บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

คดีเกี่ยวกับแรงงานเป็นคดีพิเศษที่ควรเสร็จสิ้นไปโดยเร็ว ประหยัด เสมอภาค เป็นธรรม มุ่งคุ้มครองเสรีภาพของปัจเจกชน เพื่อให้คู่กรณียอมรับคำวินิจฉัยชี้ขาดว่าถูกต้อง จึงได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นองค์กรสำหรับพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานนี้ โดยเฉพาะในประเทศไทยเราใช้ระบบการแรงงานสัมพันธ์แบบระบบอนุศาโตตุลาการบังคับด้วยแล้ว ศาลแรงงานจะเป็นตัวแทนขององค์กรหนึ่งที่เข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องในการระงับข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน ซึ่งในการที่ศาลแรงงานจะรับคดีเกี่ยวกับแรงงานไว้พิจารณาหรือไม่นั้น ก็ต้องขึ้นอยู่กับข้อกำหนดที่วางไว้เกี่ยวกับประเภทของคดีว่าคดีเกี่ยวกับแรงงานอย่างไรบ้างที่ศาลแรงงานจะรับไว้พิจารณาได้บ้าง และคดีเกี่ยวกับแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นอยู่ในเขตที่รับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ข้อกำหนดดังกล่าวนี้เราเรียกว่า "เขตอำนาจศาล" เขตอำนาจศาลเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึง "อำนาจอธิปไตย" (Sovereignty) ของรัฐ โดยเป็นสิทธิประการหนึ่งของรัฐที่เรียกว่า "อำนาจบังการโดยกฎหมาย" ในทางบังคับ (The Jurisdiction to Enforce) ในส่วนที่ฝ่ายตุลาการเป็นผู้ใช้อำนาจ กล่าวคือ เป็นอำนาจของรัฐที่จะบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายที่ออกมาเพื่อบังคับใช้แก่ประชาชนภายในรัฐ โดยฝ่ายตุลาการจะรับฟังและพิจารณาพิพากษาในคดีพิพาทที่เกิดขึ้น ซึ่งศาลนั้นอาจมีอำนาจพิจารณาคดีโดยทั่วไป หรือศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีโดยจำกัด เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาชี้ขาด เนื่องจากมีความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่าง เหมาะสมในแง่การประสาทความยุติธรรม

ศาลแรงงานเป็นศาลประเภทมีอำนาจพิจารณาคดีโดยจำกัด เนื่องจากการพิจารณาพิพากษาคดีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการหนึ่ง ๆ นั้น แม้โดยหลักจะมีผลผูกพันคู่กรณีในคดีนั้นเท่านั้นก็ตาม แต่ก็อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อนายจ้างและลูกจ้างในกิจการอื่นได้ จึงต้องคำนึงถึงสภาพของสังคม และลักษณะสภาพของการทำงานแต่ละประเภทเป็นเกณฑ์ด้วย การชี้ขาดคดีจึงมิได้อาศัยข้อกฎหมายเท่าไรนัก เพราะต้องให้ความเป็นธรรมที่แท้จริงมากกว่า การแรงงานสัมพันธ์นั้นเป็นระบบความสัมพันธ์ที่จะต้องใช้กฎหมายพิเศษ ดังนั้น จึงต้องมีองค์กรหรือสถาบันซึ่งจัดการเกี่ยวกับปัญหาข้อพิพาทแรงงานนี้เป็นพิเศษ รัฐจึงได้จัดตั้งศาลพิเศษที่มีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานเอาไว้โดยเฉพาะ และมีความอิสระในการวินิจฉัยคดี โดยในการพิจารณา

พิพากษาคดีจะเสร็จสิ้นไปโดยรวดเร็ว ประหยัด เสมอภาค และเป็นธรรม มุ่งที่จะคุ้มครองเสรีภาพของปัจเจกชน เพื่อให้คู่กรณียอมรับคำวินิจฉัยชี้ขาดว่าถูกต้องและเป็นธรรม และเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการแรงงานสัมพันธ์ด้วย

คดีที่จะมาสู่การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานนั้น จะต้องเป็นคดีเกี่ยวกับแรงงานเท่านั้น แต่เนื่องด้วยกฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นสังคมนิติปัญญัติ (Social Legislation) กล่าวคือ มีลักษณะผสมระหว่างกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชนรวมอยู่ด้วยกัน จึงทำให้คดีเกี่ยวกับแรงงานอาจแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่ง
2. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา

การจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นในแต่ละประเทศก็เป็นปัญหาเกี่ยวกับระบบการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศแต่ละประเทศว่าจะใช้ระบบการแรงงานสัมพันธ์ระบบใด อันมีผลทำให้อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานแต่ละประเทศจะมีความแตกต่างกันไป โดยระบบการแรงงานสัมพันธ์ระบบใหญ่ ๆ ที่ประเทศต่าง ๆ ใช้กันอยู่ก็มีอยู่แล้ว 3 ระบบคือ

1. ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining System)
2. ระบบการตัดสินใจร่วมกันหรือการร่วมมือกัน (Co-determination or Co-operation System)
3. ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory arbitration System)

ในบทนี้จะแยกพิจารณาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. <u>เขตศาล</u> (Venue) ซึ่งเป็นเรื่องอยู่ในกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลต่าง ๆ อันหมายถึงแต่ละศาลจะต้องใช้อำนาจภายในเขตของตน ห้ามมิให้ใช้อำนาจก้าวก่ายอำนาจของศาลอื่น ความประสงค์ที่จะแบ่งส่วนรับผิดชอบให้แก่ศาลแต่ละศาลก็เพื่อมิให้ในการประสาทความยุติธรรมนั้นก้าวก่ายกัน

ส่วนเขตศาลแรงงานนั้น มีหลักโดยทั่วไปว่า ศาลแรงงานจะต้องจัดตั้งขึ้นให้มีเขตศาลคลุมพื้นที่ทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรไม่ใช่มีเขตอำนาจเฉพาะเมืองใหญ่ ๆ เท่านั้น ซึ่งเป็นการประสาทความยุติธรรมด้านแรงงานให้เสมอเหมือนกันทั่วประเทศ ดังนั้น ประเทศที่มีศาลแรงงานส่วนใหญ่จึงได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานโดยเฉพาะศาลแรงงานชั้นต้นให้มีเขตศาลครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วราชอาณาจักร

โดยบางประเทศอาจจัดตั้งศาลแรงงานชั้นต้นให้มีเขตศาลคลุมพื้นที่เป็นส่วน ๆ หรือเป็นภาค ๆ เช่น ศาลแรงงานภาคของประเทศอิสราเอล ศาลแรงงานภาคของประเทศไทย เป็นต้น และบางประเทศนอกจากมีการจัดตั้งศาลแรงงานชั้นต้นให้มีเขตศาลคลุมพื้นที่เป็นส่วน ๆ หรือเป็นภาค ๆ แล้ว ยังมีการตั้งศาลแรงงานชั้นต้นย่อยให้มีเขตศาลครอบคลุมพื้นที่เฉพาะจุดหรือเมือง ซ้อนขึ้นอีกในส่วนหรือภาคนั้น อาจจะอยู่ในรูปของศาลแรงงานจังหวัดหรือศาลแรงงานเฉพาะพื้นที่ก็ได้ เช่น ศาลแรงงานจังหวัดของประเทศไทย หรือสำนักงานตุลาการอุตสาหกรรมเฉพาะพื้นที่ (R.O.I.T.) ของประเทศสหราชอาณาจักร เป็นต้น บางประเทศจะไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานชั้นต้นขึ้นให้เขตศาลครอบคลุมเป็นส่วนหรือเป็นภาค แต่จะจัดตั้งศาลแรงงานชั้นต้นขึ้นให้มีเขตศาลครอบคลุมย่อยเฉพาะพื้นที่ตามเมืองต่าง ๆ ที่เห็นสมควรไปเลย เช่น ศาลแรงงานของประเทศเยอรมันตะวันตก เป็นต้น

จากการศึกษาวิจัยพบว่าในเรื่องเขตศาลแรงงานของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33 นั้น ยังมีปัญหาดังนี้

1. หลักในการพิจารณาการขออนุญาตฟ้องคดีในศาลแรงงานควรพิจารณาความสะดวกของใคร เนื่องจากมีการตีความว่าควรเป็นความสะดวกของศาลผู้พิจารณา อันเป็นการตีความตามหลักการพิจารณาคดีแพ่งธรรมดา แต่หลักการสำหรับการพิจารณาคดีแรงงานก็ได้มีกำหนดไว้เป็นการเฉพาะอยู่แล้ว โดยเฉพาะในเรื่องกระบวนพิจารณาคดีจะต้องง่ายและสะดวก (Simplification of the Procedure) ดังนั้น การนำเอาหลักการพิจารณาคดีแพ่งธรรมดามาใช้ในการตีความกฎหมายฉบับนี้จึงไม่ถูกต้อง เพราะรัฐจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกโดยเฉพาะในการพิจารณาคดีแรงงาน จึงเห็นควรเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้ คือ ในการพิจารณาการขออนุญาตฟ้องคดีในศาลแรงงาน ตามมาตรา 33 วรรคแรกดังกล่าวนั้น เห็นว่าในการพิจารณาของคดีแรงงานโดยเฉพาะควรจะดูถึงความสะดวกของใครเป็นหลัก ไม่ควรนำวิธีการพิจารณาคดีแพ่งธรรมดามาใช้ และในกรณีนี้รัฐควรเป็นผู้บริการเป็นพิเศษในการพิจารณาคดีแรงงาน เพราะเป็นปัญหาที่มีผลกระทบเกี่ยวเนื่องถึงความสงบเรียบร้อยและเศรษฐกิจโดยตรงของสังคม ดังนั้น จึงเห็นว่าควรมีการเพิ่มเติมข้อความในวรรคแรกของมาตรา 33 ในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ให้ชัดเจนว่า "ควรเป็นความสะดวกของคู่ความ" ไว้เลย ด้วยข้อความดังนี้

"..... เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นจะเป็นการสะดวกแก่คู่ความ....."

2. การฟ้องนายจ้างหรือลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศฟ้องที่ศาลมูลคดีเกิดได้หรือไม่ เนื่องจากในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีมูลคดีเกิดขึ้นในประเทศไทยด้วย โดยปกติถ้าคู่กรณีเข้ามาในประเทศไทยชั่วคราวก็ไม่สามารถยื่นฟ้องฝ่ายผู้ต้องรับผิดที่ศาลมูลคดีเกิด เว้นแต่ศาลนั้นจะอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงอาจเป็นการตัดโอกาสคู่กรณีไป ควรที่จะเปิดโอกาสให้มีการใช้สิทธิได้เต็มที่ จึงเห็นควรเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุง ดังนี้คือ ในการฟ้องนายจ้างหรือลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ ฟ้องที่ศาลมูลคดีเกิดได้หรือไม่นั้น เห็นว่าควรเปิดโอกาสให้คู่ความฟ้องร้องในกรณีนี้ที่ศาลมูลคดีเกิดได้ ก็จะเป็นกรณีสอดคล้องกับหลักการในมาตรา 33 ดังกล่าวแล้ว และเป็นการเปิดโอกาสให้ความสะดวกแก่คู่ความเต็มที่ด้วย และที่สำคัญจะเป็นการขยายเขตศาลแรงงานของประเทศไทยให้กว้างขวางมากยิ่ง ดังนั้น ในกรณีนี้จึงควรให้คู่ความฟ้องนายจ้างหรือลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศที่ศาลมูลคดีเกิด ถ้าบุคคลเหล่านั้นเข้ามาในประเทศไทยได้

2. <u>อำนาจศาลในคดีเกี่ยวกับแรงงาน</u> ในส่วนนี้จะแยกพิจารณาออกเป็น 2 ประการคือ

<u>ประการแรก</u> อำนาจศาลแรงงานในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่ง ซึ่งหมายถึงคดีที่เกิดมีการโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลใดตามกฎหมายแรงงาน หรือกรณีบุคคลใดจะต้องใช้สิทธิทางศาลตามที่กฎหมายแรงงานได้รับรองให้อำนาจไว้ โดยอาจแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. อำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งเป็นของศาลแรงงานโดยเฉพาะ ซึ่งได้แก่ ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การละเมิดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น

2. อำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณา ซึ่งได้แก่ ข้อพิพาทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน หรือข้อพิพาทระหว่างนิติบุคคล ตามกฎหมายเอกชนกับผู้แทนโดยชอบธรรมของนิติบุคคล เป็นต้น

ตามประเภทของอำนาจศาลแรงงานในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่ง จึงเห็นได้ว่าคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานนั้นแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกที่มิใช่นายจ้างและลูกจ้าง

คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น หมายถึง คดีข้อพิพาทที่มีนายจ้างฝ่ายหนึ่งกับลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่งเป็นคู่กรณี โดยจะพิพาทกันเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญา

จ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือเป็นกรณีพิพาทอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ลืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ รวมตลอดถึงกรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งศาลแรงงานโดยทั่วไปจะต้องมีอำนาจพิจารณาคดีประเภทนี้เป็นหลัก เช่น ศาลแรงงานของประเทศไทยก็ได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 ในศาลต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมันตะวันตก และประเทศอิสราเอลก็กำหนดเอาไว้เช่นเดียวกัน เป็นต้น และศาลแรงงานโดยทั่วไปก็มักจะรับพิจารณาคดีเฉพาะคดีข้อพิพาทที่เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ แต่ก็ยังมีศาลแรงงานของบางประเทศที่มีข้อจำกัดเพิ่มขึ้นอีก ในคดีที่จะรับพิจารณานอกจากเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิแล้ว ก็ต้องเป็นข้อพิพาทส่วนบุคคลด้วย เช่น ศาลแรงงานของประเทศฝรั่งเศสและของประเทศอิสราเอล เป็นต้น

คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกที่มิใช่นายจ้างและลูกจ้าง หมายถึงคดีข้อพิพาทที่มีเงื่อนไขเกี่ยวข้องกับคดีแรงงานโดยเฉพาะคดีแพ่งเท่านั้น ที่บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจร้องสอดหรือร้องคัดค้านให้ศาลแรงงานพิจารณาคดีร่วมได้ และข้อพิพาทระหว่างนิติบุคคลตามกฎหมายเอกชนกับผู้แทนโดยชอบธรรมของนิติบุคคลนั้น คู่กรณีอาจขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยได้และรวมตลอดถึงข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือจากการละเมิดซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงานด้วย ซึ่งศาลแรงงานโดยทั่วไปจะต้องมีอำนาจพิจารณาคดีประเภทนี้ด้วย เช่น ศาลแรงงานของประเทศฝรั่งเศส และประเทศอิสราเอล เป็นต้น แต่ในปัจจุบันนี้ศาลแรงงานของประเทศไทยยังไม่ยอมรับในอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกที่มิใช่นายจ้างและลูกจ้าง จึงยังไม่มีอำนาจพิจารณาคดีประเภทนี้ และคดีประเภทนี้ในปัจจุบันยังคงอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลยุติธรรมธรรมดาทางแพ่งทั่วไป

ก. อำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

จากการศึกษาวิจัยพบว่าในเรื่องอำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ยังมีปัญหาดังนี้

1. ข้อพิพาทเกี่ยวกับการห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพเมื่อพ้นสภาพเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้ว อยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่ ข้อพิพาทเกี่ยวกับการห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพเมื่อพ้นสภาพเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้วนั้น ผู้เขียนเห็นว่าข้อพิพาทดังกล่าวนี้เป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงอยู่ในความหมายของมาตรา 8(1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ทั้งในบทบัญญัติมาตราดังกล่าว คู่กรณีก็สามารถใช้สิทธิฟ้องร้องได้ แม้ว่าจะขาดจากการเป็นลูกจ้างนายจ้างกันแล้วก็ตาม ข้อพิพาทดังกล่าวนี้จึงควรอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน ดังนั้น ถ้ามีคดีประเภทนี้เกิดขึ้นในอนาคตก็ให้ศาลแรงงานรับไว้พิจารณาโดยถือว่าเป็นคดีตามความหมายของมาตรา 8(1) ดังกล่าว

2. การฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมทำได้หรือไม่และศาลควรมีอำนาจสั่งการได้เพียงใด เนื่องจากในการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ยังคงเป็นปัญหาถกเถียงกันอยู่ว่า เป็นกฎหมายสารบัญญัติหรือวิธีสบัญญัติ และยังมีผลต่ออำนาจในการฟ้องคดีประเภทนี้ด้วย ส่วนการที่ศาลแรงงานจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั้น ก็เกิดเป็นปัญหาขึ้นว่า เป็นการขัดต่อหลักสิทธิพื้นฐานของบุคคลเกินไปหรือไม่ สิทธิดังกล่าวก็คือ "สิทธิที่จะมีเสรีภาพในการเข้าทำสัญญากัน" จึงเห็นควรเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุง ดังนี้คือ ในการฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนั้น เห็นว่า ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นั้นเป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ จึงมิได้เป็นการกำหนดสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลในทางแพ่ง ดังนั้น บุคคลจะนำมากล่าวอ้างเพื่อยกเป็นเหตุในการฟ้องคดีไม่ได้ ซึ่งมีผลต่อไปว่า คู่ความที่ถูกเลิกจ้างไม่ว่าจะเป็นธรรมหรือไม่ก็ไม่อาจฟ้องคดีโดยอ้างว่าถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ศาลจะเป็นผู้พิจารณาเองว่าในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ ดังนั้น ศาลแรงงานจึงไม่ควรสั่งรับฟ้องในคดีที่มีการกล่าวอ้างว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ส่วนเมื่อศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแล้วนั้น ในการที่จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมเห็นว่า เป็นการขัดต่อหลักเสรีภาพในการเข้าสัญญาก็จริง แต่ถ้ามองในด้านของการแก้ไขเยียวยาแล้วก็น่าจะเป็นวิธีการที่เหมาะสม โดยในจุดนี้ก็ต้องคำนึงถึงลักษณะของนายจ้างด้วยเพราะมักจะเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวเมื่อมีการรับกลับเข้าทำงาน ดังนั้น จึงเห็นว่าในการที่ศาลจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานควรยึดหลักดังนี้

ก. พิจารณาถึงเหตุที่เลิกจ้างว่าเป็นการทำลายพลังในการต่อรองของฝ่ายลูกจ้างหรือไม่

ข. คำนึงถึงลักษณะของนายจ้างว่ามีความใกล้ชิดและผูกขาดในการทำงานร่วมกันหรือไม่

3. การนำคดีเกี่ยวกับการทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานมาสู่ศาลแรงงาน นั้น มีปัญหาในปัจจุบันนี้ การนำคดีดังกล่าวมาสู่ศาลแรงงานนั้นเป็นวิธีการที่ถูกต้องตามหลักหรือไม่ และการที่เปิดโอกาสให้ศาลแรงงานมาใช้อำนาจในการทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานที่ได้กระทำไปตามกฎหมายรับรองอำนาจนั้น ควรมีความหมายกว้างขวางเพียงใด เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้เป็นผลต่อจิตใจและการทำงานของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานที่ได้กระทำไปโดยบริสุทธิ์ใจ ถ้าไม่มีการแก้ปัญหาในจุดนี้อาจจะทำให้ขั้นตอนของการระงับข้อพิพาทแรงงานขั้นเจ้าพนักงานบริหารแรงงานเสื่อมประสิทธิภาพลงได้ จึงเห็นควรเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้คือ การนำคดีเกี่ยวกับการทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานมาสู่ศาลแรงงานนั้นเห็นว่า

ก. คดีประเภทนี้เป็นคดีมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างหรือลูกจ้างกับเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายในการปฏิบัติกิจกรรมในการดำเนินการบริการสาธารณะโดยเป็นฝ่ายปกครอง คดีดังกล่าวนี้จึงเป็นคดีปกครอง ดังนั้น จึงเห็นว่าการนำคดีประเภทนี้มาสู่ศาลแรงงานในแบบที่เป็นอยู่ปัจจุบันนี้เป็นการไม่ถูกต้องควรจะนำวิธีการพิจารณาคดีปกครองมาอนุโลมใช้สำหรับการนำคดีประเภทนี้มาสู่ศาลแรงงาน โดยนำหลักการของระบบการพิจารณาคดีปกครองโดยศาลยุติธรรมมาใช้ ด้วยการให้เสนอคดีประเภทนี้ต่อศาลแรงงานและเมื่อศาลแรงงานพิจารณาชี้ขาดแล้วให้ถือเป็นที่สุด

ข. การให้ศาลแรงงานเข้ามามีอำนาจในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานนั้น เห็นว่า ถ้ามองในแง่ของรูปแบบขององค์กรแล้วไม่เป็นการซ้ำซ้อนกันเพราะเป็นการพิจารณาของคนละฝ่ายกัน คือ ฝ่ายบริหารกับฝ่ายตุลาการ แต่จะให้ฝ่ายตุลาการเข้ามาทบทวนฝ่ายบริหารโดยเฉพาะในเรื่องดุลพินิจของฝ่ายบริหารนั้นเห็นว่าทำไม่ได้ ศาลแรงงานไม่ควรเข้าไปทบทวนถ้าฝ่ายบริหารหรือเจ้าพนักงานบริหารแรงงานใช้ดุลพินิจอยู่ในขอบเขตถูกต้องด้วยกฎหมาย

และในการเข้าไปตรวจสอบก็ควรพิจารณาตามหลักฐานที่เจ้าพนักงานบริหารแรงงานทำมาเท่านั้น ไม่ควรให้มีการเริ่มต้นการพิจารณาคดีกันใหม่ทั้งหมด ข้อเท็จจริงที่คู่กรณีมิได้ยกขึ้นกล่าวอ้างในขั้นการทำคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานจะยกขึ้นในขั้นพิจารณาของศาลไม่ได้ ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าศาลแรงงานควรพิจารณาทบทวนได้แต่เฉพาะในปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น โดยใช้ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากฝ่ายบริหาร

ค. ส่วนในเรื่ององค์คณะผู้พิพากษาที่จะทำการพิจารณาพิพากษาคดีประเภทนี้ เห็นควรเป็นองค์คณะผู้พิพากษาปกติระบบไตรภาคีที่พิจารณาอยู่ในศาลแรงงาน เนื่องจากคดีดังกล่าวมีประเด็นโดยตรงมาจากข้อพิพาทแรงงาน

ดังนั้น จึงเสนอขอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในบทบัญญัติมาตรา 8 แห่งพระราช-บัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ว่า "..... ในการพิจารณาคดีมาตรา 8(4) ให้ศาลแรงงานพิจารณาเฉพาะปัญหาข้อกฎหมายตามข้อเท็จจริงที่ยกขึ้นกล่าวในขั้นการวินิจฉัยทำคำสั่งของเจ้าพนักงานบริหารแรงงาน และเมื่อศาลแรงงานมีคำสั่งหรือคำพิพากษาแล้วให้เป็นที่สุด....."

4. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ มีผลบังคับใช้ได้เพียงใด เพราะในปัจจุบันนี้บทบัญญัติดังกล่าวยังไม่มีผลบังคับใช้ การบังคับใช้บทบัญญัติดังกล่าวควรจะออกไปในรูปใดยังมีความเห็นของนักกฎหมายแตกต่างกันอยู่ จึงควรมีการศึกษาหาแนวทางที่จะบังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวต่อไป จึงเห็นควรเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้คือ การบังคับใช้บทบัญญัติในมาตรา 8(6) แห่งพระราช-บัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่บัญญัติว่า "..... (6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์" นั้น ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เห็นว่าเป็นนโยบายของรัฐที่จะให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เห็นว่ากระทบกระเทือนต่อสังคมโดยอาจจะรุนแรงหรือเป็นข้อพิพาทแรงงานที่สำคัญระงับลงโดยรวดเร็ว ดังนั้น บทบัญญัติดังกล่าวนี้ถ้าจะให้มีการบังคับใช้ควรต้องมีการแก้ไขในตัวบทบัญญัติดังกล่าวนั้นเอง ไม่ต้องไปแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยจะต้องมีหลักการดังนี้

ก. ข้อพิพาทแรงงานนั้นควรเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิเท่านั้น

ข. ควรให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจที่จะเสนอข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรได้ ไม่จำกัดเฉพาะข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เนื่องจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะใช้อำนาจนี้เข้าไปทำการแทรกแซงเพื่อให้ศาลแรงงานเข้ามาชี้ขาดระงับข้อพิพาทต่าง ๆ นั้นให้ส่งบลงโดยเร็วได้โดยไม่ต้องให้ผ่านขั้นตอนตามที่กฎหมายในเรื่องนั้น ๆ กำหนดไว้ เพราะถ้าปล่อยให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นดำเนินการตามขั้นตอนอาจทำให้เรื่องลุกลามยากที่จะเยียวยาได้

อนึ่ง หลักการดังกล่าวนี้ก็มีกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย ที่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีในการยกข้อพิพาทแรงงานที่ตนเห็นสมควรให้ศาลแรงงานวินิจฉัยชี้ขาดโดยไม่มีข้อจำกัดว่าต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานใด

ดังนั้น จึงเสนอขอให้มีการแก้ไขในบทบัญญัติดังกล่าวให้ใช้ข้อความดังนี้แทน

".....(6) ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามที่เห็นสมควร"

ข. อำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกที่มิใช่นายจ้างและลูกจ้าง

จากการศึกษาวิจัยพบว่าในเรื่องอำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกที่มิใช่นายจ้างและลูกจ้าง ยังมีปัญหาดังนี้

1. ข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงาน ในปัจจุบันข้อพิพาทดังกล่าวนี้ไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานไทย แต่โดยอำนาจของศาลแรงงานทั่ว ๆ ไปนั้น จะมีอำนาจในการพิจารณาคดีที่มีความเกี่ยวข้องกับคดีแรงงานด้วย ปัญหาที่เกิดขึ้นก็เนื่องมาจากข้อพิพาทดังกล่าวนี้จะมีมูลเหตุเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ในการสืบพยานของศาลใช้ชุดเดียวกัน แต่ต้องพิจารณาสืบพยานถึง 2 ครั้ง อันเป็นการล่าช้า และอีกปัญหาหนึ่งก็คือควรได้รับการพิจารณาจากผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับแรงงานด้วย และองค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาควรอยู่ในรูปใด ดังนั้น ข้อพิพาทดังกล่าวนี้ควรอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่ จึงเห็น

ควรเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้คือ ข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานนั้น เช่น การฟ้องผู้ค้ำประกันลูกจ้าง การฟ้องไล่เบี้ยตามสัญญาประนีประนอมที่ลูกจ้างทำกับนายจ้างเพื่อผ่อนใช้ค่าเสียหายเนื่องจากการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งของคดีแรงงาน ปัจจุบันไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน ซึ่งโดยทั่วไปก็เป็นคดีซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณาได้ ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะให้คดีดังกล่าวนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการเพิ่มบทบัญญัติของกฎหมายในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยจะต้องเป็นคดีที่มีความเกี่ยวข้องกับคดีแรงงานด้วย ซึ่งจะต้องบัญญัติเพิ่มลงไปในมาตรา 8 ดังกล่าว โดยมีข้อความดังนี้ ".....( ) ข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน ....."

และในกรณีมีปัญหาว่าข้อพิพาทไหนมีความเกี่ยวข้องกับคดีแรงงานบ้าง และมีความกว้างขวางเพียงใดนั้น เห็นว่า ถ้ากรณีมีปัญหาสงสัยไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุดได้อยู่แล้วตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ส่วนในเรื่ององค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงาน นั้น เห็นว่าควรใช้องค์คณะผู้พิพากษาปกติที่ใช้ในการพิจารณาคดีแรงงานที่ศาลแรงงาน กล่าวคือ เป็นระบบไตรภาคี โดยให้มีผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมด้วย ในการเป็นองค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาคดีดังกล่าวนี้ เนื่องจากเมื่อนำคดีดังกล่าวมาสู่การพิจารณาของศาลแรงงานแล้ว ก็ควรได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีเหมือนกับคดีอื่น ๆ ที่ศาลแรงงานพิจารณา และการที่ให้ผู้พิพากษาสมทบร่วมพิจารณาด้วยก็มิได้ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ เพราะผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการโดยลำพังก็สามารถพิจารณาคดีประเภทนี้ได้อยู่แล้ว มีแต่จะทำให้การพิจารณาละเอียดมองปัญหาได้กว้างขวางมากขึ้น เนื่องจากผู้พิพากษาสมทบไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างจะได้ใช้ความรู้ประสบการณ์ของตนช่วยในการพิจารณาคดีได้ ซึ่งถ้าไม่มีผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมในการพิจารณาคดีด้วยอาจทำให้มองว่าคดีดังกล่าวนี้มิได้รับการพิจารณาจากระบบไตรภาคีเช่นเดียวกับคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานโดยทั่วไป

2. ข้อพิพาทต่าง ๆ ของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับแรงงานไทย มักจะมีเกี่ยวกับการถูกหลอกลวงจากสำนักงานจัดหางานรับเงินค่าบริการแล้วไม่ส่งไปทำงานตามที่ตกลงกันบ้าง หรือส่งไปแล้ว แต่งานไม่ใช่ตามที่ตกลงกันบ้าง หรือกรณีนายจ้างต่างประเทศผิดสัญญาบ้าง เป็นต้น การที่เกิดข้อพิพาทเหล่านี้ส่วนใหญ่แรงงานไทยก็ต้องการที่จะเรียกร้องค่าบริการคืนบ้าง ค่าเสียหายบ้าง ค่าแรงงานค้างบ้าง จะเรียกร้องจากใคร ที่เห็นพอจะเรียกร้องได้ก็คือ สำนักงานจัดหางานกรณีที่มีการติดต่อเสียค่าบริการกันไว้ แต่ถ้านายจ้างต่างประเทศมาติดต่อจ้างเองในประเทศไทยโดยมีคนช่วยอำนวยความสะดวกให้ ก็เรียกร้องจากเขาไม่ได้เพราะไม่มีนิติสัมพันธ์ในทางใดกันเลย ใครควรจะรับผิดชอบและการฟ้องคดีดังกล่าวนี้ ปัจจุบันก็ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน แม้ว่าจะเป็นคดีเกี่ยวกับแรงงานก็ตามและคนหางานที่ส่วนใหญ่จะเป็นโจทก์นั้นก็ยากจนไม่มีความรู้ด้านกฎหมายเพียงพอ ความยุติธรรมสำหรับเขาปัจจุบันนี้จึงดูจะมีราคาแพงและยุ่งยากซับซ้อน จึงเห็นควรเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้ คือ

2.1 คดีเรียกร้องค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายเนื่องจากข้อตกลงส่งไปทำงานเมื่อสำนักงานจัดหางานนั้นไม่สามารถจัดให้คนหางานทำงานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า เป็นต้น หรือในกรณีไปทำงานต่างประเทศ ไปแล้วไม่ได้งานตามที่ตกลงกัน เป็นต้น ก็เป็นหน้าที่ของสำนักงานจัดหางาน ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน (พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528) จะต้องคืนค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายแก่คนหางานไป ถ้าไม่คืนให้ก็เกิดเป็นข้อพิพาทขึ้น กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานก็เป็นกฎหมายแรงงานเช่นกัน คดีที่เกิดขึ้นดังกล่าวจึงเป็นคดีเกี่ยวกับแรงงาน และสัญญาจัดหางานก็เป็นสัญญาที่ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงาน จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานด้วย คดีการเรียกร้องค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย เนื่องจากข้อตกลงส่งไปทำงานจากสำนักงานจัดหางานนั้น ซึ่งเป็นสิทธิและหน้าที่เกิดจากกฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน จึงควรอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานเห็นว่า ควรจะมีการแก้ไขให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีประเภทนี้ด้วย โดยเพิ่มเติมเข้าไว้ในมาตรา 8(2) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้มีข้อความใหม่ที่เพิ่มเติมดังนี้ ".....(2) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน....."

อนึ่ง ในการเพิ่มเติมข้อความในมาตรา 8(2) ดังนี้จะมีผลคุ้มครองถึงหางานภายในประเทศด้วย ซึ่งเขาสามารถมาฟ้องเรียกค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายในการจัดหางานได้ที่ศาลแรงงานด้วย

2.2 การเรียกร้องสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานจากสำนักงานจัดหางานที่ส่งไปหรือผู้อำนวยความสะดวกในการจัดหางานเมื่อมีการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ตามที่ได้วิเคราะห์ปัญหาไว้ในบทที่ 3 แล้ว นั้น จะเห็นได้ว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการที่ส่งคนหางานไป จึงควรที่จะต้องรับผิดต่อการเรียกร้องดังกล่าวนี้ สำหรับสำนักงานจัดหางานที่นายจ้างต่างประเทศมอบอำนาจให้ทำสัญญาจ้างแรงงานด้วย หรือทำเองโดยพลการนั้น สำนักงานจัดหางานก็ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว โดยใช้กฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะตัวแทนที่มิใช่กฎหมายแรงงานมาพิจารณา[1] และตามข้อเสนอแนะให้เพิ่มเติมข้อความในมาตรา 8(2) ในข้อ 2.1 แต่สำหรับผู้อำนวยความสะดวกนั้น ยังไม่สามารถให้เขารับผิดได้ เพราะยังไม่มีกฎหมายใดกำหนดให้เขาต้องรับผิดด้วย เมื่อกรณีเป็นเช่นนี้และเป็นกรณีเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน จึงควรให้ศาลแรงงานเป็นผู้พิจารณาคดีประเภทนี้ด้วย สำหรับผู้อำนวยความสะดวกให้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายสารบัญญัติถึงการต้องรับผิดดังกล่าวนี้ไว้ก่อน ซึ่งอาจจะเป็นกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและเมื่อกำหนดความรับผิดของผู้อำนวยความสะดวกไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานแล้ว กรณีก็จะสามารถนำมาฟ้องศาลแรงงานได้ ตามข้อความที่เสนอให้เพิ่มเติมในมาตรา 8(2) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ตามข้อ 2.1 อีกทีหนึ่ง

3. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือละเมิด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานนั้น ความจริงศาลแรงงานโดยทั่ว ๆ ไป ก็มีอำนาจในการพิจารณาคดีประเภทนี้อยู่แล้ว แต่สำหรับศาลแรงงานไทยในปัจจุบันนี้กลับไม่มีอำนาจดังกล่าวนี้ ทั้ง ๆ ที่การละเมิดก็เกิดขณะที่ลูกจ้างมีสถานะเป็นลูกจ้างอยู่ และการละเมิดก็เนื่องมาจากการทำงานตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งลูกจ้างก็ยากจนและไม่มีเวลา ศาลแรงงานไทยควรที่จะรับพิจารณาคดีประเภทนี้ จึงเห็นควรเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้ คือ ในกรณีข้อพิพาทระหว่างลูกจ้าง

---

[1] ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 823, 824 และคำพิพากษาฎีกาที่ 2606 - 2616/2529

ด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือละเมิดซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานนั้น เห็นว่า เป็นคดีเกี่ยวกับแรงงาน และโดยปกติศาลแรงงานควรมีอำนาจพิจารณาคดีประเภทนี้อยู่แล้ว ทั้งในศาลแรงงานของต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมันตะวันตก กฎหมายของเขาก็กำหนดศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาคดีประเภทนี้ด้วย ทั้งศาลแรงงานก็จัดตั้งขึ้นเป็นศาลชำนาญการพิเศษในด้านแรงงานและลูกจ้างยากจนและไม่มีเวลาควรมีการพิจารณาคดีโดยรวดเร็ว ฉะดวก และประหยัด จึงเห็นควรเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อความในบทบัญญัติมาตรา 8(5) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นข้อความดังต่อไปนี้ ".....(5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยกัน สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน....."

ประการที่สอง อำนาจศาลแรงงานในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาซึ่งหมายถึง คดีที่เกิดจากการกระทำละเมิดหรือไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ว่าถ้ากระทำหรือไม่กระทำเป็นความผิดและกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดไว้ด้วย นั้น ตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ในระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory arbitration System) รัฐหรืออำนาจรัฐจะเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยในฐานะเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ของสาธารณชน (Public interests) ด้วยการทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งอยู่ในรูปของศาลแรงงาน และศาลแรงงานนี้ก็จะได้รับการพัฒนาควบคู่กับหลักสภาพบังคับทางอาญา (Criminal sanction) ของกฎหมายแรงงาน กล่าวคือ เมื่อเกิดปัญหาการกระทำผิดขั้นตอนของการแรงงานสัมพันธ์ การละเมิดคำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งของเจ้าพนักงาน สามารถฟ้องลงโทษเป็นคดีอาญาต่อศาลแรงงานได้ ดังนั้น ศาลแรงงานในระบบแรงงานสัมพันธ์แบบระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ จึงมีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาด้วย เช่น ประเทศอิสราเอล ประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ใช้ระบบการแรงงานสัมพันธ์แบบระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ แต่สำหรับประเทศไทยยังไม่มีการยอมรับให้ศาลแรงงานได้รับการพัฒนาควบคู่กับหลักสภาพบังคับทางอาญา ซึ่งน่าจะเป็นการผิดหลักการของระบบการแรงงานสัมพันธ์ระบบนี้ ปัจจุบันศาลแรงงานของประเทศไทยจึงยังไม่มีอำนาจในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา คดีประเภทนี้จึงยังอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลยุติธรรมทางอาญาทั่วไป

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ในเรื่องอำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา ยังมีปัญหาดังนี้คือ อำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา ในปัจจุบันศาลแรงงานไทยยังไม่มีอำนาจพิจารณาคดีประเภทนี้ เนื่องจากมีความเห็นว่าคดีแรงงานนั้นหมายถึงคดีส่วนแพ่งเท่านั้น ซึ่งเป็นการมองสภาพของคดีเกี่ยวกับแรงงานเพียงด้านเดียว เพราะตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า คดีเกี่ยวกับแรงงานจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่ง และคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา โดยศาลแรงงานอันเป็นองค์กรผู้ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงานในฐานะเป็นตัวแทนของรัฐควรเป็นผู้รับพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานทุกส่วน และถ้าจะมองกันในเรื่องของระบบการแรงงานสัมพันธ์แล้ว ประเทศไทยก็ได้ใช้ระบบการแรงงานแบบระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ ซึ่งศาลแรงงานจะได้รับการพัฒนาควบคู่กับหลักสภาพบังคับทางอาญาของกฎหมายแรงงาน อันหมายความว่า ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาด้วยและสุดท้ายคดีเกี่ยวกับแรงงาน ส่วนอาญานี้เป็นคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนหนึ่ง ก็ควรที่จะได้รับการพิจารณาจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านแรงงานด้วย เพื่อจะได้เกิดความเป็นธรรมที่แท้จริงในการพิจารณาและการกำหนดโทษ ปัญหาจึงมีว่า ศาลแรงงานไทยน่าที่จะมีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาด้วย จึงเห็นควรเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงดังนี้ คืออำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาปัจจุบันศาลแรงงานไทยยังไม่มีอำนาจในคดีเกี่ยวกับแรงงานในส่วนนี้ ซึ่งถ้าจะพิจารณาไม่ว่าในส่วนของความหมายของคดีเกี่ยวกับแรงงาน ในส่วนของระบบการแรงงานสัมพันธ์แบบระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ ในส่วนของความเท่าเทียมของคู่ความในคดีเกี่ยวกับแรงงานในส่วนของการพิจารณาให้ความเป็นธรรมและการกำหนดโทษ ทั้งความรวดเร็วในการพิจารณาการรับฟังพยานหลักฐานที่เกี่ยวเนื่องกับแล้วจะเห็นว่า ศาลแรงงานไทยควรมีอำนาจในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาด้วย

ส่วนคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา ตามความผิดที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานใดบ้างนั้นที่ควรอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานไทย เห็นว่าควรเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องและใกล้ชิดกับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นโดยตรงดังนี้คือ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานเท่านั้น เพราะเป็นคดีเกี่ยวกับแรงงาน ส่วนอาญาที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือมีความเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานโดยตรงและใกล้ชิดพร้อมที่จะรับไว้พิจารณาได้

ส่วนวิธีพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาตามกฎหมายแรงงานเหล่านี้ในศาลแรงงานนั้น เห็นว่า เนื่องจากความผิดทางอาญาที่กำหนดโทษไว้ในกฎหมายแรงงานนี้มีอัตราโทษอย่างสูง คือ อัตราโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือและปรับไม่เกินหกหมื่นบาท ซึ่งเป็นคดีอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแขวง ดังนั้น จึงควรนำหลักกฎหมายในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวง พ.ศ. 2499 มาใช้โดยอนุโลม

ดังนั้น จึงขอเสนอให้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติให้อำนาจศาลแรงงานไทยให้มีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา ในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยใช้ข้อความดังนี้

".....(7) คดีอันเป็นความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน....."

และ ".....สำหรับการพิจารณาคดีในมาตรา 8(7) ให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาความอาญาในศาลแขวงมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนพิจารณาดังกล่าวโดยอนุโลม....."

และเกี่ยวกับเหตุบรรเทาโทษนั้น เพื่อให้ศาลแรงงานทำการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่ให้คู่กรณีเกิดความเคียดแค้นมีคดีต่อกัน ควรมีการแก้ไขกฎหมายในส่วนนี้โดยเฉพาะสำหรับความผิดอาญาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน โดยให้ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจในการลดโทษเท่าใดก็ได้ตามที่ศาลเห็นสมควรด้วย ซึ่งอาจกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ว่า ".....ในการพิจารณาคดีในมาตรา 8(7) เมื่อปรากฏว่ามีเหตุบรรเทาโทษ ไม่ว่าจะได้มีการเพิ่มหรือลดโทษตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นแล้วหรือไม่ ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรจะลดโทษลงเพียงใดของโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นก็ได้....."

อนึ่ง สำหรับองค์คณะผู้พิพากษาในการพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานั้น เห็นว่าควรให้มีเพียงผู้พิพากษาศาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการเท่านั้นเป็นองค์คณะ ซึ่งคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาที่เสนอให้อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานนั้นมีอัตราโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท จึงอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของผู้พิพากษานายเดียวที่จะชี้ขาดได้ ถ้าจะต้องลงโทษจำคุกเกินหกเดือน หรือปรับหนึ่งหมื่นบาท ก็ให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการตรวจสำนวนและลงลายชื่อในคำพิพากษาเป็นองค์คณะตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรมได้ ดังนั้น ในประเด็นนี้องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาในศาลแรงงาน จึงใช้ผู้พิพากษา

ศาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการนายเดียวเป็นองค์คณะ โดยไม่ต้องมีผู้พิพากษาสมทบไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างก็ตามร่วมด้วย เพราะคดีส่วนอาญานี้เป็นการตีความตามกฎหมายเท่านั้น และเป็นคดีที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล จึงจำเป็นต้องใช้ผู้ชี้ขาดที่เป็นคนกลางเท่านั้นในการวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งในที่นี้ก็คือผู้พิพากษาศาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการ

ส่วนสำหรับองค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานั้น เห็นว่าในส่วนของการพิจารณายังไม่กระทบกระเทือนต่อเสรีภาพและสิทธิของคู่กรณีเท่าใดนัก จึงควรให้ผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมพิจารณาเป็นระบบไตรภาคีด้วย เพราะอาจจะช่วยเหลือผู้พิพากษาศาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการได้ในการอธิบายข้อเท็จจริงในบางจุดที่ต้องใช้ผู้มีประสบการณ์จากการเป็นนายจ้าง ลูกจ้างมา และคู่กรณีก็จะรู้ไม่มีอคติมากนักต่อคำชี้ขาดของศาล เพราะในการดำเนินคดีส่วนอาญานี้ก็ใช้ระบบไตรภาคีด้วยเหมือนกัน

ดังนั้น จึงเห็นว่าควรมีการเพิ่มเติมบทกฎหมายในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในส่วนนี้ คือ "องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีตามมาตรา 8(7) ให้เป็นไปตามมาตรา 17 แต่องค์คณะผู้พิพากษาในการชี้ขาดให้เป็นไปตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม โดยใช้ผู้พิพากษาศาลแรงงานเพียงฝ่ายเดียว"

สำหรับคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งและคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาที่เสนอให้มาสู่อำนาจพิจารณาของศาลแรงงานนั้น ถ้าคู่ความเดียวกันมีการฟ้องและอยู่ในการพิจารณาของศาลแรงงานพร้อม ๆ กันเห็นว่า หากศาลแรงงานพิจารณาแล้ว คดีทั้งสองมีความเกี่ยวเนื่องกัน มีความเหมาะสมและสามารถที่จะรวมพิจารณาไปด้วยกันได้ก็ให้อยู่ในดุลพินิจของศาลที่จะสั่งให้รวมพิจารณาไปด้วยกัน แต่ก็ยังมีความเห็นต่อไปว่าควรที่จะได้รับความยินยอมจากคู่ความด้วยในการรวมการพิจารณาเข้าด้วยกันของคดีทั้งสองนี้ ซึ่งในส่วนนี้ยังไม่มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กล่าวไว้ จึงเห็นสมควรมีการบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติม ดังนี้ "ถ้ามีคดีตามมาตรา 8(7) และคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งที่มีคู่ความเดียวกันและมีความเกี่ยวเนื่องกันพอที่จะรวมพิจารณาไปด้วยกันได้ อยู่ในการพิจารณาของศาลแรงงาน ให้ศาลแรงงานจะสั่งรวมการพิจารณาชี้ขาดเข้าด้วยกันก็ได้ เว้นแต่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอม"

อนึ่ง เมื่อคดีเกี่ยวกับแรงงานต่าง ๆ ที่ได้เสนอแนะมานั้นมาสู่อำนาจพิจารณาของศาลแรงงานแล้ว อาจจะเกรงกันว่า จะมีผลก่อให้เกิดปัญหาตามหลายด้าน ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1. จำนวนคดีในศาลแรงงานจะเพิ่มมากขึ้นอันอาจมีผลทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานเป็นไปโดยไม่ถี่ถ้วน และจำนวนผู้พิพากษาอาจมีจำนวนไม่เพียงพอ นั้น เห็นว่า ปัจจุบันจำนวนคดีในศาลแรงงานกลางซึ่งรับพิจารณาคดีแรงงานทั่วราชอาณาจักร ระหว่างปี พ.ศ. 2528 - 2530 มีจำนวนคดีที่รับพิจารณาเฉลี่ยปีละ 7,000 กว่าคดี[2] ซึ่งถ้ามีคดีเพิ่มขึ้นอีกก็ไม่เป็นปัญหายุ่งยากเพราะทางกระทรวงยุติธรรมมีหน้าที่ต้องจัดหาผู้พิพากษาทุกฝ่ายและบุคลากรด้านธุรการมาเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับจำนวนสถิติคดีต่อไปได้อยู่[3]

2. ปัญหาอันเกิดจากผู้พิพากษาสมทบ พอสรุปได้ 2 ประการ คือ

<u>ประการแรก</u> เมื่อมีคดีเกี่ยวกับแรงงานต่าง ๆ ตามที่เสนอแนะเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานและตามข้อเสนอแนะให้องค์คณะผู้พิพากษาปกติ คือ ระบบไตรภาคีของศาลแรงงานเป็นผู้พิจารณาพิพากษา เช่น ข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานคดีเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์อาญาขั้นพิจารณา เป็นต้น ซึ่งผู้พิพากษาสมทบอาจจะไม่มีความรู้ความสันทัดในเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้น และอาจทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีเกิดความเสียหายได้ ในประเด็นนี้เห็นว่าคงไม่เป็นปัญหา เพราะสามารถแก้ไขได้ โดยทำการอบรมเพิ่มเติมให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้นแก่ผู้พิพากษาสมทบได้

<u>ประการที่สอง</u> ผู้พิพากษาสมทบอาจไม่มีเวลาเพียงพอมานั่งร่วมปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์คณะผู้พิพากษาได้ ซึ่งในเรื่องดังกล่าวนี้ ในศาลแรงงานของประเทศอิสราเอลโดยเฉพาะในศาลแรงงานภาคจะมีองค์คณะเป็นระบบไตรภาคีเช่นกันโดยปกติแล้ว ในการพิจารณาจะต้องมีผู้พิพากษาสมทบทั้งสองฝ่ายมาร่วมนั่งพิจารณาคดีด้วย แต่ถ้าผู้พิพากษาสมทบฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มา จะต้องเป็นกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบนั้นได้รับแจ้งให้มานั่งพิจารณาแล้วไม่มาศาลโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร[3] ศาลก็สามารถที่จะนั่ง

---

[2]สถิติคดีของศาลแรงงานกลาง ปี พ.ศ. 2528 จำนวน 7,583 เรื่อง ปี พ.ศ. 2529 จำนวน 7,744 เรื่อง ปี พ.ศ. 2530 จำนวน 6,293 เรื่อง

[3]พระธรรมนูญศาลยุติธรรม มาตรา 1, 7 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 11, 12

พิจารณาไปได้โดยชอบ หากถ้าผู้พิพากษาสมทบไม่มาทั้งสองฝ่าย ศาลจะนั่งพิจารณาไปโดยมีผู้พิพากษาฝ่ายเดียวไม่ได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้พิพากษาอาชีพอาจนั่งพิจารณาคนเดียวได้หากคู่ความร้องขอและได้รับความยินยอมจากผู้พิพากษาสมทบ ทั้งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ที่มีอำนาจกำหนดตัวผู้พิพากษาที่จะพิจารณาคดีนั้น ซึ่งปกติก็คือผู้พิพากษาหัวหน้าศาล นอกจากนี้ยังมีกฎหมายบางส่วนบัญญัติให้อำนาจผู้พิพากษาอาชีพในการตรวจคำคู่ความพิจารณาวินิจฉัยว่าควรอนุญาตให้แก้ฟ้องหรือไม่ และกะประเด็นในการสืบพยานด้วย เป็นต้น เพื่อให้คดีสามารถดำเนินต่อไปได้ไม่ทำให้คดีล่าช้า และไม่เสียความยุติธรรมเนื่องจากร้องขอยินยอมเอง ซึ่งวิธีการดังกล่าวของศาลแรงงานภาคของประเทศอิสราเอลสามารถแก้ไขปัญหาในประการนี้ได้ ดังนั้น จึงเห็นว่า เป็นการสมควรที่จะนำวิธีการดังกล่าวนี้มาใช้แก้ไขปัญหาประการนี้กับศาลแรงงานไทยในเรื่ององค์คณะผู้พิพากษาด้วย ซึ่งคงจะต้องมีการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในเรื่องเขตอำนาจศาลในคดีเกี่ยวกับแรงงานนี้ตามข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนได้เสนอเพื่อแก้ไขปัญหาที่ศึกษาวิจัยพบดังกล่าว ซึ่งเมื่อมีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะจะทำให้ศาลแรงงานของประเทศไทยมีอำนาจในการรับพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานได้กว้างขวางยิ่งขึ้นและเป็นไปตามหลักการในเรื่องเขตอำนาจศาลแรงงานทั่วไป ทั้งมีเขตอำนาจศาลทัดเทียมศาลแรงงานในต่างประเทศ และที่สำคัญที่สุดก็คือคู่กรณีในคดีเกี่ยวกับแรงงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างและนายจ้างหรือไม่ก็ตามจะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันและจากวิธีพิจารณาคดีแรงงานที่มีจุดประสงค์เพื่อความสงบในด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะคู่กรณีในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาจะได้รับความคุ้มครองจากผู้ที่มีความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงและสามารถจะทำการกำหนดโทษได้เหมาะสม โดยที่คู่กรณีจะยอมรับในคำพิพากษาหรือคำชี้ขาดดังกล่าว