บทที่ 2

เขตอำนาจศาลแรงงานในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2.1 เขตศาลแรงงาน ในส่วนนี้แยกพิจารณาเป็น 3 หัวข้อคือ

2.1.1 เขตศาลแรงงานไทย ในหัวข้อนี้แยกพิจารณาออกเป็น 2 ประการคือ

2.1.1.1 ประเภทของศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 3 ได้ให้คำนิยามคำว่า "ศาลแรงงาน" ไว้ว่าหมายความถึงศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด แต่ศาลแรงงานตามคำนิยามนี้ไม่หมายรวมถึงแผนกคดีแรงงานที่ประธานศาลฎีกาจัดตั้งขึ้นในศาลฎีกา เพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงาน[1] ดังนั้น จึงไม่ต้องใช้องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีที่ต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน[2]

แม้ศาลแรงงานแต่ละประเภทจะมีชื่อแตกต่างกันก็เป็นเพียงความแตกต่างกันเฉพาะชื่อหรือที่ตั้งของศาลและเขตศาลหรือท้องที่ที่ศาลแต่ละประเภทจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเท่านั้น ส่วนอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีและกระบวนพิจารณาคดีต่าง ๆ จะเหมือนกันและเท่าเทียมกัน

แม้ในระยะแรกนี้จะมีศาลแรงงานเปิดทำการเพียงศาลเดียว คือศาลแรงงานกลาง แต่เพื่อให้ประชาชนทั่วทั้งประเทศได้รับผลปฏิบัติในทางคดีเท่าเทียมกัน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 60 จึงได้บัญญัติไว้ว่า "ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัดยังมิได้เปิดทำการในท้องที่ใด ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วย ฯลฯ" ซึ่งมีผลเท่ากับว่าเมื่อศาลแรงงานกลางได้เปิดทำการแล้วและยังไม่มีศาลแรงงานอื่นเปิดทำการอีก ศาลแรงงานกลางจะมีเขตอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรไม่ว่าจะมีคดีแรงงานเกิดขึ้นในท้องที่ใด ผู้ที่เกี่ยวข้องก็มีสิทธิจะนำคดีมาฟ้องหรือร้องต่อศาลแรงงานกลางได้ทั้งสิ้น โดยจะยื่นฟ้องที่

---

[1] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57.

[2] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 17.

ศาลจังหวัดแห่งท้องที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น หรือจะยื่นฟ้องที่ศาลแรงงานกลางก็ได้[3] และเมื่อได้มีการเปิดทำการศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในต่างจังหวัดแล้ว ท้องที่ที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาคหรืออยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานจังหวัดก็จะเป็นอันไม่อยู่ในเขตศาลของศาลแรงงานกลางอีก

2.1.1.2 ศาลแรงงานที่จะรับฟ้อง การพิจารณาว่าคดีแรงงานใดจะต้องฟ้องหรือตกอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานใดนั้น ก่อนอื่นนอกจากจะต้องพิจารณาจากบทบัญญัติในพระธรรมนูญศาลยุติธรรมและพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แล้ว ก็ยังต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ในการฟ้องคดีทั่วไปจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 2 และมาตรา 3 อีกด้วย โดยนำมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ตามผลของมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ดังกล่าวนี้ ซึ่งตามหลักกฎหมายในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 2 จะเห็นได้ว่ามาตรานี้วางหลักเกณฑ์ในการเสนอคำฟ้องไว้ 2 ประการ[4] คือ

1. จะต้องดูว่าศาลนั้นมีอำนาจที่จะพิจารณาพิพากษาคดีนั้นได้หรือไม่ สิ่งที่ต้องพิจารณาได้แก่ "ชั้นของศาล" และ "สภาพแห่งคำฟ้อง"

1.1 ชั้นของศาล หมายถึงลำดับของศาล ซึ่งระบบศาลแรงงานของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 ได้แบ่งศาลออกเป็น 2 ชั้นเท่านั้น คือ (1) ศาลแรงงาน (ศาลชั้นต้น) และ (2) ศาลฎีกา (แผนกคดีแรงงาน)[5] ไม่มีศาลอุทธรณ์คดีแรงงาน

---

[3] มุรธา วัฒนะชีวะกุลและวนิช่ย์ ดิษฐาน, การดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงาน, (กรุงเทพฯ : คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 4-5.

[4] พิพัฒน์ จักรางกูร, คำอธิบายกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง, (กรุงเทพฯ : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2528), หน้า 115-117.

[5] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57.

การฟ้องคดีแรงงานครั้งแรกเริ่มตั้งต้นที่ศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลชั้นต้น เว้นแต่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น เมื่อคดีผ่านศาลชั้นต้นแล้ว หากคู่ความไม่พอใจ ก็อาจยื่นอุทธรณ์เฉพาะข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาได้ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น[6] ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการดำเนินคดีต้องกระทำไปตามลำดับชั้นของศาลโดยเริ่มต้นที่ศาลชั้นต้น

1.2 สภาพแห่งคำฟ้อง หมายถึงสภาพแห่งคดีหรือลักษณะแห่งคดีที่โจทก์ประสงค์จะบังคับเอา ซึ่งคดีนั้นต้องตรงกับประเภทศาล และศาลนั้นมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีด้วย[7]

2. เมื่อได้พิจารณาคำฟ้องแล้วก็ต้องดูว่าคดีนั้นอยู่ในเขตศาลนั้นหรือไม่ "เขตศาล" หมายถึงเขตในทางภูมิศาสตร์เท่าที่กฎหมายจัดตั้งศาลนั้น ๆ จะกำหนด ซึ่งตามหลักเกณฑ์ประการนี้จะเห็นได้ว่ามีความมุ่งหมายว่า คดีนั้นต้องอยู่ในเขตอำนาจของศาลไทยภายในราชอาณาจักรไทยด้วย[8] หากทรัพย์สินที่พิพากษาหรือที่จะต้องดำเนินการบังคับคดีตามคำขออยู่นอกเขตศาลไทย ศาลก็ย่อมไม่มีอำนาจรับคำฟ้องนั้นไว้พิจารณา[9] และสำหรับกรณีจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตศาลไทยด้วย ศาลก็ไม่มีอำนาจรับคำฟ้องนั้นไว้พิจารณา

สำหรับภูมิลำเนาของนิติบุคคลนั้น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 68 ให้ถือเอาสำนักงานหรือสำนักงานแห่งใหญ่ซึ่งอยู่ภายในเขตศาลที่จะยื่นฟ้องคดีหรือที่คดีนั้นอยู่ในระหว่างพิจารณา นอกจากนั้นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 71 ยังให้ถือเอาที่ตั้งทำการหรือถิ่นที่ได้เลือกเอาเป็นภูมิลำเนาเฉพาะการและถิ่นที่มีสาขาสำนักงานเป็นภูมิลำเนาในส่วนกิจการนั้นด้วย ดังนั้น นิติบุคคลต่างประเทศแม้มิได้จดทะเบียนในประเทศไทย

---

[6] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54

[7] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8

[8] มาโนช จรมาศ, คำอธิบายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ภาคที่ 1 และ 2 ว่าด้วยบททั่วไปและวิธีพิจารณาในศาลชั้นต้น เล่ม 1, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสาส์น, 2522), หน้า 15.

[9] คำพิพากษาฎีกาที่ 307/2495.

ก็อาจฟ้อง หรือถูกฟ้องต่อศาลไทยได้[10] แต่นิติบุคคลต่างประเทศนั้นก็ต้องมีสำนักงานสาขาอยู่ในประเทศไทยด้วย[11] แต่ถ้านิติบุคคลต่างประเทศนั้นไม่มีสำนักงานสาขาอยู่ในประเทศไทย แม้ว่าจะมีตัวแทนในประเทศไทยก็ตาม ก็ไม่ถือว่านิติบุคคลต่างประเทศนั้นมีภูมิลำเนาในประเทศไทย อันจะทำให้ฟ้องนิติบุคคลต่างประเทศนั้นในศาลไทย[12]

และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 3 บัญญัติว่า "ในกรณีที่บทบัญญัติแห่งหมวดนี้มิได้บังคับถึงการยื่นคำฟ้องในระหว่างคนสัญชาติไทยต่อสัญชาติไทย คำฟ้องเช่นว่านี้จะยื่นต่อศาลชั้นต้นในเขตจังหวัดพระนครและธนบุรีก็ได้" มาตรานี้เป็นบทบัญญัติที่รวบยอดและนำมาใช้โดยอนุโลมกับการดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงานด้วย โดยกฎหมายประสงค์จะให้คนไทยซึ่งทำการติดต่อกับคนไทยมีโอกาสฟ้องร้องเพื่อจัดการในเรื่องสิทธิของตนในศาลไทย ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้[13]

1. สำหรับคดีแรงงานต้องเป็นกรณีที่บทบัญญัติในเรื่องการยื่นฟ้องมิได้บังคับถึง คือต้องเป็นเรื่องซึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในมาตรา 33,34 ว่าด้วยศาลแรงงานที่จะรับฟ้องมิได้บังคับไปเป็นอย่างอื่น เช่นมูลคดีมิได้เกิดขึ้นในประเทศไทย เป็นต้น

2. ต้องเป็นเรื่องระหว่างคนสัญชาติไทยต่อสัญชาติไทย กล่าวคือ ใช้ได้แต่เฉพาะระหว่างคนสัญชาติไทยทั้งสองฝ่าย ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายเป็นคนต่างด้าวก็ไม่มีทางนำบทบัญญัตินี้มาใช้ได้ การมีสัญชาติไทยก็ต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติสัญชาติและต้องเป็นสัญชาติไทยในปัจจุบัน (ขณะฟ้องและพิจารณาคดี) ไม่ว่าจะได้มาโดยกฎหมายหรือโดยแปลงชาติ

---

[10] คำพิพากษาฎีกาที่ 2716/2519 และ 3234/2522.

[11] คำพิพากษาฎีกาที่ 1087/2509 (ประชุมใหญ่), 1556/2509 และ 1369/2525.

[12] คำพิพากษาฎีกาที่ 807/2517, 614/2520, 1511/2520 และ 2509/2524.

[13] พิพัฒน์ จักรางกูร, คำอธิบายกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง, หน้า 97-99.

i17ม2060

3. ข้อความที่ว่า "การยื่นคำฟ้องในระหว่างคนสัญชาติไทยต่อคนสัญชาติไทย" แสดงให้เห็นว่าเป็นคดี "มีข้อพิพาท" เพราะกล่าวถึงแต่การยื่นคำฟ้องในระหว่างคนไทยต่อคนไทยซึ่งหมายความว่าต้องมีการฟ้องให้ผู้หนึ่งผู้ใดเป็นจำเลย ดังนั้น ถ้าเป็นคดี "ไม่มีข้อพิพาท" แม้การฟ้องนั้นจะกระทบกระเทือนคนไทยคนใดคนหนึ่งด้วย ก็จะนำหลักเกณฑ์นี้มาใช้บังคับไม่ได้

4. ต้องยื่นฟ้องต่อศาลชั้นต้นในจังหวัดพระนครและธนบุรี ดังนั้น สำหรับคดีแรงงานก็ต้องยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง[14] ซึ่งเป็นศาลชั้นต้น

5. คำว่า "ก็ได้" ตามข้อความสุดท้าย ทำให้มีปัญหาว่ามีความหมายประการใด เห็นว่ากรณีนี้เป็นการให้โจทก์จะเลือกฟ้องต่อศาลอื่นไม่ได้ จะต้องฟ้องต่อศาลชั้นต้นในเขตจังหวัดพระนครหรือธนบุรีเท่านั้น ดังนั้น คำว่า "ก็ได้" น่าจะแปลว่า โจทก์จะฟ้องในประเทศไทยหรือไม่ก็ได้หากประสงค์จะฟ้องในประเทศไทย ต้องฟ้องต่อศาลชั้นต้นในเขตจังหวัดพระนครและธนบุรีจะฟ้องยังศาลในจังหวัดอื่นไม่ได้

6. ในส่วนของการบังคับคดี ตามหลักเกณฑ์นี้หมายความเฉพาะเรื่องที่ศาลพิพากษาของศาลไทยพอที่จะมีผลได้ จึงน่าจะใช้ได้เฉพาะกรณีบังคับเอากับตัวจำเลยเช่น การบังคับให้ชำระหนี้หรือบังคับให้ใช้ค่าเสียหาย เป็นต้น ถ้าจำเลยไม่ปฏิบัติตามและจำเลยมีทรัพย์สินในประเทศไทย ศาลไทยก็บังคับให้ได้

สำหรับการฟ้องคดีแรงงานโดยเฉพาะ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33 ได้วางหลักเกี่ยวกับศาลแรงงานที่จะรับฟ้องไว้ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวนั้น ในขั้นร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวของคณะกรรมการเรื่องศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน กรรมการบางท่านแสดงความคิดเห็นว่า "ลูกจ้างส่วนใหญ่ที่มาทำงานนั้นมักจะไม่ย้ายภูมิลำเนามาจากต่างจังหวัดด้วย หากบัญญัติให้ฟ้องยังภูมิลำเนาของลูกจ้างจะเกิดความยุ่งยาก" ดังนั้น ในที่ประชุมก็มีมติให้ถือหลักการ 2 ประการเกี่ยวกับศาลที่รับฟ้องคดีแรงงานคือ

---

[14] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 5.

(1) ศาลที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขต

(2) ศาลที่สถานที่กระทำการงานของลูกจ้างอยู่ในเขตและให้ถือว่าสถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่สัญญาจ้างแรงงานได้กระทำขึ้น อันเป็นที่ซึ่งมีมูลคดีเกิดขึ้น[15]

หลักการดังกล่าวนี้ได้เป็นแนวทางในการกำหนดบทบัญญัติในมาตรา 33 ดังนั้น จากบทบัญญัติตามมาตรา 33 นี้ จะเห็นได้ว่ามีการวางหลักสำคัญในการฟ้องคดีแรงงานไว้ 3 ประการคือ

1. ต้องฟ้องคดีแรงงานที่ศาลแรงงานซึ่งมูลคดีเกิดขึ้นในเขต คดีแรงงานส่วนใหญ่เป็นการฟ้องขอให้จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินทดแทนหรือขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัย คำชี้ขาด เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งคดีเหล่านี้ถือว่าเป็นคดีที่ไม่เกี่ยวด้วยทรัพย์ ฉะนั้น ทางปฏิบัติที่เป็นอยู่ก่อนเปิดทำการศาลแรงงาน โจทก์จะต้องยื่นฟ้องที่ศาลซึ่งจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง[16] โดยในบางครั้งก็อาจจะเป็นการไม่สะดวกแก่โจทก์ อันหมายความถึงฝ่ายลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่ เพราะสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่แห่งหนึ่ง และภูมิลำเนาของนายจ้างอยู่อีกแห่งหนึ่งหรือในท้องเดียวกัน ภูมิลำเนาของลูกจ้างมักจะอยู่ต่างจังหวัดกับสถานที่ทำงาน การที่นายจ้างจะฟ้องลูกจ้างก็ต้องเดินทางไปยื่นฟ้องที่ต่างจังหวัดเช่นเดียวกัน แต่ตามหลักที่บัญญัติไว้ในมาตรา 33 ดังกล่าว ได้กำหนดให้โจทก์ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขต ทั้งในข้อความตามวรรคสองยังบัญญัติให้ถือว่า "สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มีมูลคดีเกิดขึ้น" ด้วย ซึ่งก็หมายความว่า ถ้าลูกจ้างทำงานอยู่ ณ ที่ใด เมื่อเกิดกรณีพิพาทขึ้นกับนายจ้างหรือในทางกลับกันก็ถือว่ามูลคดีนั้นเกิดขึ้น ณ ที่ซึ่งลูกจ้างทำงานอยู่นั้น และสามารถฟ้องร้องได้ที่ศาลแรงงานซึ่งมีเขตอำนาจสำหรับฟ้องที่นั้นเลย หลักการเช่นว่านี้จะอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างหรือผู้จะฟ้องคดีแรงงานเป็นอย่างยิ่ง[17]

---

[15] บันทึกการประชุมคณะกรรมการเรื่องศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ครั้งที่ 4/2520 (31 สิงหาคม 2520) ณ ห้องประชุมกระทรวงยุติธรรม

[16] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 4(2).

[17] คำพิพากษาฎีกาที่ 3223/2525, 251-253/2529.

สำหรับในท้องที่จังหวัดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดจัดตั้งขึ้น แต่เป็นท้องที่ที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ บัญญัติว่า "โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดหรือศาลแรงงานภาคก็ได้" ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้จะฟ้องคดีแรงงานที่จะเลือกยื่นคำฟ้องได้ 2 ศาล คือจะเดินทางไปยื่นคำฟ้องที่ศาลแรงงานภาคหรือจะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดที่มูลคดีเกิดขึ้นก็ได้

แต่เนื่องจากในปัจจุบันนี้มีศาลแรงงานเปิดทำการอยู่เพียงประเภทเดียว คือ ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัดยังไม่เปิดทำการ และตามบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 60 ก็ได้ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในทุกท้องที่ตลอดราชอาณาจักร ดังนั้น คดีแรงงานทั้งหมดไม่ว่าจะเกิดในท้องที่จังหวัดใดหรือภาคใด ก็จะอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานกลางทั้งสิ้น โจทก์ผู้จะฟ้องคดีจึงต้องมายื่นฟ้องคดีที่ศาลแรงงานกลาง แต่ตามเนื้อหาของบทบัญญัติมาตราดังกล่าวนี้ก็เปิดช่องให้โอกาสแก่โจทก์ซึ่งอยู่นอกเขตอำนาจปกติของศาลแรงงานกลาง[18] ยื่นคำฟ้องได้ที่ศาลจังหวัดแห่งท้องที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น หรือศาลจังหวัดแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ โดยไม่จำต้องเดินทางไปยื่นคำฟ้องที่ศาลแรงงานกลาง สำหรับคดีแรงงานที่เกิดในเขตอำนาจปกติของศาลแรงงานกลาง แม้ว่าเกิดนอกเขตกรุงเทพมหานคร โจทก์ก็ต้องยื่นคำฟ้องคดีที่ศาลแรงงานกลางเพียงแห่งเดียวเท่านั้น จะไปขอยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดแห่งท้องที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นไม่ได้

2. การขออนุญาตฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 33 วรรคแรก ได้บัญญัติเป็นข้อยกเว้นที่ว่าคำฟ้องคดีแรงงานจะต้องเสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตไว้ด้วยว่า ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์เองมีภูมิลำเนาอยู่ในเขต หรือมิฉะนั้นก็เป็นศาลแรงงานที่จำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเท่านั้น และโจทก์จะต้องแสดงเหตุผลให้เป็นที่พอใจของศาลแรงงานนั้น ๆ ว่า การฟ้องคดีที่ศาลนั้นจะเป็นการสะดวก ซึ่งโจทก์ชอบที่จะแสดงเหตุผลเหล่านี้ให้ปรากฏในคำร้องขออนุญาตที่นำไปยื่นพร้อมกับคำฟ้องของโจทก์ ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอนั้นก็ได้ สำหรับบทบัญญัติ "การพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ

---

[18] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 5 วรรคสอง.

จะเป็นการสะดวก" หมายถึง การสะดวกแก่การพิจารณาคดีของศาล ไม่ใช่เพื่อความสะดวกของโจทก์หรือเพราะเหตุผลอื่น[19] แสดงว่า ถ้าศาลแรงงานพอใจตามเหตุผลที่โจทก์แสดงให้เห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นจะสะดวก ศาลแรงงานนั้นก็จะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องได้ ถ้ามิฉะนั้นศาลก็จะไม่อนุญาต หากศาลแรงงานอนุญาตให้โจทก์ยื่นฟ้องได้ตามที่กล่าวนี้จำเลยก็ไม่มีสิทธิที่จะคัดค้านต่อศาลแรงงานและไม่มีสิทธิอุทธรณ์คัดค้านต่อศาลฎีกา แต่การจะอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตได้นั้นเป็นดุลพินิจโดยเด็ดขาดของศาลแรงงานนั้น ๆ และแม้ศาลจะไม่อนุญาต โจทก์ก็ไม่มีสิทธิที่จะอุทธรณ์คัดค้านคำสั่งของศาลแรงงาน ซึ่งเมื่อมาพิจารณาตัวบทบัญญัติของมาตรา 33 วรรคแรกดังกล่าวแล้ว ก็เห็นว่าไม่มีส่วนไหนห้ามไว้ จึงน่าจะถือว่า ไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าให้เป็นที่สุด คู่ความจึงมีสิทธิอุทธรณ์ได้[20] แต่จำเลยอาจใช้สิทธิขอโอนคดีไปยังศาลอื่นได้ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

แต่เนื่องจากในปัจจุบัน มีศาลแรงงานกลางเพียงศาลเดียวและมีเขตอำนาจตลอดทุกท้องที่ในราชอาณาจักรอยู่แล้ว จึงไม่มีกรณีที่จะต้องขออนุญาตฟ้องต่อศาลแรงงานอื่นตามที่กล่าวมาแล้ว

3. ขอโอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 33 วรรคสาม เปิดโอกาสให้คู่ความในคดีแรงงานขอโอนคดีจากศาลแรงงานที่รับคดีไว้พิจารณาในตอนแรกไปยังศาลแรงงานอื่นที่มีเขตอำนาจได้ คู่ความในคดีแรงงานไม่ว่าจะเป็นฝ่ายโจทก์หรือฝ่ายจำเลยมีสิทธิร้องขอโอนคดีแรงงานได้ และการขอโอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นจะกระทำเมื่อใดก็ได้แต่ต้องก่อนที่ศาลแรงงานจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดีนั้น

คู่ความฝ่ายที่ขอโอนคดีจะต้องยื่นคำร้องระบุเหตุผลและความจำเป็นอันอ้างต่อศาล เหตุผลและความจำเป็นที่จะอ้างต่อศาลนั้น กฎหมายมิได้ระบุว่าจะต้องเป็นเหตุผลอะไรหรือความจำเป็นจะต้องเป็นเพียงใด ทั้งคงจะไม่จำเป็นที่ต้องเกี่ยวกับความสะดวกในการ

---

[19] จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2527), หน้า 73.

[20] คำพิพากษาฎีกาที่ 3842/2525.

พิจารณาคดีเหมือนเช่นในการขออนุญาตฟ้องคดีต่อศาลแรงงานซึ่งโจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่

ศาลแรงงานจะรับโอนคดีไว้ ต้องเป็นศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจพิจารณาคดีนั้นได้ ซึ่งได้แก่ ศาลแรงงานที่มูลคดีนั้นเกิดขึ้นในเขต ศาลแรงงานที่โจทก์มีภูมิลำเนาอยู่ในเขต และศาลแรงงานที่จำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขต ดังนั้น ถ้าศาลแรงงานแห่งใดแห่งหนึ่งได้รับคดีไว้พิจารณาแล้ว ก็อาจร้องขอโอนคดีนั้นไปยังศาลแรงงานอื่นอีก 2 แห่งได้ ศาลแรงงานที่กำลังพิจารณาคดีนั้นอยู่ เมื่อได้รับคำร้องขอโอนคดีก็จะต้องพิจารณาตามเหตุผลและความจำเป็นที่คู่ความผู้ร้องขอได้ยกขึ้นอ้างอิงไว้ หากศาลแรงงานนั้นไม่เห็นสมควรจะโอนคดี ก็จะสั่งยกคำร้องได้ทันที แต่ถ้าเห็นสมควรให้โอนคดีไป จะต้องติดต่อสอบถามศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไปเสียก่อนว่าจะยินยอมรับโอนคดีไปหรือไม่ หากศาลแรงงานที่จะรับโอนยินยอม ศาลแรงงานที่กำลังพิจารณาคดีนั้นอยู่ก็จะสั่งโอนคดีไปได้เลย แต่ถ้าศาลที่จะรับโอนไม่ยินยอม ศาลแรงงานที่กำลังพิจารณาคดีนั้นอยู่ก็จะสั่งโอนคดีไปไม่ได้ หากศาลแรงงานนั้นยังประสงค์จะสั่งโอนคดีไปให้ได้ ก็จะต้องส่งเรื่องไปให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาดว่าจะให้โอนคดีไปหรือไม่ เมื่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาดอย่างใดให้ถือเป็นที่สุดคือจะอุทธรณ์ต่อไปไม่ได้ และศาลแรงงานที่เกี่ยวข้องจะต้องถือปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น[21]

ในปัจจุบันนี้มีศาลแรงงานกลางเพียงศาลเดียว ดังนั้น ในเรื่องการขอโอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่น จึงยังไม่มีกรณีที่จะใช้บังคับ

2.1.2 <u>เขตศาลแรงงานในต่างประเทศ</u> ในส่วนนี้จะขอยกเขตศาลแรงงานในต่างประเทศมาพิจารณา 3 ประเทศ คือ

2.1.2.1 เขตศาลแรงงานของประเทศเยอรมันตะวันตก

ตามกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 1962 อันเป็นแบบอย่างของกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานในปัจจุบันของเยอรมันนั้น มีหลักการสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ[22]

---

[21]พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33 วรรคสาม.

[22]ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, "ศาลแรงงาน", หน้า 567-568.

1. อำนาจหน้าที่ของศาลแรงงานให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างทั้งหมดไม่เฉพาะแต่ลูกจ้างอุตสาหกรรมและลูกจ้างพาณิชยกรรมเท่านั้น จึงรวมถึงลูกจ้างส่วนราชการด้วย และพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิทั้งหมดไม่เฉพาะแต่ข้อพิพาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน

2. ศาลแรงงานต้องจัดตั้งขึ้นให้มีเขตอำนาจคลุมทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ไม่ใช่มีเขตอำนาจเฉพาะเมืองใหญ่ ๆ เช่น ศาลอุตสาหกรรมมีอยู่แต่เดิม

3. การพิจารณาพิพากษาคดีทุกระดับต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจำนวนเท่ากันมิใช่มีเฉพาะศาลชั้นต้น

4. ต้องมีศาลแรงงานสูงสุดของรัฐ เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาเป็นบรรทัดฐานในแนวเดียวกัน

ศาลแรงงานตามกฎหมายแรงงานลงวันที่ 3 กันยายน ค.ศ. 1953 ซึ่งเป็นระบบศาลแรงงานในปัจจุบันอันเป็นไปตามระบบของสาธารณรัฐไวมาร์ (Weimar Republic) โดยมีอำนาจเหนือข้อพิพาทแรงงานทั้งหมด ศาลแรงงานเป็นระบบไตรภาคี (Tripartite) จะมีอยู่ทั้งหมด 3 ระบบ คือ[23]

1. ระดับต้น คือ ศาลแรงงานชั้นต้น (Regular Labor Court หรือ Arbeitsgerichete) ซึ่งงานด้านธุรการอยู่ในความดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสังคมของมลรัฐ ด้วยความเห็นชอบจากกระทรวงยุติธรรม และจะมีเขตศาลครอบคลุมตามพื้นที่เมืองต่าง ๆ ได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานชั้นต้นขึ้น คดีแรงงานที่เกิดขึ้นในเขตเมืองใดก็ต้องฟ้องคดีที่ศาลแรงงานชั้นต้นของเมืองนั้น

2. ระดับกลาง คือ ศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ (Appellate Labor หรือ Country labor Court หรือ Landesabeitsgerrichte) จะมีอยู่ในแต่

---

[23]Thilo Ramm, "Labor Courts and Grievance Settlement in West Germany" in Labour Courts and Grievance Settlement in Western Europe. Editer by Benjamin Aaron (California : University of California, 1971), p. 96.

ละมลรัฐ โดยงานธุรการเป็นเช่นเดียวกับศาลแรงงานชั้นต้น ซึ่งพิจารณาอุทธรณ์มาจากศาลแรงงานชั้นต้นที่อยู่ในเขตมลรัฐนั้น ทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย

3. ระดับสูงสุด คือ ศาลแรงงานสูงสุด หรือศาลแรงงานของสหพันธรัฐ (supreme Labor Court หรือ Federal Labor Court หรือ Bundesarbeitsgericht) โดยงานด้านธุรการอยู่ในความดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสังคมของสหพันธรัฐ ด้วยความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมของสหพันธรัฐ ซึ่งเป็นแต่เพียงแผนกหนึ่งของศาลสูงสุด รับพิจารณาอุทธรณ์เฉพาะข้อกฎหมายมาจากศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์เท่านั้น (points of Law only)

2.1.2.2 เขตศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล[24]

ระบบศาลแรงงานนั้นจะประกอบด้วย ศาลแรงงานภาค (Regional Labor Courts) เป็นศาลแรงงานชั้นต้น และศาลแรงงานแห่งชาติ (National Labor Court) เป็นศาลแรงงานสูงสุด (The Supreme Labor Court)

ศาลแรงงานภาคจะตั้งอยู่ในภาคต่าง ๆ ของประเทศ โดยแบ่งเป็น 5 ภาค ภาคละ 1 ศาล ศาลแรงงานภาคจะตั้งอยู่ที่เมืองสำคัญ ๆ ของแต่ละภาค คือ ที่เมืองเยรูซาเล็ม (Jerusalem) เมืองเทลอาวีฟ (Telaviv) เมืองไฮฟา (Haifa) เมืองเบียร์ชีวา (Beer Sheva) และเมืองนาซาเร็ท (Narjareth) คดีแรงงานที่เกิดขึ้นในเขตศาลภาคใดก็ต้องนำไปฟ้องที่ศาลแรงงานภาคนั้น ๆ

ส่วนศาลแรงงานแห่งชาตินั้นมีอยู่แห่งเดียว มีเขตศาลครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ ตั้งอยู่ที่เมืองเยรูซาเล็ม

2.1.2.3 เขตของตุลาการอุตสาหกรรมของประเทศสหราชอาณาจักร

ตามสภาพภูมิประเทศสหราชอาณาจักร (United Kingdom) จะประกอบด้วยอังกฤษ เวลส์ สก๊อตแลนด์ และไอร์แลนด์เหนือ ดังนั้นจึงมีการจัดตั้งตุลาการอุตสาหกรรมขึ้นในรูปแบบของสำนักงานศูนย์กลางของตุลาการอุตสาหกรรม (Central Office of Industrial Tribunals หรือ C.O.I.T.) ในทั้ง 4 ส่วนของประเทศ โดยในเขตอำนาจ

---

[24] สมโชค สุยารมณ์, "ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล", ดุลพาห, 28 (กันยายน-ตุลาคม, 2524), หน้า 65-66.

เหนือพื้นที่อังกฤษและเวลล์ ตั้งอยู่ที่กรุงลอนดอน (London) ในเขตสก๊อตแลนด์ ตั้งอยู่ที่เมืองกลาสโกว (Glasgow) และในเขตไอร์แลนด์เหนือ ตั้งอยู่ที่กรุงเบลฟลาสท์ (Belfast) นอกจากนี้เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่คู่กรณีและผู้ที่จะต้องไปติดต่อจึงมีการกระจายสำนักงานที่เรียกว่า สำนักงานตุลาการอุตสาหกรรมเฉพาะพื้นที่ (Regional Offices of Industrial Tribunals หรือ R.O.I.T.) ขึ้นตามเมืองใหญ่อีก เช่น ที่เมืองเบอร์มิงแฮม (Bermingham) เมืองลิเวอร์พูล (Liverpool) และเมืองแมนเชสเตอร์ (Manchester) เป็นต้น

ในแต่ละ C.O.I.T. จะมีประธาน 1 คน ซึ่งตามกฎหมายจะต้องมีคุณสมบัติเป็น Barrister หรือ Solicitor มาแล้วอย่างน้อย 7 ปี โดยได้รับการแต่งตั้งมาจากประธานศาลสูงสุด (Lord Chancellor) ประธานจะอยู่ในตำแหน่งครั้งละ 5 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งซ้ำอีกได้ ประธานจะมีอำนาจในการควบคุมทั่วไป พิจารณาแก้ไขกระบวนพิจารณาตลอดจนเป็นประธานในการพิจารณาชี้ขาดคดีด้วย ส่วนผู้ควบคุมงานด้านฝ่ายธุรการนั้นเรียกว่า เลขาธิการศาล (Secretary of the Tribunals) องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาคดีจะเป็นรูปไตรภาคี[25]

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า เขตศาลแรงงานในต่างประเทศกับเขตศาลแรงงานของไทยมีลักษณะและรูปแบบที่คล้ายคลึงกันมาก และยึดหลักในเรื่องการอำนวยความสะดวกแก่คู่กรณี โดยศาลแรงงานจะต้องจัดตั้งขึ้นให้มีเขตครอบคลุมทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร เมื่อมีคดีพิพาทเกิดขึ้นที่ไหนก็ให้ฟ้องร้องยังศาลแรงงานที่มีเขตศาลครอบคลุมพื้นที่นั้นอยู่ กล่าวคือ ให้ฟ้องยังศาลที่มูลคดีเกิดเป็นหลัก

ในเรื่องรูปแบบของศาลโดยเฉพาะศาลแรงงานขั้นต้นนั้น ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น ซึ่งก็เหมือนกับศาลแรงงานภาคของประเทศอิสราเอล และสำนักงานศูนย์กลางของตุลาการอุตสาหกรรมของประเทศสหราชอาณาจักร และได้กำหนดให้มีการจัดตั้งศาลแรงงาน

---

[25] Hepple, B.A., Employment Law, (London : Sweet & Maxwell, 1981), Par. 776, p. 364-365.

จังหวัดขึ้น ซึ่งก็เหมือนกับศาลแรงงานชั้นต้นของประเทศเยอรมันตะวันตกและสำนักงานตุลาการอุตสาหกรรมเฉพาะพื้นที่ของประเทศสหราชอาณาจักรในส่วนรูปแบบของศาลแรงงานไทยจึงมีความทันสมัยทัดเทียมกับในต่างประเทศ เพียงแต่ตามข้อเท็จจริงในปัจจุบันนี้ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัดของประเทศไทยยังไม่ได้จัดตั้งขึ้นจริง ๆ เท่านั้น

ส่วนในเรื่องของลำดับชั้นศาลนั้น ศาลแรงงานไทยมีความแตกต่างกับศาลแรงงานของประเทศเยอรมันตะวันตก ซึ่งมีถึง 3 ลำดับชั้นโดยของไทยเรามีเพียง 2 ลำดับชั้นเท่านั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าจะมีความรวดเร็วกว่าในด้านกระบวนการพิจารณาคดีในชั้นที่สุด แต่ในส่วนการกลั่นกรองแล้วเห็นว่าศาลแรงงานของประเทศเยอรมันตะวันตกจะละเอียดกว่า ทั้งในเรื่องขององค์คณะผู้พิพากษาในศาลสูงก็แตกต่างกัน โดยในศาลแรงงานระดับสูงของไทยเราจะไม่มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นองค์คณะ แต่ศาลแรงงานของประเทศเยอรมันตะวันตกจะมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นองค์คณะซึ่งก็พิจารณาในปัญหาข้อกฎหมายด้วยเช่นเดียวกัน จึงเห็นได้ว่าประเทศเยอรมันตะวันตกยึดหลักการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานต้องกระทำโดยมีองค์คณะผู้พิพากษาแบบไตรภาคี (Tripartite) โดยเคร่งครัดกว่าศาลแรงงานของประเทศไทย ซึ่งจะทำให้เห็นว่าคำชี้ขาดศาลแรงงานระดับสูงของประเทศเยอรมันตะวันตกจะถูกยอมรับจากคู่กรณีมากกว่า

2.1.3 <u>ปัญหาเรื่องเขตศาลแรงงานไทย</u> ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องเขตศาลแรงงานไทยตามที่เคยได้ยกปัญหาขึ้นมากล่าวแล้วในหัวข้อ 1.7.1 ในปัจจุบันไทยมีศาลแรงงานกลางเพียงประเภทเดียวที่เปิดทำการ ดังนั้น ปัญหาที่ยกขึ้นส่วนนี้จึงอาจเป็นปัญหาในอนาคต เมื่อมีการเปิดทำการศาลแรงงานประเภทอื่นต่อไป ซึ่งเป็นการมองปัญหาตามตัวบทบัญญัติและในส่วนนี้จะไม่ขอนำเอาบทเฉพาะกาลในพระราชบัญญัติจัดศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาพิจารณาโดยในการวิเคราะห์ปัญหาจะใช้ข้อมูลตามที่กล่าวมาแล้วในเนื้อหาส่วนก่อน ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเสนอแนะในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ต่อไป ปัญหาที่จะพิจารณาส่วนนี้มีด้วยกัน 2 ปัญหาคือ

2.1.3.1 หลักในการพิจารณาการยออนุญาตฟ้องคดีในศาลแรงงานควรพิจารณาความสะดวกของใคร ตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33 วรรคแรก บัญญัติว่า ".....ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะ

ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอนั้นก็ได้" จากบทบัญญัตินี้มีนักกฎหมายผู้เขียนตำราทางกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงานหลายท่านต่างอธิบายไว้ว่าในเรื่องของความสะดวกนี้ควรเป็นความสะดวกของศาลในการพิจารณาคดีนั้น ดังนั้น ในการแปลความหมายว่าการขออนุญาตฟ้องคดีในศาลแรงงานนั้น ต้องยึดเอาความสะดวกของศาลผู้พิจารณาคดีนั้นเป็นหลัก ซึ่งเป็นการตีความกฎหมายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง แต่ถ้าคู่กรณีคือนายจ้าง ลูกจ้างไม่สะดวกด้วย จะใช้ได้หรือไม่ เพราะเมื่อมาพิจารณาจากตัวบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว ก็มิได้บัญญัติไว้ว่า เป็นความสะดวกในการพิจารณาคดีของศาล และจะเป็นการขัดหลักการในการพิจารณาคดีแรงงานหรือไม่ ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ปัญหาได้ 2 ประเด็นดังนี้

ก. หลักการสั่งอนุญาตให้ฟ้องยังศาลที่ร้องขอในคดีแพ่งธรรมดาทั่วไปกับคดีแรงงานมีความแตกต่างกันหรือไม่ ในประเด็นนี้ก็คงจะตอบได้ทันทีว่าหลักการสั่งอนุญาตดังกล่าวของคดีแพ่งธรรมดาทั่วไปกับคดีแรงงานนั้นมีความแตกต่างกันมาก เพราะในคดีแรงงานมีหลักการทั่วไปเกี่ยวกับวิธีพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะอยู่ 4 ประการใหญ่ ๆ ซึ่งในคดีแพ่งธรรมดาทั่วไปไม่มีหลักการ 4 ประการของวิธีพิจารณาคดีแรงงานดังกล่าวคือ

1. กระบวนพิจารณาคดีจะต้องง่ายหรือสะดวก (Simplification of the Procedure)

2. กระบวนพิจารณาคดีต้องสั้น (Shortening of the Procedure)

3. กระบวนพิจารณาคดีเป็นแบบไม่คิดมูลค่า (Gratuitous Procedure)

4. ศาลมีอำนาจในการใช้ดุลพินิจกว้างขวาง (Discretionary Powers of the labour judge)

หลักการของวิธีพิจารณาคดีแรงงานที่เกี่ยวกับการขออนุญาตฟ้องในปัญหานี้ก็คือ หลักการในเรื่องของการพิจารณาของศาลแรงงานจะต้องทำเพื่อความสะดวก ซึ่งความสะดวกในที่นี้หมายถึงความสะดวกของคู่ความ คือนายจ้าง และลูกจ้าง เป็นส่วนใหญ่ ไม่ใช่ความสะดวกในการพิจารณาของศาลเป็นใหญ่

ดังนั้น หลักการในการสั่งอนุญาตให้ฟ้องศาลที่ร้องขอในคดีแรงงานนั้น ควรแตกต่างจากคดีแพ่งธรรมดาทั่วไปและมีลักษณะเป็นการเฉพาะของคดีแรงงาน กล่าวคือ ควรพิจารณาถึงความสะดวกของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีเป็นหลักในการที่ศาลแรงงานจะใช้ดุลพินิจในการมีคำสั่งในเรื่องนี้

ข. การกำหนดหลักการพิจารณาว่าเพื่อความสะดวกของใครในการยออนุญาตฟ้องนั้นลงในบทบัญญัติในมาตรา 33 วรรคแรกด้วย จะเป็นการดีหรือไม่ ในประเด็นนี้เห็นว่าการพิจารณาคดีแรงงานนั้นมีลักษณะเป็นการเฉพาะเป็นตัวของตัวเอง ดังนั้น ถ้าไม่เขียนกำหนดเอาไว้ให้แน่ชัด ปล่อยให้มีการตีความกันได้ในการใช้ดุลพินิจสั่งการในกรณีนี้อาจจะเกิดปัญหาสักลั่นในการมีคำสั่งของศาลได้ ถ้าไม่มีความเข้าใจถึงระบบการพิจารณาคดีแรงงานเพียงพอ จึงเห็นว่าการกำหนดหลักการลงไว้ว่าในการพิจารณาสั่งอนุญาตในการยออนุญาตฟ้องนั้น ควรจะคำนึงถึงความสะดวกของใครจะเป็นการทำให้เห็นเด่นชัด ไม่ต้องปล่อยไว้ให้ตีความใช้ดุลพินิจโดยไม่มีขอบเขต ทั้งเห็นว่าไม่เป็นการผูกมัดหรือจำกัดกรอบของผู้ใช้ดุลพินิจในการสั่งด้วย เพราะเป็นเพียงวางแนวทางให้เท่านั้น จึงเป็นการสมควรที่จะกำหนดหลักการพิจารณาดังนี้ลงในมาตรา 33 วรรคแรกด้วย

2.1.3.2 การฟ้องนายจ้างหรือลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศฟ้องที่ศาลมูลคดีเกิดได้หรือไม่ ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศนั้น ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจศาลไทยนั้น นายจ้างหรือลูกจ้างจึงไม่อาจถูกฟ้องยังศาลไทยได้ เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา 3 และมาตรา 4(3) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ที่นำมาใช้ในการพิจารณาคดีแรงงานโดยมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งก็ต้องพิจารณาว่านายจ้างหรือลูกจ้างนั้นเป็นคนสัญชาติไทยหรือไม่ด้วย เพราะ

1. ถ้าเป็นคนสัญชาติไทย เข้ามาในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวก็อาจใช้สิทธิฟ้องที่ศาลแรงงานกลางหรือศาลที่พบตัวนายจ้างหรือลูกจ้างนั้น หรือศาลที่โจทก์มีภูมิลำเนาได้

2. ถ้าไม่ได้เป็นคนสัญชาติไทย เข้ามาในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ก็อาจใช้สิทธิฟ้องที่ศาลที่พบตัวนายจ้างหรือลูกจ้างหรือศาลที่โจทก์มีภูมิลำเนาได้เท่านั้น

ซึ่งในการนี้ตามมาตรา 33 วรรคแรกแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า "ถ้าฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น..." ดังนั้น ถ้ากรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีมูลคดีเกิดขึ้นในประเทศไทยด้วยไม่ว่าจะที่ใดก็ตาม นอกเขตศาลแรงงานกลางจะนำหลักการฟ้องคดีที่ศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นมาใช้กับปัญหานี้ได้หรือไม่ ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ปัญหาได้ 2 ประเด็นดังนี้

ก. การนำหลักการฟ้องศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นมาเสริมในหลักการฟ้องในมาตรา 3 และมาตรา 4(3) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งที่นำมาใช้ในการพิจารณาคดีแรงงานนั้นจะทำได้หรือไม่ในประเด็นนี้ ตามที่เคยพิจารณาในเรื่องของหลักการในการดำเนินวิธีพิจารณาคดีแรงงานมาแล้ว จะเห็นได้ว่าในเรื่องของหลักการในด้านการพิจารณาคดีต้องเป็นการสะดวกแก่คู่ความ (Simplification of the Procedure) นั้น จึงทำให้ในมาตรา 33 วรรคแรกดังกล่าว กำหนดให้มีการฟ้องคดีแรงงานที่ศาลแรงงานที่ศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้น ดังนั้น ในเมื่อคดีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศไม่ว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายถ้ามีมูลคดีเกิดขึ้นในประเทศไทยด้วย นอกจากจะนำหลักการยื่นฟ้องตามมาตรา 3 และมาตรา 4(3) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความมาใช้แล้ว การนำเอาหลักการยื่นฟ้องของคดีแรงงานโดยเฉพาะในมาตรา 33 วรรคแรกแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาเสริมใช้ด้วยก็เห็นว่าใช้ได้ไม่เป็นการขัดต่อหลักการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน และในกรณีนี้ก็เคยมีคำพิพากษาฎีกาที่ 251 ถึง 253/2529 วินิจฉัยไว้ว่า "เมื่อมูลคดีเกิดขึ้นในประเทศไทยแม้ว่านายจ้างจะมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ ก็ฟ้องคดีแรงงานที่ศาลแรงงานไทยได้" โดยนำหลักการในมาตรา 33 วรรคแรกดังกล่าวมาปรับใช้อ้าง จึงเป็นการยืนยันว่าสามารถนำหลักการในเรื่องฟ้องคดีแรงงานที่ศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นมาเสริมในหลักการฟ้องในมาตรา 3และมาตรา 4(3) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งได้

ข. การนำหลักการฟ้องศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นมาใช้เสริมในหลักการฟ้องในมาตรา 3 และมาตรา 4(3) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งที่นำมาใช้ในการพิจารณาคดีแรงงานนั้นมีข้อที่ควรพิจารณาถึงผลที่จะเกิดตามมาดังนี้

หากพิจารณาในแง่ดีก็จะมีผล

1. เป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างหรือลูกจ้างฝ่ายที่เป็นโจทก์ฟ้องคดีได้รับความสะดวกในการจะยื่นฟ้องคดีได้มากศาลขึ้น

2. ศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดจะได้มีสิทธิพิจารณาคดีพิพาทที่เกิดขึ้นนี้ด้วย ซึ่งจะทำให้ศาลพิจารณาได้สะดวกและรวดเร็วในการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่มักจะมีอยู่ในสถานที่มูลคดีเกิด

3. จะเป็นการขยายเขตศาลแรงงานให้กว้างขวางมากขึ้น ที่จะรับพิจารณาคดีแรงงานสำหรับนายจ้างหรือลูกจ้างที่จะเลือกฟ้อง

ส่วนปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

1. อาจจะทำให้คู่กรณีที่จะฟ้องเกิดความสับสนไม่รู้ว่าจะฟ้องคดีที่ศาลแรงงานไหนดี มีผลทำให้คดีล่าช้าได้ ซึ่งก็อาจจะแก้ไขได้โดยให้ศาลแรงงานทำการประชาสัมพันธ์แนะนำถึงผลประโยชน์และความสะดวกที่คู่กรณีจะเลือกฟ้องศาลแรงงานใดเป็นอย่างไรบ้าง

2. กรณีคู่ความแต่ละฝ่ายมีจำนวนมากอาจมีการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานได้หลายศาลพร้อมกัน ซึ่งอาจทำให้การพิจารณาของศาลเป็นไปด้วยความยุ่งยากในส่วนนี้ก็อาจแก้ไขได้โดยการโอนคดีมารวมกันได้

3. เมื่อมีการเปิดโอกาสให้มีการยื่นฟ้องคดีต่อศาลได้หลายศาลเช่นนี้ อาจมีการโยนงานกันเกิดขึ้นได้ระหว่างศาลที่มีอำนาจรับฟ้องคดี ในประเด็นนี้ก็มีทางแก้ไขได้โดยคู่กรณีถ้ามีความประสงค์ยืนยันจะฟ้องที่ศาลแรงงานนั้นอยู่อีก ก็อาจทำเรื่องอุทธรณ์ไปยังศาลสูงได้ หรือยกปัญหาให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาดก็ได้

2.2 <u>อำนาจศาลแรงงานในคดีเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง</u>

ในส่วนนี้แยกพิจารณาออกเป็น 3 หัวข้อคือ

2.2.1 อำนาจศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ศาลแรงงาน[26] มีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งได้แต่เฉพาะในคดีที่เกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งเท่านั้น คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดลักษณะและประเภทของคดีที่จะนำขึ้นสู่ศาลแรงงานเพื่อพิจารณาวินิจฉัยไว้ในมาตรา 8 ทั้งตามวรรคสองแห่งมาตรา 8 ดังกล่าวยังได้บัญญัติไว้อีกว่า แม้จะเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน แต่ก่อนที่จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานจะต้องตรวจดูบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เสียก่อนว่าได้บัญญัติวางวิธีการหรือขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติไว้อย่างไรบ้างหรือไม่ หากไม่มีบทบัญญัติวางวิธีการหรือขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติไว้ ก็อาจนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้โดยตรงเลย[27] แต่ถ้าบทบัญญัติในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้วางวิธีการหรือขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติไว้ ก็จะต้องปฏิบัติตามวิธีการหรือขั้นตอนที่กำหนดไว้เสียก่อน จึงจะนำคดีไปสู่ศาลได้[28] ซึ่งหมายความว่าศาลแรงงานในฐานะผู้ใช้อำนาจตุลาการต้องการให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนของฝ่ายบริหารเสียก่อน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานจำนวนมากอาจยุติได้ในชั้นของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อพิพาทแรงงานเป็นคดีสู่ศาลในวาระแรก อาจารย์พรเพชร วิชิตชลชัยให้ข้อคิดเห็นว่า "ข้อพิพาทแรงงานจะมาสู่ศาลมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นกับประสิทธิภาพของฝ่ายบริหารในการขจัดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง" และยังให้ข้อพิจารณาต่อไปว่า "กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ตามบทบัญญัติแต่ละฉบับมิได้มีการคำนึงถึงความสอดคล้องสัมพันธ์กันเท่าใดนัก ดังนั้น ในการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบางอย่างซึ่งอาจเป็นอุปสรรคแก่คู่กรณีในการที่จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้โดยรวดเร็ว จึงควรจะศึกษาพิจารณาหาแนวทางที่กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด"[29]

---

[26] สุดาศิริ เฮงพูลธนา, คำบรรยายกฎหมายแรงงานและจุดล่าหกรรม, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แสวงสุทธิการพิมพ์, 2526), หน้า 206-209.

[27] คำพิพากษาฎีกาที่ 137/2524, ...ฯลฯ

[28] คำพิพากษาฎีกาที่ 2234/2524, 1310/2525, ... ฯลฯ

[29] พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 193-194.

ในบางครั้งอาจมีปัญหาเกิดขึ้นได้ว่ากรณีพิพาทนั้น ๆ จะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 8 หรือไม่ ดังนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงได้กำหนดไว้ในมาตรา 9 วรรคสองว่า "ในกรณีที่มีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัยคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด" ในทางปฏิบัติ การที่จะเสนอให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยชี้ขาดนั้น คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจยื่นคำร้องขอให้วินิจฉัย[30] หรือบางกรณีองค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานหรือศาลอื่นที่เป็นเจ้าของสำนวนนั้น ๆ เห็นว่าคดีมีปัญหาในเบื้องต้นว่าคดีจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานที่จะพิจารณาพิพากษาได้หรือไม่ จะเสนอสำนวนให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาดเรื่องอำนาจฟ้องก็ได้[31] คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด[32] แต่มีข้อพึงระวังสำหรับการเสนอปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่นั้น จะต้องมีการเสนอต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเสียก่อนที่จะมีการชี้ขาดตัดสินคดีนั้น ๆ เพราะเมื่อศาลทำการชี้ขาดตัดสินไปแล้วว่าคดีไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานแล้ว การพิจารณาของศาลก็เป็นอันสิ้นสุดไปหมดปัญหา ถ้าให้มาเสนอปัญหาต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานได้อีกก็จะมีผลเท่ากับว่าให้นำคดีมาสู่การพิจารณาของศาลนั้น ๆ ใหม่อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งไม่ชอบด้วยกระบวนพิจารณา[33]

การฟ้องคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งต่อศาลแรงงานไทยก็เหมือนกับการฟ้องคดีแพ่งธรรมดาทั่วไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง[34] กล่าวคือ คดีที่จะฟ้องต่อศาลได้นั้น จะต้องเป็นคดีที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างบุคคล หมายถึงข้อขัดแย้ง

---

[30] คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 1/2523, 2/2523...ฯลฯ

[31] คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 2/2523, 4/2523...ฯลฯ

[32] มุรธา วัฒนะชีวะกุลและวนิชย์ ดิษฐาน, <u>การดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงาน</u>, หน้า 7.

[33] คำพิพากษาฎีกาที่ 1347/2529.

[34] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55.

กันระหว่างบุคคลสองฝ่ายขึ้นไป ข้อขัดแย้งนั้นมีผลทำให้สิทธิหรือประโยชน์ของฝ่ายหนึ่งต้องเสียไป และไม่อาจแก้ไขหรือดำเนินการด้วยประการอื่นอันชอบด้วยกฎหมายได้ จำเป็นต้องฟ้อง เพื่อขอคำสั่งบังคับให้ แต่ในคดีบางเรื่องศาลแรงงานก็เคยรับไว้พิจารณาพิพากษาให้ ทั้งที่ข้อเท็จจริงในคดีนั้นยังไม่ปรากฏแน่ชัดว่ามีการเสียสิทธิหรือเสียประโยชน์เกิดขึ้น[35] และในข้อขัดแย้งบางเรื่อง แม้อาจพิจารณาในขั้นแรกได้ว่าทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียสิทธิหรือเสียประโยชน์ แต่คู่ความที่เสียหายนั้นก็มีมาตรการที่จะแก้ไขหรือดำเนินการด้วยประการอื่นได้โดยไม่จำเป็นต้องฟ้องร้องขอให้ศาลบังคับให้ คดีประเภทนี้ก็นำไปฟ้องศาลไม่ได้เช่นกัน ถือได้ว่ามิได้มีข้อพิพาทในความหมายของกฎหมายเกิดขึ้น[36] หรือเป็นคดีที่ต้องใช้สิทธิทางศาลตามที่กฎหมายกำหนด หมายถึงคดีที่กฎหมายกำหนดว่า หากบุคคลใดกระทำการในเรื่องหนึ่งเรื่องใด ก็จะต้องให้ศาลพิจารณา และให้ศาลแต่งตั้งหรือให้ศาลอนุญาตหรือให้ศาลมีคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดก่อน คดีที่ต้องใช้สิทธิทางศาลนี้โดยปกติเป็นคดีไม่มีข้อพิพาท คือผู้นำคดีไปสู่ศาลไม่ต้องฟ้องบุคคลใดเป็นจำเลย เพียงแต่ยื่นคำร้องต่อศาลเท่านั้น อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นเรื่องการร้องต่อศาล แต่ก็มักจะมีบุคคลที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นเสมอหากบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามาในคดีและคัดค้าน ก็จะกลายเป็นคดีที่มีข้อพิพาทไป แต่ก็ไม่เรียกว่า โจทก์จำเลย คงเรียกว่า ผู้ร้อง-ผู้คัดค้าน[37]

คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่อยู่ในอำนาจการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานไทย เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 ข้างต้นแล้วสามารถแยกวินิจฉัยได้ดังนี้

(1) ในกรณีมาตรา 8(1) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นคดีมีข้อพิพาท ในขั้นพิจารณาร่าง

---

[35] คำพิพากษาฎีกาที่ 1739/2525.

[36] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2528), หน้า 16-20.

[37] เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.

บทบัญญัติในมาตรา 8 ส่วนนี้กรรมการเห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานที่จะอยู่ในความหมายที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานนั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ว่า ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างอันอยู่ในความควบคุมของนายจ้าง แต่ไม่ใช่จ้างทำของอันเป็นงานอิสระของผู้รับจ้างเอง[38] และต้องเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดจากสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เท่านั้นที่จะนำมาฟ้องร้องในศาลแรงงานได้ ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง หรือบุคคลภายนอกฟ้องลูกจ้างจะนำมาฟ้องที่ศาลแรงงานไม่ได้[39] ซึ่งอาจแยกพิจารณาออกเป็น 2 ประการคือ

ก. สำหรับคดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน ในเบื้องต้นจะต้องพิจารณาเสียก่อนว่าความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีนั้น เป็นเรื่อง "การจ้างแรงงาน" ตามกฎหมายหรือไม่

ความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน (Hire of service) ซึ่งที่ถูกควรจะเรียกว่าสัญญาจ้างบริการ เพราะรวมถึงการจ้างบุคคลผู้มีอาชีพอิสระ ซึ่งไม่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้างและการจ้างบุคคลให้ทำงานเป็นการชั่วคราวด้วย เช่นการจ้างทนายความหรือแพทย์ซึ่งไม่ได้มุ่งถึงความสำเร็จผลในการทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นต้น[40] ลักษณะของการจ้างแรงงานจึงไม่เป็นเพียงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นด้วย แม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์และฐานะต่างกัน แต่ก็ต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลในการผลิต การที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ต่อกันจึงเป็นความสัมพันธ์ในอันที่จะสร้างความสำเร็จอันเป็นวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนายจ้างก็ได้รับประโยชน์จากกิจการที่ตนลงทุน ลูกจ้างก็ได้รับค่าจ้างและมีความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์นี้จึงต้องเกิดจากความซื่อตรงต่อกัน กล่าวคือฝ่าย

---

[38] บันทึกการประชุมคณะกรรมการเรื่องศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ครั้งที่ 3/2520 (24 สิงหาคม 2520) ณ ห้องประชุมกระทรวงยุติธรรม.

[39] รายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.....ครั้งที่ 2/2521 (11 สิงหาคม 2521) ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

[40] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, <u>คำอธิบายกฎหมายแรงงาน</u>, หน้า 89.

ลูกจ้างต้องทำงานและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างโดยเต็มที่ฝ่ายจ้างก็ต้องดูแลเอาใจใส่และให้สวัสดิการต่อลูกจ้าง ลักษณะของการเป็นลูกจ้างและนายจ้างมีมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในคริสตวรรษที่ 19[41]

คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน ในที่นี้สัญญาจ้างแรงงานจะมีความหมาย 2 ประการคือ[42]

1. ความหมายตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงานซึ่งระบุไว้ในมาตรา 575 ถึงมาตรา 586 จากบทบัญญัติดังกล่าวนี้อาจสรุปลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานในรายละเอียดเป็นลำดับดังนี้[43]

1.1 สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน (reciprocal contract) คือ เป็นสัญญาที่ก่อหนี้ให้แก่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย โดยฝ่ายลูกจ้างมีหนี้ที่จะต้องทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง คือนายจ้าง ซึ่ง "งาน" นี้ไม่จำกัดว่าจะเป็นงานประเภทใด และนายจ้างมีหนี้ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานนั้น คำว่า "สินจ้าง" นี้โดยปกติมักจะจ่ายกันเป็นเงินตรา แต่กฎหมายมิได้กำหนดไว้ว่าจะต้องจ่ายเป็นเงินตราเท่านั้น เพราะฉะนั้น จึงอาจเป็นทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้หรือแม้แต่ให้ที่อยู่ให้อาหารกินก็ถือว่าเป็นสินจ้างได้ แต่คงไม่หมายความรวมถึงการให้ใช้แรงงานเป็นการตอบแทน เพราะจะเป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนแรงงานกันมากกว่า ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น ถ้าเป็นการทำงานให้เปล่าโดยไม่รับสินจ้าง เช่น ไปช่วยลงแขกเกี่ยวข้าว ช่วยขนของ เป็นต้น จึงไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงานไม่มีความผูกพันต่อกันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง[44]

---

[41] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, "กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ," วารสารกฎหมาย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 1 (ฉบับที่ 2, 2517), หน้า 43-44.

[42] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน, หน้า 21-22.

[43] กมล สนธิเกษตริน, กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ และรับขน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2518), หน้า 2-7.

[44] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, สัญญาจ้างแรงงาน, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2527), หน้า 1.

1.2 สัญญาจ้างแรงงานเป็นนิติกรรมประเภทที่สมบูรณ์โดยมีเจตนาตกลงกัน ซึ่งในลักษณะประการนี้อาจแยกพิจารณาได้ 3 ประการดังนี้[45]

1.2.1 ความสามารถในการทำสัญญาจ้างแรงงาน ตามหลักแล้วผู้ที่มีความสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานได้ จะต้องเป็นนายจ้างและลูกจ้างที่มีความสามารถในการทำนิติกรรม กล่าวคือต้องเป็นคู่กรณีที่มีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์แล้ว[46]

1.2.2 เงื่อนไขเกี่ยวกับการทำสัญญา ในประการนี้แยกพิจารณาได้ 3 กรณีคือ

ก. เสรีภาพในการทำสัญญา กล่าวคือ นายจ้างและลูกจ้างมีเสรีภาพในการตกลงทำสัญญาต่อกัน ไม่มีการบังคับใช้แรงงานหรือเกณฑ์แรงงาน และในกรณีนี้ศาลฎีกาก็เคยมีคำพิพากษาแล้ว ซึ่งเป็นคดีเกิดขึ้นที่จังหวัดนครนายกว่า "การบังคับใช้แรงงาน ถือว่าไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน เพราะมิได้เกิดจากข้อตกลงในการจ้างแรงงานกัน"[47] และขอบเขตของการทำสัญญาจ้างแรงงานก็มีเช่นเดียวกับสัญญาโดยทั่วไป กล่าวคือ จะต้องไม่เป็นการใดที่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามโดยชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพ้นวิสัยและไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน[48]

ข. การบังคับให้มีการทำสัญญาจ้างแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 มาตรา 35(3) ซึ่งเท่ากับเป็นการบังคับให้นายจ้างต้องทำสัญญาจ้างแรงงานกับบุคคลที่เข้าทำงานแทนลูกจ้าง

ค. การห้ามการทำสัญญาจ้างแรงงานกับหญิงและเด็กตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน มีบทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 12 ปี เข้าเป็นลูกจ้างทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ยกเว้นให้ทำ

---

[45] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 92-94.

[46] ตามหลักกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 19,21,24, 27,28.

[47] คำพิพากษาฎีกาที่ 2411/2525.

[48] ตามหลักกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 113และมาตรา 114.

กิจการบางอย่างได้[49] และห้ามใช้แรงงานหญิงในกิจการบางอย่างที่กฎหมายกำหนดไว้[50] แม้จะไม่ใช่บทบัญญัติห้ามการทำสัญญาจ้างแรงงาน แต่ก็เป็นบทบัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานอันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน (คำพิพากษาฎีกาที่ 283/2516 (ประชุมใหญ่)) และกฎหมายห้ามและมีบทลงโทษ การทำสัญญาจ้างแรงงานในกิจการที่กฎหมายห้ามเช่นนี้ย่อมเป็นโมฆะ[51]

1.2.3 แบบของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และประกาศกระทรวงมหาดไทยไม่ได้บัญญัติว่าสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบอย่างไรนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงอาจทำเป็นหนังสือหรือไม่ก็ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2781/2526) และอาจทำการตกลงกันด้วยวาจาก็ได้

1.3 สัญญาจ้างแรงงานโดยมากเป็นสัญญาที่ทำขึ้นโดยถือความสำคัญในตัวบุคคลที่เป็นคู่สัญญาด้วย เมื่อจะตกลงทำสัญญาผูกมัดกันนั้น มักจะพิจารณาถึงบุคลิกลักษณะของแต่ละฝ่ายมาประกอบด้วย

1.4 คำว่า "นายจ้าง" หรือ "ลูกจ้าง ในสัญญาจ้างแรงงานอาจเรียกเป็นอย่างอื่นก็ได้ ซึ่งคู่กรณีจะเรียกชื่อว่าอย่างไรไม่สำคัญ ถ้าฝ่ายหนึ่งทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อประสงค์ค่าจ้าง และอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจะให้ค่าจ้างแก่อีกฝ่ายหนึ่งแล้ว ก็ถือว่ามีสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว

1.5 สัญญาจ้างแรงงานนั้น บางทีลักษณะงานที่จ้างกันเข้าลักษณะเป็นสัญญาตัวแทนด้วย เช่นตามคำพิพากษาฎีกาที่ 1107/4497 วินิจฉัยว่า "ลูกจ้างตรวจนับไม้ฟืนที่ผู้ขายนำมาขายให้แก่นายจ้าง แล้วรายงานให้นายจ้างทราบเพื่อจ่ายเงินค่าไม้ฟืนดังกล่าวให้แก่ผู้ขายนั้น ลักษณะงานที่ลูกจ้างทำเข้าลักษณะเป็นตัวแทนของนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 797 และในขณะเดียวกันก็มีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างนั้นด้วย"

---

[49] ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 20-25.

[50] ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 13-19.

[51] ตามหลักกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 113.

1.6 ข้าราชการและลูกจ้างของกระทรวงทบวงกรมซึ่งรับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนไม่อยู่ในฐานะลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงานของกระทรวงทบวงกรมนั้น

2. ความหมายตามข้อตกลงหรือสัญญาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ซึ่งอาจเป็นกรณีนอกเหนือจากสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ตกลงระยะเวลาการจ้างไว้เป็นจำนวนแน่นอน หรือตกลงว่าหากลูกจ้างจะลาออกต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน เป็นต้น หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือสัญญานั้น ก็ถือว่ามีข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานได้

ข. สำหรับคดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สิ่งที่ควรทำความเข้าใจเสียก่อนก็คือ "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" มีความหมายอย่างไร

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามบทวิเคราะห์ศัพท์ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้ทำกันขึ้น มิใช่เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละคน ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีบทบัญญัติที่กำหนดให้ฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาตกลงกันและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น จึงอาจมีการเข้าใจว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นได้โดยการแจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น แต่ความจริงมิได้เป็นเช่นนั้น เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอาจเกิดขึ้นจากการที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันโดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้อง หรืออาจจะเกิดจากข้อบังคับ ระเบียบการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างและตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ยอมรับให้มีการทำข้อตกลงกันได้เอง ให้มีผลผูกพันโดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้อง

ถ้านายจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งได้รับความเสียหายหรือเสียประโยชน์เพราะการนั้น ย่อมฟ้องร้องขอให้ศาลแรงงานบังคับให้เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นได้ ซึ่งเป็น

วิธีการที่ละมุนละม่อมที่สุด เพราะการที่จะบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีด้วยกันหลายวิธี เช่นอาจบังคับทางอาญา เพราะเหตุที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างย่อมมีโทษทางอาญา หรืออาจบังคับโดยทางแรงงานสัมพันธ์ถ้าเป็นในภาวะปกติ ลูกจ้างอาจนัดหยุดงาน (Strike) หรือนายจ้างอาจปิดงานงดจ้าง (lock-out)[52]

สำหรับคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 8(1) นี้ มีนักกฎหมายบางท่าน (H.M. Wynn) มีความเห็นว่าข้อพิพาทที่เกิดจากสัญญาจ้างแรงงานมีผลแตกต่างกับข้อพิพาทที่เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยถือว่าข้อพิพาทที่เกิดจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นข้อพิพาททางแพ่งโดยแท้ ส่วนข้อพิพาทที่เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นข้อพิพาททางแรงงานซึ่งรัฐมีสิทธิเข้าไปแทรกแซงโดยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในบางเรื่องหรือทุกเรื่องของสภาพการจ้างได้ ลักษณะของสัญญาที่ทำในเรื่องสภาพการจ้างจึงมิใช่เป็นลักษณะของสัญญาทางแพ่งโดยแท้ เพราะเสรีภาพในการแสดงเจตนาที่จะทำนิติกรรมถูกแทรกแซงโดยอำนาจของรัฐหรือโดยกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง ลักษณะพิเศษอีกประการหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทั้งหมดซึ่งมีส่วนในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง ในขณะที่สัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีลักษณะเป็นสัญญาทางแพ่งย่อมมีผลผูกพันเฉพาะคู่กรณีที่มีนิติสัมพันธ์ต่อกันเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม นักกฎหมายแรงงานสมัยใหม่ก็มีแนวความคิดเห็นว่า ไม่ควรที่จะแยกผลของข้อพิพาทที่เกิดจากสัญญาจ้างแรงงานกับข้อพิพาทที่เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างออกจากกัน ทั้งนี้เพราะไม่ว่าจะเป็นการโต้แย้งสิทธิในเรื่องใดเมื่อเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว ย่อมต้องการกระบวนการแก้ไขเยียวยา (Remedy) ในแนวทางเดียวกัน และยังเห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานแม้จะมีลักษณะเป็นสัญญาทางแพ่ง แต่ก็ย่อมมีความผูกพันที่จะไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็มีสภาพเช่นเดียวกัน[53]

---

[52] สำนักกฎหมาย ดร.อุกฤษ มงคลนาวิน, รายงานการสัมมนาการระงับข้อพิพาทแรงงาน (Settlement of Labour Disputes), (กันยายน 2523), หน้า 11.

[53] พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 190-191.

(2) ในกรณีมาตรา 8(2) คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ สำหรับคดีประเภทนี้เป็นคดีมีข้อพิพาทเช่นกัน ถ้าปรากฏว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติให้สิทธิหรือกำหนดหน้าที่แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไว้ประการใด แล้วได้มีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็น "ข้อโต้แย้ง" สิทธิหรือหน้าที่ที่ฝ่ายนั้นมีอยู่ตามกฎหมายทั้ง 2 ฉบับนั้น ฝ่ายที่ถูกโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ที่ตนมีอยู่ตามกฎหมายทั้ง 2 ฉบับนั้น ย่อมจะนำคดีมาฟ้องร้องยังศาลแรงงานได้ นอกเหนือไปจากการร้องทุกข์หรือแจ้งความขอให้ดำเนินคดีอาญาแก่ผู้ที่ปฏิบัติฝ่าฝืนข้อห้ามของกฎหมายบางมาตรา ซึ่งมีบทกำหนดโทษทางอาญาไว้ด้วย อันอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลยุติธรรมทางอาญาในปัจจุบันนี้

ส่วนผู้ที่จะมาใช้สิทธิฟ้องร้องตามคดีพิพาทในมาตรา 8(2) นี้ได้จะต้องเป็นลูกจ้าง นายจ้างที่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์[54]

คดีพิพาทในมาตรา 8(2) นี้ สำหรับรายละเอียดจึงอาจแยกพิจารณาเป็น 2 ประเภทดังนี้

ก. ข้อพิพาทเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไว้ตามสมควร สำหรับมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองแรงงานนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีอนุสัญญาไว้มากมาย แม้หลายประเทศจะไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาเหล่านั้นทั้งหมด แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วลูกจ้างก็ได้รับการคุ้มครองมากกว่าที่อนุสัญญากำหนดไว้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างการใช้แรงงาน โดยทั่วไปแล้วเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิที่พึงได้ และให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนการจ้างงานในอัตราที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ หากไม่กำหนดสิทธิและผลประโยชน์ขั้นพื้นฐานเอาไว้ ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายเสียเปรียบในด้านเศรษฐกิจและสังคม อาจต้องยินยอมทำงานโดยยินยอมให้นายจ้างใช้อำนาจที่เหนือกว่าปฏิเสธการให้สิทธิและผลประโยชน์ที่จำเป็น

---

[54] ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 1 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 4.

ส่วนสิทธิและผลประโยชน์ของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยในปัจจุบันนี้ กฎหมายไม่จำกัดสิทธิของนายจ้างในการที่จะเลือกจ้างบุคคลใด ดังนั้น นายจ้างจะเลือกจ้างบุคคลได้ตามความต้องการของตนเอง และนายจ้างยังมิได้ถูกบังคับให้ต้องแบกรับภาระการจ้างบุคคลที่ทุพพลภาพหรือเจ็บป่วยเรื้อรัง นายจ้างเพียงแต่จ่ายเงินชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นก็สามารถเลิกจ้างได้ นอกจากนั้นในการลาพักผ่อนของลูกจ้าง กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีสิทธิที่จะกำหนดให้ลูกจ้างลาพักผ่อนเมื่อใดก็ได้ด้วย

ดังนั้น เมื่อมีข้อโต้แย้งสิทธิเกี่ยวกับสิทธิหรือผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่ลูกจ้างจะเป็นโจทก์ก็สามารถนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ทันที เว้นแต่กฎหมายจะกำหนดขั้นตอนเอาไว้ และนอกจากลูกจ้างจะเป็นโจทก์ฟ้องนายจ้างแล้ว กรมแรงงาน (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน) ก็อาจฟ้องนายจ้างเพื่อเรียกเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนและเงินเพิ่มได้ด้วย[55]

แต่ในปัจจุบันนี้ก็มีลูกจ้างเป็นจำนวนมากไปฟ้องคดีที่ศาลแรงงานด้วยข้อหาว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นการฟ้องโดยอาศัยบทบัญญัติในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวนี้ นักนิติศาสตร์หลายท่าน[56] ให้ความเห็นว่าเป็นกฎหมายสารบัญญัติอันมีผลเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะไม่ต้องถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และปัจจุบันศาลฎีกา[57] ก็ยืนยันว่าบทบัญญัติดังกล่าวนี้เป็นกฎหมายสารบัญญัติเช่นกัน และลูกจ้างก็สามารถนำคดีมาสู่ศาลได้ทันที เพราะการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่มีการกำหนดขั้นตอนว่าต้องผ่านพนักงานเจ้าหน้าที่เสียก่อน บทบัญญัติดังกล่าวนี้มีความสำคัญและมีความหมายอย่างยิ่งในความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เพราะเป็นบทบัญญัติที่จะป้องกันมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม มาตรานี้ก็ได้ให้อำนาจศาลแรงงานอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้นกว่าที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

---

[55] คำพิพากษาฎีกา 2762/2525.

[56] จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า 125 และเกษมสันต์ วิลาวรรณ, "การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม(2)," วารสารศาลแรงงาน, 1(ฉบับที่ 12, 2524), หน้า 6.

[57] คำพิพากษาฎีกาที่ 137/2524 และ 2425/2524.

ดังนั้น จึงเห็นได้ชัดว่าบทบัญญัติในเรื่อง "การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม" นี้มีลักษณะเป็นการคุ้มครองความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง จึงต้องถือว่าเป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย[58] ฉะนั้น คดีที่ฟ้องร้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างก็ต้องถือว่าเป็นคดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข. ข้อพิพาทเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ คำว่า "กฎหมายแรงงานสัมพันธ์" หมายถึง กฎหมายที่ว่าด้วยเรื่องของสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง สัญญาการร่วมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การนัดหยุดงานและการปิดงาน และเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในสถานประกอบกิจการ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศไทยปัจจุบัน คือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีบทบัญญัติที่สำคัญอยู่ 4 ลักษณะคือ[59]

1. การร่วมเจรจาต่อรอง
2. การระงับข้อพิพาทแรงงาน
3. คณะกรรมการลูกจ้าง
4. องค์การของลูกจ้าง

สิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ปัจจุบันนี้อาจพอสรุปได้ดังนี้[60]

1. ให้สิทธิลูกจ้างรวมกันจัดตั้งและเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยกำหนดให้มีสหภาพแรงงานได้ 2 ประเภท คือสหภาพแรงงานเฉพาะบริษัทและสหภาพแรงงานเฉพาะอุตสาหกรรม

---

[58] คำพิพากษาฎีกาที่ 217/2524 และ 1660/2528.

[59] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์," วารสารนิติศาสตร์, 11(ฉบับที่ 2, 2523), หน้า 280.

[60] จุฑา มนัสไพบูลย์, รายงานวิจัยประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ในข้อตกลงสภาพการจ้าง, (ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), หน้า 6-9.

2. ให้สิทธิลูกจ้างและหรือสหภาพแรงงานดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเจรจาทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงเดิม

3. ให้สิทธิลูกจ้างและหรือสหภาพแรงงานในการดำเนินการนัดหยุดงานตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด เพื่อสนับสนุนหรือผลักดันให้นายจ้างตกลงตามข้อเรียกร้อง

4. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการร้องเรียน กล่าวหา หรือฟ้องร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงาน เมื่อนายจ้างละเมิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

5. ให้สิทธิในการดำเนินการสหภาพแรงงาน โดยปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐ

6. ให้สิทธิลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างและได้รับการคุ้มครองจากการลงโทษกลั่นแกล้งจากนายจ้าง โดยกำหนดมาตรการให้ได้รับการคุ้มครองจากศาลแรงงาน

7. ให้สิทธิสหภาพแรงงานในการควบสหภาพแรงงานเข้าด้วยกันหรือร่วมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้างเพื่อประสานความร่วมมือระหว่างสหภาพต่าง ๆ

8. ให้สิทธิสหภาพแรงงานในการเสนอชื่อผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมการคัดเลือก เลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ

9. ให้สิทธิกรรมการสหภาพแรงงาน ลางานของนายจ้างเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้าง ในการเจรจาการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งการลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด

10. ให้สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง สำหรับการดำเนินงานตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นอกเสียจากว่าบุคคลดังกล่าวได้กระทำความผิดทางอาญา

11. ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเดิม เว้นแต่ว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า เป็นการคุ้มครองมิให้นายจ้างลดหย่อนผลประโยชน์ที่ได้ตกลงไว้กับลูกจ้าง

12. ให้การคุ้มครองผลประโยชน์แก่สมาชิกโดยระบุให้การดำเนินกิจการของสหภาพ ซึ่งอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม จะต้องกระทำในที่ประชุมใหญ่และให้นายทะเบียนมีอำนาจเข้าแทรกแซง หากปรากฏว่าสหภาพแรงงานดำเนินงานไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

13. คุ้มครองผลประโยชน์ตอบแทนในการจ้างงานของลูกจ้างมิให้ถูกกลั่นแกล้งตัดทอนสิทธิประโยชน์ เนื่องมาจากการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ส่วนสิทธิและผลประโยชน์ของนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ปัจจุบันนี้ เช่น นายจ้างมีสิทธิเช่นเดียวกับสหภาพแรงงานในการที่จะเป็นผู้ริเริ่มยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในทางที่นายจ้างจะได้ประโยชน์ยิ่งขึ้น มีสิทธิในการปิดงานงดจ้าง เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ ในด้านผลประโยชน์ของนายจ้างย่อมเกิดขึ้นจากสิทธิในการควบคุมบังคับบัญชาและสั่งการให้ลูกจ้างนั้นทำงานให้แก่ตนอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้[61]

นอกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังกำหนดถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของนายจ้างและองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้บริหารกฎหมายด้วย ผู้ฟ้องและผู้ถูกฟ้องตามกฎหมายนี้จึงมีด้วยกันหลายฝ่าย และการฟ้องคดีประเภทนี้มักเป็นเรื่องสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์เป็นส่วนใหญ่

(3) ในกรณีมาตรา 8 (3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ สำหรับคดีประเภทนี้เป็นคดีที่ต้องใช้สิทธิทางศาลตามที่กฎหมาย ซึ่งต้องพิจารณาดูตามบทบัญญัติของกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ ว่าได้กำหนดรับรองสิทธิไว้เพียงใดหรือไม่ จะเห็นได้ว่า กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้น ไม่มีปรากฏ จึงเป็นเรื่องที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อกาลอนาคต เคยมีความเห็นของนักกฎหมายแรงงานท่านหนึ่ง เห็นว่า "ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทน ซึ่งเป็นเรื่องที่นายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานเงินทดแทนได้อุทธรณ์แล้ว ฝ่ายที่ไม่

---

[61] เรื่องเดียวกัน, หน้า 11.

พอใจก็ให้ยื่นฟ้องต่อศาลได้ กฎหมายใช้คำว่า "ให้นำคดีไปสู่ศาลได้" (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 60) ซึ่งโดยทั่วไปการฟ้องคดี โจทก์ก็มักจะฟ้องอธิบดีกรมแรงงานเป็นจำเลย ขอให้เพิกถอนคำสั่งหรือวินิจฉัยใหม่ ความจริงน่าจะเป็นเพียงให้ร้องต่อศาลได้ไม่จำเป็นต้องฟ้องอธิบดีกรมแรงงานเป็นจำเลย เพราะการนำคดีไปสู่ศาลก็เพื่อให้ศาลวินิจฉัยใหม่ให้ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นเอง"[62]

ส่วนกรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ มีหลายประการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518[63]

(4) ในกรณีตามมาตรา 8(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรี ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ สำหรับคดีประเภทนี้เป็นอำนาจของศาลแรงงานในการพิจารณาทบทวน (review) คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ถึงแม้ว่าในกฎหมายนั้น ๆ จะมีบทบัญญัติคำวินิจฉัยหรือคำสั่งของเจ้าพนักงานหรือคณะกรรมการหรือรัฐมนตรีเช่นว่านั้นจะเป็นที่สุดก็ตาม ถ้าผู้เกี่ยวข้องที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยดังกล่าวประสงค์จะให้มีการเพิกถอนหรือแก้ไขคำวินิจฉัยเช่นว่านั้น ก็สามารถที่จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานเพื่อการทบทวนได้อีก แต่ถ้าในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้มีบทบัญญัติกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียนไว้แล้วว่าให้ดำเนินการต่อเจ้าพนักงานจนถึงที่สุดภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดเสียก่อน ก็จะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนตามขั้นตอนที่กำหนดไว้นั้น ๆก่อน[64]

ในตอนร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในมาตรา 8(4) นี้มีกรรมการบางท่านมีความเห็นในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดแล้วไม่ควรให้นำคดีมาสู่ศาลแรงงานอีก เพราะปกติคณะกรรมการแรงงาน

---

[62] สำนักกฎหมาย ตร.อุกฤษ มงคลนาวิน, รายงานการสัมมนาการระงับข้อพิพาทแรงงาน, หน้า 11-12.

[63] พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 50 วรรคสอง, 51,52.

[64] สุดาศิริ เฮงพูลธนา, คำบรรยายกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม, หน้า 207.

สัมพันธ์ดังกล่าวก็เป็นไตรภาคีอยู่แล้ว กล่าวคือประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยังคงความปรองดองกันอยู่ จะได้ทำงานร่วมกันต่อไปได้ด้วยความเข้าใจดีต่อกัน อีกฝ่ายหนึ่งโต้แย้งว่า คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น ถึงจะใช้ความพยายามสุขุมรอบคอบชี้ขาดข้อพิพาทเพียงไร ก็ยังถือว่าเป็นฝ่ายบริหาร มักจะถูกกล่าวอ้างว่าไม่ให้ความเป็นธรรมเท่าที่ควร จึงสมควรให้มีศาลแรงงานซึ่งเป็นคนกลางชี้ขาดอีกชั้นหนึ่ง และอีกฝ่ายยังมีความเห็นโต้แย้งว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ค่อยยอมรับฟังพยานหลักฐาน เร่งรีบวินิจฉัยชี้ขาดในระยะเวลาอันสั้น เจ้าหน้าที่ก็ยังมีไม่มากและยังไม่เชี่ยวชาญ ทำงานบกพร่อง ฉะนั้น ควรให้ศาลแรงงานวินิจฉัยชี้ขาดอีกชั้นหนึ่ง และในการให้อำนาจศาลแรงงานในการทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานต่าง ๆ นี้ ควรจะให้ขึ้นสู่ศาลแรงงานเฉพาะปัญหาข้อกฎหมายและเป็นศาลในระดับสูง แต่กรรมการบางท่านมีความเห็นว่าควรวินิจฉัยชี้ขาดเฉพาะในเรื่องข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิเท่านั้น[65]

สำหรับคดีในมาตรา 8(4) นี้ ขอแยกพิจารณาในรายละเอียดดังนี้

ก. ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่มีหน้าที่วินิจฉัยโดยตรงคือ

1. ในกรณีการเรียกร้องเงินทดแทน

1.1 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง เจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างโดยเรียกร้องผ่านทางพนักงานเงินทดแทน เมื่อพนักงานเงินทดแทนพิจารณาแล้วเห็นว่ามีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ถ้านายจ้างหรือผู้ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนไม่พอใจคำสั่งของพนักงานเงินทดแทน ก็จะต้องอุทธรณ์ต่ออธิบดีกรมแรงงานภายใน 15 วัน และเมื่ออธิบดีกรมแรงงานมีคำสั่งแล้ว ผู้ที่ไม่เห็นชอบก็อาจนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่งของอธิบดีกรมแรงงาน

---

[65] บันทึกการประชุมคณะกรรมการเรื่องศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ครั้งที่ 3/2520 (24 สิงหาคม 2520) และครั้งที่ 11/2521 (22 มีนาคม 2521) ณ ห้องประชุมกระทรวงยุติธรรม

1.2 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายดังกล่าว เฉพาะในเขตท้องที่บางท้องที่ ซึ่งนายจ้างมีลูกจ้างทำงานอยู่ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย การเรียกร้องเงินทดแทนในกรณีนี้จะต้องเรียกจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้เงินค่าทดแทนหรือนายจ้างไม่พอใจคำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะต้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนภายใน 30 วัน และเมื่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ผู้อุทธรณ์ยังไม่พอใจ ก็อาจนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น

2. ในกรณีการขออนุญาตเด็กทำงานอื่นที่กระทรวงมหาดไทยมิได้กำหนดไว้ นายจ้างจะต้องยื่นคำขอตามแบบที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนด พร้อมกับนำเด็กและหลักฐานต่าง ๆ มาแสดงต่อพนักงานออกใบอนุญาต เมื่อพนักงานดังกล่าวมีคำสั่งเช่นไร นายจ้างผู้ขอไม่พอใจ ก็สามารถนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้

3. ในกรณีอธิบดีกรมแรงงานและผู้ที่ได้รับมอบหมายชี้วมีหน้าที่ในการอนุญาตในเรื่องต่าง ๆ ตามกฎหมาย เช่นการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ และการทำงานในวันหยุด[66] เมื่ออธิบดีกรมแรงงานและผู้ที่ได้รับมอบหมายมีคำสั่งเช่นไร ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่พอใจก็สามารถนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้

4. ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำเตือนไปยังนายจ้างที่ฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ปฏิบัติการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือนนั้น[67] คำเตือนดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายจ้างผู้ได้รับคำเตือนจึงนำคดีมาฟ้องศาลตามมาตรา 8(4) ไม่ได้ และจะฟ้องขอเพิกถอนคำเตือนตามมาตรา 8(2) ก็ไม่ได้ โดยศาลฎีกาเคยวินิจฉัยไว้ว่า การที่พนักงานตรวจแรงงานให้คำเตือนไม่เป็นการที่จะถือได้ว่ามีข้อโต้แย้งเกิดขึ้น

---

[66]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 4 และข้อ 11.

[67]ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 77.

ระหว่างนายจ้างกับพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้องศาลเพื่อให้เพิกถอนคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงาน[68]

ข. ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แยกพิจารณาได้ 2 กรณีคือ

1. กรณีซึ่งมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยชัดแจ้งว่าให้นำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้เมื่อ[69] รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าวแล้ว ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยอาจฟ้องศาลแรงงานขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นได้โดยไม่มีข้อจำกัดในการฟ้องแต่อย่างใด

2. กรณีซึ่งกฎหมายมิได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งว่าให้นำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ โดยเฉพาะสำหรับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทต่าง ๆ เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำวินิจฉัยในเรื่องต่าง ๆ แล้ว บางเรื่องก็มีบทบัญญัติวางวิธีการปฏิบัติต่อไปเอาไว้ เช่นตามมาตรา 23 ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสาธารณูปโภคหรือสาธารณูปการบางอย่าง เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยแล้ว ผู้ที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยนั้นจะต้องใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ถ้าไม่ใช้สิทธิอุทธรณ์ดังกล่าวภายในกำหนดเวลาตามกฎหมาย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีนี้จะเป็นที่สุด

แต่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์บางเรื่องก็มีบทบัญญัติกำหนดไว้ว่าให้เป็นที่สุด เช่นกรณีตามมาตรา 24 ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน และรัฐมนตรีสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำหน้าที่ชี้ขาด และในขณะเดียวกันคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์บางเรื่องก็ไม่มีบทบัญญัติกำหนดไว้ว่าให้เป็นที่สุด เช่นกรณีตามมาตรา 125 การวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

---

[68] คำพิพากษาฎีกาที่ 1444/2519, 1701/2523...ฯลฯ.

[69] พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 6, 7, 8.

สำหรับกรณีที่กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดโดยไม่มีบทบัญญัติกำหนดไว้ว่าคำวินิจฉัยชี้ขาดเช่นว่านั้นให้เป็นที่สุด คู่กรณีที่ไม่พอใจในคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้น ๆ ย่อมมีสิทธิที่จะนำคดีมาฟ้องยังศาลแรงงานเพื่อขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้น ๆ ได้[70]

ส่วนกรณีที่กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดโดยมีบทบัญญัติกำหนดไว้ว่าคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุดนั้น หมายความว่า เป็นที่สุดเมื่อเป็นคำวินิจฉัยที่ถูกต้องตามกฎหมายที่ให้อำนาจมีคำสั่งหรือคำวินิจฉัยเช่นว่านั้น มิได้หมายความว่าแม้คำสั่งวินิจฉัยนั้นจะไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็จะถึงที่สุดและนำมาฟ้องร้องต่อศาลไม่ได้ด้วย ศาลย่อมมีอำนาจพิจารณาพิพากษาได้ว่าคำสั่งวินิจฉัยนั้นถูกต้องชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ แต่ศาลจะไม่รื้อฟื้นข้อเท็จจริงหรือดุลพินิจที่เจ้าหน้าที่ของฝ่ายบริหารรับฟังหรือวินิจฉัยมาโดยถือว่าการใช้ดุลพินิจเป็นปัญหาข้อเท็จจริง การจะฟังข้อเท็จจริงหรือใช้ดุลพินิจไปในทางใด จะถือว่าเป็นการมิชอบด้วยกฎหมายมิได้ เว้นแต่การฟังข้อเท็จจริงหรือการใช้ดุลพินิจนั้นไม่มีพยานหลักฐานหรือเหตุผลสนับสนุนเพียงพอหรือมิได้เป็นไปโดยสุจริต อันถือได้ว่าการวินิจฉัยเช่นนั้นไม่เป็นการชอบด้วยกฎหมาย[71]

(5) ในกรณีมาตรา 8(5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน สำหรับคดีประเภทนี้ก็เป็นคดีมีข้อพิพาทเช่นกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. คำว่า "ละเมิด" ในที่นี้ก็พิจารณาตามหลักที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 ลักษณะ 5 มาตรา 420

2. ต้องเป็นกรณีที่นายจ้างกระทำละเมิดต่อลูกจ้าง หรือลูกจ้างกระทำละเมิดต่อนายจ้าง ไม่ใช่เรื่องที่นายจ้างหรือลูกจ้างกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น หรือบุคคลอื่นกระทำละเมิดต่อนายจ้างหรือลูกจ้าง[72]

---

[70] คำพิพากษาฎีกาที่ 2053/2519, 1471/2521...ฯลฯ.

[71] คำพิพากษาฎีกาที่ 646-647/2510, 2571/2520.

[72] คำพิพากษาฎีกาที่ 3540/2524.

3. การกระทำละเมิดซึ่งจะอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน กรณีนี้จะต้อง "สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน" หรือ "เกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน" เท่านั้น

ในตอนร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในมาตรา 8(5) นี้ มีกรรมการบางท่านเล่นอว่า "ควรให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาคดีละเมิดระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง และที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกด้วย ให้บุคคลภายนอกฟ้องลูกจ้างในศาลแรงงานได้ เพราะถ้าให้แยกไปฟ้องศาลธรรมดา ผลของคดีในศาลแรงงานและศาลธรรมดาอาจจะแตกต่างกันได้ "แต่กรรมการบางท่านไม่เห็นด้วย โดยให้เหตุผลว่า "ในชั้นนี้ควรจำกัดอำนาจศาลแรงงานให้แคบเฉพาะคดีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น" ดังนั้น เมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ในมาตรา 8(5) ก็ให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาเฉพาะคดีละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น[73]

ส่วนผู้ที่จะมาใช้สิทธิฟ้องร้องตามคดีพิพาทในมาตรา 8(5) นี้ได้ จะต้องมีความสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน ดังนั้น จึงไม่จำกัดเฉพาะต้องเป็นลูกจ้างนายจ้างที่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น แต่รวมถึงลูกจ้างนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

(6) ในกรณีมาตรา 8(6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ สำหรับคดีประเภทนี้เป็นการให้อำนาจศาลแรงงานซึ่งเป็นหลักการที่เพิ่มเติมขึ้นมาโดยคณะกรรมาธิการวิสามัญแปรญัตติ ซึ่งมีทั้งกรรมาธิการที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย โดยฝ่ายที่เห็นด้วยให้เหตุผลว่า "ถ้าเขียนไว้ก็ไม่เสียหายอะไร เนื่องจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็จะได้แก้ไขใหม่อยู่แล้ว เพื่อให้

---

73 รายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ..... ครั้งที่ 2/2521 (11 สิงหาคม 2521) ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา.

ล่อดคล้องกัน"[74] แต่จนปัจจุบันนี้ก็ยังไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อความสอดคล้องดังกล่าว

และอำนาจในการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ ยังมีนักกฎหมายอีกบางท่านเห็นว่า "มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เท่านั้นหรือ" เพราะถ้าจะแปลความหมายกันในทางกว้างแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยน่าจะมีอำนาจที่จะเสนอข้อพิพาทแรงงานให้ศาลชี้ขาดเสมอ โดยการจะบัญญัติไว้แต่เพียงสั้น ๆ ว่า "ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาด" เท่านั้น และยังเห็นต่อไปว่า "อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตามมาตรา 8(6) นี้ไม่น่าจะเกิดขึ้นได้ เพราะถ้ากฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ให้อำนาจแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องบัญญัติซ้ำหรือต้องอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 อีก"[75]

2.2.2 อำนาจศาลแรงงานในต่างประเทศในคดีเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในส่วนนี้จะขอยกอำนาจศาลแรงงานในต่างประเทศมาพิจารณา 6 ประเทศ คือ

2.2.2.1 ศาลแรงงานของประเทศฝรั่งเศส Conseil de prud' hommers ซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นต้นของประเทศฝรั่งเศส อาจจะแบ่งแยกออกเป็นแผนกต่าง ๆ ตามรูปแบบของการกระทำหรือกิจการได้ถึง 5 แผนก คือ[76]

---

[74] บันทึกการประชุมคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ....สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ 3(21 ธันวาคม 2521) ณ ห้องประชุมคณะกรรมาธิการหมายเลข 4 ชั้น 3 ตึกรัฐสภา

[75] พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 192.

[76] ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "รายงานการดูงานศาลแรงงาน ณ ประเทศอิสราเอลและประเทศฝรั่งเศส," ดุลพาห, 31(มกราคม-กุมภาพันธ์ 2527), หน้า 67-68., Xavier Blan-Jouvan, "The settlement of Labour Disputes in France," in Labour Courts and Grievance Settlement in Western Europe, Edited by Benjamin Aaron, (California: University of California, 1971), pp. 17-18.

1. แผนกพาณิชยกรรม (la section du commerce et des services commerciaux หรือ Commercial Section) พิจารณาคดีข้อพิพาทในกิจการพาณิชยกรรมที่เกี่ยวกับลูกจ้าง เสมียนและผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่เป็นหัวหน้าคนงานที่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชา (White-collar workers and suppervisory personnel)

2. แผนกอุตสาหกรรม (la section de l'industrie หรือ Industrial Section) จะพิจารณาคดีข้อพิพาทในกิจการอุตสาหกรรมโดยตรงเกี่ยวข้องกับลูกจ้างที่ทำงานหรือหัวหน้าคนงานที่กระทำการด้านผลผลิตโดยตรง

3. แผนกบุคคลฝ่ายบริหาร (la section de l' encadrement) จะพิจารณาคดีเฉพาะลูกจ้างที่มีอำนาจในการบริหาร

4. แผนกเกษตรกรรม (la section de l' agriculature หรือ Agricultural Section) จะพิจารณาคดีข้อพิพาทที่เกี่ยวกับลูกจ้างคนงานในกิจการเกี่ยวกับเกษตรกรรม

5. แผนกกิจการอื่น ๆ (la section des activites diverses Miscellaneous Section) จะพิจารณาคดีข้อพิพาทที่เกี่ยวกับลูกจ้างคนงานในกิจการอื่น ๆ นอกจากกิจการทั้ง 4 ข้างต้น

สำหรับอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของศาลแรงงานของประเทศฝรั่งเศสจะครอบคลุมเฉพาะข้อพิพาทส่วนตัว คือข้อพิพาทที่ไม่ได้เกี่ยวกับลูกจ้างทั่ว ๆ ไป แต่เป็นข้อพิพาทที่เป็นเรื่องส่วนตัว เช่นในเรื่องเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

สำหรับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามกฎหมายของประเทศฝรั่งเศสนั้น กำหนดลักษณะของเหตุเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม มีเงื่อนไขอยู่ 2 ประการคือ สาเหตุแห่งการเลิกจ้างจะต้องเป็นสาเหตุอันเป็นจริงและสาเหตุอันสมควร ถ้าขาดเหตุผลดังกล่าว การเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้น ในการเลิกจ้างจะต้องประกอบด้วยสาเหตุทั้ง 2 ประการนี้

เมื่อมีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นย่อมก่อให้เกิดสิทธิแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในการขอกลับเข้าทำงานตามเดิม ในการเรียกค่าชดเชยและค่าเสียหายต่าง ๆ เรียกค่าจ้างในระหว่างที่ตนถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ศาลแรงงานของประเทศฝรั่งเศสจะมีเขตอำนาจรวมถึงกิจการทุกอาชีพ และรวมถึงลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจด้วย ซึ่งในกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้นต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน

สำหรับคดีเกี่ยวกับแรงงานในส่วนอาญานั้นไม่ว่าจะเป็นคดีทางอาญาใด ๆ ทั้งสิ้น ศาลแรงงานของประเทศฝรั่งเศสไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาเลย เพราะไม่มีกฎหมายกำหนดให้อำนาจไว้[77]

2.2.2.2 ศาลแรงงานของประเทศเยอรมันตะวันตก

สำหรับข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ในกรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องและตกลงกันไม่ได้นั้น ตามกฎหมายของเยอรมันไม่มีการบังคับชี้ขาด ฉะนั้น จึงเป็นเรื่องที่คู่กรณีจะต้องหาทางตกลงกันเอง ทั้งนี้โดยการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือจะใช้บริการของรัฐ คือคณะผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดก็ได้ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องอำนวยความสะดวกทุกทางในการที่จะให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ดังนั้น ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์นี้อาจจะยุติได้โดยการนัดหยุดงานและปิดงานงดจ้าง ซึ่งข้อพิพาทดังกล่าวนี้จะไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน ส่วนข้อพิพาทแรงงานอย่างอื่นนั้นอยู่ภายใต้อำนาจของศาลแรงงาน โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานก่อน คือ

1. ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน คือข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับการมีหรือไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน

2. ข้อพิพาทจากการละเมิดเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน

3. ข้อพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อพิพาทระหว่างสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

4. ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของลูกจ้าง

---

[77] ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุลและเกษมสันต์ วิลาวรรณ, "รายงานการดูงานศาลแรงงานประเทศอิสราเอลและประเทศฝรั่งเศส," หน้า 65.

5. อำนาจอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่องค์การของรัฐหรือนิติบุคคลให้เป็นอำนาจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัย

นอกจากศาลแรงงานของเยอรมันจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ ย้างต้นแล้ว ศาลแรงงานก็ยังมีอำนาจที่จะทำการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง เพื่อให้คู่กรณีตกลงกันในปัญหาดังกล่าวก่อนที่จะนำคดีมาสู่ศาลได้ด้วย[78]

ส่วนข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับเรื่องทางอาญาและทางการเมือง (Criminal and Political matter) เช่นการนัดหยุดงานที่มีผลทางการเมือง (Political strike) เป็นต้น นั้น ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน แต่อยู่ในอำนาจของศาลของฝ่ายบริหารหรือศาลยุติธรรมธรรมดา[79]

2.2.2.3 ศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล

ศาลแรงงานภาคมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่เกี่ยวกับแรงงานในส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดังต่อไปนี้

1. อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่เกี่ยวกับแรงงานทางแพ่ง[80]

1.1 ข้อพิพาทส่วนบุคคลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

1.2 ข้อพิพาทร่วมในส่วนที่เป็นปัญหากฎหมาย ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิซึ่งมิใช่ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ระหว่างคู่กรณีอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันปัญหาการมีอยู่ การใช้ การตีความหรือการผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น

---

[78] วิศิษฐ์ ลิมานนท์, นายสำเริง ไชยยืด, "รายงานการดูงานศาล ณ ประเทศฝรั่งเศสสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันและอิตาลี," ดุลพาห, 26 (กันยายน-ตุลาคม 2522), หน้า 22.

[79] Thilo Ramm, "Labor Courts and Grievance, Settlement in West Germany," p. 107.

[80] สมโชค สุขารมณ์, "ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล," หน้า 67-68.

1.3 คดีละเมิด (Civil Wrongs Actions) อันมีมูลมาจากการผิดสัญญาละเมิดกฎหมาย แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า มูลความแห่งคดีมาจากข้อพิพาทอันเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

นอกจากคดีทั้ง 3 ประเภทนี้แล้ว ศาลแรงงานไม่ใช่เป็นเพียงตุลาการทางด้านบริหารเท่านั้น แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบศาลยุติธรรมด้วย ศาลแรงงานภาคมีอำนาจที่จะอนุญาตหรือสั่งได้เช่นเดียวกับศาลเยต (ซึ่งเป็นศาลชั้นที่สองในระบบศาลยุติธรรม) ดังนั้นศาลแรงงานจึงมีอำนาจที่จะพิจารณาคดีตามที่เหตุการณ์จะเกี่ยวพันไปถึงคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานด้วย

2.2.2.4 ตุลาการอุตสาหกรรมของประเทศสหราชอาณาจักร

ปัจจุบันตุลาการอุตสาหกรรมมีอำนาจพิจารณามากมายนับตั้งแต่เรื่องความลำเอียงในเรื่องเพศ (Sex discrimination) ไปจนถึงคดีที่กล่าวหาว่านายจ้างไม่ยอมจัดเวลาให้ลูกจ้างไปทำหน้าที่ในสหภาพแรงงาน[81] โดยตุลาการอุตสาหกรรมมีอำนาจพิจารณาคดีตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ดังนี้คือ[82]

1. ตามพระราชบัญญัติสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1974 (Trade Union and Labour Relation Act 1974) ซึ่งเป็นคดีเกี่ยวกับการให้คนงานออกโดยไม่เป็นธรรม (Unfair Dismissal) หรือกรณีเลิกจ้างกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน คดีเกี่ยวกับกรณีที่สหภาพแรงงานไม่รับคนงานเข้าเป็นสมาชิกหรือขับออกจากการเป็นสมาชิก คดีเกี่ยวกับการขอให้รับรองหรือเพิกถอนการรับรองสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองการร้องขอให้รับรองข้อบังคับของสหภาพแรงงาน และการร้องขอให้เพิกถอนการจดทะเบียนสหภาพแรงงานกรณีที่สหภาพแรงงานไม่รับสมาชิกหรือขับออกจากสมาชิก

---

[81] รักเกียรติ วัฒนพงษ์, "ศาลแรงงานในฮ่องกง," วารสารศาลแรงงาน, 4(ธันวาคม 2526), หน้า 12.

[82] ประมุข สุวัสดิมงคล, โสภณ รัตนากร, รายงานการดูงานศาลยุติธรรมณ ประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา, สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ, หน้า 20 และไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, "ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ," ในศาลแรงงานปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน, รวบรวมโดยโครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522, หน้า 26.

2. ตามพระราชบัญญัติค่าทดแทนคนล้นงาน ค.ศ. 1965 (Redundancy Act 1965) ซึ่งเป็นคดีเกี่ยวกับสิทธิของคนงานที่จะได้รับค่าทดแทนกรณีที่นายจ้างให้ออกจากงานเนื่องจากคนล้นงานและสิทธิของนายจ้างที่จ่ายเงินทดแทนดังกล่าวไปแล้วจะได้รับเงินชดเชยจากเงินกองทุน ซึ่งรัฐบาลเรียกเก็บไว้เพื่อการนี้มากน้อยเพียงใด

การเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงานในประเทศอังกฤษมีเงินกองทุนคนล้นงาน (Redundancy Fund) ซึ่งนายจ้างทั่วประเทศร่วมกันจ่ายเงินสมทบกองทุน หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลคนล้นงานและได้จ่ายค่าทดแทนกรณีคนล้นงาน (redundancy payment) ให้แก่ลูกจ้างทั่วไป

ลูกจ้างที่เรียกร้องค่าทดแทนจากการที่ตนถูกเลิกจ้าง เพราะคนล้นงานต้องยื่นฟ้องภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่มีการเลิกจ้าง

การเลิกจ้างเพราะคนล้นงานเป็นการปลดคนงานอย่างยุติธรรมได้ แต่หากได้ดำเนินไปโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่เหมาะสม การเลิกจ้างอาจกลายเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้

3. ตามพระราชบัญญัติสัญญาจ้างแรงงาน ค.ศ. 1972 (Contracts of Employment Act 1972) ซึ่งเป็นคดีที่คนงานไม่ได้รับคำบอกกล่าวนั้นไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมาย

4. ตามพระราชบัญญัติระเบียบตุลาการอุตสาหกรรม (แรงงานสัมพันธ์) ค.ศ. 1974 (The Industrial Tribunals (Labour Relation) Regulations Act 1974)

ซึ่งอาจสรุปเป็นรายละเอียดได้ว่าตุลาการอุตสาหกรรมมีอำนาจพิจารณาในกรณีดังต่อไปนี้[83]

1. อุทธรณ์เกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าฝึกหัดงานอุตสาหกรรม (industrial training levies)

---

83 B.A Hepple, Employment Law, Par. 774, pp. 362-364.

2. ตีความเกี่ยวกับข้อสัญญาในสัญญาจ้าง เฉพาะที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษร (written particulars of employment term)

3. ตีความเกี่ยวกับรายงานการจ่ายค่าจ้าง (itemised pay statements)

4. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการจ่ายค่าที่ค้ำประกันไว้ (guarantee payments)

5. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าตอบแทนสำหรับการพักงาน (remuneration on suspension)

6. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยบอกล่วงหน้าในระยะสั้น ๆ เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

7. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการหยุดงานเพื่อทำหน้าที่ของสหภาพแรงงาน (time off for trade union duties)

8. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการหยุดงานเพื่อกิจกรรมของสหภาพแรงงาน (time off for trade union activities)

9. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการหยุดงานสำหรับหน้าที่ทางสาธารณชน (time off for public duties)

10. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการหยุดงานเพื่อหางาน (time off to look for work) หรือจัดการเกี่ยวกับการฝึกอบรม (time off to make arrangements for training)

11. ข้อเรียกร้องโดยลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายค่าคลอดบุตร (maternity pay)

12. ข้อเรียกร้องและอุทธรณ์เกี่ยวกับการเรียกคืนเงินที่จ่ายเกี่ยวกับค่าคลอดบุตรของลูกจ้าง

13. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (Unfair dismissal)

14. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการขอเหตุผลโดยลายลักษณ์อักษรสำหรับการเลิกจ้าง (written statement of reasons for dismissal)

15. ตีความเกี่ยวกับการจ่ายเงินซ้ำซ้อน (redundancy payments)

16. ตีความและอุทธรณ์เกี่ยวกับการเรียกคืนการจ่ายเงินซ้ำซ้อน (redundancy payments rebates)

17. ตีความเกี่ยวกับการจ่ายเงินที่คล้ายกับการเรียกคืนการจ่ายเงินซ้ำซ้อนของข้าราชการพลเรือน (redundancy rebates in respect of civil servants)

18. ตีความเกียวกับปัญหาที่วินิจฉัยแล้ว โดยคณะกรรมการตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ 23 ฉบับที่ประกาศใช้ในระหว่างปี ค.ศ. 1946 ถึงปี ค.ศ. 1963 เกี่ยวกับเงินชดเชย เพราะการสูญเสียตำแหน่ง (compensation for loss of office)

19. การตีความเกี่ยวกับปัญหา เรื่อง ค่าชดเชยในการสูญเสียตำแหน่งภายใต้กฎหมายทั้งหลายตั้งแต่ปี ค.ศ. 1965

20. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการจ่ายเงินโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (the Secretary of State) เนื่องจากการล้มละลายของนายจ้าง (on insolvency of the employer)

21. ขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับวิธีการในการจัดการเรื่องการจ่ายเงินซ้ำซ้อน (procedure for handling redundancies)

22. ข้อเรียกร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับค่าทดแทนภายใต้คำสั่งคุ้มครอง (remuneration under protective awards)

23. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการกีดกันอันไม่ชอบด้วยกฎหมายเพราะเพศหรือสถานะทางการสมรส (Unlawful discrimination on grounds of sex or marital status)

24. ขอเรียกร้องเกี่ยวกับการกีดกันอันไม่ชอบด้วยกฎหมายเพราะเหตุทางเชื้อชาติ (unlawful discrimination on racial grounds)

25. ข้อเรียกร้องหรือคำสั่งเกี่ยวกับผลของข้อสัญญาความเสมอภาคในสัญญาระหว่างชายและหญิง (The effect of an equality clause in the contracts of men and women)

26. อุทธรณ์เกี่ยวกับการแจ้งเรื่องการให้ปรับปรุงและข้อห้ามของผู้ตรวจสุขภาพและความปลอดภัย

27. ข้อเรียกร้องของตัวแทนเรื่องความปลอดภัย (safety representatives) เกี่ยวกับการหยุดงานโดยมีค่าจ้างเพื่อทำหน้าที่ตามกฎหมาย (time off with pay to perform statutory functions)

28. ตีความปัญหาว่าองค์กรใดเป็นสหภาพแรงงานอิสระที่รับรองเพื่อทำหน้าที่เจรจาต่อรองร่วมและปัญหาว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามหน้าที่ ต้องปรึกษาเกี่ยวกับการทำสัญญากับบุคคลภายนอก เรื่องระบบเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ (occupational pension schemes)

29. ตีความเกี่ยวกับปัญหาว่าชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันหรือไม่ ในการเป็นสมาชิกของกองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ

30. ตีความเกี่ยวกับข้อพิพาทในปัญหาของความหมายว่า "งานท่าเรือ (dock work)" ภายใต้ระบบการใช้แรงงานท่าเรือ

31. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการไล่ออกอย่างไม่มีเหตุผลในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

32. ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการหยุดงานก่อนการคลอดบุตร (time off for antenatal care)

สำหรับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามกฎหมายอังกฤษ เมื่อศาลได้พิจารณาแล้วว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม กฎหมายก็ได้กำหนดแนวทางในการแก้ไขเยียวยาไว้ คือ

1. การรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม (Reinstatement) โดยนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในทุก ๆ ด้านเหมือนเดิม และลูกจ้างยังคงมีสิทธิต่าง ๆ เสมือนกับว่าลูกจ้างไม่ได้ถูกเลิกจ้าง

2. การรื้อฟื้นความสัมพันธ์ทางการจ้างขึ้นใหม่ (Re-engagement) ต่างจากการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมตรงที่ว่าลูกจ้างอาจถูกให้ไปทำงานอื่นต่างจากตำแหน่งเดิมของตนที่ทำอยู่ก่อนเลิกจ้าง โดยมีเงื่อนไขว่างานใหม่นั้น

ใกล้เคียงกับงานเก่าหรือเหมาะสมด้วยประการอื่น และอาจจะกลับเข้าไปทำงานกับนายจ้างคนเดิมหรือนายจ้างคนอื่นซึ่งเป็นนายจ้างในกิจการเครือเดียวกัน

แม้ว่าลูกจ้างจะได้กลับเข้าทำงานแล้ว แต่ข้อกำหนดต่าง ๆ ในคำสั่งของศาล หากนายจ้างยังไม่ได้ปฏิบัติตามโดยครบถ้วน ศาลก็อาจจะสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเนื่องจากการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเพียงบางส่วน ซึ่งได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างโดยเงินค่าสินไหมทดแทนสูงสุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายไม่เกิน 5,200 ปอนด์

แม้ว่าศาลจะได้มีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่นายจ้างก็สามารถที่จะปฏิเสธไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ เพราะตามหลักกฎหมายอังกฤษไม่อาจมีการบังคับให้ปฏิบัติการชำระหนี้ โดยเฉพาะเจาะจงตามสัญญาจ้างแรงงานได้ ซึ่งเมื่อนายจ้างปฏิเสธที่จะรับลูกจ้างเข้าทำงาน ศาลก็จะมีคำสั่งให้นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายเพิ่มขึ้นจากเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ กรณีที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่ศาลไม่ได้มีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ซึ่งเสมือนเป็นเบี้ยปรับให้แก่ลูกจ้าง และเงินค่าเสียหายนี้จะต้องจ่ายเพิ่มมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเหตุผลในการปฏิเสธไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และเหตุใดที่เลิกจ้างลูกจ้างนั้น เนื่องจากเหตุใด

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ต้องการกลับเข้าไปทำงานอีก หรือศาลพิจารณาแล้วไม่ได้มีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเงินค่าเสียหาย

2.2.2.5 ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมของประเทศสิงคโปร์

สำหรับอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์แยกเป็นการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทระดับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทในศาลอุตสาหกรรม

สำหรับการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทในศาลชี้ขาดข้อพิพาทอุตสาหกรรม

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อไปนี้

1. [84]การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเมื่อผ่านขั้นตอนของการ

---

[84]ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, "ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ," หน้า 32-33.

ไกล่เกลี่ยประนีประนอมของเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานแล้วไม่บรรลุผล และมีเงื่อนไขประการใดประการหนึ่งต่อไปนี้

1.1 สหภาพแรงงานและนายจ้างคู่กรณีได้ตกลงกันยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชี้ขาดข้อพิพาท

1.2 เมื่อสหภาพแรงงานหรือนายจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในข้อพิพาทเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีหรือเงินโบนัส ไม่อาจตกลงกันได้ ได้ยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชี้ขาด

1.3 เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม

1.4 เมื่อประธานาธิบดีมีคำสั่งประกาศให้ข้อพิพาทแรงงานที่กระทบกระเทือนประโยชน์ของประชาชนให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชี้ขาด

1.5 อธิบดีกรมอัยการอาจจะประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทแรงงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะ เพื่อให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมทำการชี้ขาด

เว้นแต่ในกรณีที่เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการของรัฐบาล ประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมต้องขอรับการอนุมัติจากประธานาธิบดีก่อนที่จะทำการชี้ขาด

2.[85] ข้อพิพาทเกี่ยวกับการให้คู่กรณีจะอยู่ร่วมกันได้โดยดี โดยศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมเป็นส่วนหนึ่งในการจัดตั้งระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อำนาจพิจารณาในส่วนนี้จะเกี่ยวเนื่องกับการวินิจฉัยชี้ขาดให้เป็นไปตามข้อกำหนดสิทธิ (Issues of right) ซึ่งจะพิจารณาจากความมีเหตุผลของการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการ (managerial functions) การยอมรับของสหภาพแรงงาน

---

[85] Tan Boom Chiang, "Industrial Arbitration Court Singapore," in Industrial Courts in English-speaking Developing Countries, Edited by Alan Gladstone (Geneva: International Institute for Labour Studies, 1976), pp. 88-90.

ความเหมาะสมกับลูกจ้าง เพื่อความมุ่งหมายให้เป็นหลักในการทำข้อตกลงร่วมเจรจาต่อรองประโยชน์ภายหลังของข้อตกลงหรือคำสั่ง ข้อที่เคยปฏิบัติต่อกันมาระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง การเลิกจ้างนั้นอยู่ภายใต้ข้อกำหนดที่จำกัดหรือเกิดจากการปฏิบัติทางแรงงานที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เช่นเรื่องการวินิจฉัยสั่งการ (Award) เกี่ยวกับสิทธิการจัดการบริหารที่สมเหตุสมผล การรับรองสหภาพแรงงาน การพิจารณาจำนวนลูกจ้างเพื่อยื่นข้อเรียกร้อง การตีความบังคับใช้ข้อตกลงหรือคำตัดสิน การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น

3. ข้อร้องทุกข์ตามบทบัญญัติของกฎหมาย การตีความถ้อยคำและบทบัญญัติของข้อตกลงและคำตัดสินเพื่อเป็นกรรเจรจาต่อรองร่วมโดยการยืนยันประกาศใช้บังคับข้อตกลงเจรจาต่อรองร่วมให้มีผลบังคับใช้ ซึ่งอำนาจอันนี้จะเป็นการสนับสนุนข้อตกลงร่วมที่ผ่านการรับรองจากการเจรจาต่อรองร่วมแล้วอันเกิดเป็นหลักฐานมีผลใช้บังคับโดยคำสั่งของศาล โดยอาจทำด้วยการร้องขอเมื่อบทบัญญัติของกฎหมายยินยอม หรือมีความจำเป็นต้องตีความบทบัญญัติในข้อตกลงร่วมเพื่อแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทที่เกิดขึ้น หรือเพื่อตีความเนื้อหาในการสิ้นสุดของข้อตกลงร่วม หรือมีการแปลความหมายของข้อกำหนดและบทบัญญัติของข้อตกลงร่วมและคำสั่ง ทั้งที่เกิดจากผู้ชี้ขาดและโดยศาลที่ผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ยมาแล้วไม่ว่าจะเป็นแบบพิธีหรือไม่

4. บังคับให้การชี้ขาดมีผลโดยศาลจะจัดหาผู้ชี้ขาดผลประโยชน์ ซึ่งคำชี้ขาดจะอยู่เหนือข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดจากข้อตกลงร่วม หรือคำสั่งของศาล อำนาจพิจารณาของศาลในที่นี้จะมีเพียงการแปลความหรือขยายความข้อตกลงร่วมหรือคำสั่ง เพื่อให้คู่กรณียอมรับข้อตกลงร่วมหรือคำสั่ง

5. บังคับตามถ้อยคำและข้อตกลงของสัญญาเจรจาต่อรองร่วมที่จะได้จดทะเบียนไว้แล้ว เมื่อมีการกล่าวอ้างว่ามีการล่วงละเมิดเกิดขึ้น

2.2.2.6 ศาลอุตสาหกรรมของประเทศมาเลเซีย

สำหรับอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของศาลอุตสาหกรรม การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในมาเลเซียแยกเป็นการพิจารณาวินิจฉัยในระดับเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและการพิจารณา

วินิจฉัยโดยศาลอุตสาหกรรม[86]

สำหรับการพิจารณาวินิจฉัยในศาลอุตสาหกรรม

[87]ศาลอุตสาหกรรมมีอำนาจในการพิจารณายื่ยาดข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ตกลงกันไม่ได้ หลังจากที่ผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานโดยกรมแรงงานหรืออธิบดีกรมแรงงานแล้ว และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่าสมควรให้ศาลอุตสาหกรรมยื้ยาด ส่วนข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธินั้นจำกัดอยู่เฉพาะแต่กรณีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้างประสงค์จะให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานดังเดิม ส่วนข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิในเรื่องอื่น ๆ เป็นอำนาจของเจ้าพนักงานกระทรวงแรงงาน โดยศาลอุตสาหกรรมจะพิจารณาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งกำหนดไว้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 (The Industrial Relations Act, 1967) ดังนี้[88]

(1) เมื่อข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นหรือถูกยกขึ้นพิจารณา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคน (The Minister of Lqbour and Manpower) มีสิทธิที่จะนำคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรมโดยการร้องเป็นหนังสือจากสหภาพแรงงานและฝ่ายนายจ้างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทนั้น ๆ ด้วย ถ้าข้อพิพาทนั้นไม่ได้รับการพิจารณาที่ถูกต้องจากทางด้านอื่น ๆ มาแล้ว

(2) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคนมีสิทธิวินิจฉัยข้อพิพาทใด ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานให้เข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรม ถ้าพิจารณาจนพอใจว่าจะเป็นประโยชน์และถ้าเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ

---

[86]ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, "ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ," หน้า 35-37.

[87]เรื่องเดียวกัน, หน้า 24 และหน้า 39-40.

[88]WU MIN AUN, An Introduction to the Malaysian Legal System, Second Edition. (Kuala Lumpur: Heinemann Educational Book (Asia) Ltd., 1978), pp. 83-84.

จากอำนาจพิจารณาของศาลอุตสาหกรรมทั้ง 2 ข้อ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคนมีข้อจำกัดดังนี้

ในข้อแรกต้องเป็นกรณีเกิดขึ้นกับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตีความตามมาตรา 2 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ปี ค.ศ. 1967 ว่า "เป็นข้อพิพาทระหว่างคนงานด้วยกันหรือนายจ้างด้วยกัน ซึ่งเนื่องจากการทำการจ้างหรือไม่ทำการจ้างหรือระยะเวลาการว่าจ้างหรือเงื่อนไขการทำงานของบุคคลบางคน" ความหมายของ "ข้อพิพาทแรงงาน" ค่อนข้างจะกว้าง และอยู่ในวงกว้าง โดยจะเกิดขึ้นทั่วไปจากการตกลงกันไม่ได้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ในข้อสองเป็นสิทธิของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคนจะพิจารณาว่าถ้ามีข้อพิพาทที่ไม่สามารถจะประนีประนอมกันได้ก็ให้ส่งศาลอุตสาหกรรมพิจารณาเมื่อเห็นว่าจะเป็นประโยชน์

นอกจากอำนาจพิจารณาคดีของศาลอุตสาหกรรมตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ปี ค.ศ. 1967 แล้ว ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ยังกล่าวถึงกรณีคนงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานว่า ถ้าถูกเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลหรือข้อแก้ตัว ให้ร้องเรียนต่ออธิบดีกรมแรงงานภายใน 1 เดือน นับจากวันถูกเลิกจ้าง ถ้าอธิบดีกรมแรงงานไม่สามารถพิจารณาข้อร้องเรียนภายใน 30 วัน นับแต่วันยื่นร้องเรียนหรือเห็นว่ายังไม่ควรยุติหรือสรุปข้อร้องเรียนภายในเวลาที่กำหนดนั้น ก็สามารถแจ้งเรื่องดังกล่าวนี้ไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคน เพื่อให้จัดส่งเรื่องไปให้ศาลอุตสาหกรรมทำการชี้ขาดได้ ทั้งนี้โดยไม่ต้องส่งเรื่องโดยตรงต่อศาลอุตสาหกรรม

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าคดีทั้งหมดที่จะส่งไปยังศาลอุตสาหกรรมจะต้องผ่านการพิจารณาจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคนเสียก่อน เมื่อรัฐมนตรีดังกล่าวตัดสินใจส่งเรื่องใดไปให้ศาลอุตสาหกรรมพิจารณาแล้ว โดยกระทำการด้วยเจตนาสุจริต (bona fide) และกระทำไปภายในขอบอำนาจ (intra vires) สหภาพแรงงานหรือนายจ้างก็ไม่สามารถที่จะคัดค้านได้

นอกจากการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ แล้ว ศาลอุตสาหกรรมยังมีอำนาจในการตีความคำวินิจฉัยสั่งการของศาลและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้จดทะเบียนกับศาลอุตสาหกรรมด้วย

ดังนั้น จะเห็นว่าอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของศาลแรงงานไทย ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กับอำนาจพิจารณาดังกล่าวนี้ของศาลแรงงานในต่างประเทศที่ยกมากล่าวข้างต้นนั้น ส่วนใหญ่จะมีอำนาจพิจารณาคดีในลักษณะเดียวกัน ซึ่งอาจจะมีข้อแตกต่างและข้อดีพอแยกวิเคราะห์เป็นแต่ละประเทศที่เห็นสมควร เพื่อเปรียบเทียบกับศาลแรงงานไทยดังนี้

1. ประเทศฝรั่งเศส จะเห็นว่าศาลแรงงานของประเทศฝรั่งเศสจะแบ่งแผนกออกเป็นแผนกต่าง ๆ เพื่อรองรับคดีแรงงานแต่ละประเภทกิจการหรือสายอาชีพ ซึ่งจะทำให้เป็นการสะดวกต่อการจัดองค์คณะของผู้พิพากษาที่จะพิจารณาคดีนั้น ๆ และทำให้ผู้พิพากษาที่รับพิจารณาคดีแต่ละประเภทนั้น มีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญในคดีที่พิจารณานั้น และคำพิพากษาก็จะเป็นของคนวงงานเดียวกัน นอกจากจะเป็นเพียงคนในวงแรงงานสัมพันธ์เดียวกันแล้ว แต่ศาลแรงงานของไทยไม่มีการแบ่งแผนกหรือจัดองค์คณะผู้พิพากษาตามประเภทคดีที่มีลักษณะเป็นการแน่นอน

ในประการที่สอง คือลักษณะของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสได้มีการกำหนดลักษณะแน่นอนกว่าของไทย โดยวางเงื่อนไขว่าสาเหตุแห่งการเลิกจ้างจะต้องเป็นสาเหตุอันเป็นจริง และสาเหตุอันสมควรเท่านั้น ขาดอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้

2. ประเทศเยอรมันตะวันตก ข้อแตกต่างในส่วนของอำนาจพิจารณาคือศาลแรงงานของประเทศเยอรมันตะวันตกได้ให้อำนาจกว้าง ๆ ว่า ศาลแรงงานยังมีอำนาจอีกตามที่กฎหมายอื่น ๆ กำหนดหรือตามที่องค์การของรัฐตกลงยอมรับอำนาจของศาลแรงงาน ซึ่งทำให้ศาลแรงงานมีอำนาจเพิ่มมากขึ้นที่จะพิจารณาให้ความคุ้มครองแก่คนงานของรัฐหรือข้าราชการด้วย โดยที่ศาลแรงงานไทยไม่มีอำนาจเช่นนี้

3. ประเทศสหราชอาณาจักร จะเห็นได้ว่าตุลาการอุตสาหกรรมของประเทศสหราชอาณาจักรมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีได้มากมาย รวมทั้งในด้านความลำเอียงเรื่องเพศในการเข้าทำงาน ซึ่งตามกฎหมายของไทยเรายังไม่มีคุ้มครองถึง และมีอำนาจตีความในปัญหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ เช่นตีความเกี่ยวกับการจ่ายเงินซ้ำซ้อน เป็นต้น ซึ่งศาลแรงงานไทยจะตีความได้ก็ต้องฟ้องคดีเป็นข้อพิพาทกันขึ้นมาก่อน ศาลแรงงานถึงจะมีอำนาจ

ส่วนในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ในส่วนของอำนาจในการสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั้น กฎหมายแรงงานของประเทศสหราชอาณาจักรไม่ได้ให้อำนาจศาลเด็ดขาด จะต้องดูว่านายจ้างปฏิเสธหรือไม่ด้วย ถ้านายจ้างปฏิเสธ ศาลก็จะสั่งเช่นนั้นไม่ได้ผิดกับกฎหมายของไทยที่กำลังให้เป็นดุลพินิจเด็ดขาดของศาลแรงงานที่จะสั่งตามที่ตนเห็นสมควร ถ้านายจ้างไม่รับกลับเข้าทำงานก็ไม่ได้กำหนดแนวทางแก้ไขไว้ยืดเยื้อคงเป็นเรื่องของการบังคับคดีที่จะต้องใช้ดุลพินิจกันอีกขั้นหนึ่ง

4. ประเทศสิงคโปร์ ในส่วนของอำนาจพิจารณาคดีของศาลยื่นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม ประการแรกก็คือ กฎหมายแรงงานของประเทศสิงคโปร์มีการเปิดโอกาสให้ประธานาธิบดีและอธิบดีกรมอัยการยกข้อพิพาทแรงงานขึ้นให้ศาลยื่นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมยื่นขาดได้ นอกจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเหมือนกับของไทยที่มีอำนาจเช่นนี้แล้ว ซึ่งจะเห็นว่า เป็นการให้อำนาจกว้างขวางแก่หลายหน่วยงานในการช่วยกันแก้ไขระงับปัญหาข้อพิพาทแรงงานโดยมีศาลแรงงานเป็นแกนกลาง นายกรัฐมนตรีหรืออธิบดีกรมอัยการของไทยเราไม่มีอำนาจนี้โดยตรง แต่อาจมีการสั่งการหรือมีการเสนอเรื่องต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้ยกข้อพิพาทแรงงานให้ศาลแรงงานยื่นขาดได้ โดยวิธีทางราชการซึ่งก็ยังมีการจำกัดในเรื่องของชนิดของข้อพิพาทแรงงานอยู่ในปัจจุบัน

ในประการที่สอง ศาลยื่นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีอำนาจตีความถ้อยคำและบทบัญญัติของข้อตกลงต่าง ๆ โดยวิธีร้องทุกข์เท่านั้น ซึ่งเห็นว่าเป็นการสะดวกแก่คู่กรณีที่จะมาขอความยุติธรรมจากศาลและรวดเร็ว แต่ศาลแรงงานไทยไม่มีอำนาจเช่นนั้น

5. ประเทศมาเลเซีย คงจะมีกรณีเดียว คือ ในส่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคนของเขาสามารถยกข้อพิพาทแรงงานที่ไม่จำกัดว่าต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายใดให้ศาลอุตสาหกรรมยื่นขาด ซึ่งตามกฎหมายไทยมีการจำกัดประเภทของข้อพิพาทแรงงานต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เท่านั้นที่ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยยกขึ้นให้ศาลแรงงานยื่นขาดได้

ส่วนศาลแรงงานของประเทศอิสราเอลมีอำนาจพิจารณาในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งกรณีนี้คล้ายคลึงกับศาลแรงงานไทย

2.2.3 ปัญหาอำนาจศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องอำนาจศาลแรงงานไทย

ปัจจุบันที่จะพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างไร ตามที่ได้เคยยกปัญหาขึ้นกล่าวมาแล้วในหัวข้อ 1.7.2 โดยในการวิเคราะห์ปัญหาจะใช้ข้อมูลตามที่กล่าวมาแล้วในเนื้อหาส่วนก่อน ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเสนอแนะในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ต่อไป ปัญหาที่จะพิจารณาในส่วนนี้มีด้วยกัน 4 ปัญหาคือ

2.2.3.1 ข้อพิพาทเกี่ยวกับการห้ามแย่งยันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพอยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่

การที่นายจ้างห้ามลูกจ้างมิให้แย่งยันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้น ตามแนวคำพิพากษาได้แบ่งสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทำนองนี้ซึ่งอาจจะแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ขณะที่นายจ้างและลูกจ้างกันอยู่[89] และเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างกันแล้ว[90] จากการแบ่งข้อตกลงเป็น 2 ช่วงดังกล่าว จะเห็นได้ว่าในช่วงแรกขณะยังเป็นนายจ้างลูกจ้างกันอยู่ สัญญาดังกล่าวถ้าเกิดมีการผิดสัญญาขึ้นก็อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานที่จะพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (1) เพราะเป็นคดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสัญญาจ้างแรงงาน[91]

ส่วนในช่วงที่สอง เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้ว เมื่อเกิดมีการผิดสัญญาหรือข้อตกลงในเรื่องดังกล่าวขึ้น จะอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่ ยังมีความคิดเห็นไม่ลงรอยกัน โดยมีความเห็นแยกออกเป็น 2 ฝ่าย โดยฝ่ายแรกเห็นว่า กรณีนี้ก็เป็นความเกี่ยวเนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเช่นกัน จึงอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (1) ส่วนอีกฝ่ายเห็นว่าเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้ว จึงไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน จึงเกิดเป็นปัญหาขึ้นว่าในกรณีข้อพิพาทที่เกิดจากข้อตกลงหรือสัญญาเกี่ยวกับการห้ามแย่งยันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพระหว่างนายจ้างลูกจ้าง เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้วนั้นอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่ ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ปัญหาได้ 3 ประเด็น ดังนี้

---

[89] คำพิพากษาฎีกาที่ 2966/2523, 3422/2524.

[90] คำพิพากษาฎีกาที่ 1356/2479.

[91] ธาดา ศาลตรลำธิต, "การห้ามการแย่งยันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ", วารสารศาลแรงงาน, 2 (ฉบับที่ 7, 2525), หน้า 25.

ก. ข้อพิพาทเกี่ยวกับการห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพระหว่างนายจ้างลูกจ้างเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้วนั้น เกี่ยวเนื่องกับสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่

สำหรับข้อตกลงเกี่ยวกับการห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพระหว่างนายจ้างลูกจ้างเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้วนั้น ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 1356/2479 ได้วินิจฉัยว่า "จำเลยทำสัญญาเป็นลูกจ้างโจทก์ และตกลงว่าถ้าจำเลยออกจากบริษัทโจทก์ไปแล้ว ภายในเวลา 5 ปี จำเลยจะไม่เข้าทำงานเป็นเจ้าของ ผู้จัดการ เสมียน ช่างซ่อม คนใช้ หรือคนขายของในกิจการใดที่เป็นปฏิปักษ์แก่โจทก์ในเขตกรุงเทพฯ หรือบริเวณ 600 เส้นจากกรุงเทพฯ ดังนี้ เฉพาะสัญญาข้อที่ห้ามจำเลยเป็นช่างซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดในร้านอื่นในเขตกรุงเทพฯ นั้นไม่เป็นการเกินสมควร หาเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอันจะทำให้สัญญาตกเป็นโมฆะไม่" จึงเห็นได้ว่า ข้อตกลงดังกล่าวนั้นเกิดขึ้นและมีผลใช้บังคับ เนื่องจากฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกัน ทั้งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานกันด้วย ทั้งข้อตกลงดังกล่าวนี้เห็นว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย เพราะเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขด้านผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างของนายจ้างหรือลูกจ้าง เนื่องจากตามข้อตกลงนี้การที่ลูกจ้างได้เข้าทำงานกับนายจ้างฝ่ายลูกจ้างจะได้รับประโยชน์คือ ความรู้ความเชี่ยวชาญประสบการณ์ในการประกอบอาชีพหรือได้ล่วงรู้ความลับเคล็ดลับในการประกอบกิจกรรมของนายจ้าง ซึ่งตนอาจนำมาใช้ในการประกอบกิจการของตนเองได้ ส่วนฝ่ายนายจ้างจะได้ประโยชน์ก็คือ เมื่อลูกจ้างที่ทำงานอยู่ออกจากงานไปแล้ว จะไม่ประกอบอาชีพแข่งขันกับนายจ้างอีกในช่วงเวลาในอาณาเขตที่กำหนด ดังนั้น ข้อพิพาทเกี่ยวกับการห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพระหว่างนายจ้างลูกจ้างเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้วจึงเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย จึงอยู่ในมาตรา 8 (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ข. การฟ้องคดีตามมาตรา 8 (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ต้องฟ้องขณะยังเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันอยู่หรือไม่

จะเห็นได้ว่าสำหรับกรณีเลิกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงานหรือไม่ก็ตามถ้าลูกจ้างจะฟ้องนายจ้างเพื่อเรียกร้องค่าจ้างค้างจ่ายหรือนายจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานจะเรียกค่าเสียหาย[92] หรือเป็นการฟ้องบังคับตามสิทธิที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดเนื่องจากพ้นสภาพเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน[93] เช่น เงินสะสม เงินบำเหน็จ เป็นต้น แล้วแต่กรณี การฟ้องเช่นนี้เป็นการฟ้องเมื่อความเป็นลูกจ้างนายจ้างกันสิ้นสุดลงแล้ว โดยฟ้องที่ศาลแรงงาน ดังนั้น การฟ้องคดีตามมาตรา 8 (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงไม่จำเป็นที่ต้องฟ้องร้องกันในขณะที่เป็นนายจ้างลูกจ้างกันเท่านั้น จึงเห็นได้ว่าข้อพิพาทเกี่ยวกับการห้ามแย่งยันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพระหว่างนายจ้างลูกจ้างเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้วนั้น ก็สามารถฟ้องร้องที่ศาลแรงงานได้เช่นกัน

อนึ่ง การที่ฟ้องคดีข้อพิพาทที่เกี่ยวเนื่องกับสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ศาลแรงงานได้ แม้ว่าจะพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างนายจ้างกันนั้น เพราะลักษณะของการจ้างแรงงานนั้นไม่เป็นเพียงการแลกเปลี่ยนแรงงานกับค่าจ้าง แต่มีความสัมพันธ์ทางส่วนตัวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นด้วย แม้ทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์และฐานะต่างกันแต่ก็ต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลในการประกอบกิจการ การที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ต่อกันจึงเป็นความสัมพันธ์ในอันที่จะสร้างความสำเร็จอันเป็นวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันซึ่งนายจ้างก็ได้รับประโยชน์จากกิจการที่ตนลงทุน ลูกจ้างก็ได้รับค่าจ้างและมีความมั่นคงในการทำงาน ความรู้ในการประกอบอาชีพ ความสัมพันธ์นี้จึงต้องเกิดจากความซื่อตรงต่อกัน กล่าวคือ ฝ่ายลูกจ้างต้องทำงานและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างโดยเต็มที่ ฝ่ายนายจ้างก็ต้องดูแลเอาใจใส่และให้สวัสดิการต่อลูกจ้าง ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะแตกต่างจากนิติกรรมสัญญาทั่ว ๆ ไปตามกฎหมายแพ่ง เมื่อเกิดข้อพิพาทเกี่ยวข้องสัญญาจ้างแรงงานขึ้นคดีจึงต้องได้รับการชี้ขาดจากผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงานโดยเฉพาะเป็นผู้ชี้ขาด ซึ่งก็คือ ศาลแรงงาน และคำชี้ขาดของศาลแรงงานนั้นการวางนโยบายทางด้านแรงงานเพื่อ

---

[92] คำพิพากษาฎีกาที่ 118/2525.

[93] คำพิพากษาฎีกาที่ 2437/2525, 2626/2526.....ฯลฯ.

รักษาความสงบในวงการแรงงานสัมพันธ์ด้วย และเพื่อระงับข้อพิพาทโดยให้คู่กรณีไม่มีอคติต่อกัน ทั้งสามารถกลับเข้ามาร่วมทำงานกันได้อีก

ค. ถ้าศาลแรงงานรับข้อพิพาทเกี่ยวกับการห้ามแย่งชิงหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพระหว่างนายจ้างลูกจ้างเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้วนั้น ไว้พิจารณาจะมีข้อดีข้อเสียอย่างไรบ้าง อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

ข้อดี

1. จะเห็นได้ว่าคู่กรณีข้อพิพาทดังกล่าวนี้เคยเป็นนายจ้างและลูกจ้างกัน และข้อพิพาทที่เกิดขึ้นนี้ก็มีมูลมาจากสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น จึงควรอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างผู้เคยเป็นนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

2. ถ้าให้ศาลชั้นต้นอื่นใดวินิจฉัยคดีดังกล่าวนี้ก็น่าจะมีปัญหา เพราะเนื่องจากผู้พิพากษาผู้พิจารณาพิพากษานั้นยังขาดประสบการณ์และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

3. ถ้าให้ศาลชั้นต้นอื่นใดวินิจฉัยคดีดังกล่าวนี้ก็อาจทำให้ล่าช้า เพราะการการพิจารณาคดีในศาลชั้นต้นอื่นใช้วิธีพิจารณาแบบธรรมดาย่อมล่าช้ากว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ซึ่งจะต้องดำเนินไปโดยรวดเร็ว

4. ถ้าคดีพิพาทประเภทนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่คงต้องเป็นการฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายกันเนื่องจากผิดสัญญาหรือข้อตกลง ก็จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมซึ่งเป็นการประหยัด

5. ถ้าคดีพิพาทประเภทนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน คู่ความจะมีโอกาสประนีประนอมกันได้มากไม่มีความเป็นอริต่อกัน อาจที่จะร่วมงานกันอีกได้

ข้อเสีย

จากการพิจารณาถึงมูลเหตุแห่งคดีเห็นว่าศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีประเภทนี้ด้วยก็จะเป็นแต่ข้อดี จะมีข้อเสียน้อยมากเท่าที่เห็นก็คือ ทำให้ศาลแรงงานรับภาระมากขึ้นเท่านั้น แต่เท่าที่ศึกษามาพบว่าสำหรับประเทศไทยมีคดีประเภทนี้น้อยมากในปัจจุบัน

2.2.3.2 การฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมทำได้หรือไม่และศาลควรมีอำนาจสั่งการได้เพียงใด

จากการพิจารณาตัวบทบัญญัติในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีปัญหาที่ควรแยกพิจารณาออกเป็น 2 ประการ คือ

<u>ประการแรก</u> "การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม" ซึ่งเป็นหลักกฎหมายในมาตรา 49 นี้ เป็นกฎหมายสารบัญญัติหรือกฎหมายวิธีสบัญญัตินั้น ยังมีความเห็นแบ่งเป็น 2 ฝ่ายคือ

1. ฝ่ายแรกซึ่งมีท่านอาจารย์จำรัส เขมะจารุและมีแนวคำพิพากษาฎีกาที่ 1646/2523 สนับสนุนเห็นว่าหลักกฎหมาย ดังกล่าวนี้เป็นกฎหมายสารบัญญัติประเภทกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้มีผลว่าเมื่อมีการเลิกจ้างที่กล่าวอ้างว่าไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นก็สามารถนำมาฟ้องศาลแรงงานได้ตามมาตรา 8(2) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

2. ฝ่ายที่สอง ซึ่งท่านอาจารย์ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล เห็นว่าหลักกฎหมายดังกล่าวนี้เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ เพราะหลักกฎหมายดังกล่าวเป็นการให้อำนาจศาลในระหว่างพิจารณาเลิกจ้างว่า ถ้าศาลเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างแล้วละก็ศาลมีอำนาจสั่งการตามที่กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติได้ ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้างในกรณีนี้เลย แต่เป็นดุลพินิจของศาล จึงไม่ใช่เป็นกฎหมายสารบัญญัติที่คู่ความจะนำมาอ้างเพื่อเป็นมูลในการฟ้องร้องได้

เมื่อมีความเห็นไม่ลงรอยกันเช่นนี้ จึงควรที่จะหาแนวทางและหลักการที่แน่นอนว่าเป็นเช่นไร ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ปัญหาได้ 2 ประเด็นดังนี้

ก. หลักกฎหมายในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายสารบัญญัติหรือวิธีสบัญญัติ มีข้อพิจารณาดังนี้

1. จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ ดังนั้น มาตรา 49 ดังกล่าวก็เป็นบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ จึงเป็นไปไม่ได้ว่าเพียงมาตรา 49 มาตราเดียวจะเป็นกฎหมายสารบัญญัติ ซึ่งน่าจะเป็นการผิดระบบของการร่างกฎหมาย

2. มีปัญหาว่าข้อความตามบทบัญญัติในมาตรา 49 ตอนท้ายที่กล่าวว่า "...โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา" นั้น เป็นการให้ศาลมีอำนาจใช้ดุลพินิจว่าการเลิกจ้างเช่นใดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่าข้อความดังกล่าวเป็นเพียงการวางแนวทางให้ศาลใช้ดุลพินิจในการคำนวณค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเห็นว่ามีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้ว มิใช่เป็นหลักในการพิจารณาว่าอะไรคือการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

3. ตามบทบัญญัติของมาตรา 49 มิได้กำหนดสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลในทางแพ่ง เพราะมาตรา 49 ดังกล่าวให้อำนาจศาลแรงงานในการพิจารณาคดีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้รับลูกจ้างนั้นเข้าทำงานต่อไปหรือกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า มาตรา 49 มิได้บัญญัติถึงลักษณะของการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเลย

จากข้อพิจารณาข้างต้นจึงอาจสรุปได้ว่า มาตรา 49 ดังกล่าวนี้เป็นหลักกฎหมายที่กำหนดวิธีการดำเนินคดีของศาล จึงเป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ

ข. ผลของการให้นำคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมมาฟ้องศาลแรงงานได้เป็นอย่างไร จะเห็นได้ว่าในประเด็นนี้ผลที่เกิดขึ้นนั้นจะมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย จึงขอแยกพิจารณาดังนี้

1. <u>ส่วนดี</u> มีเหตุผลดังนี้

1.1 การให้นำคดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมาฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ เป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า สถานะของลูกจ้างแน่นอนยิ่งหรือมีความมั่นคงยิ่งขึ้น เพราะลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเพิ่มขึ้น นอกจากที่มีบัญญัติคุ้มครองไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อความบทบัญญัติมาตรา 49 ดังกล่าวแม้ไม่นำมาฟ้องเมื่อศาลพิจารณาในคดีที่มีการฟ้องเกี่ยวกับการเลิกจ้าง และศาลเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลก็สามารถให้ความคุ้มครองได้อยู่แล้ว

1.2 มาตรา 49 ดังกล่าวให้สิทธิเพิ่มเติมแก่ลูกจ้างนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายสารบัญญัติด้านแรงงานอื่น ๆ คือในเรื่องอำนาจของศาลที่จะบังคับให้

นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม

2. <u>ส่วนเสีย</u> มีเหตุผลดังนี้

2.1 เนื่องจากการฟ้องคดีแรงงานตลอดจนการดำเนินคดีใด ๆ โจทก์ก็ไม่ต้องเสียค่าขึ้นศาลหรือค่าฤชาธรรมเนียมอื่น ๆ หรือแม้แต่ค่าป่วยการพยานที่ศาลหมายเรียกมาตามคำขอของคู่ความ ศาลก็จะจ่ายให้ ผู้ฟ้องคดีจึงมีแต่ทางได้ไม่มีเสีย เป็นการได้ประโยชน์ฟรีที่ไม่ต้องลงทุน ดังนั้น ในบางครั้งจึงมีการฟ้องเรียกเงินเกินความเป็นจริงไปมาก มีลักษณะเป็นการค้ากำไร โดยเฉพาะคดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะกฎหมายมิได้กำหนดอัตราค่าเสียหายเอาไว้ ส่งผลให้คู่ความเจรจาตกลงกันได้ยากขึ้น

2.2 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยเป็นวิธีสุดท้าย เพราะไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ และนายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าชดเชยครบถ้วนแล้ว ลูกจ้างก็มักจะไปฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างอีกเป็นจำนวนเงินมหาศาล โดยกล่าวหาว่านายจ้างเลิกจ้างตนโดยไม่เป็นธรรมตามหลักกฎหมายมาตรา 49 ดังกล่าว ซึ่งในบางครั้งก็ไม่มีมูลความจริงหรือไร้สาระ อันมีผลเป็นการรบกวนหรือเดือดร้อนรำคาญแก่ฝ่ายนายจ้างต้องเสียเวลาในการประกอบธุรกิจ ค่าใช้จ่ายในการมาศาล ตลอดจนการต่อสู้คดี เสียชื่อเสียงและเสียสุขภาพจิต เห็นได้ว่า ลูกจ้างคงจะหวังเสี่ยงโชค ดีกว่าอยู่เฉย ๆ ไม่ได้อะไร และค่าขึ้นศาลก็ไม่ต้องเสีย จึงทำให้คดีหลายเรื่องขึ้นสู่ศาลโดยไม่มีความจำเป็น และในอนาคตต่อไปนายจ้างก็อาจจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิต้องจ่ายอะไรเลย เพราะไหน ๆ ก็ต้องไปสู้คดีกันที่ศาลแรงงานอยู่ดี

2.3 ถ้ามองหลักกฎหมายในมาตรา 49 ดังกล่าวเป็นกฎหมายสารบัญญัติ อาจจะมีปัญหาในเรื่องการฟ้องว่า ฟ้องซ้อนได้ เพราะในการฟ้องคดีที่มีมูลเหตุมาจากสาเหตุอันเดียวกัน ผู้ฟ้องจะต้องฟ้องเข้ามาทุกข้อหาเลย จะมาฟ้องทีละอย่างสองอย่างไม่ได้ แต่ถ้ามองว่าหลักกฎหมายดังกล่าวนั้นเป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติเป็นอำนาจของศาลที่จะใช้ดุลพินิจในการพิจารณาคดีเอง ปัญหาในเรื่องการฟ้องซ้ำฟ้องซ้อนก็จะไม่เกิดขึ้น

2.4 ถ้าปล่อยให้มีการนำคดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมาฟ้องศาลแรงงานได้ อาจเกิดปัญหาในการดำเนินคดีซ้ำซ้อนกันในขณะเดียวกันขึ้น โดยเฉพาะคดีการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียก่อน[94] จึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ ขณะเดียวกันกับที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำลังพิจารณาข้อพิพาทนั้นอยู่ลูกจ้างก็มายื่นฟ้องต่อศาลแรงงานได้ทันที โดยอ้างหลักเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 ดังกล่าว ศาลก็จะรับฟ้องและดำเนินการกระบวนพิจารณาคดีต่อไป เพราะถือว่าเมื่ออ้างเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ลูกจ้างก็ไม่จำเป็นต้องทำตามขั้นตอนก่อน[95] จึงเห็นได้ว่าข้อพิพาทเรื่องเดียวกัน ในขณะเดียวกันมีองค์กรที่ทำหน้าที่วินิจฉัยได้ถึง 2 องค์กร สิ่งที่น่าเป็นห่วงก็คือ คำชี้ขาดหรือคำพิพากษาของแต่ละองค์กรนั้นอาจออกมาในทางที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในทางกฎหมายว่าจะถือปฏิบัติตามคำชี้ขาดขององค์กรไหน และอาจจะเกิดปัญหาในด้านความเชื่อถือของประชาชนต่อองค์กรดังกล่าวทั้งสองด้วย

ประการที่สอง ตามหลักกฎหมายในมาตรา 49 ดังกล่าวนี้ ศาลมีอำนาจสั่งได้ 2 ประการ เมื่อเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม คืออาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง และถ้าศาลเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ก็ให้กำหนดค่าเสียหาย จะเห็นว่าในส่วนที่ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั้น อาจจะเป็นการบังคับนายจ้างโดยเขาไม่เต็มใจซึ่งน่าจะเป็นการขัดต่อหลักสิทธิพื้นฐานของบุคคลเกินไป สิทธินั้นก็คือสิทธิเสรีภาพในการเข้าทำสัญญากัน แม้ว่าจะอ้างว่าหลักกฎหมายในมาตรา 49 นี้ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ตาม ซึ่งกฎหมายดังกล่าวนี้น่าจะเกี่ยวเฉพาะการวางมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานตามข้อตกลง ซึ่งไม่ควรกินความมาถึงการสร้างนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น หลักกฎหมายมาตรา 49 ในส่วนนี้จะมีผลบังคับใช้ถูกต้องเพียงไรจึงยังคงเป็นปัญหาอยู่ ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ปัญหาได้ 3 ประเด็นดังนี้

ก. การสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปขัดกับหลักเสรีภาพในการเข้าทำสัญญาหรือไม่อย่างไร แต่เดิมนั้นเชื่อกันว่ากิจการต่าง ๆ ของนายจ้างเป็น

---

[94] ตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประกอบมาตรา 8 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.

[95] คำพิพากษาฎีกาที่ 137/2524, 2425/2524.

ทรัพย์สินของนายจ้าง ดังนั้น อำนาจในการเลิกจ้างจึงเป็นสิทธิของนายจ้างฝ่ายเดียวโดยอิสระ ต่อมาก็มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมากำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างหลังจากนั้น พ.ศ. 2522 ก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งในมาตรา 49 ได้ทำให้ความคิดเรื่องอิสระในการเลิกจ้างของนายจ้างเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ นอกจากนายจ้างจะเลิกจ้างโดยบัญญัติหน้าที่ตามกฎหมายอย่างถูกต้องแล้ว ก็ต้องกระทำไปด้วยความเป็นธรรมและมีเหตุผลสมควรด้วย ซึ่งก็เป็นหลักการเช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศฝรั่งเศสที่กำหนดลักษณะของเหตุเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเอาไว้ว่าจะต้องเป็นสาเหตุอันเป็นจริงและสาเหตุอันสมควรเมื่อปรากฏว่ามีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ศาลก็จะมีคำพิพากษาเพื่อเยียวยา (Remedy) ความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับ 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม
2. สั่งให้ชดใช้เงินเป็นค่าเสียหายตามสิทธิของลูกจ้าง

ซึ่งการเยียวยาแก่ฝ่ายลูกจ้างในประการแรกนั้นค่อนข้างจะมีปัญหาที่เกี่ยวพันถึงเรื่องหลักเสรีภาพในการเข้าทำสัญญา (Freedom of Contract) เพราะมีลักษณะเป็นการบังคับให้นายจ้างกับลูกจ้างต้องเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกันซึ่งแต่เดิมก่อนมีมาตรา 49 ดังกล่าว มีปัญหาว่าศาลมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานตามเดิมหรือไม่ เมื่อเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ประเด็นของเรื่องก็อยู่ที่ว่านายจ้างมีหนี้ผูกพันที่จะต้องกระทำเช่นนั้นหรือไม่ ซึ่งขึ้นอยู่กับบทบัญญัติลักษณะสัญญาอันเป็นเรื่องของนิติกรรม ซึ่งหนี้เช่นนี้จะสามารถบังคับชำระหนี้ได้หรือไม่นั้น ถ้าหนี้ได้เกิดขึ้นโดยนิติกรรมแล้ว บุคคลจะปฏิบัติตามหนี้นั้นได้ด้วยความสมัครใจที่จะรับภาระหน้าที่ดังกล่าวนั้นเอง การทำนิติกรรมจะต้องทำด้วยใจสมัครมิใช่ถูกบังคับ[96] ซึ่งเป็นหลักเสรีภาพอันเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างจะต้องเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกันด้วยความสมัครใจเท่านั้น และแนวความคิดนี้ทำให้ศาลแรงงานในต่างประเทศบางประเทศถือว่าไม่อาจที่จะบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้

---

[96]ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 112, จิต เศรษฐบุตร, นิติกรรมและหนี้, พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2526), หน้า 6.

ลูกจ้างมีสิทธิเฉพาะเรียกค่าเสียหายเท่านั้น[97] เช่น ศาลแรงงานของประเทศออสเตรีย ถือว่าศาลไม่มีอำนาจที่จะไปสั่งให้มีการกลับเข้าทำงานเพราะขัดหลักสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ และตามกฎหมายของประเทศสหราชอาณาจักร แม้ว่าศาลจะสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ แต่นายจ้างก็สามารถปฏิเสธได้ เมื่อนายจ้างปฏิเสธศาลจะไปบังคับให้ปฏิบัติการชำระหนี้โดยเฉพาะเจาะจงด้วยการทำสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้

การสั่งให้กลับเข้าทำงาน (Reinstatement)นั้น เป็นการแก้ไขเยียวยาซึ่งโดยหลักการวิธีการนี้ดูเหมือนว่าจะเหมาะสมสำหรับการแก้ไขและป้องกัน ฝ่ายลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างก็จะได้กลับเข้าทำงาน คนงานที่เป็นเพื่อนร่วมงานก็จะเห็นถึงพลังของการรวมตัวกันและการคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน ฝ่ายนายจ้างได้รับผลเสีย เนื่องจากการทำผิดกฎหมายของตน ทั้งนายจ้างก็ต้องเสื่อมเสียอำนาจบังคับบัญชาของตนในสถานประกอบการนับแต่นั้นต่อไปอันจะเป็นผลที่สำคัญที่นายจ้างจะไม่กล้าที่จะละเมิดกฎหมายแรงงานในเบื้องต้น[98] ซึ่งน่าจะมีความเหมาะสมถ้าหากว่าจุดประสงค์ที่แท้จริงในการเลิกจ้างเป็นการทำลายดุลยภาพในการก่อตัวของสหภาพแรงงานโดยเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย อันเป็นการสูญเสียความพยายามของลูกจ้างในการที่จะได้มาซึ่งการรวมตัวของลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้มาโดยยาก ดังนั้น เพียงแต่การจ่ายค่าเสียหายอาจเป็นวิธีการเยียวยาที่ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม เพราะนายจ้างอาจจะยอมจ่ายค่าเสียหายแทนที่จะให้ลูกจ้างนั้นกระทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานที่จะก่อผลเสียให้แก่นายจ้างมากกว่า ถ้าปล่อยให้มีการจ่ายเฉพาะค่าเสียหายในกรณีนี้ก็ดูจะเป็นการลงทุนที่สมควรกระทำในระยะยาวของนายจ้าง

ข. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจกับนายจ้างที่เป็นเอกชนกับฝ่ายลูกจ้างนั้นเหมือนกันหรือไม่ การที่ศาลจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปตามมาตรา 49 นั้น เห็นว่าลักษณะของนายจ้างนั้นมีความสำคัญมากที่จะเป็นตัวกำหนดดุลพินิจของศาล ลักษณะของนายจ้างในที่นี้หมายถึง นายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจกับนายจ้างที่เป็น

---

[97] คำพิพากษาฎีกาที่ 2583/2523.

[98] Archibald Cox, Derek Curtis Bak, Robert A. Gorman, Cases and Material on Labor Law, tenth edition. New York: The foundation Press, 1986), p. 264.

เอกชนจะมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องของความสัมพันธ์ส่วนตัวของนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ในกิจการที่เป็นรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จะมีลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ลูกจ้างกับนายจ้างมักไม่ใคร่มีความใกล้ชิดกัน หรือไม่มีลักษณะเป็นการส่วนตัวร่วมกันในการทำงาน และบุคคลระดับนายจ้างนั้นก็จะไม่ผูกขาดเป็นกันตลอดไป แต่จะมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันอยู่เสมอ ดังนั้น การที่ศาลจะใช้ดุลพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานจึงมีผลมาก แต่ในกิจการที่เป็นของเอกชนซึ่งก็ต้องดูว่าเป็นกิจการใหญ่ที่เป็นระบบโรงงานเต็มรูปแบบหรือไม่ เพราะถ้าเป็นในระบบโรงงานเต็มรูปแบบที่มีลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ๆ ลูกจ้างกับนายจ้างไม่มีความใกล้ชิดกัน ไม่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว และโอกาสจะรู้จักกันมีน้อยมาก การที่ศาลจะใช้ดุลพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานจึงมีผลมากกว่ากิจการที่เป็นงานที่ใช้ลักษณะส่วนตัวและมีความใกล้ชิดกับนายจ้างมาก ซึ่งถ้านายจ้างถูกบังคับให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานใหม่ย่อมอาจเป็นผลเสียต่องานของนายจ้างและต่อตัวลูกจ้าง เพราะนายจ้างไม่มีความพอใจในลักษณะส่วนตัวของลูกจ้างเสียแล้ว

ค. ผลจากการที่ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปมีอย่างไรบ้าง ถ้ามีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 ได้กำหนดมาตรการยืดเวลาที่ศาลจะมีอำนาจบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานตามเดิมโดยที่การเลิกจ้างต้องมีเหตุผลอันสมควรเสมอและศาลมีอำนาจบังคับนายจ้างดังกล่าวในทางทฤษฎีจึงทำให้ระบบการจ้างแรงงานตามกฎหมายไทยเข้าไปสู่ระบบการจ้างแรงงานตลอดชีพ ซึ่งเป็นผลดีต่อความมั่นคงในการทำงาน ขวัญและกำลังใจของลูกจ้าง โดยลักษณะเช่นนี้ย่อมเป็นประโยชน์ต่อความร่วมมืออย่างจริงใจในการร่วมกันทำงานกับนายจ้างให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลกำไรก็จะงอกงามตกแก่ลูกจ้างและนายจ้าง เพราะลูกจ้างไม่ต้องกลัวว่าจะถูกเลิกจ้างหรือกลั่นแกล้งให้ออกจากงานไปเมื่อใด

การสั่งให้กลับเข้าทำงานซึ่งเป็นความพยายามที่จะสร้างและ รักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานนั้น ในทางปฏิบัติเห็นได้ว่ามีประสิทธิภาพน้อยมากกว่าทางทฤษฎี เพราะ

1. นายจ้างที่มีความรู้สึกต่อต้านลูกจ้างถึงขนาดละเมิดกฎหมาย โดยการไล่ลูกจ้างออกจากงานย่อมมีความรู้สึกว่ามีความโกรธเคืองเมื่อถูกบังคับให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และเมื่อรับเข้ามาแล้วก็จะเริ่มที่จะทำการไล่ออกอีกครั้ง ลูกจ้างเองก็รู้ดีและมักจะ

ไม่ค่อยเต็มใจกลับเข้าทำงาน ถ้ามีงานใหม่ทำอยู่แล้ว เหตุผลสำคัญที่ลูกจ้างอ้างในการไม่กลับเข้าทำงานก็คือ เพราะกลัวนายจ้างแก้แค้น ซึ่งก็เป็นเหตุผลที่แจ้งชัด โดยลูกจ้างที่กลับเข้าทำงานส่วนใหญ่ในที่สุดก็จะหายไปในระยะเวลา 1-2 ปี

2. เวลาเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งในการสั่งให้กลับเข้าทำงาน ถ้าหากศาลมีคำสั่งให้กลับเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างก็จะมีแนวโน้มว่าจะรับข้อเสนอกลับเข้าทำงาน แต่ในเวลาที่ลูกจ้างได้งานอื่นแล้ว ลูกจ้างค่อนข้างไม่เต็มใจที่จะออกมาเพื่อกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมที่มีโอกาสก้าวหน้าน้อย ดังนั้น นาน ๆ เข้าตัวลูกจ้างเองก็จะลดการยืนยันในการเรียกร้องในการกลับเข้าไปทำงาน

3. ช่วงเวลาในการสั่งให้กลับเข้าทำงานยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นไปอีก ถ้าใช้เพื่อลบล้างผลอันรุนแรงของการเลิกจ้างอันเป็นการกีดกันต่อแรงผลักดันกลุ่มต่อรองการเจรจาตกลงร่วม ถ้าหากลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างสามารถกลับเข้าไปทำงานได้ทันที ความพยายามของนายจ้างที่จะข่มขู่ก็จะถูกตอบโต้ทันที สิ่งที่นายจ้างได้รับก็คือ การแสดงถึงประสิทธิภาพของสหภาพแรงงานในการยืนยันและป้องกันสิทธิของลูกจ้างต่อฝ่ายจัดการที่กดขี่

2.2.3.3 การนำคดีเกี่ยวกับการทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานมาสู่ศาลแรงงาน

ตามที่พิจารณาดูด้วยบทบัญญัติมาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จะเห็นได้ว่าการที่เจ้าพนักงานฝ่ายบริหารแรงงานต่าง ๆ มีอำนาจในการทำคำวินิจฉัยโดยมีกฎหมายในกรณีนั้น ๆ รองรับ เป็นเรื่องที่รัฐมีนโยบายอยู่แล้วที่จะให้ใครเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งก็ควรเป็นอำนาจและดุลพินิจโดยเฉพาะของหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่นั้น ๆ แต่ตามมาตรา 8(4) ดังกล่าวกลับให้อำนาจศาลแรงงานเข้าไปวินิจฉัยทบทวนได้อีกขั้นหนึ่งนั้น เห็นว่าเป็นการไม่น่าจะถูกต้องและอาจเป็นการซ้ำซ้อนในบางกรณี ทั้งตามมาตรา 8(4) ดังกล่าวก็มิได้วางหลักเอาไว้ว่าศาลแรงงานจะเข้าไปทบทวนคำวินิจฉัยดังกล่าวในปัญหาใดได้บ้าง กว้างขวางเพียงใด ซึ่งในการนี้อาจก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผู้เกี่ยวข้อง และกรณีดังกล่าวนี้เป็นคดีปกครอง เพราะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายปกครองกับเอกชน เนื่องจากการปฏิบัติกิจกรรมของฝ่ายปกครองในการดำเนินการบริการสาธารณะ การนำคดีประเภทนี้มาฟ้องที่ศาลแรงงานนั้นในปัจจุบันก็มีการดำเนินคดีแบบคดีธรรมดาอื่น ๆ ที่ขึ้นสู่ศาลแรงงาน ดังนั้น จึงจะเป็นการเหมาะสมเพียงใดหรือไม่ จึงเป็น

ปัญหาที่จะต้องพิจารณาด้านความเหมาะสมและควรมีแนวทางแก้ไขหรือไม่อย่างไร ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ปัญหาได้ 4 ประเด็นดังนี้

ก. การให้ศาลแรงงานเข้าทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานจะเป็นการซ้ำซ้อนหรือไม่ และจะเป็นการขัดนโยบายของรัฐที่ให้หน่วยงานหรือเจ้าพนักงานนั้น ๆ มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือไม่เพียงใด จะเห็นได้ว่าตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้เจ้าพนักงานบริหารแรงงานหรือหน่วยงานด้านบริหารแรงงานเป็นผู้ทำหน้าที่ในการทำคำวินิจฉัยชี้ขาดกรณีข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามที่กฎหมายกำหนดนั้น ไม่ว่าจะเป็นเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน เจ้าพนักงานเงินทดแทน อธิบดีกรมแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม เป็นการแสดงถึงเจตนาของรัฐอยู่แล้วว่าได้ตัดสินใจให้เจ้าพนักงานหรือหน่วยงานเหล่านี้เป็นผู้ทำหน้าที่เยียวยาแก้ไขข้อพิพาทแรงงานแล้วแต่กรณีที่เกิดขึ้นนั้น เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นระงับลงโดยรวดเร็ว โดยเจ้าพนักงานและหน่วยงานดังกล่าวนั้นก็จะเป็นผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องและมีความชำนาญในเรื่องดังกล่าวนั้น ๆ อยู่แล้ว การที่จะให้เจ้าพนักงานและหน่วยงานดังกล่าวนั้นทำหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจึงน่าจะเป็นการเพียงพอแล้ว ทั้งการดำเนินการในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นจะต้องกระทำให้ลุล่วงลงโดยรวดเร็ว ดังนั้น จึงไม่ควรที่จะกำหนดให้เจ้าพนักงานหรือหน่วยงานเข้ามาระงับข้อพิพาทหลายขั้นตอน แต่การที่ตามมาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ให้อำนาจศาลแรงงานเข้าไปทำการพิจารณาทบทวน (review) คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์นั้น โดยถ้าผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่านายจ้างหรือลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยดังกล่าว และประสงค์จะให้มีการเพิกถอนหรือแก้ไขคำวินิจฉัยเช่นว่านั้น ก็สามารถที่จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานเพื่อการทบทวนได้อีกด้วย ถือว่าคำวินิจฉัยนั้น ๆ เป็นการโต้แย้งสิทธิของตน เห็นว่าน่าจะเป็นการขยายขั้นตอนในการระงับข้อพิพาทแรงงานให้มีมากขึ้นและยืดยาวออกไป อันจะเป็นช่องทางของฝ่ายที่ไม่สุจริตใจอาศัยช่องว่างเพื่อแสวงประโยชน์ส่วนตนและเป็นการขัดต่อหลักการในด้านความรวดเร็วซึ่งใช้กับการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วย มากกว่าจะเป็นเรื่องที่ศาลแรงงานเข้ามาช่วยทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองคำวินิจฉัยดังกล่าวนั้น ๆ นอกจากนั้น หน่วยงานตามกฎหมายข้างต้น

ที่กำหนดให้ทำคำวินิจฉัยชี้ขาด เช่นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กับศาลแรงงาน ต่างก็มีโครงสร้างที่ใช้ระบบไตรภาคีเหมือน ๆ กัน การให้ศาลแรงงานเข้ามามีอำนาจในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยดังกล่าวอีก จึงน่าจะเป็นการซ้ำซ้อนด้วย

แต่ถ้าเป็นการมองในแง่ของรูปแบบขององค์การแล้วก็จะเห็นได้ว่าเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานด้านบริหารแรงงานดังกล่าวนั้น ๆ เป็นของฝ่ายบริหาร แต่ศาลแรงงานนั้นเป็นองค์กรของฝ่ายตุลาการ ดังนั้น ในรูปแบบของการพิจารณาคดีจึงไม่เป็นการซ้ำซ้อน เพราะเป็นการพิจารณาของคนละฝ่าย แต่ถ้ามองในด้านของการให้องค์กรฝ่ายตุลาการเข้ามาทบทวนอำนาจในการวินิจฉัยของฝ่ายบริหารแล้วนั้น เห็นว่าเป็นการซ้ำซ้อนและขัดต่อหลักการของการใช้อำนาจอธิปไตย (การแบ่งแยกอำนาจ) อย่างยิ่ง โดยเฉพาะในเรื่องของดุลพินิจในการทำคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานฝ่ายบริหาร ดังนั้น การที่ศาลแรงงานจะเข้าไปพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานดังกล่าว ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารนั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับดุลพินิจของเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานด้านบริหารแรงงาน เช่นในเรื่องความเหมาะสมในการชี้ขาดนั้น ศาลแรงงานไม่ควรเข้าไปวินิจฉัยทบทวนเลย เพราะเป็นอำนาจเฉพาะของฝ่ายบริหาร

ง. การนำคดีตามมาตรา 8(4) นี้มาสู่ศาลแรงงานควรเป็นอย่างไร และควรนำวิธีพิจารณาคดีแรงงานธรรมดามาใช้กับคดีประเภทนี้หรือไม่ คดีประเภทนี้เป็นคดีมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างหรือลูกจ้างกับเจ้าพนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และเป็นคดีที่เจ้าพนักงานหรือหน่วยงานของรัฐต้องตกเป็นจำเลยแต่ฝ่ายเดียวเท่านั้น ทั้งกรณีดังกล่าวนี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นฝ่ายปกครองกับพวกนายจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายเอกชน เนื่องจากการปฏิบัติกิจกรรมของฝ่ายปกครองในการดำเนินกิจการสาธารณะจึงเป็นคดีปกครอง[99]

---

[99] ประยูร กาญจนดุล, กฎหมายปกครองเปรียบเทียบ, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 51.

และการที่มาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ดังกล่าวให้อำนาจนายจ้างหรือลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานขอเพิกถอนหรือแก้ไขคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นฝ่ายปกครองได้ และใช้วิธีพิจารณาคดีแบบเดียวกับคดีแรงงานอื่น ๆ ทั่วไปนั้น เห็นว่าเป็นวิธีการที่ไม่น่าจะถูกต้อง เพราะคดีประเภทนี้เป็นอำนาจหลักของศาลปกครอง แต่ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีการจัดตั้งศาลปกครองขึ้น เมื่อมีคดีประเภทซึ่งเป็นคดีปกครองเกิดขึ้น ปัญหาจึงมีว่าจะใช้มาตรการอย่างไร ในส่วนนี้จะพบว่าระบบของการพิจารณาคดีปกครองนั้นมีอยู่ด้วยกันหลายระบบ โดยสำหรับประเทศไทยขณะนี้เรายังไม่มีศาลปกครองจัดตั้งขึ้น เห็นว่าระบบการพิจารณาคดีปกครองโดยศาลยุติธรรม ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้อยู่ในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแองโกลแซกซอน น่าจะเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด เหตุผลก็คือเนื่องจากระบบการพิจารณาคดีปกครองโดยศาลยุติธรรมนี้มองว่าศาลยุติธรรมควรเป็นผู้พิจารณาคดีปกครอง เพราะตามหลักการแยกใช้อำนาจอธิปไตยได้แยกอำนาจออกเป็น 3 ส่วนคือ อำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหารและอำนาจตุลาการ โดยการแยกใช้อำนาจเป็นการถ่วงดุลย์อำนาจซึ่งกันและกัน เพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของเอกชนมิให้อำนาจตกอยู่ในมือบุคคลคนเดียว ฉะนั้น เมื่อมอบให้ศาลยุติธรรมซึ่งเป็นองค์กรสำคัญของฝ่ายตุลาการเป็นผู้พิจารณาตัดสินคดี จึงควรให้ศาลยุติธรรมเป็นผู้พิจารณาคดีปกครองด้วย เพื่อจักได้ยับยั้งการกระทำอันมิชอบของฝ่ายปกครองในกรณีที่เกิดเป็นคดีขึ้นทั้งศาลยุติธรรมส่วนมากมักจะเป็นหลักประกันแก่สิทธิเสรีภาพของเอกชนได้เป็นอย่างดีและมีความเป็นอิสระในตัวเองไม่ต้องขึ้นต่อฝ่ายบริหาร

ดังนั้น จากหลักการของระบบการพิจารณาคดีปกครองโดยศาลยุติธรรม จะเห็นได้ว่าศาลแรงงานก็เป็นศาลที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม จึงเป็นศาลยุติธรรม[100] และมาตรา 8(4) ดังกล่าวก็อนุญาตให้นำคดีประเภทนี้มาฟ้องต่อศาลแรงงานได้อยู่แล้ว จึงควรให้ศาลแรงงานทำหน้าที่เป็นศาลปกครองในกรณีเฉพาะสำหรับการพิจารณาคดีตามมาตรา 8(4) เท่านั้น โดยอาจให้มีฐานะอย่างเดียวกับศาลชั้นต้น ซึ่งเมื่อได้พิจารณาคดีเสร็จแล้ว คดีนั้น

---

[100] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 10.

ก็ให้ถือเป็นที่สุด คู่กรณีไม่อาจอุทธรณ์ฎีกาต่อไปได้อีก และไม่อาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ คือ เป็นทั้งผู้พิจารณาในขั้นต้นและในขั้นที่สุดในคราวเดียวกัน

ส่วนในเรื่ององค์คณะผู้พิพากษาที่จะทำการพิจารณาและพิพากษาคดีประเภทนี้ เห็นว่าเมื่อให้ศาลแรงงานเป็นผู้วินิจฉัย และคดีดังกล่าวก็มีประเด็นโดยตรงเกี่ยวกับฝ่ายแรงงานเพียงแต่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเท่านั้น ดังนั้น ในเรื่องนี้จึงควรให้องค์คณะผู้พิพากษาปกติที่เป็นระบบไตรภาคีในศาลแรงงานเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด และในส่วนของผู้พิพากษาสมทบนั้น ถ้าไม่มีความสันทัดในเรื่องระบบการบริหารงานด้านปกครองก็จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการอบรมให้ความรู้ในด้านนี้เพิ่มขึ้น ซึ่งในปัจจุบันคดีประเภทนี้ก็ได้รับการพิจารณาจากองค์คณะผู้พิพากษาที่เป็นระบบไตรภาคีอยู่แล้ว

ค. ควรให้ศาลแรงงานเข้ามามีอำนาจในการพิจารณาทบทวน (review) คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานได้เพียงใด จะเห็นได้ว่ามาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นั้นไม่ได้วางหลักเอาไว้ว่าศาลแรงงานจะเข้าไปทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานด้านบริหารแรงงานในปัญหาใดได้บ้าง และตามที่ได้กล่าวไว้แล้วว่าคดีประเภทนี้เป็นคดีปกครอง ดังนั้น โดยหลักแล้วศาลจึงมีอำนาจอยู่ในรูปของการตรวจสอบการกระทำของเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานด้านบริหารแรงงานมากกว่า ซึ่งการควบคุมตรวจสอบก็เพื่อมิให้เจ้าพนักงานหรือหน่วยงานด้านบริหารแรงงานกระทำการในทางปกครองที่มิชอบด้วยกฎหมาย การกระทำการในทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนี้จะไม่คำนึงถึงความสุจริตหรือไม่สุจริตแห่งเจตนาเป็นเกณฑ์เสมอไป และเนื่องจากศาลมีหน้าที่แต่เพียงการตรวจสอบเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานด้านบริหารแรงงานอันถือว่าเป็นฝ่ายปกครองเท่านั้น จึงทำให้เห็นว่าศาลมิใช่มีหน้าที่ทำแทนฝ่ายปกครองเสียเอง ดังนั้น ศาลจึงเพียงแต่ตรวจสอบตามหลักฐานที่ฝ่ายปกครองทำมาเท่านั้น ศาลจะไม่มาเริ่มดำเนินการพิจารณาหรือสืบพยานใหม่ทั้งหมด (DE NOMO)[101] กล่าวคือ ข้อต่อสู้ใด ๆ ที่มิได้ยกขึ้นในชั้นการพิจารณาของเจ้าพนักงาน

---

[101] Steven H. Gifis, Law Dictionary, second edition. (Barron's Educational Series, Inc., 1984), p. 127.

หรือหน่วยงานด้านบริหารแรงงานจะยกขึ้นในยั้นพิจารณาของศาลไม่ได้ ศาลจะต้องยอมรับข้อเท็จจริงที่เจ้าพนักงานหรือหน่วยงานด้านบริหารแรงงานฟังมา[102] คำวินิจฉัยของศาลเมื่อเสร็จการตรวจสอบแล้ว ศาลก็จะมีคำสั่งเพิกถอนหรือไม่เพิกถอนอย่างใดอย่างหนึ่ง

ในการพิจารณาตรวจสอบของศาลนั้น มีข้อที่ควรพิจารณา[103] ดังนี้

1. การตรวจสอบการกระทำของเจ้าพนักงานซึ่งเป็นการกระทำทางปกครองของศาลนั้นมีมูลฐานมาจากหลักที่ว่ากฎหมายให้อำนาจฝ่ายปกครองในขอบเขตหนึ่งเท่านั้น การใช้อำนาจจึงต้องอยู่ภายในขอบเขตดังกล่าว ฝ่ายปกครองไม่มีอำนาจทำนอกเหนือขอบเขตนั้น และหากการใช้อำนาจของฝ่ายปกครองอยู่ภายในขอบเขตดังกล่าวแล้ว ศาลก็จะไม่มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบว่าฝ่ายปกครองนั้นได้กระทำถูกต้องสมควรหรือไม่ ฝ่ายปกครองสามารถใช้ดุลพินิจของตนได้โดยอิสระโดยไม่ต้องมีใครมาควบคุม แต่เมื่อใดที่ฝ่ายปกครองใช้อำนาจเกินขอบเขตที่กฎหมายให้ไว้ (ultra vires) แล้ว หน้าที่ของศาลในการควบคุมฝ่ายปกครองให้ใช้อำนาจแต่ในขอบเขตก็จะเกิดขึ้นทันทีเพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ของเอกชนหรือนอกเหนืออำนาจของฝ่ายปกครองตามที่กฎหมายให้ไว้[104]

2. กระบวนการของฝ่ายปกครอง (administrative process) ที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยถือว่าการที่กฎหมายให้อำนาจอย่างหนึ่งอย่างใดแก่ฝ่ายปกครองนั้น ย่อมเป็นการให้อำนาจภายใต้เงื่อนไขตามที่กำหนดไว้ด้วย หากการไม่เป็นไปตามเงื่อนไขดังกล่าวโดยฝ่ายปกครองไม่ปฏิบัติตามกระบวนการที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ก็นับว่าเป็นการกระทำนอกเหนืออำนาจอย่างหนึ่งเหมือนกัน ศาลจึงมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบได้

3. หากปรากฏว่าฝ่ายปกครองวินิจฉัยหรือสั่งไม่ถูกต้อง ถึงแม้ว่าฝ่ายปกครองนั้นจะไม่ได้กระทำนอกเหนืออำนาจที่กฎหมายให้ไว้และได้ปฏิบัติถูกต้องตามกระบวนการที่กำหนดไว้ทุกประการแล้วก็ตาม ก็อาจเป็นการใช้อำนาจเกินขอบเขตที่

---

[102] อนุโลมตามคดี Universal Camera Corp. V. NLRB, 340 U.S. 474, 71S.Ct. 456, 95L.ED. 456 (1951).

[103] วิชัย วิชิตเลิศ, "อำนาจศาลในการวินิจฉัยข้อพิพาททางปกครอง," ดุลพาห, 26(มกราคม-กุมภาพันธ์, 2522), หน้า 62-730

[104] คำพิพากษาฎีกาที่ 1206/2509.

กฎหมายให้ไว้ (ultra vires) ได้ ซึ่งเป็นการตีความขยายความออกไป ศาลจะมีอำนาจเพิกถอนคำสั่งคำวินิจฉัยของฝ่ายปกครองนั้นได้

4. การฟังข้อเท็จจริงเป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง มิใช่ศาล ศาลจะไม่เพิกถอนการกระทำทางปกครองโดยอาศัยเหตุแต่เพียงฝ่ายปกครองสั่งหรือวินิจฉัยจากข้อเท็จจริงที่ไม่ถูกต้อง แต่ถึงแม้ว่าศาลจะไม่ตรวจสอบว่าการฟังข้อเท็จจริงมาถูกต้องหรือไม่ แต่ศาลจะเข้าไปพิจารณาว่าการฟังข้อเท็จจริงนั้นมีพยานหลักฐานที่เป็นสาระในสำนวน (substantial evidence on the record) สนับสนุนหรือไม่ กล่าวคือ หมายถึงพยานหลักฐานในประเด็นซึ่งตามความคิดของวิญญูชนยอมรับว่าเป็นการเพียงพอที่จะสนับสนุนข้อสรุปอย่างหนึ่งอย่างใดได้ ถ้ามีหน้าที่ของศาลก็สิ้นสุดลง ศาลไม่ไปชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานนั้นอีก โดยศาลถือว่าการฟังข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งอย่างใดโดยไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุนเลยย่อมเป็นการผิดกฎหมายอย่างหนึ่ง

5. เมื่อกฎหมายเปิดช่องให้ฝ่ายปกครองใช้ดุลพินิจได้ รัฐย่อมไม่ปรารถนาที่จะให้ฝ่ายปกครองใช้ดุลพินิจได้ตามอำเภอใจของตนเองโดยไม่มีการควบคุมกัน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องให้ศาลเข้าไปควบคุมการใช้ดุลพินิจของฝ่ายปกครองบ้าง ศาลจะตรวจสอบการใช้ดุลพินิจในขอบเขตที่ว่าดุลพินิจนั้นถูกใช้โดยมิชอบ (abuse of discretion) หรือไม่ ถ้าปรากฏว่าไม่มีการใช้โดยมิชอบ ศาลก็จะไม่เข้าไปตรวจสอบว่าการใช้นั้นเหมาะสมหรือดีที่สุดแล้วหรือไม่ เพราะถือว่าเป็นเรื่องของฝ่ายปกครอง แต่ถ้ามีการใช้ดุลพินิจโดยนั้นเอง

จากข้อควรพิจารณาของศาลในการพิจารณาตรวจสอบคำวินิจฉัยของฝ่ายปกครอง ซึ่งในที่นี้หมายถึงวินิจฉัยของเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานด้านบริหารแรงงานนั้น จะเห็นได้ว่าศาลจะมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบได้เฉพาะที่เป็นปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าศาลแรงงานควรเข้ามามีอำนาจในการพิจารณาทบทวน (Review) ซึ่งหมายถึงการตรวจสอบตามมาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้เฉพาะกรณีในปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น และเฉพาะกรณีที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้กำหนดขั้นตอนว่าต้องนำมาสู่ศาลแรงงานไว้โดยแจ้งชัด

ง. ผลของการให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาคดีตามมาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1. คดีประเภทนี้เป็นคดีที่เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐจะต้องตกเป็นจำเลยแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น และการฟ้องเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐนั้นจะเป็นการสร้างความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผู้เกี่ยวข้อง ทั้งยังสร้างความไม่สบายใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งใช้อำนาจวินิจฉัยไปตามหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ใจด้วย ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานนั้น ๆ ได้ โดยจะทำงานแบบให้ผ่าน ๆ ไป เพราะคำนึงว่าอย่างไรแล้วก็ให้ศาลแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยอีกขั้นหนึ่ง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานนั้น ๆ ลดลง[105]

2. การที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8(4) เปิดโอกาสให้ศาลแรงงานเข้าไปใช้อำนาจทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานด้านบริหารแรงงานได้เป็นการยยายขั้นตอนในการดำเนินคดีมากขึ้น ทำให้ผู้ที่ไม่สุจริตใจในการดำเนินคดีอาศัยช่องว่างดังกล่าวนี้ มีผลทำให้คดีประเภทนี้ต้องใช้เวลาอันยาวนาน ซึ่งอาจทำความเดือดร้อนให้กับบรรดาผู้ใช้แรงงาน เพราะสำหรับนายจ้างแล้ว การฟ้องคดีประเภทนี้ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะก็จะได้รับผลประโยชน์ทั้งสิ้น อย่างน้อย ก็เป็นการชะลอการจ่ายเงินออกไปอีก ถ้าเป็นเงินจำนวนมากก็ยิ่งได้ประโยชน์จากค่าของเงินมากขึ้น

3. การที่มาตรา 8(4) ดังกล่าวเปิดโอกาสให้นำคดีประเภทนี้มาฟ้องศาลแรงงานได้นั้น ซึ่งในบางครั้งก็เป็นการป้องเพื่อถ่วงเวลา มิได้จริงจังกับผลของคดี จึงมีผลทำให้จำนวนคดี[106] ที่นำสู่การพิจารณาของศาลแรงงานมีเพิ่มมากขึ้นโดยใช่เหตุ ทั้งคดีประเภทนี้ค่อนข้างซับซ้อนและวินิจฉัยยาก ทั้งใช้เวลามาก ซึ่งเป็นผลเสีย

---

[105] การนำคดีเกี่ยวกับการทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานมาสู่ศาลแรงงานนั้น ไม่ควรที่จะเป็นการฟ้องร้องเป็นคดีพิพาทกัน แต่ควรที่จะทำเป็นอุทธรณ์เล่นอต่อศาลแรงงานมากกว่า

[106] สถิติคดีตามมาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีจำนวนเฉลี่ยปีละ 50 เรื่อง.

ต่องบประมาณและบุคลากรของศาลพนักงานอัยการ ตลอดจนเสียเวลาของคู่ความที่ถูกฟ้องอันเป็นหน่วยงานของรัฐด้วย

2.2.3.4 ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มีผลบังคับใช้ได้เพียงใด

ข้อพิพาทแรงงานประเภทนี้มีกำหนดไว้ในมาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งขณะนี้ยังไม่มีผลใช้บังคับ เป็นเพียงบัญญัติขึ้นลอย ๆ เพื่อรอกาลในอนาคต โดยมีผลทำให้เกิดแนวความคิดเห็นของนักกฎหมายออกเป็น 3 ฝ่ายคือ

1. ฝ่ายแรก เห็นว่าการจะให้บทบัญญัตินี้ใช้ได้จะต้องไปแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เพื่อบัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

2. ฝ่ายที่สอง เห็นว่าการมีบทบัญญัตินี้หรือไม่ก็ไม่มีผลบังคับ แต่กลับจะก่อให้เกิดปัญหาให้มีมากขึ้นเพราะจะเป็นการดึงเอาศาลแรงงานเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการชี้ขาดเรื่องผลประโยชน์ ควรที่จะยกเลิกบทบัญญัตินี้เสีย

3. ฝ่ายที่สาม เห็นว่าควรตัดข้อความว่า "ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์" ออกเสีย ควรจะให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจที่จะเสนอข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรให้ศาลแรงงานชี้ขาดได้เสมอ

เมื่อมีปัญหาด้านความเห็นแตกต่างกันเช่นนี้ จึงควรหาข้อสรุปเพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะในการแก้ไขต่อไป ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ปัญหาได้ 3 ประเด็นดังนี้

ก. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกว้างขวางเพียงไรในการยกข้อพิพาทแรงงานให้ศาลแรงงานชี้ขาด ตามที่เคยได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของข้อพิพาทมาแล้วในบทที่ 1 โดยเฉพาะในส่วนของข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (Right Dispute) และข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ (Interests Dispute) นั้น ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิจะเป็นการเกิดจากการเรียกร้องอันเนื่องมาจากความขัดแย้งในสิทธิตามกฎหมายแรงงานหรือข้อตกลงหรือสัญญาจ้างแรงงานและข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์จะเป็นการเกิดจากความขัดแย้งกันเกี่ยวกับการกำหนดข้อตกลงในเรื่องเงื่อนไขและสภาพการจ้างซึ่งเป็นการเรียกร้องผลประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า

เฉพาะข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิเท่านั้นที่เมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น ผู้ชี้ขาดหรือศาลจะสามารถทำการชี้ขาดได้โดยมีหลักเกณฑ์ มีข้อกฎหมาย ข้อตกลง ข้อสัญญา เป็นเหตุผลในการอ้างอิงอันมีผลทำให้คู่กรณีมีความเชื่อในคำชี้ขาดนั้น แต่สำหรับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น การที่ผู้ชี้ขาดตัดสินข้อพิพาทนั้นก็จะไม่มีหลักกฎหมายหรือข้อตกลงสัญญาเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน แต่จะต้องชี้ขาดไปตามเหมาะสม โดยดูจากสภาพแวดล้อม กรณีเช่นสภาพฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้างหรือลูกจ้างในขณะนั้น เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อคู่กรณีที่จะมีความแคลงใจต่อผู้ชี้ขาดและคำชี้ขาดและมักจะไม่ค่อยปฏิบัติตามอันมีผลต้องมีการบังคับกันโดยวิธีอื่น ๆ ต่อไป ด้วยเหตุนี้ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยควรมีอำนาจยกขึ้นเพื่อให้ศาลแรงงานชี้ขาดได้จึงควรเป็นข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิเท่านั้น เพื่อที่ศาลจะได้มีหลักการและเหตุผลที่เป็นข้อกฎหมาย ข้อสัญญาที่คู่กรณีเชื่อถือและศาลจะได้ยังคงเป็นสถาบันที่คู่กรณียอมรับไม่มีความเคลือบแคลงใจ

ส่วนข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธินั้น จะต้องเฉพาะลงใจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เท่านั้นหรือไม่ เห็นว่าในประเด็นนี้ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิหมายความถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงานทั้งหมด และรวมถึงข้อตกลงหรือสัญญาจ้างแรงงานที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วย เพราะจะเป็นการให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกว้างขวางเข้ามาแก้ปัญหาแรงงานได้ในทุกกรณีที่เห็นสมควรและจำเป็น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านปกครองอยู่แล้ว ดังนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงควรมีอำนาจที่จะเสนอข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ไม่เฉพาะตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นสมควรให้ศาลแรงงานชี้ขาดได้

ข. การให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยยกข้อพิพาทแรงงานให้ศาลแรงงานชี้ขาดมีผลอย่างไร ในประเด็นนี้เห็นว่าการให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเช่นนี้น่าจะเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมและความมั่นคงของรัฐเป็นสำคัญ เพราะจะเป็นการให้อำนาจเมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีดุลพินิจว่า ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นปัญหาใดที่มีผลกระทบต่อสังคมโดยส่วนรวมที่จะทำให้เสียหาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะใช้อำนาจนี้เข้าไปทำการแทรกแซงเพื่อให้ศาลแรงงานเข้ามาชี้ขาดระงับข้อพิพาทนั้นให้สงบลงโดยเร็วโดยไม่ต้องให้ผ่านขั้นตอนตามที่กฎหมายในเรื่องนั้น ๆ กำหนดไว้ ซึ่งถ้าเห็นว่าปล่อยให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นดำเนินการตามขั้นตอนอาจทำให้

เรื่องลูกลามยากที่จะเยียวยาได้ ก็ไม่จำเป็นต้องรอโดยการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้อำนาจนี้เข้ามาแก้ไขได้เลย ข้อเสียถ้าจะมีก็คงเป็นเรื่องของการเพิ่มภาระให้ศาลแรงงานในด้านสถิติมีเพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่คิดว่าคดีประเภทนี้คงจะมีจำนวนน้อย เพราะน่าจะต้องเป็นข้อพิพาทที่มีผลกระทบที่มีอันตรายต่อสังคมโดยส่วนรวม และความมั่นคงของรัฐเป็นสำคัญ โดยอยู่ในดุลพินิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองก่อน

ค. การให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยยกข้อพิพาทแรงงานให้ศาลแรงงานชี้ขาดโดยไม่มีข้อจำกัดว่าต้องเป็นไปตามกฎหมายใดนั้น ตามกฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซียและประเทศสิงคโปร์ก็ได้กำหนดไว้เช่นกัน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคนจะเป็น ผู้พิจารณาเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ยกข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ ให้ศาลแรงงานชี้ขาดได้โดยไม่ได้จำกัดว่าต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น