

บทที่ 1

บททั่วไป

1.1. ความสำคัญของเขตอำนาจศาล

อำนาจอธิปไตยแยกได้เป็น 2 ชนิด¹ คือ

1. อำนาจอธิปไตยภายนอก (external sovereignty or independence) ซึ่งได้แก่อำนาจของรัฐที่จะดำเนินการเกี่ยวกับกิจการภายนอกอย่างอิสระเสรีตามที่อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิและหน้าที่ของรัฐ ณ กรุงมอนเตวิเดโอ กล่าวว่า "มีความสามารถที่จะมีสัมพันธภาพกับรัฐอื่น ๆ ได้" คือไม่อยู่ในบังคับของอำนาจภายนอกใด ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งอำนาจอธิปไตยภายนอกก่อให้เกิดความเป็นบุคคลในสายตาของกฎหมายระหว่างประเทศ

2. อำนาจอธิปไตยภายใน (internal sovereignty or supremacy) ซึ่งได้แก่อำนาจของรัฐในการให้บริการมหาชน (Services publics) ที่จะกำหนดเงื่อนไขความเป็นอยู่ของตนเอง ที่จะจัดตั้งรัฐบาลปกครองตามหลักนิยมโดยเฉพาะของตน ทั้งนี้ปราศจากการแทรกแซงจากภายนอกทั้งสิ้น

จากการที่รัฐมีอำนาจอธิปไตย ทำให้รัฐมีสิทธิขึ้นหลายประการ ที่สำคัญคือ สิทธิที่จะมีอำนาจอภการโดยกฎหมาย (The right of Jurisdiction) ได้แก่สิทธิของรัฐที่จะมีอำนาจออกกฎหมายให้มีผลกระทบต่อสิทธิของประชาชนภายในรัฐ และเป็นอำนาจที่จะจัดการจับกุมและนำตัวบุคคลมาพิจารณาคดีเป็นอำนาจที่จะบังคับลงโทษเมื่อมีการละเมิดโดยกฎหมาย สิทธิประเภทนี้เป็นอำนาจของรัฐที่มีผลกระทบต่อสิทธิของเอกชน ไม่ว่าจะ เป็นโดยบัญญัติของกฎหมาย โดยกฎข้อบังคับของฝ่ายบริหารหรือโดยคำพิพากษาของศาล

¹ ลีต เศรษฐบุตร, กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2520), หน้า 188-189.

คำว่า "อำนาจบงการโดยกฎหมาย" หมายความว่า การควบคุมหรือประกาศใช้หรือบังคับตามกฎหมาย โดยอำนาจของเจ้าพนักงานฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร และรวมถึงอำนาจของศาลด้วย อำนาจบงการโดยกฎหมายนี้แบ่งเป็น 2 ชนิดคือ²

1. อำนาจบงการโดยกฎหมายในทางบัญญัติ (The Jurisdiction to Prescribe) เป็นอำนาจของรัฐที่จะออกกฎหมายเพื่อบังคับใช้แก่ประชาชนภายในรัฐ ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขของประชาชนและเพื่อความเรียบร้อยภายในรัฐ ผู้มีหน้าที่ใช้อำนาจบงการโดยกฎหมายในทางบัญญัติ คือฝ่ายนิติบัญญัติที่ทำหน้าที่ในสภาเพื่อร่างกฎหมายมาใช้บังคับแก่ประชาชน หรือฝ่ายบริหารที่มีอำนาจร่างกฎข้อบังคับมาใช้บังคับโดยอาศัยอำนาจของกฎหมายที่ร่างโดยฝ่ายนิติบัญญัติ รวมทั้งฝ่ายตุลาการด้วย สำหรับกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Common Law เพราะฝ่ายตุลาการก็มีอำนาจที่จะใช้อำนาจบงการโดยกฎหมายในทางบัญญัติ โดยถือว่าคำพิพากษาของศาลก็เป็นที่มาของกฎหมายด้วยประการหนึ่ง

2. อำนาจบงการโดยกฎหมายในทางบังคับ (The Jurisdiction to Enforce) เป็นอำนาจของรัฐที่จะบังคับให้เป็นไปตามอำนาจบงการโดยกฎหมายทางบัญญัติ เพื่อให้อำนาจบงการชนิดนี้มีประสิทธิภาพ ผู้มีหน้าที่ใช้อำนาจประเภทนี้ได้แก่ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ โดยฝ่ายบริหารเป็นผู้บังคับให้การเป็นไปตามกฎหมายด้วยการสั่งกรมบุคคลที่กระทำความผิดและลงโทษผู้กระทำความผิดตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ส่วนฝ่ายตุลาการจะเป็นผู้ใช้อำนาจในการรับฟังและพิจารณาพิพากษาในคดีพิพาท ซึ่งในส่วนของการใช้อำนาจบงการโดยกฎหมายในทางบังคับของฝ่ายตุลาการนี้เราเรียกว่า "เขตอำนาจศาล" (Jurisdiction) อันเป็นจุดมุ่งหมายที่จะกล่าวถึงในวิทยานิพนธ์เล่มนี้

เขตอำนาจศาลก็มาจากหลักที่ว่ารัฐทุกรัฐเสมอภาคกัน ซึ่งย่อมไม่สามารถให้อำนาจศาลของตนเหนือรัฐอื่น กล่าวคือ รัฐจะบังคับรัฐอื่นเป็นจำเลยในศาลของตนไม่ได้ นอกจากรัฐนั้นจะยินยอม ศาลจึงไม่มีเขตอำนาจศาลเหนือรัฐอื่นและจะบังคับรัฐอื่นให้มาเป็นจำเลยของตนไม่ได้

² D.P. O'Connell, International Law Vol 1, (London: Steven & Sone Limited, 1965), p. 659.

ดร.สุรชาติ สัตตบุศย์ ให้ความหมายของคำว่า "เขตอำนาจศาล" หมายถึงเขตอำนาจศาลเหนือบุคคลที่อยู่ภายใต้บังคับของรัฐตนเท่านั้น คือรวมทั้งบุคคลสัญชาติของตนและบุคคลต่างด้าวด้วย สำหรับกรณีที่เกิดความผิดเกิดขึ้นในดินแดนของรัฐนั้น แต่มีข้อยกเว้นว่าแม้จะเป็นการกระทำความผิดในรัฐนั้น แต่รัฐนั้นก็ไม่มีอำนาจลงโทษ คือคนต่างด้าวที่เป็นผู้แทนทางการทูต เรือรบ กองทัพเรือของต่างประเทศ แม้จะทำผิดในรัฐ รัฐนั้นก็จะไปลงโทษไม่ได้ เพราะสิ่งเหล่านี้ได้รับสิทธิสภาพนอกอาณาเขต³

Gerard J. Mangone ได้ให้ความเห็นว่า "เขตอำนาจศาล" เป็นอำนาจของศาลยุติธรรมที่จะบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายแก่คดีที่เกิดขึ้นโดยเขตอำนาจศาลของรัฐจะมีเหนืออาณาเขต ซึ่งเป็นหลักของระบบกฎหมายกลุ่มแองโกลอเมริกัน และมีเหนือบุคคลซึ่งเป็นหลักของระบบกฎหมายของกลุ่มประเทศภาคพื้นทวีปยุโรป แต่ส่วนใหญ่ทุกรัฐก็จะให้เขตอำนาจศาลของตนใช้ทั้งสองหลักนี้รวมกัน⁴

ดังนั้น เขตอำนาจศาลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความมีอำนาจอธิปไตยของรัฐซึ่งเป็นอำนาจของศาลและเจ้าหน้าที่ของศาลในการที่จะใช้ความรู้ในการพิจารณาตัดสินคดีและก็เป็นสิทธิตามกฎหมายของศาลที่จะใช้อำนาจดังกล่าวนี้ ศาลนั้นจะคงมีอำนาจพิจารณาคดีนั้นก็โดยคำนึงถึงชั้นของคดีที่เกี่ยวข้อง จำนวนทุนทรัพย์ที่ฟ้อง และประเด็นที่จะชี้ขาดว่าอยู่ในอำนาจของศาลหรือไม่ ศาลมีอำนาจที่จะนั่งฟังการพิจารณาและทำการตัดสินชี้ขาดคดีได้ ทั้งเป็นสิทธิและอำนาจของศาลที่จะทำคำวินิจฉัยเกี่ยวกับประเด็นข้อพิพาทในคดี ส่วนเขตศาลก็ถือตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ของแต่ละศาลที่มีหรือตามประเภทของคดีที่ศาลนั้นมีอำนาจที่จะนั่งพิจารณา

อำนาจของศาลที่จะพิจารณาพิพากษาอรรถคดีให้เป็นไปตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งไม่ว่าอำนาจศาลในการพิจารณาชี้ขาดคดีขึ้นโดยอ้อมกำหนดไว้โดยกฎหมายทั้งสิ้น ปกติอำนาจศาลโดยทั่วไปมี 2 ระดับคือ

³ สุรชาติ สัตตบุศย์, เอกสารคำบรรยายวิชากฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง, คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 89.

⁴ Gerard. J Mangone, The Elements of International Law, Revise edition. (Illinois: The Dersey Press Homewood, 1967), p. 161.

1. อำนาจพิจารณายุทธคดีศาลชั้นต้น (Original Jurisdiction)
2. อำนาจพิจารณายุทธคดีชั้นอุทธรณ์ (Appellate Jurisdiction)

อำนาจพิจารณายุทธคดีชั้นต้นนั้น อาจแยกเรียกเป็นอำนาจศาลพิจารณายุทธคดี โดยทั่วไปและอำนาจศาลพิจารณายุทธคดีโดยจำกัด ศาลที่มีอำนาจโดยทั่วไป เช่นศาลจังหวัด ศาลแพ่ง ศาลอาญา เป็นต้น ส่วนศาลที่มีอำนาจโดยจำกัด เช่นศาลทหาร ศาลคดีเด็กและเยาวชน ศาลภาษีอากร ศาลแรงงาน เป็นต้น ศาลที่มีอำนาจพิจารณายุทธคดีโดยจำกัดนั้น นับว่าดีในแง่ช่วยศาลทั่วไป กับทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณายุทธคดี เนื่องจากมีความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่าง ซึ่งเป็นการเหมาะสมในแง่ของการประสงคความยุติธรรม⁵

นอกจากศาลจะมีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดให้แล้ว แต่การที่ศาลจะใช้อำนาจได้ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการดังนี้

1. ต้องมีคดีเกิดขึ้น คำว่า "คดี" หมายถึง เรื่องราว (Case) หรือกรณีพิพาท (Controversies)
2. โจทก์ยอมผูกมัดศาล ซึ่งหมายความว่าอำนาจของศาลในการพิจารณาคดีเกิดจากความยินยอมของโจทก์ อันเป็นหลักกฎหมาย Common Law มาแต่ดั้งเดิม
3. จำเลยอยู่ในเขต หมายความว่าจำเลยมีตัวอยู่ในเขตหรือในประเทศของศาลนั้น โดยถือหลักว่า ศาลอันเป็นสถาบันที่ใช้อำนาจอธิปไตยของรัฐโดยยอมจะใช้อำนาจแต่ภายในอาณาเขตของรัฐนั้น ไม่ก้าวล่วงอำนาจอธิปไตยของรัฐอื่น บุคคลที่อยู่ในอำนาจของศาลแห่งรัฐใดสิ่งต้องมีตัวหรืออยู่ในรัฐนั้น แม้อย่างน้อยจะเข้ามาในรัฐนั้นชั่วคราว (transient personal presence) ก็ได้ ทั้งนี้มิใช่เพื่อจะให้ศาลใช้อำนาจเหนือจำเลยภายในอาณาเขตประเทศแต่อย่างเดียว แต่เพื่อให้จำเลยได้มีโอกาสต่อสู้คดีด้วย

คดีอาญาแม้จะมีกฎหมายกำหนดให้ศาลมีอำนาจพิจารณายุทธคดีซึ่งเกิดนอกเขตประเทศ⁶ แต่ศาลจะพิจารณายุทธคดีดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อได้ตัวจำเลยเข้ามาในอาณาเขต

⁵ สฤติย์ เล็งไธสง, "อำนาจศาล," วารสารนิติศาสตร์, เล่ม 3 ตอน 3 (ธันวาคม 2514), หน้า 103-104.

⁶ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 7, 8, 9.

หลักนี้ในทางอาญาถือกันเคร่งครัดมาก เพราะต้องพิจารณาคดีโดยเปิดเผยต่อหน้าศาล แต่สำหรับคดีแพ่งนั้นกลับมีหลักผ่อนคลายยกเว้นอยู่หลายประการ โดยมุ่งจะให้พิทักษ์ผลประโยชน์ของเอกชนภายในประเทศของตนเป็นหลักสำคัญ จึงกำหนดให้คนซึ่งอยู่นอกประเทศอยู่ในอำนาจศาลภายในสำหรับคดีแพ่งด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ กัน

4. อำนาจผู้พิพากษา จะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายเกี่ยวกับพระธรรมนูญศาลยุติธรรม ถ้ากระทำนอกเหนือไปจากที่กฎหมายนี้บัญญัติไว้ ก็เป็นการกระทำโดยปราศจากอำนาจศาลก็ไม่มีอำนาจด้วย

5. เขตศาล (Venue) เรื่องนี้อยู่ในกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งระบบศาลเรื่องเขตศาลมีอยู่เฉพาะในศาลชั้นต้นในประเทศไทย ส่วนศาลสูงไม่มีเขต บางประเทศมีศาลสูงหลายศาล แต่ละศาลมีอำนาจในการอุทธรณ์ต่าง ๆ กัน เมื่อมีการแบ่งเขตของแต่ละศาลเช่นนี้แล้ว แต่ละศาลจะต้องใช้อำนาจภายในเขตของตน ห้ามมิให้ใช้อำนาจก้าวล่วงอำนาจของศาลอื่น ความประสงค์ที่จะแบ่งส่วนรับผิดชอบให้แก่ศาลแต่ละศาลก็เพื่อมิให้การประสาทความยุติธรรมก้าวล่วงกัน เมื่อแบ่งเป็นเขตของแต่ละศาลแล้วเช่นนี้ถือกันว่า แต่ละศาลจะต้องใช้อำนาจแต่ภายในเขตของตน

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า "อำนาจศาลของศาล หมายถึง อำนาจที่มีอยู่ในการตัดสินคดี แต่เขตศาลนั้น หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับที่ตั้งของเมืองที่อยู่ในอำนาจศาลของศาลนั้นที่นึ่งฟังการพิจารณาและตัดสินคดี"⁷

1.2 แนวความคิดในการจัดตั้งศาลแรงงาน

เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) เกิดขึ้นในตอนต้นของคริสต์ศตวรรษที่ 19 ซึ่งก่อนหน้านั้น สังคมมีลักษณะเป็นสังคมเกษตรกรรมระดับเล็กในระดับครอบครัว ส่วนอุตสาหกรรมก็เป็นเพียงอุตสาหกรรมในครัวเรือนซึ่งอาศัยวัตถุดิบจากการเกษตร

7

Stanton Trust and Savings Bank V. Johnson, 104 Mont. 235, 65 p. 2d 1188, 1189.

ความขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์มีไม่มากนัก และหลักกฎหมายธรรมดาก็ยังใช้บังคับอยู่เป็นการทั่วไปได้ แต่เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม โดยเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมหรือสังคมอุตสาหกรรมแบบครอบครัวไปเป็นสังคมอุตสาหกรรมและสังคมเกษตรกรรมแบบใหม่ สภาพเช่นนี้ทำให้บรรดานายทุนอุตสาหกรรมมี "สิทธิเสรีภาพ" ที่จะกดขี่ขูดรีดแรงงานกรรมกรอย่างถึงที่สุดตามอำเภอใจ โดยไม่มีกฎหมายบังคับควบคุม

จากการปฏิวัติอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางสังคมอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านแรงงาน ซึ่งอาจจะสรุปได้ 3 ประการ ได้แก่

1. ทำให้ลักษณะของการเป็นลูกจ้างและนายจ้างมีมากขึ้น บทบัญญัติเรื่องการจ้างแรงงานตามกฎหมายแห่งสิ่งไม่เพียงพอ เพราะปรากฏว่า เมื่อมีผู้ใช้แรงงานมาก นายจ้างก็อยู่ในฐานะได้เปรียบ สามารถที่จะกำหนดค่าแรงเอาตามใจชอบและมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างตามอำเภอใจ⁸

2. เกิดระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism) ซึ่งเป็นหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุดและเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้มองเห็นลูกจ้างอยู่ในฐานะเป็นเพียงปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ โดยนายจ้างผู้ลงทุนในธุรกิจพยายามที่จะหาผลกำไรให้มากที่สุด ในเมื่อนายจ้างต้องซื้อวัตถุดิบและเสียค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจเท่า ๆ กัน นายจ้างที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกัน การที่จะผลิตสินค้าขายได้ราคาสูงกว่าคู่แข่งคนอื่น ก็คือ การกดราคาค่าจ้างของลูกจ้าง ใ้ให้ทำงานมาก ๆ และไม่เอาใจใส่ในเรื่องสภาพของแรงงาน ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของคนงาน ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างตามควรและมีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ฝ่ายลูกจ้างเองไม่มีทางเลือก เพราะถ้าไม่ยอมรับค่าแรงที่นายจ้างกำหนดให้ก็ไม่มีการจ้างงาน ฝ่ายนายจ้างนั้นยิ่งกำหนดค่าแรงให้ต่ำเท่าไรก็ยิ่งทำให้ตนมีกำไรมากขึ้น ฐานะและความเป็นอยู่ของนายจ้างและลูกจ้างจึงมีความแตกต่างกันมาก⁹

⁸ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522), หน้า 2.

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

3. มีการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิงมากขึ้น เครื่องมือเครื่องจักรสมัยใหม่ช่วย
 ทุนแรงและทำให้ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานผู้ย้ายในขบวนการผลิตหลายประเภทอีก
 ต่อไป นายจ้างสามารถให้เด็กทำงานได้อย่างเหมาะสม เพราะเครื่องจักรในอุตสาหกรรม
 สมัยใหม่บางอย่างออกแบบมาเพื่อใช้เด็กควบคุมโดยเฉพาะ ทั้งแรงงานเด็กเป็นแรงงานราคา
 ถูก ยิ่งไปกว่านั้นคนงานเด็กยังอ่อนอายุ อยู่ในสภาพที่ต้องเชื่อฟังและขึ้นต่อนายจ้างมากกว่า
 คนงานผู้ใหญ่ คนงานเด็กไม่อยู่ในสภาพที่จะเรียกร้องหรือต่อรองผลประโยชน์ใด ๆ กับ
 นายจ้างเหมือนคนงานผู้ใหญ่ได้ ดังนั้น นายจ้างในสมัยนั้นจึงนิยมจ้างคนงานเด็กมาก¹⁰

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ขึ้นก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้ใช้แรงงาน ซึ่ง
 เห็นได้ว่าสภาพหลักกฎหมายแพ่งเดิมไม่สามารถจะให้ความเป็นธรรมต่อไปได้อีกแล้ว รัฐจะ
 ต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการออกกฎหมายมาวางมาตรฐานขั้นต่ำและกำหนดโทษสำหรับ
 ผู้ฝ่าฝืน ซึ่งเป็นแนวคิดของนักกฎหมายสมัยใหม่ เกี่ยวกับระบบกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม
 โดยเน้นในหลักการสำคัญ 2 ประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่ใช่เป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่าง
 เอกชนกับเอกชนเท่านั้น แต่จะต้องมีฝ่ายที่สามคือ รัฐในฐานะคนกลางเข้าไปเกี่ยวข้องกำหนด
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายดังกล่าว ให้เป็นไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมิใช่มีลักษณะเป็นเพียงความสัมพันธ์
 ในฐานะปัจเจกชน (Individual) แต่อาจเป็นความสัมพันธ์ในรูปของกลุ่มช่วยเหลือเจรจาต่อรอง

สำหรับข้อพิพาทในทุก ๆ สาเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น ข้อพิพาท
 ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างหรือการร่วมเจรจาต่อรอง เป็นต้น ซึ่งอาจรวมเรียกว่า ข้อพิพาท
 แรงงาน (Labour Dispute) นั้น แบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ข้อพิพาทร่วม (Collective Dispute) และข้อพิพาทส่วนบุคคล (Individual
 Dispute)

¹⁰ มาลี พฤษพงคำวาลี, "ประวัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในประเทศไทย,"
วารสารนิติศาสตร์, 11(ฉบับที่ 2 2523), หน้า 202-203.

ข้อพิพาทร่วม (Collective Dispute) หมายถึงข้อพิพาทอันเกิดขึ้นร่วมกัน ในจำนวนลูกจ้างส่วนมาก กล่าวคือ มีผู้เกี่ยวข้องมาก ข้อพิพาทลักษณะนี้มักเกิดขึ้นระหว่าง นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ข้อพิพาทชนิดนี้มักจะมีสาเหตุ มาจากสภาพและเงื่อนไขการจ้าง เป็นส่วนรวม

ข้อพิพาทส่วนบุคคล (Individual Dispute) หมายถึงข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่าง นายจ้างคนใดคนหนึ่งและลูกจ้างคนใดคนหนึ่งเท่านั้น อันอาจเกิดจากความสามารภในการ ปฏิบัติงานหรือเงื่อนไขตามสัญญาจ้างส่วนบุคคลของลูกจ้างผู้นั้นเป็นส่วนตัว

2. ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (Right Dispute) และข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ (Interests Dispute)

ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (Right Dispute) ซึ่งเกิดจากการเรียกร้องของคนงาน หรืออาจจะเรียกว่าการพิพาทอันเนื่องมาจาก "ความขัดแย้งในสิทธิ" (Conflicts of Rights) หรือ "การพิพาททางกฎหมาย" (Legal Dispute) ซึ่งเป็นการพิพาทที่เกี่ยวข้องกับคนงาน เดี่ยว หรือกลุ่มคนงานที่อยู่ในสถานะเดียวกัน และมีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยการเรียกร้อง มักจะเกิดจากการอ้างว่ามีการละเมิดสิทธิที่มีอยู่หรืออ้างว่ามีการปฏิบัติในการจัดการอย่างไม่ ยุติธรรม การพิพาทเกี่ยวกับสิทธิอาจเกิดจาก

- สิทธิตามกฎหมาย เช่นสิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือสิทธิที่จะได้รับการ ค้ำครองในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น
- สิทธิตามข้อตกลงหรือสัญญา เช่นสิทธิที่จะได้รับเงินโบนัสตามที่กำหนด เป็นต้น
- หน้าที่อันพึงปฏิบัติของนายจ้าง เช่นสิทธิที่จะได้รับการดูแลในความปลอดภัย ในการทำงาน เป็นต้น

ข้อพิพาทส่วนบุคคล (Individual Dispute) เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (Right Dispute) เล่มอ

ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ (Interests Dispute) เป็นความขัดแย้งกันใน เรื่องผลประโยชน์หรืออาจเรียกว่าข้อพิพาททางเศรษฐกิจโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการกำหนด ข้อตกลงในเรื่องเงื่อนไขและสภาพการจ้าง ซึ่งเรียกร้องผลประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งกฎหมาย ไม่ได้กำหนดไว้ เช่นการเรียกร้องให้นายจ้างให้หลักประกันเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ให้เพิ่มค่าจ้าง เป็นต้น โดยปกติการเรียกร้องหรือข้อเสนอล่ามั่งหวังที่จะให้มีการตกลงทำสัญญาเจรจาต่อรองร่วม และการพิพาทจะเกิดขึ้นเมื่อคู่กรณีไม่อาจจะเจรจาดตกลงกันได้ การเจรจาเกี่ยวกับปัญหาเหล่านี้มักจะเป็นเรื่องของ การให้และการรับ จึงกล่าวได้ว่าปัญหาข้อพิพาทที่เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ "สามารถประนีประนอมได้" มากกว่ากรณีพิพาทแบบอื่น และใช้การไกล่เกลี่ยได้เป็นประโยชน์มากที่สุด การไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทประเภทนี้ โดยตัวของมันเองแล้ว เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง คือเป็นการเพิ่มเติมหรือขยายการเจรจาระหว่างคู่กรณีออกไป โดยมีผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือ¹¹

ข้อพิพาทร่วมอาจเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือผลประโยชน์ก็ได้

แต่ไม่ว่าจะเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือเกี่ยวกับผลประโยชน์รัฐก็ต้องมีบทบาทในการเข้าไปแก้ไขข้อพิพาทข้อพิพาทเพื่อยุติให้คู่กรณียอมรับ โดยพิจารณาถึงถึงความเป็นธรรมคดีเกี่ยวกับแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีธรรมดา เพราะมุ่งหวังโดยตรงในการประนีประนอมมากกว่าการชี้ขาด ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีลักษณะที่แตกต่างไปจากเอกเทศสัญญาตามกฎหมายแพ่งโดยทั่วไป เพราะสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ก่อความผูกพันต่อเนื่องและโดยทั่วไปไม่มีกำหนดระยะเวลา กฎหมายแรงงานไม่ได้ถือว่า การจ้างแรงงานเป็นแต่เพียงสัญญาแลกเปลี่ยนระหว่างแรงงานของมนุษย์กับค่าจ้างเท่านั้น แต่สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ก่อให้เกิดความผูกพันร่วมกันที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบ ต่อสังคม โดยลักษณะของกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นโดยอาศัยหลักและนโยบายในด้านเศรษฐกิจ สภาพของสังคมและภาวะการจ้างงานเป็นพื้นฐาน จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขได้ตามสภาพของเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปอยู่ตลอดเวลา และกฎหมายแรงงานก็ยังคงมีความแตกต่างไปจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงาน อีกประการหนึ่งด้วย กล่าวคือ มีโทษทางอาญาเป็นบทบังคับแก่ผู้ฝ่าฝืนด้วย อีกทั้งแตกต่างไปจากกฎหมายมหาชนอื่น ๆ เพราะกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความ

¹¹ จิตตรา ศิริธัญญ์ (แปล), การไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2519), หน้า 23.

สงบเรียบร้อยที่เกี่ยวข้องระหว่างรัฐกับบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง โดยตรง

นอกจากนั้น การพิพากษาคดีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการหนึ่ง ๆ แม้จะมีผลผูกพันคู่กรณีในคดีนั้นก็ตาม แต่ก็อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อนายจ้างและลูกจ้างในกิจการอื่นได้ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ศาลที่มีความรอบรู้และประสบการณ์ในการแรงงานและองค์คณะในการพิจารณาที่จะให้ความยุติธรรมที่แท้จริง และในกรณีนี้ถ้าพูดในแง่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้ว ก็อาจจะมีปัญหาในการที่จะให้ศาลแพ่งและศาลอาญา เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เพราะการแรงงานสัมพันธ์นั้นเป็นระบบความสัมพันธ์ระหว่างคนที่มีอาชีพต่างกันเป็นความสัมพันธ์ที่จะต้องไปกฎหมายพิเคษและจะต้องมีองค์กร หรือสถาบันซึ่งจัดการเกี่ยวกับปัญหาดีเป็นพิเคษ รัฐจึงอาจจะจัดตั้งศาลพิเคษที่มีอิสระในการวินิจฉัยคดีเกี่ยวกับแรงงานเป็นคดีพิเคษ¹² โดยในการพิจารณาพิพากษาคดีควรเสรีกลิ้งไปโดยรวดเร็ว ประหยัด เล่มอภาพ และเป็นธรรม มุ่งที่จะคุ้มครองเสรีภาพของปัจเจกชน เพื่อให้คู่กรณียอมรับคำวินิจฉัยชี้ขาดว่าถูกต้องและเป็นธรรม

การที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานโดยที่คู่กรณียอมรับนับถือเป็นยุติว่าถูกต้องและเป็นธรรมนั้น ก็จำต้องมีองค์กรพิเคษโดยเฉพาะที่จะกระทำการดังกล่าวให้ลุล่วงด้วยความมุ่งหมายทางด้านแรงงาน องค์กรดังกล่าวก็คือ "ศาลแรงงาน" (Labour court) อันเป็นองค์กรอิสระที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาวินิจฉัยคดีแรงงาน แม้จะมีชื่อเรียกกันไปต่าง ๆ ในแต่ละประเทศก็ตาม¹³ เช่น ศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) ในประเทศมาเลเซีย ศาลการอุตสาหกรรม (Industrial Tribunals) ในประเทศสหราชอาณาจักร หรือ ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ในประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น แต่ก็มีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานและเป็นองค์กรพิเคษที่มีอิสระในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานทั้งปวง เพื่อให้สอดคล้อง กับเจตนารมณ์ของ

¹² สุรินทร์ ถั่วทอง, "การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย," วารสารนิติศาสตร์, 11(ฉบับที่ 2, 2523), หน้า 333-334.

¹³ ธีระพงศ์ จิระภาค, "การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน," วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525, หน้า 24.

การแรงงานสัมพันธ์ทั้งสิ้น ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่สังกัดอยู่กับฝ่ายตุลาการ ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติก็ตาม

ปัญหาเกี่ยวกับการมีศาลแรงงาน เป็นปัญหาเกี่ยวกับระบบการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศแต่ละประเทศว่าจะเลือกใช้ระบบการแรงงานสัมพันธ์ระบบใด ประเทศต่าง ๆ มีระบบการแรงงานสัมพันธ์ไม่เหมือนกัน บางประเทศก็มีศาลแรงงาน บางประเทศก็ไม่มีศาลแรงงาน ระบบการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ อาจแบ่งออกได้เป็นระบบใหญ่ ๆ ได้ 3 ระบบ¹⁴ คือ

1. ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System) ระบบนี้เป็นระบบที่ให้เสรีภาพแก่เอกชนมากที่สุด กล่าวคือเอกชนมีเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of contract) และเสรีภาพในการรวมกลุ่มตั้งองค์กรหรือสมาคม (Freedom of association) โดยรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรง แต่จะเข้าเกี่ยวข้องโดยทางอ้อมในรูปของการให้ความคุ้มครองเสรีภาพโดยผ่านทางองค์การบริหารคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์" (Labour Relation Board)

2. ระบบการตัดสินใจร่วมกันหรือการร่วมมือกัน (Co-determination or Co-operation System) ระบบนี้ให้เสรีภาพแก่เอกชนบริบูรณ์เช่นเดียวกับระบบแรก แต่มีข้อแตกต่างอยู่ที่ระบบนี้ไม่มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่จะมีศาลแรงงานหรือศาลอุตสาหกรรม และมีคณะกรรมการลูกจ้าง (Work Council หรือ Employee's Committee) ซึ่งคณะกรรมการลูกจ้างจะเป็นองค์กรอยู่ภายในโครงสร้างของสถานประกอบการ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างในรูปของสัญญา เข้าหุ้นส่วนกัน ดังนั้น นอกจากคณะกรรมการลูกจ้างจะมีสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานแล้วยังมีสิทธิตามสัญญาหุ้นส่วนด้วย

ส่วนศาลแรงงานในระบบการแรงงานสัมพันธ์ประเภทนี้ สืบตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นสำคัญ และพิจารณาพิพากษาคดีข้อพิพาทในทางแพ่งธรรมดาระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ไม่มีสิทธิเข้าเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน

¹⁴ ลูรินทร์ ถั่วทอง, "การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย," หน้า 334-342.

3. ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory arbitration System) เริ่มใช้ครั้งแรกในประเทศออสเตรเลีย ระบบนี้แตกต่างจากล่องระบบแรก เพราะรัฐจะเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในฐานะ เป็นผู้รักษามลประโยชน์ของสาธารณชน (Public Interests) โดยรัฐเห็นว่าถ้าปล่อยให้เอกชนมีการเจรจาท่องกันถึงขนาดมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของสาธารณชนนั้นไม่เป็นการสมควร รัฐควรเข้าไปชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วย ข้อพิพาทแรงงานนั้นในการชี้ขาด นอกจากจะเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่กรณีแล้ว ก็ต้องเป็นธรรมต่อสาธารณชนด้วย เกิดเป็นข้อพิพาทระหว่างสามฝ่าย (Tripartite Disputes)

ในระบบนี้มีศาลแรงงานซึ่งเรียกว่า "ศาลอุตสาหกรรม" (Industrial Court) มีอำนาจหน้าที่ เฉพาะพิจารณาข้อพิพาทในทางกฎหมายรวมทั้งตีความปัญหาข้อกฎหมายที่เกิดขึ้น และมีการขอให้ศาลตีความ และศาลแรงงานนี้ก็จะได้รับการพัฒนาควบคู่กับหลักสภาพบังคับทางอาญา (Criminal Sanction) ของกฎหมายแรงงานด้วย

สำหรับประเทศไทยได้นำเอาระบบร่วมเจรจาท่องมาใช้โดยกฎหมายแรงงานพยายามเน้นเสมอถึงเสรีภาพในการทำสัญญาและเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรอง และได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นทำหน้าที่คุ้มครองหลักประกันตามกฎหมายแรงงาน และป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทางแรงงาน (Unfair Labour Practice) แต่ก็ใช้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร

ต่อมามีแนวโน้มที่จะนำระบบการตัดสินใจร่วมกันหรือการร่วมมือกันมาใช้ โดยได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่คณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นก็มิได้มีสิทธิและหน้าที่ในการตัดสินใจและในการร่วมมือกับนายจ้าง ซึ่งทำอะไรไม่ได้มากนัก

หลังจากที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ประกาศใช้ขึ้นเป็นการให้สิทธิและเสรีภาพแก่ลูกจ้างอย่างเต็มที่ในการใช้สิทธิร่วมกันเป็นสหภาพแรงงาน และสิทธิในการนัดหยุดงาน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของระบบร่วมเจรจาท่อง ได้เกิดภาวะไม่สงบด้านแรงงานทั่วไป มีการนัดหยุดงานจำนวนมากและบ่อยครั้ง จึงมีแนวความคิดที่จะให้ใช้ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับมาแก้ไขข้อบกพร่อง โดยในปัจจุบันนี้ได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น

ซึ่งมีอำนาจขัดข้อพิพาทแรงงานด้วย จึงเห็นได้ว่าขณะนี้ประเทศไทยเราใช้ระบบการแรงงานสัมพันธ์ผสมผสานทั้ง 3 ระบบ

1.3 ความหมายของคดีเกี่ยวกับแรงงาน

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายประเภทหนึ่งที่มีลักษณะเป็นสังคมนิติบัญญัติ (Social Legislation) กล่าวคือ มีลักษณะผลระหว่างกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชนรวมอยู่ด้วยกัน

ในส่วนของเป็นกฎหมายเอกชน กฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชนด้วยนั้น ก็เป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างมีเสรีภาพในการแสดงเจตนาทำนิติกรรมสัญญาต่อกัน ได้ตราบท่าที่ไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่วางไว้ หรือในบางเรื่องกฎหมายไม่กำหนดไว้ นายจ้างและลูกจ้างก็สามารถเจรจาต่อรองให้มีขึ้นได้เช่นกัน¹⁵ ซึ่งมีทฤษฎีในทางกฎหมายแรงงานว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นิติกรรมที่ทำขึ้นโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติเช่นนั้น ย่อมตกเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้¹⁶

ในส่วนของเป็นกฎหมายมหาชน เป็นกฎหมายที่รัฐเข้าไปกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่รัฐต้องการ ถ้าฝ่าฝืนก็ต้องถูกลงโทษทางอาญาอันมีลักษณะของกฎหมายมหาชน¹⁷ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากการไม่ล้มดุลกันในการจ้างงาน หลังจากมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในคริสต์ศตวรรษที่ 19 นายจ้างอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ สามารถกำหนดค่าแรงงานได้ตามใจชอบและมีการเลิกจ้างตามอำเภอใจ ลูกจ้างไม่อยู่ในฐานะที่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างถ้าปล่อยให้เหตุการณ์เป็นเช่นนี้ต่อไป ก็จะเป็นความไม่เป็นธรรม

¹⁵ พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2523), หน้า 5.

¹⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 283/2516 (ประชุมใหญ่)

¹⁷ พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 5.

ในสังคม เสรีภาพในการทำสัญญาตามหลักกฎหมายแพ่งใช้ไม่ได้แล้ว เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม รัฐจึงจำต้องเข้าแทรกแซงโดยมีการกำหนดมาตรฐานขึ้นเพื่อคุ้มครองผู้ที่อ่อนแอกว่า ซึ่งส่วนใหญ่ก็หมายถึงฝ่ายลูกจ้าง มาตรฐานอันนี้จะเป็นการกำหนดเอาไว้เป็นขั้นต่ำและจะเห็นเฉพาะเรื่องใหญ่ ๆ ที่จำเป็นต่อตัวนายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือสุขภาพอนามัย การที่รัฐเข้ามากำหนดมาตรฐานขั้นต่ำขึ้นนั้น เพื่อให้มีการบังคับใช้มาตรฐานขั้นต่ำดังกล่าวได้อย่างมีผล จึงได้กำหนดเป็นความผิดสำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม โดยมีการกำหนดโทษเอาไว้ไม่ว่าจะเป็นการลงโทษทางแพ่ง (Civil sanctions) หรือมีสภาพบังคับทางอาญา (Criminal Sanctions)

ดังนั้น ถ้ามีการกระทำผิดกฎหมายแรงงานขึ้นมา ก็อาจจะเป็นความผิดที่เกี่ยวข้องทั้งทางกฎหมายเอกชน (กฎหมายส่วนแพ่ง) และทางกฎหมายมหาชน (กฎหมายส่วนอาญา) ไปพร้อมกันได้ แต่สำหรับการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานที่เกิดขึ้นนี้ก็มีเอกลักษณ์ที่มีความแตกต่างไปจากคดีแพ่งหรือคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะคดีเกี่ยวกับแรงงานนั้นจุดมุ่งหมายในที่สุดของคดีก็คือ "ความสงบด้านแรงงานสัมพันธ์" กล่าวคือ ให้มีการประนีประนอมกัน และยุติคดีโดยนายจ้างและลูกจ้างกลับเข้าทำงานด้วยกันได้ด้วยความสัมพันธ์อันดี ไม่ใช่จะเอาว่าใครผิดใครถูกเป็นหลัก จึงคงแยกพิจารณาได้ว่าคดีที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดหรือละเมิดกฎหมายแรงงานได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่ง หมายถึงคดีที่เกิดมีการโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลใดตามกฎหมายแรงงาน หรือกรณีบุคคลใดจะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายแรงงานได้ให้อำนาจไว้
2. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา หมายถึงคดีที่เกิดจากการกระทำละเมิดหรือไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่กฎหมายแรงงานกำหนดว่าเป็นความผิด และกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดไว้ด้วย

1.4 ลักษณะเฉพาะของศาลแรงงาน

ข้อพิพาททางด้านแรงงานนั้นไม่อาจจะแยกตัวออกจากข้อพิพาททางแพ่งตามกฎหมายธรรมดาได้ชัดเจนนัก ดังนั้น แต่เดิมจึงมีการนำข้อพิพาททางแรงงานมาอยู่ภายใต้อำนาจพิจารณา

ของศาลธรรมดาทั่วไป (Ordinary Court) แต่จากควมมีลักษณะเฉพาะของข้อพิพาททางด้านแรงงาน รัฐจึงกำหนดให้มีการพิจารณาโดยวิธีพิจารณาแบบพิเศษ (Special procedure) ที่จะทำให้เป็นผลดีแก่คดีแรงงานมากกว่าใช้การพิจารณาโดยวิธีพิจารณาแบบทั่วไป (Ordinary procedure) โดยในด้านความรวดเร็ว และความเลื่อมภาค¹⁸ ดังนั้น จึงจัดให้มีศาลพิเศษขึ้นเพื่อพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะ นั่นก็คือศาลแรงงาน

ศาลแรงงานจึงมีความแตกต่างไปจากศาลยุติธรรมอื่น ๆ โดยเป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นเพื่อระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจะพยายามไกล่เกลี่ยประนีประนอมเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันได้ในเรื่องที่ขัดแย้งหรือพิพาทกันอยู่นั้น การไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานนั้นย่อมมีหลักอยู่ว่าให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมกันด้วยความสมัครใจของคู่ความเอง ไม่ใช่โดยการบีบบังคับจากศาล ศาลจะเป็นเพียงผู้ชี้ช่องทางหรืออุทธรณ์ให้ตกลงกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายจะได้มีสัมพันธกันต่อไป แต่ถ้าคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ ศาลก็จะเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดตัดสินไปตามตัวบทกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมของทั้งสองฝ่ายและประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ

การจัดองค์กรของศาลแรงงานในประเทศต่าง ๆ นั้น บางประเทศศาลแรงงานอาจเป็นศาลเอกเทศไม่ขึ้นอยู่กับฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายบริหารซึ่งจะทำให้มีความเป็นอิสระในการพิจารณาพิพากษาคดีอันเป็นการได้รับการรับรองหรือค้ำประกัน โดยมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นต่างหากหรือเป็นองค์คณะที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลธรรมดา บางประเทศก็ได้ผูกติดศาลแรงงานไว้กับฝ่ายบริหาร กล่าวคือ อยู่ภายใต้การช่วยเหลือในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านบริหารงาน นอกจากนี้ในบางประเทศพบว่า คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการมีคุณสมบัติที่จะทำหน้าที่เป็นศาลด้วย¹⁹

องค์ประกอบของศาลแรงงานหรือองค์คณะในการพิจารณาคดีแรงงาน นอกจากประกอบด้วยผู้พิพากษาซึ่งมีความรอบรู้กฎหมายแรงงานและมีประสบการณ์ด้านแรงงานดีแล้ว ยังมีผู้พิพากษาลงทับซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาลงทับซึ่งเป็นฝ่ายลูกจ้าง มีจำนวนเท่ากันร่วม

¹⁸ ILO, Labour Courts in Latin America, (Geneva : ILO, 1940), p. 79

¹⁹ ILO, Labour Courts in Latin America, p. 80.

พิจารณาด้วยการพิจารณาโดยศาลแรงงานซึ่งประกอบด้วยไตรภาคีดังกล่าว จะเป็นที่ยึดถือของคู่กรณีและจะใช้เวลายุติธรรมได้ดีกว่าผู้พิพากษา ซึ่งไม่มีประสบการณ์ด้านแรงงานมาโดยตรง นอกจากนี้ ในการดำเนินคดีก็จำเป็นที่จะต้องให้ความสะดวกแก่คู่กรณีมากที่สุด และให้การพิจารณาพิพากษาดำเนินไปอย่างรวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อย เพื่อให้ข้อพิพาทต่าง ๆ ได้ระงับไปด้วยความเป็นธรรมถูกต้องโดยมุ่งที่จะประสานประโยชน์ของคู่กรณีให้สามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้มากที่สุด²⁰ ดังนั้น การจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นรวมเข้าไว้ในระบบความยุติธรรมแห่งชาติ (The national judicial system) จึงเห็นได้ชัดว่ามีความมุ่งหมายเป็นการเล่นหลักประกันที่มั่นคงปลอดภัยที่สุด²¹

ผู้พิพากษาที่จะได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาค่าลแรงงานโดยปกติต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเป็นข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาลงทบทนั้นได้รับการแต่งตั้งจากบุคคลที่สมควร นายจ้างและสหภาพแรงงานเสนอ ซึ่งในเรื่องนี้เคยมีคำถามเกิดขึ้นว่า ศาลแรงงานควรมีผู้พิพากษานายเดียว หรือหลายนายเป็นองค์คณะและควรจะให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาหรือไม่ ซึ่งก็พบว่าศาลที่ประกอบด้วยผู้พิพากษาหลายนายจะมีความสามารถดีกว่าในการระงับข้อพิพาทในลักษณะที่เป็นธรรมกว่า เพราะศาลสามารถชี้แจงน้ำหนักสถานะต่าง ๆ ที่เป็นไปได้โดยผู้พิพากษาจะต้องประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างด้วย²²

1.5 หลักทั่วไปของวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ความคิดที่จะให้ศาลแรงงานเข้ามาเป็นองค์กรทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองนี้พัฒนาขึ้นในหลายประเทศ ประสบความสำเร็จบ้าง

²⁰ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, " ศาลแรงงาน," บทบัญญัติ, เล่มที่ 34 (ตอนที่ 4, 2520); หน้า 569.

²¹ILO, Labour Courts in Latin America, p. 80.

²²Ibid., p. 81.

ไม่ประสบความสำเร็จบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและลักษณะของศาลแรงงานตลอดจนความเชื่อและศรัทธาของประชาชน ปกติศาลแรงงานจะมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากศาลยุติธรรมโดยทั่วไปเพราะจัดตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานโดยเฉพาะ ซึ่งคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป โดยเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น ศาลแรงงานจึงต้องประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพที่ได้คัดเลือกจากผู้มีประสบการณ์ความสันทัดเชี่ยวชาญในด้านแรงงานกับผู้พิพากษาสัมทบจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานยังจะต้องเป็นไปเพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์และแนวความคิด (Concepts) ของกฎหมายแรงงานอีกด้วย กล่าวคือจะต้องเป็นกระบวนการที่สะดวกรวดเร็วและให้ความเป็นธรรม โดยมีจุดประสงค์หรือเป้าหมายอยู่ที่การประนีประนอมมากกว่าการชี้ขาด เพื่อให้คู่ความซึ่งได้แก่นายจ้างลูกจ้างสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก²³

ประเทศส่วนใหญ่ได้นำเอาหลักการวิธีพิจารณาคดีแพ่งมาใช้โดยอนุโลมกับการดำเนินกระบวนการของคดีแรงงานด้วยเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักการพิจารณาคดีแรงงาน หลักทั่วไปของวิธีพิจารณาคดีแรงงานอาจแบ่งได้เป็น 4 ประการดังนี้²⁴

(1) กระบวนการที่ง่ายหรือสะดวก (Simplification of the Procedure)

กระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นแบบพิธี ควรทำให้ง่ายลงให้มากที่สุด การแถลงการณ์ด้วยวาจา (Oral Statements) ต่อหน้าศาลควรมีก่อนหรือใช้แทนการให้การเป็นหนังสือได้ ความผิดพลาดในแบบพิธีอาจได้รับการแก้ไขโดยไม่จำเป็นต้องทำเป็นคำร้องหรืออุทธรณ์อย่างเป็นทางการ และควรทำในระยะเวลาสั้น ๆ สิ่งกล่าวได้ว่าเป็นแนวความคิดนี้มีความประสงค์ที่จะหลีกเลี่ยงการเล่นลิ้นสนามทางกฎหมาย legal quibbles) และเพื่อเป็นหลักประกันว่าคดีจะได้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว (be disposed of expeditiously)

²³ พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 186.

²⁴ ILO, Labour Courts in Latin America, pp. 88-90. และหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.

(2) กระบวนการพิจารณาที่สั้น (Shortening of the Procedure)

ในกรณีมีข้อกำหนดทางกฎหมาย (legal provisions) เกี่ยวกับการกำหนดเวลาในแต่ละขั้นตอนควรสั้นลงมากมายน กำหนดระยะเวลาต่าง ๆ ของกระบวนการพิจารณาควรกำหนดให้เร็วขึ้น เช่นในการรับฟังพยานหลักฐานตามที่กำหนด พยานหลักฐานและข้อโต้แย้งควรต้องถูกลบไปในช่วงการนั่งพิจารณาของศาลโดยเร็วที่สุด เป็นต้น มาตรการทั้งหลายที่เป็นไปได้ควรนำมาใช้ในการเร่งรัดการพิจารณาคดี

(3) กระบวนการพิจารณาที่ไม่คิดมูลค่า (Gratuitous Procedure)

โดยทั่วไปและตามปรัชญาพื้นฐานของศาลแรงงานจะไม่คิดค่าฤชาธรรมเนียมหรือคิดน้อยที่สุด (nil or minimal) แต่ในบางศาลมีค่าพิพากษาให้ใช้ค่าฤชาธรรมเนียม (Costs) ในคดีที่เป็นการรบกวนหรือนำราคาญ (vexations cases) แต่เป็นเรื่องเฉพาะกรณี มิใช่เรื่องที่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นปกติทั่วไป²⁵

(4) อำนาจในการใช้ดุลพินิจของผู้พิพากษาคำลแรงงาน (Discretionary Powers of the Labour Judge)

ผู้พิพากษาคำลแรงงานมีหน้าที่ในการทำคำวินิจฉัยและดำเนินการกระบวนการพิจารณาคดีโดยมีอำนาจใช้ดุลพินิจได้อย่างกว้างขวางกว่าผู้พิพากษาในศาลธรรมดา แม้คู่ความฝ่ายที่เริ่มคดีและได้เตรียมพร้อมพยานหลักฐานที่จะแสดงหลักฐานดังกล่าวไว้ เพื่อพิสูจน์สิทธิของตน และเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่จะได้มาซึ่งข้อเรียกร้องของตนที่มีต่ออีกฝ่าย ในบางครั้งข้อพิพาทที่คู่ความนำมาฟ้องก็ไม่ใช่จะเป็นความจริงเสมอไป เพราะอาจเป็นสิ่งที่คู่ความนั้นกำหนดขึ้นตามความต้องการของตนแต่ฝ่ายเดียว และมีอยู่บ่อยครั้งคดีแรงงานมักจะกระทบต่อผลประโยชน์ของสาธารณะ อันไม่สามารถที่จะขึ้นอยู่กับความพอใจของคู่ความได้ คู่ความจึงไม่สามารถควบคุมแนวทางของกระบวนการพิจารณาอีกต่อไป จึงเป็นหน้าที่ของศาลที่จะควบคุมกระบวนการพิจารณา โดยความร่วมมือของคู่ความ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องและสมบูรณ์ อันเป็นพื้นฐานที่จะปรับเข้ากับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ผู้พิพากษาจึงมีอำนาจที่จะใช้มาตรการ

²⁵ Alan Glandtone (Edited), Industrial Courts in English-speaking developing Countries, (Geneva: International Institute for Labour Studies, 1976), p. 26, วิชัย เอื้ออังกษากุล, "การฟ้องคดีแรงงานง่ายเกินไปจริงหรือ," วารสารศาลแรงงาน, 6 (สิงหาคม, 2528), หน้า 15-19.

ทั้งหลายที่ว่าเป็น ด้วยเหตุนี้กฎหมายมักมีข้อกำหนดว่าค่าลอาจรวมคดีหลายล้านวนที่แยกฟ้อง
เข้าด้วยกันได้ ถ้าหากว่ามีมูลคดีเกี่ยวเนื่องกัน ถ้าการพิจารณาพิพากษาคดีต้องการข้อเท็จจริง
เพิ่มเติม ค่าลอาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบเพิ่มเติมได้ ค่าลอาจซึ่งนำพยานหลักฐาน
ได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องผูกมัดกฎที่เป็นแบบพิธี (The formal rules) ของกระบวนการ
พิจารณาคดีธรรมดา กระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานถือหลักความยุติธรรม (principles
of equity) มากกว่ากฎที่เป็นแบบพิธี

ดังนั้น แบบพิธีของวิธีพิจารณาคดีแรงงาน จึงควรลดน้อยลงให้มากที่สุด แต่ก็ไม่ได้
หมายความว่า เป็นวิธีพิจารณาที่ขาดระเบียบหรือไร้กฎเกณฑ์ควรคำนึงถึงเกียรติยศและมารยาท
อันดีงามในการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาล ดังนั้น จึงควรมีวิธีการทางเทคนิคให้น้อยที่สุด
ที่สอดคล้องกับมารยาทอันดีงามและประสิทธิภาพของวิธีพิจารณาคดีด้วย²⁶

เหตุผลที่การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานจะต้องเป็นไปโดยสะดวก
ประหยัด รวดเร็ว เล่มอภาค และเป็นธรรมนั้น ก็เป็นการสอดคล้องกับหลักการแรงงานสัมพันธ์
ที่มีเจตนารมณ์ เพื่อเสริมสร้างให้นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยมุ่งให้
แต่ละฝ่ายต่างเคารพสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการประกอบ
ธุรกิจและรวมถึงวิธีการที่จะระงับปัญหาและข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลง
โดยรวดเร็ว และด้วยความเห็นชอบพร้อมกันทั้งสองฝ่าย อันจะทำให้เกิดความสงบและสันติสุข
ในวงงานอุตสาหกรรม ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่ง เป็นผู้ประกอบอาชีพในกิจการ
ธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ ต้องการความรวดเร็วและคล่องตัวสูง ความล่าช้าในการ
พิจารณาพิพากษาคดีอาจทำให้คู่กรณีได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายได้²⁷ และการพิจารณา
คดีแรงงานต้องคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับ
ของค่าจ้างหรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้ง
ฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทาง เศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป เพื่อกำหนด
ให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความ²⁸

²⁶ Ibid. p. 24

²⁷ วิชัย เอื้ออังกษกุล, "การฟ้องคดีแรงงานง่ายเกินไปจริงหรือไม่," หน้า 7.

²⁸ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48

1.6 เขตอำนาจของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานซึ่งมีหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น จะมีเขตอำนาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่ศาลแรงงานจะมีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานที่ไม่สามารถที่จะทำการเจรจาตกลงกันได้แล้ว และไม่ว่าจะจะเป็นข้อพิพาทส่วนบุคคลหรือเป็นข้อพิพาทร่วมก็ตาม ข้อพิพาทแรงงานนั้นต้องเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (Right Disputes)²⁹ และนอกจากนั้น ในระบบการแรงงานสัมพันธ์ตามระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory arbitration system) ศาลแรงงานยังมีอำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่มีการร้องขอด้วย รวมทั้งมีอำนาจตีความหรือแปลความหมายข้อบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เกิดขึ้นโดยมีการร้องขอต่อศาล³⁰

อำนาจในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานอาจแบ่งเป็น 2 ประเภท³¹ คือ

1. อำนาจในการพิจารณาคดี ซึ่งเป็นของศาลแรงงานโดยเฉพาะ
 2. อำนาจในการพิจารณาคดี ซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณาได้
- อำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งเป็นของศาลแรงงานโดยเฉพาะได้แก่

(1) ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน คือข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยตรง หรือการฟ้องให้ศาลพิพากษาว่ามีหรือไม่มีการจ้างแรงงาน หรือรับรองสิทธิอันเกิดจากสัญญานั้น รวมตลอดถึงข้อพิพาทเกี่ยวกับการเจรจาเพื่อตกลงจ้างแรงงานและข้อพิพาทภายหลังการจ้างงานสิ้นสุดแล้ว เช่นการฟ้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง การเรียกค่าเสียหายฐานผิดสัญญาจ้างแรงงาน การห้ามแข่งขันหรือการเรียกเงินละเมิดหรืออาญา เป็นต้น

(2) ข้อพิพาทจากการละเมิดเมื่อเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน เช่นการเรียกค่าเสียหายจากการที่ลูกจ้างทำให้เครื่องยนต์ชำรุดหรือการที่ลูกจ้างขโมยอุปกรณ์ในการผลิตหรือการเรียกร้องของลูกจ้างเป็นค่าทดแทนการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน

²⁹ Alan Gladstone, Industrial Courts in English Speaking Developing Countries, p. 16

³⁰ ILO, Labour Courts in Latin America, pp. 84-85

³¹ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "ศาลแรงงาน," หน้า 570-571.

(3) ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือจากการละเมิด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่นการเรียกร้องค่าเสียหายจากการละเมิดของผู้ร่วมงาน

(4) ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาการร่วมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือระหว่างนายจ้างหรือสหภาพแรงงานกับบุคคลที่สามเกี่ยวกับการละเมิดเมื่อเป็นข้อพิพาทอันเกิดจากการนัดหยุดงานหรือการปิดงานงดจ้าง หรือในปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการรวมเป็นสมาคม

อำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณาได้แก่

(1) เมื่อเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน บุคคลผู้มีส่วนได้เสียอาจร้องล่อหรือร้องคัดค้านให้ศาลแรงงานพิจารณาคดีร่วมได้

(2) ข้อพิพาทระหว่างนิติบุคคลตามกฎหมาย เอกชนกับผู้แทนโดยชอบธรรมของนิติบุคคลนั้น เช่นระหว่างบริษัทกับกรรมการผู้จัดการ ซึ่งคู่กรณีอาจขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยได้

แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงานก็มีโทษทางอาญาบังคับแก่ผู้ฝ่าฝืน อันเป็นมาตรการบังคับลงโทษแก่ผู้กระทำผิดเนื่องจากกฎหมายแรงงาน เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของสังคมโดยตรงที่จะรักษาความสงบสุขในวงอุตสาหกรรม แต่หากนายจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การบังคับลงโทษทางอาญานั้นโดยทั่วไปจะไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัยยังคงเป็นอำนาจหน้าที่ของศาลยุติธรรมธรรมดาตามปกติ ทั้งนี้เนื่องจากมีความเห็นว่าศาลแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยลุ่มงหมายเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงาน ปกป้องความสงบสุขในวงงานอุตสาหกรรม ดังนั้น การพิจารณาวินิจฉัยในการลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนก็คงเป็นไปตามปกติอันเป็นอำนาจของศาลยุติธรรมซึ่งเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจตุลาการเพื่อให้สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย³²

แต่ตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ในระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory arbitration system) ซึ่งมีใช้เริ่มแรกที่ประเทศออสเตรเลีย ศาลแรงงานจะได้รับการ

³² สุรินทร์ ถั่วทอง, "การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย," หน้า 339-340.

พัฒนาควบคู่มา กับหลักภาพบังคับทางอาญา (Criminal sanctions) ของกฎหมายแรงงาน ด้วย เมื่อมีปัญหาการผิดขั้นตอนของการแรงงานสัมพันธ์ การละเมิดคำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งของเจ้าพนักงานสามารถฟ้องลงโทษเป็นคดีอาญาได้ เช่นสำหรับระบบการแรงงานสัมพันธ์อื่น ๆ จะถือว่าการแรงงานสัมพันธ์เป็นคดีแพ่ง แต่ก็ไม่ได้ถือว่าเป็นคดีแพ่งล้วน ๆ เพราะจะมีส่วนของคดีปกครองผลมอยู่ด้วย ซึ่งคดีประเภทนี้เมื่อขึ้นศาล ศาลจะทำหน้าที่เป็นศาลปกครองและคำพิพากษาของศาลก็ยึดหลัก "Equity" กล่าวคือศาลอาจพิพากษาหรือมีคำสั่งได้กว้างขวางมากตามดุลพินิจของศาล และมีอำนาจสั่งลงโทษทางแพ่ง (Civil penalties) แม้ว่าสภาพบังคับทางอาญาจะเป็นเรื่องของศาลแรงงานที่จะบังคับใช้ก็จริง แต่การบังคับใช้อาจมีขอบเขตจำกัด เนื่องจากมีความเห็นคัดค้านว่าสภาพบังคับทางอาญาไม่น่าจะนำมาใช้ในการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งทำให้การกำหนดโทษในทางอาญาของกฎหมายแรงงานอยู่ในลำดับต่ำ³³ ส่วนใหญ่จะเป็นโทษปรับ

1.7 ปัญหาเกี่ยวกับเขตอำนาจศาลของศาลแรงงานไทย

ศาลแรงงานของไทยได้เปิดทำการมา 7 ปี แล้ว มีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในเรื่องที่เกี่ยวกับเขตอำนาจศาลของศาลแรงงานหลายประการในส่วนของเขตศาลและอำนาจพิจารณา ดังนี้

1.7.1 ปัญหาในเรื่องเขตศาลแรงงานไทย

จากการพิจารณาพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33 แล้วเห็นว่าในเรื่องเขตศาลที่จะรับฟ้องคดีเกี่ยวกับแรงงานนั้น มีความเหมาะสมพอสมควรอยู่แล้ว แต่มีเพียงบางจุดที่เห็นว่ายังมีการตีความหมายไม่ชัดเจนและยังไม่มีการเปิดโอกาสให้คู่กรณีได้รับความสะดวกเท่าที่ควรเท่านั้น

ซึ่งจากการพิจารณามาตรา 33 ดังกล่าวในวรรคแรกจะเห็นได้ว่า ปกติแล้วศาลแรงงานที่จะทำการรับฟ้องคดีนั้น คือศาลที่มูลคดีเกิด โจทก์ผู้ฟ้องก็อาจจะขออนุญาตต่อศาลแรงงานฟ้องศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นก็ได้

³³ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18.

โดยเมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานนั้นเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการ
สะดวก ศาลแรงงานนั้นก็จะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องได้ตามที่ขอ กรณีจึงเกิดปัญหาขึ้นว่า

1.7.1.1 หลักในการพิจารณาการขออนุญาตฟ้องคดีในศาลแรงงาน
ควรพิจารณาความสะดวกของใคร เพราะมีการแปลความหมายกันว่าการขออนุญาตฟ้องคดี
ในศาลแรงงานนั้นต้องยึดเอาความสะดวกของศาลผู้พิจารณานั้น เห็นว่าคงจะเป็นการขัดต่อ
หลักการของวิธีพิจารณาคดีแรงงานในเรื่องของความสะดวก ในปัญหานี้จึงควรมีการยกขึ้น
ศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่ถูกต้องว่าควรเป็นเช่นไร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการ
ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.7.1.2 การฟ้องนายจ้างหรือลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ
ฟ้องที่ศาลมูลคดีเกิดได้หรือไม่ ในกรณีนายจ้างหรือลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศนั้น
เห็นว่าเป็นกรณีเป็นผู้ไม่อยู่ในเขตอำนาจศาลไทย แต่ถ้าเข้ามาในประเทศไทยเป็นการ
ชั่วคราวก็จะมีสิทธิฟ้องคดีได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 3 และ 4(3)
จะไม่มีสิทธิตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ. 2522 ดังนั้น ในบางกรณีมีมูลคดีเกิดขึ้นนอกเขตศาลตามมาตรา 3 และ 4(3) แห่ง
ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในด้านความสะดวกศาลที่มูลคดีเกิดน่าจะ เป็นศาลที่มี
เขตอำนาจพิจารณาในกรณีนี้ด้วย จึงควรจะมีการศึกษาวิเคราะห์ว่าควรมีการเปิดโอกาสให้
ศาลมูลคดีเกิดขึ้นรับฟ้องในกรณีนี้หรือไม่

1.7.2 ปัญหาในเรื่องอำนาจศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่ง
ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ตามปัญหาที่พิจารณาตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เห็นว่า คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน
ปัจจุบันนี้เป็นคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งเพียงบางส่วนเท่านั้น ยังมีปัญหาว่าคดีเกี่ยวกับ
แรงงานส่วนแพ่งอื่น ๆ ควรอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่ และคดีที่มีการ
ยอมรับว่าอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานแล้วนั้น มีขั้นตอนการดำเนินการที่ถูกต้องหรือไม่
หรือศาลแรงงานมีอำนาจวินิจฉัยสั่งการได้เพียงใด และคดีบางประเภทมีผลบังคับใช้หรือไม่
จึงเป็นกรณีที่เป็นปัญหาที่จะยกขึ้นวินิจฉัยรวม 4 ประการคือ

1.7.2.1 ข้อพิพาทเกี่ยวกับการห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้วอยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่ มีความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย โดยฝ่ายแรกเห็นว่า เป็นกรณีเนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 8(1) ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณา ส่วนอีกฝ่ายเห็นว่าไม่เป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้ว จึงไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน ซึ่งก็คงเป็นปัญหาที่จะต้องวิเคราะห์กันต่อไปว่าเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจศาลแรงงานที่จะพิจารณาหรือไม่

1.7.2.2 การฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมทำได้หรือไม่ และศาลควรมีอำนาจสั่งการได้เพียงใด ตามปัญหาที่จากการพิจารณาตุลาการบทบัญญัติในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงมีปัญหาที่ควรแยกพิจารณาออกเป็น 2 ประการคือ

ประการแรก หลักกฎหมายในมาตรา 49 นี้ที่เรียกว่า "การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม" นี้ เป็นกฎหมายสารบัญญัติหรือกฎหมายวิธีสบัญญัติ ในจุดนี้ยังมีความเห็นแบ่งเป็น 2 ฝ่าย ดังนั้น จึงเห็นว่าควรจะต้องมีการวิเคราะห์กันในจุดนี้ เพื่อหาแนวทางและหลักการในส่วนนี้

ประการที่สอง ศาลควรมีอำนาจสั่งการในกรณีเมื่อเห็นเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอย่างไร ซึ่งตามมาตรา 49 บัญญัติให้อำนาจศาลสั่งได้ 2 ประการ คืออาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง และถ้าเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ก็ให้กำหนดค่าเสียหาย จะเห็นว่าในส่วนที่ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั้น อาจจะเป็นการบังคับนายจ้างโดยเขาไม่เต็มใจ ซึ่งน่าจะเป็นการขัดต่อหลักสิทธิพื้นฐานของบุคคลเกินไป สิทธินั้นก็คือสิทธิเสรีภาพในการเข้าทำสัญญากัน ดังนั้น หลักกฎหมายมาตรา 49 ในส่วนนี้จะมผลบังคับใช้ถูกต้องแค่ไหน สิ่งน่าที่จะเป็นปัญหาในการวิเคราะห์วางหลักการต่อไป

1.7.2.3 การนำคดีเกี่ยวกับการทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานบริหารแรงงานมาสู่ศาลแรงงาน ในปัญหานี้พิจารณาจากมาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แล้ว จะเห็นว่าไม่ได้วางหลักเอาไว้ว่าศาลแรงงานจะเข้าไปทบทวนคำวินิจฉัยดังกล่าวในปัญหาใดได้บ้าง กว้างขวางเพียงไรและ

กรณีดังกล่าวนี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายปกครองกับเอกชน เนื่องจากการปฏิบัติกิจกรรมของฝ่ายปกครองในการดำเนินการบริการสาธารณะ ซึ่งเป็นคดีปกครอง การให้คำตัดสินดังกล่าวมาฟ้องที่ศาลแรงงานได้ และมีการดำเนินคดีแบบคดีธรรมดาอื่นที่ยื่นศาลแรงงานนั้น เป็นการเหมาะสมเพียงใดหรือไม่ ซึ่งน่าจะเป็นปัญหาในการพิจารณาวิเคราะห์ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด และจำเป็นต้องให้บททวนได้ทุกกรณีหรือไม่ และควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

1.7.2.4 ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มีผลบังคับใช้ได้เพียงใด คดีประเภทนี้ มีกำหนดไว้ในบทบัญญัติมาตรา 8(6) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งมีปัญหาในเรื่องการบังคับใช้ว่าจะเป็นในรูปใด เพราะมีความเห็นของนักกฎหมายแตกต่างกันอยู่ จึงควรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหานี้เพื่อหาข้อสรุป เป็นการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขต่อไป

1.7.3 ปัญหาในเรื่องอำนาจศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแบ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ นายจ้าง และ ลูกจ้าง

ในส่วนนี้ก็คงพิจารณาจากหลักการในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เช่นกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าตามบทบัญญัติดังกล่าวไม่มีกรณีใดเลยที่ให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาคดีเกี่ยวกับบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ นายจ้าง และ ลูกจ้าง แต่ก็มีคดีบางประเภทที่เป็นข้อพิพาทที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน โดยในการพิจารณาก็ต้องมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาในเรื่องข้อพิพาทแรงงานด้วย ซึ่งน่าจะเป็นคดีซึ่งศาลแรงงานอาจมีอำนาจพิจารณาได้ ดังมีกรณีต่อไปนี้

1.7.3.1 ข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานควรอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่ ในปัญหาตามที่ได้กล่าวไว้ในหัวข้อ 1.6 เรื่องเขตอำนาจของศาลแรงงานแล้ว ในเรื่องอำนาจซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณาได้ 2 กรณีนั้น เมื่อพิจารณาดูเรื่องอำนาจศาลแรงงานตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แล้ว ปรากฏว่ากฎหมายดังกล่าวมิได้ให้อำนาจศาลแรงงานในการพิจารณาคดีทั้งสองนี้ไว้เลย แต่ข้อพิพาทดังกล่าวเป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน ซึ่งควรได้รับการพิจารณาจากผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องแรงงานด้วย และเพื่อมิให้ถูกระงับต้องเสียเวลา ทั้งในการสืบพยานของศาลด้วย ซึ่งก็คงต้องให้พยานชุดเดียวกัน ดังนั้น

สิ่งเป็นปัญหาที่ควรจะทำการศึกษาว่าศาลแรงงานควรขยายขอบอำนาจมาพิจารณาคดีพวกนี้ได้หรือไม่ และเป็นการขัดกับเจตนาในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานหรือไม่

1.7.3.2 ข้อพิพาทต่าง ๆ ของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศ ควรอยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่ ปัญหาในประเด็นนี้แยกพิจารณาได้ 2 ประการ คือ

ประการแรก เป็นเรื่องตามกฎหมายว่าด้วยการสั่งหางานซึ่งตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่อยู่ในอำนาจศาลที่จะพิจารณา แต่กฎหมายว่าด้วยการสั่งหางานนั้นโดยสภาพแล้วก็เป็นกฎหมายแรงงาน ซึ่งก็ต้องได้รับการพิจารณาจากผู้ที่มีความเข้าใจในกฎหมายแรงงานด้วยและในการพิจารณาคดีดังกล่าวก็ต้องการความรวดเร็วและสะดวกเพราะแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ยากจน ดังนั้นจึงเห็นว่าศาลแรงงานน่าจะขยายอำนาจมาพิจารณาคดีทางส่วนแห่งที่เกี่ยวข้องจากกฎหมายว่าด้วยการสั่งหางานด้วย ซึ่งถ้าศาลแรงงานมีอำนาจครอบคลุมถึงก็จะมีผลพลอยได้คือ คู่คุ้มครองคนหางานภายในประเทศด้วย สิ่งเป็นปัญหาที่จะต้องทำการวิเคราะห์หาข้อสรุปต่อไป

ประการที่สอง ถ้าจะฟ้องสำนักงานสั่งหางานหรือผู้อำนวยการความสะดวกในการสั่งหางานก็คงต้องว่ากันในเรื่องอำนาจศาล ซึ่งขณะนี้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ยังมิได้บัญญัติให้อำนาจไว้โดยตรง คงจะต้องไปอาศัยตัวบทกฎหมายอื่นมาอ้างอิง และจะฟ้องผู้อำนวยการความสะดวกก็คงไม่ได้ ดังนั้น จึงจะเป็นการล้มควรหรือไม่ถ้าจะสั่งให้บริษัทบัญญัติให้อำนาจศาลแรงงานในการพิจารณาฟ้องสำนักงานสั่งหางานและผู้อำนวยการความสะดวกในการสั่งหางานนี้ได้โดยตรง เกี่ยวกับความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง อันจะได้เป็นการคุ้มครองสิทธิของแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศซึ่งจะให้บทบัญญัติในกฎหมายใดนั้น เห็นว่าจะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ในความเหมาะสมและความเป็นไปได้อีกต่อไป

1.7.3.3 ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือละเมิดซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานควรอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่ ปัญหานี้เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ 1.6 เรื่องเขตอำนาจศาลแรงงานแล้วจะเห็นว่าข้อพิพาทประเภทนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานด้วย แต่เมื่อมาพิจารณาตัวบทพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ได้กำหนดให้อำนาจไว้ มีแต่ในมาตรา 8 (5)

ให้อำนาจศาลแรงงาน เฉพาะกรณีละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เท่านั้น กรณีนี้เห็นว่าข้อพิพาท
 นี้ น่าจะอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน ซึ่ง เกิดเป็นปัญหาว่าศาลแรงงานควรมีการขยาย
 อำนาจออกมาพิจารณาข้อพิพาทประเภทนี้ด้วยหรือไม่

1.7.4 ปัญหาการนำคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาเข้าสู่ศาลแรงงานไทย

ในปัญหาข้อนี้โดยในชั้นแรก ๆ ของการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
 และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ก็เห็นว่าควรให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงาน
 ส่วนอาญาด้วย แต่เฉพาะในส่วนของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
 เท่านั้น เพราะเห็นว่ามีโทษไม่มากและศาลแรงงานก็ได้รับทราบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
 แล้วก็จะช่วยให้ศาลแรงงานใช้ดุลพินิจกำหนดโทษผู้กระทำความผิดได้เหมาะสมยิ่งขึ้น แต่ความเห็น
 ดังกล่าวนี้นักสับถูกตัดออกเสียในชั้นที่ประชุมคณะกรรมการวิสามัญของสภานิติบัญญัติ โดยให้
 เหตุผลว่าศาลแรงงานควรมีอำนาจเฉพาะในเรื่องทางแพ่งเท่านั้น และจุดมุ่งหมายในการพิจารณา
 คดีของศาลแรงงานคือ ต้องการให้คู่กรณีมีการปรองดองกันเพื่อทำงานร่วมกันมากกว่า ซึ่งศาล
 แรงงานไม่ต้องการความยุติธรรมมากเท่าไรนัก ในเรื่องกรณีนี้เมื่อศาลแรงงานได้ตั้งมาได้ 7
 ปีแล้ว เวลาได้เป็นเครื่องพิสูจน์ว่าข้อคัดค้านดังกล่าวนี้ เห็นว่าไม่น่าจะใช้ได้แล้ว เพราะเมื่อ
 มีคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาเกิดขึ้นคดีขึ้นต่อศาลธรรมดา ศาลก็ได้ทำการวินิจฉัยชี้ขาดอย่าง
 คดีอาญาธรรมดาทั่วไป โดยอาจจะลืมไปว่าคดีแรงงานนั้นแม้จะเป็นทางอาญาก็ไม่ใช่เหมือนคดี
 อาญาทั่วไป เพราะจุดมุ่งหมายในคดีนี้ใช้ต้องการรักษาความสงบในสังคมเท่านั้น แต่ต้องเพื่อ
 ความสงบเรียบร้อยแก่วงการแรงงานสัมพันธ์ คือระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง โดยตรงด้วย ดังนั้น
 จึงเห็นว่าในเรื่องนี้ น่าที่จะต้องได้รับการวินิจฉัยจากผู้ที่มีความเข้าใจและเชี่ยวชาญในด้าน
 แรงงานนี้โดยเฉพาะ จะได้ใช้ดุลพินิจในการกำหนดโทษได้ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งก็คงมีสถาบัน
 เดียวคือศาลแรงงาน ทั้งกระบวนการพิจารณาคดีก็คงต้องการความสะดวกรวดเร็ว ทั้งคดีอาญา
 ก็คงมีความเกี่ยวเนื่องกับข้อเท็จจริงทางแพ่งในด้านการรับฟังข้อเท็จจริง และทางด้านจิตใจ
 ทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็คงต้องการให้ผู้ที่มาชี้ชะตาเขาเป็นคนอยู่ในวงการเดียวกับเขาและ
 เข้าใจเขา การให้คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาไปขึ้นศาลอาญาธรรมดา จะทำให้นายจ้างหรือ
 ลูกจ้างมีความรู้สึกกลายเป็นอาชญากร จะให้ความสัมพันธ์อย่างเดิมคงเป็นการยาก จริงอยู่
 เมื่อมีคดีเกิดขึ้นมาฟ้องศาล ๆ ก็ต้องตัดสิน จะปฏิเสธไม่ตัดสินนั้นไม่ได้ แต่ในการที่จะให้ศาล
 ใดตัดสินนั้นก็ต้องดูความเหมาะสม คดีในส่วนนี้จะอยู่ในอำนาจใคร เป็นนโยบายของรัฐ และอีก

ประการหนึ่งที่สำคัญมากก็คือ ศัพท์พจนานุกรมของศาลแรงงานนั้นเป็นการวางนโยบายของรัฐอย่างหนึ่ง ในด้านแรงงาน ซึ่งเห็นว่าถึงเวลาแล้วหรือยังที่ควรนำคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาเข้าสู่การ พิจารณาของศาลแรงงาน ซึ่งน่าจะยกเป็นปัญหาในการวิเคราะห์หาข้อสรุปเพื่อเป็นแนวทางใน การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่อไป

1.7.5 ผลที่เกิดจากปัญหาเกี่ยวกับเขตอำนาจศาลแรงงานไทย

1. ในด้านความเป็นธรรม

- คดีเกี่ยวกับแรงงานทั้งหมดควรได้รับการพิจารณาจากศาลที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงานเสมอเหมือนกันทุกคดี

- คู่กรณีในคดีเกี่ยวกับแรงงานทุกคดีควรได้รับการพิจารณาจาก ศาลแรงงานเดียวกัน เพื่อเป็นหลักประกันว่า เขาจะได้รับคามยุติธรรมเสมอเหมือนกันทุกคน

2. ในด้านความรวดเร็ว เนื่องจากในปัจจุบัณคดีเกี่ยวกับแรงงานนั้น อยู่ในเขตอำนาจของศาลยุติธรรมหลายศาลซึ่งรวมทั้งศาลแรงงานเองด้วย คดีบางคดีมีประเด็น ที่เกี่ยวเนื่องกันแต่กลับต้องแยกพิจารณาจากกันคนละศาล เช่น คดีฟ้องเรียกค่าเสียหายฐาน ละเมิดสิบบเนื่องจากการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานจากลูกจ้างและฟ้องผู้ค้าประกันลูกจ้างด้วย จะต้องแยกฟ้องลูกจ้างที่ศาลแรงงาน และฟ้องผู้ค้าประกันที่ศาลแพ่ง คดีประเภทนี้มีประเด็น เกี่ยวเนื่องกัน การได้รับการพิจารณาจากศาลถึงสองศาลต่างกันจึงทำให้เป็นการซ้ำซ้อนกันและ เป็นการล่าช้า เสียเวลา และอาจมีปัญหาในด้านการรับฟังพยานหลักฐานด้วยเพราะมีวิธีพิจารณา คดีที่แตกต่างกัน

3. ในด้านความสะดวก คดีเกี่ยวกับแรงงานที่อยู่ในอำนาจพิจารณา ของศาลยุติธรรมธรรมดาอื่น ๆ นอกจากศาลแรงงาน ซึ่งจะมีวิธีพิจารณาคดีที่ยุ่งยากซับซ้อน และใช้เวลานานทำให้ไม่เป็นการสะดวกแก่คู่กรณีที่จะดำเนินกระบวนการพิจารณา

4. ในด้านความประหยัด คดีเกี่ยวกับแรงงานในส่วนแพ่งที่อยู่ในอำนาจ พิจารณาของศาลยุติธรรมธรรมดาอื่น ๆ นอกจากศาลแรงงาน เมื่อนำคดีมาฟ้องและดำเนิน กระบวนการพิจารณา จะต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมศาลด้วย จึงเป็นการไม่ประหยัดต่อคู่กรณี