

อำนาจในการพิจารณาคดีอาญาของศาลแรงงาน

จรรยา แต่งมณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2548

ISBN 974-9746-57-0

Criminal Jurisdiction of the Labour Courts

Janya Thangmanee

A Thesis Submitted in Partial Fullfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2005

ISBN : 974-9746-57-0

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คงไม่อาจสำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความกรุณาและอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาตลอดเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ข้อมูลคำแนะนำการช่วยเหลือต่างๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์จนเสร็จเรียบร้อย ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. พีรพันธุ์ พาลุสุข ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ ศาสตราจารย์ ปัญญา สุทธิบดี รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา วิเชียรชม ที่ได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นประธานกรรมการ และกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาของผู้เขียน นายมนัส นางสุธามาศ แดงมณี ขอขอบพระคุณพี่สาวของผู้เขียน นางสาวศรัณย์ธร แดงมณี ที่ให้โอกาสผู้เขียนได้ศึกษา ขอขอบพระคุณ คุณสนธิ นรสิม มูลนิธิอารมณังพงศ์พังงัน ขอขอบคุณเพื่อนของผู้เขียนที่เป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุนผู้เขียนมาด้วยดีโดยตลอด รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ตลอดจนบุคคลทุกท่านที่ไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมด ณ ที่นี้ ที่กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมในด้านความคิด ข้อมูลต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เขียนสามารถผ่านพ้นอุปสรรคทั้งปวง และก่อให้เกิดวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขึ้น

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ผู้เขียนขออุทิศคุณความดีให้แก่บุพการี และผู้มีพระคุณของผู้เขียนทุกท่าน ส่วนความบกพร่องและความผิดพลาดใดๆ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

จรรยา แดงมณี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
3. สมมติฐานของการศึกษา.....	3
4. ขอบเขตของการศึกษา.....	4
5. วิธีการศึกษา.....	4
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	5
2. แนวความคิดในการจัดตั้งศาลแรงงาน การดำเนินคดีและองค์คณะ	
ในการพิจารณาคดีแรงงาน.....	6
1. แนวความคิดในการจัดตั้งศาลแรงงาน.....	6
1.1 ศาลแรงงานของประเทศไทย.....	6
2. การดำเนินคดีในศาลแรงงาน.....	9
2.1 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน.....	9
2.2 อำนาจในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน.....	13
2.3 การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน.....	16
3. องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงาน.....	37
3.1 ผู้พิพากษาของศาลแรงงานหรือผู้พิพากษาซึ่งเป็น	
ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ	
ฝ่ายตุลาการ.....	37
3.2 ผู้พิพากษาสมทบ.....	39

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3. ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล.....	41
1. ความเป็นมาของศาลแรงงานอิสราเอล.....	41
2. อำนาจในการพิจารณาคดี.....	46
3. องค์คณะของศาลแรงงาน.....	50
3.1 ผู้พิพากษาอาชีพ.....	50
3.2 ผู้พิพากษาสมทบ.....	51
4. การพิจารณาคดีในศาลแรงงาน.....	53
5. การบังคับตามคำสั่งและคำพิพากษาของศาลแรงงาน.....	58
6. ทนายและค่าฤชาธรรมเนียมในศาล.....	59
7. การอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงาน.....	60
4. วิเคราะห์อำนาจในการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน.....	61
1. วิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากการที่ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญา.....	61
1.1 ผลกระทบกับหลักการดำเนินคดีในศาลแรงงาน.....	64
1.2 ผลกระทบแก่คู่ความ.....	65
2. ประเภทประเภทของคดีอาญาที่จะนำขึ้นสู่ศาลแรงงาน.....	
2.1 ความผิดทางอาญาที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน.....	66
2.1.1 ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	66
2.1.2 ความผิดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....	69
2.1.3 ความผิดตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.....	71
2.1.4 ความผิดตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.....	72
2.1.5 ความผิดตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534.....	74
2.2 ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา.....	75
2.2.1 ความผิดทางอาญาที่นายจ้างและลูกจ้างกระทำต่อกัน.....	75
2.2.2 ความผิดทางอาญาที่ลูกจ้างกระทำต่อลูกจ้างด้วยกัน.....	80

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3. องค์คณะของศาลแรงงานในการพิจารณาคดี.....	81
4. การอุทธรณ์คดีอาญาในศาลแรงงาน.....	83
4.1 หลักเกณฑ์ในการอุทธรณ์.....	84
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	86
1. บทสรุป.....	86
2. ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	93

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	อำนาจในการพิจารณาคดีอาญาของศาลแรงงาน
ชื่อนักศึกษา	:	จรรยา แดงมณี
ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา	:	ศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์
ชื่อสาขาวิชา	:	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	:	2547

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรณีการให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีความผิดตามกฎหมายแรงงานซึ่งมีโทษทางอาญา หรือความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งเกี่ยวกับคดีแรงงาน เรื่องขององค์คณะในการพิจารณาอำนาจพิจารณาพิพากษา วิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงาน และการอุทธรณ์คำพิพากษา

การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเอกสาร โดยศึกษาจากตำรา บทความ งานวิจัยรวมทั้งนำกรณีศาลแรงงานของประเทศอิสราเอลมาศึกษาเปรียบเทียบ เพราะเป็นประเทศซึ่งศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาได้

ผลจากการศึกษาพบว่ากรณีที่ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาคดีความผิดตามกฎหมายแรงงานซึ่งมีโทษทางอาญา หรือความผิดอาญาอื่นซึ่งเกี่ยวเนื่องกับกฎหมายแรงงาน ทำให้คู่กรณีต้องนำคดีแรงงานส่วนที่เป็นคดีแพ่ง ไปฟ้องยังศาลแรงงาน และคดีอาญาฟ้องยังศาลอาญา การที่ศาลแรงงานพิจารณาคดีได้เฉพาะส่วนที่เป็นคดีแพ่ง แต่ส่วนที่เป็นคดีความผิดอาญาต้องนำไปฟ้องยังศาลอาญา การที่ทั้งศาลอาญา และศาลแรงงานมีวิธีพิจารณาที่แตกต่างกัน คือ ศาลอาญาใช้ระบบกล่าวหา ศาลแรงงานใช้ระบบไต่สวน จึงมีความแตกต่างกันผลคือ คู่ความจะได้รับการพิจารณาจากระบบที่แตกต่างกันในเรื่องเดียวกัน การดำเนินคดี การสืบพยานหลักฐาน ในศาลจะมีความยุ่งยากและในที่สุดคู่ความจะรู้สึกว่าคุณไม่ได้ได้รับความยุติธรรม เนื่องจากระบบการพิจารณาของศาลที่แตกต่างกัน จากการศึกษาเปรียบเทียบศาลแรงงานของประเทศอิสราเอลพบว่าคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน ศาลแรงงานของประเทศอิสราเอลมีอำนาจพิจารณา ทำให้ศาลแรงงานซึ่งมีความเชี่ยวชาญในคดีแรงงานสามารถใช้ดุลพินิจในเรื่องส่วนที่เป็นคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงานได้ดี จึงทำให้ประชาชนรู้สึกได้รับความเป็นธรรม

วิทยานิพนธ์นี้จึงเสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจการพิจารณาของศาลแรงงาน โดยให้ศาลแรงงานของไทยมีอำนาจพิจารณาคดีอาญาได้ โดยคดีอาญาที่จะให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษา คือ คดีความผิดตามกฎหมายแรงงานที่มีบทกำหนดโทษทางอาญา และ

คดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน ทั้งนี้ควรให้ผู้พิพากษาประจำ
เท่านั้นเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาพิพากษา และนำวิธีพิจารณาความอาญามาใช้โดยอนุโลม

D
P
U

Thesis Title : Criminal Jurisdiction of the Labour Courts
Name : Janya Thangmanee
Thesis Advisor : Prof. Dr. Thira Srithamaraks
Department : Law
Academic Year : 2004

ABSTRACT

The thesis aims to study the issue of the competency of the Labour Court to try a case under the labor law which constitutes a criminal penalty or a criminal offense under the Criminal Code in which a labor matter is concerned. This thesis particularly concentrates on the issue of the quorum pertaining to the trial of the jurisdiction of the Labour Court to try a case and the appeal of the Court's decision.

The thesis uses data research procedure. It studies from textbooks and publications. It also compares with the Labour Court of Israel where it has competency to try criminal cases.

The thesis finds that by lacking of the competency of the Labour Court to try labor cases which constitute criminal penalty or criminal offenses under the Criminal Code will lead to the separation of filing of one case to different courts concerned. That is to say, the labor related cases must be brought before the Labor Court while the criminal related cases must be brought before the Criminal Court. By the Labor court having its competency to adjudicate particularly on the cases under the Labor Relations Act B.E. 2518 and the Labour Protection Act B.E. 2541 and the Criminal Court having its competency particularly on the criminal matters and that the said two courts have different courts procedures whereby the Criminal Court applies the accusatorial system and the Labour Court applies the inquisitorial system would result in the difference of consequences of the courts' proceeding, the different matters of one case would be trailed in different court systems. As such, the proceeding and the hearing of witnesses in courts would be complicated and would result in the feeling of an injustice of the judgment by the parties.

Our research on the Labour Court system of Israel finds that its Labor Court has the competency to hear a criminal case related to labor matters. Consequently, the Israel's Labor

Court which is a highly specialized court in labour related matters is able to use its judicial discretion to adjudicate a criminal case related to labor matters well which would make the parties to the case feel justified.

The thesis, therefore, proposes for the amendment of the legislations in relation to the jurisdiction of the Labour Court to give the said Court the competency to try a criminal cases related to labour matters namely the labor cases which constitute criminal penalty and criminal case under the Criminal Code which cases are related to labor matters. The thesis however proposes that only the permanent judge should be granted such competency to try criminal cases and to use the criminal procedures *mutatis mutandis*.

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบศาลแรงงานเป็นระบบไตรภาคี (Tripartite System) โดยมีผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน ร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน เพราะศาลแรงงานมีความต้องการผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องแรงงาน เข้าร่วมพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน แต่ผู้พิพากษาประจำอาจไม่มีความเข้าใจในเรื่องแรงงานอย่างเพียงพอ เพราะระบบการพิจารณาพิพากษาในศาลแรงงานใช้ระบบไต่สวนในการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน โดยเน้นให้ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างประนีประนอมกันและกลับไปร่วมงานกันได้

ปัจจุบันนี้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาคดีส่วนที่เป็นคดีแพ่งเท่านั้น แต่เนื่องจากกฎหมายแรงงานหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เป็นต้น พระราชบัญญัติเหล่านี้มีความผิดตามกฎหมายแรงงานและมีโทษทางอาญา เช่น โทษปรับ โทษจำคุก เป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานที่มีโทษทางอาญาอยู่ และยังรวมถึงความผิดทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน แต่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาได้เฉพาะในส่วนทางคดีแพ่งเท่านั้น ในส่วนที่เป็นโทษทางอาญาต้องแยกพิจารณาในศาลอาญา เมื่อพิจารณาถึงศาลอาญาแล้วศาลอาญามีอำนาจพิจารณาได้เฉพาะส่วนที่เป็นทางอาญาเท่านั้น โดยมีได้นำเอามูลเหตุทางแรงงานมาพิจารณาร่วมด้วย แต่ในส่วนของศาลแรงงานในการพิจารณาคดีศาลแรงงานจะคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่าง ศาลอาญาพิจารณาพิพากษาเฉพาะความผิดอาญาและกระบวนการพิจารณาใช้ระบบกล่าวหา ขณะที่ศาลแรงงานใช้ระบบไต่สวน จึงมีความแตกต่างระหว่างศาลแรงงาน และศาลอาญาหลายประการ เช่นศาลแรงงานใช้วิธีพิจารณาพิพากษาแบบประนีประนอมเพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นไปด้วยดีที่สุดโดยไม่ยึดหลักตัวบทกฎหมายเคร่งครัดตามตัวอักษรเสมอไป แต่จะคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง แต่ในขณะที่ศาลอาญาจะพิจารณาพิพากษาไปตามประเภทความผิดตามพยานหลักฐานและด้วยวิธีการกล่าวหา เพราะฉะนั้นสองส่วนนี้ ส่วนที่เป็นความผิดทางแพ่ง

และส่วนที่เป็นความผิดทางอาญา เนื่องจากการพิจารณาพิพากษาจากศาลที่ต่างกัน ผลทางคดีจึงอาจแตกต่างกันได้

กรณีนี้ถ้าให้ผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจระบบศาลแรงงาน เข้าใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดี มาพิจารณาพิพากษาคดีอาญาในศาลแรงงาน ก็จะทำให้ผลทางคดีเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การที่ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาในศาลแรงงาน ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นเพราะคู่กรณีต้องนำคดีแรงงานแยกพิจารณาเป็นสองส่วนซึ่งมีกระบวนการพิจารณาที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาแล้วต้องโยงเรื่องเข้าหากันทำให้เกิดความล่าช้าในการพิจารณาคดี อีกทั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานมีความเชี่ยวชาญในเรื่องคดีแรงงานดีกว่าผู้พิพากษาศาลอาญา จึงน่าจะพิจารณาพิพากษาได้อย่างเหมาะสมมากกว่า หากนำคดีอาญามาพิจารณาในศาลแรงงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ควรแก่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายวิธีพิจารณาคดีอาญา ให้ศาลแรงงานสามารถพิจารณาพิพากษาคดีอาญาได้

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาถึงประเภทความผิดทางอาญาที่จะนำมาพิจารณาในศาลแรงงาน
- 2.2 เพื่อศึกษากระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาในศาลแรงงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาในศาลแรงงานของ ประเทศอิสราเอล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับใช้กับศาลแรงงานประเทศไทย

3. สมมติฐานของการศึกษา

ในปัจจุบันศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องแรงงานได้เฉพาะส่วนที่เป็นคดีแพ่ง แต่ส่วนที่เป็นคดีอาญาต้องนำไปฟ้องยังศาลอาญาถ้าความผิดตามกฎหมายแรงงานที่มีบทกำหนดโทษทางอาญา และความผิดอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงานได้รับการพิจารณาในศาลแรงงาน จะทำให้ศาลแรงงานซึ่งมีผู้พิพากษามีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในคดีแรงงานสามารถพิจารณาได้ทั้งส่วนที่เป็นคดีแพ่งและส่วนที่เป็นคดีอาญาทำให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน ประชาชนจะรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมยิ่งขึ้น จึงสมควรปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เพื่อให้ศาลแรงงานสามารถพิจารณาพิพากษาคดีอาญาได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ประชาชน

4. ขอบเขตของการวิจัย

วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำคดีอาญาซึ่งมีความผิดตามกฎหมายแรงงานและตามประมวลกฎหมายอาญามาพิจารณาในศาลแรงงานของไทย รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องอำนาจ

ในการพิจารณาคดีอาญาของประเทศอิสราเอล และขั้นตอนในการพิจารณาพิพากษา การอุทธรณ์คดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานในศาลแรงงาน ของอิสราเอล เพื่อเป็นแนวทางในการนำคดีอาญามาพิจารณาในศาลแรงงานของประเทศไทย รวมถึงในเรื่ององค์คณะและประเภทคดีอาญาที่จะนำขึ้นพิจารณาในศาลแรงงานของไทย

5. วิธีการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการศึกษาด้วยวิธีการค้นคว้าโดยการศึกษาจากเอกสาร เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 วารสารวิทยานิพนธ์ รวมทั้งบทความ และรวบรวมตำราเอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ประกอบกับความคิดเห็นของนักนิติศาสตร์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในเรื่องกฎหมายแรงงาน เรื่องของศาลแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำมาทำการศึกษาเรื่องอำนาจในการพิจารณาคดีอาญาของประเทศอิสราเอล มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานและวิธีพิจารณาคดีอาญาของไทยต่อไป

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

- 6.1 ทำให้ทราบถึงประเภทของคดีอาญาที่จะนำขึ้นพิจารณาในศาลแรงงานได้
- 6.2 ทำให้ทราบถึงวิธีพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน
- 6.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายวิธีพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน

บทที่ 2

แนวความคิดในการจัดตั้งศาลแรงงาน การดำเนินคดี และองค์คณะในการพิจารณาคดีแรงงาน

1. แนวความคิดในการจัดตั้งศาลแรงงาน

ปัญหาแรงงานเป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้าง และลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จึงมีแนวความคิดที่จะให้มีองค์กรมาทำหน้าที่เป็นผู้ระงับข้อพิพาทแรงงานได้อย่างเป็นธรรมที่สุดโดยแยกรายละเอียดได้ดังนี้¹

1.1 ศาลแรงงานของประเทศไทย

ในระยะแรกราวปี พ.ศ. 2500 - 2510 นั้น เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มักจะไม่มีบุคคลใดนำข้อพิพาทแรงงานไปสู่ศาล เนื่องจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่บริหารแรงงานของรัฐจะเป็นผู้ดำเนินการรับเรื่องร้องเรียน สอบข้อเท็จจริง และวินิจฉัย หรือออกคำสั่งให้ปฏิบัติ โดยทั่วไปการดำเนินการดังกล่าวจะได้ผลดีพอสมควร แต่บางครั้งก็มีปัญหา โดยเฉพาะนายจ้างบางสถานประกอบการที่ไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ แม้ว่าตนได้ถูกดำเนินคดีอาญาจนลงโทษปรับไปแล้วก็ตาม อันมีผลทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์จากนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้น การดำเนินคดีของเจ้าหน้าที่ยังไม่มีอำนาจเด็ดขาดในการสอบสวน เป็นเหตุให้การพิจารณาล่าช้า ซึ่งไม่ทันต่อความเดือดร้อนของนายจ้างและลูกจ้าง²

ต่อมาปัญหาแรงงานเพิ่มมากขึ้นและวิธีดำเนินการของฝ่ายบริหารไม่อำนวยความสะดวกดีพอให้แก่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างแท้จริง จึงได้นำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีแพ่ง การดำเนินคดีในศาลดังกล่าวได้นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับ ทำให้คู่ความต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก และขั้นตอนในการดำเนินคดี

¹ อรรถสิทธิ์ สีนะเปสนันท์. “ผลกระทบต่อความยุติธรรมเนื่องจากการพิจารณาคดีของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545, หน้า 8.

² จุฬาลักษณ์ แก้วสิริวงศ์. “ศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2543, หน้า 24.

แพ่งมีความสลับซับซ้อนจนทำให้ดูไม่เป็นธรรม อันส่งผลให้คู่ความนำข้อพิพาทแรงงานมาสู่ศาลน้อยมาก

ครั้นเมื่อปี พ.ศ. 2517 – 2518 ประเทศไทยได้ประสบกับปัญหาทางด้านแรงงานอย่างรุนแรง เนื่องจากการผันผวนทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง รัฐบาลจึงได้เห็นความสำคัญของปัญหาแรงงาน จึงได้กำหนดแนวนโยบายแห่งรัฐเรื่องแรงงาน และศาลในสาขาแรงงานไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517 มาตรา 89 บัญญัติว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ และได้รับค่าตอบแทนตามควรแก่อัตราและคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปโดยเป็นธรรม และพึงจัดให้ผู้ทำงานรับจ้างมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และมีหลักประกันเมื่อเจ็บป่วยและชราภาพ” ส่วนแนวความคิดที่จะนำระบบศาลมาเป็นองค์กรในการระงับข้อพิพาทแรงงานและพิจารณาคดีแรงงานเกิดขึ้นเพราะประชาชนมีความเชื่อถือ และศรัทธาต่อองค์กรของศาล ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517 มาตรา 212 บัญญัติไว้ว่า “ศาลปกครองและศาลในสาขาแรงงาน สาขาภาษี หรือสาขาสังคม จะตั้งขึ้นได้ก็แต่โดยพระราชบัญญัติ การแต่งตั้งและการให้ผู้พิพากษาพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของศาล ตลอดจนวิธีพิจารณาของศาลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลนั้น” จากบทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ได้ปรากฏแนวความคิดในการจัดตั้งศาลในสาขาแรงงานขึ้นเป็นครั้งแรกในรัฐธรรมนูญ

หลังจากนั้น นิติกรแรงงานก็ได้มีการร่างกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นโดยมีหลักการสำคัญ 2 – 3 ประการ กล่าวคือ การพิจารณาคดีในศาลแรงงานให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เช่นศาลมีอำนาจเรียกจำเลยทางโทรศัพท์ได้ ศาลเดินทางไปพิจารณาคดีที่เกิดเหตุได้ การสืบพยานและการตัดสินคดีให้กระทำโดยรวดเร็ว ผู้พิพากษาศาลแรงงาน (ตุลาการ) ประกอบด้วยผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาศาลฎีกาหรือผู้ที่สอบคัดเลือกได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการสอบคัดเลือกตามที่กำหนดในกฎหมาย แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมาย เศรษฐกิจ และสังคม นอกจากนั้นก็ให้มีผู้พิพากษาสมทบ (ตุลาการสมทบ) ทั้งนายจ้างและลูกจ้างด้วย เมื่อร่างเสร็จได้มอบให้สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติคนหนึ่งไปดำเนินการทางสภาเพื่อให้มีการออกกฎหมายนี้ต่อไป แต่ปรากฏว่าไม่ประสบผลสำเร็จ จนกระทั่งกลางปี พ.ศ. 2521 กระทรวงยุติธรรมได้ยกร่าง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ... เสร็จเรียบร้อย และรัฐบาลได้เสนอเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้พิจารณาและลงมติเป็นเอกฉันท์ให้รับหลักการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ... และต่อมาได้มีการพิจารณาในวาระที่ 2 และวาระที่ 3 แล้วลงมติให้บังคับใช้เป็นกฎหมายต่อไป³ ซึ่งได้มีการ

³ สบโชค สุขารมณ. “กฎหมายใหม่ที่น่าสนใจ” ดุลพาห. 26. 2522, หน้า 107.

ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา โดยกฎหมายดังกล่าวก่อให้เกิดศาลแรงงานกลางขึ้นสังกัดกระทรวงยุติธรรม ต่อมาได้มีการแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรม ปัจจุบันศาลแรงงานกลางสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม และได้เปิดทำการศาลแรงงานกลางขึ้นเป็นแห่งแรก เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2523 ณ อาคารเลขที่ 404 ถนนพระราม 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยมีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี นอกจากนี้ ยังให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด ซึ่งยังไม่ได้ระบุเขตอำนาจไว้⁴ ศาลแรงงานกลางจะมีเขตอำนาจทั่วทุกท้องที่ในราชอาณาจักรไทย ทั้งนี้ตามนัยมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

2. การดำเนินคดีในศาลแรงงาน

คดีหรือข้อพิพาทที่มาสู่การพิจารณาของศาลแรงงานล้วนแต่เป็นคดีแพ่งเนื่องจาก ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่เป็นความผิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 บัญญัติให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน โดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานต้องเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ตามเจตนารมณ์ของ ศาลแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน

การพิจารณาคดีในศาลแรงงานมีลักษณะการพิจารณาคดีแตกต่างจากการพิจารณาคดีในศาลยุติธรรมต่างๆ ไป คือ การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้นมีวัตถุประสงค์ต้องเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม โดยเฉพาะเรื่องความรวดเร็ว นับว่าเป็นหัวใจของการดำเนินคดีในศาลแรงงาน กล่าวคือ

2.1.1 การดำเนินคดีโดยประหยัด

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีบทบัญญัติสนับสนุนการดำเนินคดีในศาลแรงงานให้เป็นไปโดยประหยัด ซึ่งปรากฏอยู่ในมาตรา 27 “การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม” จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การฟ้องคดีในศาลแรงงานคู่ความ

⁴พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 5, 6.

ไม่ต้องเสียค่าขึ้นศาลหรือค่าฤชาธรรมเนียมใดๆ ซึ่งจะแตกต่างจากการดำเนินคดีแพ่งในศาลยุติธรรม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งได้กำหนดให้คู่ความต้องเสียค่าขึ้นศาลหรือค่าฤชาธรรมเนียมตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนี้ในการดำเนินคดีจำต้องมีทนายความหรือที่ปรึกษาคดี ซึ่งจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก แต่ในคดีแรงงานไม่จำเป็นต้องมีทนายความหรือที่ปรึกษาคดี เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้โจทก์สามารถมาฟ้องคดีด้วยวิธีแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อศาลได้⁵

ในกรณีที่คู่ความไม่เข้าใจในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน โดยไม่อาจเขียนคำฟ้อง คำให้การ คำแถลง หรือคำขอต่างๆ ได้ นิติกรศาลแรงงานก็จะคอยให้ความช่วยเหลือโดยการแนะนำชี้แจงและเขียนคำฟ้อง หรืออื่นๆ ให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ

2.1.2 การดำเนินคดีโดยสะดวก

ในการดำเนินคดีในศาลแรงงานสามารถกระทำได้ง่าย ไม่ซับซ้อน การยื่นคำฟ้อง คำให้การ การแถลง การร้องขอต่างๆ ในศาลแรงงาน สามารถกระทำได้โดยการแถลงด้วยวาจาต่อศาล นอกจากนี้ การนำพยานเข้าสืบ ศาลแรงงานก็มีอำนาจที่จะเรียกพยานหลักฐานทั้งพยานบุคคล พยานเอกสาร หรือพยานวัตถุมาสืบได้เองตามที่ศาลเห็นสมควร โดยถือว่าเป็นพยานศาล และโจทก์หรือจำเลยก็ไม่จำเป็นต้องมีทนายความมาซักถาม ซักค้าน หรือถามถึงพยานแต่อย่างใด โดยศาลจะเป็นผู้ซักถามพยานเอง แต่ก็ไม่ห้ามคู่ความที่จะมีทนายความมาคอยช่วยเหลือในการซักถามพยานเพิ่มเติมจากคำถามของศาลได้แต่การซักถามของทนายความนั้นจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน⁶ ซึ่งจะแตกต่างจากการดำเนินกระบวนการพิจารณาในคดีแพ่ง เนื่องจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ และขั้นตอน วิธีการที่สลับซับซ้อนไว้มาก

2.1.3 การดำเนินคดีโดยรวดเร็ว

เป็นการดำเนินคดีเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของคดีแรงงาน เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ที่นำข้อพิพาทมาฟ้องนายจ้างก็เพื่อเรียกเงินต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพ ทั้งของตนเองและครอบครัว เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าชดเชย จึงจำเป็นต้องดำเนินคดีโดยรวดเร็วเพื่อประโยชน์ของคู่ความทุกฝ่าย มิใช่เพื่อประโยชน์แก่ฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว แต่บางครั้งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อจำเลยก็ได้ เช่น ได้รู้ผลของคดีโดยรวดเร็วหรือไม่เสียเวลาในการที่จะต้องมาดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีต่อไป และหากจะต้องชำระเงินตามฟ้องก็จะ

⁵พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 35.

⁶พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522, มาตรา 45.

ได้เสียได้น้อย เนื่องจากดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามที่ลูกจ้างเรียกร้องนั้น มีจำนวนสูงกว่าดอกเบี้ยในธนาคารทั่วไป⁷

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีบทบัญญัติสนับสนุนในเรื่องนี้ ปรากฏอยู่ในมาตรา 45 วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญและศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน 7 วัน”

“จะเห็นได้ว่ามาตรานี้ได้แสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินคดีในศาลแรงงาน และการดำเนินคดีจะเป็นไปโดยรวดเร็วหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรและจำนวนคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงาน” นอกจากนี้ มาตรา 50 บัญญัติไว้ว่า “เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้วให้ถือว่าการพิจารณาคดีเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้แล้ว ให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน 3 วัน นับแต่วันนั้น” แสดงให้เห็นว่าการดำเนินคดีในศาลแรงงานตั้งแต่การเริ่มฟ้องจนกระทั่งถึงการพิพากษาคดีก็เป็นไปโดยรวดเร็วในทุกขั้นตอน

2.1.4 การดำเนินคดีด้วยความเป็นธรรม

ในการดำเนินคดีแรงงานต้องมีผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านแรงงาน โดยเฉพาะ เพื่อจะทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยถูกต้องและเป็นธรรมต่อคู่ความทั้งสองฝ่าย เนื่องจากศาลแรงงานเป็นองค์กรสุดท้ายในการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 12 บัญญัติว่า “ผู้พิพากษาของศาลแรงงานจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน” นอกจากนี้ ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ห้ามมิให้ศาลแรงงานคำนึงถึงบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่ให้คำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความสะดวกของลูกจ้าง ระดับค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้าง รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เพื่อประกอบในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน⁸ และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่าย

⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2543, หน้า 356.

⁸ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48.

2.2 อำนาจในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน

คดีที่จะนำมาฟ้องต่อศาลแรงงาน ได้ต้องเป็นคดีที่มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือเป็นคดีที่ต้องใช้สิทธิทางศาลแรงงาน และคดีที่จะมาสู่ศาลแรงงานต้องเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน โดยจะนำคดีแรงงานไปฟ้องยังศาลอื่นไม่ได้ เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง กำหนดห้ามมิให้ศาลชั้นต้นอื่นใดในท้องที่ที่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

2.2.1 คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การจะนำคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลต้องพิจารณาก่อนว่าเกิดการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 ถึง มาตรา 586 ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง¹⁰ คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ทำกันขึ้น และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 กำหนดให้สถานประกอบกิจการทุกแห่งที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไป จะต้องมิข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือถ้าไม่มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก็จะต้องถือว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างจัดให้มีขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.2.2 คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

การฟ้องคดีตามข้อนี้ ต้องพิจารณาว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ให้สิทธิ หรือกำหนดหน้าที่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องปฏิบัติอย่างไร หากมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเป็นการโต้แย้งสิทธิของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ถูกโต้แย้งสิทธิย่อมจะนำคดีมาฟ้องร้องยังศาลแรงงานได้ แต่ถ้ามีการกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าวให้เสร็จสิ้นก่อน และหากไม่เป็นที่พอใจจึงจะนำคดีมาฟ้องยังศาลแรงงานได้ ถ้า

⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 8.

¹⁰ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 5

มีการนำคดีมาฟ้องยังศาลแรงงานโดยยังมีได้มีการร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าวศาลแรงงานยังไม่อาจจะรับคดีไว้ดำเนินกระบวนการพิจารณาให้ได้

สำหรับกรณีที่ฟ้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ การฟ้องเรียกค่าจ้างที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 57 หรือไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 118 เป็นต้น ส่วนการฟ้องตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ นายจ้างปิดงานโดยไม่แจ้งให้ฝ่ายลูกจ้างทราบล่วงหน้า 24 ชั่วโมง ตามมาตรา 34 หรือ กรรมการลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยยังมีได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน เป็นต้น

2.2.3 กรณีที่ต้องใช้สิทธิทางศาล ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

กรณีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติรับรองสิทธิในการนำคดีมาสู่ศาลไว้ และผู้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องใช้สิทธินั้นซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2543 ไม่ปรากฏว่ามีกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างต้องใช้สิทธิทางศาลแต่อย่างใด

2.2.4 คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือของรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เป็นอำนาจในการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจหรือทบทวนคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือ รัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

2.2.5 คดีอันเกิดแต่มูลละเมิด ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

การฟ้องร้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันมีมูลมาจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกระทำละเมิดต่ออีกฝ่ายหนึ่ง การใดเป็นละเมิดหรือไม่พิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 ส่วนข้อพิพาทแรงงาน มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.2.6 ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังไม่มีมาตราใดในพระราชบัญญัตินี้ที่กำหนดให้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คงมีแต่มาตรา 25 ที่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นบนท้องที่ที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉินได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งเท่านั้น

อย่างไรก็ดี แม้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 จะได้กำหนดประเภทของคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานไว้แล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติอาจมีปัญหากเกิดขึ้นได้ว่า คดีใดจะอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในศาลแรงงานและในศาลอื่น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 วรรคสอง ได้บัญญัติถึงทางแก้ไว้ว่า “ในกรณีที่มีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงาน หรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด”

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เมื่อเกิดปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานหรือไม่ ศาลแรงงานหรือศาลอื่นนั้นจะวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาดังกล่าวไม่ได้ แต่จำเป็นต้องส่งปัญหาดังกล่าวไป เพื่อให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นที่สุด จะอุทธรณ์ฎีกาต่อไปไม่ได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 2078/2533 เมื่อมีประเด็นข้อพิพาทในเรื่องอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานกลาง และผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ส่งสำนวนไปให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด แสดงว่าเกิดปัญหาแล้วว่าคดีอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานกลางหรือไม่ ต้องตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 วรรคท้าย ที่บัญญัติให้อำนาจแก่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเท่านั้นเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางไม่มีอำนาจชี้ขาด การที่ศาลแรงงานได้พิจารณาพิพากษาคดีไปก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางจึงเป็นการไม่ชอบ ศาลฎีกาจึงต้องพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง แล้วให้ศาลแรงงานกลางส่งสำนวนให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยเสียก่อน¹¹

2.3 การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน

กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานมีขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

2.3.1 การเสนอคำฟ้อง

คดีหรือข้อพิพาทที่จะนำมาสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน นอกจากพิจารณาถึงอำนาจในการพิจารณาพิพากษาหรือการมีคำสั่งของศาลแรงงานแล้วยังต้องพิจารณาว่า

¹¹ orts ลิขสิทธิ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 21.

ศาลใดเป็นศาลที่มีเขตอำนาจในการพิจารณาคดีนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33 ได้กำหนดให้เสนอคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น หรือต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน ถ้าการพิจารณาคดีที่ศาลนั้นจะเป็นการสะดวกศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขออนุญาตก็ได้

การพิจารณาว่ามูลคดีเกิดขึ้นที่ใด มาตรา 33 วรรคสอง กำหนดให้ถือสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น เช่น บริษัทนายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ลูกจ้างทำงานอยู่ที่สำนักงานสาขาที่จังหวัดเชียงใหม่ หากมีข้อพิพาทหรือคดีแรงงานเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าว ต้องถือว่ามูลคดีเกิดขึ้นที่จังหวัดเชียงใหม่มิใช่ที่กรุงเทพมหานคร แต่ในปัจจุบันนี้ยังไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานทั่วประเทศในกรณีดังกล่าวหากโจทก์จะยื่นฟ้องคดีแรงงานต่อศาลจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นศาลที่มูลคดีเกิดก็ได้ เมื่อศาลจังหวัดเชียงใหม่รับคำฟ้องไว้แล้ว จะต้องแจ้งไปยังศาลแรงงานกลางจะส่งผู้พิพากษาไปนั่งพิจารณาคดีที่ศาลจังหวัดเชียงใหม่ แต่ขณะนี้ศาลแรงงานกลางได้เปิดทำการสาขาเรียกว่า ศาลแรงงานกลางสาขา รวม 14 แห่ง ซึ่งจัดตั้งอยู่ในจังหวัดต่างๆ กล่าวคือ เชียงใหม่ นครสวรรค์ อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี นครราชสีมา ระยอง ชลบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี (ชัยบุรี) สมุทรสาคร ประจวบคีรีขันธ์ สงขลา สุราษฎร์ธานี และภูเก็ต ดังนั้น โจทก์จึงฟ้องต่อศาลแรงงานกลางสาขาจังหวัดเชียงใหม่ได้

การเสนอคำฟ้องต่อศาลแรงงานนั้นสามารถทำได้โดยยื่นฟ้องเป็นหนังสือหรือฟ้องด้วยวาจาก็ได้ คือ มาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาล และศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้น อ่านหรืออธิบายให้โจทก์ฟังและให้โจทก์ลงลายมือชื่อ แต่ในทางปฏิบัตินิติกรของศาลแรงงานจะคอยแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดี แก่ผู้ไปติดต่อศาลแรงงานไม่ว่าจะเป็นโจทก์หรือจำเลย โดยนิติกรจะสอบถามข้อเท็จจริง และแนะนำข้อกฎหมาย หากผู้ฟ้องไม่สามารถเขียนหนังสือ หรือเขียนไม่ได้ดีนิติกรจะเป็นผู้บันทึกข้อเท็จจริงโดยย่อเสนอต่อผู้พิพากษา และพาตัวผู้ฟ้องไปพบผู้พิพากษาเข้ารับฟ้องต่อไป

ผู้พิพากษาจะสอบถามและบันทึกคำฟ้องลงในแบบพิมพ์ รง.1 บันทึกเสร็จแล้วก็จะอ่านให้ผู้ที่จะฟ้องฟังว่าถูกต้องหรือไม่หากไม่ถูกต้องก็ต้องแก้ไขให้ถูกต้องแล้วให้ผู้ฟ้องลงลายมือชื่อในช่องโจทก์ไว้ แต่โจทก์ต้องรอฟังว่า ศาลนัดพิจารณาเมื่อใดวันและเวลาใด และต้องลงชื่อทราบนัดด้วย

ในกรณีที่มีโจทก์หลายคน ประสงค์ที่จะฟ้องคดีหรือกำลังดำเนินคดีอยู่ในศาลแรงงาน เมื่อศาลเห็นสมควรหรือเห็นว่ามีความจำเป็น เนื่องจากโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือผู้ที่เกี่ยวข้องร้องขอ ศาลอาจกำหนดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์ด้วยกันคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

จำนวนผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี ให้ศาลกำหนดให้โดยฟังความเห็นของโจทก์เท่าที่มาศาลในวันนั้น ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับจำนวนผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีหรือในกรณีที่จำนวนผู้แทนตามความเห็นของโจทก์ที่มาศาลเกินสมควรให้ศาลพิจารณาชี้ขาดตามที่เห็นสมควร

ผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี มีอำนาจดำเนินการแทนโจทก์ได้ทุกคนตั้งแต่ได้รับแต่งตั้งแล้วแต่กรณี และให้ถือว่าการกระทำของผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีดังกล่าวผูกพันโจทก์ทุกคน

ผู้ที่จะฟ้อง หรือถูกฟ้องเป็นจำเลยในศาลแรงงานสามารถมอบอำนาจให้บุคคลอื่นไปฟ้องแทน หรือมอบอำนาจให้บุคคลอื่นไปแก้คดีแทนได้ การมอบอำนาจนี้สามารถทำได้หลายวิธี กล่าวคือ

1) การมอบอำนาจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 60 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า “ถ้าคู่ความหรือผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้แทนดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำหนังสือมอบอำนาจให้บุคคลใดเป็นผู้แทนตนในคดี ผู้รับมอบอำนาจเช่นว่านั้นจะว่าความอย่างทนายความไม่ได้แต่ยอมตั้งทนายความเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาได้” กล่าวคือ หนังสือมอบอำนาจนี้จะไม่มีแบบซึ่งคู่ความจะต้องจัดทำขึ้นเอง และต้องมีข้อความให้ชัดเจนแจ้งว่า เป็นการมอบอำนาจให้ดำเนินคดีแทนในเรื่องใด มีอำนาจมากน้อยเพียงใด ในกรณีที่ศาลสงสัยว่า หนังสือมอบอำนาจที่นำมายื่นจะมีใช้หนังสือมอบอำนาจอันแท้จริง ศาลอาจสั่งให้ทำหนังสือมอบอำนาจตามที่ปรากฏในมาตรา 47 วรรคสาม แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งก็ได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นหนังสือมอบอำนาจที่ทำในประเทศไทยก็ให้นายอำเภอแห่งท้องที่นั้นเป็นพยาน หรือถ้าเป็นหนังสือมอบอำนาจที่ทำในต่างประเทศก็จำเป็นต้องให้กงสุลไทย หรือเจ้าหน้าที่โนตารีปับลิก หรือเมยิสเตร็ด หรือบุคคลอื่นซึ่งกฎหมายแห่งท้องถิ่นตั้งให้เป็นผู้มีอำนาจเป็นพยาน ลงชื่อเป็นพยานในหนังสือมอบอำนาจนั้น แต่ผู้รับมอบอำนาจในกรณีนี้ไม่มีสิทธิที่จะว่าความอย่างทนายความ แต่อยู่ในฐานะเป็นคู่ความซึ่งมีอำนาจยื่นคำฟ้องได้ จึงชอบที่จะเรียงหรือแต่งคำฟ้องรวมทั้งลงชื่อเป็นโจทก์ในคำฟ้องได้ด้วย โดยไม่จำเป็นต้องมอบอำนาจให้ทนายความเรียงหรือแต่งคำฟ้องให้อีก (คำพิพากษาฎีกาที่ 2947/2516) ดังนั้น ผู้รับมอบอำนาจในคดีแรงงาน จึงสามารถดำเนินคดีได้เสมือนเป็นตัวความเอง

2) การมอบอำนาจตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ในการมอบอำนาจนี้ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 36 ความว่า “นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิก หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่มีอำนาจดำเนินคดี ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ดำเนินคดีแทนก็ได้” กล่าวคือ ลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สหภาพแรงงาน หรือนายจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างดำเนินคดีแทน แต่ลูกจ้างหรือนายจ้างต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกสมาคมนายจ้าง ในขณะที่มีการมอบอำนาจ หากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกหรือพ้นจากการเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานแล้วจะมอบอำนาจไม่ได้และผู้ที่ลงชื่อในช่องผู้รับมอบอำนาจในนามของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง คือ ประธานสหภาพแรงงานหรือประธานสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการคนหนึ่งคนใดของสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทน สหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างนั้นๆ ตามข้อบังคับ และมีอำนาจดำเนินคดีในศาลแรงงานได้หรือจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งคนใดของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างเป็นผู้กระทำการในศาลแรงงาน ในนามของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างนั้นได้โดยจะต้องนำหนังสือมอบอำนาจมาแสดงด้วยสำหรับกรณีที่มีข้อบังคับกำหนดไว้โดยชัดแจ้งว่าให้มีการมอบอำนาจได้ ส่วนในกรณีที่ไม่มีข้อบังคับกำหนดไว้โดยชัดแจ้ง ให้ประธานสหภาพแรงงาน หรือประธานสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการคนหนึ่งคนใดของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทน โดยจะต้องมีการประชุมกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างเพื่อลงมติมอบหมายและผู้ที่ได้รับมอบหมายจากที่ประชุมจะเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทน

2.3.2 การยื่นคำให้การ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 37 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “เมื่อศาลแรงงานสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกลางกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนด ในหมายนั้นให้จดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบและให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย” จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในคดีแรงงาน มีแต่หมายเรียกให้จำเลยมาศาลในวันนัดพิจารณา ซึ่งศาลแรงงานจะเป็นผู้ส่งหมายพร้อมสำเนาคำฟ้องให้จำเลยเอง โดยโจทก์ไม่ต้องนำส่งและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น และมาตรา 37 วรรคสอง ได้บัญญัติไว้อีกว่า “จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้” ดังนั้น จำเลย

จึงไม่จำเป็นต้องยื่นคำให้การ ทำให้คดีแรงงานไม่มีการขาดนัดยื่นคำให้การดังเช่นที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

หากจำเลยประสงค์จะยื่นคำให้การ ก็อาจจะยื่นวันใดวันหนึ่งก่อนวันนัดพิจารณา หรือจะยื่นในวันนัดพิจารณาก็ได้ ในกรณีที่จำเลยยื่นคำให้การเป็นหนังสือจำเลยจะต้องให้การโดยชัดแจ้งว่า จำเลยยอมรับหรือปฏิเสธข้ออ้างของโจทก์ทั้งสิ้นหรือแต่บางส่วน รวมทั้งเหตุแห่งการนั้น¹² เนื่องจากข้อเท็จจริงใดที่ปรากฏในคำฟ้องและจำเลยไม่ให้การถึง ศาลถือว่า ข้อเท็จจริงเป็นอันยุติตามฟ้องนั้น

แต่มีปัญหาว่า หากจำเลยคนหนึ่งไม่ยื่นคำให้การของตน แต่แถลงขอให้ถือเอาคำให้การของจำเลยอื่นที่ยื่นเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้วเป็นคำให้การของตนด้วยจะทำได้หรือไม่ ในปัญหาดังกล่าวนี้ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3203/2524 ว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 37 วรรคสอง บัญญัติว่า “จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้” และมาตรา 39 บัญญัติว่า “ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกัน หรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลย อ่านให้คู่ความฟังและให้ลงลายมือชื่อไว้...” เห็นได้ว่า วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานแตกต่างกับการพิจารณาคดีแพ่งธรรมดา กล่าวคือ จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันที่ศาลนัดให้คู่ความมาศาล หรือจะให้การด้วยวาจาในวันนัดนั้นก็ได้ คดีนี้ จำเลยที่ 12 แถลงขอถือเอาคำให้การของจำเลยที่ 1 ถึง ที่ 11 ซึ่งยื่นเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้วเป็นคำให้การของจำเลยที่ 12 ด้วย ศาลแรงงานได้บันทึกคำแถลงนั้นไว้ในรายงานกระบวนการพิจารณา แล้วกำหนดหน้าที่นำสืบไปตามประเด็นแห่งคดี จึงเท่ากับจำเลยที่ 12 ได้ให้การต่อสู้คดีเช่นเดียวกับคำให้การของจำเลยที่ 1 ถึง ที่ 11 และศาลแรงงานกลางได้รับคำให้การนั้นแล้ว จึงมีสิทธินำพยานเข้าสืบตามข้อต่อสู้¹³

อย่างไรก็ตาม ในวันนัดพิจารณา หากศาลไม่สามารถไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกัน และจำเลยยังไม่ยื่นคำให้การ ศาลจะเป็นผู้สอบถามจำเลยว่าจะให้การอย่างไร แล้วจดคำให้การให้จำเลยเอง ประเด็นหรือข้อตกลงที่ยังตกลงกันไม่ได้ถือเป็นประเด็นข้อพิพาท และศาลแรงงานจะกำหนดหน้าที่นำสืบของคู่ความโดยศาลจะระบุให้

¹²ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 177 วรรคสองประกอบ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, มาตรา 31.

¹³ฟอง แสงธรรม. “วิธีพิจารณาคดีแรงงาน” ใน เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 15. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523, หน้า 926.

คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้¹⁴ โดยปกติศาลคงถือหลักตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 84 ที่ว่า ถ้าคู่ความฝ่ายใดกล่าวอ้างข้อเท็จจริงอย่างใดเพื่อสนับสนุนคำฟ้อง หรือคำให้การของตน ให้หน้าที่นำสืบข้อเท็จจริงนั้นตกอยู่กับคู่ความฝ่ายที่กล่าวอ้าง เว้นแต่ ศาลแรงงานจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น และศาลแรงงานจะกำหนดวันนัดสืบพยานไปทันที

2.3.3 การพิจารณาคดีในศาลแรงงาน

2.3.3.1 วันนัดพิจารณา

1) กรณีที่โจทก์ – จำเลย มาศาลพร้อมกันในวันนัดพิจารณา

ในการพิจารณาคดีแรงงานต้องกระทำโดยรวดเร็ว เมื่อโจทก์จำเลยมาพร้อมกัน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38 กำหนดให้ศาลแรงงานดำเนินการไต่ถามคู่ความได้ตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันซึ่งแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน คือ เน้นการประนีประนอมยอมความมากกว่าการชี้ขาด ศาลแรงงานจึงต้องช่วยทำหน้าที่เป็นคนกลางคอยเจรจาช่วยเหลือ หรือแนะนำไต่ถามคู่ความเพื่อหาช่องทางให้คู่กรณี คือ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้ทำความตกลงกัน หรือประนีประนอมยอมความกันด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก อันจะเป็นประโยชน์ต่อกิจการของนายจ้าง ลูกจ้าง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ

ดังนั้น เพื่อประโยชน์แก่การตกลง หรือประนีประนอมยอมความกันตามที่กล่าวมา หากโจทก์หรือจำเลยมีผู้รับมอบอำนาจหรือมีผู้แทนในการดำเนินคดีหรือมีทนายความและโจทก์หรือจำเลยมิได้มาศาลเอง ศาลอาจใช้อำนาจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 19 สั่งให้โจทก์หรือจำเลยมาศาลด้วยตนเองได้ ซึ่งถ้าศาลใช้อำนาจสั่งให้โจทก์หรือจำเลยมาศาลเองตามมาตรานี้ หากโจทก์หรือจำเลยขัดขืนไม่ยอมมาศาลก็ย่อมมีความผิดฐานละเมิดอำนาจศาลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 31 (5)¹⁵

หากศาลแรงงานไต่ถามคู่ความได้ตกลงกัน หรือประนีประนอมยอมความกันได้ ศาลแรงงานต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 138 กล่าวคือ จดรายงานกระบวนการพิจารณาและแสดงรายละเอียดแห่งข้อตกลงหรือทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาตามยอม อาจถูกบังคับคดีด้วยการยึดทรัพย์เพื่อขายทอดตลาดเอาเงินมาชำระหนี้ตามคำพิพากษา หรืออาจถูกจับกุมและกักขังตาม

¹⁴พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 39.

¹⁵จรัส เหมะจารุ. คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ประยูรวงศ์, 2531, หน้า 114.

กฎหมายได้ หากมีพยานหลักฐานว่า ได้พยายามขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงที่จะไม่ชำระหนี้ตามคำพิพากษาต่างๆ ที่อยู่ในฐานะที่พึงจะชำระหนี้ได้ แต่ถ้าคู่ความตกลงกันไม่ได้ทุกประเด็นหรือตกลงกันไม่ได้ในบางประเด็นแต่ยังมีอีกบางประเด็นที่ตกลงกันไม่ได้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 39 กำหนดให้ศาลแรงงานจดประเด็นที่ตกลงกันไม่ได้ไว้โดยถือว่าเป็นประเด็นข้อพิพาทในคดี และจะต้องสอบถามโจทก์และจำเลยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนั้นๆ ไว้ แล้วจดเป็นบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลย หากจำเลยไม่ยอมให้การ ศาลแรงงานต้องบันทึกไว้ให้ปรากฏในรายงานกระบวนการพิจารณา

2) กรณีโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “เมื่อโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้วไม่มาตามกำหนด โดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดี ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ”

และวรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่โจทก์ได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุแล้ว และศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล”

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวในวรรคหนึ่ง และวรรคสามจะเห็นได้ว่า ถ้าโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลในวันนัดพิจารณาแล้ว โจทก์ต้องมาศาลตามคำสั่งดังกล่าวภายในกำหนดระยะเวลาที่ศาลนัด หากมีความจำเป็นที่จะมาศาลไม่ได้ โจทก์ต้องแจ้งเหตุหรือความจำเป็นให้ศาลทราบ แต่เหตุดังกล่าวต้องเป็นเหตุที่ศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ซึ่งถ้าศาลแรงงานฟังได้ตั้งโจทก์กล่าวอ้าง ศาลแรงงานก็จะกำหนดวันเวลาที่จะนัดให้โจทก์และจำเลยมาศาลพร้อมกันใหม่อีก หากไม่แจ้งเหตุหรือความจำเป็นที่มาศาลไม่ได้ให้ศาลทราบ หรือโจทก์ได้แจ้งเหตุหรือความจำเป็นให้ศาลทราบแล้ว แต่ศาลเห็นว่าไม่ใช่เหตุหรือความจำเป็นที่จะทำให้ถึงกับมาศาลไม่ได้ ศาลแรงงานจะถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์ที่จะดำเนินคดีต่อไป และจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีโจทก์ออกเสียจากสารบบความ โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่า จำเลยจะมาศาลหรือไม่ และไม่ต้องสอบถามจำเลยว่าจะให้ดำเนินคดีต่อไปหรือไม่

3) กรณีจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคสอง บัญญัติว่า “เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้วไม่มาตามกำหนด โดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่า จำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินไปฝ่ายเดียว”

และวรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่...จำเลยได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุแล้ว และศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล”

ในกรณีที่จำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามกำหนดเวลาที่ศาลนัดพิจารณา จำเลยต้องมาศาลตามกำหนดเวลาดังกล่าว หากมีความจำเป็นที่จะมาศาลไม่ได้ จำเลยต้องแจ้งเหตุขัดข้องนั้นให้ศาลทราบ เมื่อศาลเห็นว่า จำเลยมีความจำเป็นจริงๆ ศาลแรงงานจะกำหนดวันนัดพิจารณาให้โจทก์และจำเลยมาศาลพร้อมกันใหม่ แต่ถ้าจำเลยไม่แจ้งเหตุขัดข้องให้ศาลทราบ หรือแจ้งเหตุขัดข้องให้ศาลทราบแต่ศาลเห็นว่า ไม่ใช่เหตุจำเป็นที่จะทำให้มาศาลไม่ได้ ศาลแรงงานจะมีคำสั่งว่า จำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดคดีกันไปฝ่ายเดียว

ข้อสังเกต กรณีที่จำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณากฎหมายให้ศาลมีคำสั่งว่า จำเลยขาดนัด มิได้มีคำสั่งว่า จำเลยขาดนัดยื่นคำให้การ หรือขาดนัดพิจารณา เช่นเดียวกับคดีแพ่งธรรมดาของศาลยุติธรรม เนื่องจากกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานจะต้องกระทำในวันนัดพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38 และมาตรา 39 ซึ่งเป็นกระบวนการพิจารณาที่พิเศษจะใช้เฉพาะในคดีแรงงานเท่านั้น กล่าวคือในวันนัดพิจารณาหากจำเลยไม่ยื่นคำให้การเป็นหนังสือไว้ก่อน ศาลจะสอบถามคำให้การของจำเลย ทำการไต่ถามถึงกำหนดประเด็นข้อพิพาท กำหนดหน้าที่นำสืบ กำหนดวันให้ยื่นบัญชีระบุพยานและกำหนดวันสืบพยานไปในคราวเดียวกัน หากใช้เป็นวันพ้นกำหนดยื่นคำให้การหรือวันสืบพยานไม่¹⁶ นอกจากนี้ การที่ศาลแรงงานมีคำสั่งว่า จำเลยขาดนัดนั้น ศาลจะสั่งเองโดยโจทก์ไม่ต้องขอให้ศาลสั่ง และต้องเป็นกรณีโจทก์มาศาล หากโจทก์ไม่มาศาล ศาลจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ โดยไม่ต้องพิจารณาว่าจำเลยจะมาศาลในวันนัดพิจารณาหรือไม่

2.3.3.2 การขอพิจารณาคดีใหม่

หากโจทก์หรือจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาโดยมิได้แจ้งเหตุหรือความจำเป็นที่มาศาลไม่ได้ศาลแรงงานจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความสำหรับกรณีที่โจทก์ไม่มา หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดแล้วพิจารณาชี้ขาดคดีกันไปฝ่ายเดียว สำหรับกรณีที่จำเลยไม่มา หากโจทก์หรือจำเลยมีความประสงค์ที่จะดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีต่อไป ต้องยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอให้ศาลดำเนินการพิจารณาคดีนั้นใหม่ ซึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนไว้ดังปรากฏในมาตรา 41 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความตามมาตรา 40 วรรค

¹⁶ ฟอง แสงธรรม. เรื่องเดียวกัน, หน้า 932.

หนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 40 วรรคสอง หากโจทก์หรือจำเลยมาแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนถึงเหตุแห่งความจำเป็นนั้นได้ และหากเห็นเป็นการสมควรให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา 40 และดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ได้กระทำหลังจากที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา 40 นั้น ใหม่เสมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น”

กรณีที่โจทก์ไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา และศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ เมื่อโจทก์มาแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีหรือกรณีที่จำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาและศาลแรงงานมีคำสั่งว่า จำเลยขาดนัดแล้วพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว ถ้าจำเลยมาศาลเพื่อแถลงให้ศาลทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ศาลสั่งว่าจำเลยขาดนัด

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 41 ได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะแล้วว่า ในการขอพิจารณาคดีใหม่ให้โจทก์หรือจำเลยแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ และศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนถึงเหตุแห่งความจำเป็นนั้น ไม่ได้บัญญัติให้โจทก์หรือจำเลยต้องกล่าวโดยละเอียดถึงข้อคัดค้านคำตัดสินชี้ขาดของศาลแรงงานด้วย จึงไม่น่าประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 208 วรรคสองมาอนุโลมใช้ในคดีแรงงาน

เมื่อศาลแรงงานได้ทราบถึงเหตุจำเป็นทั้งของโจทก์และจำเลยแล้วศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนถึงเหตุจำเป็นดังกล่าว หากศาลเชื่อว่ามีเหตุอันสมควรที่ทำให้โจทก์และจำเลยไม่อาจมาศาลได้ ศาลแรงงานก็มีอำนาจสั่งเพิกถอนคำสั่งจำหน่ายคดีหรือคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด แล้วแต่กรณี โดยกฎหมายบัญญัติให้ศาลดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ได้กระทำหลังจากที่ได้มีคำสั่งจำหน่ายคดีหรือคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดนั้นใหม่เสมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น โดยศาลจะต้องกำหนดวันนัดพิจารณาใหม่ ให้โจทก์ จำเลยมาศาลพร้อมกันแล้วดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปตามลำดับขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้ หากศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวจนมีคำพิพากษาแล้ว จำเลยจึงมาแถลงต่อศาลถึงความจำเป็นที่มาศาลไม่ได้ มีปัญหาว่า ศาลแรงงานมีอำนาจดำเนินการไต่สวนเหตุดังกล่าวได้หรือไม่ และหากมีเหตุสมควรที่มาไม่ได้ ศาลแรงงานมีอำนาจเพิกถอนได้หรือไม่ ศาสตราจารย์จำรัส เขมะจารุ

ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ศาลน่าจะกระทำได้ หากปรากฏว่าจำเลยมาแถลงภายใน 7 วัน¹⁷ และเมื่อศาลได้สอบสวนแล้วเห็นว่า มีเหตุจำเป็นจริงๆ ศาลแรงงานก็จะเพิกถอนคำสั่งที่ว่าจำเลยขาดนัด และดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีใหม่ ไม่ว่าโจทก์จะได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาไปแล้วเพียงใด และมีปัญหาต่อไปอีกว่า ถ้าจำเลยมาแถลงเกินกำหนด 7 วัน ศาลแรงงานยังคงมีอำนาจดังกล่าวอีกหรือไม่ ศาสตราจารย์จรัส เขมะจารุ ได้ให้ความเห็นว่า ศาลน่าจะไม่มีอำนาจได้สอบสวนถึงเหตุแห่งความจำเป็น และไม่มีอำนาจสั่งเพิกถอนคำสั่งที่ว่าจำเลยขาดนัด เว้นแต่จะเป็นเรื่องที่ว่าไม่ได้รับหมายเรียกให้มาศาล ซึ่งศาลแรงงานมีอำนาจได้สอบสวนได้แม้จะมาแถลงเกินกำหนด 7 วัน และถ้าได้ความว่า จำเลยไม่ได้รับหมายเรียกจริงๆ กระบวนการพิจารณาที่ศาลดำเนินมาทั้งหมดย่อมเป็นการไม่ชอบ และศาลอาจสั่งเพิกถอนได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 27¹⁸

อย่างไรก็ตาม หากจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลในวันนัดพิจารณาแล้ว จำเลยไม่มาศาลตามกำหนดวันดังกล่าวโดยไม่ได้แจ้งเหตุแห่งความจำเป็นให้ศาลทราบ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคสอง กำหนดให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดแล้วพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว ซึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการดังกล่าว จึงต้องนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งว่าด้วยการพิจารณาโดยขาดนัดมาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายนี้ การที่ศาลจะวินิจฉัยชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวโดยให้โจทก์เป็นฝ่ายชนะคดีต่อเมื่อ ศาลเห็นว่าข้ออ้างของโจทก์มีมูลและไม่ขัดต่อกฎหมายซึ่งศาลอาจสืบพยานเกี่ยวกับข้ออ้างของโจทก์หรือพยานหลักฐานอื่นไปฝ่ายเดียวตามที่เห็นสมควร¹⁹ และ มาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่เห็นว่าจำเป็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาของศาลก่อนที่จะชี้ขาดตัดสินคดีได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้กำหนดวันสืบพยานไว้แล้ว หากคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานครั้งแรกโดยไม่แจ้งเหตุขัดข้องหรือแจ้งเหตุขัดข้อง ศาลแรงงานจะมีคำสั่งว่า คู่ความฝ่ายนั้นขาดนัดพิจารณาตามมาตรา 200 201 202 หรือ 204 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 แล้วแต่กรณี ในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งขาดนัดพิจารณา และศาล

¹⁷จรัส เขมะจารุ. เรื่องเดียวกัน, หน้า 121.

¹⁸เรื่องเดียวกัน, หน้า 121 – 122.

¹⁹ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 206 ประกอบมาตรา 198 ทวิ.

พิพากษาให้คู่ความฝ่ายที่ขาดนัดพิจารณาแพ้คดี คู่ความฝ่ายนั้น อาจมีคำขอให้พิจารณาคดีใหม่ได้ ทั้งนี้โดยนำมาตรา 199 ทวิ 199 ทรี 199 จัตวา และ 199 เบญจา มาใช้บังคับโดยอนุโลม²⁰ คำขอพิจารณาคดีใหม่ต้องยื่นต่อศาลภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ส่งคำบังคับตามคำพิพากษาให้แก่จำเลยที่ขาดนัดพิจารณา ถ้าไม่สามารถยื่นคำขอในกำหนดได้ เพราะพฤติการณ์นอกเหนือไปนี้อาจบังคับได้ จำเลยก็ยื่นได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่พฤติการณ์นั้นได้สิ้นสุดลง แต่ไม่ให้ยื่นเกิน 6 เดือน นับแต่วันที่ยึดทรัพย์หรือบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยวิธีอื่น²¹ ซึ่งคำขอให้พิจารณาคดีใหม่นั้นต้องกล่าวโดยชัดแจ้งซึ่งเหตุที่จำเลยขาดนัดพิจารณา และต้องกล่าวถึงข้อคัดค้านคำตัดสินชี้ขาดของศาลที่แสดงให้เห็นว่า หากศาลให้พิจารณาคดีนั้นใหม่ตนอาจเป็นฝ่ายชนะ พร้อมทั้งเหตุแห่งการล่าช้าด้วย²² ส่วนกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานครั้งอื่นๆ ศาลแรงงานจะไม่สั่งว่า คู่ความฝ่ายนั้นขาดนัดพิจารณา เพียงแต่จกรายงานกระบวนการพิจารณาว่า คู่ความไม่มาศาล และศาลแรงงานจะดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปโดยฝ่ายที่ไม่อาจเสียสิทธิในการดำเนินกระบวนการพิจารณาที่มีอยู่ในนัดนั้นๆ²³ กล่าวคือ

1) ถ้าโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานโจทก์ และไม่มีพยานโจทก์มาศาลเลย ศาลก็จะถือว่าโจทก์ไม่มีพยานมาสืบ และนัดสืบพยานจำเลยต่อไปหรืออาจพิพากษาให้ยกฟ้องโจทก์ก็ได้แล้วแต่รูปคดี

2) ถ้าโจทก์ไม่มาศาล ในวันนัดสืบพยานโจทก์ แต่มีพยานโจทก์มาศาล ศาลอาจเรียกพยานโจทก์เข้าเบิกความโดยศาลซักถามเอง โดยโจทก์หมดโอกาสที่จะขออนุญาตศาลซักถามพยานเพิ่มเติม

3) ถ้าจำเลยไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานโจทก์ ศาลก็คงดำเนินการสืบพยานโจทก์ไป โดยจำเลยหมดโอกาสที่จะขออนุญาตศาลซักถามพยานเพิ่มเติมสำหรับพยานโจทก์ที่เบิกความในนัดนั้น

4) ถ้าโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานจำเลย ศาลก็คงดำเนินการสืบพยานจำเลยไป โดยโจทก์หมดโอกาสที่จะขออนุญาตศาลซักถามพยานจำเลยเพิ่มเติมเช่นเดียวกัน

²⁰ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 207 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31.

²¹ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 207 ประกอบมาตรา 199 จัตวาวรรคหนึ่ง

²²ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 207 ประกอบมาตรา 199 จัตวา วรรคสอง.

²³จรัส เขมะจารุ. เรื่องเดียวกัน, หน้า 126.

2.3.4 การสืบพยานในคดีแรงงาน

ในกรณีที่คู่ความมาศาลและศาลได้ดำเนินการไต่ถามแล้ว แต่คู่ความไม่สามารถตกลงกันได้ ศาลแรงงานจะกำหนดประเด็นข้อพิพาท แล้วระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง นำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ และจะกำหนดวันนัดสืบพยานโดยปกติจะนัดภายในไม่เกิน 7 วัน นับแต่วันตั้งรับคดีไว้พิจารณา ซึ่งในการสืบพยานโดยปกติจะต้องมีการยื่นบัญชีระบุพยานตามขั้นตอนและวิธีการที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 88 กำหนด แต่การยื่นบัญชีระบุพยานในคดีแรงงานนั้นไม่ต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 88 เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 44 ได้กำหนดให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นบัญชีระบุพยานได้ภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดตามที่เห็นสมควรส่วนระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดนั้นจะเป็นไปตามข้อกำหนดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน

สำหรับการอ้างพยานหลักฐานในคดีแรงงาน กรณีพยานวัตถุ จะมีวิธีดำเนินการเหมือนกับคดีแพ่งธรรมดา ส่วนกรณีพยานเอกสารนั้นจะมีลักษณะแตกต่างจากคดีแพ่งธรรมดา กล่าวคือ ผู้อ้างเอกสารไม่ต้องเสียค่าอ้าง แม้การส่งสำเนาเอกสารให้แก่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 90 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31 จะกำหนดให้ผู้อ้างต้องยื่นต้นฉบับต่อศาลและส่งสำเนาเอกสารให้คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งก่อนวันสืบพยานไม่น้อยกว่า 7 วันก็ตาม แต่เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีความเร่งรัด และศาลแรงงานอาจกำหนดให้สืบพยานในวันนัดพิจารณาหรือในวันอื่นซึ่งเป็นเวลากระชั้นชิด อีกทั้งคู่ความมักไม่มีทนายความและไม่มีความรู้ในกฎหมายวิธีพิจารณาความ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ในทางปฏิบัติจึงอนุโลมให้ผู้อ้างไม่ต้องส่งต้นฉบับเอกสารต่อศาลและไม่ต้องส่งสำเนาเอกสารให้คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งก่อนวันสืบพยานไม่น้อยกว่า 7 วัน โดยศาลแรงงานจะให้อีกฝ่ายหนึ่งดูต้นฉบับในวันสืบพยานแทนการส่งสำเนาเอกสารก็ได้²⁴

สำหรับการอ้างพยานบุคคลนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 47 กำหนดให้พยานที่ศาลแรงงานเรียกมาได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักตามที่ศาลแรงงานเห็นสมควร ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้อ้างพยานบุคคลไม่ต้องเสียค่าพาหนะ และค่าป่วยการของพยานให้แก่พยานหมาย คือ พยานที่ศาลออกหมายเรียกให้มาเบิกความเป็นพยานในคดี ศาลแรงงานจะเป็นผู้จ่ายให้ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดว่าด้วย การ

²⁴ คณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขคู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ. “คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ ส่วนวิธีพิจารณาคดีแรงงาน” 16 มีนาคม 2542.

ดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ข้อ 11 กล่าวคือ “ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าป่วยการของ พยานที่ศาลเรียกมาตามรายได้และฐานะของพยานแต่ไม่เกินกว่าวันละ 150 บาท กับค่าพาหนะ เดินทางและค่าเช่าที่พักของพยานที่เสียไปด้วยตามสมควร”

นอกจากนี้ ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่เห็นว่าจำเป็นมา เพื่อประกอบการพิจารณาของศาลก่อนที่จะชี้ขาดคดีได้ เพื่อให้ศาลได้ความกระจ่างชัดใน ข้อเท็จจริงแห่งคดี และยังสามารถเรียกผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาศาลเพื่อให้ความเห็นประกอบการ พิจารณาพิพากษาคดีได้ และศาลสามารถสอบถามคู่ความแต่ละฝ่ายถึงความสำคัญและความจำเป็น ของพยานหลักฐานที่ประสงค์จะสืบว่า เกี่ยวข้องกับประเด็นแห่งคดีหรือไม่เพียงใด หากพยาน หลักฐานใดพุ่มเพี้ยงเกินสมควร หรือประวิงให้ชักช้าหรือไม่เกี่ยวแก่ประเด็นแห่งคดี ให้ศาลงด สืบพยานหลักฐานเช่นว่านั้นหากพยานหลักฐานใดเกี่ยวกับประเด็นแห่งคดีหรือศาลเห็นว่ามี ความจำเป็นที่จะต้องนำสืบเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์แก่การพิจารณาก็ให้ศาลสั่งให้คู่ความแต่ละ ฝ่ายนำพยานหลักฐานเหล่านั้นมาสืบ โดยอาจกำหนดวันนัดสืบพยานของแต่ละฝ่ายไว้ล่วงหน้า จนเสร็จคดี ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน (ฉบับที่ 3)

อย่างไรก็ตาม การซักถามพยาน ไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างมา ศาลจะเป็นผู้ซักถามพยานเอง ทนายความหรือตัวความจะซักถามพยานได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจาก ศาล คือ ผู้พิพากษาที่นั่งพิจารณาคดี การถามพยานในศาลแรงงานจึงไม่มีการถามค้านหรือถามถึง อย่างเช่นในคดีแพ่งธรรมดา แม้ในการดำเนินคดี ศาลจะอนุญาตให้คู่ความที่นำพยานเข้าสืบถาม ก่อน อีกฝ่ายถามทีหลัง ก็มีใช้การถามค้านพยาน

2.3.5 การพิพากษาคดีแรงงาน

เมื่อคู่ความทั้งสองฝ่ายได้สืบพยานเสร็จแล้วคู่ความนั้นจะแถลงการณ์ปิดคดี ด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้ หากคู่ความประสงค์จะยื่นคำแถลงการณ์เป็นหนังสือก็ได้ แต่ต้องนำมายื่นเสียก่อนศาลพิพากษาคดี ซึ่งปกติจะต้องพิพากษาคดีให้เสร็จภายใน 3 วัน และ คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานนั้นต้องทำเป็นหนังสือ ซึ่งในคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นต้อง กล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุป และคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่ง คำวินิจฉัยนั้น

การอ่านคำพิพากษาให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลา 3 วัน นับแต่วันเสร็จการพิจารณา แต่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มิได้กล่าวถึงวิธีปฏิบัติในการอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งไว้จึงต้องนำประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 140 (3) มาใช้บังคับโดยอนุโลม กล่าวคือ การอ่านคำพิพากษาหรือ

คำสั่งให้อ่านข้อความทั้งหมดในศาลโดยเปิดเผยต่อหน้าคู่ความทั้งสองฝ่าย หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในกรณีที่อีกฝ่ายไม่มา โดยให้ศาลจดไว้ในคำพิพากษาหรือคำสั่ง หรือในรายงานการอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น และให้คู่ความที่มาศาลลงลายมือชื่อไว้ หากคู่ความทั้งสองฝ่ายไม่มาศาล ศาลจะงดการอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง โดยจดไว้ในรายงานกระบวนการพิจารณา และกฎหมายให้ถือว่าการอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นได้กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

นอกจากนี้ ผู้พิพากษาสมทบที่ได้ลงลายมือชื่อไว้ในคำพิพากษาหรือ คำสั่งแล้ว จะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้ ทั้งนี้เพื่อจะได้ไม่ต้องให้ผู้พิพากษาสมทบเสียเวลามาศาลหรือเสียเวลารออยู่ที่ศาลจังหวัดที่ออกไปนั่งพิจารณา อนึ่ง ในกรณีที่ผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบได้ปรึกษาคัดกันเรียบร้อยแล้ว แต่มีคนเดียวคนหนึ่งลงลายมือชื่อไม่ได้ หรือได้ลงลายมือชื่อไว้ในต้นร่างคำพิพากษาแล้ว แต่ไม่อาจจะลงลายมือชื่อในคำพิพากษาฉบับที่พิมพ์เรียบร้อยแล้วได้ กรณีนี้จะต้องนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 141 วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้ผู้พิพากษาคนอื่นที่ร่วมพิพากษาหรือทำคำสั่งคดีนั้น หรืออธิบดีผู้พิพากษา แล้วแต่กรณี จดแจ้งเหตุที่ผู้พิพากษาคคนนั้นไม่ได้ลงลายมือชื่อก่ลัดคดีไว้ในสำนวนความหรือต่อท้ายคำพิพากษา²⁵ ดังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน

2.3.6 การอุทธรณ์

เมื่อศาลอ่านคำพิพากษาให้คู่ความฟังแล้ว คู่ความสามารถยื่นอุทธรณ์คัดค้านคำพิพากษาของศาลแรงงานได้แต่ในเฉพาะปัญหาข้อกฎหมายได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น ๆ โดยอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา

อนึ่งอย่างไรเป็นปัญหาข้อกฎหมาย และอย่างไรเป็นปัญหาข้อเท็จจริงพิจารณาได้ดังนี้

ปัญหาข้อเท็จจริง ได้แก่ ปัญหาที่ว่ามีการกระทำเช่นนั้นเกิดขึ้นจริงหรือไม่ มีเหตุการณ์เช่นนั้นเกิดขึ้นจริงหรือไม่ หรือมีละนั้นก็เป็นเรื่องที่ว่าศาลใช้ดุลพินิจตามสมควรแก่รูปคดีหรือไม่²⁶

ส่วนปัญหาข้อกฎหมาย ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวกับการตีความกฎหมาย เช่น ปัญหาว่า คำว่า “เคหะ” ตามพระราชบัญญัติควบคุมค่าเช่าในภาวะคับขัน มีความหมายว่าอย่างไร ประกาศของคณะปฏิวัติเป็นกฎหมายหรือไม่ เช็คเป็นตั๋วเงินหรือไม่ ฯลฯ และปัญหาเกี่ยวกับการ

²⁵ จรัส เหมะจารุ. เรื่องเดียวกัน, หน้า 181.

²⁶ เข็มชัย ชูดวงศ์. กฎหมายลักษณะพยาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2535, หน้า 11.

ปรับตัวบทกฎหมายเข้ากับข้อเท็จจริงแห่งคดี ซึ่งได้แก่ ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อข้อเท็จจริงในคดีรับฟัง เป็นยุติได้อย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว²⁷

อย่างไรก็ตาม ปัญหาข้อกฎหมายที่จะยกขึ้นอุทธรณ์ได้นั้นต้องเป็น ข้อกฎหมายที่ปรากฏจากคำฟ้องหรือคำให้การ และศาลแรงงานได้กำหนดเป็นประเด็นข้อพิพาทไว้ หรือเป็นข้อที่โต้แย้งขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงาน ทั้งต้องเป็นสาระแก่คดีอันควรที่ศาลฎีกาจะได้อรรถวิจักษณ์ เว้นแต่เป็นข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

เมื่อศาลแรงงานได้รับคำฟ้องอุทธรณ์แล้ว ก็ต้องตรวจคำฟ้องก่อนว่า ควร จะรับไว้พิจารณาหรือไม่ ถ้าปรากฏว่าเป็นอุทธรณ์ที่ไม่แจ้งชัด หรือเป็นอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง ศาลแรงงานจะมีคำสั่งไม่รับอุทธรณ์ หากคู่ความไม่เห็นพ้องด้วยกับคำสั่งของศาลแรงงาน คู่ความ อาจยื่นอุทธรณ์คำสั่งไปยังศาลฎีกา โดยทำเป็นคำร้องอุทธรณ์ยื่นต่อศาลแรงงานภายใน 10 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง พร้อมทั้งนำค่าฤชาธรรมเนียมทั้งปวงไปวางศาล และนำเงินที่จะต้อง ชำระตามคำพิพากษาไปวางศาลหรือหาประกันสำหรับจำนวนเงินที่จะต้องชำระนั้น ไปให้ไว้ ต่อศาลแรงงาน และศาลแรงงานจะต้องส่งคำร้องอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวไปยังศาลฎีกา เพื่อศาลฎีกา จะได้มีคำสั่งยื่นตามคำปฏิเสธของศาลแรงงานหรือมีคำสั่งให้รับอุทธรณ์

การพิจารณาพิพากษาปัญหาข้อกฎหมายของศาลฎีกา ต้องถือตามข้อเท็จจริง ที่ศาลแรงงานได้อรรถวิจักษณ์มาแล้ว ดังบัญญัติไว้ใน มาตรา 56 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แม้ว่าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานอรรถวิจักษณ์ไว้จะถูกต้อง หรือไม่ก็ตาม โดยไม่สามารถนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 243 (3)(ก) ประกอบมาตรา 247 ในเรื่องการฟังข้อเท็จจริงใหม่แทนศาลชั้นต้นมาใช้ในคดีแรงงานได้ เนื่องจาก ศาลแรงงานมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างฝ่ายลูกจ้างร่วมนั่งพิจารณาคดีเป็นองค์คณะด้วย ประกอบ กับการบันทึกคำเบิกความของพยาน ซึ่งศาลแรงงานอาจบันทึกไว้แต่โดยย่อ บางที่ศาลฎีกาอาจไม่มี โอกาสได้ทราบถึงข้อเท็จจริงบางอย่างที่ศาลแรงงานไม่ได้บันทึกไว้ด้วย กฎหมายจึงกำหนดให้ศาลฎีกา ต้องถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังไว้โดยจะฟังข้อเท็จจริงใหม่ไม่ได้²⁸

สำหรับกรณีที่ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงไว้ไม่พอแก่การที่ศาลฎีกาจะ อรรถวิจักษณ์ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรค สอง และวรรคสาม ได้กำหนดให้ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติม หากศาลแรงงาน ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ฟังเพิ่มเติมนั้นจะมีผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลง

²⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 11.

²⁸ จรัส เหมะจารุ. เรื่องเดียวกัน, หน้า 200.

ศาลแรงงานจะพิพากษาคดีนั้นใหม่อีกครั้งหนึ่งก็ได้ โดยถือว่าอุทธรณ์เดิมของกลุ่มความเป็นอันระงับไป หากกลุ่มความไม่พอใจคำพิพากษาใหม่ ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาได้ใหม่

2.3.7 การทูลเกล้าฯ บังคับคดี

เมื่อศาลแรงงานได้มีคำพิพากษา หรือคำสั่งชี้ขาดคดีแล้ว หากคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นได้กำหนดให้คู่ความปฏิบัติกรอย่างใด คู่ความฝ่ายนั้นก็ต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำพิพากษา หรือคำสั่งนั้น แม้ว่าคู่ความฝ่ายนั้นจะได้อุทธรณ์คัดค้านคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดของศาลแรงงาน ซึ่งมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติไว้ว่า “การยื่นอุทธรณ์ไม่เป็นการทูลเกล้าฯ บังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน...”

แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าคู่ความฝ่ายที่มีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งได้ยื่นอุทธรณ์คัดค้านคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน และยังไม่ประสงค์ที่จะปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานก็อาจทำคำขอทูลเกล้าฯ บังคับยื่นต่อศาลแรงงานเพื่อให้ศาลฎีกามีคำสั่งทูลเกล้าฯ บังคับไว้ก่อน โดยคำขอทูลเกล้าฯ บังคับ จะต้องชี้แจงเหตุผลอันสมควรว่าผู้ขอมีเหตุผลประการใดบ้างที่ควรจะได้รับอนุญาตให้ทูลเกล้าฯ หรือรอการปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานไว้ก่อน ซึ่งถ้าผู้ขอไม่ชี้แจงเหตุผลอันสมควรในการทูลเกล้าฯ ก็จะเป็นคำขอที่ไม่ชอบด้วยมาตรา 55 แห่ง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และศาลฎีกาก็อาจจะไม่อนุญาตให้ทูลเกล้าฯ บังคับ

3. องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

การพิจารณาและพิพากษาคดีในศาลแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการพิจารณาและการพิพากษาคดีในศาลยุติธรรม เนื่องจากศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติไว้ว่า “การพิจารณาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานค่านึงถึง สภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย” จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในการพิจารณาคดีแรงงานนั้น จะใช้แต่กฎหมายแรงงานอย่างเดียวไม่ได้ แต่ต้องอาศัยความรู้ในเรื่องการบริหารเงินเดือน และค่าจ้าง การสังคม การเศรษฐกิจ และอื่นๆ อีกหลายอย่าง ดังนั้น เพื่อให้คดีหรือข้อพิพาทเหล่านั้นได้รับการพิจารณาชี้ขาดโดยผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง จึงทำให้องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดี

แรงงานประกอบด้วยบุคคลสามฝ่าย กล่าวคือ ผู้พิพากษาของศาลแรงงานหรือผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งผู้พิพากษาทั้งสามฝ่ายนี้จะมีจำนวนฝ่ายละเท่าๆ กัน²⁹ และจะต้องร่วมกันเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีทุกคดี

3.1 ผู้พิพากษาของศาลแรงงานหรือผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

การแต่งตั้งผู้พิพากษาของศาลแรงงานจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ได้กำหนดให้แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน³⁰ ส่วนในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาคให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคศาลละ 1 คนและให้มีรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคตามจำนวนที่ประธานศาลฎีกากำหนดตามความจำเป็นของแต่ละศาลส่วนในศาลแรงงานจังหวัดให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด จังหวัดละ 1 คน ซึ่งในการเลือกตั้งผู้พิพากษาของศาลแรงงานนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าเป็นข้าราชการตุลาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษาไว้ในมาตรา 26 โดยบุคคลนั้นต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ เป็นธรรมศาสตร์บัณฑิตหรือนิติศาสตร์บัณฑิต และต้องสอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา รวมทั้งประกอบอาชีพทางกฎหมายตามที่คณะกรรมการตุลาการกำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นอกจากนี้ คณะกรรมการตุลาการยังวางระเบียบให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติ และความประพฤติของผู้สมัคร ทั้งนี้ออกตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตุลาการ พ.ศ. 2497 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2497³¹ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความประพฤติ และชื่อเสียงดีเข้ามาดำรงตำแหน่งตุลาการ

สำหรับการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา ประธานศาลฎีกาจะเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการสอบคัดเลือกและทดสอบความรู้ เมื่อสอบคัดเลือกจนได้รับการบรรจุเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาแล้วจะต้องเข้ารับการ อบรมทั้งในด้านการพิจารณาพิพากษาคดี และ

²⁹พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 11.

³⁰พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 12.

³¹สุพล พันธุมโน. “การปรับปรุงการเลือกตั้งผู้พิพากษาของศาลยุติธรรมไทย” ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541 , หน้า 39.

ด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกฎหมายแรงงาน ตลอดจนจริยธรรมของตุลาการเพื่อให้เป็นผู้พิพากษาที่ดีมีกำหนดเวลาอบรมไม่น้อยกว่า 1 ปี³² ปัจจุบันมีกำหนดเวลาอบรม 1 ปี 4 เดือน ซึ่งในการอบรมนี้ให้พิจารณาเฉพาะตัวผู้ช่วยผู้พิพากษาเป็นรายบุคคลไป โดยให้ผู้ให้การอบรมสังเกตความรู้ความสามารถ อุปนิสัยความประพฤติ จรรยาบรรณทนายของผู้ช่วยผู้พิพากษาเป็นรายบุคคลโดยทำบันทึกไว้แล้วรายงานให้คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมทราบ เมื่อผลแห่งการอบรมเป็นที่พอใจและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตุลาการแล้ว ก็จะนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาต่อไป ซึ่งก่อนเข้ารับหน้าที่ครั้งแรกผู้พิพากษาต้องถวายสัตย์ปฏิญาณต่อองค์พระมหากษัตริย์³³

ฉะนั้น การแต่งตั้งข้าราชการตุลาการคนใดให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาในศาลแรงงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโดยให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และประวัติการปฏิบัติราชการของบุคคลนั้น นอกจากนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 12 ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำคัญไว้อีกประการหนึ่ง คือ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาของศาลแรงงานสามารถพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ และเป็นธรรม

3.2 ผู้พิพากษาสมทบ

ผู้พิพากษาสมทบ คือ บุคคลภายนอกที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นพิเศษให้เข้าปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกับผู้พิพากษาของศาลแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้มีบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์ หรือเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องร่วมพิจารณา และพิพากษาคดีกับผู้พิพากษาของศาลแรงงาน

ผู้พิพากษาสมทบเป็นตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประจำ วาระในการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบขึ้นอยู่กับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลพิเศษและศาลชำนาญพิเศษที่ผู้พิพากษาสมทบปฏิบัติหน้าที่อยู่กำหนดไว้

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 11 ได้กำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบ 2 ฝ่าย คือ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง โดยประธานศาลฎีกาเป็นผู้กำหนดจำนวนตามความจำเป็นซึ่งจะมีฝ่ายละเท่าๆ กัน โดยจะแต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกลางเสนอจากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานของ

³²พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 15.

³³เรื่องเดียวกัน, มาตรา 16.

แต่ละฝ่าย ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้นเว้นแต่ในศาลแรงงานใดไม่มีสมาคม นายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ ก็จะได้รับแต่งตั้งจากบุคคล ตามบัญชีรายชื่อที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกลางเสนอแทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง

D
P
U

บทที่ 3

ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล

ในบทที่ 3 นี้ จะกล่าวถึงศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล ซึ่งมีความแตกต่างจากประเทศอื่นในโลก และมีระบบศาลที่ดี โดยบทนี้จะศึกษาในเรื่อง แนวคิดในการจัดตั้งศาล อำนาจในการพิจารณาคดี องค์คณะของศาลแรงงานในการพิจารณาคดี การบังคับตามคำสั่งและคำพิพากษา การสืบพยาน รวมถึงการอุทธรณ์คำพิพากษา และคำทนาย ค่าฤชาธรรมเนียมในศาลแรงงานอิสราเอล ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจและอาจ นำมาเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานของประเทศไทยต่อไปได้ในอนาคต

1. ความเป็นมาของศาลแรงงานอิสราเอล

ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอลมีแนวคิดการจัดตั้งศาลแรงงานเช่นเดียวกับศาลแรงงานหรือองค์กรที่เกี่ยวกับการพิจารณาคดีคดีปัญหาข้อพิพาทแรงงานในประเทศอื่นๆ ซึ่งมีที่มาจากแนวคิดที่จะแก้ไขปัญหาทางด้านแรงงานสัมพันธ์และปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานของประชาชนภายในประเทศเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรม

ระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศอิสราเอลนั้นแตกต่างจากประเทศอื่นในโลก โดยเฉพาะองค์กรของฝ่ายลูกจ้างนั้น ลูกจ้างในประเทศอิสราเอลเป็นสมาชิกองค์กรถึงร้อยละ 85 ของผู้ใช้แรงงานทั้งหมด ซึ่งเป็นจำนวนสูงที่สุดในซีกโลกตะวันตก และในจำนวนที่เป็นสมาชิกองค์กรนี้ ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้สหพันธ์แรงงานใหญ่ที่เรียกว่า HISTADRUT

HISTADRUT เป็นองค์กรที่มีลูกจ้างส่วนใหญ่ของประเทศเป็นสมาชิกโดยตรง และลูกจ้างดังกล่าวนี้จะขึ้นอยู่กับสหภาพแรงงานของแต่ละสาขาอาชีพหรือ แต่ละหน่วยงาน (42 สหภาพแรงงาน) และสหภาพแรงงานเช่นนี้ขึ้นอยู่กับ HISTADRUT ซึ่งจะให้งบประมาณและความช่วยเหลือแก่สหภาพแรงงานนั้นๆ อีกทีหนึ่ง (โดยนัยนี้ HISTADRUT จึงน่าจะเป็นเพียงสหภาพแรงงานใหญ่เท่านั้น มิใช่สหพันธ์แรงงานในแนวคิดทั่วไป) HISTADRUT มิได้มีบทบาทเฉพาะเรื่องการคุ้มครองผลประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น แต่ประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา HISTADRUT เป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศเป็นอย่างสูง การเจรจาขึ้นค่าจ้างแต่ละครั้งนั้น ได้มีการพิจารณากันในแต่ละสหภาพแรงงานที่ขึ้นอยู่กับ HISTADRUT ก่อนและ HISTADRUT จะพิจารณารวมทั้งหมดอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะเป็นข้อเรียกร้องซึ่งจะอยู่ในอัตราเดียวกันทั้งหมด และเป็นข้อเรียกร้องที่มีเหตุผลหนักแน่น เพียงพอที่จะปฏิบัติตามข้อเรียกร้องนั้น

HISTADRUT มิใช่แต่เป็นเพียงสหภาพแรงงานขนาดใหญ่ดังกล่าวเท่านั้น แต่ HISTADRUT ยังเป็นเจ้าของกิจการหลายอย่าง เช่น ธนาคาร บริษัทประกันภัยขนาดใหญ่ บริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ เป็นต้น (บริษัท โซโลโบเนะ ที่เคยมารับเหมา ก่อสร้างทางในประเทศไทยก็เป็นกิจการส่วนหนึ่งของ HISTADRUT) และโดยนัยนี้ HISTADRUT จึงเป็นนายจ้างด้วย แต่การเป็นนายจ้างนี้มีเป้าหมายอันสำคัญคือ การสร้างงานเพื่อการมีงานทำของอิสราเอลนั่นเอง ดังนั้น การเจรจาต่อรองระหว่าง ลูกจ้างของกิจการของ HISTADRUT กับนายจ้างจึงดูเหมือนเป็นการเจรจาต่อรองกับตัวเองด้วย

ข้อที่น่าสังเกตอย่างหนึ่งก็คือ ลูกจ้างราวร้อยละ 40 อยู่ในกิจการของรัฐหรืออย่างน้อยก็ไม่ใช่กิจการส่วนตัว (NON – PRIVATE ESTABLISHMENTS) ในส่วนองค์กรทางฝ่ายนายจ้างนั้น ในราวสิบกว่าปีที่ล่วงมานี้ บรรดานายจ้างเริ่มรวมตัวกันเป็นองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับทางฝ่ายลูกจ้าง โดยได้ตั้งคณะกรรมการประสานงานองค์กรด้านเศรษฐกิจ (COORDINATING COMMITTEE OF ECONOMIC ORGANIZATIONS) ขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนองค์กรฝ่ายนายจ้างในการเจรจาต่อรองระดับชาติกับฝ่ายลูกจ้าง และยังก้าวหน้าไปจนถึงการจัดตั้งกองทุนประกันการนัดหยุดงาน (STRIKE INSURANCE FUND) ด้วย

ส่วนบทบาทของรัฐในฐานะเป็นองค์ประกอบฝ่ายที่สามในระบบแรงงานสัมพันธ์นั้น การตรากฎหมายแรงงานเพื่อจัดระบบสังคมในส่วนนี้ เริ่มมาตั้งแต่รอบ 10 ปีแรกของการจัดตั้งประเทศอิสราเอล (ประเทศอิสราเอล สถาปนาเมื่อปี พ.ศ. 2491) โดยในปี พ.ศ. 2493 นางโกลดา แมร์ ได้เสนอกฎหมายแรงงานฉบับแรก คือกฎหมายว่าด้วยชั่วโมงทำงานและเวลาพัก ต่อสภานิติบัญญัติของอิสราเอลซึ่งเรียกว่า KNESSET ทั้งที่ในขณะนั้นลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ภายใต้สัญญาร่วมเจรจาต่อรองแล้ว เหตุผลในการเสนอกฎหมายนี้ก็คือ

ประการแรก ยังมีลูกจ้างอีกจำนวนไม่น้อยยังไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่ได้ทำงานอยู่ภายใต้สัญญาร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งลูกจ้างเหล่านี้เป็นส่วนที่อ่อนแอที่สุดและจำเป็นต้องคุ้มครองเพื่อมิให้ช่องว่างระหว่างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ระหว่างลูกจ้างยิวกับลูกจ้างอาหรับ ระหว่างลูกจ้างเก่าและลูกจ้างใหม่ ขยายกว้างขึ้นอีก

ประการที่สอง ความไม่เป็นธรรมในการแข่งขันระหว่างนายจ้างที่อยู่ภายใต้สัญญาร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างที่มีได้้อยู่ภายใต้สัญญาร่วมเจรจาต่อรองควรจะลดลง

ประการที่สาม มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดสภาพการทำงานขั้นต่ำซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานแรงงานอันจะเป็นการระงับความขมขื่นทั้งหลายที่เกิดจาก วงการอุตสาหกรรม

ในส่วนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น ได้วางหลักเกณฑ์ให้มีการร่วมเจรจาต่อรอง โดยอิสระ ซึ่งจะทำให้เกิดสัญญาร่วมเจรจาต่อรองอันเป็นเสมือนกฎหมายบังคับคู่กรณีให้ปฏิบัติ ตามที่ได้ตกลงกันได้และให้หลักประกันความเป็นอิสระขององค์กรทางด้านแรงงานด้วย ในปี พ.ศ. 2500 (ปีเดียวกันกับการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย) สภานิติบัญญัติได้ผ่านกฎหมายพื้นฐานสองฉบับในทางแรงงานสัมพันธ์ คือ กฎหมายว่าด้วยสัญญาร่วมเจรจาต่อรองและกฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอลตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2502 ซึ่งตามบันทึกอธิบายประกอบ ข้อเสนอในการออกกฎหมายเกี่ยวกับศาลแรงงานนั้น ศาลแรงงานตั้งขึ้นเพื่อสร้างองค์ทางตุลาการซึ่งมีความชำนาญในกฎหมายแรงงาน เพื่อผนึกประสบการณ์ในขนบธรรมเนียมและคำตัดสินที่สั่งสมมาจนปัจจุบัน และเพื่อตีความกฎหมายแรงงาน เหตุผลอีกอย่างหนึ่งในการก่อตั้งศาลแรงงานก็คือ ความปรารถนาที่จะพิจารณาและตัดสินคำฟ้องของลูกจ้างได้เร็วและมีประสิทธิภาพซึ่งแตกต่างจากระบบศาลธรรมดาที่มีภาระมากมายและล่าช้า

ในข้อเสนอเพิ่มเติมที่ให้แยกระบบศาลแรงงานจากระบบศาลธรรมดา ก็คือกระบวนการพิจารณาที่เรียบง่าย และความเข้าใจบวนการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียกร้องหรือผู้ฟ้องที่ยากจนซึ่งไม่อาจว่าจ้างทนายความได้และไม่ได้รับความช่วยเหลือจากสหพันธ์แรงงาน HISTADRUT สามารถดำเนินการบังคับตามสิทธิในกฎหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยที่สหภาพแรงงานไม่ได้เป็นตัวแทนและเกิดความ ท้อถอยในอันที่จะดำเนินการบังคับตามสิทธิในระบบศาลธรรมดาได้รับประโยชน์ตามสิทธิด้วย และข้อสุดท้ายที่หวังไว้ก็คือว่า ศาลใหม่จะทำให้เกิดความยอมรับและสามารถป้องกันการนัดหยุดงานด้วยวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยอาศัยระบบกฎหมาย

ก่อนที่จะมีการจัดตั้งศาลแรงงานนั้น ศาลธรรมดาและองค์กรทางฝ่ายบริหารเป็นผู้ตัดสินปัญหาฟ้องร้องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เช่น คณะกรรมการประกันแห่งชาติ (NATIONAL INSURANCE TRIBUNAL) พิจารณาคดีเกี่ยวกับเงินทดแทน คดีเกี่ยวกับประกันสังคม คดีเกี่ยวกับค่าทดแทนกรณีประชาชนที่อาศัยอยู่ใกล้พรมแดนได้รับบาดเจ็บเนื่องจากสงคราม คดีเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายของเด็ก รวมทั้งคดีเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการประกันแห่งชาติ เจ้าพนักงานค่าจ้าง (WAGE COLLECTION OFFICERS) ของกระทรวงแรงงานเป็นผู้พิจารณาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการไม่จ่ายค่าจ้างและเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง

ศาลแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของระบบตุลาการซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบัญญัติในกฎหมายว่าด้วยศาลและกฎหมายว่าด้วยตุลาการ ผู้พิพากษาศาลแรงงานจึงได้รับหลักประกันในความเป็นอิสระ

ในการพิจารณาคดีและจะดำรงตำแหน่งอยู่ตลอดชีวิตเช่นเดียวกับการบริการด้านความยุติธรรมแก่ประชาชนด้วย

ระบบศาลธรรมดาประกอบด้วย

ศาลแขวง (MAGISTRATES COURTS)

ศาลเขต (DISTRICT COURTS)

ศาลสูงสุด (SUPREME COURTS)

ระบบศาลแรงงานประกอบด้วย

ศาลแรงงานภาค

ศาลแรงงานแห่งชาติ

(REGIONAL LABOR COURTS)

(NATIONAL LABOR COURT)

เยรูซาเล็ม (JERUSALEM)

เยรูซาเล็ม (JERUSALEM)

เทลอาวีฟ (TELAVIV)

ไฮฟา (HAIFA)

เบียร์ชีวา (BEER – SHEVA)

นาซาเร็ท (NAZARETH)

2. อำนาจในการพิจารณาคดี

ศาลแรงงานภาคนั้น หากจะเรียกให้ถูกต้องคงต้องเรียกว่า “ศาลแรงงานและความมั่นคงแห่งสังคม” ในแง่ของความมั่นคงแห่งสังคม ศาลแรงงานภาคมีเขตอำนาจเหนือคดีที่สถาบันประกันแห่งชาติ (NATIONAL INSURANCE INSTITUTE) เป็นผู้ฟ้องหรือถูกฟ้อง และกองทุนเงินสะสมหรือบำนาญ (PROVIDENT OR PENSION FUND) เป็นผู้ฟ้องหรือถูกฟ้อง³⁴

ประเทศอิสราเอลได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2502 ศาลแรงงานประเทศอิสราเอลแบ่งเป็น ศาลแรงงานชั้นต้น (ศาลแรงงานภาค) ตั้งอยู่ในภาคต่างๆ รวม 5 ภาค เมื่อรวมทั้ง 5 ภาค แล้วจะมีเขตอำนาจตลอดประเทศ และยังมีศาลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Court) อีก 1 ศาล อันเป็นศาลแรงงานสูงสุด (The Supreme Labour Court) ในการวินิจฉัยคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานภาค และคดีแรงงานที่สำคัญเป็นพิเศษ เช่น ข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแห่งชาติ

³⁴ ประคนธ์ พันธุ์ชาติกุล. “รายงานการดูงานศาลแรงงาน ณ ประเทศอิสราเอลและประเทศฝรั่งเศส”. ดุลพาหน. ปีที่ 31, เล่ม 1. มกราคม – กุมภาพันธ์, 2527, หน้า 46 – 51.

อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานอิสราเอล

ศาลแรงงานภาคมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานดังต่อไปนี้

1. ข้อพิพาทส่วนบุคคลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. ข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับปัญหาการมีอยู่ การใช้ การตีความ หรือการผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
3. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างกับองค์กรของลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องสมาชิกหรือการจ้าง
4. คดีละเมิด (Civil Wrongs Actions) อันมีมูลมาจากการผิดสัญญาละเมิดกฎหมาย แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า มูลความแห่งคดีมาจากข้อพิพาทอันเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
5. คดีพิพาทเกี่ยวกับการประกันสังคมระหว่างลูกจ้างและสถาบันประกันภัย
6. คดีอาญาอันสืบเนื่องมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก และชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

ส่วนศาลแรงงานแห่งชาติ นอกจากจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานภาคแล้ว ยังมีอำนาจโดยเฉพาะในการพิจารณาพิพากษา ข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแห่งชาติ และข้อพิพาทระหว่างองค์กรของลูกจ้างและองค์กรของนายจ้างอีกด้วย³⁵

³⁵ ลาวัลย์ ฮอนพรัตน์. “องค์ประกอบและอำนาจของคณะผู้พิพากษาในศาลแรงงาน” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2525, หน้า 35.

สถิติคดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานภาคของอิสราเอล

ประเภทคดี	2540	2539	2538	2537
คดีประกันแห่งชาติ	5,311	4,901	4,315	3,780
คดีประกันว่างงาน	1,125	1,200	1,286	?
คดีโอนบำนาญ	3,495	3,728	1,828	?
คดีเกี่ยวกับรายได้	1,827	1,122	923	841
คดีค่าจ้างค้าง (ในอำนาจนายทะเบียน)	5,121	4,918	4,112	3,513
คดีค่าจ้างค้าง (ในอำนาจผู้พิพากษา)	3,110	2,346	1,872	1,250
คดีข้อร้องทุกข์ส่วนบุคคล	3,449	3,819	2,771	2,233
คดีข้อร้องทุกข์รวม	272	158	73	24
คดีข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการตั้งองค์กร	14	11	-	4
คดีค่าธรรมเนียมในองค์กร	310	279	?	?
คดีกองทุนบำนาญเอกชน	571	662	322	146
คดีกองทุนบำนาญลูกจ้างรัฐบาล	112	177	198	120
คดีข้อหาทางอาญา	1,308	1,497	1,851	2,974
คดีอุทธรณ์การบริหารการจ้างงาน	210	117	?	?
คดีการจ่ายค่าจ้างหญิงและชายเท่ากัน	6	7	?	?
อื่น ๆ	579	516	461	392
รวม	23,371	21,639	17,241	13,044

ที่มา : สถิติคดีในศาลแรงงานภาคของอิสราเอล – (WWW.Court.gov.il)

หมายเหตุ ? หมายถึง มิได้แยกสถิติประเภทคดีดังกล่าวในปีนั้น

จากสถิติคดีดังกล่าวเห็นได้ว่า ในปี 2540 นั้น คดีเกี่ยวกับการค้างจ่ายค่าจ้างมีมากที่สุดคือ 3,110 คดี หรือร้อยละ 30.43 ของคดีทั้งหมด แต่ในคดีประเภทนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาชี้ขาดตัดสินของเจ้าหน้าที่ศาลที่เรียกว่านายทะเบียน (REGISTRAR) เสีย 5,121 คดี หรือร้อยละ 16.20 ของคดีทั้งหมด คดีเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์ส่วนบุคคลซึ่งส่วนใหญ่เป็นคดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างโดยมีข้อหาส่วนใหญ่เป็นเรื่องค่าชดเชยนั้นมีถึง 3,449 คดี หรือร้อยละ 23.04 ของคดีทั้งหมด ส่วนคดีฟ้องสถาบันประกันแห่งชาติ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องเงินทดแทนนั้นมีถึง 5,311 คดี หรือร้อยละ 18.04 ของ

คดีทั้งหมด และคดีอาญาเกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งลดน้อยลงทุกปีมีเพียง 272 คดี หรือร้อยละ 2.81 ของคดีทั้งหมด³⁶

ศาลแรงงานไม่ใช่เป็นเพียงตุลาการทางด้านบริหาร แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบศาลยุติธรรมด้วย ศาลแรงงานภาคมีอำนาจที่จะอนุญาตหรือสั่งได้เช่นเดียวกับ ศาลเขต (ซึ่งเป็นศาลชั้นที่สองในระบบศาลยุติธรรม) ศาลแรงงานยังมีอำนาจที่จะพิจารณาคดีที่ตามเหตุการณ์จะเกี่ยวพันไปถึงคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานด้วย ตัวอย่าง เช่น ตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างหญิง 5714 – 1954 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหญิงที่มีครรภ์ แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างก็อาจจะขออนุญาตกระทรวงแรงงานเพื่อเลิกจ้างได้ ถ้านายจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่าการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงนั้นไม่ได้เกี่ยวกับการมีครรภ์ กรณีนี้ศาลแรงงานมีเขตอำนาจเหนือคดีที่เกี่ยวกับการขอกลับเข้าทำงานของลูกจ้างหญิงที่ถูกเลิกจ้างเช่นว่านั้น ในขณะที่ศาลสูงสุด (SUPREME COURT) ในฐานะศาลชั้นสูงก็มีเขตอำนาจเหนือคดีที่ลูกจ้างหญิงฟ้องกระทรวงแรงงานขอให้ประกาศว่า คำอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงนั้นไร้ผล กรณีจึงอาจเป็นว่า ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์จะต้องฟ้องศาลสูงสุดในคดีขอให้ประกาศว่า คำอนุญาตของกระทรวงแรงงาน

กระทำไปโดยผิดต่อกฎหมายก่อนแล้วจึงไปนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อฟ้องขอให้ นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน กรณีดังเช่นว่านี้ ศาลสูงสุดได้วินิจฉัยให้เป็นคุณแก่ฝ่ายลูกจ้าง เพื่อจะได้ไม่ต้องฟ้องคดีถึงสองครั้งว่า ลูกจ้างหญิงต้องฟ้องคดีเช่นว่านี้ที่ศาลแรงงาน ศาลแรงงานจึงเป็นผู้วินิจฉัยว่า ศาลแรงงานมีความชำนาญและมีความสามารถพอที่จะตัดสินคดีประเภทนี้ได้ ในบางเรื่อง ศาลแรงงานมีอำนาจมากกว่าศาล ยุติธรรมด้วย (ตัวอย่างเช่น ตามกฎหมายวิธีพิจารณาทางแพ่ง CIVIL PROCEDURE LAW, 5718 – 1958 นั้น ศาลไม่มีอำนาจออกคำสั่งหรือคำสั่งบังคับต่อรัฐได้ แต่กฎหมายศาลแรงงาน (LABOR COURT LAW) มาตรา 42 บัญญัติว่า “รัฐอาจถูกบังคับได้ เช่นเดียวกับนายจ้างอื่น” ซึ่งบทบัญญัติเช่นว่านี้ทำให้ศาลแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งบังคับรัฐบาลได้ (คำวินิจฉัยของศาลแรงงานแห่งชาติ ในคดีระหว่างสหภาพแรงงานวิศวกร โจทก์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำเลย)

3. องค์คณะของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานภาคประกอบด้วย ผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบซึ่งเรียกว่า ผู้แทนประชาชน (PUBLIC REPRESENTATIVES) ซึ่งต่างกับระบบศาลยุติธรรมอื่น ที่มีเฉพาะผู้พิพากษาอาชีพนั่งพิจารณาฝ่ายเดียวโดยไม่มีลูกขุนร่วมพิจารณาและไม่เหมือนกับระบบแองโกลอเมริกันที่มี

³⁶ ประคนธ์ พันธุ์ชาติกุล. “รายงานการดูงานศาลแรงงาน ณ ประเทศอิสราเอลและประเทศฝรั่งเศส” ดุลพาฬ. ปีที่ 31, เล่ม 1. มกราคม – กุมภาพันธ์ 2527, หน้า 53.

ทั้งคณะลูกขุนและผู้พิพากษาเป็นผู้พิจารณา แต่ศาลแรงงานรวมระบบทั้งสองเข้าด้วยกัน โดยมีผู้พิพากษาและผู้แทนประชาชนในจำนวนเท่าๆ กันเป็นผู้พิจารณาคัดสินคดีทั้งหมด

3.1 ผู้พิพากษาอาชีพ

ผู้พิพากษาของศาลแรงงานนั้นจะแต่งตั้งจากทนายความซึ่งมีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้พิพากษาศาลเขต (DISTRICT COURT) ในระบบศาลยุติธรรมปกติได้ ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะดำรงตำแหน่งอยู่จนตลอดชีวิตเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลอื่น คณะกรรมการแต่งตั้งผู้พิพากษาดังกล่าวประกอบด้วย ผู้พิพากษาศาลสูงสุด สมาชิกของเนติบัณฑิตยสภา สมาชิกสภานิติบัญญัติคนเซต (KNESSET) รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม เมื่อคณะกรรมการแต่งตั้งได้เสนอแต่งตั้งผู้พิพากษาคนใดแล้ว ผู้พิพากษาผู้นั้นจะต้องปฏิญาณตนต่อประธานาธิบดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะมีศักดิ์ฐานะ ความคุ้มกัน และสภาพการทำงานเช่นเดียวกับ ผู้พิพากษาในระบบศาลยุติธรรมปกติ³⁷

3.2 ผู้พิพากษาสมทบ

ส่วนผู้พิพากษาสมทบหรือผู้แทนประชาชนนั้น แบ่งออกเป็นสองฝ่ายคือ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม จากการหารือกับสหพันธ์แรงงานใหญ่ (HISTADRUT) สำหรับผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และจากการหารือกับบรรดาสมาคมนายจ้างในระดับชาติสำหรับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง คุณสมบัติสำหรับผู้แทน ประชาชนกำหนดไว้กว้างๆ คือมีประสบการณ์ด้านแรงงาน สัมพันธ์ หรือเคยสอนวิจัยเกี่ยวกับกฎหมาย เศรษฐกิจ แรงงานสัมพันธ์หรือการบริหารธุรกิจ หรือเป็นสมาชิก เนติบัณฑิตยสภาอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นเวลา 5 ปี ผู้แทนประชาชนดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี ตามกฎหมายศาลแรงงานนั้น ผู้พิพากษาสมทบหรือผู้แทน ประชาชนดังกล่าวจะต้องวางตัวเป็นกลาง โดยจะไม่ผูกพันตนในการปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่ได้รับแต่งตั้งมาหรือกับฝ่ายที่ตนเป็นผู้แทน ซึ่งในความเป็นจริงผู้พิพากษาสมทบหรือผู้แทนประชาชนเหล่านี้ ส่วนใหญ่ก็สามารถวางตัวเป็นกลาง (IMPARTIAL) ได้เป็นอย่างดี การมาร่วมนั่งพิจารณาของผู้พิพากษาสมทบหรือผู้แทนประชาชนดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากและมีส่วนช่วยเป็นอย่างมากในการไกล่เกลี่ยก่อนที่จะมีการพิพากษาคดี ผู้พิพากษาสมทบหรือผู้แทนประชาชนที่ดำเนินการพิจารณาคดีในฐานะ “ฝ่ายนายจ้าง” หรือ “ฝ่ายลูกจ้าง” นั้นค่อนข้างจะหาได้ยากยิ่ง เพราะเมื่อรับตำแหน่งแล้วผู้พิพากษาสมทบบดังกล่าวจะพิจารณาตัวเองเพียงว่าเป็น “ผู้แทนประชาชน”

³⁷จุฬาลักษณ์ แก้วศิระวงศ์. “ศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2543, หน้า 55.

ในศาลเหมือนกันทั้งสองฝ่ายคำพิพากษาที่มีผู้พิพากษาสมทบคนหนึ่งไม่เห็นพ้องด้วยนั้นมีเพียงจำนวนน้อยไม่ถึงร้อยละ 5 ผู้แทนประชาชนจะได้รับค่าป่วยการในการไปร่วมพิจารณาคดีด้วย

(1) ในคดีส่วนแพ่ง ศาลแรงงานภาคประกอบด้วยผู้พิพากษา ผู้แทนประชาชน ฝ่ายลูกจ้างและผู้แทนประชาชนฝ่ายนายจ้างฝ่ายละหนึ่งคน โดยมีผู้พิพากษานั่งเป็นประธาน แต่คู่ความฝ่ายหนึ่งอาจร้องขอให้ผู้พิพากษานั่งพิจารณาคดีคนเดียวก็ได้ ถ้าผู้ที่มีอำนาจกำหนดตัวผู้พิพากษาที่จะพิจารณาคดีนั้น (โดยปกติคือผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) เห็นด้วย

(2) คดีส่วนอาญา ผู้พิพากษาจะนั่งพิจารณาคดีเดี่ยวเท่านั้น ในทางปฏิบัติผู้พิพากษาจะนั่งพิจารณาคดีเดี่ยวเป็นส่วนใหญ่ในคดีเงินทดแทน ทั้งนี้เพราะจำเลย (สถาบันประกันแห่งชาติ) มักจะมีคำขอให้นั่งพิจารณาคดีเดี่ยว ในคดีแรกๆ ศาลแรงงานแห่งชาติวินิจฉัยว่าคำพิพากษาที่ผู้พิพากษานั่งพิจารณาคดีเดียวนั้น จะต้องกล่าวถึงเหตุผลด้วย และมีคำสั่งให้ศาลแรงงานภาคนั่งพิจารณาโดยมีผู้พิพากษาสมทบหรือผู้แทนประชาชนช่วยพิจารณาคดีด้วย ในคดีระหว่าง BRANY โจทก์ SHANA จำเลย นั้น ศาลแรงงานแห่งชาติวินิจฉัยว่า

“เราแน่ใจว่าผู้แทนประชาชนมีความรู้และความสามารถในเรื่องนี้ และโดยเฉพาะการพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถึง พฤติกรรมของลูกจ้างและนายจ้าง ฯลฯ ประสพการณ์ที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบันได้พิสูจน์ถึงค่านิยมและความร่วมมืออันสูงยิ่งของบรรดาผู้แทนประชาชนนั้น” นี้เป็นถ้อยคำที่ได้เขียนไว้เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2513 เกือบปีภายหลังการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นในประเทศอิสราเอล

ในคดีที่ลูกจ้างเรียกร้องเงินไม่มากนัก (จำนวนเงินขั้นสูงกำหนดไว้ในกฎหมาย) นายทะเบียน (REGISTRAR) มีอำนาจพิจารณาและตัดสินได้ ถ้าคู่กรณีไม่เห็นด้วย อาจอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานภาคที่พิจารณาคดีนั้นได้

ในคดีแพ่งที่ผู้พิพากษาและผู้แทนประชาชนต้องนั่งพิจารณานั้น โดยปกติจะต้องมีผู้แทนประชาชนทั้งสองฝ่ายมาร่วมนั่งพิจารณาคดี แต่ถ้าผู้แทนประชาชนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มา (มีบ้างในบางครั้งและบางคน ศาลก็นั่งพิจารณาไปได้โดยชอบ) แต่ถ้าไม่มาทั้งสองฝ่าย ศาลจะนั่งพิจารณาไปโดยมีผู้พิพากษาย่อยเดี่ยวไม่ได้

การพิพากษาคดีใช้เสียงข้างมากและถือเป็นคำพิพากษาของศาล ความเห็นฝ่ายข้างน้อยจะบันทึกไว้ในสำนวนโดยไม่เปิดเผยชื่อผู้ที่มีความเห็นเช่นนั้น และความเห็นดังกล่าวจะไม่ปรากฏในคำพิพากษาคดีด้วย

4. การพิจารณาคดีในศาลแรงงาน

กระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานนั้น กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานได้กำหนดกระบวนการพิจารณาคดีแพ่ง ให้การพิจารณาพิพากษาดำเนินไปได้ง่ายและรวดเร็ว โดยกำหนดว่าศาล (ทั้งศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานแห่งชาติ)³⁸ อาจกำหนดวิธีการใดเท่าที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดสำหรับการพิจารณาของศาล โดยนัยนี้ศาลแรงงานจึงไม่อยู่ในกรอบของกระบวนการพิจารณาที่ใช้อยู่ในศาลธรรมดา ซึ่งระเบียบในการพิจารณาคดีแพ่งในศาลแรงงานที่ออกมาใช้นั้น แสดงให้เห็นเจตนาที่จะให้กระบวนการพิจารณา เรียบง่าย ขจัดรูปแบบและพิธีการต่างๆ ให้มากที่สุด และประชาชนทั่วไปสามารถเข้าใจได้ง่าย กระบวนการพิจารณาแบบใหม่ที่สำคัญก็คือ การพิจารณาเบื้องต้น (PRETRIAL PROCEEDINGS)

การพิจารณาคดีเบื้องต้น หมายถึง การกำหนดวันนัดพิจารณาครั้งแรกหลังจากคดีเข้าสู่ศาลแล้ว ในวันนัดพิจารณาครั้งแรกนี้ ผู้พิพากษาและคู่ความจะได้พยายามที่จะแสวงหาวิธีตกลงประนีประนอมยอมความกันให้มากที่สุด และในวันนี้โดยปกติ

คู่ความก็จะสละข้อหาหรือข้อต่อสู้ในประเด็นที่ไม่สำคัญไปด้วย ซึ่งจะทำการพิจารณาสืบพยานในขั้นต่อไป ลดความซับซ้อนลง นอกจากนี้ ถ้าคู่ความฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายใดประสงค์จะยื่นข้อสอบถาม (QUESTIONIARE) ต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ก็อาจยื่นคำร้องต่อศาล และศาลจะออกคำสั่งให้อีกฝ่ายหนึ่งตอบข้อสอบถามนั้น และในทำนองเดียวกันคู่ความฝ่ายหนึ่งอาจขอให้ศาลสั่งให้คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งเปิดเผยเอกสารที่ฝ่ายนั้นมีอยู่ได้ ผู้พิพากษายังมีอำนาจที่จะสั่งให้คู่ความยื่นคำให้การพยานฝ่ายตนได้ทันทีที่คำฟ้องและ คำให้การทั้งโจทก์จำเลยพร้อมอยู่ในสำนวนด้วย ทำให้สามารถพิจารณาคดีไปได้โดยรวดเร็ว (ต่างกับศาลแขวงซึ่งใช้เวลาราว 6 – 12 เดือน และศาลเขตซึ่งใช้เวลาราว 1 – 3 ปี) นอกจากนั้น การกำหนดให้คู่ความสามารถซักค้านพยานเป็นหนังสือ ก็ทำให้การพิจารณารวดเร็วขึ้นอีกมาก

³⁸ สบโชค สุชาธรรม. “ศาลแรงงานในประเทศไทย” ดุลพาท. 28 กันยายน 2524, หน้า 68.

สถิติเกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาคดีปี พ.ศ. 2525

ประเภทคดี	1 เดือน	1 – 3 เดือน	3 – 6 เดือน	6 – 12 เดือน	เกิน 1 ปี
คดีประกันแห่งชาติ	3%	13.8%	26.5%	35.3%	21.4%
คดีค่าจ้างค้างจ่าย (ในอำนาจนายทะเบียน)	18.6%	40.9%	27.2%	10%	3.3%
คดีค่าจ้างค้างจ่าย (ในอำนาจผู้พิพากษา)	12.6%	34.1%	25.5%	16.3%	11.5%
คดีข้อร้องทุกข์ส่วนบุคคล	7.2%	21.4%	28.9%	21.5%	21.0%

ที่มา : สถิติคดีในศาลแรงงานภาคของอิสราเอล – เอกสาร โรเนียว

การดำเนินคดีในศาลแรงงานภาคนั้น คู่ความอาจมาดำเนินคดีในศาลด้วยตัวเอง ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการพิจารณาที่สะดวกและง่าย คู่ความอาจเขียนฟ้องได้ด้วยตนเอง หรือคำแนะนำของเสมียนศาล คู่ความที่เป็นชาวอาหรับก็อาจฟ้องคดีได้ โดยเจ้าหน้าที่ศาลที่เป็นชาวอาหรับช่วยเหลือภาษาที่ใช้ในการฟ้องการดำเนินคดีและการดำเนินกระบวนการพิจารณาทั้งหมดเป็นภาษาฮีบรู (HEBREW) อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างก็ยังนิยมตั้งทนายความมาดำเนินคดีแทนตนบ้างในคดีที่ฟ้องเรียกร้องเงินจำนวนมาก

นอกจากนั้น ฝ่ายลูกจ้างยังมอบหมาย (ไม่ต้องใช้ใบมอบอำนาจ) ให้ผู้แทนองค์กรของตนมาดำเนินคดีแทนด้วย ในกรณีลูกจ้างไม่มีทนาย ก็อาจร้องขอความช่วยเหลือทางกฎหมาย ซึ่งรัฐจะเป็นผู้จัดทนายให้โดยรัฐเป็นผู้จ่ายค่าทนาย

สถิติผู้มาดำเนินคดีในฐานะเป็นโจทก์ในศาลแรงงานภาค ปี พ.ศ. 2525

ประเภทคดี	ด้วยตนเอง	ทนายความ	ผู้แทนองค์กร
คดีประกันแห่งชาติ	69.1%	30.5%	0.4%
คดีค่าจ้างค้าง (ในอำนาจนายทะเบียน)	72.0%	20.9%	7.1%
คดีค่าจ้างค้าง (ในอำนาจผู้พิพากษา)	62.2%	32.1%	5.7%
คดีข้อร้องทุกข์ส่วนบุคคล	55.4%	38.8%	5.8%

ที่มา : สถิติคดีในศาลแรงงานภาคของอิสราเอล – เอกสาร โรเนียว

คำฟ้องในศาลแรงงานภาคนั้น คดีบางประเภทมีแบบพิมพ์ไว้ แต่บางประเภทก็ไม่มี ในแบบพิมพ์คำฟ้องจะมีชื่อ โจทก์ จำเลย ข้อหา และความต้องการให้ศาลพิพากษาบังคับ

ในการฟ้องคดีนั้น คดีบางประเภทโจทก์อาจต้องเสียค่าธรรมเนียมบ้างแต่ไม่มากนัก

เมื่อโจทก์ฟ้องคดีแล้วศาลจะทำสำนวนโดยแยกสีกของแฟ้ม ตามประเภทคดีที่เข้าสู่ศาล เพื่อความสะดวกในการค้นหาและการเก็บสถิติคดี จากนั้นก็จะแจ้งคำฟ้องไปให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งตอบหรือให้การมาแล้วก็จะเชิญทั้งสองฝ่ายมาพบนายทะเบียน (REGISTRAR) เพื่อพิจารณาและไต่ถามคดี คดีบางประเภทนายทะเบียนจะพิจารณาชี้ขาดไปได้เลย คดีที่อยู่นอกเหนืออำนาจ นายทะเบียนและตกลงกันไม่ได้ นายทะเบียนจะสอบหลักฐานและข้อเท็จจริงเบื้องต้น และเสนอผู้พิพากษาพิจารณาต่อไป³⁹

ในวันพิจารณา คู่ความทั้งสองฝ่ายจะได้ไปศาลเพื่อแถลงถึงคำฟ้องคำให้การสรุปพยานหลักฐานที่ได้เสนอไว้ในชั้นการสอบหลักฐานของนายทะเบียนและแถลงความเห็นของตนในแง่ของความน่าเชื่อถือในข้อเท็จจริง รวมทั้งข้อกฎหมายต่างๆ ที่จะทำให้คดีของตนชนะด้วย ในระหว่างการแถลง ผู้พิพากษาจะจดประเด็นข้อแถลงที่สำคัญไว้ในสำนวนเพื่อประชุมพิพากษาคดีต่อไป โดยจะจดอย่างย่อๆ เมื่อคู่ความแถลงเสร็จแล้ว คดีเป็นอันเสร็จการพิจารณา โดยปกติผู้พิพากษาจะประชุมปรึกษาคดีและทำคำพิพากษาในตอนบ่ายวันนั่นเอง

³⁹ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. “รายงานการดูงานศาลแรงงาน ณ ประเทศอิสราเอลและประเทศฝรั่งเศส” ตุลาคม. ปีที่ 31, เล่ม 1. มกราคม – กุมภาพันธ์ 2527, หน้า 60.

การออกนั่งพิจารณาคดี ผู้พิพากษาจะสวมเสื้อครุย ส่วนผู้แทนประชาชนนั้นแต่งกายปกติ ทนายไม่สวมเสื้อครุย⁴⁰

ศาลแรงงานภาคบางศาลมีคดีมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้พิพากษาและบุคลากรอื่นในศาล จะมีการนัดพิจารณาคดีทุกวัน หากมีการเลื่อนคดีก็ต้องเลื่อนไปเป็นเวลานาน (การขอเลื่อนคดีมักเป็นฝ่ายนายจ้างและด้วยกิจธุระของทนายความฝ่ายนั้นด้วย) เช่น ศาลแรงงานภาคอยุธยาเดิมมีผู้พิพากษา 2 คน มีผู้แทนประชาชน 20 คน มีเจ้าหน้าที่ศาล 4 คน (รับฟ้อง พิมพ์ ส่งหมาย โต้ตอบ) เลขานุการศาล 1 คน (ตรวจสำนวน) นายทะเบียน 2 คน (สอบหลักฐาน ใกล้เคียง และพิจารณาคดี บางประเภท) ผู้ช่วยผู้พิพากษา 1 คน มีคดีที่ต้องพิจารณาในปี พ.ศ. 2540 รวมทั้งสิ้น 23,371 คดี (คดีค้างปี พ.ศ. 2539 1,732 คดี และคดีใหม่ 2,431 คดี) พิจารณาคดีเสร็จไป 2,519 คดี คงค้าง ไปปี พ.ศ. 2539 918 คดี

ศาลแรงงานภาคที่มีคดีมากก็มีผู้พิพากษาและบุคลากรประจำศาลมากขึ้นตามส่วนด้วย เช่น ศาลแรงงานภาคทล่าวีฬ มีผู้พิพากษา 8 คน มีคดีที่ต้องพิจารณาในปี พ.ศ. 2540 รวมทั้งสิ้น 9,778 คดี (คดีค้างปี พ.ศ. 2539 3,757 คดี และคดีใหม่ 6,021 คดี) เป็นต้น

กระบวนการพิจารณาและการสืบพยาน

โดยหลักแล้วศาลแรงงานไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการพิจารณาและการสืบพยานอย่างในศาลธรรมดา แต่มีได้หมายความว่าผู้พิพากษาศาลแรงงานจะสามารถใช้ดุลพินิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาและการสืบพยานอย่างไม่มีข้อจำกัด เป็นแต่เพียงกฎหมายกำหนดขอบเขตและหลักการของกระบวนการพิจารณาและการสืบพยานซึ่งผู้พิพากษาต้องปฏิบัติตามซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ โดยดุลพินิจของผู้พิพากษา กระบวนการพิจารณาและการสืบพยานที่กฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้ก็อยู่ในดุลพินิจของผู้พิพากษาที่จะกำหนดให้มีขึ้นโดยถือหลักความยุติธรรมเป็นที่ตั้ง กระบวนการพิจารณาและการสืบพยานที่กฎหมายกำหนดไว้ถือหลักว่า คนธรรมดาสามัญจะต้องสามารถเข้าใจนำมาดัดแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับคดีแรงงานได้ ย่นระยะเวลาในการดำเนินกระบวนการพิจารณา ง่ายต่อการพิสูจน์ข้อเท็จจริง และลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี หลักการที่สำคัญในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานที่สำคัญคือการไต่สวนพยานหลักฐานในเบื้องต้น ซึ่งจะกระทำโดยจำศาลแรงงาน (Labor Court Registrar) จำศาลแรงงานจะจัดให้คู่ความสาบานหรือปฏิบัติตนว่า ถ้อยคำที่ฟ้องร้องนั้นเป็นความจริง หลักจากนั้นก็ทำคำฟ้องและบันทึกไว้ในสารบบความ วิธีการดังกล่าวนอกจากจะช่วยย่นระยะเวลาในการดำเนินคดีแล้ว ยังขจัดคู่ความที่ฟ้องคดีโดยไม่มีมูลออกไปอีกด้วย การไต่สวนพยานหลักฐานใน เบื้องต้นทำให้คู่ความทราบว่าตนมีโอกาสที่จะชนะคดีหรือประนีประนอม

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 61.

ยอมความได้หรือไม่หลังจากคดีขึ้นมาสู่ศาล แต่ก่อนที่จะมีการส่งหมายและยื่นคำให้การ ยังมีกระบวนการพิจารณาที่ง่ายและรวดเร็วอีกด้วย ซึ่งจะกระทำโดยผู้พิพากษาศาลแรงงานนายเดี่ยวซึ่งมีอำนาจเต็มในการพิจารณาพิพากษาคดี หรือให้คู่ความประนีประนอมยอมความ การพิจารณาพิพากษาที่ง่ายและรวดเร็ว จะกระทำได้อีกเมื่อได้รับคำร้องขอจากคู่ความทั้งสองฝ่าย

5. การบังคับตามคำสั่งและคำพิพากษาของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานในอิสราเอลมีอำนาจอย่างกว้างขวางในการเยียวยาคู่ความโดยที่ไม่ต้องผ่านการวินิจฉัยของฝ่ายบริหารก่อน เช่น วินิจฉัยเกี่ยวกับสิทธิของคู่ความออกคำสั่งห้าม หรือบังคับให้คู่ความต้องปฏิบัติ แต่ก็มีได้หมายความว่าศาลแรงงานใช้อำนาจได้อย่างไม่มีข้อจำกัด⁴¹ ศาลแรงงานมีอำนาจภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและคำพิพากษาในคดีก่อน ๆ เช่น กฎหมายลักษณะสัญญาห้ามออกคำสั่งบังคับให้ลูกหนี้ชำระหนี้โดยเฉพาะเจาะจงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการบริการ ดังนั้น ศาลแรงงานจึงไม่มีอำนาจที่จะบังคับให้ลูกจ้างทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนัดหยุดงาน ศาลแรงงานไม่มีอำนาจที่จะจำคุกผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล การบังคับตามคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาลกระทำได้ประการเดียวคือ การลงโทษปรับหากไม่ชำระค่าปรับ การบังคับตามคำพิพากษาอาจจะกระทำได้โดยการอายัดค่าจ้างหรือยึดทรัพย์สินไม่ใช่โดยวิธีจำคุก

6. ทนายและค่าฤชาธรรมเนียมในศาล

ในศาลแรงงาน คู่ความมีสิทธิที่จะมีทนายความได้ หรือจะมีผู้แทนจากองค์กรลูกจ้างหรือองค์กรนายจ้างก็ชอบที่กระทำได้ การมีผู้แทนอาจมีข้อเสียในแง่ที่ว่า ผู้แทนย่อมดำเนินกระบวนการพิจารณาให้โดยไม่คิดมูลค่า ซึ่งมีปัญหาว่าผู้แทนจะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถหรือไม่ ซึ่งผิดกับทนายความ เพราะทนายความ จะได้รับค่าจ้างว่าความจากผู้จ้าง

ส่วนเรื่องค่าฤชาธรรมเนียมนั้น มิได้หมายความว่าหากเป็นคดีแรงงานแล้ว คู่ความจะได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมจากศาล ศาลจะยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมให้เฉพาะบางเรื่อง เช่น ข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่ององค์กรของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สำหรับคดีอื่นๆ เช่น การฟ้องเรียกค่าจ้างที่ค้างชำระค่าชดเชย เงินบำเหน็จ เงินสะสม คู่ความยังไม่ต้องชำระ ค่าฤชาธรรมเนียมจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษา คู่ความจะต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลของคดีความ และค่าฤชาธรรมเนียมอาจผ่อนส่งได้ อย่างไรก็ตาม ค่าฤชาธรรมเนียมในศาลแรงงานจะต่ำกว่าศาลธรรมดา ซึ่งถือเป็นหลักของศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล และศาลแรงงานในประเทศอื่น

⁴¹ ลาวัลย์ หอนพรัตน์. “องค์ประกอบและอำนาจของคณะผู้พิพากษาในศาลแรงงาน” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร, 2522, หน้า 37.

ศาลแรงงานมีอำนาจอย่างกว้างขวางในการเยียวยาคู่ความ โดยที่ไม่ต้องผ่านการวินิจฉัยของฝ่ายบริหารก่อน เช่น วินิจฉัยเกี่ยวกับสิทธิของคู่ความ ออกคำสั่งห้าม หรือบังคับให้คู่ความต้องปฏิบัติ บังคับชำระหนี้โดยเฉพาะเจาะจง และแม้ศาลแรงงานจะมีอำนาจอย่างกว้างขวางแต่ก็มีได้หมายความว่าศาลแรงงานจะใช้อำนาจได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ศาลแรงงานมีอำนาจภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและคำพิพากษาในคดีก่อนๆ เช่น กฎหมายลักษณะสัญญาห้ามออกคำสั่งบังคับให้ลูกหนี้ชำระหนี้โดยเฉพาะเจาะจงในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานและการบริการ ดังนั้นศาลแรงงานจึงไม่มีอำนาจที่จะบังคับให้ลูกจ้างทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการนัดหยุดงาน ศาลแรงงานไม่มีอำนาจที่จะจำคุกผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล การบังคับตามคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาลกระทำได้ประการเดียวคือ การลงโทษปรับหากไม่ชำระค่าปรับการบังคับตามคำพิพากษาอาจจะกระทำได้โดยการอายัดค่าจ้างหรือยึดทรัพย์สินไม่ใช่โดยวิธีจำคุก⁴²

7. การอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติศาลแรงงานอนุญาตให้คู่ความอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานภาคได้โดยอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งนั่งพิจารณาเหมือนกับศาลอุทธรณ์ สำหรับคดีอาญาแรงงาน คู่ความย่อมอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานแห่งชาติได้เช่นกัน หากศาลแรงงานแห่งชาติมีคำวินิจฉัยประการใดแล้ว คู่ความย่อมอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ธรรมดา (The General High Court of Appeals) ได้อีก เหตุที่กฎหมายอนุญาตให้คู่ความอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ธรรมดาได้อีก เพราะในการพิจารณาคดีอาญาแรงงานนั้น จะกระทำโดยผู้พิพากษาอาชีพและใช้วิธีพิจารณาและการสืบพยานแบบคดีอาญาทั่วไป⁴³

ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดเป็นหลักการของศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล ซึ่งแม้ประเทศอิสราเอลจะถือกำเนิดมาได้เพียงไม่นาน แต่ระบบของศาลแรงงานในประเทศอิสราเอลถือได้ว่าเป็นระบบสมบูรณ์ระบบหนึ่งในระหว่างกลุ่มประเทศที่มีศาลแรงงานด้วยกัน ในช่วง 1 ปีแรกของการจัดตั้งระหว่าง พ.ศ. 2502 ถึง พ.ศ. 2503 มีคดีแรงงานขึ้นสู่ศาลถึง 7,800 คดี และเพิ่มขึ้นถึง 11,253 คดี ในปี พ.ศ. 2519 และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งได้แก้ไขโดยเพิ่มผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค จาก 5 คน เป็น 17 คน สำหรับคดีแรงงานที่มีทุนทรัพย์เล็กน้อยซึ่งมีประมาณ 60 เปอร์เซ็นต์ของคดีทั้งหมด ครั้งหนึ่งของจำนวนคดีดังกล่าวยุติไปด้วยการตกลงประนีประนอมยอมความจากจำนวนคดีที่ขึ้นสู่ศาล แสดงให้เห็นว่าการจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศอิสราเอลที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ สมดังเจตนารมณ์ในการจัดตั้งศาลแรงงาน

⁴²สวโชค สุชาธรรม. "ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล" *ดูเฉพาะ*. 28 กันยายน 2524, หน้า 70.

⁴³ธีรศักดิ์ แก้ววงศ์วัฒนา. "ปัญหาการรับฟังข้อเท็จจริงของศาลฎีกาในการพิจารณาคดีแรงงาน" *วิทยานพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 2545*, หน้า 70.

บทที่ 4

วิเคราะห์อำนาจในการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน

ในปัจจุบันนี้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาได้เพียงคดีแพ่งเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาขึ้นนานัปการอันเนื่องมาจากคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งธรรมดา เพราะเรื่องของกฎหมายแรงงานมีทั้งคดีแพ่งและคดีอาญาเกี่ยวเนื่องกันอยู่ ดังนั้นหากมีการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงานก็จะสมประโยชน์ตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงานเพื่อประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อที่จะได้รับความสะดวก รวดเร็วเสมอภาค และเป็นธรรมมากที่สุดแก่ทุกฝ่าย

ดังนั้น ในบทนี้จะวิเคราะห์ถึงผลกระทบอันเกิดจากการที่ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญา ประเภทของคดีอาญาที่จะนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ศึกษาเรื่ององค์คณะของศาลแรงงานในการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาในศาลแรงงาน หลักเกณฑ์การอุทธรณ์ ฎีกา คดีอาญาในศาลแรงงาน เป็นต้น ฉะนั้นในบทนี้ผู้เขียนจะได้วิเคราะห์กรณีดังกล่าว นั้นว่ามีอุปสรรคอย่างไรบ้าง ควรที่จะมีแนวทางในการแก้ไขด้วยวิธีการใด

1. วิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากการที่ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญา

อำนาจของผู้พิพากษาศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8(1) –(6) นั้นเป็นอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเฉพาะคดีทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน ส่วนกรณีที่มีคดีแรงงานเกี่ยวข้องกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวเนื่องหรือรวมอยู่กับคดีที่พิพาทด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาลักษณะอื่นๆ จะนำมาฟ้องยังศาลแรงงานได้เฉพาะคดีที่พิพาทตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ส่วนความผิดอาญาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานนั้น จะต้องนำไปแยกพิจารณาถึงศาลอาญาที่มีอำนาจพิจารณา ทำให้เกิดปัญหาขึ้นเพราะการพิจารณาคดีของศาลอาญามีกระบวนการที่ซับซ้อนและยาวนาน อาจทำให้ไม่ทันต่อการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น และการพิจารณาคดีในศาลอาญามีค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างทนายความ และค่าธรรมเนียมศาล ในการพิจารณาคดีอีกทั้งคู่ความ โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ที่มีรายได้และความรู้น้อย อาจไม่สามารถเข้าใจ และฟังฟังกระบวนการพิจารณาของศาลอาญาได้อย่างสมบูรณ์

การที่ศาลอาญาพิจารณาคดีแรงงานเช่นในปัจจุบันนี้ ทำให้เกิดปัญหาขึ้น เพราะผู้พิพากษาศาลอาญามีได้มีความรู้ความชำนาญในเรื่องของกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี เท่ากับผู้พิพากษาในศาลแรงงาน ซึ่งทำงานในด้านแรงงานโดยตรง จึงทำให้รู้ระบบของศาลแรงงาน และ

เข้าใจถึงข้อเท็จจริง และปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างรวดเร็ว และตรงจุดประสงค์ของการแก้ไขปัญหา เพราะการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น จำเป็นต้องใช้ทั้งกฎหมายแรงงาน และต้องเข้าใจถึงสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันประกอบในการพิจารณาคดี และหากมีการพิจารณาคดีเรื่องเดียวกันแตกต่างกันในศาลอาญา และศาลแรงงาน จะทำให้ประชาชนเกิดความสับสนในความยุติธรรมของศาลขึ้นได้

สำหรับเรื่องการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน เกี่ยวกับอำนาจในการพิจารณาคดีอาญา ว่าควรมีหรือไม่ นั้น มีผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่เข้าร่วมประชุมสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่ 11) ครั้งที่ 4/2543 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2543 เช่น นายสุรชัย รัตนอุดม ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า ถ้านำทั้งคดีอาญา และคดีแพ่งมารวมกันไว้ในศาลเดียวกัน ทางปฏิบัติอาจเกิดปัญหาหากพยานเป็นชุดเดียวกันทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา ศาลต้องรอให้การพิจารณาคดีอาญาแล้วเสร็จก่อน อาจทำให้เสียหายต่อคดีแพ่ง เพราะพยานอาจจะสูญหายก่อนที่คดีอาญาจะพิพากษาเสร็จ ผลร้ายจึงเกิดกับคู่กรณี คือ ลูกจ้าง และนายจ้าง ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิอีกท่านหนึ่ง คือ นายไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ซึ่งเป็นประธานก็ได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจว่า “ได้มีส่วนร่วมในการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 ฉบับปัจจุบัน โดยกร่างแบบเดียวกับกฎหมายของเยอรมัน เหตุผลที่มีผู้พิพากษาเป็นระบบไตรภาคี มีฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ร่วมกับผู้พิพากษาซึ่งเป็นกลางเพื่อสามัคคี เจตนารมณ์ของการพิจารณาคดีต้องรวดเร็วและไม่เสียค่าใช้จ่าย เมื่อทั้งสองฝ่ายได้รับการพิจารณาคดีสามารถกลับไปทำงานได้โดยไม่เป็นอริต่อกัน ในศาลแรงงานจึงไม่ใช่ทนาย จะใช้ระบบใดส่วนโดยผู้พิพากษาเป็นคนหาข้อเท็จจริงแล้วซักถาม แตกต่างกับการพิจารณาคดีอาญาจะต้องมีทนายคอยแก้ต่างความผิด ศาลจะเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาลงโทษ หากนำคดีอาญามาพิจารณาในศาลแรงงาน คดีแรงงานก็จะไม่ยุติ อีกทั้งการจัดตั้งศาลเพื่อดำเนินการทางอาญา ศาลต้องมีเรื่องเกี่ยวกับราชทัณฑ์เข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่สามารถพิพากษาลงโทษโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้แก้ตัวถ้าเป็นคดีอาญาจะไม่ใช้ผู้พิพากษาสมทบโดยใช้ผู้พิพากษากลาง ฝ่ายเดียว 3 คน มีขบวนการพิจารณาคดีอาญาแตกต่างออกไปพิจารณาแล้วให้โอกาสในการสืบพยาน มีทนายแก้ต่างให้ ศาลในโลกที่เป็นศาลแรงงานและพิจารณาคดีอาญามีที่ประเทศอิสราเอลประเทศเดียวเท่านั้น”⁴⁴

อย่างไรก็ตาม ก็มีนักกฎหมายบางท่านที่เห็นว่ากรณีที่คดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงานในปัจจุบันต้องแยกคดีไปฟ้องที่ศาลอาญาจะทำให้เป็นผลเสียแก่คู่ความ คดีจำนวนมากที่มีการฟ้องร้องกันที่ศาลแรงงานกลาง โดยแยกคดีในส่วนอาญาไปฟ้องที่ศาลอาญา ทำให้นายจ้างจำต้องขึ้นทั้งสองศาล เมื่อมีการพิจารณาใกล้เคียง คดีที่ศาลแรงงาน ก็ต้องโยงเรื่องเข้าหากันเสมอ

⁴⁴ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. “เสนอข้อคิดเห็นต่อร่าง พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน”. หน้า 46.

เนื่องจากเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย และเพื่อหาข้อยุติ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ทุกอย่างล่าช้า ไม่สะดวก นอกจากนี้ถ้าคำพิพากษาของศาลแตกต่างกันก็จะเป็นการไม่สมควร ประชาชนจะขาดความเชื่อถือและขาดความศรัทธาในตัวผู้พิพากษา รวมทั้งกระบวนการพิจารณาคดีของศาล⁴⁵

เนื่องจากศาลแรงงานเป็นองค์กรหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานซึ่งทำให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจ สังคม และกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยของประเทศ และความสามารถในการระงับข้อพิพาทแรงงานของศาลแรงงานนั้นควรจะครอบคลุมไปถึงการพิจารณาพิพากษาในคดีอาญาด้วย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสมดังเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน

1.1 ผลกระทบกับหลักการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

หลักการดำเนินคดีในศาลแรงงาน คือการดำเนินคดีต้องเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม โดยมุ่งประสานประโยชน์ของคู่กรณีเพื่อให้สามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก

หากนำคดีอาญาซึ่งเป็นการผิดตามกฎหมายแรงงาน ไปพิจารณาในศาลอาญาจะก่อให้เกิดความสับสนในกระบวนการพิจารณาคดีของศาลอาญา เพราะศาลอาญาใช้ระบบการกล่าวหาโดยผู้ถูกกล่าวหาที่มีหน้าที่ ค้นหาข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานต่างๆ มากกล่าวอ้างในศาลศาลจะเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาลงโทษ ซึ่งแตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน เพราะจะใช้ระบบไต่สวนโดยผู้พิพากษาเป็นคนหาข้อเท็จจริงในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานจะไม่ซับซ้อน ใช้ระยะเวลาในการพิจารณาคัดสินเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น

ดังนั้น จึงควรที่จะมีการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ให้รู้สึกเป็นอริต่อกัน และสามารถร่วมงานกันได้อีก เพราะหากแยกพิจารณาคดีอาญาในศาลอาญา จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างรู้สึกเกลียดชังเป็นอาชญากรเพราะการพิจารณาคดีในศาลอาญาเป็นไปโดยเคร่งครัด ตามบทบัญญัติของกฎหมาย มิได้มีความยืดหยุ่นอย่างเช่นการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ดังนั้นหากนำคดีอาญาซึ่งเป็นการผิดตามกฎหมายแรงงานมาพิจารณาในศาลอาญา ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่เป็นผลดีต่อกัน

⁴⁵ บันลือ สันตวไมตรี. “กฎหมายศาลต้องยกเครื่องเพื่อเป็นศาลชำนาญพิเศษสมบูรณ์แบบ.” วารสารแรงงานสัมพันธ์. กันยายน – ตุลาคม 2540, หน้า 26.

1.2 ผลกระทบแก่คู่ความ

การที่ศาลแรงงานมิได้มีอำนาจพิจารณาคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานนั้น ทำให้เกิดผลเสียแก่คู่ความเพราะนายจ้างมีความพร้อมในเรื่องของพยานเอกสารต่างๆ ในการจ้างงานดีกว่าลูกจ้าง และพยานเอกสารบางเรื่องลูกจ้างไม่สามารถนำหลักฐานมาจากนายจ้างได้ ศาลอาญามิได้มีอำนาจในการที่จะเรียกพยานเอกสารใดๆ มาพิจารณาได้อย่างเช่น ศาลแรงงาน รวมถึงลูกจ้างที่มาเป็นพยานก็มีความหวาดกลัว เพราะอาจโดนกลั่นแกล้ง และถูกเลิกจ้างได้ ปัญหาเหล่านี้จึงเป็นผลเสียแก่คู่ความ เพราะถ้านำคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานไปพิจารณาถึงศาลแรงงานผู้เขียนเห็นว่า น่าจะเป็นประโยชน์แก่คู่ความมากกว่าโดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมีความพร้อมน้อยกว่าฝ่ายนายจ้าง ทั้งในเรื่องพยานเอกสาร และทุนทรัพย์ ที่จะใช้ในการดำเนินคดี อีกทั้งผู้พิพากษาในศาลแรงงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี ดังนั้น ถ้านำคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานมาพิจารณาถึงศาลแรงงานจะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย

2. ประเภทของคดีอาญาที่จะนำขึ้นสู่ศาลแรงงาน

ปัจจุบันนี้คดีแรงงานที่จะฟ้องยังศาลแรงงานนั้นเป็นคดีแพ่ง ซึ่งหมายถึง คดีที่คู่ความขอให้บังคับตามสิทธิทางแพ่ง หรือใช้สิทธิทางแพ่งเท่านั้น ส่วนคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานหรือคดีอาญาที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตาม หรือฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งคู่ความฟ้องขอให้ลงโทษอีกฝ่ายหนึ่งนั้น ไม่ใช่คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานหรือไม่ใช่คดีแรงงาน ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีดังกล่าวนี้เช่นเดียวกัน นอกจากนั้น คดีทางแพ่งที่ใช้กระบวนการวิธีพิจารณาตามกฎหมายพิเศษ เช่น คดีล้มละลาย แม้จะเป็น คดีแพ่งที่ฟ้องเพื่อบังคับเอาชำระแก่จำเลยในด้านทรัพย์สิน และแม้จะเป็นคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็มีใช่คดีแรงงาน อันจะนำไปฟ้องบังคับยังศาลแรงงานได้⁴⁶

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นลักษณะของการจ้างแรงงานนั้นอาจมีทั้งคดีแพ่งและคดีอาญารวมกันอยู่ แต่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาได้เฉพาะคดีแพ่งส่วนคดีอาญาต้องแยกพิจารณาถึงศาลอาญา ทำให้เกิดผลเสีย เพราะหากมีการแยกพิจารณาเช่นในปัจจุบัน อาจเกิดความสับสนในความยุติธรรมของศาล หากทั้งศาลแรงงาน และศาลอาญา พิจารณาพิพากษาคดีเดียวกันแตกต่างกันจะเป็นการไม่สมควร ประชาชนจะขาดความเชื่อถือ และศรัทธาในตัวผู้พิพากษารวมทั้งกระบวนการพิจารณาของศาล

⁴⁶ เจริญ ศิริพันธ์. “ ศาลแรงงาน ” วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพิเศษ. 2522 , หน้า 11-14.

ตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3349/2533 คดีนี้โจทก์เป็นลูกจ้างฟ้องจำเลยผู้เป็นนายจ้าง เรียกค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมขอให้รับกลับเข้าทำงานตามกฎหมายแรงงานกับเรียกร้องเงินหุ้นเลี้ยงชีพ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หาใช่เป็นการฟ้องเรียกค่าเสียหายหรือทรัพย์สิน หรือราคาที่สูญหายไปเนื่องจากการกระทำผิดอาญาไม่ แม้โจทก์ถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดฐานทุจริตยกยอกทรัพย์สินของจำเลย ซึ่งเป็นข้อหาเดียวกันกับที่จำเลยอ้างเป็นเหตุในการเลิกจ้างโจทก์ ก็ไม่ทำให้คดีนี้เป็นคดีแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาไปได้ ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจรับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ทุจริตยกยอกเงินของจำเลยอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงานอย่างร้ายแรง และทุจริตต่อหน้าที่ ไม่จำเป็นต้องถือข้อเท็จจริงที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีอาญานั้น

สำหรับความผิดทางอาญาที่จะนำมาพิจารณาในศาลแรงงานนั้นอาจพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

2.1 ความผิดทางอาญาที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน

2.1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นพระราชบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างในลักษณะของการทำงาน ซึ่งครอบคลุมปัญหาแรงงานหลายเรื่อง ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดก็อาจมีความผิดซึ่งมีโทษจำคุกได้ รวมถึงพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงานด้วย ซึ่งความผิดที่มีโทษทางอาญาเหล่านี้ สามารถที่จะพิจารณาในศาลแรงงาน ซึ่งเป็นความผิดที่ฝ่าฝืนข้อบัญญัติต่อไปนี้

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป ...

มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ...

มาตรา 26 ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนด ...

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็น ของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 38 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น ...

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 0.6.00 นาฬิกา ...

มาตรา 67 ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ และรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 30

ซึ่งเป็นความผิดที่ได้กำหนดโทษไว้หากมีการฝ่าฝืน ในมาตรา 144 ซึ่งมี เนื้อหาที่กำหนดโทษจำคุกไว้ด้วย เนื้อความในมาตรา 144 ระบุความผิดหากฝ่าฝืนข้อกำหนด เบื้องต้น ให้มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 150 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือ วัตถุใดๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ ค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามระวางโทษ ...

มาตรา 154 นายจ้างผู้ใดไม่จัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานตาม กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 หรือจัดทำเอกสารหลักฐานหรือรายงานโดยกรอกข้อความอันเป็นเท็จต้องระวางโทษ ...

มาตรา 156 นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอ เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 130 หรือยื่นแบบรายการ หรือ แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตาม มาตรา 130 โดยกรอกข้อความอัน เป็นเท็จ ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 157 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของ นายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกตวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือ ล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นต้น

ความผิดทั้งหลายที่ได้กล่าวล้วนแต่เป็นความผิดที่มีโทษทางอาญา และ รวมถึงอีกหลายมาตราที่ได้กำหนดโทษจำคุกไว้ซึ่งสามารถพิจารณาในศาลแรงงานได้ หากเกิด ข้อพิพาทแรงงานขึ้น

เช่น กรณีความผิด ตามมาตรา 24 หากนายจ้างฝ่าฝืนข้อบัญญัติโดยการ บังคับให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นการทำงาน ที่ไม่ได้รับความยินยอม จากลูกจ้าง เป็นการ

บังคับข่มขืนใจ อาจเข้าฐานความผิดในเรื่องเสรีภาพของคดีอาญาได้ อีกทั้งโทษที่กำหนดหากมีการฝ่าฝืนก็จะมี ความผิด ตามมาตรา 144 ซึ่งมีโทษจำคุกเช่นเดียวกับกฎหมายอาญา หากเกิดข้อพิพาทขึ้นก็สามารถนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานได้

2.1.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นพระราชบัญญัติที่กล่าวถึงกลุ่มนายจ้าง ตัวแทนสหภาพ ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง แสดงให้เห็นถึงการทำงาน หน้าที่ของตัวแทนต่างๆ ซึ่งหากการปฏิบัติงานต่างๆ เกิดการเอนเอียงไม่ยุติธรรม หรือไม่ถูกขั้นตอน ซึ่งอาจทำให้ให้นายจ้างหรือลูกจ้างเสียประโยชน์การปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่ายหากไม่ถูกต้องก็จะเป็นความผิดที่ก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานได้ และการกระทำผิดต่อหน้าที่ หรือฝ่าฝืนที่กำหนดก็จะมี ความผิดซึ่งมีโทษทางอาญา ได้แก่

มาตรา 128 ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา 13 หรือ มาตรา 16 หรือ ผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานตามมาตรา 15 ผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจรจาทำความตกลงหรือรับทราบคำชี้ขาดต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 129 ที่ปรึกษานายจ้างหรือปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา 17 ผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 130 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 18 มาตรา 20 หรือ มาตรา 22 วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา 18 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 131 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 28 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 133 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตาม มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 35 (4) ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 134 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 136 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษ...

มาตรา 137 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 139 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 34 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 140 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรี ตามมาตรา 35 (1) (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 141 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 36 วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 142 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 43 หรือแก่นายทะเบียน หรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 143 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 52 หรือมาตรา 53 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 158 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 159 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษ ... เป็นต้น

ความผิดที่ได้กำหนดโทษที่เป็นความผิดอาญา ที่จะมาพิจารณาคดีในศาลแรงงาน เพื่อความรวดเร็วและลดขั้นตอน ในการที่จะรอผลของคดีหนึ่งเพื่อนำมาพิจารณาอีกคดีหนึ่ง หรือพ่วงคดีหนึ่งเป็นการล่าช้าในการพิจารณา คดีที่อาจนำมาพิจารณา ในศาลแรงงานได้โดยการกำหนดไว้เช่นเดียวกับคดีอาญาซึ่งอาจเทียบเคียงได้

เช่น มาตรา 128 ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้าง รับหรือยอมจะรับทรัพย์สินจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้างเสียประโยชน์เทียบได้กับความผิดอาญา ในฐานะเรียกรับสินบน ซึ่งมีบทกำหนดโทษที่มีโทษจำคุกเช่นเดียวกัน

2.1.3 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นพระราชบัญญัติที่มุ่งให้นายจ้างดูแล ให้การรักษาพยาบาล สำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย และจ่ายเงินทดแทน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม ข้อกำหนดดังกล่าว นายจ้างก็จะมี ความผิด ซึ่งโทษที่จะลงสำหรับนายจ้าง ที่กระทำความผิดก็จะมีโทษจำคุก ซึ่งเป็นโทษทางคดีอาญา อันสามารถที่จะนำคดีขึ้นพิจารณาในศาลแรงงานได้

ความผิดที่มีบทกำหนดโทษทางอาญา ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.

มาตรา 62 นายจ้างผู้ใดไม่จัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ได้รับการรักษาพยาบาลตามมาตรา 33 หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 17 มาตรา 44 หรือมาตรา 48 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 17 ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดยไม่มีผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปพลงก่อนจนกว่าผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 จะมาขอเป็นผู้จัดการศพ แต่นายจ้างจะใช้ค่าทำศพเงินหนึ่งในสามของค่าทำศพตามมาตรา 16 ไม่ได้ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายครบเจ็ดสิบสองชั่วโมง แล้วยังไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มาขอเป็นผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นโดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในการนี้ให้นายจ้างใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือได้

มาตรา 44 ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดประเภทและขนาดของกิจการและท้องที่ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ⁴⁷

มาตรา 48 เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้นายจ้างแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ ...

มาตรา 63 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ คณะกรรมการแพทย์หรือคณะอนุกรรมการที่สั่งตามมาตรา 42 หรือคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 57 (2) หรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 58 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 64 นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายเงินทดแทนตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 50 หรือมาตรา 51 โดยมีได้อุทธรณ์ตามมาตรา 52 หรือมิได้นำคดีไปสู่ศาลตามมาตรา 53 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 65 ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้าง อันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ซึ่งคนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี... เป็นต้น

⁴⁷ ดูประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ

ตัวอย่างของคดีที่สามารถนำขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น

เช่น ลูกจ้างผู้ที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้เกิดประสบอันตรายจากเครื่องมือในการทำงานแต่นายจ้างไม่ทำการจ่ายเงินทดแทน นายจ้างก็จะมีความผิดตามมาตรา 62 และถ้าคณะกรรมการมีความเห็นว่านายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน จนมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน หากนายจ้างยังไม่ยอมปฏิบัติ ตามคำสั่งก็จะมีความผิดตาม มาตรา 63 ซึ่งสามารถนำคดีที่มีโทษจำคุก เช่นนี้ ขึ้นพิจารณาในคราวเดียวในศาลแรงงานได้

2.1.4 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กล่าวถึง เงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิ ที่ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทน ซึ่งได้รับในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตามหรือคลอดบุตร แต่ลูกจ้างในความหมายของ พระราชบัญญัติ ประกันสังคมไม่รวมถึง ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ซึ่งหากมีการทำผิดข้อกำหนดอันเป็นความผิดที่มีโทษจำคุก ก็สามารถนำคดีเหล่านั้น ซึ่งเป็นคดีอาญา มาพิจารณาในศาลแรงงานอันได้แก่

มาตรา 92 ผู้ใดไม่ให้ถ้อยคำหรือไม่ส่งเอกสาร หลักฐาน หรือข้อมูลที่จำเป็นตามคำสั่งของคณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ คณะกรรมการอุทธรณ์ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 93 ผู้ใดโดยเจตนาไม่กรอกรายการในแบบสำรวจ กรอกรายการในแบบสำรวจไม่ครบถ้วนหรือไม่ส่งแบบสำรวจคืน ภายในเวลาที่กำหนด ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 94 ผู้ใดกรอกข้อความหรือตัวเลขในแบบสำรวจโดยรู้ว่าเป็นเท็จ ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 95 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษ ..

มาตรา 98 ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกตามสมควรแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติการตามมาตรา 80 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 100 ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 101 ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดและถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าผู้แทนของนิติบุคคล กรรมการทุกคน และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลนั้น ต้องระวางโทษ ...เป็นต้น

ความคิดที่เป็นลักษณะความคิดที่เทียบเคียงได้กับความผิดอาญา

เช่น มาตรา 93 และมาตรา 94 ที่เป็นการคิดที่เจตนากรอกข้อความอันเป็นเท็จ ซึ่งการกรอกข้อความดังกล่าวในสัญญาการจ้างแรงงาน หรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน อาจทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากเกิดความคลาดเคลื่อนของรายละเอียดได้ ซึ่งเป็นการกระทำอันเกิดจากการระทำความผิดในลักษณะของกฎหมายอาญา จึงนำมาพิจารณาในศาลแรงงานได้

2.1.5 พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 กล่าวถึงข้อกำหนดในการทำงานของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหรือนายจ้าง ซึ่งฝ่ายนายจ้างก็จะมีฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ส่วนฝ่ายลูกจ้างก็ได้แก่พนักงานในองค์กรนั้นๆ ซึ่งจะกล่าวถึงความผิดในลักษณะที่เป็นความผิดอาญา ที่สามารถนำขึ้นสู่ศาลแรงงาน เมื่อเกิดขึ้นข้อพิพาทแรงงานได้แก่

มาตรา 44 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ชัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 13 หรือนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 38 ต้องระวางโทษจำคุก ...

มาตรา 45 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 19 ต้องระวางโทษ ...

มาตรา 50 ผู้ใดใช้ชื่อมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน ประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคม ต้องระวางโทษ ...

ความผิดอันเป็นลักษณะความผิดอาญา ที่ได้กล่าวเบื้องต้น ที่อยู่ในบทกำหนดโทษพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มีฐานความผิดที่เทียบเคียงได้กับความผิดอาญาฐาน ชัดขวางเจ้าพนักงาน ความผิดที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน ปลอมแปลงเอกสาร ซึ่งหากเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นก็สามารถที่จะนำคดีเหล่านี้ขึ้นสู่ศาลแรงงานได้

ดังนั้น จะเห็นว่าพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวข้างต้นมีความผิดอาญาที่กำหนดอยู่ในบทกำหนดโทษ และเป็นความผิดอาญาซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับกฎหมายแรงงาน ฉะนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรจะนำความผิดอาญาที่ปรากฏในบทกำหนดโทษของพระราชบัญญัติข้างต้นมาพิจารณาในศาลแรงงาน เพื่อให้มีความต่อเนื่องและเพื่อให้ผลของการพิจารณาพิพากษาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.2 ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา

2.2.1 ความผิดทางอาญาที่นายจ้างและลูกจ้างกระทำต่อกัน เป็นการกระทำ ความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง อันสืบเนื่องมาจากการทำงาน เพราะในระหว่างการทำงาน นายจ้างและลูกจ้าง มีความใกล้ชิดกันในพื้นที่ที่รับผิดชอบทำให้เกิด การกระทำผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาเป็นประจำที่น่าจะวิเคราะห์ คือ

ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ เพราะลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่อยู่กับทรัพย์ของนายจ้าง ตลอดเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง จึงทำให้เกิดการกระทำความผิดฐานลักทรัพย์ ตามประมวล กฎหมายอาญา มาตรา 335 (11) ผู้ใดลักทรัพย์ที่เป็นของนายจ้างหรือที่อยู่ในความครอบครองของ นายจ้าง ต้องระวางโทษหนักขึ้น มาตรา 336 ผู้ใดลักทรัพย์โดยฉกฉวยเอาซึ่งหน้าผู้นั้นกระทำ ความผิดฐานวิ่งราวทรัพย์ ... มาตรา 336 ทวิ ผู้ใดกระทำความผิดตามมาตรา 334 มาตรา 335 มาตรา 335 ทวิ หรือมาตรา 336 โดยแต่งเครื่องแบบทหารหรือตำรวจหรือแต่งกายให้เข้าใจว่าเป็นทหาร หรือตำรวจ หรือโดยมีหรือใช้อาวุธปืนหรือวัตถุระเบิดหรือโดยใช้นานพาทนะเพื่อสะดวกแก่การ กระทำความผิดหรือการพาทรัพย์นั้นไป ... มาตรา 337 ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ยอมให้หรือยอมจะให้ ตนหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินโดยใช้กำลังประทุษร้ายหรือโดยขู่เข็ญว่าจะทำ อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพชื่อเสียงหรือทรัพย์สินของผู้ถูกขู่เข็ญ หรือของบุคคลที่สาม จนผู้ถูก ข่มขืนใจยอมเช่นนั้น ผู้นั้นกระทำความผิดฐานกรร โชคทรัพย์ ... มาตรา 338 ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่น ให้ยอมหรือยอมจะให้ตนหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สิน โดยขู่เข็ญว่าจะเปิดเผย ความลับซึ่งการเปิดเผยนั้นจะทำให้ผู้ถูกขู่เข็ญหรือบุคคลที่สามเสียหาย จนผู้ถูกข่มขืนใจยอมเช่น ว่านั้น ผู้นั้นกระทำความผิดฐานริดเอาทรัพย์ ... มาตรา 339 ผู้ใดลักทรัพย์โดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือขู่เข็ญว่าในทันใดนั้นจะใช้กำลังประทุษร้าย เพื่อ ... มาตรา 340 ผู้ใดชิงทรัพย์โดยร่วมกัน กระทำความผิดด้วยกันตั้งแต่สามคนขึ้นไป ผู้นั้นกระทำความผิดฐานปล้นทรัพย์ ... มาตรา 340 ตรี ผู้ใดกระทำความผิดตามมาตรา 339 มาตรา 339 ทวิ มาตรา 340 หรือ มาตรา 340 ทวิ โดยแต่ง เครื่องแบบทหารหรือตำรวจ หรือแต่งกายให้เข้าใจว่าเป็นทหารหรือตำรวจ หรือโดยมี หรือใช้อาวุธ ปืนหรือวัตถุระเบิด หรือโดยใช้นานพาทนะเพื่อกระทำความผิด หรือพาทรัพย์นั้นไป หรือเพื่อให้พ้นจาก การจับกุม ...

ความผิดฐานฉ้อโกง หรือฐานยกยอก เป็นความผิดอาญาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง เพราะในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับนายจ้างทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิ ครอบครองทรัพย์ของนายจ้างที่ใช้ในการปฏิบัติงานชั่วคราวในระหว่างการทำงานจึงทำให้เกิด ความผิดฐานฉ้อโกง หรือฐานยกยอก ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 341 ผู้ใดโดยทุจริต หลอกลวงผู้อื่นด้วยการแสดงข้อความอันเป็นเท็จ หรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรบอกให้แจ้งและ

โดยการหลอกลวงดังว่านั้นได้ไปซึ่งทรัพย์สินจากผู้ถูกหลอกลวง หรือบุคคลที่สามหรือทำให้ผู้ถูกหลอกลวงหรือบุคคลที่สามทำ ถอนหรือทำลายเอกสารสิทธิผู้กระทำความผิดฐานฉ้อโกง ... มาตรา 342 ถ้าในการกระทำความผิดฐานฉ้อโกงผู้กระทำความผิด (1) แสดงตนเป็นคนอื่น หรือ (2) ... มาตรา 346 ผู้ใดเพื่อเอาทรัพย์สินของผู้อื่นเป็นของตนหรือของบุคคลที่สาม ชักจูงผู้หนึ่งผู้ใดให้จำหน่ายโดยเสียเปรียบซึ่งทรัพย์สิน ... มาตรา 352 ผู้ใดครอบครองทรัพย์สินซึ่งเป็นของผู้อื่น หรือซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย เบียดบังเอาทรัพย์สินนั้นเป็นของตน หรือบุคคลที่สามโดยทุจริต ผู้นั้นกระทำความผิดฐานขกยอก ... มาตรา 353 ผู้ใดได้รับมอบหมายให้จัดการทรัพย์สินของผู้อื่นหรือทรัพย์สินซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย กระทำผิดหน้าที่ของตนด้วยประการใดๆ โดยทุจริต จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย ... มาตรา 358 ผู้ใดทำให้เสียหายทำลาย ทำให้เสื่อมค่าหรือทำให้ไร้ประโยชน์ซึ่งทรัพย์สินของผู้อื่นหรือผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย ผู้นั้นกระทำความผิดฐานทำให้เสียทรัพย์สิน ... มาตรา 359 ถ้าการกระทำความผิดตามมาตรา 358 ได้กระทำต่อ (1) เครื่องกลหรือเครื่องจักรที่ใช้ในการประกอบ กสิกรรม หรืออุตสาหกรรม (2) ...

เนื่องจากลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับทรัพย์สินของนายจ้างเป็นประจำ ทำให้ลูกจ้างกระทำความผิดฐานลักทรัพย์ ฐานกรรโชกทรัพย์ ฐานปล้นทรัพย์ ฐานฉ้อโกง และฐานขกยอก เพราะฉะนั้นการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 335 (11) มาตรา 336 มาตรา 336 ทวิ มาตรา 337 มาตรา 338 มาตรา 339 มาตรา 340 มาตรา 340 ตริ มาตรา 341 มาตรา 342 มาตรา 346 มาตรา 352 มาตรา 353 มาตรา 358 มาตรา 359 เป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง จึงเป็นความผิดที่ควรได้รับการพิจารณาในศาลแรงงาน เนื่องจากความผิดเหล่านี้ก่อให้เกิดคดีแรงงานและควรได้รับการพิจารณาในศาลเดียวกัน เพราะเป็นคดีที่ต่อเนื่องกัน

ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ และชื่อเสียง เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันเป็นการพัฒนาในทางอุตสาหกรรม จึงทำให้นายจ้างมุ่งที่จะพัฒนาธุรกิจ มากกว่าการให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตและเสรีภาพของลูกจ้าง โดยมีการบังคับให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานหรือมีการเขียนจดหมายใส่ร้ายซึ่งทำให้เสียชื่อเสียงอับอายต่อเพื่อนร่วมงานของลูกจ้าง เป็นการกระทำความผิดอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 309 ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการใด ไม่กระทำการใดหรือจำยอมต่อสิ่งใด โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิตร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของผู้ถูกข่มขืนใจนั้นเองหรือของผู้อื่น ... มาตรา 310 ผู้ใดหน่วงเหนี่ยวหรือกักขังผู้อื่น หรือกระทำความด้วยประการใดให้ผู้อื่นปราศจากเสรีภาพในร่างกาย ... มาตรา 311 ผู้ใดกระทำโดยประมาทและการกระทำนั้นเป็นเหตุให้ผู้อื่นถูกหน่วงเหนี่ยว ถูกกักขังหรือต้องปราศจากเสรีภาพในร่างกาย ... มาตรา 312 ผู้ใดเพื่อจะเอาคนลงเป็นทาส หรือให้มีฐานะคล้ายทาส นำเข้าในหรือส่งออก ไปนอกราชอาณาจักรพามาจากที่ใด ชื่อ ขาย จำหน่าย รับหรือหน่วงเหนี่ยวซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใด ...

มาตรา 312 ทวิ ถ้าการกระทำความผิดตามมาตรา 310 ทวิ หรือมาตรา 312 เป็นการกระทำต่อเด็ก
อายุยังไม่เกินสิบห้าปี ... มาตรา 312 ทริ ผู้ใดโดยทุจริตรับไว้จำหน่าย เป็นธุระจัดหาต่อไปหรือ
พาซึ่งบุคคลอายุเกินสิบห้าปี แต่ไม่เกินสิบแปดปี แม้ผู้นั้นจะยินยอมก็ตาม ... มาตรา 317 ผู้ใด
ปราศจากเหตุอันสมควร พราศเด็กอายุยังไม่เกิน สิบห้าปีไปเสียจากบิดามารดา ผู้ปกครอง หรือ
ผู้ดูแล... มาตรา 318 ผู้ใดพราศผู้เยาว์อายุกว่าสิบห้าปีแต่ยังไม่เกินสิบแปดปีไปเสียจากบิดามารดา
ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแล โดยผู้เยาว์นั้นไม่เต็มใจไปด้วย ... มาตรา 319 ผู้ใดพราศผู้เยาว์อายุกว่าสิบห้าปี
แต่ยังไม่เกินสิบแปดปีไปเสียจากบิดามารดา ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแล เพื่อทำกำไรหรือเพื่อการอนาจาร
โดยผู้เยาว์นั้นเต็มใจไปด้วย ... มาตรา 320 ผู้ใดใช้อุบายหลอกลวง ชูเกียรติ ใช้กำลังประทุษร้ายใช้
อำนาจครอบงำผิดคลองธรรม หรือใช้ข่มขืนในด้วยประการอื่นใดพาหรือส่งคนออกไปนอก
ราชอาณาจักร ... มาตรา 322 ผู้ใดเปิดผนึกหรือเอาจดหมาย โทรเลขหรือเอกสารใดๆ ซึ่งปิดผนึกของ
ผู้อื่น ไป เพื่อล่วงรู้ข้อความที่ดี เพื่อนำข้อความในจดหมาย โทรเลข หรือเอกสารเช่นว่านั้นออก
เปิดเผยก็ดี ถ้าการกระทำนั้นน่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ... มาตรา 323 ผู้ใดล่วงรู้หรือ
ได้มาซึ่งความลับของผู้อื่น โดยเหตุที่เป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ โดยเหตุที่ประกอบอาชีพเป็นแพทย์
เภสัชกรคนจำหน่ายยา นางผดุงครรภ์ ผู้พยาบาล นักบวช หมอความ ทนายความ หรือผู้สอบบัญชี
หรือโดยเหตุที่เป็นผู้ช่วยในการประกอบอาชีพนั้นแล้วเปิดเผยความลับนั้นในประการที่น่าจะเกิด
ความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ... มาตรา 324 ผู้ใดโดยเหตุที่ตนมีตำแหน่งหน้าที่ วิชาชีพหรืออาชีพที่
เป็นที่ไว้วางใจ ล่วงรู้หรือได้มาซึ่งความลับของผู้อื่นเกี่ยวกับอุตสาหกรรม การค้นพบหรือการนิมิต
ในวิทยาศาสตร์ เปิดเผยหรือใช้ความลับนั้น เพื่อประโยชน์ตนเองหรือผู้อื่น ... มาตรา 326 ผู้ใดใส่
ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง
ผู้นั้นกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาท ... มาตรา 328 ถ้าความผิดฐานหมิ่นประมาทได้กระทำโดย
การโฆษณาด้วยเอกสาร ภาพวาด ภาพระบายสี ภาพยนตร์ ภาพหรือตัวอักษรที่ทำให้ปรากฏด้วยวิธี
ใด ๆ แผ่นเสียงหรือสิ่งบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือบันทึกอักษร กระทำโดยการกระจายเสียง
หรือการกระจายภาพ หรือโดยกระทำการป่าวประกาศด้วยวิธีอื่น ... มาตรา 330 ในกรณีหมิ่น
ประมาท ถ้าผู้ถูกหาว่ากระทำความผิดพิสูจน์ได้ว่าข้อที่หาว่าเป็นหมิ่นประมาทนั้นเป็นความจริงผู้
นั้นไม่ต้องรับโทษ ...

ฉะนั้นการกระทำความผิดของนายจ้างต่อลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการใช้อำนาจต่อรองในฐานะความเป็นนายจ้างชูเกียรติให้ลูกจ้างทำงานซึ่งนอกเหนือจากงานของลูกจ้าง โดยชู้ว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามจะปลดออกจากงาน หรือถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างจะนำข้อมูลหรือความลับของลูกจ้างมาเปิดเผยต่อสาธารณชน การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดอาญาเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 309 มาตรา 310 มาตรา 311 มาตรา 312

มาตรา 312 ทวิ มาตรา 312 ตริ มาตรา 317 มาตรา 318 มาตรา 319 มาตรา 320 มาตรา 322 มาตรา 323 มาตรา 324 มาตรา 326 มาตรา 328 มาตรา 330 เป็นความผิดที่ควรได้รับการพิจารณาในศาลแรงงาน เนื่องจากความผิดเหล่านี้เป็นความผิดทางอาญาอันสืบเนื่องมาจากการทำงาน จึงควรได้รับการพิจารณาในศาลแรงงานเพียงศาลเดียว เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ความผิดเกี่ยวกับเอกสาร เป็นอีกหนึ่งฐานความผิดที่พบเป็นประจำ เนื่องจากความใกล้ชิดและความไว้วางใจ ของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างทำให้ลูกจ้างทำเอกสารปลอมหรือปลอมลายเซ็นของนายจ้าง ซึ่งเกิดความเสียหายแก่นายจ้างเป็นการกระทำความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 264 ผู้ใดทำเอกสารปลอมขึ้นทั้งฉบับ หรือแต่ส่วนหนึ่งส่วนใด เติมหรือตัดทอนข้อความ หรือแก้ไขด้วยประการใดๆ ในเอกสารที่แท้จริง หรือประทับตราปลอมหรือลงลายมือชื่อปลอมในเอกสาร โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น หรือประชาชนถ้าได้กระทำเพื่อให้ผู้หนึ่งผู้ใดหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริง ผู้นั้นกระทำความผิดฐานปลอมเอกสาร ... มาตรา 265 ผู้ใดปลอมเอกสารสิทธิหรือเอกสารราชการต้อง ... มาตรา 266 ผู้ใดปลอมเอกสารดังต่อไปนี้ (1) เอกสารสิทธิอันเป็นเอกสารราชการ ... มาตรา 268 ผู้ใดใช้หรืออ้างเอกสารอันเกิดจากการกระทำความผิดตามมาตรา 264 มาตรา 265 มาตรา 266 หรือมาตรา 267 ในประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน ...

เนื่องจากลูกจ้างทำงานใกล้ชิดกับนายจ้าง และมีความคุ้นเคยกับลายเซ็นและตราประทับของนายจ้างเป็นอย่างดี ลูกจ้างจึงปลอมลายเซ็นของนายจ้างเพื่อสั่งซื้อของโดยนายจ้างมิได้มีส่วนรู้เห็นในการกระทำของลูกจ้าง เช่นนี้เป็นการกระทำความผิดอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 264 มาตรา 265 มาตรา 266 และมาตรา 268 การกระทำความผิดตามมาตราดังกล่าวเป็นการกระทำความผิดอาญาซึ่งทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง และการกระทำความผิดดังกล่าวนี้ควรได้รับการพิจารณาโดยศาลแรงงาน เพราะผู้พิพากษาศาลแรงงานมีความรู้และความเชี่ยวชาญในคดีแรงงาน ดีกว่าผู้พิพากษาศาลอาญา

2.2.2 ความผิดทางอาญาที่ลูกจ้างกระทำต่อลูกจ้างด้วยกัน เป็นการกระทำความผิดอาญาในระหว่างที่ลูกจ้าง และลูกจ้าง อยู่ในระหว่างการทำงานให้แก่นายจ้างหรืออยู่ในระหว่างสัญญาจ้างงาน และมีการกระทำความผิดทางอาญาเกิดขึ้น เช่น ลูกจ้าง ทำร้ายร่างกายกันอันสืบเนื่องมาจากการทำงาน เช่นนี้เป็นการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 288 ผู้ใดฆ่าผู้อื่น ... มาตรา 289 ผู้ใด (1) ฆ่าบุพการี (2) ฆ่าเจ้าพนักงาน ... มาตรา 290 ผู้ใดมิได้มีเจตนาฆ่าแต่ทำร้ายผู้อื่นจนเป็นเหตุให้ผู้นั้นถึงแก่ความตาย ... มาตรา 291 ผู้ใดกระทำโดยประมาท และการกระทำนั้นเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย ... มาตรา 294 ผู้ใดเข้าร่วมในการข่มขู่ต่อผู้ระหว่างบุคคลตั้งแต่สามคนขึ้นไป และบุคคลหนึ่งบุคคลใดไม่ว่าจะเป็นผู้ที่เข้าร่วมในการนั้นหรือไม่ ถึงแก่

ความตายโดยการกระทำในการชุลมุนต่อสู้นั้น ... มาตรา 295 ผู้ใดทำร้ายผู้อื่นจนเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจของผู้อื่นนั้น ผู้นั้นกระทำความผิดฐานทำร้ายร่างกาย ... มาตรา 296 ผู้ใดกระทำความผิดฐานทำร้ายร่างกาย ถ้าความผิดนั้นมีลักษณะประการหนึ่งประการใดดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 289 ต้อง ... มาตรา 297 ผู้ใดกระทำความผิดฐานทำร้ายร่างกาย จนเป็นเหตุให้ผู้ถูกทำร้ายได้รับอันตรายสาหัส ... มาตรา 298 ผู้ใดกระทำความผิดตามมาตรา 297 ถ้าความผิดนั้นมีลักษณะประการหนึ่งประการใดดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 289 ต้อง ... มาตรา 299 ผู้ใดเข้าร่วมในการชุลมุนต่อสู้ระหว่างบุคคล แต่สามคนขึ้นไป และบุคคลหนึ่งบุคคลใดไม่ว่าจะเป็นผู้ที่เข้าร่วมในการนั้นหรือไม่ รัับอันตรายสาหัส โดยการกระทำในการชุลมุนต่อสู้นั้น ... มาตรา 300 ผู้ใดกระทำโดยประมาท และการกระทำนั้นเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัส ...

การกระทำความผิดตามมาตราดังกล่าวนี้ เป็นการกระทำความผิดระหว่างลูกจ้างกระทำต่อลูกจ้างด้วยกัน และเป็นความผิดซึ่งสืบเนื่องมาจากการทำงาน ดังนั้นควรจะนำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 288 มาตรา 289 มาตรา 290 มาตรา 291 มาตรา 294 มาตรา 295 มาตรา 296 มาตรา 297 มาตรา 298 มาตรา 299 มาตรา 300 มาพิจารณาในศาลแรงงาน เพราะความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายเหล่านี้ เป็นความผิดซึ่งเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานสืบเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ดังนั้นควรให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานซึ่งเข้าใจในปัญหาแรงงานดีกว่าผู้พิพากษาศาลอาญาเป็นผู้พิจารณา

3. องค์คณะของศาลแรงงานในการพิจารณาคดีอาญา

ศาลแรงงานเป็นองค์กรที่ชี้ขาดวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานเป็นระบบไตรภาคี (Tripartite System) ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือผู้พิพากษาประจำตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ให้มีจำนวนตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมกำหนดตามความจำเป็น โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างให้มีจำนวนฝ่ายละเท่าๆ กัน⁴⁸ เป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี⁴⁹ ในศาลแรงงานซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเหมาะสมดีแล้วที่นำระบบไตรภาคีมาใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งในศาลแรงงานเช่นปัจจุบัน

หากมีการนำคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานมาพิจารณาพิพากษาในศาลแรงงานผู้เขียนเห็นว่าควรจัดให้มีองค์คณะในการพิจารณาพิพากษา

⁴⁸ มาตรา 11 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

⁴⁹ มาตรา 17 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำแต่เพียงอย่างเดียว โดยองค์คณะประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำเพียง 1 นายเท่านั้นเป็นองค์คณะในการพิจารณาคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานในศาลแรงงาน เพราะการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงานเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจของผู้พิพากษานายเดี่ยว คือมีอัตราโทษอย่างสูงให้จำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับแต่จะลงโทษจำคุกเกินหกเดือน หรือ

ปรับเกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับซึ่งโทษจำคุกหรือปรับอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างเกินอัตราที่กล่าวแล้วไม่ได้⁵⁰ จะเห็นว่าอัตราโทษอยู่ในอำนาจของผู้พิพากษานายเดี่ยวสามารถพิจารณาได้ ดังนั้นในการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน ผู้เขียนเห็นว่าควรรให้ผู้พิพากษาประจำเพียงนายเดี่ยวเป็นองค์คณะพิจารณา

การพิจารณาคดีของศาลแรงงานในปัจจุบันใช้ระบบไต่สวน ซึ่งผู้พิพากษาสามารถเรียกพยานหลักฐานเข้ามาพิสูจน์ในคดีได้หากเห็นว่าจะประโยชน์แก่คดี ดังนั้นภาระการพิสูจน์พยานหลักฐานจึงมิได้ตกเป็นหน้าที่ของคู่ความเพียงอย่างเดียวและผู้เขียนเห็นว่า หากมีการนำคดีอาญามาพิจารณาในศาลแรงงานไม่ควรนำระบบไต่สวนมาใช้ แต่ควรจะนำระบบกล่าวหามาใช้ เพราะการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงานเป็นการตัดสินเรื่องเกี่ยวกับเสรีภาพของประชาชนที่จะถูกตัดสินให้จำคุก หรือถูกปรับ จึงควรให้โอกาสในการนำพยานหลักฐานเข้ามาพิสูจน์ในศาล ส่วนวิธีพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงานให้นำวิธีพิจารณาความอาญามาใช้โดยอนุโลม เพราะเรื่องของความผิดอาญาด้านแรงงานนั้นมีความเกี่ยวพันกับสภาพเศรษฐกิจสังคมของนายจ้าง และลูกจ้าง ดังนั้นกระบวนการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงานจึงมีความพิเศษและไม่ยึดหลักเคร่งครัดเหมือนการพิจารณาคดีอาญาในศาลอาญา

สำหรับศาลแรงงานควรมีการเตรียมความพร้อมในการที่จะนำคดีอาญามาพิจารณาในศาลแรงงาน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าศาลแรงงานควรมีระบบการพิจารณาคดีอาญาผ่านทางจอภาพ (Video Conference) เพราะการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงานเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และเพื่อความสะดวก และรวดเร็วในการพิจารณาคดีอาญาของศาลแรงงาน ส่วนในเรื่องของค่าใช้จ่ายนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรตกเป็นภาระของผู้ร้องขอ

ในปัจจุบันศาลแรงงานมีนิติกรประจำศาล ซึ่งเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำในการดำเนินคดีแรงงาน แต่เมื่อมีจำนวนคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานมากขึ้น จึงทำให้นิติกรศาลแรงงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ในการแนะนำ หรือช่วยเหลือให้กับผู้ที่มาปรึกษาได้อย่างทั่วถึง และผู้เขียนเห็นว่าหากมีการนำคดีอาญามาพิจารณาในศาลแรงงาน ศาลแรงงานควรจัดให้มีทนายความ หรือผู้ที่

⁵⁰ พระธรรมนูญศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 25 (5)

มีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านกฎหมายอาญา และกฎหมายแรงงาน มากขอให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการดำเนินคดีอาญาในศาลแรงงาน เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจในการนำคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานมาพิจารณาในศาลแรงงานได้โดยถูกต้องและสมประโยชน์มากที่สุด

ปัญหาอีกประการหนึ่งซึ่งควรพิจารณาถ้ามีการนำคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานมาพิจารณาในศาลแรงงานนั้นก็คือเรื่องของการราชทัณฑ์ เพราะความผิดทางอาญานั้นมีโทษในการจำคุกซึ่งในปัจจุบันนี้ศาลแรงงานมิได้มีเรื่องของงานราชทัณฑ์ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาเพียงคดีแพ่งเท่านั้น ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าหากมีการนำคดีอาญามาพิจารณาในศาลแรงงานศาลแรงงานควรจัดให้มีงานด้านราชทัณฑ์ โดยในระยะแรกอาจนำผู้ต้องหาไปฝากขังยังศาลใกล้เคียงซึ่งมีในส่วนของงานราชทัณฑ์ และเมื่อศาลแรงงานมีความพร้อมมากขึ้นจึงจัดระบบราชทัณฑ์ของตนเอง เพื่อรองรับการนำคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานมาพิจารณาในศาลแรงงาน

4. การอุทธรณ์คดีอาญาในศาลแรงงาน

การอุทธรณ์คดีแรงงานในปัจจุบันนั้นอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย ส่วนข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์⁵¹ การยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งในศาลแรงงาน จะต้องยื่นภายในกำหนดระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคแรก และศาลแรงงานมีหน้าที่ส่งสำเนาอุทธรณ์ให้อีกฝ่ายหนึ่งแก่อุทธรณ์ภายในระยะเวลา 7 วัน นับแต่วันที่รับสำเนาอุทธรณ์ ตามมาตรา 54 วรรคสอง ถ้ามีการแก้ไขหรือไม่แก้อุทธรณ์ ศาลแรงงานต้องรับส่งสำเนาอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาตามกำหนดเวลาดังกล่าว

สำหรับหลักเกณฑ์ในการอุทธรณ์คดีอาญาในศาลแรงงานนั้นอาจพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

4.1 หลักเกณฑ์ในการอุทธรณ์

เมื่อศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือมีคำสั่ง คู่ความฝ่ายที่ประสงค์จะอุทธรณ์จะอุทธรณ์ได้ในปัญหาข้อกฎหมาย แต่การอุทธรณ์นั้นจะต้องอยู่ภายในบังคับแห่งกฎหมาย คือ ถ้าไม่มีกฎหมายห้ามมิให้อุทธรณ์ ก็สามารถอุทธรณ์ได้เสมอ สิทธิของคู่ความที่จะอุทธรณ์มิได้อยู่ที่การแพ้หรือชนะคดี ถ้าผู้ที่ชนะคดีไม่พอใจ หรือกระทบกระเทือนสิทธิของผู้ชนะคดี ผู้ชนะคดีก็ย่อมอุทธรณ์ประเด็นข้อนั้นได้ โดยฝ่ายที่อุทธรณ์มีความประสงค์จะให้ศาลฎีกา พิพากษาเปลี่ยนแปลงผลของคดีในคำอุทธรณ์ คดีแรงงานจะอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย

⁵¹ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. ไปศาลแรงงานให้สนุก. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์วิญญูชน , 2535, หน้า

คดีเกี่ยวกับปัญหาข้อเท็จจริง อุทธรณ์ไม่ได้ แม้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน จะทำความเข้าใจไว้ก็ตาม⁵² เมื่ออุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงไม่ได้คดีใดที่มีแต่ปัญหาข้อเท็จจริง คำพิพากษาศาลแรงงานก็เป็นอันถึงที่สุด ไม่มีทางแก้ไขคำพิพากษานั้นได้อีก⁵³

การที่คู่ความจะแก้ไขคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน วิธีการแก้ไข คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน กระทำโดยวิธีการอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นไปยัง ศาลฎีกา ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น ซึ่งกฎหมายให้อุทธรณ์ ต่อศาลฎีกาโดยตรง ดังนั้นคดีแรงงานจึงเป็นคดีที่มีศาลเพียง 2 ชั้น คือ ศาลแรงงาน และศาลฎีกา การยื่นอุทธรณ์ ต้องยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่งการอุทธรณ์ของศาลแรงงาน แตกต่างจากการอุทธรณ์คดีแพ่งทั่วไป โดยสามารถอุทธรณ์ได้แต่เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายส่วน ปัญหาข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้ อุทธรณ์⁵⁴ ซึ่งแตกต่างกับศาลทรัพย์สินทางปัญญา และการค้า ระหว่างประเทศ

ส่วนศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล ซึ่งมีอำนาจในการพิจารณาคดีทั้งในคดี แพ่ง และคดีอาญานั้นมีหลักการเรื่องให้คู่ความอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานแห่งชาติได้ทั้งคดีแพ่งและ คดีอาญา โดยเฉพาะคดีอาญาคู่ความมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อศาลยุติธรรมได้อีกหากไม่พอใจคำ วินิจฉัยของศาลแรงงานแห่งชาติซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่ดี และควรนำมาปรับปรุงใช้กับศาลแรงงาน ของประเทศไทย

ดังนั้น การอุทธรณ์คดีอาญาในศาลแรงงานนั้นผู้เขียนเห็นว่า ควรจะมีการอุทธรณ์ใน ปัญหาข้อเท็จจริงได้ เพราะความผิดอาญานั้นเป็นเรื่องของเสรีภาพของผู้ที่ถูกตัดสิน ให้จำคุกหรือ ถูกปรับ ดังนั้นหากศาลแรงงานรับฟังพยานหลักฐาน หรือข้อเท็จจริงที่ไม่ถูกต้องจะทำให้ผู้เสียหาย ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานและการอุทธรณ์คดีอาญาในศาล แรงงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้เสียหายได้อุทธรณ์ปัญหาข้อเท็จจริงไปยัง ศาลฎีกาโดยตรง เพราะจะ เป็นการทำให้คดีดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วสมประโยชน์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน

⁵² คำสั่งคำร้องศาลฎีกาที่ 958/2525

⁵³ เกษมสันต์ วิจารณ์. การดำเนินคดีในศาลแรงงาน. กรุงเทพมหานครสำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2537, หน้า 167.

⁵⁴ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 4 วรรคแรก

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

การที่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาได้เฉพาะส่วนที่เป็นคดีแพ่งเท่านั้น ส่วนความผิดทางอาญาที่สืบเนื่องมาจากกฎหมายแรงงาน หรือความผิดอาญาอื่นซึ่งเกี่ยวเนื่องกับกฎหมายแรงงาน จำต้องนำไปฟ้องยังศาลอาญา ทำให้คู่ความรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรม เพราะทั้งศาลอาญาและศาลแรงงานมีวิธีพิจารณาที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องการดำเนินคดี และการสืบพยานหลักฐาน ดังนั้น หากแยกพิจารณาคดียังศาลอาญาจะทำให้เป็นผลเสียแก่คู่ความ ทำให้คู่ความจำต้องขึ้นทั้งสองศาล เมื่อมีการพิจารณาใกล้เคียงคดีที่ศาลแรงงานก็ต้องโยงเรื่องเข้าหากันเสมอ เนื่องจากเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ความ และเพื่อหาข้อยุติ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การพิจารณาคดีล่าช้าไม่สะดวก นอกจากนี้ถ้าผลของคดีแตกต่างกัน ประชาชนจะขาดความเชื่อถือและความศรัทธาในความยุติธรรมของศาล

ศาลแรงงานของประเทศอิสราเอลมีอำนาจพิจารณาได้ทั้งคดีแพ่งและคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน ทำให้ศาลแรงงานซึ่งมีความเชี่ยวชาญในคดีแรงงานสามารถใช้ดุลพินิจในเรื่องส่วนที่เป็นคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงานได้ดี ดังนั้นควรจะให้ศาลแรงงานของประเทศไทยมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาในศาลแรงงานด้วย โดยคดีอาญาที่จะนำมาพิจารณาในศาลแรงงานได้แก่คดีอาญาดังนี้ คดีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งกำหนดโทษทางอาญาไว้ในบทกำหนดโทษ และรวมถึงความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ซึ่งการกระทำความผิดเหล่านี้ เป็นการกระทำความผิดที่ต่อเนื่องกัน ดังนั้นนำมาพิจารณารวมกันในศาลแรงงานจะทำให้ผลของคดีเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และได้รับการพิจารณาจากผู้พิพากษาที่มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี

ในการนำคดีความผิดตามกฎหมายแรงงานซึ่งมีโทษทางอาญา หรือความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งเกี่ยวกับคดีแรงงาน มาพิจารณาในศาลแรงงานต้องมีการปรับปรุงกฎหมายวิธีพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงาน เช่น กระบวนการดำเนินคดีในศาลแรงงานจะนำระบบกล่าวหามาใช้ เพราะเป็นเรื่องของการตัดสินใจเกี่ยวกับเสรีภาพของประชาชนที่ถูกตัดสิน องค์คณะของศาลแรงงานที่จะพิจารณาคดีอาญา ประกอบด้วยผู้พิพากษาประจํานายเดี่ยว เพราะความผิดทาง

อาญาตามกฎหมายแรงงาน มีอัตราโทษอยู่ในอำนาจของผู้พิพากษานายเดียวสามารถพิจารณาพิพากษาได้

ในเรื่องการอุทธรณ์คดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงาน นั้น ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่แตกต่างจากการอุทธรณ์คดีแพ่งในศาลแรงงาน โดยควรจะให้ผู้ทูลฎีกาโดยตรงยังศาลฎีกา และผู้ทูลฎีกาได้ทั้งปัญหาข้อเท็จจริง และปัญหาข้อกฎหมายในคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงาน โดยนำเอาวิธีพิจารณาคดีอาญามาใช้โดยอนุโลมและให้อำนาจศาลฎีกา ที่จะรับฟังพยานหลักฐานและข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้โดยตรง ถ้าศาลฎีกาเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้นไม่เพียงพอที่จะพิจารณาพิพากษาคดี

ดังนั้นจะเห็นว่า ปัญหาองค์คณะ อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาในศาล แรงแรงงานและวิธีพิจารณาคดีอาญา รวมถึงประเภทของคดีอาญา การอุทธรณ์คดีอาญาในศาลแรงงานดังที่กล่าวมาข้างต้น นับเป็นปัญหาสำคัญของศาลแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งทำให้ศาลแรงงานปฏิบัติงานไม่สมเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงานที่ต้องการให้การดำเนินคดีของศาลแรงงานเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม ดังนั้น การนำคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานมาพิจารณาในศาลแรงงานจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากฎหมายแรงงาน เพราะเป็นการนำกฎหมายที่มีความเกี่ยวเนื่องกันมารวมพิจารณาเข้าด้วยกัน และได้มีการพิจารณาพิพากษาโดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะ จึงเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังบรรลุผลสมกับเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงานอย่างแท้จริง

ฉะนั้น ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอแนะดังนี้

2. ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดให้มีการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงานในศาลแรงงาน เพราะผู้พิพากษาศาลแรงงานมีความเชี่ยวชาญในกฎหมายแรงงานดีกว่าผู้พิพากษาศาลอาญา อีกทั้งรู้ข้อเท็จจริงต่างๆ ในคดีทำให้การพิจารณาพิพากษาเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพิจารณาคดีแพ่งและคดีอาญาในศาลแรงงานจึงควรที่จะพิจารณาควคู่กันไป เพราะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องควรจะมีการพิจารณาในศาลเดียวกัน เพื่อให้คำพิพากษาเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จะก่อให้เกิดความเชื่อถือในสถาบันยุติธรรม

2. ควรขยายขอบเขตให้นำความผิดทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาในเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างกระทำต่อกัน และความผิดที่ลูกจ้างกระทำต่อลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งเป็นเหตุให้มีการเลิกจ้าง ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 264 มาตรา 265 มาตรา 266 มาตรา 268 มาตรา 288 มาตรา 289 มาตรา 290 มาตรา 291 มาตรา 294 มาตรา 295 มาตรา 296 มาตรา 297 มาตรา 298 มาตรา 299 มาตรา 300 มาตรา 309 มาตรา 310 มาตรา 311 มาตรา 312

มาตรา 312 ทวิ มาตรา 312 ตริ มาตรา 317 มาตรา 318 มาตรา 319 มาตรา 320 มาตรา 322 มาตรา 330 มาตรา 335 (11) มาตรา 336 มาตรา 336 ทวิ มาตรา 337 มาตรา 338 มาตรา 339 มาตรา 340 มาตรา 340 ตริ มาตรา 341 มาตรา 342 มาตรา 346 มาตรา 352 มาตรา 353 มาตรา 358 มาตรา 359 เป็นต้น มาพิจารณาในศาลแรงงานเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน และก่อให้เกิดคดีแรงงาน

3. ควรขยายขอบเขตให้ความผิดตามบทกำหนดโทษในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2533 เป็นต้น มาพิจารณาในศาลแรงงาน เพราะเป็นเรื่องของการกระทำความผิดอาญาซึ่งเกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน ฉะนั้นจึงควรได้รับการพิจารณาในศาลเดียวกันเพื่อให้ผลคดีเป็นไปในทางเดียวกันจะก่อให้เกิดความเชื่อถือในกระบวนการพิจารณาของศาล

4. ควรให้มีกระบวนการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงานที่แตกต่างออกไปจากการพิจารณาคดีแพ่งในศาลแรงงาน โดยการนำวิธีพิจารณาคดีอาญามาใช้ในการพิจารณาคดีอาญาในศาลแรงงานโดยอนุโลม และปรับปรุงแก้ไขกฎหมายวิธีพิจารณาคดีอาญาให้ศาลแรงงานสามารถพิจารณาคดีอาญาได้

5. ควรให้มีการอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงในการพิจารณาคดีอาญาซึ่งเป็นความผิดตามกฎหมายแรงงาน โดยให้มีการอุทธรณ์ปัญหาข้อเท็จจริงไปยังศาลฎีกาโดยตรง เพื่อความรวดเร็วในการพิจารณาอุทธรณ์

นอกจากนี้ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ในการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาในศาลแรงงาน ควรให้มีทนายความในการดำเนินคดีแทน เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้และศักยภาพเพียงพอในการทำหน้าที่ดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาของศาลเพื่อนำข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานมาสู่ศาลแรงงาน

2. ควรจัดตั้งบัญชีรายชื่อทนายความอาสาเพื่อให้คำแนะนำและความรู้เกี่ยวกับการนำคดีอาญามาพิจารณาในศาลแรงงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม

3. บัญญัติกฎหมายให้การดำเนินคดีอาญาในศาลแรงงาน สามารถใช้ระบบการประชุมทางจอภาพ (Video Conference) ได้ หากว่าคู่ความร้องขอ โดยกำหนดให้ผู้ร้องขอเป็นผู้ที่เสียค่าใช้จ่ายเอง เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการพิจารณาคดี

4. ควรจัดให้มีเรื่องเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ในศาลแรงงาน เพื่อรองรับในการนำคดีอาญามาพิจารณาในศาลแรงงาน โดยระยะแรกอาจมีการขอฝากขังยังศาลที่มีงานราชทัณฑ์ใกล้เคียงกับศาลแรงงาน และเมื่อศาลแรงงานมีความพร้อมจึงจัดระบบงานราชทัณฑ์ของตนเองขึ้น

DRU

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกษมสันต์ วัฒวรรณ. การดำเนินคดีในศาลแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2527
- _____. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน . กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2543
- _____. เอกสารการสอนวิชากฎหมายแรงงาน . กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533
- เจียมชัย ชุตินวงศ์. กฎหมายลักษณะพยาน . พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2535
- จำรัส เขมะจารุ . คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพมหานคร : ประยูรวงศ์, 2521

วารสาร

- เจริญ ศิริพันธ์. “ศาลแรงงาน” วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพิเศษ. 2522
- _____. “ศาลแรงงานในประเทศไทย” ดุลพาห. 28 กันยายน – ตุลาคม 2524
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. “เสนอข้อคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน” บทบัณฑิตย์, 46.
- บันลือ สันถวไมตรี. “กฎหมายศาลต้องยกเครื่องเพื่อเป็นศาลชำนาญพิเศษสมบูรณ์แบบ” วารสารแรงงานสัมพันธ์. กันยายน – ตุลาคม 2540
- ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. “รายงานการดูงานศาลแรงงาน ณ ประเทศอิสราเอล และประเทศฝรั่งเศส” ดุลพาห. 1,13. มกราคม – กุมภาพันธ์ 2527
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. “ไปศาลแรงงานให้สนุก” วารสารแรงงาน. 2535
- สบโชค สุขารมณ. “กฎหมายใหม่ที่น่าสนใจ” ดุลพาห.26. 2522
- โอพรา อินทสุวรรณ. “23 ปี ศาลแรงงานถึงเวลายกเครื่องแล้วหรือยัง” วารสารข่าวกฎหมายใหม่. 11. 1 กันยายน 2546

เอกสารอื่นๆ

ฟอง แสงธรรม .“วิธีพิจารณาคดีแรงงาน” ใน เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 15.

หน้า 926 และ 932 . พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532

คณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขคู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ. “คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการส่วน

วิธีพิจารณาคดีแรงงาน” 16 มีนาคม 2542

สุพล พันธุมโน. “ การปรับปรุงการคัดเลือกผู้พิพากษาของศาลยุติธรรมไทย” ภาคนิพนธ์รัฐศาสตร

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541

วิทยานิพนธ์

คงศักดิ์ บุรณกุล .“การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาศาลแรงงาน” วิทยานิพนธ์

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

จุฬาลักษณ์ แก้วศิระวงศ์. “ ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล

แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2543

ธีรศักดิ์ แก้ววงศ์วัฒนา. “ปัญหาการรับฟังข้อเท็จจริงของศาลฎีกาในการพิจารณาคดีแรงงาน”

วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2545

ปิยมาศ รัตนะบดี. “ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544

ลาวัลย์ หอนพรัตน์. “องค์ประกอบและอำนาจของคณะผู้พิพากษาในศาลแรงงาน” วิทยานิพนธ์

นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525

อรทัย ถิ่นะเปสนันท์. “ผลกระทบต่อความยุติธรรมเนื่องจากการพิจารณาคดีของผู้พิพากษาสมทบ

ในศาลแรงงาน” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2545

เอกวิทย์ ญาณวัฒนา. “การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2543

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวจรรยา แตงมณี
วัน – เดือน – ปีเกิด	13 ธันวาคม 2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2542

DRPU