

ระบบไตรภาคีกับศาลแรงงาน

การเร่งรัดพัฒนาอุตสาหกรรมด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจ ส่วนอีกด้านหนึ่งได้ก่อให้เกิดการขยายตัวของความขัดแย้งทางด้านแรงงาน การแก้ปัญหาดังกล่าวนอกจากรัฐจะได้ใช้มาตรการทางกฎหมายแล้ว ระบบไตรภาคีก็เป็นรูปแบบหนึ่งที่รัฐนำมาใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งมีความสำคัญมากในปัจจุบัน ในบทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทำความเข้าใจถึงแนวคิดและการนำระบบไตรภาคีมาใช้ในประเทศไทย รวมถึงศาลแรงงานซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีที่มีบทบาทสำคัญในการระงับข้อพิพาทแรงงานในปัจจุบัน ขณะเดียวกันก็จะได้นำระบบศาลแรงงานของต่างประเทศมาเป็นกรณีศึกษาเปรียบเทียบกับ 3 ประเทศคือ ศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อิสราเอล และสิงคโปร์

1. ระบบไตรภาคี

1.1 แนวคิดของระบบไตรภาคี

ระบบไตรภาคี หมายถึงระบบแรงงานสัมพันธ์ใดๆ ที่มีรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง รวมตัวกันเป็นองค์กรที่อิสระ ทำหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะ โดยยึดหลักการของระบอบประชาธิปไตย คือ เสรีภาพ ความหลากหลายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขา ซึ่งเป็นหลักการโดยทั่วไปที่ไม่มีรูปแบบอย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะ เนื่องจากระบบแรงงานสัมพันธ์แต่ละระบบถูกหล่อหลอมมาจากเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ ระบบการเมือง สังคม

และวัฒนธรรมที่พัฒนามาแตกต่างกัน¹

หลักการสำคัญของระบบไตรภาคี คือการร่วมมือ (CO-OPERATION) และการปรึกษาหารือ (CONSULTATION) กันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ระบบนี้มีจุดกำเนิดพร้อมๆ กับการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในปี พ.ศ. 2462 และจากคำประกาศฟีลาเดลเฟีย (DECLARATION OF PHILADELPHIA) ในปี พ.ศ. 2487 ก็ได้มีการยืนยันถึงคุณค่าของระบบไตรภาคี คำประกาศดังกล่าวได้ยอมรับหลักการในการจัดตั้งองค์กรไตรภาคีซึ่งจะต้องมีตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลเข้าร่วมบนพื้นฐานของสถานภาพที่เท่าเทียมกัน มีอิสระในการถกปัญหา และมีการตัดสินปัญหาที่เป็นประชาธิปไตย²

ในขณะเดียวกัน การที่จะนำระบบไตรภาคีมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้น จะต้องมียุติธรรมต่างๆ สัมพันธ์กันดังต่อไปนี้³

¹ MICHEL HANSENE (DIRECTOR GENERAL OF THE ILO) IN ASIAN EXPERIENCES IN TRIPARTISM: A FOCUS ON THE PRACTICE OF NATIONAL TRIPARTITE BY R. THAIAGARAJAH (CONSULTATION IN NINE SELECTED ASIAN COUNTRIES FOR THE ILO/APPOT ASIAN REGIONAL MEETING ON TRIPARTISM, COLOMBO, 24-27 JANUARY 1994), P. 1.

² R. THIAGARAJAH, ASIAN EXPERIENCES IN TRIPARTISM: A FOCUS ON THE PRACTICE OF NATIONAL TRIPARTITE (CONSULTATION IN NINE SELECTED ASIAN COUNTRIES FOR THE ILO/APPOT ASIAN REGIONAL MEETING ON TRIPARTISM, COLOMBO, 24-27 JANUARY 1994), P. 3.

³ สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, "ระบบไตรภาคีกับการสร้างสันติภาพทางอุตสาหกรรม," ใน ระบบไตรภาคีกับขบวนการแรงงานไทย, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็ดดิสัน เพรส โพรดักส์, 2532), หน้า 11-12.

1. รัฐบาลจะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในการจัดตั้งสมาคม และมีการเจรจาต่อรองร่วมได้อย่างเสรี
2. ทั้งฝ่ายรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง จะต้องให้ความเคารพและยึดมั่นต่อหลักการของระบบไตรภาคี
3. ทั้งฝ่ายรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง จะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีความรู้สึกสำนึกที่จะร่วมมือกัน และมีเจตนาที่ดีต่อกันทุกฝ่าย
4. จะต้องมีการให้น้ำหนักต่อความคิดเห็น และการแสดงออกของแต่ละฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน
5. จะต้องมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม และเอื้อต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบไตรภาคี เป็นต้นว่าองค์กรระดับชาติของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างจะต้องมีองค์กรเดียว
6. ประเพณีและค่านิยมทางวัฒนธรรมของประชาชนภายในชาติ สอดคล้องกับระบบไตรภาคี เป็นต้นว่าประชาชนมีค่านิยมที่ให้ความสำคัญต่อการประนีประนอมและมีวัฒนธรรมของความร่วมมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ และระหว่างองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดความสามัคคีและประสานประโยชน์ร่วมกันระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเด็นด้านเศรษฐกิจและสังคม อันจะนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ
7. ทั้งฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง จะต้องให้การยอมรับต่อข้อเสนอมติขององค์กรไตรภาคี โดยไม่มีการใช้พลังกดดันต่อองค์กรไตรภาคีดังกล่าว
8. ตัวแทนของฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ในองค์กรไตรภาคีจะต้องชั่งคอคคักที่ปกป้องผลประโยชน์เฉพาะฝ่ายตนออกเสีย และต้องพิจารณาประเด็นปัญหาด้วยจิตใจเป็นกลาง โดยยึดถือหลักการ "ผลประโยชน์ร่วมของทุกฝ่ายหรือผลประโยชน์ของชาติ" เป็นเป้าหมาย
9. จะต้องมีกฎหมายหรือกลไกที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจขององค์กรไตรภาคีถือเป็นที่สุด และมีการบังคับใช้
10. บุคคลที่เป็นตัวแทนในองค์กรไตรภาคีของแต่ละฝ่าย จะต้องได้รับมอบอำนาจจากฝ่ายคนให้ตัดสินใจในนามของฝ่ายคนได้ กล่าวคือตัวแทนฝ่ายลูกจ้างจะต้องเป็นที่ยอมรับ และได้รับมอบอำนาจจากองค์กรของลูกจ้างให้เป็นตัวแทน ทำนองเดียวกัน ตัวแทนฝ่ายนายจ้างก็จะต้องเป็นที่ยอมรับ และได้รับมอบอำนาจจากองค์กรของนายจ้างให้เป็นตัวแทนเช่นกัน

1.2 ระบบไตรภาคีในประเทศไทย

รัฐบาลไทยได้เริ่มนำเอาระบบไตรภาคีมาใช้ในการบริหารแรงงานครั้งแรกใน พ.ศ. 2499 โดยรัฐบาลขณะนั้นได้เชิญผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างเข้าร่วมประชุมกับผู้แทนหน่วยงานราชการ เพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นปรับปรุงแก้ไขร่างกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และการแรงงานสัมพันธ์ หลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขหลายครั้งแล้ว รัฐบาลก็นำร่างกฎหมายดังกล่าวเสนอต่อรัฐสภา และในที่สุดรัฐสภาก็ลงมติเห็นชอบให้ประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศ ซึ่งเรียกว่าพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ. 2499⁴

ภายใต้กฎหมายฉบับนี้ ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงานและวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการชุดนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นองค์กรไตรภาคีองค์แรกของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ. 2499 ใช้บังคับอยู่ได้เพียง 22 เดือนก็ถูกยกเลิกไปด้วยเหตุผลด้านความมั่นคง หลังการรัฐประหารใน พ.ศ. 2501 แต่ต่อมาระบบไตรภาคีก็ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและแผนงานด้านแรงงานของรัฐบาล โดยปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) และฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) แผนมหาดไทย ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2525-2529) และแผนงานด้านแรงงานประจำปีของกรมแรงงานใน พ.ศ. 2527 เนื้อหาของนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในแผนต่าง ๆ ดังกล่าวได้เน้นความสำคัญของความร่วมมือแบบทวิภาคีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในระดับสถานประกอบการควบคู่กับการใช้ระบบไตรภาคีในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงาน การระงับข้อพิพาท

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁴PRASONG RANANAND AND THE OTHERS, TRIPARTISM IN LABOUR RELATIONS AND LABOUR RELATED FIELDS IN THAILAND (ASIAN MEETING ON TRIPARTISM IN LABOUR RELATIONS AND RELATED FIELDS, 1984), PP. 1-2.

แรงงานและการร่วมปรึกษาหารือเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง⁵ จนกระทั่งถึง พ.ศ.2537 พบว่ามีองค์กรไตรภาคีที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงาน และคำสั่งของคณะปฏิวัติ คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน คณะรัฐมนตรี รวมทั้งสิ้น 13 คณะ คือ⁶

1. องค์กรไตรภาคีที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มี 7 คณะได้แก่

- 1.1 คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน (ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พ.ศ.2515)
- 1.2 คณะกรรมการค่าจ้าง (ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พ.ศ.2515)
- 1.3 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518)
- 1.4 สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ประกาศคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินฉบับที่ 47 พ.ศ.2519)
- 1.5 ศาลแรงงานกลาง (พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522)
- 1.6 คณะกรรมการประกันสังคม (พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533)
- 1.7 คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534)

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁵PRASONG RANANAND AND THE OTHERS, TRIPARTISM IN LABOUR RELATIONS AND LABOUR RELATED FIELDS IN THAILAND (ASIAN MEETING ON TRIPARTISM IN LABOUR RELATIONS AND RELATED FIELDS, 1984), PP. 2-3.

⁶มัลลิกา คุณวัฒน์, "การบริหารงานในระบบไตรภาคีกับบทบาทของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายรัฐบาลในประเทศไทย," ใน 75 ปีแห่งความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, (กรุงเทพฯ:ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2537), หน้า 72-73.

2. องค์กรไตรภาคีที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีมี 6 คณะได้แก่

- 2.1 คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์
- 2.2 คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
- 2.3 คณะกรรมการพัฒนาสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 คณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน
- 2.5 คณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 2.6 คณะกรรมการประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

องค์กรไตรภาคีทั้ง 13 คณะข้างต้นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและตามมติคณะรัฐมนตรี จะมีจำนวนสัดส่วนผู้แทนจากแต่ละฝ่ายในการประกอบเป็นองค์คณะจำนวนไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญและความจำเป็นที่มองค้ประกอบของไตรภาคี ซึ่งต้องสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรไตรภาคีแต่ละคณะ ส่วนการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเข้ามาเป็นองค์คณะไตรภาคีนั้น จะใช้วิธีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากสมาคมนายจ้าง/สภาองค์กรนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน/สภาองค์กรลูกจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบขององค์กรไตรภาคีชุดนั้นๆ

เมื่อพิจารณาองค์การไตรภาคีตามลักษณะ บทบาท และหน้าที่ อาจจำแนกประเภทขององค์การไตรภาคีต่างๆ ได้เป็น 4 ประเภท คือ⁷

1. องค์กรไตรภาคีที่ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน ได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และศาลแรงงาน

⁷ สมศักดิ์ สามีคสิธรรม, "ระบบไตรภาคีกับการสร้างสันติภาพทางอุตสาหกรรม," หน้า 31.

2. องค์กรโทรภาคที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำเชิงนโยบายต่อรัฐบาล ในประเด็นด้าน
แรงงาน ได้แก่ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงาน
สัมพันธ์

3. องค์กรโทรภาคที่ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้แก่ คณะกรรมการค่าจ้าง

4. องค์กรโทรภาคที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม
ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำ
งาน และคณะกรรมการพัฒนาสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2. ศาลแรงงาน

ในงานศึกษาชิ้นนี้ จะขอกล่าวถึงเฉพาะองค์กรศาลแรงงานซึ่งเป็นองค์กรโทรภาคที่มี
บทบาทสำคัญมากในการระงับข้อพิพาทแรงงานในปัจจุบัน และก่อนที่ประเทศไทยจะได้จัดตั้งศาล
แรงงานขึ้นนั้น พบว่าในต่างประเทศก็ได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นอย่างแพร่หลาย ซึ่งจะได้ยกมา
เป็นกรณีศึกษา 3 ประเทศ คือ ศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ศาลแรงงาน
ของประเทศอิสราเอล และศาลอุตสาหกรรมของประเทศสิงคโปร์

2.1 ศาลแรงงานในประเทศไทย

2.1.1 ประวัติความเป็นมาของศาลแรงงาน

ก่อนที่ประเทศไทยจะได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นนั้น การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็น
หน้าที่ของศาลยุติธรรมธรรมดา อำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่ศาลยุติธรรมจะกระทำ
ได้ คือ

1. ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน
2. ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
3. ข้อพิพาทระหว่างสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานกับสมาชิก
4. การอุทธรณ์การวินิจฉัยของรัฐมนตรีที่ไม่รับจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง หรือ
การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
5. การอุทธรณ์การวินิจฉัยของรัฐมนตรีที่ไม่รับจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือ
การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
6. การให้ศาลมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้าง หรือคณะกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง
และการใช้สิทธิทางศาลให้ศาลวินิจฉัยกรณีนายจ้างกระทำให้ลูกจ้างได้รับความไม่เป็นธรรม หรือ
เดือดร้อนเกินสมควร
7. การอุทธรณ์คำสั่งของอธิบดีกรมแรงงานในการกำหนดเงินทดแทน

ในกรณีอย่างอื่นนั้นกฎหมายกำหนดให้การวินิจฉัยข้อพิพาทเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะนำคดีมาสู่ศาลได้ต่อเมื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย และก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ร้อง

การที่การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอยู่ในอำนาจศาลยุติธรรมธรรมดา จึงปรากฏว่าลูกจ้างไม่กล้าใช้สิทธิของตนเพราะไม่มีทุนทรัพย์ในการดำเนินคดีอย่างหนึ่ง อีกอย่างหนึ่งกว่าคดีจะสิ้นสุดก็ใช้เวลานานมาก" ซึ่งบางคดีนอกจากจะล่าช้าแล้วยังไม่ทันต่อความเดือดร้อนของผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย ดังเช่นคดีหนึ่งซึ่งเกิดในปี พ.ศ. 2511 กว่าคดีจะสิ้นสุดก็ปี พ.ศ. 2516 ทำให้ผู้เป็นบิดาของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายต้องตายไปกับความยากจน ก่อนที่จะได้

^๑ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "ศาลแรงงาน," ใน ศาลแรงงาน: ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน, (กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์, 2522), หน้า 19-21.

รับเงินทดแทนตามผลของคดี สะท้อนให้เห็นถึงคำกล่าวที่ว่า "ความยุติธรรมที่ล่าช้า คือความ
 อยุติธรรม" ในที่สุดจึงมีผู้เรียกร้องขอให้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อแก้ไขความไม่เป็นธรรมในสังคม
 ดังกล่าวในปี พ.ศ. 2516⁹

ในปีต่อมา ก็ได้ปรากฏบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517 ถึง
 เรื่องการจัดตั้ง "ศาลในสาขาแรงงาน" ขึ้นในประเทศไทยเป็นครั้งแรก โดยในมาตรา 212
 บัญญัติไว้ว่า "ศาลปกครองและศาลในสาขาแรงงาน สาขาภาษี หรือสาขาสังคม จะตั้งขึ้นได้ก็แต่
 โดยพระราชบัญญัติ ฯลฯ" พอมาปี พ.ศ. 2518 เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัม
 พันธ์ พ.ศ. 2518 ภายใต้อุทธรณ์ฉบับนี้ ได้มีบทบัญญัติหลายมาตราที่กล่าวถึงการนำคดีไปสู่การพิ
 จารณาของศาลแรงงาน ทั้งๆ ที่ในขณะนั้นยังมิได้มีศาลแรงงาน¹⁰ เป็นเหตุให้มีการเรียกร้องให้จัด
 ตั้งศาลแรงงานขึ้นทั่วไป ทั้งในหน้าหนังสือพิมพ์ ในการชุมนุม และการชุมนุมต่างๆ¹¹

จนกระทั่งเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2519 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติมอบให้กระทรวงยุติธรรม
 เป็นเจ้าของเรื่องพิจารณากร่างกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานขึ้น แต่ยังไม่ทันได้ดำเนินการอย่าง
 ไร ก็พอดีมีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน กระทรวงยุติธรรมจึงได้เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีชุดหลัง
 การปฏิรูปการปกครองแผ่นดินแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา เรื่องศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
 แรงงานขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน 15 คน (ดูรายชื่อและสังกัดใน ภาคผนวก ก) คณะกรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรือง
 ธรรม, 2525), หน้า 11.

¹⁰ จำรัส เขมะจาร, คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (กรุงเทพฯ:
 บริษัทประสูรวงศ์, 2531), หน้า 1.

¹¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน หน้า 12.

การร่ำร่างชุดดังกล่าว ได้มีการประชุมกันเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ.2520 และต่างเห็นพ้องกันว่า สมควรจะต้องมีศาลแรงงานสำหรับข้าราชการชั้นอาชีพทางแรงงาน โดยควรแยกมาตั้งเป็นศาลต่างหากจากศาลธรรมดา และศาลนี้ควรยึดหลัก 3 ประการ คือ (1)รวดเร็ว (2)ประหยัด (3) ยุติธรรม จึงควรให้ฟ้องด้วยวาจาได้ ไม่ต้องมีทนาย ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม และมีองค์คณะผู้พิพากษาที่เป็นกลางโดยพยายามให้มีวิธีการที่นายจ้างและลูกจ้างจะยังคงความปรองดองกันอยู่ เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันต่อไปด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน หลังจากนั้นคณะกรรมการก็ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณากร่างกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีการพิจารณาคดีแรงงาน เป็นประจำสัปดาห์ รวมทั้งหมด 34 ครั้ง ครั้งสุดท้ายได้ประชุมกันเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ.2521 เป็นอันเสร็จสิ้นการร่ำร่าง และได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ... ไปให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณาต่อไป¹²

เมื่อกระทรวงยุติธรรมได้รับ ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานจากคณะกรรมการแล้ว ก็ได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรี (ชุดพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์) ได้ลงมติรับหลักการและให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา โดยทางสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นพิเศษประกอบด้วย นายจิตติ ตั้งศักดิ์ เป็นประธาน และมีกรรมการอื่นอีก 4 คน คณะกรรมการที่สำนักงานกฤษฎีกาแต่งตั้งได้มีการพิจารณากันรวม 11 ครั้ง (ครั้งแรกเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ.2521 และครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ.2521) โดยได้แก้ไขข้อคำและหลักการเล็กๆ น้อยๆ ไปบ้าง แต่ในสาระสำคัญคงเป็นไปตามร่างเดิม และเมื่อคณะกรรมการพิจารณาเสร็จแล้ว ได้ส่งกลับไปยังคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

¹² จำรัส เหมะजार, คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน หน้า 2-3.

ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ 80 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2521 ได้ลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ตามที่คณะรัฐมนตรีเสนอ และได้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณา(ดูรายชื่อและสังกัดในภาคผนวก ข) คณะกรรมการวิสามัญของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้มีการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวรวม 16 ครั้ง โดยมีสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติหลายท่านเสนอขอแปรญัตติในมาตราต่างๆ หลายมาตรา และในที่สุดก็ได้รายงานกลับคืนไปยังสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2522 โดยได้มีการแก้ไขร่างเดิมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญบางประการ คือ

1. ตัดมิให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญา ที่มีข้อหาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แต่ให้ศาลแรงงานมีอำนาจวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาด (เพิ่มขึ้นจากร่างเดิม)
2. เปลี่ยนแปลงวิธีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบจากร่างเดิม ที่ให้คณะกรรมการตุลาการเป็นผู้คัดเลือกจากบัญชีรายชื่อที่สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานเสนอ เป็นว่าให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานเป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกผู้พิพากษาสมทบกันเอง
3. เปลี่ยนแปลงองค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงาน จากที่กำหนดไว้เดิมให้มีผู้พิพากษาอย่างน้อยหนึ่งคน กับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน เป็นว่าองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานประกอบด้วย ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กัน
4. ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจดำเนินคดีแทนนายจ้างหรือลูกจ้างได้
5. ตัดอำนาจของศาลฎีกาในการที่จะวินิจฉัยข้อเท็จจริงในคดีแรงงานใหม่ ในกรณี que เห็นว่าศาลแรงงานวินิจฉัยข้อเท็จจริงผิด โดยแก้ไขเป็นว่า ถ้าศาลฎีกาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอกแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ให้ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติม
6. กำหนดให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรไปจนกว่าจะมีศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงานจังหวัดที่เปิดทำการแล้ว

สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้มีการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ... ในวาระที่ 2 หลายครั้ง และได้มีการพิจารณาวาระที่ 3 ในวันสุดท้ายแห่งการประชุมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คือ เมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2522 โดยได้ลงมติเห็นชอบตามร่างที่คณะกรรมการวิสามัญแก้ไขไว้และให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ และเมื่อได้นำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยแล้ว ก็ได้นำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 96 ตอนที่ 76 วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 โดยให้เรียกชื่อพระราชบัญญัตินี้ว่า "พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522" และได้ระบุเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ไว้ว่า " โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างความสัมพันธ์แรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง ความกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกัน โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกัน เพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้"¹³

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹³ จ้ำรัส เหมะจาร, คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน หน้า 7-10.

ลักษณะของศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้คำนิยาม "ศาลแรงงาน" ว่าหมายความถึง ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด

ศาลแรงงานกลางตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร แต่มีเขตอำนาจครอบคลุมไปถึงจังหวัดใกล้เคียง คือ สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี

ศาลแรงงานภาค พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ บัญญัติให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น โดยมีได้กำหนดรายละเอียดไว้ว่าจะให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้นกี่แห่ง และในที่ใดบ้าง ทั้งนี้ได้ระบุเขตอำนาจของศาลแรงงานภาคตลอดจนถึงตั้งของศาล คงปล่อยไว้ให้เป็นหน้าที่ของรัฐบาลหรือฝ่ายบริหารที่จะพิจารณาตามความจำเป็นว่าควรมีศาลแรงงานภาคกี่แห่ง และแต่ละแห่งจะมีเขตอำนาจเพียงใด

สำหรับศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ได้กำหนดให้จัดตั้งขึ้นแล้ว เมื่อรัฐบาลหรือฝ่ายบริหารพร้อมที่จะให้เปิดทำการเมื่อใด ก็จะได้ตราพระราชกฤษฎีกากำหนดวันเปิดทำการของศาลแรงงานกลาง หรือของศาลแรงงานภาคเป็นแต่ละแห่งไป

ศาลแรงงานจังหวัด พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ บัญญัติถึงศาลแรงงานจังหวัดไว้ว่า "ถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้กระทำโดยพระราชบัญญัติซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลนั้นไว้ด้วย" ซึ่งหมายความว่า ถ้าทางรัฐบาลประสงค์จะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัด ก็จะต้องดำเนินการเพื่อตราเป็นพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นมาเป็นแต่ละศาลไป

อย่างไรก็ตาม แม้ปัจจุบันจะมีศาลแรงงานเปิดทำการเพียงศาลเดียว คือศาลแรงงานกลางซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร แต่เพื่อให้ประชาชนทั่วทั้งประเทศได้รับผลปฏิบัติในทางคดี

เท่าเทียมกัน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ จึงได้บัญญัติไว้ว่า "ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัดยังมิได้เปิดทำการในท้องที่ใด ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วย ฯลฯ" ซึ่งมีผลเท่ากับว่าเมื่อศาลแรงงานกลางได้เปิดทำการแล้วและยังไม่มีศาลแรงงานอื่นเปิดทำการอีก ศาลแรงงานกลางจะมีเขตอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ไม่ว่าจะมิดีแรงงานเกิดขึ้นในท้องที่ใด ผู้ที่เกี่ยวข้องมีสิทธิจะนำคดีมาฟ้องหรือร้องต่อศาลแรงงานกลางได้ทั้งสิ้น โดยจะยื่นฟ้องที่ศาลจังหวัดแห่งท้องที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น หรือจะยื่นฟ้องที่ศาลแรงงานกลางก็ได้¹⁴

2.1.3 ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

ศาลแรงงานเป็นศาลที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น เพื่อให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการค้าแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดยประสงค์ที่จะให้คดีหรือข้อพิพาทเหล่านั้นได้รับการพิจารณาชี้ขาด โดยผู้พิพากษาที่มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ จึงได้กำหนดให้มีผู้พิพากษาในศาลแรงงานเป็น 2 ประเภท คือ ผู้พิพากษาคตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ และ ผู้พิพากษาสมทบซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างและจากฝ่ายลูกจ้าง ผู้พิพากษาทั้ง 2 ประเภทนี้ จะมารวมกันเป็นองค์คณะสำหรับพิจารณาพิพากษาคดีที่เข้าสู่ศาลแรงงาน

ผู้พิพากษาคตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาประเภทนี้คือผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผู้พิพากษาซึ่งทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาอรรถคดีต่าง ๆ ในศาลยุติธรรมนั่นเอง

¹⁴ จาร์ส เชมะจาร, คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน หน้า 12-13.

สำหรับจำนวนของผู้พิพากษาศาลแรงงานซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้กำหนดตามความจำเป็นส่วนการแต่งตั้งข้าราชการตุลาการ ให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาในศาลแรงงานก็เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการแต่งตั้งข้าราชการตุลาการให้ดำรงตำแหน่งในศาลอื่น กล่าวคือเป็นหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมที่จะต้องพิจารณาในเบื้องต้นก่อนว่า จะสมควรแต่งตั้งข้าราชการตุลาการคนใดให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาในศาลใด แล้วจึงนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการตุลาการ (ก.ต.) เมื่อคณะกรรมการตุลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรม ที่จะต้องดำเนินการเพื่อนำความขึ้นกราบบังคมทูลขอให้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและของคณะกรรมการตุลาการนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2521 กำหนดให้คำนึงถึง "ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ประวัติการปฏิบัติราชการของบุคคลนั้น เกี่ยวกับงานในตำแหน่งข้าราชการตุลาการที่จะได้รับแต่งตั้ง" และสำหรับตำแหน่งผู้พิพากษาในศาลแรงงาน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์สำคัญไว้อีกประการหนึ่งว่า "ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจะต้อง เป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน" ด้วย

ผู้พิพากษาสมทบ ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจะมี 2 ฝ่าย คือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงาน จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกโดยการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่าย ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น แต่ถ้าในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ กรมแรงงานก็จะทำหน้าที่คัดเลือกแทนสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน

สำหรับผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ได้กำหนดไว้ว่า ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ (มาตรา 14)

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) บรรลุนิติภาวะ
- (3) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (6) เป็นผู้มีชื่อเสียงในการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- (7) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่า ได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอลงโทษแล้ว
- (8) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภาหรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง หรือนายความ

ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบจะต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบการอบรมที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด

ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบจะต้องปฏิญาณตนต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดซึ่งจะเข้าสังกัด แล้วแต่กรณีว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง และรักษาความลับในราชการ

ผู้พิพากษาสมทบจะดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ต้องออกตามวาระไปแล้ว ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ได้ นอกจากนี้ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ผู้พิพากษาสมทบจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ออกตามวาระ
- (2) คาย
- (3) ลาออก
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือเข้าลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 14
- (5) ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ออกเพราะขาดการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดถึง

สองครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร เพราะกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุที่ข้าราชการตุลาการจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (4) หรือ (6) ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบบัญชีฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี หมายความว่า ในกรณีที่ศาลแรงงานจะทำการพิจารณาพิพากษาคดี ไม่ว่าจะ เป็นคดีใด ๆ จะต้องมีลักษณะเป็น "ไตรภาคี" โดยมีผู้พิพากษา 3 ฝ่าย ฝ่ายละเท่า ๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีได้ คือมีผู้พิพากษาคตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการคนหนึ่ง ผู้พิพากษาสมทบบัญชีฝ่ายนายจ้างคนหนึ่ง และผู้พิพากษาสมทบบัญชีฝ่ายลูกจ้างอีกคนหนึ่ง รวม 3 คน¹⁵

¹⁵ จ้ารัส เหมะजार, คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน หน้า 16-30.

2.1.4 อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้¹⁰

(1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน

อำนาจตามข้อนี้กว้างมาก เพราะครอบคลุมไปถึงข้อพิพาททุกประเภท ซึ่งเกิดจากการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สัญญาจ้างแรงงานย่อมเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นเรื่องของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์โดยตรง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่นเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

บทบัญญัตินี้มีความหมายกว้างเช่นเดียวกัน สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ได้แก่ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹⁰พรเพชร วิชิตชลชัย, "ศาลแรงงาน: การระงับข้อพิพาทโดยอำนาจตุลาการ," ใน ศาลแรงงาน: ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน, (กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์, 2522), หน้า 162-169.

ประกาศของกระทรวงมหาดไทยฉบับต่างๆ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจของประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กำหนดมาตรการคุ้มครองการใช้แรงงานในเรื่องต่างๆ เป็นต้นว่า สภาพการทำงาน ค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง และเด็ก และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ส่วนกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาล ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ข้อนี้หมายความว่าถึงแม้จะยังไม่มียุติพิพาทเกิดขึ้น แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีกฎหมายซึ่งได้แก่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้ว่าให้ใช้สิทธิทางศาล ผู้มีส่วนได้เสียก็มีสิทธินำคดีมาสู่การพิจารณาของศาลแรงงานได้

(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

อำนาจของศาลแรงงานในข้อนี้ หมายถึงอำนาจในการพิจารณาบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ถึงแม้ว่าในกฎหมายนั้นๆ จะมีบทบัญญัติว่าคำวินิจฉัยหรือคำสั่งของเจ้าพนักงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือของรัฐมนตรีเช่นนั้นเป็นที่สุจริตตาม

(5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

นอกจากการโต้แย้งสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานในข้อ(1) แล้ว กฎหมายยังบัญญัติให้คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานอีกด้วย

(6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

อำนาจของศาลแรงงานตามข้อนี้ เป็นหลักการที่เพิ่มเติมขึ้นมาโดยคณะกรรมการปฏิวัติ ซึ่งมีข้อที่ควรพิจารณา คือ อำนาจในการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นจะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือไม่ ถ้าจะแปลความหมายในทางกว้างว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจที่จะเสนอข้อพิพาทแรงงานให้ศาลชี้ขาดเสมอ ก็น่าที่จะบัญญัติไว้เพียงสั้น ๆ ว่า "ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาด" โดยไม่จำเป็นต้องใส่ข้อความที่ว่า "ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์"

ข้อพิจารณาอีกประการหนึ่งคือว่า ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นตามความหมายของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว แต่กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการของกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองไว้เป็นลำดับ จึงมีปัญหาว่ารัฐมนตรีจะใช้อำนาจตามข้อ (6) นี้เสนอข้อพิพาทแรงงานสู่ศาลแรงงาน โดยไม่ให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวได้หรือไม่

คำตอบของปัญหานี้อยู่ที่วรรคท้ายของวรรค 8 ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว" ซึ่งความในวรรคท้ายของมาตรา 8 นี้ย่อมมีผลครอบคลุมมิใช่เฉพาะแต่อำนาจของศาลแรงงานตามข้อ (6) เท่านั้นแต่ย่อมรวมถึงอำนาจตามข้อ (1) ถึงข้อ (5) ด้วย ซึ่งหมายความว่าศาลแรงงานในฐานะผู้ใช้อำนาจตุลาการต้องการให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนของฝ่ายบริหารเสียก่อน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานจำนวนมากอาจยุติได้ในชั้นของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อพิพาทแรงงานเป็นคดีสู่ศาลแล้วาระแรก ข้อพิพาทแรงงานจะมาสู่ศาลมาน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นกับประสิทธิภาพของฝ่ายบริหารในการจัดการกับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

2.1.5 การพิจารณาคดีในศาลแรงงาน¹⁷

การพิจารณาคดีแรงงาน อาจแยกพิจารณาได้เป็น 6 ประเด็น คือ

1. หลักการ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานบัญญัติให้นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม และเพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใดๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกา และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ในการพิจารณาคดี ศาลแรงงานอาจสั่งให้มีการดำเนินกระบวนการ ณ สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นหรือสถานที่อื่นก็ได้ การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม ในส่วนของระชาระเวลานั้น ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม

ศาลแรงงานอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีได้ ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าการกระทำใดของคู่ความฝ่ายใดเป็นการปฏิบัติผิดขั้นตอน หรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คู่ความนั้นปฏิบัติหรือละเว้นการกระทำใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว นอกจากนี้ศาลแรงงานยังมีอำนาจสั่งกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาล แต่ต้องไม่เกินหกเดือน

¹⁷พรเพชร วิชิตชลชัย, "ศาลแรงงานระงับข้อพิพาทโดยอำนาจศาลการ," หน้า 179-190.

2. การเสนอคำฟ้อง

คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์ หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่า การพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวกศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอขึ้นก็ได้ ในท้องที่จังหวัดใดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดนั้นจัดตั้งขึ้นแต่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดหรือศาลแรงงานภาคก็ได้ ถ้าโจทก์ยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค เมื่อศาลแรงงานภาครับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานภาคออกไปนั่งพิจารณาคดีที่ภาค ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

โจทก์อาจยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือ หรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้ ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม แล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้น อ่านให้โจทก์ฟังและให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาชิกนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งคนเป็นสมาชิก หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดำเนินคดีแทนก็ได้

3. การพิจารณา

การพิจารณาคดีแรงงานจะต้องกระทำโดยเร็ว โดยศาลแรงงานจะนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยมิได้เลื่อนการพิจารณา เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญและศาลแรงงานจะเลื่อนการพิจารณาคดีครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน 7 วัน เมื่อโจทก์จำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงหรือประนีประนอมความกัน ซึ่งในการไกล่เกลี่ยดังกล่าวศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจดทะเบียนข้อพิพาทและบันทึกค่าแถลงของโจทก์กับค่าให้การของจำเลย อ่านให้คู่ความฟัง และให้ลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหลังก็ได้แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานไปทันที ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ให้ศาลแรงงานบันทึกไว้และดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปแต่ศาลมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาพิจารณาก่อนชี้ขาดตัดสินคดีได้

การพิจารณาคดีแรงงาน ถ้าโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลแล้วไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป และให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ ส่วนจำเลย ถ้าไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ก็ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว การพิจารณาฝ่ายเดียวนี้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาพิจารณาก่อนชี้ขาดตัดสินคดีได้

การสืบพยานในศาลแรงงานนั้น ถือหลักว่า จะต้องให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ดังนั้นศาลแรงงานจึงมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร โดยในการสืบพยาน ศาลแรงงานจะเป็นผู้ซักถามพยาน คำความหรือทนายความจะซักถามได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

การพิจารณาคดีแรงงาน ศาลแรงงานจะต้องคำนึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือนร้อนของลูกจ้าง ระดับค่าจ้างหรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันรวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย

การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานจะต้องกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

4. การมีคำพิพากษาและคำสั่ง

เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ศาลแรงงานจะต้องอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลา 3 วัน นับแต่วันสืบพยานเสร็จ ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว จะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้ ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้

5. การบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

ก่อนมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่ความ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งนอกจากอำนาจที่บัญญัติไว้เป็นการทั่วไป ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งแล้ว ศาลแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งใดๆ ตามที่เห็นสมควรได้ด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. การอุทธรณ์

คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานจะอุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมาย โดยอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา และการอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง

ในการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกา ศาลฎีกาจะต้องถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัย แต่ถ้าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอกแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ศาลฎีกามีอำนาจสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามที่ศาลฎีกาแจ้งไป แล้วส่งสำนวนคืนศาลฎีกาโดยเร็ว ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลง ก็ให้ศาลแรงงานพิพากษาคดีนั้นใหม่

2.2 ศาลแรงงานในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ศาลแรงงานของเยอรมันมีประวัติศาสตร์ความเป็นมาที่ชยาวนานมาก โดยในปี พ.ศ. 2433 ได้มีการออกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลอุตสาหกรรมขึ้นเป็นครั้งแรก หลังจากนั้นก็ได้มีการปรับปรุงแก้ไขอีกหลายครั้ง ช่วงพ.ศ. 2489-2491 รัฐบาลแต่ละรัฐได้ออกกฎหมายกำหนดเขตอำนาจแรงงานของตน จนกระทั่ง พ.ศ. 2496 ได้มีการออกพระราชบัญญัติศาลแรงงาน (A LABOUR COURTS ACT หรือ LCA) สำหรับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และได้มีการแก้ไขในปี พ.ศ. 2522¹⁸

¹⁸DIRK NEUMANN, " IN EUROPEAN LABOUR COURTS:INDUSTRIAL ACTION AND PROCEDURAL ASPECTS ," editor. WERNER BLENK INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (1993): 77.

ประเทศพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันมีระบบศาลพิเศษ ที่แยกเป็นเอกเทศจากศาลยุติธรรมและศาลรัฐธรรมนูญ เป็นต้นว่า ศาลปกครอง ศาลภาษีอากร ศาลสังคม และศาลแรงงาน ในส่วนของคดีความที่พิพาทเกี่ยวกับเรื่องแรงงานจะมีศาลแรงงาน ซึ่งเป็นศาลพิเศษรับพิจารณาพิพากษาโดยมีผู้พิพากษาอาชีพ และผู้พิพากษากิตติมศักดิ์หรือที่เราเรียกกันว่าผู้พิพากษาสมทบมาจากฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างนั่งพิจารณาในทุกชั้นศาล วิธีพิจารณาคดีแรงงานมีลักษณะง่ายและประหยัดกว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแห่ง

2.2.1 โครงสร้างศาลแรงงาน

ศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลพิเศษมีลักษณะโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อนและมีความชัดเจน ประกอบกันขึ้นเป็น 3 ชั้นศาลคือ

1. ศาลแรงงานชั้นต้น องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานชั้นต้นประกอบด้วยประธาน 1 คน และผู้พิพากษาสมทบ 2 คน แต่สำหรับข้อพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงสภาพการจ้างที่สำคัญ องค์คณะผู้พิพากษาจะประกอบด้วยประธาน 1 คน และผู้พิพากษาสมทบอีก 4 คน ประธานขององค์คณะผู้พิพากษาจะต้องเป็นผู้พิพากษาอาชีพและมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลยุติธรรม ส่วนผู้พิพากษาสมทบจะได้รับการเรียกตัวและแต่งตั้งจากสมาคมลูกจ้างและสมาคมนายจ้าง โดยเจ้าหน้าที่แรงงานชั้นสูงของมลรัฐจะเป็นผู้เรียกตัวและเสนอให้ดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี ในองค์คณะหนึ่งจะต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างฝ่ายละเท่าๆ กัน

2. ศาลแรงงานมลรัฐ ทำหน้าที่เป็นศาลอุทธรณ์คดีแรงงานในคดีที่มีทุนทรัพย์ตั้งแต่ 300 มาร์คขึ้นไป¹⁰ แต่หลังจากได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติศาลแรงงาน(LCA) ในวันที่ 2

¹⁰ กมลชัย รัตนสกววงศ์, "โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน," วารสารศาลแรงงาน 9(มกราคม-มีนาคม 2533): 91-92.

กรกฎาคม พ.ศ. 2522 ก็ได้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น โดยการเพิ่มมูลค่าของคดีที่สามารถอุทธรณ์ได้จากคดีที่มีทุนทรัพย์ตั้งแต่ 300 มาร์คขึ้นไปเป็น 800 มาร์คขึ้นไป²⁰ นอกจากนี้ยังอาจเป็นคดีที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานชั้นต้นรับรองให้อุทธรณ์ได้เนื่องจากเป็นปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญ มีองค์คณะเช่นเดียวกับองค์คณะของศาลแรงงานชั้นต้น ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้พิพากษา 3 คน หรือ 5 คน แล้วแต่กรณีเช่นเดียวกัน และผู้พิพากษาสมทบจะต้องมาจากฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน

3. ศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ ทำหน้าที่เป็นศาลฎีกาคดีแรงงาน องค์คณะของศาลนี้ประกอบด้วย ประธาน 1 คน ผู้พิพากษาอาชีพ 2 คน และผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน การแต่งตั้งผู้พิพากษาอาชีพของศาลแรงงานสหพันธ์รัฐซึ่งได้แก่ ประธานศาล ประธานองค์คณะ และผู้พิพากษาอาชีพนั้น เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคัดเลือกผู้พิพากษา กล่าวคือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้พิจารณาร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 35 ปีบริบูรณ์ ส่วนผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานสหพันธ์รัฐนี้จะเรียกตัวโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสหพันธ์รัฐ และจะอยู่ในตำแหน่งวาระละ 4 ปี โดยเรียกจากรายชื่อที่สมาคมนักจ้างและสมาคมนายจ้างเสนอชื่อมา ศาลแรงงานสหพันธ์รัฐจะจัดตั้งองค์คณะใหญ่ (GROSSER SENATE) ขึ้นพิจารณาคดีแรงงาน ในกรณีที่องค์คณะหนึ่งวินิจฉัยในข้อกฎหมายแตกต่างไปจากองค์คณะอื่นๆ ที่เคยวินิจฉัยไว้ ซึ่งเป็นปัญหาข้อกฎหมายหลักที่สำคัญและเป็นหลักพื้นฐาน เนื่องจากเรื่องแรงงานมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการพัฒนาให้คำพิพากษาเป็นแนวบรรทัดฐานเดียวกัน จะต้องสร้างหลักกฎหมายให้ทันต่อเหตุการณ์ การวินิจฉัยคดีโดยองค์คณะใหญ่จึงมีความจำเป็นมาก องค์คณะใหญ่ประกอบด้วยประธานศาลแรงงาน

²⁰DIRK NEUMANN, " IN EUROPEAN LABOUR COURTS: INDUSTRIAL ACTION AND PROCEDURAL ASPECTS ," editor. WERNER BLENK INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (1993): 81.

สหพันธ์รัฐ ประธานองค์คณะที่มีอาวุโสสูงสุด ผู้พิพากษาศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ 4 คน ผู้พิพากษา
สมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 2 คน

ศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่ฎีกาคัดค้านคำพิพากษาของศาล
แรงงานมลรัฐในฐานะศาลอุทธรณ์คดีแรงงาน เมื่อศาลแรงงานมลรัฐรับรองให้ฎีกาได้ หรือเมื่อคดี
มีทุนทรัพย์ตั้งแต่ 6,000 มาร์คขึ้นไป คำฟ้องฎีกาดังกล่าวจะต้องแสดงให้เห็นว่าคำพิพากษาของ
ศาลแรงงานมลรัฐขัดกับคำพิพากษาของศาลแรงงานสหพันธ์รัฐหรือศาลแรงงานมลรัฐอื่นๆ ในข้อ
สาระสำคัญ คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจคัดค้านคำพิพากษาของศาลแรงงานชั้นต้น โดยยื่นฎีกาคือ
ศาลแรงงานสหพันธ์รัฐได้โดยไม่ต้องอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานมลรัฐก่อน หากคู่ความหนึ่งเห็นชอบ
และศาลแรงงานชั้นต้นอนุญาต โดยคู่ความอาจฟ้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานด้วยตนเอง หรือตัว
แทนของตนจากสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างและมีทนายความได้เมื่อจำเป็น ส่วนการดำเนิน
คดีในศาลแรงงานมลรัฐหรือศาลแรงงานสหพันธ์รัฐนั้น คู่ความจะต้องมีทนายความว่าต่างแก่ต่าง
คดีให้²¹

2.2.2 ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันประกอบด้วยผู้พิพากษา
จาก 3 ฝ่ายในทุกชั้นศาลดังที่กล่าวมา คือประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาสมทบฝ่าย
นายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

²¹ กมลชัย รัตนสกาวงศ์, "โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน," : 92-93.

ผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานจะต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลยุติธรรมอื่น ๆ โดยต้องผ่านการทดสอบ 2 ระดับ ระดับแรกคือ การทดสอบหลังจากการศึกษาวិชากรกฎหมายมาแล้ว 3 ปีครึ่งในมหาวิทยาลัย ระดับที่สอง คือการทดสอบหลังจากการอบรม การอบรมนี้ได้รับการควบคุมอย่างใกล้ชิดให้ได้มาตรฐานเดียวกัน และเป็น การอบรมในศาลและองค์การบริหาร ซึ่งรวมทั้งการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาแรงงานเป็นเวลา 2 เดือน และหลังจากทดลองงานแล้วเป็นเวลา 4 ปี ผู้พิพากษาอาชีพจะได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่พิเศษของรัฐและอยู่ในตำแหน่งจนตลอดชีวิต

ผู้พิพากษาสมทบ ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับการเรียกตัวและแต่งตั้งจากรายชื่อของสมาคมลูกจ้างและสมาคมนายจ้างโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานชั้นต้นและศาลแรงงานมลรัฐจะดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 4 ปี เงื่อนไขสำหรับการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบนั้น จะต้องเป็นผู้มีสิทธิสมบูรณ์ตามกฎหมาย และจะต้องไม่ถูกศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานชั้นต้นจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 25 ปี และในศาลแรงงานมลรัฐและศาลแรงงานสหพันธรัฐจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 30 ปี กับต้องเคยนั่งพิจารณาในศาลแรงงานชั้นต้นมาไม่น้อยกว่า 4 ปี นอกจากนี้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานสหพันธรัฐจำต้องมี ความรู้และความสามารถพิเศษในเรื่องกฎหมายแรงงาน และเรื่องแรงงานด้วย อีกทั้งต้องเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างมาเป็นเวลานาน

ในความเป็นจริงสิทธิของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบจากรายชื่อที่จัดทำโดยองค์กรแรงงานมีเพียงแค่ว่าในทางทฤษฎีเท่านั้น เนื่องจากองค์กรแรงงานสามารถเสนอจำนวนผู้สมัครที่ตนต้องการได้ เพราะมีอำนาจอย่างกว้างขวางในการคัดเลือกรายชื่อผู้สมัครที่จัดเตรียมโดยสภาแรงงานในระดับชาติจะประกอบด้วย รายชื่อจากสหภาพแรงงานต่างๆ ที่เป็นสมาชิกตามจำนวนสัดส่วนของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผู้สมัครจะถูกเสนอชื่อโดยประธานสหภาพแรงงานในแต่ละท้องที่ ผู้สมัครจำต้องได้รับการศึกษาอบรมในทางกฎหมายและ

จำต้องเข้าร่วมในการอบรมต่อเนื่องกันไปในขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่ด้วย หากผู้สมัครไม่ปฏิบัติตามก็ จะไม่ได้รับการเสนอชื่ออีกเลย²²

2.2.3 อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ในกรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องและตกลงกันไม่ได้นั้น ตาม กฎหมายของเยอรมันไม่มีการบังคับชี้ขาด และนั่นจึงเป็นเรื่องที่คู่กรณีจะต้องหาทางตกลงกันเอง ทั้งนี้โดยการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือจะใช้บริการของรัฐ คือคณะผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดก็ได้ อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องอำนวยความสะดวกทุกทางในการที่จะให้สองฝ่ายตกลงกัน ข้อพิพาทดังกล่าวนี้ไม่อยู่ในอำนาจศาลแรงงาน ส่วนข้อพิพาทอย่างอื่นนั้น อยู่ภายใต้อำนาจของศาลแรงงาน โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของกระทรวง แรงงานก่อน คือ²³

1. ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน คือข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตาม สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับการมีหรือไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน
2. ข้อพิพาทจากการละเมิดเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน
3. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงาน หรือจากการละเมิดซึ่งเกี่ยวเนื่องจากการทำงานร่วมกัน

²² ธีระพงศ์ จิระภาค, "การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน," (วิทยานพนธ์ปริญ ญามหาบัณฑิต แผนกวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 54-56 .

²³ ไพศิษฐ์ นินิตนกุล, "ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ," ใน ศาลแรงงาน: ปัญหาการ จัดตั้งศาลแรงงาน, (กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์, 2522), หน้า 44-45.

4. ข้อพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อพิพาทระหว่างสมาคม นายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือบุคคลที่สามเกี่ยวกับการละเมิด เมื่อเป็นข้อพิพาทอันเกิดจากการนัดหยุดงานหรือการปิดงานงคจ้าง หรือในปัญหาเกี่ยวกับการรวมเป็นสมาคม
5. ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการโรงงานซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของลูกจ้าง
6. อำนาจอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่องค์การของรัฐหรือนิติบุคคลให้เป็นอำนาจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัย

2.3 ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล

ประเทศอิสราเอล ได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2502²⁴ ซึ่งตามบันทึกอธิบาย ประกอบข้อเสนอในการออกกฎหมายเกี่ยวกับศาลแรงงานนั้น ศาลแรงงานตั้งขึ้นเพื่อสร้างองค์การ ทางตุลาการซึ่งมีความชำนาญในกฎหมายแรงงาน เพื่อฝึกประสบการณ์ในชนบทกรรมนิยมและ คำตัดสินที่สั่งสมมาจนปัจจุบัน เพื่อตีความกฎหมายแรงงาน เพื่อพิจารณาและตัดสินคำฟ้องของลูกจ้าง ให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพซึ่งแตกต่างจากระบบศาลธรรมดาที่มีภาระมากและมีกระบวนการพิจารณา ที่ล่าช้า ในข้อเสนอเพิ่มเติมที่ให้แยกระบบศาลแรงงานจากระบบศาลธรรมดา ก็คือเพื่อกระบวนการ พิเคราะห์ที่เรียบง่าย และความเข้าใจในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ จะทำให้ผู้เรียกร้องหรือ ผู้ฟ้องร้องที่หากจนซึ่งไม่อาจว่าจ้างทนายความได้และไม่ได้รับความช่วยเหลือจาก HISTADRUT (สหพันธ์แรงงานแห่งชาติ) สามารถดำเนินการบังคับตามสิทธิในกฎหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้าง จำนวนไม่น้อยที่สหภาพแรงงานไม่ได้ เป็นตัวแทนและเกิดความท้อถอยในอันที่จะดำเนินการบังคับ ตามสิทธิในระบบศาลธรรมดา ได้รับประโยชน์ตามสิทธิด้วย และข้อสุดท้ายที่หวังไว้ก็คือว่า

²⁴ สิบโชค สุธารมณ, "ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล," กฎหมาย 28 (กันยายน- ตุลาคม 2524) : 65.

จะทำให้เกิดความชอบรับและสามารถป้องกันการนัดหยุดงานด้วยวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยอาศัยระบบกฎหมาย²⁵

2.3.1 โครงสร้างและองค์ประกอบของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของระบบตุลาการซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบัญญัติในกฎหมายว่าด้วยศาลและกฎหมายว่าด้วยตุลาการ ผู้พิพากษาศาลแรงงานจึงได้รับหลักประกันในอิสระของการพิจารณาคดี ระบบศาลแรงงานของอิสราเอลประกอบด้วย²⁶

1. ศาลแรงงานภาค (REGIONAL LABOR COURTS) จัดตั้งอยู่ในภาคต่างๆ ของประเทศ โดยจะอยู่ในเมืองสำคัญๆ คือ เฮรูซาเล็ม เทลอาวีฟ ไฮฟา เบียร์ชัว และนาซาเร็ท

องค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานภาคประกอบด้วย ผู้พิพากษาอาชีพ และผู้พิพากษาสมทบซึ่งเรียกว่าผู้แทนประชาชน (PUBLIC REPRESENTATIVES)

ผู้พิพากษาอาชีพของศาลแรงงาน จะแต่งตั้งจากทนายความซึ่งมีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้พิพากษาศาลเขต (DISTRICT COURT) ในระบบศาลยุติธรรมปกติได้ และจะดำรงตำแหน่งอยู่จนตลอดชีวิตเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลอื่น คณะกรรมการแต่งตั้งประกอบด้วย ผู้พิพากษาศาลสูงสุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²⁵ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุลและเกษมสันต์ วิลาวรรณ, "รายงานการดำเนินงานศาลแรงงาน ณ ประเทศอิสราเอลและประเทศฝรั่งเศส," คุณพาส 31(มกราคม-กุมภาพันธ์ 2527) : 49.

²⁶ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุลและเกษมสันต์ วิลาวรรณ, "รายงานการดำเนินงานศาลแรงงาน ณ ประเทศอิสราเอลและประเทศฝรั่งเศส," : 54-57.

สมาชิกเนติบัณฑิตยสภา สมาชิกสภานิติบัญญัติKNESSET รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เมื่อคณะกรรมการแต่งตั้งได้เสนอแต่งตั้งผู้พิพากษาคนใดแล้ว ผู้พิพากษาผู้นั้นจะต้องพิจารณาต่อประธานาธิบดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะมีศักดิ์ ฐานะ ความ คัมภีร์ และสภาพการทำงานเช่นเดียวกับผู้พิพากษาในระบบศาลยุติธรรมปกติ

ส่วนผู้พิพากษาสมทบหรือผู้แทนประชาชนนั้น แบ่งออกเป็นสองฝ่าย คือผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายลูกจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ผู้พิพากษาสมทบทั้งสองฝ่ายได้รับการแต่งตั้งโดย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม จากการ ทาร็อกกับสหพันธ์แรงงานแห่งชาติ (HISTADRUT) สำหรับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และจากการ ทาร็อกกับบรรดาสมาคมนายจ้างในระดับชาติสำหรับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง

สำหรับคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบนั้น ได้มีการกำหนดไว้กว้าง ๆ คือมีประสบการณ์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือเคสสอนหรือทำงานวิจัยเกี่ยวกับกฎหมาย เศรษฐกิจ แรงงานสัมพันธ์ หรือการบริหารธุรกิจ หรือเป็นสมาชิกเนติบัณฑิตยสภา อย่างหนึ่งอย่างใดเป็นเวลา 5 ปี ผู้ พิพากษาสมทบจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี ตามกฎหมายศาลแรงงานนั้นผู้พิพากษาสมทบจะต้อง วางตัวเป็นกลาง โดยไม่ผูกพันตนในการปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่ได้รับแต่งตั้งมาหรือกับฝ่ายที่ตน เป็นผู้แทน การมาร่วมหนึ่งพิจารณาของผู้พิพากษาสมทบเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากและมีส่วนช่วย เป็นอย่างมากในการไกล่เกลี่ยก่อนที่จะมีการพิพากษาคดี ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับค่าปอวยการใน การไปร่วมพิจารณาคดีด้วย

ในคดีส่วนแบ่ง องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคประกอบด้วย ผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างฝ่ายละหนึ่งคน โดยมีผู้พิพากษาอาชีพ หนึ่งเป็นประธาน แต่คู่ความฝ่ายหนึ่งอาจร้องขอให้ผู้พิพากษาอาชีพหนึ่งพิจารณาคดีเสียก็ได้ ถ้าผู้ที่มี อำนาจกำหนดตัวผู้พิพากษาที่จะพิจารณาคดีนั้น (โดยปกติคือผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) เห็นด้วย แต่ใน คดีส่วนอาญา ผู้พิพากษาอาชีพจะนั่งพิจารณาฝ่ายเดียวเท่านั้น

2. ศาลแรงงานแห่งชาติ (NATIONAL LABOR COURT) มีอยู่แห่งเดียวตั้งอยู่ที่เมือง เซอร์ซาเล็ม ในคดีแห่ง ศาลแรงงานแห่งชาติประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 3 คน และผู้พิพากษา สมทบ 2 หรือ 4 คน ส่วนคดีอาญาจะประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 3 คนโดยไม่มีผู้พิพากษาสมทบ การพิพากษาคดีใช้เสียงข้างมากโดยหลักเกณฑ์เดียวกับศาลแรงงานภาค คำพิพากษาของศาลแรงงานแห่งชาติเป็นที่สุด ยกเว้นในคดีอาญา

2.3.2 อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานภาคมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานดังต่อไปนี้²⁷

1. ข้อพิพาทส่วนบุคคลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. ข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับ ปัญหาการมีอยู่ การใช้ การตีความ หรือการผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
3. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างกับองค์กรของลูกจ้าง ในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องสมาชิกหรือ การจ้าง
4. คดีละเมิด อันมีมูลมาจากการผิดสัญญา ละเมิดกฎหมาย แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า มูลความแห่งคดีมาจากข้อพิพาทอันเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
5. คดีพิพาทเกี่ยวกับการประกันสังคมระหว่างลูกจ้างกับสถาบันประกันภัย
6. คดีอาญาอันสืบเนื่องมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก และชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

²⁷ สบโชค สุขารมภ์, "ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล," : 67-68.

ส่วนศาลแรงงานแห่งชาติ นอกจากจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานภาคแล้ว ยังมีอำนาจโดยเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแห่งชาติ และข้อพิพาทระหว่างองค์กรของลูกจ้างและองค์กรของนายจ้างอีกด้วย

2.3.3 การพิจารณาคดีในศาลแรงงาน

โดยหลักการแล้ว ศาลแรงงานไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการพิจารณาและการสืบพยานอย่างในศาลธรรมดา แต่มีได้หมายความว่า ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะสามารถใช้ดุลพินิจในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาและการสืบพยานอย่างไม่มีข้อจำกัด เป็นแต่เพียงกฎหมายกำหนดขอบเขตและหลักการของกระบวนการพิจารณาและการสืบพยานที่ผู้พิพากษาต้องปฏิบัติตาม ซึ่งสามารถยึดหยุ่นโดยดุลพินิจของผู้พิพากษา กระบวนการพิจารณาและการสืบพยานที่กฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้ ก็อยู่ในดุลพินิจของผู้พิพากษาที่จะกำหนดให้เพิ่มขึ้น โดยถือหลักความยุติธรรมเป็นที่ตั้ง กระบวนการพิจารณาและการสืบพยานที่กฎหมายกำหนดไว้ถือหลักว่า คนธรรมดาสามัญจะต้องสามารถเข้าใจและนำมาคิดแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับคดีแรงงานได้ ย่นระยะเวลาในการดำเนินกระบวนการพิจารณา ง่ายต่อการพิสูจน์ข้อเท็จจริง และลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี หลักการที่สำคัญในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานคือ การไต่สวนพยานหลักฐานในเบื้องต้นซึ่งจะกระทำโดยจำศาลแรงงาน (LABOR COURT REGISTRAR) จำศาลแรงงานจะจัดให้คู่ความสาบานหรือปฏิญาณตนว่า ถ้อยคำที่ฟ้องร้องนั้นเป็นความจริง หลังจากนั้นก็จะทำคำฟ้องและบันทึกไว้ในสารบบความ วิธีการดังกล่าวนอกจากจะช่วยย่นระยะเวลาในการดำเนินคดีแล้ว ยังจัดคู่ความที่ฟ้องคดีโดยไม่มีมูลออกไปอีกด้วย การไต่สวนพยานหลักฐานในเบื้องต้น ทำให้คู่ความทราบว่าตนมีโอกาสที่จะชนะคดีหรือประนีประนอมยอมความได้หรือไม่หลังจากคดีขึ้นมาสู่ศาล ก่อนที่จะมีการส่งหมายและยื่นคำให้การ ยังมีกระบวนการพิจารณาที่ง่ายและรวดเร็วอีกด้วยซึ่งกระทำโดยผู้พิพากษาศาลแรงงานนายเดี่ยว ซึ่งมีอำนาจเต็มในการพิจารณาพิพากษาคดีหรือให้คู่ความประนีประนอมยอมความ การพิจารณาพิพากษาที่ง่ายและรวดเร็วนี้ จะกระทำได้อีกเมื่อได้รับคำร้องขอจากคู่ความทั้งสองฝ่าย

ในศาลแรงงาน คู่ความมีสิทธิที่จะมีนายความได้ หรือจะมีผู้แทนจากองค์กรลูกจ้าง หรือองค์กรนายจ้างก็ชอบที่จะกระทำได้ ส่วนค่าฤชาธรรมเนียมนั้น มิได้หมายความว่าหากเป็นคดีแรงงานแล้วคู่ความจะได้รับการยกเว้นจากศาล ศาลจะยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมให้เฉพาะบางเรื่อง เช่น ข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่ององค์กรของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สำหรับคดีอื่น ๆ เช่น การฟ้องเรียกค่าจ้างที่ค้างชำระ ค่าชดเชย เงินบำเหน็จ เงินสะสม คู่ความซึ่งไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษา คู่ความจะต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลของคดีความ และค่าฤชาธรรมเนียมอาจผ่อนส่งได้ อย่างไรก็ตามค่าฤชาธรรมเนียมในศาลแรงงานจะต่ำกว่าในศาลธรรมดา ซึ่งถือเป็นหลักของศาลแรงงานในประเทศอิสราเอลและศาลแรงงานของประเทศอื่น ศาลแรงงานมีอำนาจอย่างกว้างขวางในการพิจารณาพิพากษาคดี โดยที่ไม่ต้องผ่านการวินิจฉัยของฝ่ายบริหารก่อน เช่น การวินิจฉัยเกี่ยวกับสิทธิของคู่ความ ออกคำสั่งห้าม หรือบังคับให้คู่ความต้องปฏิบัติ บังคับชำระหนี้โดยเฉพาะเจาะจง และแม้ศาลแรงงานมีอำนาจอย่างกว้างขวาง แต่ก็มีได้หมายความว่าศาลแรงงานจะใช้อำนาจได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ศาลแรงงานมีอำนาจภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและคำพิพากษาของคดีก่อน ๆ

พระราชบัญญัติศาลแรงงานอนุญาตให้คู่ความออกุศลคดีคำพิพากษาศาลแรงงานภาคได้ โดยออกุศลต่อศาลแรงงานแห่งชาติซึ่งนั่งพิจารณาเหมือนกับศาลออกุศล สำหรับคดีอาญาแรงงาน คู่ความออกุศลต่อศาลแรงงานแห่งชาติได้เช่นกัน หากศาลแรงงานแห่งชาติมีคำวินิจฉัยประการใดแล้ว คู่ความจะออกุศลต่อศาลออกุศลธรรมดาได้อีก เพราะในการพิจารณาคดีอาญาแรงงานนั้น จะกระทำโดยผู้พิพากษาอาชีพ และใช้วิธีพิจารณาและสืบพยานแบบคดีอาญาทั่วไป²⁸

²⁸ สืบโชค สุธารมณ, "ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล," : 68-70.

2.4 ศาลอุตสาหกรรมในประเทศสิงคโปร์

ศาลแรงงานของสิงคโปร์หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าศาลอุตสาหกรรม (INDUSTRIAL ARBITRATION COURT) ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2503 ก่อนหน้านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยถือเอาสัญญาจ้างแรงงานระหว่างกันเป็นหลัก และเมื่อประเทศเจริญขึ้นจากการขยายตัวของกิจการพาณิชย์ ปัญหาแรงงานจึงเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยเฉพาะช่วงระหว่างสงครามโลกครั้งที่หนึ่งกับสงครามโลกครั้งที่สอง อย่างไรก็ตามปัญหาแรงงานเหล่านั้นก็ได้รับการแก้ไขจากกรมแรงงาน จนกระทั่งหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ระบบแรงงานสัมพันธ์และขบวนการสหภาพแรงงานในสิงคโปร์ถึงได้มีการพัฒนาอย่างจริงจัง และควบคู่ไปกับความเติบโตของภาคอุตสาหกรรม การวางกรอบกฎหมายเพื่อส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ก็ได้เริ่มต้นเป็นรูปแบบขึ้นมา²⁰

สำหรับการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์ สามารถแยกได้เป็น 2 ระดับ คือการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทระดับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทในศาลอุตสาหกรรม

2.4.1 การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทโดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทในกรณีนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้แต่งตั้ง

²⁰TAN BOON CHIANG, "INDUSTRIAL ARBITRATION COURT, SINGAPORE" in INDUSTRIAL COURTS IN ENGLISH SPEAKING DEVELOPING COUNTRIES, ed. ALAN GLADSTONE (INTERNATIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES, GENEVA 1976), P. 86.

ตั้งเจ้าหน้าที่คนหนึ่ง เรียกว่าข้าหลวงแรงงาน (COMMISSIONER FOR LABOUR) และผู้ช่วย
 ข้าหลวงแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคน มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งในเรื่องต่าง ๆ
 ดังนี้

1. สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (EMPLOYMENT ACT)
2. การจ่ายค่าจ้างและจำนวนเงินที่ต้องจ่าย

ข้าหลวงแรงงานและผู้ช่วยข้าหลวงแรงงานเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา
 มีอำนาจออกหมายเรียกพยานหลักฐานและเอกสาร ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้การ และมี
 อำนาจเข้าไปตรวจสอบสถานที่ทำงานและกิจการของนายจ้าง การพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่ง
 ของข้าหลวงแรงงานและผู้ช่วยข้าหลวงแรงงานมีผลผูกพันคู่กรณี ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ
 ข้าหลวงแรงงานและผู้ช่วยข้าหลวงแรงงาน จะถูกดำเนินคดีตามความผิดที่ระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครอง
 แรงงาน โดยข้าหลวงแรงงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสามารถเป็นโจทก์ฟ้องคดีแพ่งหรือ
 คดีอาญายังศาลแขวงหรือศาลจังหวัดได้

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยหรือคำสั่งของข้าหลวงแรงงานจะกระทำได้เฉพาะข้อกฎหมาย
 และให้อุทธรณ์ไปยังศาลสูง (HIGH COURT)³⁰

2.4.2 การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทโดยศาลอุตสาหกรรม

2.4.2.1 องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาของศาลอุตสาหกรรม ศาลอุตสาหกรรม

³⁰ ไผ่สีขร พิพัฒกุล, "ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ," หน้า 28-29.

เป็นองค์อธิบดีหรือผู้บังคับบัญชาในกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยประธานศาลและรองประธานศาล ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะในการพิจารณาของศาล ประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งตามข้อเสนอของ นายกรัฐมนตรี ผู้ที่จะได้รับการเสนอชื่อจะต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ สำหรับประธานศาลนั้นไม่เป็นข้าราชการพลเรือน แต่มีสิทธิ มีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลฎีกา รองประธานของศาลนี้จะได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับประธาน

องค์คณะในการพิจารณา มีประธานหรือรองประธานเป็นหัวหน้าคณะ และมีผู้พิพากษา สัมทบจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน ผู้พิพากษาสัมทบฝ่ายนายจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การนายจ้างเสนอ ส่วนผู้พิพากษาสัมทบฝ่ายลูกจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การลูกจ้างเสนอ โดยในแต่ละฝ่ายจะมีบุคคลซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเสนอ และบุคคลจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรวม อยู่ด้วย การแต่งตั้งผู้พิพากษาสัมทบต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีวาระอยู่ในตำแหน่ง คราวละ 1 ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ ผู้พิพากษาสัมทบผู้ใดพ้นจากตำแหน่งในระหว่าง การพิจารณาข้อพิพาทใด ให้คงพิจารณาข้อพิพาทนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ ผู้พิพากษาสัมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่จะร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาของศาลอุตสาหกรรมนั้น ให้เป็นสิทธิของ นายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะเลือก ผู้พิพากษาสัมทบที่นั่งพิจารณาคดีจะได้รับค่าตอบแทนตามที่ กำหนดไว้³¹

สำหรับคุณสมบัติของผู้พิพากษาสัมทบนั้น บุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสัมทบ จะต้องมีความประพฤติดี³²

³¹ไพศิษฐ์ นิพัฒน์กุล, "ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ," หน้า 28-29.

³²TAN BOON CHIANG, "INDUSTRIAL ARBITRATION COURT, SINGAPORE " in INDUSTRIAL COURTS IN ENGLISH SPEAKING DEVELOPING COUNTRIES, ed. ALAN GLADSTONE (INTERNATIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES, GENEVA 1976), P. 87.

1. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
2. ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต
3. เป็นพลเมืองมีสัญชาติสิงคโปร์
4. เป็นเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน
5. ไม่เคยต้องโทษว่ากระทำความผิดตามพระราชบัญญัติข้อพิพาททางการค้า (TRADE DISPUTES ACT) หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

2.4.2 อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลอุตสาหกรรม ศาลอุตสาหกรรมมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีดังต่อไปนี้^{๖๖}

1. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเมื่อผ่านขั้นตอนของการไกล่เกลี่ยประนีประนอม ของเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานแล้วไม่บรรลุผล และ

1.1 สหภาพแรงงานและนายจ้างคู่กรณีได้ตกลงกันยื่นคำร้องต่อนายทะเบียน ให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดข้อพิพาท

1.2 เมื่อสหภาพแรงงานหรือนายจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ในข้อพิพาท เกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีหรือโบนัส ไม่อาจตกลงกันได้ และได้ยื่นคำร้องต่อนายทะเบียน ให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาด

1.3 เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งให้ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ด้รับการชี้ขาดโดยศาลอุตสาหกรรม

1.4 เมื่อประธานาธิบดีประกาศว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นกระทบกระเทือนประโยชน์ของประชาชน ให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาด

^{๖๖} วิชาญ ลิมานนท์, "ศาลแรงงานในต่างประเทศ," วารสารศาลแรงงาน 1 (พฤศจิกายน 2523) : หน้า 17-18

ในกรณีที่เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการของรัฐบาล ประธานศาล
อุตสาหกรรมต้องขอรับการอนุมัติจากประธานาธิบดีก่อนที่จะทำการชี้ขาด

ในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานนี้ นอกจากจะคำนึงถึงประโยชน์ของคู่
ความแล้ว ยังต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและโดยเฉพาะเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจของ
ประเทศ และข้อเสนอแนะของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการ
เพิ่มค่าจ้างประจำปีด้วย

2. การวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม
3. ปัญหาข้อพิพาทเกี่ยวกับการตีความและการใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.4.2.3 การพิจารณาคดีในศาลอุตสาหกรรม การพิจารณาพิพากษาคดีของศาล
อุตสาหกรรมสิงคโปร์ไม่มีแบบพิธีที่เป็นทางการมากนัก ศาลจะพิจารณาโดยใช้หลักของความเสมอ
ภาค ความยุติธรรม และพยานหลักฐานของแต่ละคดีประกอบกันโดยปราศากรูปแบบเฉพาะของ
กฎหมาย ศาลมีอำนาจกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินกระบวนการพิจารณา เพื่อความเป็น
ธรรมและความพอเพียงในการนำเสนอของแต่ละคดี และศาลอาจให้แสดงพยานหลักฐานหรือข้อ
โต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเล่าจากปากเปล่าก็ได้ ข้อพิพาทแรงงานจะสามารถนำขึ้นสู่ศาลได้
โดยนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งมีสภาพแรงงานเป็นตัวแทนเท่านั้น ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิก
สภาพแรงงานไม่สามารถพินิจหาศาลได้ นอกเสียจากจะมีสภาพแรงงานเป็นตัวแทนเท่านั้น
คำพิพากษาของศาลถือเป็นที่สุด ห้ามมิให้โต้แย้งคัดค้าน ไม่ให้มีการอุทธรณ์ และห้ามมิให้มีการ
ขอพิจารณาคดีใหม่หรือขอเพิกถอนโดยศาลใดๆ อีก³⁴

³⁴TAN BOON CHIANG, "INDUSTRIAL ARBITRATION COURT, SINGAPORE" in INDUSTRIAL COURTS IN ENGLISH SPEAKING DEVELOPING COUNTRIES, ed. ALAN GLADSTONE (INTERNATIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES, GENEVA 1976), PP. 90-92.

3. สรุป ระบบไตรภาคี ถือเป็นระบบแรงงานสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งซึ่งรัฐนำมาใช้เพื่อเข้าแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างทุนกับแรงงานเนื่องจากการปล่อยให้ทั้งสองฝ่ายใช้มาตรการคุ้มครองผลประโยชน์กันเอง อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งจนถึงขั้นรุนแรงจนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งหลักการที่สำคัญของระบบไตรภาคี คือ การร่วมมือและการปรึกษาหารือกันระหว่างฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล เพื่อหาทางประนีประนอมผลประโยชน์และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายต่าง ๆ โดยยึดถือผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวมหรือผลประโยชน์ของชาติเป็นเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งเป้าหมายที่สำคัญของการนำระบบไตรภาคีมาใช้ก็เพื่อเป็นกลไกในการควบคุมความขัดแย้งทางด้านแรงงานของรัฐ หรือเพื่อสร้างความสงบทางอุตสาหกรรมนั่นเอง แต่การที่จะนำระบบไตรภาคีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรไตรภาคีจะต้องได้รับการยอมรับและเชื่อถืออย่างกว้างขวางทั้งจากฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล โดยที่บุคคลทุกฝ่ายต่างให้ความเคารพต่อการตัดสินใจขององค์กรไตรภาคีคณะต่าง ๆ พร้อมกับละเว้นจากการใช้พลังกดดันทางการเมืองต่อฝ่ายอื่น ๆ เพื่อบีบบังคับให้ยอมรับ และมติขององค์กรไตรภาคีจะต้องตอบสนองผลประโยชน์ของทุกฝ่ายได้ นอกจากนี้จะต้องมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม และเอื้อต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบไตรภาคี เป็นต้นว่าองค์กรระดับชาติของฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างจะต้องมีองค์กรเดียว

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้บรรจุแนวคิดของระบบไตรภาคีเป็นนโยบายแรงงานเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) โดยมุ่งเน้นความสำคัญของความร่วมมือแบบทวิภาคีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสถานประกอบการควบคู่กับการใช้ระบบไตรภาคีในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงาน การระงับข้อพิพาทแรงงาน และการร่วมปรึกษาหารือเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง จากนโยบายดังกล่าวได้ส่งผลให้มีการจัดตั้งองค์กรไตรภาคีขึ้นเป็นจำนวนมาก จนกระทั่งถึงปีพ.ศ. 2537 ได้มีองค์กรไตรภาคีที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีรวมทั้งสิ้น 13 คณะด้วยกัน ซึ่งศาลแรงงานถือเป็นองค์กรไตรภาคีองค์กรหนึ่ง ที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 จากที่ได้ศึกษาศาลแรงงานของไทยและของต่างประเทศซึ่งได้ยกมาเป็นกรณีศึกษา 3 ประเทศคือ ศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

อิสราเอล และสิงคโปร์ พบว่าศาลแรงงานของประเทศต่าง ๆ มีลักษณะที่แตกต่างกันบ้างในเรื่อง ชื่อ รูปแบบ องค์คณะของผู้พิพากษา การแต่งตั้งผู้พิพากษาอาชีพ และผู้พิพากษาสมทบ กล่าวคือ

ศาลแรงงานของไทย ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติถึงศาลแรงงานว่าหมายถึง ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด แต่เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มี การจัดตั้งศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด จึงให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจตลอดทั่วราชอาณาจักร สำหรับองค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีพิพาทคดีจะประกอบด้วย ผู้พิพากษาคตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กัน ซึ่งในปัจจุบันประกอบด้วยฝ่ายละ 1 คน สำหรับที่มาของผู้พิพากษาสมทบนั้นจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กรมแรงงานเดิม) เสนอ จากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน โดยผู้พิพากษาสมทบจะมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ส่วนการอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานจะอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมายโดยอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา

ศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประกอบด้วยศาลแรงงานชั้นต้น ศาลแรงงานมลรัฐซึ่งทำหน้าที่เป็นศาลอุทธรณ์คดีแรงงาน และศาลแรงงานสหพันธ์รัฐซึ่งทำหน้าที่เป็นศาลฎีกาคดีแรงงาน องค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานชั้นต้นจะเหมือนกับของศาลแรงงานมลรัฐ คือประกอบด้วยประธานซึ่งเป็นผู้พิพากษาอาชีพ 1 คน และผู้พิพากษาสมทบซึ่งจะได้รับการเรียกตัวและแต่งตั้งจากรายชื่อของสมาคมลูกจ้างและสมาคมนายจ้างโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แต่สำหรับข้อพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงสภาพการจ้างที่สำคัญ องค์คณะผู้พิพากษาจะประกอบด้วยประธาน 1 คนและผู้พิพากษาสมทบอีก 4 คน ในองค์คณะหนึ่งจะต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน สำหรับองค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานสหพันธ์รัฐจะประกอบด้วยประธาน 1 คน ผู้พิพากษาอาชีพ 2 คน และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน ในส่วนของคุณสมบัติของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาอาชีพจะต้องมีคุณสมบัติเช่น

เดียวกับศาลยุติธรรมอื่น ๆ โดยต้องผ่านการทดสอบ 2 ระดับ ระดับแรก คือการทดสอบหลังจากศึกษาวิชากฎหมายมาแล้วสามปีครึ่งในมหาวิทยาลัย และระดับที่สอง คือการทดสอบหลังจากการอบรมซึ่งรวมทั้งการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาแรงงานเป็นเวลา 2 เดือน ผู้พิพากษาอาชีพจะได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่พิเศษของรัฐและอยู่ในตำแหน่งจนตลอดชีวิต ขณะที่ผู้พิพากษาสมทบจะต้องเป็นผู้ที่มีอายุและประสบการณ์มากพอสมควร โดยผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานชั้นต้นจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 25 ปี ส่วนในศาลแรงงานมลรัฐและศาลแรงงานสหพันธรัฐจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 30 ปี กับต้องเคยนั่งพิจารณาในศาลแรงงานชั้นต้นมาไม่น้อยกว่า 4 ปี

ศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล ประกอบด้วยศาลแรงงานภาคซึ่งตั้งอยู่ในภาคต่าง ๆ ของประเทศ และศาลแรงงานแห่งชาติซึ่งมีอยู่แห่งเดียว องค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานภาคในคดีส่วนแบ่งจะประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างฝ่ายละ 1 คน แต่ในคดีส่วนอาญาผู้พิพากษาอาชีพจะนั่งพิจารณาฝ่ายเดียวเท่านั้น สำหรับองค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานแห่งชาติในคดีส่วนแบ่งจะประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 3 คน และผู้พิพากษาสมทบ 2 หรือ 4 คน ส่วนคดีอาญาจะประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 3 คนโดยไม่มีผู้พิพากษาสมทบ ผู้พิพากษาอาชีพของศาลแรงงานจะดำรงตำแหน่งอยู่จนตลอดชีวิต ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจากการหารือกับองค์การระดับชาติของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างโดยจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านแรงงานมาอย่างน้อยเป็นเวลา 5 ปี และผู้พิพากษาสมทบจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี

ศาลแรงงานของประเทศสิงคโปร์ มีชื่อเรียกว่าศาลอุตสาหกรรม สังกัดอยู่ในกระทรวงแรงงาน ในองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีจะประกอบด้วยประธานศาลหรือรองประธานศาล และผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน โดยประธานาธิบดีจะเป็นผู้แต่งตั้งประธานศาลหรือรองประธานศาลตามข้อเสนอของนายกรัฐมนตรี ซึ่งผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจะต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ส่วนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้แต่งตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างเสนอ ผู้พิพากษาสมทบบั้ววาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปี

อย่างไรก็ตาม ลักษณะในส่วนสำคัญของศาลแรงงานในประเทศต่าง ๆ จะเหมือนกัน คือนำวิธีดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลธรรมดา มาดัดแปลงย่อให้ง่ายเข้า ข้อกำหนดรวมทั้งข้อห้ามต่าง ๆ พยายามให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ หัวข้อการที่สามารถทำให้การดำเนินคดีเสร็จไปได้ในเวลาอันรวดเร็วมาใช้ โดยให้คู่ความไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมใด ๆ เลย หากจะต้องเสียบ้างก็ให้น้อยที่สุด ผู้พิพากษาที่ให้มีอิสระจริง ๆ สามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างกว้างขวาง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย