

รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง  
“การพัฒนาระบบวิธีพิจารณาคดีแรงงานในระบบไต่สวน”

โดย

ดร. ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์  
คณะนิติศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เสนอ

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

กรกฎาคม ๒๕๕๖

## รายงานการศึกษาวิจัย

### เรื่อง “การพัฒนาระบบวิธีพิจารณาคดีแรงงานในระบบไต่สวน”

#### ๑. หลักการและเหตุผล

เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มีสาระสำคัญคือ คดีแรงงานมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการจ้างงานและสิทธิทางด้านแรงงานซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่นายจ้างและลูกจ้างมีลักษณะที่ไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีผู้พิพากษาที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านแรงงาน โดยการมีส่วนร่วมของผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อีกทั้งการดำเนินคดีในศาลแรงงานต้องเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว ประหยัด เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความกันและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริกัน ตลอดจนจำเป็นต้องยกเว้นชั้นตอนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยมีการกำหนดกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ดังกล่าว พบว่า มีข้อมูลที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของศาลแรงงานกลางระบุเกี่ยวกับวิธีพิจารณาในศาลแรงงานว่า “...ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มีระบบพิจารณาคดีแรงงานโดยใช้ระบบไต่สวน ไม่ใช่ระบบกล่าวหาซึ่งใช้อยู่ในศาลยุติธรรมตามธรรมดา ระบบนี้ผู้พิพากษาเท่านั้นที่มีอำนาจซักถามคู่ความและพยาน ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปโดยรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างโดยไม่จำเป็นต้องมีการตั้งทนาย ซึ่งถ้าใช้ระบบกล่าวหาตามปกติลูกจ้างก็จะเสียเปรียบ เพราะไม่สามารถจ้างทนายความที่มีชื่อเสียงให้ว่าความแทนตนได้ ดังนั้นกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานจึงต้องให้ศาลมีหน้าที่ค้นหาความจริง (ตามระบบไต่สวน) เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องมากกว่าการใช้ระบบกล่าวหา ซึ่งวางอยู่บนหลักการที่ว่า “ผู้ใดกล่าวอ้างข้อเท็จจริงใด ผู้นั้นมีหน้าที่นำสืบความมียุ่จริงของข้อเท็จจริงนั้น” การดำเนินกระบวนการพิจารณาจึงเป็นหน้าที่ของศาล ปัญหาในทางปฏิบัติส่วนใหญ่ในศาลยุติธรรมก็คือ ศาลยุติธรรมใช้ระบบกล่าวหา ทำให้ตัวผู้พิพากษา ทนายความ และคู่ความ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในคดี ยังยึดติดรูปแบบของระบบกล่าวหาดังกล่าว ทางแก้ในเรื่องดังกล่าวก็คือ จะต้องมีการสร้างความรับรู้ให้กับผู้พิพากษา หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องและประชาชนให้น่า “ระบบไต่สวน” มาใช้กับการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดหลายประการและไม่อาจกล่าวได้ว่ากระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานเป็นระบบไต่สวนอย่างแท้จริง มีการเรียกร้องขององค์กรทางแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน

ด้านแรงงาน และนักวิชาการด้านแรงงานและด้านสิทธิมนุษยชนส่วนหนึ่งให้มีการปฏิรูปศาลแรงงานให้มีกระบวนการพิจารณาตามระบบไต่สวน แต่ในขณะเดียวกัน จากการดำเนินงานขององค์กรทางแรงงานและภาคีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่า กระบวนการพิจารณาคดีที่ใช้อยู่ในศาลแรงงานกลางมีนบุรีนั้น น่าจะเป็นศาลที่ใช้กระบวนการในระบบไต่สวน ส่งผลให้การดำเนินคดีมีความรวดเร็ว ศาลได้รับข้อเท็จจริงที่ครบถ้วนถูกต้องแก่การวินิจฉัยและพิพากษาคืออย่างเที่ยงธรรม ควรได้ศึกษาบทเรียนและนำมาเผยแพร่ขยายผลต่อไป

การแก้ปัญหากระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานในประเทศไทยดังกล่าวข้างต้นนั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบกับระบบของต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป โดยระบบกฎหมายที่ผู้ศึกษาเลือกที่จะศึกษาเพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการปรับปรุงกฎหมายไทย ได้แก่ระบบกฎหมายเยอรมัน โดยในระบบกฎหมายเยอรมันนั้นเป็นระบบกฎหมายเดียวที่มีการแยกศาลแรงงานออกเป็นเอกเทศจากศาลในระบบอื่นๆ ทั้งศาลยุติธรรมและศาลปกครอง โดยมีศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกาในคดีแรงงานเป็นของตนเอง ระบบดังกล่าวจึงเป็นระบบที่มีความพยายามในการสร้างรูปแบบเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ที่วางอยู่บนหลักการของการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของศาลแรงงานและผู้พิพากษาในคดีแรงงาน จึงเป็นระบบที่มีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาเพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการพัฒนากฎหมายไทยต่อไป

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จึงนำมาสู่การศึกษาวิจัยในเรื่อง “การพัฒนากระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในระบบไต่สวน” ฉบับนี้

## ๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๒.๑ เพื่อศึกษา ทบทวนหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีในระบบไต่สวนและการนำมาปรับใช้ในคดีแรงงาน โดยกล่าวถึงตัวอย่างของต่างประเทศด้วย

๒.๒ เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีเพื่อเป็นกรณีศึกษา ทั้งนี้ เพื่อพัฒนากระบวนการพิจารณาคดีแรงงานในระบบไต่สวนตลอดจนเผยแพร่ประสบการณ์ดังกล่าวต่อผู้พิพากษาในศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หน่วยงานในระดับนโยบายและภาคีที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อเสนอแนะการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อกำหนดศาลแรงงานเพื่อพัฒนาไปสู่ระบบไต่สวนอย่างแท้จริง

อนึ่ง การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ จะต้องเชื่อมประสานกับคณะกรรมการการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ในคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย และโดยความร่วมมือของภาคีที่เกี่ยวข้อง

### ๓. ขอบเขตงาน

๓.๑ ศึกษา และรวบรวมหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในระบบไต่สวน และความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการนำมาใช้ในคดีแรงงาน โดยระบุตัวอย่างของต่างประเทศประกอบด้วย

๓.๒ วิเคราะห์และสังเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและจัดทำรายงานการศึกษาในเรื่องดังกล่าว

อนึ่ง ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้และเผยแพร่บทเรียน ตลอดจนประสบการณ์ของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีต่อศาลแรงงานและภาคีที่เกี่ยวข้อง ควรเป็นการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงานร่วมกับผู้ศึกษาวิจัย

๓.๓ จัดทำข้อเสนอแนะการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และจัดทำข้อกำหนดศาลแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน เพื่อรองรับกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานตามระบบไต่สวน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศาลแรงงานในอนาคต

### ๔. ผู้ศึกษาวิจัย

อาจารย์ ดร. ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

## เค้าโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานในระบบไต่สวน”

|                                                                                                                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ๑. บทนำ.....                                                                                                                                                                                            | 9  |
| ๑.๑ หลักการดำเนินคดีโดยองค์กรตุลาการ.....                                                                                                                                                               | 9  |
| ๑.๑.๑ หลักการพิจารณาพิพากษาคดีตามระบบกล่าวหา.....                                                                                                                                                       | 9  |
| ๑.๑.๒ หลักการพิจารณาพิพากษาคดีตามระบบไต่สวน.....                                                                                                                                                        | 10 |
| ๑.๒ สภาพปัญหาคดีแรงงานที่นำมาสู่การศึกษาวิจัย.....                                                                                                                                                      | 12 |
| ๑.๒.๑ สภาพการอภิปรายทางวิชาการเรื่องวิธีพิจารณาคดีแรงงาน.....                                                                                                                                           | 12 |
| ๑.๒.๒ ข้อเรียกร้องขององค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานและองค์กร<br>ภาคเอกชนอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงาน.....                                                              | 18 |
| ๒. ปัญหาการดำเนินคดีในศาลแรงงาน.....                                                                                                                                                                    | 18 |
| ๒.๑ หลักการพิจารณาคดีแรงงานตามระบบไต่สวนที่ปรากฏในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน<br>และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนิน<br>กระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖..... | 18 |
| ๒.๑.๑. หลักความสะดวก.....                                                                                                                                                                               | 19 |
| ๒.๑.๒ หลักความประหยัด.....                                                                                                                                                                              | 20 |
| ๒.๑.๓ หลักความรวดเร็ว.....                                                                                                                                                                              | 21 |
| ๒.๑.๔ หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม.....                                                                                                                                                                   | 22 |
| ๒.๑.๕ หลักการส่งเสริมการประนีประนอมยอมความเพื่อโอกาสในการกลับไปทำงาน<br>ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง.....                                                                                            | 23 |
| ๒.๒ การอภิปรายทางวิชาการเกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่ไม่เป็นไปตามระบบไต่<br>สวน.....                                                                                                           | 23 |
| ๒.๒.๑ แนวคำพิพากษาศาลฎีกาในการนำกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้ในการ<br>พิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน โดยผลของมาตรา ๓๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาล<br>แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.....                 | 24 |
| ๒.๒.๒ ปัญหาเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร (พนักงานตรวจแรงงาน, คณะกรรมการแรงงาน<br>สัมพันธ์) ไม่สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานได้ก่อนที่จะมาสู่การ<br>พิจารณาของศาลแรงงาน.....                                          | 26 |
| ๒.๒.๓ ปัญหาคุณสมบัติของผู้พิพากษาศาลยุติธรรมที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาคดี<br>แรงงาน.....                                                                                                                  | 27 |

|                                                                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ๒.๒.๔ ปัญหาคุณสมบัติและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน.....                                                                                                          | 29 |
| ก. ปัญหาเรื่องอายุและคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย.....                                                                                    | 29 |
| ข. ปัญหาการเลือกหรือคัดสรรผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน.....                                                                                                                   | 31 |
| ๒.๒.๕ ปัญหาการพิจารณาทำคำวินิจฉัยร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบ.....                                                                            | 32 |
| ๒.๒.๖ ปัญหาการประนีประนอมยอมความข้อพิพาทแรงงานระหว่างการพิจารณาคดีแรงงาน.....                                                                                              | 33 |
| ก. การอภิปรายทางวิชาการเรื่องข้อเสียของการประนีประนอมยอมความในคดีแรงงาน.....                                                                                               | 33 |
| ข. ข้อเสนอทางวิชาการให้มีการยกเลิกกระบวนการประนีประนอมยอมความในคดีแรงงาน.....                                                                                              | 34 |
| ค. วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการยกเลิกกระบวนการประนีประนอมยอมความในคดีแรงงาน.....                                                                              | 35 |
| ๒.๒.๗ ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน.....                                                                                                               | 36 |
| ๒.๒.๘ ปัญหากรณีในคดีแรงงานไม่สามารถอุทธรณ์ปัญหาข้อเท็จจริงไปยังศาลฎีกาได้.....                                                                                             | 37 |
| ๒.๒.๙ สรุปภาพรวมของปัญหาการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่ไม่เป็นไปตามระบบได้สวน.....                                                                                           | 38 |
| <br>๓. ข้อสังเกตจากการดำเนินงานขององค์กรแรงงานและภาคที่เกี่ยวข้องต่างๆ เกี่ยวกับความสัมฤทธิ์ผลในการนำกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแบบได้สวนมาใช้โดยศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี..... | 39 |
| ๓.๑ กระบวนการวิธีพิจารณาของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีที่แตกต่างจากศาลแรงงานอื่นๆ.....                                                                                        | 40 |
| ๓.๑.๑ คำสัมภาษณ์ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี.....                                                                                                                    | 40 |
| ๓.๑.๒ คำสัมภาษณ์นายเดชธนา เพ็ชรธนาภา ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี และนางสาวจิรสุมัย ณ หนองคาย ทนายความสำนักกฎหมายมีสิทธิ์.....                                   | 43 |
| ก. ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒....                                        | 44 |
| ข. ลักษณะเฉพาะของการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีและที่มาของลักษณะเฉพาะดังกล่าว.....                                                                           | 44 |
| ค. กระบวนการไต่ถามไต่สวนในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี.....                                                                                                                    | 45 |

|                                                                                                                                                                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ง. กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีนบุรีและผู้พิพากษาสมทบ.....                                                                                                                                                      | 46        |
| ๓.๒ ตัวอย่างคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางมีนบุรี.....                                                                                                                                                                                       | 46        |
| ๓.๓ วิเคราะห์กรอบความชอบด้วยกฎหมายของการดำเนินการของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี48                                                                                                                                                           |           |
| ๓.๔ บทเรียนที่ได้จากการดำเนินการของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖..... | 49        |
| <b>๔. วิธีพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงานในต่างประเทศ: กรณีศึกษาประเทศเยอรมนีในฐานะประเทศที่มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นศาลสาขาพิเศษแยกออกจากการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม.....</b>                                                          | <b>51</b> |
| ๔.๑ คำอธิบายเบื้องต้นเกี่ยวกับระบบศาลในประเทศเยอรมนี.....                                                                                                                                                                                | 51        |
| ๔.๒ โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงาน.....                                                                                                                                                                                                   | 53        |
| ๔.๒.๑ โครงสร้างศาลแรงงาน.....                                                                                                                                                                                                            | 53        |
| ๔.๒.๑.๑ ศาลแรงงานชั้นต้น.....                                                                                                                                                                                                            | 54        |
| ๔.๒.๑.๒ ศาลแรงงานมลรัฐ.....                                                                                                                                                                                                              | 54        |
| ๔.๒.๑.๓ ศาลแรงงานสหพันธ์.....                                                                                                                                                                                                            | 55        |
| ๔.๒.๓ เขตอำนาจศาลแรงงาน.....                                                                                                                                                                                                             | 55        |
| ๔.๒.๓.๑ เขตอำนาจศาลแรงงานกรณีศาลแรงงานต้องตัดสินในรูปของคำพิพากษา (Urteilsverfahren).....                                                                                                                                                | 56        |
| ๔.๒.๓.๒ เขตอำนาจศาลแรงงานกรณีศาลแรงงานต้องตัดสินในรูปของการทำเป็นคำสั่ง (Beschlussverfahren).....                                                                                                                                        | 58        |
| ๔.๓ รัฐบัญญัติว่าด้วยการพิจารณาคดีในศาลแรงงานระดับสหพันธ์: ประวัติศาสตร์การร่างกฎหมายลักษณะเฉพาะ และวัตถุประสงค์ของกฎหมาย.....                                                                                                           | 58        |
| ๔.๔ คู่กรณีในคดีแรงงานและตัวแทนดำเนินคดีแรงงาน.....                                                                                                                                                                                      | 60        |
| ๔.๔.๑ ผู้มีสิทธิดำเนินคดีในศาลแรงงาน.....                                                                                                                                                                                                | 60        |
| ๔.๔.๒ ผู้มีความสามารถเป็นตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินคดีแรงงาน.....                                                                                                                                                                | 61        |
| ๔.๔.๓ บทบัญญัติว่าด้วยเงินช่วยเหลือในการดำเนินคดีและทนายความที่ศาลจัดให้แก่คู่ความ.....                                                                                                                                                  | 62        |
| ๔.๕ การฟ้องคดีและกระบวนการวิธีพิจารณาในศาลแรงงาน.....                                                                                                                                                                                    | 63        |
| ๔.๕.๑ การฟ้องคดีแรงงาน.....                                                                                                                                                                                                              | 63        |
| ๔.๕.๒ กระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน.....                                                                                                                                                                                                   | 64        |
| ๔.๕.๒.๑ กระบวนการพิจารณาในการทำคำพิพากษาศาลแรงงาน.....                                                                                                                                                                                   | 64        |

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ก. หลักการพื้นฐานของกระบวนการวิธีพิจารณา.....                                            | 64 |
| ข. การรับฟ้อง.....                                                                       | 65 |
| ค. การไต่ถาม.....                                                                        | 66 |
| ง. การพิจารณาขององค์คณะ.....                                                             | 67 |
| จ. การสิ้นสุดกระบวนการพิจารณา.....                                                       | 68 |
| ๔.๕.๒.๒ กระบวนการพิจารณาในการในการทำคำสั่งศาลแรงงาน.....                                 | 70 |
| ก. หลักการพื้นฐานของกระบวนการพิจารณา.....                                                | 71 |
| ข. การสิ้นสุดกระบวนการวิธีพิจารณา.....                                                   | 72 |
| ๔.๖ ผู้พิพากษาศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน.....                                 | 72 |
| ๔.๖.๑ โครงสร้างการจัดองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน.....                            | 72 |
| ๔.๖.๒ คุณสมบัติและการแต่งตั้งผู้พิพากษาอาชีพเป็นหัวหน้าองค์คณะในคดีแรงงาน.....           | 73 |
| ๔.๖.๓ ผู้พิพากษาสมทบ.....                                                                | 74 |
| ๔.๖.๓.๑ การแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ.....                                                   | 74 |
| ๔.๖.๓.๒ เงื่อนไขในการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ.....                                         | 75 |
| ๔.๖.๓.๓ ผู้พิพากษาสมทบที่เป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง.....                                      | 76 |
| ๔.๖.๓.๔ ผู้พิพากษาสมทบที่เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง.....                                      | 77 |
| ๔.๖.๓.๕ ข้อห้ามการแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้พิพากษาสมทบ.....                                   | 77 |
| ๔.๖.๓.๖ การคุ้มครองผู้พิพากษาสมทบ.....                                                   | 78 |
| ๔.๖.๓.๗ การถอดถอนผู้พิพากษาสมทบออกจากตำแหน่ง.....                                        | 78 |
| ๔.๖.๓.๘ เบี้ยปรับกรณีผู้พิพากษาสมทบฝ่าฝืนหน้าที่.....                                    | 80 |
| ๔.๖.๓.๙ คณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน.....                                | 80 |
| ก. โครงสร้าง.....                                                                        | 81 |
| ข. อำนาจหน้าที่.....                                                                     | 81 |
| ๔.๖.๔ หลักการพิจารณาและมีมติในองค์คณะของศาลแรงงาน.....                                   | 83 |
| ๔.๗ การอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานชั้นต้นไปยังศาลแรงงานมลรัฐ.....                          | 83 |
| ๔.๘ การโต้แย้งคำพิพากษาศาลแรงงานมลรัฐไปยังศาลแรงงานระดับสหพันธ์.....                     | 84 |
| ๔.๙ สรุปผลและประเมินกระบวนการพิจารณาในระบบได้ส่วนในคดีแรงงานของศาลแรงงาน<br>เยอรมัน..... | 84 |
| ๔.๙.๑ กระบวนการวิธีพิจารณาตามระบบกล่าวหาหรือระบบได้ส่วน.....                             | 85 |
| ๔.๙.๒ ความพยายามกำหนดกระบวนการวิธีพิจารณาให้มีความรวดเร็ว.....                           | 86 |
| ๔.๙.๓ การกำหนดกระบวนการไต่ถามไว้ในกฎหมายศาลแรงงานอย่างละเอียด.....                       | 86 |

|                                                                                                                     |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| ๔.๕.๔ การกำหนดบทบาทหน้าที่และกระบวนการทำงานของผู้พิพากษาสมทบไว้ใน<br>กฎหมายศาลแรงงานอย่างละเอียด.....               | 86         |
| <b>๕. บทวิเคราะห์กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานในระบบไต่สวนในทั้งสองระบบกฎหมายในมุมมอง<br/>กฎหมายเปรียบเทียบ.....</b> | <b>88</b>  |
| ๕.๑ เปรียบเทียบหลักการดำเนินคดีแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย.....                                                       | 88         |
| ๕.๒ จุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานทั้งสองระบบตามกฎหมายที่มีผล<br>ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน.....     | 89         |
| ๕.๓ ปัญหาคุณสมบัติและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานในทั้งสอง<br>ระบบกฎหมาย.....                 | 92         |
| ๕.๔ ปัญหาบทบาทผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน.....                                                        | 94         |
| ๕.๕ ปัญหาการประนีประนอมยอมความข้อพิพาทแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย.....                                                | 95         |
| <b>๖. ข้อเสนอในเชิงหลักการในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้ระบบไต่สวนในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน<br/>ไทย.....</b>         | <b>97</b>  |
| <b>๗. ร่างแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินคดีในศาลแรงงาน.....</b>                                             | <b>98</b>  |
| ๗.๑ ร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๒๒.....                        | 99         |
| ๗.๒ ร่างแก้ไขเพิ่มเติมข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๕๖.....                | 102        |
| <b>๘. ตารางสรุปเปรียบเทียบกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานตามกฎหมายเดิมกับ<br/>ร่างกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติม.....</b>           | <b>104</b> |
| <b>เอกสารอ้างอิง.....</b>                                                                                           | <b>110</b> |

## ๑. บทนำ

### ๑.๑ หลักการดำเนินคดีโดยองค์กรตุลาการ

หลักการดำเนินคดีโดยศาลหรือหลักการค้นหาความจริงแห่งคดีโดยศาลนั้นสามารถแยกออกได้เป็นสองระบบด้วยกัน ซึ่งแต่ละระบบนั้นจะมีความแตกต่างกันในสาระสำคัญอยู่ที่บทบาทของศาลหรือตุลาการในการทำหน้าที่ค้นหาความจริงแห่งคดี บทบาทดังกล่าวของศาลหรือองค์กรตุลาการนั้น ย่อมส่งผลถึงหน้าที่หรือภาระการนำสืบของกลุ่มความในแต่ละระบบการพิจารณาคดีด้วย หลักการดำเนินคดีโดยองค์กรตุลาการหรือหลักการค้นหาความจริงแห่งคดีทั้งสองระบบนี้ ได้แก่ หลักการพิจารณาพิพากษาคดีตามระบบกล่าวหา (Inquisitorial System) และหลักการพิจารณาพิพากษาคดีตามระบบไต่สวน (Accusatorial System) โดยความแตกต่างที่สำคัญที่สุดของหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาในทั้งสองระบบได้แก่คำถามพื้นฐานที่ว่า “ใครจะเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการค้นหาข้อเท็จจริงในคดี”<sup>\*</sup> โดยการพิจารณาในประเด็นนี้จะมีประโยชน์ในแง่ที่ว่า จะทำให้เราสามารถทราบได้ว่า แท้จริงแล้วหลักการดำเนินคดีในศาลแรงงานตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น เป็นไปตามระบบกล่าวหาหรือระบบไต่สวน

#### ๑.๑.๑ หลักการพิจารณาพิพากษาคดีตามระบบกล่าวหา

หลักการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลตามระบบกล่าวหาวางอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ในคดีแพ่งทุกๆ ไปนั้น คู่ความทั้งสองฝ่ายมีฐานะทางกฎหมายและความสามารถในการต่อสู้คดีที่เท่าเทียมกัน ดังนั้นเพื่อความยุติธรรม ศาลจะปล่อยให้คู่ความทั้งสองฝ่ายได้ทำหน้าที่ในการนำสืบให้ศาลเห็นถึงความมีอยู่จริงของข้ออ้างข้อเถียงที่คู่ความทั้งสองฝ่ายนำเสนอต่อศาล โดยศาลในระบบที่ใช้กระบวนการวิธีพิจารณาแบบกล่าวหา นั้น จะทำหน้าที่เป็นเพียงคนกลางแห่งคดี ที่คอยทำหน้าที่กำกับให้คู่ความทั้งสองฝ่ายได้ต่อสู้คดีกันให้เป็นไปตามกฎหมายวิธีพิจารณาหรือกติกาตามกฎหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ โดยศาลในระบบนี้จะผูกพันและจำกัดตนเองอยู่กับพยานหลักฐานและข้ออ้างข้อเถียงที่คู่ความทั้งสองฝ่ายนำเสนอเท่านั้น โดยจะไม่ก้าวล่วงเข้าไปค้นหาข้อเท็จจริงแห่งคดีที่อยู่นอกเหนือพยานหลักฐานที่คู่ความทั้งสองฝ่ายนำเสนอ

<sup>\*</sup> บรรเจิด สิงคนิต, หลักการแสวงหาความจริงโดยศาล (Untersuchungsgrundsatz) ของศาลรัฐธรรมนูญเยอรมัน, วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๒, มิถุนายน ๒๕๔๕, หน้า ๓๑๘

โดยสรุปเราสามารถอธิบายลักษณะสำคัญของกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลตามระบบ กล่าวหาออกได้เป็นประการต่างๆ ดังต่อไปนี้<sup>๒</sup>

๑. หลักการใช้กระบวนการพิจารณาแบบกล่าวหานั้น โดยหลักแล้วจะใช้กับข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้ง เรื่องผลประโยชน์ต่างๆ ระหว่างคู่ความด้วยกันเอง ซึ่งหมายความว่า ข้อพิพาทดังกล่าวนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ ประโยชน์สาธารณะที่เรียกร้องให้ศาลต้องทำหน้าที่เพิ่มขึ้นในการแสวงหาข้อเท็จจริงแห่งคดีเพื่อคุ้มครอง ประโยชน์ของส่วนรวมแต่อย่างใด

๒. การพิจารณาพิพากษาคดีตามระบบกล่าวหานี้ วางอยู่บนหลักการพื้นฐานที่ว่า คู่กรณีทั้งสองฝ่าย นั้นมีฐานะทางกฎหมายที่เท่าเทียมกัน และมีความสามารถในการต่อสู้คดีที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังนั้น การ พิจารณาคดีในระบบกล่าวหาจึงไม่มีแนวคิดที่จะให้ความช่วยเหลือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่กฎหมาย สันนิษฐานว่าเป็นฝ่ายที่ต้องตกเป็นผู้ที่ต้องเสียเปรียบในคดีแต่อย่างใด โดยความสามารถในการต่อสู้คดีที่ไม่ เท่าเทียมกันนั้นมักเกิดขึ้นในกรณีที่เอกสารหรือพยานหลักฐานต่างๆ ที่ต้องใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้น อยู่ในความครอบครองของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปมักจะเป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งทำให้คู่กรณีอีก ฝ่ายหนึ่งไม่สามารถที่จะนำพยานหลักฐานเช่นว่านั้นมาใช้ในการต่อสู้คดีในศาลได้ หากปราศจากซึ่งความ ช่วยเหลือของหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะความช่วยเหลือจากศาล

๓. ผู้พิพากษาจะผูกพันและจำกัดตนเองอยู่กับพยานหลักฐานต่างๆ ที่คู่ความนำเสนอต่อศาล โดยการ ดำเนินกระบวนการพิจารณาจะเป็นไปตามที่คู่ความกำหนดเป็นหลัก และศาลจะต้องวางตนเป็นกลางในการรับ ฟังและประเมินพยานหลักฐานที่แต่ละฝ่ายนำเสนอ

๔. ศาลจะต้องพิจารณาพิพากษาคดีไปบนพื้นฐานของพยานหลักฐานที่คู่ความได้นำสืบอย่างถูกต้อง ในชั้นการพิจารณาในศาลเท่านั้น โดยศาลไม่อาจรับฟังข้อเท็จจริงที่อยู่นอกเหนือข้ออ้างข้อเถียงของคู่ความ ในชั้นพิจารณาได้แต่อย่างใด

#### ๑.๑.๒ หลักการพิจารณาพิพากษาคดีตามระบบไต่สวน

โดยแตกต่างจากศาลในระบบกล่าวหา ซึ่งศาลจะต้องผูกพันตนและจำกัดตนเองอยู่กับข้ออ้างข้อเถียง ของคู่ความที่มีการนำเสนอต่อศาลเท่านั้น ศาลในระบบไต่สวนจะไม่ได้ผูกพันตนอยู่กับข้ออ้างข้อเถียงของ คู่ความเท่านั้น โดยการพิจารณาพิพากษาคดีในระบบไต่สวนนั้น จะเป็นไปตามปรัชญาการต่อสู้คดีที่ว่า ใน

<sup>๒</sup> ดู N. GARY Holtz and LAWSON L. LAMAR, "The Criminal Courts", (McGraw-Hill, Inc., 1991), p. 24 อ้างใน ศิดจาม คงตระกูล, ระบบไต่สวนใน กฎหมายวิธีพิจารณาศีกษาปกครองไทย, วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณະนิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๕๖, หน้า ๒๑

คดีลักษณะดังกล่าวนี้จะไม่มีโจทก์และจำเลย หากแต่จะมีเพียงผู้ไต่สวนและผู้ถูกไต่สวนเท่านั้น<sup>๑</sup> โดยผู้ไต่สวนจะทำหน้าที่ค้นหาความจริงแห่งคดี โดยคำให้การของคู่ความนั้นเป็นเพียงแค่องค์ประกอบส่วนหนึ่งในการพิจารณาคดีของศาลเท่านั้น โดยศาลสามารถรับฟังข้อเท็จจริงต่างๆ ที่อยู่นอกเหนือคำฟ้องคำให้การของคู่กรณีได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ และคู่ความฝ่ายที่ต้องตกเป็นผู้เสียหายเปรียบในคดี

เจตนารมณ์ที่อยู่เบื้องหลังของการกำหนดกระบวนการพิจารณาในระบบไต่สวนนั้น แท้จริงแล้วเป็นความพยายามของรัฐในการที่จะคุ้มครองสิทธิของประชาชน (Rechtschutz) ในกรณีที่ประชาชนเกิดข้อพิพาทขึ้นกับรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งถือว่าการควบคุมการใช้อำนาจบริหาร โดยองค์กรตุลาการอีกช่องทางหนึ่ง<sup>๒</sup> โดยเมื่อเกิดข้อพิพาทระหว่างรัฐหรือหน่วยงานของรัฐกับเอกชนขึ้น เอกชนที่มีข้อพิพาทกับรัฐนั้นมักจะต้องตกเป็นผู้เสียหายเปรียบในคดี หากว่าตนเองมีหน้าที่ต้องนำสืบพยานหลักฐานหรือเอกสารต่างๆ ที่อยู่ในความครอบครองของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้เพราะเอกชนไม่มีอำนาจในการที่จะเรียกพยานหลักฐานหรือเอกสารต่างๆ ที่อยู่ในความครอบครองขององค์กรของรัฐมาใช้ในการต่อสู้คดีได้ การปล่อยให้การต่อสู้คดีเป็นไปตามสภาพการณดังกล่าว ย่อมทำให้ฝ่ายเอกชนต้องตกเป็นผู้ที่ต้องเสียหายเปรียบในคดี และท้ายที่สุดก็ย่อมตกเป็นผู้แพ้คดีในที่สุด ศาลจึงมีหน้าที่ในการช่วยเหลือคู่ความฝ่ายที่ต้องตกเป็นผู้เสียหายเปรียบในคดีในการนำสืบถึงความมีอยู่จริงหรือพยานหลักฐานต่างๆ โดยเฉพาะพยานหลักฐานที่อยู่ในความครอบครองของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่ออำนวยความยุติธรรมให้เกิดแก่คู่ความอย่างแท้จริง

โดยเราอาจจะสรุปลักษณะสำคัญของกระบวนการวิธีพิจารณาคดีตามระบบไต่สวนและบทบาทหน้าที่ของศาลในระบบดังกล่าวได้ดังต่อไปนี้<sup>๓</sup>

๑. การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีถือเป็นหน้าที่หลักของศาล ไม่ใช่คู่ความ ดังนั้นศาลจึงมีหน้าที่ในการถามคำถามเอง และคู่ความจะให้ข้อเท็จจริงได้ต่อเมื่อศาลถามหรือศาลอนุญาตเท่านั้น โดยคู่ความในคดี (ผู้ถูกไต่สวน) มีหน้าที่แต่เพียงช่วยเหลือศาลในการค้นหาความจริงแห่งคดีเท่านั้น

๒. ศาลในระบบไต่สวนไม่จำเป็นต้องผูกพันหรือจำกัดตนเองอยู่กับข้ออ้างข้อเถียงหรือข้อเท็จจริงที่คู่ความกล่าวอ้างเท่านั้น แต่ศาลอาจรับฟังพยานหลักฐานหรือข้อเท็จจริงนอกเหนือจากที่คู่ความนำสืบได้ โดยศาลในระบบนี้จะทำหน้าที่ในเชิงริเริ่มดำเนินการ (active) มากยิ่งขึ้น มิใช่แต่เพียงรอข้อเท็จจริงที่มีการนำสืบโดยคู่ความเท่านั้น หน้าที่ของศาลเช่นนี้ย่อมสำเร็จลงได้ด้วยเครื่องมือเครื่องมือนานาประการของศาลตามที่

<sup>๑</sup> วิรัช ช้างหัวหน้า, การบริหารจัดการคดีเพื่อการพิจารณาคดีด้วยความรวดเร็ว คำนึงและเป็นธรรม, สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๔๘, หน้า ๕

<sup>๒</sup> เปรียบเทียบ Thomas Würtenberger, Verwaltungsprozessrecht, 2. Aufl., München 2006, S. 2.

<sup>๓</sup> N. GARY Holten and LAWSON L. LAMAR, "The Criminal Courts", (McGraw-Hill, Inc., 1991), p.24 อ้างใน คีตงาม คงตระกูล, อ้างแล้ว, หน้า ๒๓

กฎหมายได้กำหนดไว้เช่น การมีเจ้าพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่คอยให้ความช่วยเหลือศาลในการสืบค้นหรือทำให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงหรือหลักฐานที่จะใช้ในการพิพากษาคดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยานหลักฐานที่อยู่ในความครอบครองของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเอกชนซึ่งเป็นคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งไม่อาจหามาเพื่อใช้ในการต่อสู้คดีตามข้ออ้างข้อเถียงของตนได้

## ๑.๒ สภาพปัญหาคดีแรงงานที่นำมาสู่การศึกษาวิจัย

### ๑.๒.๑ สภาพการอภิปรายทางวิชาการเรื่องวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

การจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น เกิดขึ้นจากความเห็นร่วมกันทั้งในทางวิชาการและในทางปฏิบัติของสังคมแรงงานที่ว่า ข้อพิพาททางแรงงาน หรือคดีแรงงาน ซึ่งเป็นคดีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งไม่มีความสามารถในการต่อสู้คดีได้อย่างเท่าเทียมกัน เพราะความแตกต่างกันในเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจและความสามารถในการต่อสู้คดีนั้น ไม่ควรได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีโดยศาลแพ่ง ซึ่งมีกระบวนการพิจารณาตามระบบกล่าวหา ซึ่งเป็นการพิจารณาคดีไปตามหลักที่ว่า ผู้ใดกล่าวอ้างข้อเท็จจริงใด ผู้นั้นมีหน้าที่นำสืบถึงความมีอยู่จริงของข้อเท็จจริงนั้น<sup>๖</sup> โดยการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแพ่งหรือศาลยุติธรรมในรูปแบบทั่วไปนั้น ศาลจะไม่ทำหน้าที่เป็นผู้ค้นหาความจริงแห่งคดีเอง หากแต่จะปล่อยให้เป็นที่ของคู่ความในคดีที่จะใช้เทคนิคทางกฎหมายหรือเทคนิคในกระบวนการพิจารณา เพื่อผลแพ้ชนะกันในคดี<sup>๗</sup> หลักการต่อสู้คดีเช่นว่านี้ ย่อมทำให้ลูกจ้าง ซึ่งโดยปกตินั้นจะเป็นผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี และมีความสามารถในการต่อสู้คดีที่ไม่เท่าเทียมกับฝ่ายนายจ้างนั้น ต้องตกเป็นผู้เสียเปรียบในคดี<sup>๘</sup> เพราะลูกจ้างไม่มีความสามารถที่จะนำสืบพยานเอกสาร หรือหลักฐานต่างๆ ที่อยู่ในความครอบครองของนายจ้างได้ อีกทั้งการต่อสู้คดีที่ยาวนานในศาลแพ่ง ย่อมเป็นการบั่นทอนทั้งกำลังทุนทรัพย์และขวัญกำลังใจของลูกจ้าง และในท้ายที่สุดอาจจำต้องยอมถอนฟ้องคดีไป เพราะไม่สามารถแบกรับความกดดันและค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดีได้

ข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นทำให้เกิดข้อเรียกร้องให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงาน แยกออกจากการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแพ่ง ซึ่งมีเขตอำนาจเหนือคดีแรงงานอยู่แต่เดิม โดยความถ่วงเทียงแรกๆ ของความพยายามจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นในระบบกฎหมายไทย

<sup>๖</sup> เปรียบเทียบ วาสนา คำดี, บันทึกการสัมมนาปฏิรูปกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงาน วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๔๓, ใน บัณฑิตย ธรชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), จัดพิมพ์โดย มูลนิธิธรรมา พงศ์พันธ์, สนับสนุนโดย ศูนย์อมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๔, กรุงเทพฯ, หน้า ๑๓

<sup>๗</sup> ฌรงค์ โงหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการดำเนินคดีแรงงาน”, วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๒, มิถุนายน ๒๕๔๕, หน้า ๓๑๔

<sup>๘</sup> เปรียบเทียบ บัณฑิตย ธรชัยเศรษฐวุฒิ, สรุปผลการประชุมระดมสมองเพื่อปฏิรูปศาลแรงงาน, ใน: บัณฑิตย ธรชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), ผู้สนับสนุนทางปฏิรูปศาลแรงงาน, จัดพิมพ์โดย มูลนิธิธรรมา พงศ์พันธ์, สนับสนุนโดย ศูนย์อมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๔, กรุงเทพฯ, หน้า ๑๓

คือการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๑๗ ที่ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา ๒๑๒ ถึงแนวทางในการจัดตั้งศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานแยกออกจากศาลแพ่ง ความว่า “ศาลปกครองและศาลในสาขาแรงงาน สาขาภาษีอากร หรือสาขาสังคม จะจัดตั้งขึ้นได้ก็แต่โดยพระราชบัญญัติ”<sup>๙</sup> และต่อมาในปี ๒๕๑๘ ผู้ร่างกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ได้บัญญัติไว้ในบทเฉพาะการของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๖๓ ว่า “ในระหว่างที่ยังไม่ได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับ ให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศาลแรงงาน” ซึ่งจากการบัญญัติในลักษณะดังกล่าวไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มและความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน หรือข้อพิพาทแรงงาน แยกต่างหากจากการพิจารณาพิพากษาของศาลแพ่ง และในท้ายที่สุด พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ก็ได้มีการประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๒๒ ภายหลังจากที่ได้มีการอภิปรายกันเป็นเวลานานในเรื่องเขตอำนาจ และวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ที่ต้องการให้เป็นศาลชำนาญพิเศษที่มีอำนาจหน้าที่เหนือคดีหรือข้อพิพาทแรงงาน และต้องการให้มีกระบวนการพิจารณาเป็นพิเศษที่สอดคล้องกับความต้องการในการคุ้มครองลูกจ้าง ผู้ซึ่งต้องเป็นฝ่ายเสียเปรียบในกระบวนการพิจารณาให้มากยิ่งขึ้น

เราอาจกล่าวได้ว่า แนวทางในการจัดตั้งศาลแรงงานให้เป็นศาลที่มีอำนาจหน้าที่เฉพาะเหนือข้อพิพาทหรือคดีแรงงานนั้น สามารถสรุปแนวทางในการจัดตั้งออกได้เป็นสองประการด้วยกัน คือ

ในประการที่หนึ่งนั้น ศาลแรงงานจะต้องเป็นศาลที่มีเขตอำนาจหน้าที่เฉพาะเป็นพิเศษแยกต่างหากจากศาลแพ่ง ซึ่งเป็นศาลที่มีเขตอำนาจเหนือข้อพิพาทแรงงานอยู่แต่เดิม โดยมาตรา ๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒<sup>๑๐</sup> กำหนดให้ข้อพิพาทดังต่อไปนี้ เป็นคดีแรงงานที่อยู่ในเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งของศาลแรงงาน

๑. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๒. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๓. กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

<sup>๙</sup> โปรดดู อภิธานะจารุ, การร่างกฎหมายเพื่อจัดตั้งศาลแรงงานไทย, ใน บัญญัติ ธนรัชเศรษฐ์ (บรรณาธิการ), เส้นทางปฏิรูปศาลแรงงาน, จัดพิมพ์โดยมูลนิธิธรรมดี พงศ์พจน์, สนับสนุนโดย ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๔, กรุงเทพฯ, หน้า ๘

<sup>๑๐</sup> แก้ไขเพิ่มเติมครั้งสุดท้ายโดยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

๔. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน\*\*

๕. คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

๖. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

๗. คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนบัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอน และวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

ในประการที่สองนั้น โดยผลของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น ศาลแรงงานจะต้องมีกระบวนการพิจารณาคดีเป็นพิเศษที่แตกต่างจากกระบวนการพิจารณาของศาลแพ่ง ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหากระบวนการพิจารณาคดีแรงงานในศาลแพ่งที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นฝ่ายที่ต้องตกเป็นผู้เสียเปรียบในคดี หลักการสำคัญของการดำเนินคดีในศาลแรงงานที่มีความแตกต่างจากการดำเนินคดีในศาลแพ่งนั้น ปรากฏอยู่ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.

\*\* เป็นที่น่าสังเกตว่า ในขณะที่มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น ยังไม่มีการจัดตั้งศาลปกครองขึ้น แม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๑๗ จะระบุไว้ในมาตรา ๑๒๑ เช่นเดียวกันว่า สามารถจัดตั้งศาลปกครองขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีปกครองได้ ดังนั้น ในชั้นคดียุติธรรมจึงยังไม่มีปัญหาเรื่องเขตอำนาจกับศาลปกครอง ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทเรื่องการได้แก่ค่าวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แม้ข้อโต้แย้งการใช้อำนาจขององค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นข้อพิพาททางปกครองประการหนึ่งก็ตาม ต่อมาเมื่อมีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ผู้ร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้แก้ปัญหาเรื่องเขตอำนาจศาลปกครองและศาลแรงงานเหนือข้อพิพาทระหว่างองค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมายแรงงานกับเอกชน โดยได้กำหนดให้คดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลชำนัญพิเศษอยู่แต่เดิมนั้น ไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครอง แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า การแก้ปัญหาในลักษณะดังกล่าวนี้ ท้ายที่สุดแล้วยังไม่สามารถตอบคำถามสำคัญได้ว่า คดีข้อพิพาทในลักษณะดังกล่าว เมื่อพิจารณาจากธรรมชาติหรือลักษณะแห่งคดีแล้ว จะมีลักษณะเป็นคดีแรงงาน หรือคดีปกครองกันแน่

๒๕๒๒<sup>๑๖</sup> ซึ่งมีใจความสำคัญว่า คดีแรงงานนั้นควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และการดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น ควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน อีกทั้งยังจำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้นด้วย” นอกจากนี้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานควรได้รับการพิจารณาพิพากษาจากผู้พิพากษาอาชีพที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและทางปฏิบัติของสังคมอุตสาหกรรมเป็นอย่างดี<sup>๑๗</sup> และการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้น ควรมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมในองค์คณะพิจารณาคดีด้วย เพื่อให้การตัดสินคดีแรงงานนั้นได้รับการพิจารณาทั้งในข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติของสังคมแรงงานและอุตสาหกรรมโดยผู้ที่มีความเข้าใจลักษณะของข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง โดยกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานที่ถูกกำหนดให้มีความเป็นพิเศษมากกว่าการพิจารณาในศาลแพ่งเช่นนี้ เป็นที่คาดหมายกันว่า จะสามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่ต้องเสียเปรียบในคดีมากยิ่งขึ้น และจะเป็นการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

วิลาวัลย์ ศรีจันทร์คร<sup>๑๘</sup> ได้สรุปหลักการที่เป็นสาระสำคัญของศาลแรงงานซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นในระบบไตรภาคีในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมีเป้าประสงค์ให้การพิจารณาพิพากษาคดีมีลักษณะที่แตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญา ดังต่อไปนี้

๑. ศาลแรงงานนั้นมีระบบการพิจารณาพิพากษาคดีที่ค่อนข้างไปในทางระบบไต่สวน กล่าวคือ ศาลมิได้ผูกพันตนอยู่เพียงเฉพาะคำฟ้องคำให้การของโจทก์และจำเลย แต่ศาลจะมีบทบาทในการแสวงหาข้อเท็จจริง และเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบที่สามารถ

<sup>๑๖</sup> หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มีความว่า “เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งมีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

<sup>๑๗</sup> นอกจากนี้ผู้ร่างกฎหมายยังได้เน้นย้ำถึงหลักการดำเนินคดีในศาลแรงงานซึ่งควรมีกระบวนการเป็นพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไปไว้ในมาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ อีกด้วยว่า “เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใดๆ ให้บังคับในศาลแรงงานได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว”

<sup>๑๘</sup> Chumpicha, Vivitasevi, Autonomy of Labor Law: Are Thai Labor Courts really Labor Courts?, ดุลพาห, นิตยสารสำนักงานศาลยุติธรรม, เล่ม ๓ ปีที่ ๕๒, กันยายน-ธันวาคม ๒๕๒๘, หน้า ๑๒๖; เปรียบเทียบ วิชัย เอื้ออังกษมากุล, การฟ้องคดีแรงงานง่ายเกินไปจริงหรือ, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒, สิงหาคม ๒๕๒๘, หน้า ๓-๒๒

<sup>๑๙</sup> วิลาวัลย์ ศรีจันทร์คร, แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินคดีโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543), วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๖, ๒๕-๒๖

ประกันความเป็นธรรมให้กับฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่มักไม่มีทนายความเป็นตัวแทนในการต่อสู้คดีได้มากขึ้น ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบที่แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า เป็นระบบที่แตกต่างจากระบบกล่าวหาที่ให้อยู่ในศาลยุติธรรมธรรมดา ด้วยวิธีการเช่นว่านี้ลูกจ้างที่มักจะต้องตกเป็นผู้เสียเปรียบในคดี ก็จะได้รับ ความคุ้มครองในกระบวนการพิจารณามากยิ่งขึ้น

๒. คดีแรงงานนั้นมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญประการหนึ่ง คือการมุ่งให้คู่ความซึ่งเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันนั้น ได้มีโอกาสในการที่จะกลับไปทำงานร่วมกันได้ กระบวนการพิจารณาคดีของศาลแรงงานนั้น จึงไม่ได้มุ่งไปที่ผลแพ้ชนะของคดี แต่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้นจะมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมให้คู่ความสามารถประนีประนอมยอมความกันได้ เสียมากกว่าการมุ่งผลแพ้ชนะแห่งคดี

๓. การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้น ต้องดำเนินการโดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาด้านแรงงาน และเป็นการดำเนินงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งระบบดังกล่าวจะเป็นหลักประกันว่า คู่ความในคดีแรงงานจะได้รับความยุติธรรมมากกว่ากระบวนการปกติที่ให้อยู่ในศาลยุติธรรม

๔. ศาลแรงงานมีอำนาจพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้ อีกทั้งมีอำนาจพิพากษาหรือสั่งให้มีผลผูกพันนายจ้างหรือลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วม แต่ไม่ได้เข้าเป็นคู่ความในคดีได้ด้วย

๕. การดำเนินคดีในศาลแรงงานถือหลักประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม ดังที่ปรากฏอยู่ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

วิลาวัณย์ ศรีจันทร์คร<sup>๖๖</sup> ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ภายหลังมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แล้วก็มีคดีแรงงานที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของศาลแรงงานในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานในประเทศไทย

แต่อย่างไรก็ตาม แม้ความมุ่งหมายในการจัดตั้งศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จะได้แก่ความพยายามให้ศาลแรงงานมีกระบวนการพิจารณาคดีที่แตกต่างจากศาลแพ่ง และให้ได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีจากผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็ตาม แต่นับตั้งแต่มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ กลับมีการค้นพบปัญหาที่เกิดขึ้นกับกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานหลายประการ ที่ทำให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งอาจจะสรุปปัญหาที่มีการอภิปรายกันในทางวิชาการได้ออกเป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้

<sup>๖๖</sup> วิลาวัณย์ ศรีจันทร์คร, เพิ่งอ้าง, หน้า ๒๖

๑. แม้เจตนารมณ์ในการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นจะได้แก่ ความพยายามกำหนดให้ศาลแรงงานมีกระบวนการพิจารณาเป็นพิเศษจากศาลแพ่ง กล่าวคือ เป็นกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีที่สะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะของศาลฎีกานั้น ศาลฎีกาจะใช้ช่องทางตามมาตรา ๓๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เพื่อนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้โดยอนุโลม แต่การใช้โดยอนุโลมของศาลฎีกานั้น กลับกลายเป็นการที่ศาลฎีกา นำหลักในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้กับคดีแรงงานอย่างเคร่งครัด<sup>๙๙</sup> ซึ่งทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นต้องสูญเสียลักษณะเฉพาะที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานไป

๒. ปัญหาที่มีการกล่าวถึงกันมากอีกประการหนึ่งคือปัญหาผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ด้านแรงงานอย่างแท้จริง ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในระหว่างที่ผ่านมานั้น ยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เท่าที่ควร<sup>๑๐๐</sup>

๓. ปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งได้แก่ ปัญหาการประนีประนอมยอมความในศาลแรงงาน โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น มุ่งเน้นให้คู่ความฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ประนีประนอมยอมความกันได้ในทุกขั้นตอนของการพิจารณาคดี<sup>๑๐๑</sup> โดยสันนิษฐานว่า การที่เปิดโอกาสให้คู่ความได้เจรจาประนีประนอมยอมความกันนั้น จะนำมาซึ่งความยุติธรรมแห่งคดี ซึ่งก็คือความพึงพอใจของคู่ความแห่งคดีมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่า การประนีประนอมยอมความในชั้นพิจารณาคดีของศาลแรงงานนั้น อาจนำมาซึ่งความไม่ยุติธรรมแก่คู่ความในคดีฝ่ายลูกจ้างได้ โดยเฉพาะกรณีที่นายจ้างตั้งใจไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด แล้วประสงค์ที่จะเข้าเป็นคู่ความในคดีแรงงานเพื่อหวังว่า ในชั้นของการประนีประนอมยอมความกันในศาลแรงงานนั้น ลูกจ้างจะยอมรับข้อเสนอนายจ้างเพื่อให้คดียุติลงโดยเร็ว แม้ว่าข้อเสนอของนายจ้างนั้นจะมีจำนวนน้อยกว่า

<sup>๙๙</sup> ฅรณงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการดำเนินคดีแรงงาน”, วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๒, มิถุนายน ๒๕๔๕, หน้า ๓๓๒

<sup>๑๐๐</sup> ฅรณงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, เพิ่งอ้าง, หน้า ๓๓๘ เป็นต้นไป

<sup>๑๐๑</sup> หลักการดังกล่าวปรากฏอยู่ในมาตรา ๓๘ และมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยมาตรา ๓๘ บัญญัติว่า “เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันเพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป”

มาตรา ๔๓ บัญญัติว่า “ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ได้เสมอ”

มาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ก็ตาม<sup>๒๐</sup> ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานนั้น ทำให้เกิดการตั้งคำถามขึ้นอย่างมากว่า การประนีประนอมยอมความกันในชั้นศาลแรงงานนั้น จะนำมาซึ่งความยุติธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่าย โดยเฉพาะแก่ฝ่ายลูกจ้างจริงหรือไม่

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด ทำให้เกิดการอภิปรายและตั้งคำถามถึงการปฏิรูปกระบวนการพิจารณาคดีของศาลแรงงานอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางแรงงานให้เกิดขึ้นได้จริง ซึ่งจะก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมแรงงานต่อไปได้อีกด้วย

#### ๑.๒.๒ ข้อเรียกร้องขององค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานและองค์กรภาคเอกชนอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงาน

จากข้อเท็จจริงที่ได้กล่าวถึงข้างต้นนั้น ทำให้ทั้งในวงวิชาการและในวงการขององค์กรเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการพัฒนากฎหมายแรงงานเกิดการอภิปรายถึงสภาพปัญหาของการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงาน และรวมถึงปัญหากระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานที่อาจไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และท้ายที่สุดก็ได้เกิดความพยายามแสวงหาความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีในศาลแรงงาน และกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และเพื่อหามาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่ต้องเสียเปรียบในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานให้มากยิ่งขึ้นด้วย

### ๒. ปัญหาการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

๒.๑ หลักการพิจารณาคดีแรงงานตามระบบไต่สวนที่ปรากฏในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

ดังที่ได้กล่าวไว้เมื่อตอนต้นว่า เราสามารถจำแนกแนวทางในการจัดตั้งศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ออกได้เป็นสองกรณีด้วยกัน กล่าวคือ ศาลแรงงานที่จัดตั้งขึ้นมานั้นจะต้องมีอำนาจหน้าที่เป็นของตนเองเหนือคดีแรงงานหรือข้อพิพาท

<sup>๒๐</sup> ฌรงค์ ใจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓๗

แรงงาน ซึ่งคดีแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงานนั้นได้รับการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ส่วนอีกแนวทางหนึ่งนั้น ได้แก่ความพยายามกำหนดให้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานนั้นมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการดำเนินคดีแพ่งหรือคดีทั่วไป ทั้งนี้ โดยมีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่ต้องเสียเปรียบในคดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นเพราะเหตุที่ว่าฝ่ายลูกจ้างนั้นเป็นฝ่ายที่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการฟ้องคดีและการดำเนินกระบวนการพิจารณามากกว่าฝ่ายนายจ้าง<sup>๒๒</sup> ลักษณะการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่ศาลไม่ได้จำกัดบทบาทของตัวเองในฐานะที่เป็นกรรมการชี้ขาดข้อพิพาทในคดีระหว่างคู่ความทั้งสองฝ่ายเท่านั้น หากแต่ศาลยังทำหน้าที่ในการพยายามค้นหาความจริงแห่งคดีร่วมกับคู่ความนั้น นับว่ามีลักษณะที่ใกล้เคียงกับหลักการพิจารณาคดีของศาลในระบบไต่สวน ตามหลักที่ได้วางไว้เบื้องต้นแล้วเป็นอย่างดี

หลักการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่มีลักษณะพิเศษเช่นว่านั้น ได้รับการบัญญัติไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งประกอบด้วยหลักความสะดวก หลักความประหยัด หลักความรวดเร็ว หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม รวมถึงหลักที่ศาลจะต้องส่งเสริมให้คู่ความประนีประนอมยอมความหรือไกล่เกลี่ยกัน เพื่อให้มีโอกาสกลับไปทำงานร่วมกันได้ต่อไป

## ๒.๑.๑. หลักความสะดวก

การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น ควรมีความเรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เหมือนการดำเนินคดีแพ่งในศาลยุติธรรมอื่น<sup>๒๓</sup> ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการยกเว้นวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ที่ได้มีการบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง<sup>๒๔</sup> เพื่อให้การฟ้องคดีและการทำคำให้การทำได้สะดวกมากยิ่งขึ้น โดยการฟ้องคดี การให้การ และการแถลงสามารถทำได้ด้วยวาจา หรือแม้กระทั่งการสืบพยานก็เช่นเดียวกัน โดยมาตรา ๔๕<sup>๒๕</sup> กำหนดว่า “เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความชัดเจนในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้

<sup>๒๒</sup> เปรียบเทียบ วิจิตร (ผู้สังเกต) วิจิตรธรรม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, มิถุนายน ๒๕๕๖, หน้า ๔๐๘

<sup>๒๓</sup> เกษมสันต์ วัฒวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน, สำนักพิมพ์วิญญูชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑, มกราคม ๒๕๔๖, หน้า ๑๖; เกษมสันต์ วัฒวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, สำนักพิมพ์วิญญูชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, เมษายน ๒๕๕๖, หน้า ๓๘๒

<sup>๒๔</sup> คู่มือเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งมีความว่า “...ทั้งการดำเนินควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน อันเป็นข้อยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกัน เพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น...”

<sup>๒๕</sup> มาตรา ๔๕ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความชัดเจนในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้จัดการพยาน คำความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

เพื่อให้คดีเสร็จโดยเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญและศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน”

ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร” และนอกจากนั้นยังระบุว่า “ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน” คำความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ซึ่งการที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดเช่นนี้ ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นว่า ในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานนั้น ศาลแรงงานไม่ได้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการควบคุมให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต่อสู้กันอย่างถูกต้องเท่านั้น หากแต่ศาลแรงงานยังทำหน้าที่หลักเป็นผู้ไต่สวนหรือผู้ค้นหาความจริงแห่งคดีเอง ซึ่งย่อมเป็นการชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงเจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมายที่ต้องการให้ศาลแรงงานมีกระบวนการวิธีพิจารณาคดีตามระบบไต่สวน

## ๒.๑.๒ หลักความประหยัด

การดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยประหยัดนั้นเป็นเป้าหมายหลักอีกประการหนึ่งของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยพระราชบัญญัตินี้ได้ยืนยันหลักการดังกล่าวไว้ในมาตรา ๒๗ ว่า “การยื่นคำฟ้อง ตลอดจนการดำเนินกระบวนการใดๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้น ไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม” ดังนั้นคดีแรงงานจึงเป็นคดีที่คู่ความสามารถดำเนินคดีได้โดยประหยัด ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีที่เปราะบางเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจให้สามารถต่อสู้คดีกับฝ่ายนายจ้างได้ นอกจากนี้ในมาตรา ๓๕<sup>๕๔</sup> ยังกำหนดให้โจทก์มาแถลงด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้ ทั้งในการดำเนินคดีที่ศาลแรงงานนั้นจะมีนิติกรที่คอยช่วยเหลือทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้สามารถดำเนินคดีในศาลแรงงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการซักถามพยานนั้น มาตรา ๔๕<sup>๕๕</sup> บัญญัติว่า “ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน” ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า การดำเนินคดีแรงงานนั้นคู่ความไม่จำเป็นต้องมีทนาย<sup>๕๖</sup> ซึ่งทำให้คู่ความทั้งสองฝ่ายประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากยิ่งขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับ การดำเนินคดีแพ่งโดยทั่วๆ ไป อีกทั้งมาตรา ๔๗<sup>๕๗</sup> ยังได้กำหนดต่อไปว่า ค่าใช้จ่ายที่ต้องให้แก่พยานนั้นคู่ความไม่ต้องเสีย ทั้งนี้เพราะ “ให้พยานที่ศาลแรงงานเรียกมาได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่า

<sup>๕๔</sup> มาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “โจทก์อาจยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้”

ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม แล้วบันทึกการแห่งข้อหาเหล่านั้นอ่านให้โจทก์ฟัง และให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้

ในกรณีที่มิใช่โจทก์หลายคน ศาลจะจัดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

วิธีการแต่งตั้งผู้แทนตามวรรคสามให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ออกตามความในมาตรา ๒๘”

<sup>๕๕</sup> อ้างแล้ว

<sup>๕๖</sup> ดู เกมมกันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, สำนักพิมพ์วิญญูชน พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, เมษายน ๒๕๕๖, หน้า ๓๘๒

<sup>๕๗</sup> มาตรา ๔๗ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกาขอให้ความเห็นและพยานที่ศาลแรงงานเรียกมา ได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักตามที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกาแล้วแต่กรณีเห็นสมควร”

ที่พัสดุตามศาลแรงงานเห็นสมควร” หลักการดังกล่าวยังเป็นการตอบย้ำถึงหลักการดำเนินคดีโดยประหยัดที่ให้อยู่ในศาลแรงงานได้เป็นอย่างดี

### ๒.๑.๓ หลักความรวดเร็ว

การดำเนินกระบวนการพิจารณาที่รวดเร็วนั้นเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญอีกประการหนึ่งของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ทั้งนี้เพราะการต่อสู้คดีที่ยาวนานนั้นจะเป็นผลเสียต่อคู่ความ โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่าฝ่ายนายจ้าง ซึ่งหากกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานกินเวลายาวนานแล้ว ท้ายที่สุดลูกจ้างอาจจะไม่ยอมต่อสู้คดี เพราะไม่อาจแบกรับค่าใช้จ่ายได้ ซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นได้

หลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาที่รวดเร็วนั้นปรากฏอยู่ในหลายมาตราของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ดังเช่นกรณีตามมาตรา ๓๗<sup>๑๔</sup> ที่กำหนดว่า “เมื่อศาลแรงงานสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยรวดเร็ว” ความรวดเร็วในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานอาจสะท้อนอยู่ในอีกหลายมาตรา เช่นที่มาตรา ๔๕ วรรคสามกำหนดว่า “เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยที่ไม่ต้องเลื่อนวันแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญและศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน” มาตรา ๔๖ กำหนดต่อไปว่า “ในการบันทึกคำเบิกความของพยาน เมื่อศาลแรงงานเห็นสมควรจะบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้ แล้วให้พยานลงลายมือชื่อไว้” และนอกจากนี้มาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง ยังกำหนดไว้ด้วยว่า “เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่า การพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์เปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้” นอกจากนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับขั้นตอนการอุทธรณ์นั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดไว้ในมาตรา ๕๔ วรรคหนึ่งว่า “คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น” และท้ายที่สุดเมื่อคดีมาสู่การพิจารณาของศาลฎีกา มาตรา ๕๖ บัญญัติว่า “ให้ศาลฎีกาพิจารณาและมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีแรงงานโดยเร็ว” ซึ่งจะเห็นได้จากมาตราทั้งหลายที่เกี่ยวข้องว่า พระราชบัญญัติ

<sup>๑๔</sup> มาตรา ๓๗ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “เมื่อศาลแรงงานสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกให้จำเลยมาศาลตามกำหนด ในหมายนั้นให้จดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบและให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย

จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้”

จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มีเจตนารมณ์ที่ต้องการให้การพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยรวดเร็ว ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของคดีแรงงานที่แตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป<sup>๑๐</sup>

#### ๒.๑.๔ หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม

หลักการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมนั้นสะท้อนอยู่ในหลักการกำหนดตัวผู้พิพากษาและองค์คณะพิจารณาคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่กำหนดให้ผู้พิพากษาอาชีพที่มีหน้าที่พิจารณาคดีแรงงานนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาด้านแรงงานเป็นอย่างดี<sup>๑๑</sup> ซึ่งจะเป็นการทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าคดีแรงงานจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมมากที่สุด นอกจากนี้เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ยังได้กำหนดให้ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เข้าใจปัญหาข้อพิพาททางแรงงานเป็นอย่างดี ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาพิพากษาร่วมกับผู้พิพากษาอาชีพด้วย โดยหลักการพิจารณาพิพากษาคดีดังกล่าวเป็นไปตามระบบไตรภาคี ซึ่งสะท้อนอยู่ในมาตรา ๑๗ ที่ว่า “ภายใต้บังคับมาตรา ๑๘ ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาคดี” โดยที่เป็นที่คาดหวังว่าการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในระบบดังกล่าว จะก่อให้เกิดการทำคำพิพากษาที่เป็นธรรมและเสมอภาคมากที่สุด เพราะมีตัวแทนของทุกฝ่ายเข้าร่วมในทุกกระบวนการของกระบวนการพิจารณา

นอกจากนี้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ยังได้กำหนดแนวทางในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานของศาลแรงงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมไว้ในมาตรา ๔๘ ด้วยว่า “การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้างหรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย”

<sup>๑๐</sup> โปรดดูสรุปความโดยละเอียดใน เกษมสันต์ วัฒวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, สำนักพิมพ์วิญญูชน พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, เมษายน ๒๕๕๖, หน้า ๓๘๒-๓๘๓

<sup>๑๑</sup> โปรดดูมาตรา ๑๒ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งบัญญัติว่า “พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน”

## ๒.๑.๕ หลักการส่งเสริมการประนีประนอมยอมความเพื่อโอกาสในการกลับไปทำงานร่วมกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง

หลักการสำคัญของกระบวนการวิธีพิจารณาาคีแรงงานอีกประการหนึ่งที่ปรากฏในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาาคีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ คือ หลักการที่ว่า ศาลแรงงานจะต้องส่งเสริมให้คู่ความได้มีโอกาสประนีประนอมยอมความกันและให้สามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดความรู้สึกที่เป็นอริต่อกัน<sup>๑๑</sup> หลักการส่งเสริมการประนีประนอมยอมความระหว่างคู่ความในคดีแรงงานนั้นปรากฏอยู่ในมาตรา ๓๘ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาาคีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ความว่า “เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไต่ถามคู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป” และยังบัญญัติต่อไปในมาตรา ๔๑ ด้วยว่า “ไม่ว่าการพิจารณาาคีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไต่ถามคู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ได้เสมอ” หลักการที่บัญญัติไว้เหล่านี้ นั้นพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาาคีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มีเจตนารมณ์ที่ว่า การจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อไปนั้น เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา เพราะการระงับความขัดแย้งด้วยการตกลงกัน และให้มีความสัมพันธ์ในทางจ้างแรงงานต่อไปนั้น ย่อมเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ศาลแรงงานซึ่งมีหน้าที่ในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จึงมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้ทั้งสองฝ่ายได้มีความสัมพันธ์ในทางการจ้างแรงงานกันต่อไปมากกว่าที่จะต้องชี้ขาดลงไปว่าใครจะเป็นผู้แพ้หรือผู้ชนะในข้อพิพาทนั้น

## ๒.๒ การอภิปรายทางวิชาการเกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่ไม่เป็นไปตามระบบได้สวน

แม้ว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาาคีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ต้องการให้ศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษ ซึ่งมีกระบวนการวิธีพิจารณาาคีที่แตกต่างไปจากการดำเนินคดีในศาลแพ่ง ซึ่งได้แก่ความพยายามให้กระบวนการวิธีพิจารณาของศาลแรงงานเป็นไปตามหลักสะดวก รวดเร็ว ประหยัด เสมอภาคและเป็นธรรมก็ตาม แต่ตั้งแต่มีการจัดตั้งศาลแรงงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น ก็ได้เกิดการอภิปรายถึงการทำหน้าที่ของศาลแรงงานขึ้นทั้งในทางวิชาการและในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีในศาลแรงงานทั้งหลาย ถึงความสอดคล้องของการทำหน้าที่ของศาลแรงงานในทางปฏิบัติกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาาคีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งการอภิปรายในประเด็นดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดกระแสเรียกร้องให้มีการปรับปรุงกระบวนการเกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาคดีในศาล

<sup>๑๑</sup> ดูหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาาคีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

แรงงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในคดีแรงงานมากที่สุด การอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานนั้น อาจจะแยกเป็นหัวข้อต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

## ๒.๒.๑ แนวคำพิพากษาศาลฎีกาในการนำกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน โดยผลของมาตรา ๓๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ในการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการดำเนินคดีแรงงาน” เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ<sup>๓๓</sup> ได้หยิบยกปัญหาที่ทำให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ อยู่ประการหนึ่ง ได้แก่ปัญหาที่ว่าศาลแรงงานเองนั้นได้นำหลักการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาปรับใช้กับคดีแรงงานอย่างค่อนข้างเคร่งครัด ยังผลให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานไม่เป็นไปโดยสะดวก ประหยัด และรวดเร็ว ดังที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้วางหลักการไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติ

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณอธิบายว่า ในระยะแรกของการจัดตั้งศาลแรงงานนั้น หลักในการดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้นก็คือความพยายามทำให้การพิจารณาคดีแรงงานนั้นสะดวกและไม่ยุ่งยาก เช่น “การฟ้องคดีก็ให้เขียนง่ายๆ การสืบ การอ้างในคำฟ้องก็ทำอะไรที่สะดวกและก็รับง่ายๆ แล้วในขณะเดียวกันการสืบพยานก็ไม่เน้นถึงเรื่องการอ้างไว้ในคำฟ้องคำให้การ”<sup>๓๔</sup> ข้อสังเกตดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การพิจารณาคดีแรงงานในระยะแรกนั้น ศาลแรงงานพยายามให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แต่อย่างไรก็ตามศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณได้ตั้งข้อสังเกตว่า ในระยะหลังเมื่อคดีมาสู่การพิจารณาของศาลฎีกา ศาลฎีกามีแนวโน้มที่จะนำมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒<sup>๓๕</sup> เพื่อนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาปรับใช้กับคดีแรงงาน โดยอนุโลม แต่การอนุโลมใช้ของศาลฎีกานั้นกลับมีลักษณะเป็นการนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างเคร่งครัด เช่น “จะมีการฟังข้อเท็จจริงนอกคำฟ้องนอกคำให้การไม่ได้ แล้วคำฟ้องนั้นก็จะต้องถือตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งโดยเคร่งครัด จะต้องมิใช่อ้างแห่งข้อหา หรือคำขอบังคับต้องไม่เคลือบคลุมเป็นต้น

<sup>๓๓</sup> ณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการดำเนินคดีแรงงาน”, วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๒, มิถุนายน ๒๕๔๕, หน้า ๓๓๑ - ๓๓๒

<sup>๓๔</sup> ณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, เพิ่งอ้าง, หน้า ๓๓๑

<sup>๓๕</sup> มาตรา ๓๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัตินี้โดยอนุโลม”

คำให้การก็จะต้องให้การประจักษ์ชัดแจ้ง”<sup>๑๖</sup> ซึ่งการที่ศาลฎีกาเคร่งครัดกับการนำหลักในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้ เท่ากับว่าเป็นการบังคับให้คู่ความต้องมีทนายความในการต่อสู้คดี ซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น”<sup>๑๗</sup> ท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วัฒวรรณ ได้ให้ข้อสังเกตต่อไปว่า แม้ในระยะหลังศาลฎีกาจะได้พยายามกลับแนวคำพิพากษาเดิมที่นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้กับคดีแรงงานอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ ศาลได้พยายามเอาความจริงเป็นตัวหลักในการตัดสินคดีแทนการเคร่งครัดกับตัวกติกาที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามหลักของการฟ้องและการให้การในคดีแรงงานก็ยังยึดโยงอยู่กับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งอยู่นั่นเอง”<sup>๑๘</sup>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี พุกขพงสาวลี<sup>๑๙</sup> ได้ให้ความเห็นในการสัมมนาดังกล่าวในทำนองเดียวกันว่า แนวคิดในการดำเนินคดีแพ่งกับแนวคิดในการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้น เป็นแนวคิดที่มีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อพิจารณาหลักในการดำเนินคดีแพ่งแล้วจะพบว่า คดีแพ่งนั้นถือว่าคุณค่ามีหน้าที่ที่จะต้องดูแลประโยชน์ของตนเอง และในการพิจารณาคดีนั้นจะต้องดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด ซึ่งจะพบว่าโดยทั่วไปนั้นคดีแพ่งเป็นจำนวนมากนั้น การแพ้ชนะกันในคดีเป็นเรื่องในทางวิธีพิจารณามากกว่าที่จะเป็นการพิจารณาในเนื้อหาสาระของคดี ซึ่งในที่สุดกระบวนการเช่นว่านี้ก็กลับมีการนำมาใช้บังคับกับการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับกับคดีแรงงานโดยผลของมาตรา ๓๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น ถือว่าเป็นจุดที่ทำให้ไม่ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้

ปัญหาการบังคับใช้มาตรา ๓๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกานั้นเป็นปัญหาสำคัญที่กระทบปรัชญาของการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานด้วยกระบวนการที่ถูกกำหนดไว้เป็นพิเศษ เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่ต้องเป็นผู้เสียเปรียบในคดี ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นปัญหาที่ควรได้รับการอภิปรายและแก้ไขต่อไปเป็นการเร่งด่วน

<sup>๑๖</sup> ณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓๓

<sup>๑๗</sup> ณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, เพิ่งอ้าง, หน้า ๓๓๕

<sup>๑๘</sup> ณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, เพิ่งอ้าง, หน้า ๓๓๓

<sup>๑๙</sup> ณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, เพิ่งอ้าง, หน้า ๓๓๔

## ๒.๒.๒ ปัญหาเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร (พนักงานตรวจแรงงาน, คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์) ไม่สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานได้ก่อนที่จะมาสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน

ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ คือปัญหาความล่าช้าของการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

สาเหตุของความล่าช้าของการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่สำคัญประการหนึ่งคือปัญหจำนวนคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานมีเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดกรณีคดีล้นศาล และท้ายที่สุดศาลแรงงานก็ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยรวดเร็วดังที่ปรากฏในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ เหตุผลประการหนึ่งที่ทำให้จำนวนคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเป็นจำนวนมาก เป็นเพราะเหตุว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายบริหารที่เกี่ยวกับแรงงานทั้งหลายไม่สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานในชั้นกระบวนการฝ่ายบริหารได้ ทำให้ยังมีคดีแรงงานเป็นจำนวนมากต้องขึ้นมาสู่การพิจารณาของศาลแรงงานทั้งๆ ที่กฎหมายหลายๆ ฉบับได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารทำหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงานเช่นนั้นเสียก่อน

กฎหมายแรงงานหลายมาตราได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทำหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นตามกฎหมายแรงงาน เช่นในกรณีของพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ โดยพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญตามมาตรา ๑๓๕ (๓) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คือการที่มีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องในเรื่องสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานจึงมีอำนาจออกคำสั่งในลักษณะของการชี้ขาดให้ฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งหากว่าพนักงานตรวจแรงงานใช้อำนาจหน้าที่เช่นนั้นอย่างจริงจัง ก็จะเป็นการลดจำนวนคดีที่จะขึ้นมาสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานในที่สุด และจะทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วตามความมุ่งหมายของการจัดตั้งศาลแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัตินั้น เมื่อพิจารณาจากสถิติคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานก็จะเห็นภาพสะท้อนของความล้มเหลวในการบังคับการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด<sup>๑๑</sup> โดยมักจะพบว่าเมื่อเกิดกรณีที่ฝ่ายนายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด แทนที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารจะออกคำสั่งให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ให้<sup>๑๒</sup> กลับปล่อยให้เจ้าหน้าที่ของอีกฝ่ายที่จะต้องไปฟ้องคดีต่อศาล

<sup>๑๑</sup> ณรงค์ โงหาญ/ปิฎก จีระมงคลพาณิชย์, เพิ่งอ้าง, หน้า ๓๔๗

<sup>๑๒</sup> มาตรา ๑๓๕ (๓) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

แรงงานเอง หรือกรณีของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่มีอำนาจหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน<sup>๔๒</sup> โดยมีเป้าหมายให้ลูกจ้างกับนายจ้างกลับไปทำงานร่วมกันได้ ก็ไม่สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานได้ และท้ายที่สุดก็ต้องมีการฟ้องคดีขึ้นมาที่ศาลแรงงานเป็นจำนวนมาก และจะกระทบปรัชญาการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานตามหลักความรวดเร็วในการพิจารณาในที่สุด สภาพการณ์ดังกล่าวนับเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วนอีกประการหนึ่ง

### ๒.๒.๓ ปัญหาคุณสมบัติของผู้พิพากษาศาลยุติธรรมที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาคดีแรงงาน

แม้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จะได้วางแนวทางในการสร้างลักษณะเฉพาะของศาลแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับตัวผู้พิพากษาไว้ในมาตรา ๑๒ ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวว่า “พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน” นอกจากนี้ยังได้เน้นย้ำไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัตินี้ว่า “ข้อขัดแย้งในคดีแรงงานควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ว่า ต้องการให้ผู้พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้น เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี และทั้งยังต้องมีความเข้าใจในปัญหาค้านแรงงาน กล่าวคือมีความเข้าใจในเรื่องความสัมพันธ์ในทางการจ้างแรงงาน และลักษณะของข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในสังคมแรงงานหรือสังคมอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อให้ศาลแรงงานสามารถทำคำพิพากษาได้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของข้อพิพาทได้มากที่สุดและก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายมากที่สุดด้วย ดังนั้นจึงต้องมีแนวทางการสร้างผู้พิพากษาในศาลแรงงานให้มีความรู้ความเข้าใจทั้งในข้อกฎหมายแรงงานและเข้าใจลักษณะเฉพาะของข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง

ในการประชุมระดมความคิดเห็นเรื่องการปฏิรูปศาลแรงงาน<sup>๔๓</sup> ได้มีการกล่าวถึงในที่ประชุมถึงปัญหาการพิจารณาคดีแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับตัวผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่ตัดสินคดีแรงงานในหลายประเด็นดังต่อไปนี้<sup>๔๔</sup>

<sup>๔๒</sup> อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ถูกกำหนดไว้ในมาตรา ๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

<sup>๔๓</sup> การประชุมระดมสมองเพื่อการปฏิรูปศาลแรงงาน จัดโดยมูลนิธิธรรมา พงศ์พจน์ ร่วมกับสมาคมสิทธิและเสรีภาพของประชาชน (สสส.) และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สภาทนายความ จัดประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับผู้นำแรงงานและทนายความฝ่ายแรงงานจำนวนหนึ่ง รวมทั้งหมด ๗ ครั้ง ในวันที่ ๓๐ สิงหาคม, วันที่ ๑๒, ๒๑, ๓๐ กันยายน, วันที่ ๕ และ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๓ และวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ ณ ห้องประชุมสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ถนนมัสกีส กรุงเทพมหานคร

<sup>๔๔</sup> บัณฑิต ธีรชัยเศรษฐวุฒิ, สรุปผลการประชุมระดมสมองเพื่อปฏิรูปศาลแรงงาน, ใน บัณฑิต ธีรชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), ผู้เดินทางปฏิรูปศาลแรงงาน, จัดพิมพ์โดย มูลนิธิธรรมา พงศ์พจน์, สนับสนุนโดยศูนย์เอกรักษ์เพื่อแรงงานนานาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๔, หน้า ๑๓

๑. ปัญหาการโยกย้ายผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม ทำให้ไม่ได้ผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในคดีแรงงานมาอยู่ประจำที่ศาลแรงงาน หรือทำให้ผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์การทำงานในศาลแรงงานแล้ว ขาดความต่อเนื่องในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

๒. แต่เดิมนั้นวิวุฒิของผู้พิพากษาอาชีพที่มาประจำที่ศาลแรงงานจะค่อนข้างสูง มีอายุพอสมควร และมีประสบการณ์ในทางแรงงานพอสมควร แต่ในระยะหลังนี้ผู้พิพากษาที่มาประจำที่ศาลแรงงานมีระดับอายุลดน้อยลงมาก และส่วนใหญ่ไม่ได้มาด้วยความประสงค์หรือความสมัครใจส่วนตัว เพียงแต่มาประจำที่ศาลแรงงาน เพื่อเป็นทางผ่านไปสู่ศาลสูงอื่นๆ ต่อไป ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานและประสบการณ์เกี่ยวกับข้อพิพาททางแรงงาน ซึ่งอาจกระทบต่อปรัชญาหรือลักษณะเฉพาะของการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้

นอกจากนี้ นายไพโรจน์ พลเพชร<sup>๔๔</sup> ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับตัวผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีแรงงานไว้ในทำนองเดียวกันว่า ผู้พิพากษาคดีแรงงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ และมีความเข้าใจในปัญหาหรือข้อพิพาทแรงงาน แต่เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลของศาลยุติธรรม ทำให้ไม่สามารถพัฒนาตัวผู้พิพากษาศาลแรงงานให้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในปัญหาแรงงานได้ เพราะขาดความต่อเนื่องในการอยู่ประจำที่ศาลแรงงาน นอกจากนี้ระบบที่เป็นอยู่ยังไม่สามารถจูงใจให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานเฉพาะด้าน นายไพโรจน์ พลเพชร จึงมีข้อเสนอให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตัวผู้พิพากษาดังต่อไปนี้

๑. จะต้องมียุทธศาสตร์ในการสร้างผู้พิพากษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับปัญหาแรงงาน โดยต้องมีความพยายามให้ผู้พิพากษาเข้าเริ่มปฏิบัติงานที่ศาลแรงงาน โดยตรงตั้งแต่เริ่มรับราชการ และให้อยู่ประจำที่ศาลแรงงานไปจนเกษียณอายุราชการ

๒. จะต้องมีการปรับปรุงระบบการเรียนรู้ของผู้พิพากษาศาลแรงงาน ให้มีความรู้ทั้งทางด้านกฎหมายและความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานหรือด้านสังคมศาสตร์

๓. นอกจากนี้จะต้องพยายามปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ให้สามารถได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าสอดคล้องกับลักษณะของความเป็นงานเฉพาะด้าน ทำให้ไม่มีความจำเป็นต้องไปหาความก้าวหน้าในสายงานด้านอื่น

<sup>๔๔</sup> ไพโรจน์ พลเพชร, ข้อเสนอการปฏิรูปศาลแรงงาน, ในบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน, จัดพิมพ์โดยมูลนิธิธรรมาภิบาลฯ, สนับสนุนโดยศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๖, หน้า ๒๑

จากความเห็นข้างต้นสะท้อนให้เห็นปัญหาพื้นฐานในการพิจารณาคดีแรงงาน นั่นคือปัญหาความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและข้อพิพาทแรงงานของผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาพื้นฐานที่ควรได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน

#### ๒.๒.๔ ปัญหาคุณสมบัติและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

นอกจากปัญหาเรื่องความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายแรงงานและข้อพิพาทแรงงานของผู้พิพากษาอาชีพที่มีการตั้งคำถามถึงในการสัมมนาทางวิชาการหลายครั้งแล้ว ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้พิพากษาที่มีความสำคัญมากอีกประการหนึ่งคือปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้พิพากษาสมทบ เป็นที่ทราบกันดีว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้มุ่งเน้นให้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานมีความเสมอภาคและเป็นธรรม โดยวิธีการประการหนึ่งนั้น คือการกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมกับผู้พิพากษาอาชีพในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้พิพากษาสมทบได้นำความรู้ในทางปฏิบัติของสังคมแรงงานและอุตสาหกรรมเข้ามาช่วยในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานด้วย

แต่อย่างไรก็ตามก็ได้มีการอภิปรายในทางวิชาการเกี่ยวกับคุณสมบัติและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งมีส่วนอย่างยิ่งถึงความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของการปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งการอภิปรายทางวิชาการดังกล่าวได้สะท้อนปัญหาเรื่องผู้พิพากษาสมทบออกเป็นข้อๆ สรุปได้ดังต่อไปนี้<sup>๔๖</sup>

#### ก. ปัญหาเรื่องอายุและคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

ปัญหาเรื่องอายุของผู้พิพากษาสมทบเป็นปัญหาประการแรกที่มีความกังวลกันในการประชุมทางวิชาการที่ต่างๆ ว่าการกำหนดอายุของผู้ที่อาจได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบที่กำหนดไว้ต่ำเกินไปนั้น ย่อมส่งผลโดยตรงต่อความรู้และประสบการณ์ของผู้ที่จะเป็นผู้พิพากษาสมทบ และท้ายที่สุดย่อมส่งผลถึงการพิพากษาที่อาจจะไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและลักษณะเฉพาะของข้อพิพาทแรงงานที่ต้องการผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและข้อพิพาทแรงงานเป็นอย่างดี เดิมทีนั้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของบุคคลที่

<sup>๔๖</sup> ดู อนุสรณ์ ไชยกุล วิจัยมณฑลพาณิชย์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓๕-๓๔๑; ไพโรจน์ พลเพชร, ข้อเสนอการปฏิรูปศาลแรงงาน, ในบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน, จัดพิมพ์โดยมูลนิธิธรรมดี พงศ์พันธ์, สนับสนุนโดยศูนย์เอมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๖, หน้า ๒๒

อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบที่จะต้องเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะ<sup>๔๗</sup> ซึ่งเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันว่าน้อยเกินไป ข้อเสนอทางวิชาการเห็นว่าอายุที่เหมาะสมของบุคคลที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบนั้นควรจะอยู่ที่ ๒๕ ปี<sup>๔๘</sup> หรือ ๓๐ ปี<sup>๔๙</sup> เป็นอย่างน้อย ซึ่งในท้ายที่สุดฝ่ายนิติบัญญัติในคราวแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานในปี ๒๕๕๐ ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของบุคคลที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบใหม่ไว้ในมาตรา ๑๔/๑ (๒) ไว้ที่ ๓๐ ปีบริบูรณ์ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง<sup>๕๐</sup> ซึ่งเป็นการแก้ไขที่สอดคล้องกับข้อเสนอทางวิชาการแล้ว

ในส่วนประเด็นเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน มีการอภิปรายกันว่า เพื่อให้ผู้พิพากษาสมทบมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทางปฏิบัติและข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง จึงสมควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานว่าต้องเป็นหรือเคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาก่อน<sup>๕๑</sup> หรือเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ด้านกฎหมายแรงงาน รวมทั้งจะต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานและผ่านการสอบขึ้นทะเบียนไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์ด้านแรงงานอย่างแท้จริง<sup>๕๒</sup> ซึ่งส่วนของคุณสมบัติของผู้ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้รับการแก้ไขให้สอดคล้องกับข้อเสนอทางวิชาการดังกล่าวแล้ว โดยกำหนดไว้ในมาตรา ๑๔/๑ (๕)<sup>๕๓</sup> ว่า “ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างตามมาตรา ๑๔ นั้น ในกรณีที่สมาคมนายจ้างหรือรัฐวิสาหกิจเป็นผู้เสนอ บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อต้องเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี และสมาคมนายจ้างนั้นได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น หรือเป็นฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี...” และกำหนดไว้ในมาตรา ๑๔/๑ (๖) ว่า “ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา ๑๔ นั้น ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้เสนอ ต้องเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีและสหภาพแรงงานนั้นได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น หรือในกรณีที่ประชุมผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของสถานประกอบการเป็นผู้เสนอ ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ

<sup>๔๗</sup> มาตรา ๑๔ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ฉบับก่อนการแก้ไขในปี พ.ศ. ๒๕๕๐

<sup>๔๘</sup> คุณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓๘

<sup>๔๙</sup> ไพโรจน์ พลเพชร, ข้อเสนอการปฏิรูปศาลแรงงาน, ในบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน, จัดพิมพ์โดยมูลนิธิธรรมดี พงศ์พจน์, สนับสนุนโดยศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๖, หน้า ๒๒

<sup>๕๐</sup> มาตรา ๑๔/๑ (๒) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

<sup>๕๑</sup> คุณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓๘

<sup>๕๒</sup> ไพโรจน์ พลเพชร, อ้างแล้ว, หน้า ๒๒

<sup>๕๓</sup> แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

ต้องเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น” นอกจากนี้มาตรา ๑๔/๒<sup>๔๔</sup> ยังได้กำหนดต่อไปว่า “ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบจะต้องได้รับการอบรมความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรมกำหนด”

## ข. ปัญหาการเลือกหรือคัดสรรผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

ปัญหาสำคัญที่เกี่ยวกับตัวผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานอีกประการหนึ่งคือปัญหาการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาในแง่ที่ว่าควรกำหนดให้สมาคมนายจ้างใดหรือสหภาพแรงงานใดที่จะมีสิทธิเสนอรายชื่อผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานได้

ซึ่งในประเด็นดังกล่าวมีผู้เสนอ<sup>๔๕</sup> ดังต่อไปนี้ว่า

๑. สหภาพแรงงานที่มีสิทธิเลือกผู้พิพากษาสมทบต้องได้รับการจดทะเบียนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ทั้งนี้เพื่อป้องกันการตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาลอยๆ เพียงเพื่อให้มีสิทธิเลือกผู้พิพากษาสมทบ

๒. สหภาพแรงงานควรมีคะแนนเสียงเท่ากับจำนวนสมาชิกที่เป็นจริง โดยคู่ได้จากการตรวจสอบบัญชี และรายจ่ายจากค่าสมาชิก เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย

๓. นอกจากนั้นยังมีข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การตรวจสอบว่า กระทรวงแรงงานจะต้องมีหน้าที่แจ้งให้ทุกสหภาพแรงงานทราบวันเลือกตั้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ต้องส่งบัญชีรายชื่อและประวัติผู้สมัครรับเลือกตั้งให้สหภาพแรงงานและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนก่อนวันเลือกตั้ง ทั้งนี้เพื่อให้สหภาพแรงงานและผู้มีสิทธิลงคะแนนเลือกตั้งได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติและสามารถเลือกบุคคลที่ตนคิดว่าเหมาะสมได้ นอกจากนี้ควรกำหนดให้ผู้สมัครรับเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิลงคะแนน หรือสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องคัดค้านผู้สมัครที่ทำการโดยทุจริตหรือประพฤติมิชอบได้ เพื่อให้เกิดการกลั่นกรองบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

<sup>๔๔</sup> แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

<sup>๔๕</sup> ไพโรจน์ พลเพชร, ข้อเสนอการปฏิรูปศาลแรงงาน, ในบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน, จัดพิมพ์โดยมูลนิธิธรรมา พงศ์พันธ์, สนับสนุนโดยศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๖, หน้า ๒๒

## ๒.๒.๕ ปัญหาการพิจารณาทำคำวินิจฉัยร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานมีเจตนารมณ์ต้องการให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานมีลักษณะที่แตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งโดยทั่วไป จึงได้กำหนดให้ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้น จะต้องต้องมีทั้งผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาทั้งในทางข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงในข้อพิพาทแรงงานนั้น ได้รับการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบจากผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เรียกร้องให้ผู้พิพากษาสมทบในคดีแรงงานนั้นต้องมีบทบาทที่สำคัญในกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าข้อเรียกร้องในบทบาทของผู้พิพากษาอาชีพ

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นได้เกิดปัญหาเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานอยู่พอสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ซึ่งในกรณีดังกล่าวคุณบังอร แสงงาน<sup>๙๖</sup>ได้สะท้อนปัญหาออกมาดังนี้ว่า ในทางปฏิบัติของการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้น ผู้พิพากษาสมทบจะมีบทบาทค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะในระหว่างการพิจารณาคดีนั้นผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบมักจะไม่ได้ปรึกษาหารือกัน โดยการตัดสินใจหลักยังเป็นของผู้พิพากษาอาชีพ (ท่านผู้พิพากษากลาง) โดยไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้พิพากษาสมทบอย่างแท้จริง ซึ่งจากสภาพการดังกล่าวอาจทำให้การพิจารณาคดีแรงงานนั้นขาดมิติที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในข้อพิพาทแรงงานซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบก็เป็นได้ เช่นเดียวกัน คุณสุรัช ชินชัย<sup>๙๗</sup> หมายความว่า ประจําสภาองค์กรลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย ได้ให้ความเห็นว่า ผู้พิพากษาสมทบนั้นควรเป็นผู้ที่มีบทบาทในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์นั้นเห็นว่า “ผู้พิพากษาสมทบมีบทบาทแค่เพียงมานั่งให้ครบองค์ประชุมเท่านั้น” และขาดไปซึ่งบทบาทในการแสวงหาข้อเท็จจริง ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจจะเกิดจากการที่ผู้พิพากษาสมทบอาจจะไม่ออกไปก้าวก่ายหรือไปแสดงความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับความเห็นของผู้พิพากษาท่านกลาง เพราะไม่ต้องการให้ตนเองถูกแขวนคดี ซึ่งปัญหานี้ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อเจตนารมณ์เรื่องความยุติธรรมและความรวดเร็วของกระบวนการพิจารณาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

<sup>๙๖</sup> ณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๔๒-๓๔๓

<sup>๙๗</sup> ดู วรณา ลำดี, บันทึกการสัมมนา ปลูกกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงาน วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๔๓, ใน บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), จัดพิมพ์โดยมูลนิธิธรรมดี พงศ์พันธ์, สนับสนุนโดย ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๔, หน้า ๓๑

ปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นน่าจะมีสาเหตุสำคัญอยู่สองประการ ได้แก่ ปัญหาเรื่องความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของตัวผู้พิพากษาสมทบเองประการหนึ่ง และปัญหาเรื่องทัศนคติและความเข้าใจในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานอีกประการหนึ่ง ซึ่งปัญหาทั้งสองประการนี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขต่อไป

## ๒.๒.๖ ปัญหาการประนีประนอมยอมความข้อพิพาทแรงงานระหว่างการพิจารณาคดีแรงงาน

### ก. การอภิปรายทางวิชาการเรื่องข้อเสียของการประนีประนอมยอมความในคดีแรงงาน

การเปิดโอกาสให้คู่กรณีในคดีแรงงานนั้นได้ประนีประนอมยอมความกันเพื่อให้คดีเสร็จสิ้นลงโดยเร็วเพื่อเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้กลับไปทำงานร่วมกันต่อไปนั้นเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญประการหนึ่งของการระงับข้อพิพาทในทางแรงงาน<sup>๔๔</sup> โดยมาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้วให้ศาลแรงงานไต่ถามถึงข้อเท็จจริงและความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป” และเมื่อตกลงกันไม่ได้วรรคท้ายของมาตราดังกล่าวได้กำหนดต่อไปว่า “ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไต่ถามแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป”<sup>๔๕</sup> นอกจากนี้ มาตรา ๔๓ ยังได้กำหนดต่อไปว่า “ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไต่ถามถึงข้อเท็จจริงและความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ได้เสมอ”<sup>๔๖</sup> ดังนั้นการที่บทบัญญัติทั้งสองมาตราได้บัญญัติในทำนองดังกล่าว จึงเท่ากับเป็นการกำหนดหน้าที่ให้ศาลแรงงานจะต้องทำให้คู่ความทั้งสองฝ่ายได้เข้ามาในกระบวนการไต่ถามเพื่อให้เกิดข้อยุติโดยที่ไม่ต้องรอให้ศาลตัดสินข้อพิพาทที่เป็นประเด็นหลักแห่งคดี

อย่างไรก็ตามมีการตั้งข้อสังเกตในทางวิชาการด้านแรงงานว่า กระบวนการไต่ถามหรือการประนีประนอมยอมความที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้อาจเป็นกระบวนการที่ไม่ได้สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับคู่ความทั้งสองฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้าง เพราะเหตุที่ว่ากระบวนการประนีประนอมยอมความอาจจะเป็นกระบวนการที่เอื้อหรือเปิดช่องให้คู่ความฝ่ายที่ได้เปรียบทางเศรษฐกิจหรือฝ่ายนายจ้างในการไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เช่นที่กรณีที่นายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้าง<sup>๔๗</sup>

<sup>๔๔</sup> คู่มือกฎหมายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

<sup>๔๕</sup> ข้อสังเกต กระบวนการไต่ถามหรือประนีประนอมยอมความในมาตรานี้หมายถึงกระบวนการก่อนที่ศาลจะได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

<sup>๔๖</sup> ข้อสังเกต การไต่ถามหรือประนีประนอมยอมความตามมาตรานี้หมายถึงกระบวนการระหว่างที่ศาลกำลังพิจารณาประเด็นข้อพิพาท

<sup>๔๗</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติเรื่องค่าจ้างไว้ตั้งแต่ ๕๑ เป็นต้นไป

หรือค่าชดเชย<sup>๒๒</sup> ทั้งที่ตนเองมีหน้าที่ดังกล่าวตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยอาจมีความตั้งใจจะใช้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานที่ยาวนาน เพื่อบีบให้ลูกจ้างต้องยอมรับข้อเสนอนายจ้างในชั้นใกล้เคียงหรือประนีประนอมยอมความ โดยข้อเสนอที่นายจ้างเสนอให้กับลูกจ้างนั้น อาจเป็นจำนวนเงินค่าจ้างหรือค่าชดเชยที่น้อยกว่าจำนวนที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด<sup>๒๓</sup> ซึ่งหากศาลยอมให้มีการบังคับตามที่ทั้งสองฝ่ายใกล้เคียงหรือทำยอมกัน ย่อมเป็นกรณีเห็นได้ชัดว่าจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายลูกจ้าง

นายไพโรจน์ พลเพชร<sup>๒๔</sup> ได้สรุปสภาพปัญหาข้างต้นดังต่อไปนี้ว่า แม้ศาลแรงงานจะมีอำนาจหน้าที่ในการใกล้เคียงให้คู่ความทั้งสองฝ่ายสามารถประนีประนอมยอมความกันได้ก็ตาม “แต่เมื่อข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถมาสู่ศาลได้ จึงทำให้การใกล้เคียงไม่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่สมบูรณ์เพียงพอ การใกล้เคียงเช่นนี้จึงอาจจะทำให้เสียความเป็นธรรมได้”

กระบวนการใกล้เคียงหรือการประนีประนอมยอมความในชั้นศาลแรงงานจึงเป็นปัญหาที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งที่ต้องได้รับการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การพิจารณาคดีแรงงานบรรลุซึ่งความยุติธรรมอันเป็นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มากที่สุด

#### ข. ข้อเสนอทางวิชาการให้มีการยกเลิกกระบวนการประนีประนอมยอมความในคดีแรงงาน

จากปัญหาเรื่องการใกล้เคียงข้างต้นนั้นทำให้เกิดการอภิปรายในวงวิชาการกฎหมายแรงงานว่า กระบวนการใกล้เคียงหรือประนีประนอมยอมความที่อาจสร้างความไม่เป็นธรรมดังกล่าวข้างต้นนั้น ควรที่จะถูกยกเลิกไปหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ศาลแรงงานได้ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้เป็นไปตามสิทธิหน้าที่ตามที่กฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ ได้กำหนด

ตัวอย่างความเห็นในทำนองดังกล่าว เช่น ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้เคยกล่าวไว้ในการสัมมนาทางวิชาการที่คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์<sup>๒๕</sup>ว่า ปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานประการหนึ่งนั้นคือปัญหาเกี่ยวกับการใกล้เคียง โดยศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณให้ความเห็นว่า “ถ้ายกเลิกกระบวนการใกล้เคียงของศาลแรงงานได้ ปัญหาดังกล่าวข้างต้นก็จะหมดไป” กล่าวคือเมื่อยกเลิกกระบวนการใกล้เคียง ลูกจ้างที่มีข้อพิพาทกับนายจ้างก็ควรได้สิ่งที่เรียกร้องเดิมตามฟ้องหากว่าตน

<sup>๒๒</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติเรื่องค่าชดเชยไว้ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ เป็นต้นไป

<sup>๒๓</sup> เปรียบเทียบ ณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓๗

<sup>๒๔</sup> ไพโรจน์ พลเพชร, ข้อเสนอการปฏิรูปศาลแรงงาน, ในบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (บรรณาธิการ), การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน, จัดพิมพ์โดยมูลนิธิธรรมาภิบาลฯ, สนับสนุนโดยศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๖, หน้า ๒๓

<sup>๒๕</sup> ณรงค์ โจหาญ/ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๔๔-๓๔๕

ขณะคดี ส่วนนายจ้างก็อยากชนะคดีด้วยการให้ศาลพิพากษายกฟ้อง การปล่อยให้มีการไต่เถียงเกิดขึ้นนั้น อาจทำให้ท้ายที่สุดเกิดความไม่พอใจต่อทั้งสองฝ่าย เพราะเหตุจากกระบวนการไต่เถียงเองที่ยังไม่คืบหน้า วิธีการที่ทั้งสองฝ่ายใช้ในการไต่เถียงอาจจะทำให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นปัญหาที่รุนแรงมากขึ้นก็เป็นได้ อย่างไรก็ตามข้อเสนอเช่นว่านี้ยังสมควรได้รับการอภิปรายกันในทางวิชาการให้กว้างขวางเสียก่อนก่อนที่จะมีการแก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการไต่เถียงต่อไป

#### ค. วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการยกเลิกกระบวนการประนีประนอมยอมความในคดีแรงงาน

กระบวนการไต่เถียงและประนีประนอมยอมความก่อนการพิจารณาและระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานนั้นยังนับว่าเป็นกระบวนการสำคัญของการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน เพราะเหตุว่า การเปิดโอกาสให้มีการไต่เถียงหรือประนีประนอมยอมความกันโดยที่คู่ความทั้งสองฝ่ายมีความสามารถในการไต่เถียงและมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นข้อพิพาท รวมถึงความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานอย่าเท่าเทียมกันนั้น ย่อมเป็นวิธีการที่สร้างความพึงพอใจของคู่พิพาทและความยุติธรรมเฉพาะกรณีให้แก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด

แต่อย่างไรก็ตามกฎหมาย โดยเฉพาะพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จะต้องออกแบบกระบวนการไต่เถียงหรือประนีประนอมยอมความที่จะสร้างความเป็นธรรมให้กับคู่กรณีทั้งสองฝ่ายอย่างแท้จริง กล่าวคือ คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องรู้และเข้าใจในประเด็นข้อพิพาทเป็นอย่างดี อีกทั้งจะต้องเข้าใจสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่ได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดีด้วย การไต่เถียงหรือการประนีประนอมยอมความจึงจะนำมาซึ่งความยุติธรรมแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายอย่างแท้จริง

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ว่ากระบวนการไต่เถียงจะบรรลุผลซึ่งความยุติธรรมอย่างแท้จริงหรือไม่นั้น ก็คือตัวผู้พิพากษา โดยกฎหมายกำหนดหน้าที่ให้ผู้พิพากษาจะต้องทำการไต่เถียงก่อนที่จะมีการพิจารณาพิพากษาคดีเสมอ เพื่อให้คดีจบลงแต่โดยเร็ว แต่เมื่อไต่เถียงไม่ได้ก็จะมี การกำหนดประเด็นข้อพิพาทแล้วทำการสืบพยานเพื่อพิจารณาพิพากษาต่อไป” ดังนั้นผู้พิพากษาศาลแรงงานจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในกระบวนการไต่เถียงหรือประนีประนอมยอมความ โดยสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าการไต่เถียงจะบรรลุผลซึ่งความยุติธรรมแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือไม่ก็คือ “ทัศนคติและ

<sup>๖๖</sup> ดู มาตรา ๓๔ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ความเข้าใจในลักษณะข้อพิพาท” ของตัวผู้พิพากษา ดังนั้นผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยควรที่จะได้ตรวจสอบเสียแต่เบื้องต้นว่าคู่กรณีทั้งสองฝ่ายนั้นมีเจตนาที่จะไกล่เกลี่ยจริงหรือไม่ กล่าวคือมีเจตนาที่ต้องการให้เกิดความถูกต้องตามกฎหมายและเป็นที่พอใจของคู่กรณีอย่างแท้จริง ผู้พิพากษาไม่ควรบังคับ ชักจูง หรือโน้มน้าวให้มีการไกล่เกลี่ยทั้งที่เห็นได้ชัดว่ามีคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบ โดยอ้างแต่เพียงว่าต้องการให้คดีจบลงโดยเร็ว<sup>๙๙</sup> เพราะการทำเช่นนั้นจะไม่เกิดความยุติธรรมซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แต่ผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยควรทำหน้าที่ส่งเสริมให้คู่ความฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายให้ทำการตามกฎหมายให้ถูกต้อง โดยที่ไม่ต้องเป็นคดีพิพาทกันต่อไปอีกยืดยาว ดังนั้นกระบวนการไกล่เกลี่ยจึงยังับเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอยู่เพียงแต่กฎหมายจะต้องกำหนดกระบวนการไกล่เกลี่ยให้มีความชัดเจน และตัวผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยนั้นจะต้องมีทัศนคติที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะของข้อพิพาทแรงงานเป็นอย่างดี

## ๒.๒.๘ ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

แม้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จะมีเจตนารมณ์ที่จะให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานเป็นไปโดยรวดเร็วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วยังพบว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานนั้นยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การพิจารณาคดีเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกฎหมาย และเมื่อคดีเกิดความล่าช้าและย่อมส่งผลกระทบต่อความยุติธรรมที่คู่ความในคดีจะได้รับในท้ายที่สุด

ตัวอย่างคดีที่ชี้ให้เห็นภาพความล่าช้าในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความยุติธรรมที่ค่อนข้างเด่นชัดที่สุด คือคดีที่นางสมบุญ สีดอกคำแค ร่วมกับผู้เสียหายอื่นอีก ๓๗ คน เป็นโจทก์ยื่นฟ้องนายจ้าง ได้แก่บริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพจำกัด โดยอ้างว่าลูกจ้างได้รับความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยการได้รับฝุ่นฝ้ายจากการทำงานทอผ้าจนเป็นโรคปัสสาวะอักเสบ หรือโรคปอดอักเสบจากฝุ่นฝ้าย โดยเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างรายละ ๑-๒ ล้านบาท โดยเริ่มฟ้องคดีตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๘

กระทั่งจนปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ศาลแรงงานจึงได้ตัดสินให้โจทก์ชนะคดี และให้โจทก์ชดเชยค่าเสียหายให้จำเลยเป็นเงิน ๖ หมื่นถึง ๑ แสนบาทต่อราย รวมระยะเวลาในการพิจารณาคดีนี้ทั้งสิ้นประมาณ ๑๒ ปี โดยสาเหตุแห่งความล่าช้าเป็นเพราะมีการสืบพยาน ซึ่งมีพยานโจทก์กว่า ๓๐ คน และพยานจำเลยอีกกว่า ๑๐ คน ใช้เวลาสืบพยานครั้งละ ๒ ถึง ๓ ปาก โดยศาลจะนัดสืบพยานทุกเดือนหรือเดือนครึ่ง ทำให้กว่าจะสืบพยานครบทุกปากก็ใช้เวลาเป็นปี เมื่อศาลตัดสินให้โจทก์ชนะ จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกากลับสั่งให้ศาลชั้นต้น

<sup>๙๙</sup> คุณรงค์ ใจหาญ/ปิติกุล จีระมณฑลพาณิชย์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๔๕

สืบพยานเพิ่มว่าจำเลยได้ให้ลูกจ้างใช้ผ้าปิดปากได้มาตรฐานหรือไม่ มีระเบียบควบคุมที่ถูกต้องหรือย้อนกลับไปกลับมา ทำให้คดีเสียเวลาเป็นอย่างมาก<sup>๙๔</sup> ท้ายที่สุดแม้ฝ่ายลูกจ้างจะเป็นฝ่ายชนะคดี แต่การพิจารณาที่ล่าช้าในคดีแรงงานย่อมไม่อาจอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง ซึ่งผู้พิพากษาคดีแรงงานจำต้องเข้าใจข้อจำกัดในการต่อสู้คดีของลูกจ้าง และดำเนินกระบวนการพิจารณาให้มีความรวดเร็วมากที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

## ๒.๒.๘ ปัญหากรณีในคดีแรงงานไม่สามารถอุทธรณ์ปัญหาข้อเท็จจริงไปยังศาลฎีกาได้

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่มีการหยิบยกมากล่าวถึงคือปัญหาเรื่องชั้นของศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้นมีเพียงสองชั้นศาลเท่านั้นคือศาลแรงงาน<sup>๙๕</sup> ซึ่งถือเป็นศาลชั้นต้นตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม<sup>๙๖</sup> และศาลฎีกาซึ่งตามมาตรา ๕๔ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้นกำหนดให้ “คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น ซึ่งการที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานกำหนดให้การพิจารณาคดีพิพากษาคดีแรงงานมีเพียงสองชั้นศาลนั้น ก็เพื่อให้คดีแรงงานมีความรวดเร็ว” ในการพิจารณาพิพากษาแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป

แต่อย่างไรก็ตามก็มีข้อวิพากษ์วิจารณ์ว่า การแบ่งชั้นศาลแรงงานออกเป็นสองชั้นศาล โดยให้คู่กรณีสามารถอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกานั้นอาจจะเป็นผลเสียต่อคู่กรณีก็เป็นได้ โดยในระบบที่เป็นอยู่นี้ “การให้ข้อเท็จจริงทั้งหมดคดีที่ศาลชั้นต้น (ศาลแรงงาน) โดยการห้ามอุทธรณ์ในแง่ข้อเท็จจริงไปยังศาลฎีกานั้น ทำให้ศาลฎีกาเพียงแต่ต้องวินิจฉัยตัดสินหรือพิพากษาไปตามเอกสารที่ลูกจ้างส่งหรือข้อมูลที่ลูกจ้างส่งมา เพราะว่าศาลฎีกาไม่มีโอกาสพิจารณา

<sup>๙๔</sup> อ้างจาก ญจิรา จารุกุล, คดีฝุ่นฝ้าย...12 ปีในศาลแรงงาน, <http://13nr/posts/154959>

<sup>๙๕</sup> มาตรา ๕ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ความว่า “ให้จัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นในกรุงเทพมหานคร และจะเปิดเมื่อใดให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา

ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี”

และมาตรา ๖ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “ให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น และจะเปิดทำการเมื่อใดให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลและกำหนดที่ตั้งศาลในเขตศาลนั้นไว้ด้วย”

และมาตรา ๗ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “ถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้กระทำโดยพระราชบัญญัติซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลนั้นไว้ด้วย”

<sup>๙๖</sup> มาตรา ๑๐ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และมาตรา ๒ พระธรรมนูญศาลยุติธรรม

<sup>๙๗</sup> หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ข้อเท็จจริงด้วยตนเองเหมือนกับศาลแรงงาน”<sup>๗๒</sup> ดังนั้นในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ซึ่งปกติถูกอ้างจะตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบในการต่อสู้คดีในแง่ของพยานหลักฐานอยู่แล้ว อาจเกิดกรณีที่ศาลรับฟังข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนได้ ซึ่งย่อมส่งผลถึงความยุติธรรมอันเป็นเป้าหมายหลักของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ด้วย กรณีนี้เป็นประเด็นปัญหาสำคัญซึ่งควรได้รับการอภิปรายทางวิชาการเพื่อให้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ต่อไป

## ๒.๒.๕ สรุปภาพรวมของปัญหาการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่ไม่เป็นไปตามระบบไต่สวน

ดังที่ได้นำเสนอไปในเบื้องต้นนั้น แม้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จะมีเจตนารมณ์ที่ต้องการให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นแตกต่างไปจากการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแพ่ง กล่าวคือการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานจะต้องเป็นไปตามหลักสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อคุ้มครองฝ่ายที่ต้องตกเป็นผู้เสียเปรียบในคดีก็ตาม แต่เรายังสามารถพบปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การพิจารณาคดีแรงงานนั้นยังไม่อาจบรรลุเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้

เราสามารถสรุปปัญหาการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานออกเป็นข้อๆ ได้ดังต่อไปนี้

๑. ปัญหาแนวคำวินิจฉัยของศาลแรงงานและศาลฎีกาที่มีแนวโน้มที่จะนำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้กับคดีแรงงานอย่างเคร่งครัดแทนที่จะนำมาใช้โดยอนุโลม ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานไม่แตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งเท่าใดนัก และนอกจากนี้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร ไม่ได้ทำหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนที่ข้อพิพาทเหล่านั้นจะมาถึงศาลแรงงาน ทำให้ศาลแรงงานต้องพิจารณาคดีพิพาทมากเกินไป และส่งผลโดยตรงต่อความรวดเร็วแห่งคดี

๒. ปัญหาความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในข้อพิพาทแรงงานของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงาน และปัญหาที่มาจากคุณสมบัติและบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานที่ยังไม่สามารถดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้

<sup>๗๒</sup> ณรงค์ ใจหาญ/ปัทมกุล จีระมงคลพาณิชย์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓๘-๓๓๙

๓. ปัญหากระบวนการใกล้เคียงหรือการประนีประนอมยอมความในศาลแรงงานที่ยังไม่สามารถสร้างระบบที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้อย่างแท้จริง

๔. ปัญหาการแบ่งชั้นศาลแรงงาน และปัญหาการอุทธรณ์คำสั่งคำพิพากษาที่อาจทำให้ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ได้รับการพิจารณาโดยครบถ้วน

๓. ข้อสังเกตจากการดำเนินงานขององค์กรแรงงานและภาคีที่เกี่ยวข้องต่างๆ เกี่ยวกับความสัมฤทธิ์ผลในการนำกระบวนการพิจารณาคดีแบบไต่สวนมาใช้โดยศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี

ในส่วนแรกของรายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้ได้กล่าวไปแล้วถึงสภาพปัญหาการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานที่อาจไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ภาพคร่าวๆ ของปัญหาที่ควรได้รับการอภิปรายและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

อย่างไรก็ตามแม้จะมีการให้ความเห็นทางวิชาการว่าศาลแรงงานยังมีกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีที่ยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ก็ตาม แต่ก็ยังมีการกล่าวอ้างกันอย่างกว้างขวางว่า ยังมีศาลแรงงานอยู่ศาลหนึ่ง ได้แก่ศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีที่ได้ทำการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้อย่างสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กล่าวคือเป็นการดำเนินคดีแรงงานที่เป็นไปตามหลักสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งการดำเนินคดีในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีนี้อาจจะเป็นเป็นต้นแบบในการศึกษาเพื่อถอดบทเรียนมาใช้ในการพิจารณาปรับปรุงกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานอื่นๆ ด้วยก็เป็นได้

การถอดบทเรียนจากศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานนี้จะใช้วิธีเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางจังหวัดมีนบุรี ซึ่งเป็นผู้พิพากษาอาชีพว่ามีแนวทางในการทำงานอย่างไร นอกจากนี้จะได้ทำการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี<sup>๓๓</sup> และสัมภาษณ์ทนายความ<sup>๓๔</sup>ที่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี และจะทำการสรุปลักษณะพิเศษของการดำเนินงานของศาลแรงงานแห่งนี้ เพื่อใช้ในการทำข้อเสนอให้มีการปรับปรุงกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานอื่นๆ ต่อไป

<sup>๓๓</sup> ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการสัมภาษณ์นายเดชนา เพ็ชรธนาภา ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี และผู้ประนีประนอมประจำศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗

<sup>๓๔</sup> ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการสัมภาษณ์คุณจิรวิทย์ ฃ หนองคาย ทนายความประจำสำนักกฎหมายมิสทรี เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗

### ๓.๑ กระบวนวิธีพิจารณาของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีที่แตกต่างจากศาลแรงงานอื่นๆ

#### ๓.๑.๑ คำสัมภาษณ์ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี

ผู้วิจัยและคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ได้เข้าสัมภาษณ์ นายวัฒนา สุขประดิษฐ์ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงานกลาง (สาขามีนบุรี) นายเกรียงศักดิ์ คำรงค์ศิริ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงานกลาง (สาขามีนบุรี) และ นายชยบุตร สมัย ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ (อดีตผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี) เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ณ ศาลจังหวัดมีนบุรี เพื่อขอทราบแนวทางในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี เพื่อทำการถอดบทเรียน และจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนพิจารณาของศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยผลจากการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้พิพากษาศาลแรงงานทั้งสามท่าน สามารถสรุปแนวทางการดำเนินกระบวนวิธีพิจารณาในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ได้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีทั้งสามท่านให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น ยังไม่ได้บัญญัติให้ชัดเจนว่า กระบวนวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นจะใช้ระบบใด กล่าวคือ กฎหมายฉบับนี้นั้น ไม่ได้ระบุให้ชัดเจนลงไปว่า กระบวนวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นเป็นระบบใดส่วน เพียงแต่ระบุไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติว่า กระบวนวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น จะต้องเป็นไปตามหลักสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรมเท่านั้น จึงเป็นเหตุให้การดำเนินการในศาลแรงงานต่างๆ นั้น ขาดความชัดเจนว่าการดำเนินคดีในศาลแรงงานมีหลักหรือปรัชญาในการดำเนินคดีเช่นไร ทั้งนี้ผู้พิพากษาคดีในศาลแรงงานนั้น ควรจะต้องมีความเข้าใจในเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานด้วยว่า ต้องการให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น มีความแตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งทั่วไป กล่าวคือศาลจะต้องไม่นำหลักในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในเรื่องการยื่นคำฟ้อง การยื่นคำให้การ การยื่นบัญชีระบุพยาน หรือกระบวนกรต่างๆ ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับกับคดีแรงงาน

๒. การที่กระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานจะเป็น ไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้นั้น ตัวผู้พิพากษาศาลแรงงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจในลักษณะพิเศษของกระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นอย่างดี รวมทั้งจะต้องมีทัศนคติที่ถูกต้องในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน กล่าวคือ จะต้องพยายามให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานเป็นไปตามหลักสี่หลักคือ ประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิพากษาในศาลแรงงานจะต้องดำเนินกระบวนพิจารณาให้มีความรวดเร็วและมีความต่อเนื่องมากที่สุด

นอกจากนี้ผู้พิพากษาในศาลแรงงานยังมีหน้าที่ต้องทำความเข้าใจกับคู่ความและทนายความของคู่ความให้เข้าใจเจตนารมณ์และลักษณะพิเศษของการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานด้วย เพื่อไม่ให้เกิดการดำเนินการของฝ่ายต่างๆ ขัดหรือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมาย โดยผู้พิพากษาที่ให้สัมภาษณ์ยืนยันว่า การดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานกลางมีนบุรีนั้น เป็นไปตามปรัชญาหรือหลักการดังกล่าว ทั้งนี้ เกิดจากความพยายามของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลแรงงาน (ท่านชงยุทธ สมัย) ที่ได้พยายามในการสร้างระบบที่ให้ผู้พิพากษาในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓. นายวัฒนา สุขประดิษฐ์ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ได้ให้ภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ที่เกิดความพยายามของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีที่จะสร้างหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาเพื่อให้สอดคล้องเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ก. เมื่อมีการยื่นคำฟ้องคดีแรงงานมาที่ศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ศาลจะพิจารณาว่ามีจำเลยกี่คน และจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำนาจศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี หรือไม่

ข. ถ้าหากว่าจำเลยอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี จะนัดไต่ถามไต่สวนในเวลาไม่เกิน ๑ เดือนสำหรับทุกคดี ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปโดยรวดเร็วที่สุด โดยหากไม่อาจนัดให้มีการไต่ถามไต่สวนในหนึ่งเดือนได้ ศาลแรงงานจะไม่อนุญาตให้เลื่อนการไต่ถามไต่สวนออกไปเกิน ๓ เดือน

ค. ถ้าหากคู่กรณีไม่อาจไต่ถามไต่สวนกันได้ ศาลก็จะนัดสืบพยานต่อไป โดยในทางปฏิบัตินั้นศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีจะพยายามให้การสืบพยานโจทก์และจำเลยนั้น เสร็จสิ้นภายในวันเดียว โดยจะสืบพยานไม่เกิน ๒ ถึง ๓ ปาก และสืบเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคดีอย่างแท้จริงเท่านั้น เว้นแต่เป็นคดีที่มีข้อยุ่งยากเป็นพิเศษ เช่นคดีที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับกฎหมายพิเศษ เช่นมีเนื้อหาเกี่ยวกับความผิดตามพระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ ศาลก็อาจจะต้องใช้เวลาในการสืบพยานนานเป็นพิเศษ เพราะศาลจะต้องใช้เวลาเพื่อทำการศึกษากฎหมายพิเศษนั้นด้วย

การที่ศาลจะสามารถพิจารณาพิพากษาคดีให้เสร็จภายในนัดสืบพยานนัดแรกเพียงนัดเดียวนั้น คู่ความจะต้องเบิกความล่วงหน้าก่อน โดยยื่นคำเบิกความเป็นเอกสารมาที่ศาลแรงงานกลางมีนบุรี โดยคู่ความทั้งสองฝ่ายจะต้องจัดทำบันทึกคำให้การพร้อมสำเนาให้อีกฝ่าย มายื่นต่อศาลก่อนวันสืบพยานอย่างน้อยเจ็ดวัน และศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีก็จะพิจารณาคำเบิกความจากเอกสารที่คู่ความในคดียื่นมาก่อนหน้าแล้วนั้นเป็นหลัก ซึ่งด้วยวิธีการดังกล่าวจะทำให้การสืบพยานในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีนั้นมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยก่อนวันนัดสืบพยานนัดแรกนั้น ผู้พิพากษาในศาลแรงงานจะต้องศึกษาประเด็นข้อพิพาทในคดีให้มีความเข้าใจและรู้ข้อเท็จจริงในคดีอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้สามารถสืบพยานในศาลแรงงานให้จบได้ภายในนัดเดียว โดยในวันสืบพยานศาลแรงงานกลางมีนบุรีจะพยายามถามเฉพาะที่เป็นประเด็นสำคัญ

จริงๆ เท่านั้น อย่างเช่นในคดีเลิกจ้าง ศาลจะพยายามถามนายจ้างให้ได้ความว่า การเลิกจ้างนั้นมีเหตุเลิกจ้างหรือไม่ ถ้าหากฟังคำให้การของนายจ้างประกอบเอกสารที่ยื่นมาก่อนแล้ว ได้ความว่า ไม่มีเหตุเลิกจ้าง ศาลก็ไม่จำเป็นต้องถามฝ่ายลูกจ้างอีก แต่หากฟังจากฝ่ายนายจ้างแล้วไม่ได้ความแน่ชัด ศาลก็จะถามฝ่ายลูกจ้างต่อไป ประเด็นสำคัญก็คือ การที่ศาลจะใช้วิธีการเช่นนั้นได้ ตัวผู้พิพากษาจะต้องมีความเข้าใจปัญหาในคดีนั้นเป็นอย่างดี ว่ามีปัญหาเรื่องอะไร และปัญหามีที่มาที่ไปอย่างไร

๔. ผู้พิพากษาทั้งสามท่านได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการ ไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานกลาง สาขา มินบุรี ไว้ดังต่อไปนี้ว่า หลักการสำคัญของการไกล่เกลี่ยที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติของศาลแรงงานกลาง สาขา มินบุรีก็คือ ศาลจะไม่บังคับให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอมรับข้อเสนอของอีกฝ่ายหนึ่ง หากแต่การตกลงกันในกระบวนการไกล่เกลี่ยนั้น ต้องมาจากความสมัครใจของคู่ความทั้งสองฝ่าย ซึ่งหากตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานก็จะนัดสืบพยานต่อไป และหลักการไกล่เกลี่ยที่สำคัญอีกประการหนึ่งนั้นมือยู่ว่า ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะจะต้องเข้าทำการไกล่เกลี่ยด้วยตนเอง โดยกระบวนการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานนั้นจะต้องไม่เป็นอุปสรรคในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานหรือต้องไม่ทำให้คดีล่าช้า ศาลจะไม่ปล่อยให้คู่ความใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อประวิงให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปอย่างล่าช้า ศาลแรงงานจึงมีหน้าที่ที่สำคัญที่จะต้องตรวจสอบเสียตั้งแต่เบื้องต้นว่า คู่กรณีทั้งสองฝ่ายมีเจตนาที่จะเข้าไกล่เกลี่ยกันอย่างแท้จริงหรือไม่ หากศาลเห็นว่าไม่เป็นเช่นนั้นแล้ว ศาลต้องไม่ปล่อยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยล่าช้าหรือยืดเยื้อ ศาลจะหยุดทำการไกล่เกลี่ย แล้วกำหนดประเด็นข้อพิพาทเพื่อทำการสืบพยานกันต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยนั้นผู้พิพากษาอาชีพซึ่งเป็นหัวหน้าองค์กรคณะนั้นจะเป็นผู้รับบทบาทหลักในการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย กระบวนการไกล่เกลี่ยเริ่มต้นจากองค์กรคณะประกอบด้วย ผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบลูกจ้าง และผู้ประนีประนอมประจำศาล ซึ่งมาจากหลายอาชีพ ทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงานและผ่านขั้นตอนการอบรมมาแล้วด้วย โดยก่อนที่จะเข้าห้องไกล่เกลี่ยนั้น ผู้พิพากษาจะต้องมีการปรึกษาหารือกันก่อนเพื่อให้เข้าใจประเด็นตรงกัน และเมื่อทำการไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ ก็จะมีการนัดสืบพยานต่อไป ผู้พิพากษาในศาลแรงงานกลาง สาขา มินบุรี ได้ให้ข้อสังเกตว่า เหตุที่กระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานกลาง สาขา มินบุรีนั้นมักจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและได้ผลดีนั้น เป็นเพราะว่าผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบทั้งสองฝ่าย และผู้ประนีประนอมข้อพิพาทนั้น มีโอกาสได้พบปะพูดคุยกันนอกห้องพิจารณา และปรึกษาหารือในทางคดีกัน ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ดีซึ่งเกิดขึ้นที่ศาลแรงงานกลาง สาขา มินบุรี และทางปฏิบัติที่สำคัญของศาลแรงงานกลาง สาขา มินบุรีอีกประการหนึ่งที่ทำให้การพิจารณาคดีแรงงานในศาลนี้เป็นไปอย่างได้ผล บรรลุดุลยภาพของกฎหมาย ก็คือ บรรยากาศที่มีการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีระหว่างผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาสมทบลูกจ้าง และผู้พิพากษาสมทบนายจ้าง โดยต่างก็มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยเฉพาะท่านผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานจะรับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบทั้งสองฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ อำนาจ

ความสะดวกให้กับผู้พิพากษาสมทบในการทำงาน เช่นเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบเข้าดูสำนวนได้ง่าย และสามารถซักถามผู้พิพากษาท่านกลางได้อย่างเต็มที่ เมื่อเป็นเช่นนี้ทุกฝ่ายก็必将มีความเข้าใจในประเด็นปัญหาของคดีอย่างแท้จริง

๕. ในประเด็นสุดท้าย ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินการกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานโดยการใช้กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยผลของมาตรา ๓๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒<sup>๑๔</sup> ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของศาลแรงงานทั้งหลายว่า กรณีใดที่ศาลแรงงานต้องนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับนั้น ในกรณีดังกล่าว ท่านผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ได้แสดงให้เห็นลำดับขั้นตอนการใช้กฎหมายในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีไว้ดังต่อไปนี้

๑. จะต้องใช้กระบวนการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ก่อนเป็นหลัก เพราะเป็นกฎหมายเฉพาะที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน

๒. ถ้าไม่มีบทบัญญัติในรายละเอียดของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่จะใช้กับคดี ศาลจะต้องนำข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ มาใช้

๓. ในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และไม่มีบทบัญญัติในข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ที่จะใช้ปรับคดี ให้ศาลแรงงานใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ในฐานะกฎหมายที่จะมาอุดช่องว่างที่เกี่ยวกับการดำเนินการพิจารณาในศาลแรงงานต่อไป

๓.๑.๒ คำสัมภาษณ์นายเดชณา เพ็ชรธนาภา ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี และ นางสาวจิรัฐมัย ฅ หนองคาย ทนายความสำนักกฎหมายมีสิทธิ พ.ศ. ๒๕๒๒

นายเดชณา เพ็ชรธนาพร ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี และนางสาวจิรัฐมัย ฅ หนองคาย ผู้ซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ในศาลแรงงานกลางมีนบุรี ได้ให้ข้อมูลถึงลักษณะพิเศษของศาลแรงงานกลางมีนบุรีที่แตกต่างจากศาลแรงงานอื่น ดังสรุปคำสัมภาษณ์ได้เป็นประเด็นๆ ไปดังต่อไปนี้

<sup>๑๔</sup> มาตรา ๓๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินการพิจารณาในศาลแรงงาน เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม”

**ก. ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒**

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองท่านมีความเข้าใจเป็นอย่างดีว่าการดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้นมีความแตกต่างจากการดำเนินคดีในศาลแพ่งทั่วไป กล่าวคือการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้นจะต้องเป็นไปตามหลักความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว และเป็นธรรมดังที่ถูกระบุไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นมีปัญหาหลายประการที่อาจไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์หรือวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เช่น การพิจารณาพิพากษาคดีล่าช้า หรือกระบวนการไต่ถามทักท้วงที่ล่าช้า ทำให้คดีไม่ยุติลงโดยเร็ว หรือปัญหาบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในคดีแรงงานที่มีน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับผู้พิพากษาอาชีพ นอกจากนี้ตัวผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานก็อาจจะมีปัญหาความรู้ความเข้าใจในคดีแรงงานเนื่องจากอาจจะต้องย้ายศาลบ่อย ทำให้ขาดความเชี่ยวชาญในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างแท้จริง

**ข. ลักษณะเฉพาะของการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีและที่มาของลักษณะเฉพาะดังกล่าว**

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองท่านให้ความเห็นตรงกันว่า จากประสบการณ์ทั้งในฐานะผู้พิพากษาสมทบและทนายความที่มีส่วนร่วมในกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานทำให้เห็น ได้อย่างชัดเจนว่า การดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการดำเนินคดีในศาลแรงงานอื่นๆ โดยอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มากที่สุด โดยลักษณะพิเศษที่สำคัญที่สุดของการดำเนินคดีในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีได้แก่ ตัวท่านผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง มีนบุรีซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในปัญหากฎหมายแรงงานและลักษณะของข้อพิพาทแรงงานเป็นอย่างดี ทำให้สามารถพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ความเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทและลักษณะของคดีแรงงานนั้นน่าจะมีที่มาที่สำคัญที่สุดคือ “ทัศนคติและทักษะ” ของผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีเหนือข้อพิพาทแรงงานซึ่งเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และเป็นข้อพิพาทที่จำต้องได้รับการพิจารณาโดยระมัดระวังจากผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง

คำถามที่สำคัญก็คือว่าลักษณะเฉพาะของการดำเนินคดีในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีนี้มีที่มาอย่างไร หรือเกิดจากความบังเอิญที่ท่านผู้พิพากษาที่มาประจำที่ศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี มีความรู้ความชำนาญในคดีแรงงานอยู่แล้ว ในเรื่องดังกล่าวผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองท่านให้ข้อมูลที่ตรงกันว่า ความเป็นพิเศษในการดำเนินคดีแรงงานในศาลแห่งนี้ไม่ใช่เรื่องบังเอิญ หากแต่เกิดจากความพยายามในการวางระบบของท่านผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ที่พยายามจะพัฒนาระบบการดำเนินคดีในศาลแห่งนี้ให้มีความสะดวก รวดเร็ว คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมาย โดยท่านผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ได้ทำหน้าที่วางระบบที่ดีดังกล่าวได้แก่ท่านผู้พิพากษายงยุทธ สมัย ซึ่งปัจจุบันได้ย้ายไปที่ศาลอื่นแล้ว โดยระบบที่ได้วางไว้นี้ทำให้ผู้พิพากษาที่มาประจำที่ศาลแรงงานกลางมีนบุรีท่านต่อๆ มา สามารถที่จะใช้ระบบดังกล่าวทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

### ค. กระบวนการไต่ถามไต่สวนในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองท่านให้ข้อมูลตรงกันว่า กระบวนการที่มีลักษณะพิเศษมากที่ศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีคือกระบวนการไต่ถามไต่สวน โดยกระบวนการไต่ถามไต่สวนนั้นเป็นกระบวนการสำคัญของศาลแรงงาน อีกประการหนึ่งที่จะทำให้คดียุติลงโดยเร็วและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ของทั้งสองท่านพบว่า กระบวนการไต่ถามไต่สวนในศาลแรงงานอื่นๆ นั้นมักจะมีความล่าช้า เพราะไต่ถามไต่สวนกันไม่ได้ ศาลก็จะปล่อยให้ไต่ถามไต่สวนไปเรื่อยๆ ทำให้คดีล่าช้าและไม่ได้เข้าสู่การพิจารณาข้อพิพาทเสียที และในศาลแรงงานอื่นๆ นั้นปกติการไต่ถามไต่สวนอาจจะให้คู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องเสียเปรียบ เพราะทำให้อาจได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไข โดยท่านผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า สาเหตุที่ทำให้การไต่ถามไต่สวนไม่บรรลุผล หรือเกิดความล่าช้าในศาลต่างๆ นั้นเกิดจากการที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ได้กำหนดเวลาและขั้นตอนในการไต่ถามไต่สวนไว้โดยละเอียด ซึ่งเป็นการเปิดช่องให้กระบวนการไต่ถามไต่สวนเองทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเกิดความล่าช้าได้เช่นเดียวกัน

กระบวนการไต่ถามไต่สวนของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีจะมีความเป็นพิเศษในแง่ที่ว่า ตัวกระบวนการไต่ถามไต่สวนจะไม่เป็นอุปสรรคในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน หรือจะไม่ทำให้คดีล่าช้า เพราะศาลแรงงานกลางมีนบุรีจะไม่ปล่อยให้กระบวนการไต่ถามไต่สวนยืดเยื้อ โดยศาลแรงงานกลางมีนบุรีโดยตัวท่านผู้พิพากษาจะมีวิธีการที่สำคัญคือว่า “ศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีจะตรวจสอบเสียแต่เบื้องต้นแล้วว่า คู่กรณีทั้งสองฝ่ายมีเจตนาที่จะไต่ถามไต่สวนกันจริงหรือไม่” กล่าวคือศาลจะดูว่าทั้งสองฝ่ายต้องการที่จะยุติคดีแล้วให้เกิดความพึงพอใจแก่ทั้งสองฝ่ายจริงหรือไม่ หากว่าไม่เป็นเช่นนั้นแล้ว ศาลก็จะไม่ปล่อยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำการไต่ถามไต่สวนยืดเยื้อ โดยหากเห็นว่าไม่ต้องการไต่ถามไต่สวนกันอย่างแท้จริง ศาลก็จะให้กำหนดประเด็นข้อพิพาทเพื่อทำการสืบพยานต่อไป และการที่จะทำการไต่ถามไต่สวนสำเร็จนั้น ศาลแรงงานกลางมีนบุรีมักจะใช้

วิธีการที่ว่า จะมีการกันคนที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป ให้เหลือแต่คู่พิพาทอย่างแท้จริงคือนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้คู่กรณีทราบอย่างแท้จริงว่าประเด็นข้อพิพาทคืออะไร และจะใกล้เคียงกันในประเด็นใดบ้าง การที่ศาลดำเนินการเช่นนี้จะทำให้เกิดความรวดเร็ว โดยผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลตรงกันว่า ระยะเวลาการใกล้เคียงที่ศาลแรงงานกลางมีนบุรีใช้นั้น โดยส่วนใหญ่จะสั้นกว่าของศาลอื่นๆ มาก และถือว่าเป็นข้อดีของศาลแรงงานกลางมีนบุรี โดยทั้งสองท่านที่ให้สัมภาษณ์เห็นว่าการที่ศาลจะดำเนินการใกล้เคียงได้สำเร็จโดยใช้เวลาอย่างรวดเร็วดังที่ศาลแรงงานกลางมีนบุรีทำได้นั้น ผู้พิพากษาที่ทำการใกล้เคียงจะต้องมีทัศนคติที่ดีและมีความเข้าใจลักษณะข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีอยู่ในตัวของผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี

#### ง. กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีนบุรีและผู้พิพากษาสมทบ

ลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี โดยท่านผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีนบุรี (ท่านกลาง) คือการที่ผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานกลางมีนบุรีจะเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน เพื่อนำความรู้ความเข้าใจของผู้พิพากษาสมทบมาใช้ในการตัดสินใจอีกทั้งท่าทีของผู้พิพากษาคือผู้พิพากษาสมทบเป็นท่าทีที่ให้เกิดริและและรับฟังความคิดเห็นเป็นอย่างดี การที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานปฏิบัติในลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นเครื่องยืนยันว่า ผู้พิพากษามีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ทั้งเป็นผู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และเป็นผู้ที่มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองท่านเห็นว่า “ทัศนคติและทักษะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับผู้พิพากษาศาลแรงงาน”

#### ๓.๒ ตัวอย่างคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางมีนบุรี

ศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีได้เคยตัดสินคดีเรื่องหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามของศาลแรงงานที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมสมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งคดีพิพาทดังกล่าวได้แก่ข้อพิพาทตามมาตรา ๑๑/๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑<sup>๖๖</sup>

<sup>๖๖</sup> มาตรา ๑๑/๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้ผู้หนึ่งผู้ใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันไม่ใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในการรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยผู้นั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

คดีนี้เป็นคดีพิพาทจากการที่ถูกจ้างที่เป็นลูกจ้างเหมาค่าแรง จำนวน ๘๓ คน ฟ้องสถานประกอบการที่เป็นผู้ว่าจ้างเหมาค่าแรง (บริษัท เอฟ ซี ซี (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นจำเลยที่ ๑ และฟ้องบริษัททิตาราม เอ๊าท์วอร์สซึ่ง จำกัด บริษัทเอ ทิม วัน อินเตอร์เนชั่นแนล เซอร์วิส จำกัด และบริษัทเซท อาร์ ดีเจท จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทรับเหมาค่าแรง เป็นจำเลยที่ ๒-๔ โดยอ้างว่า<sup>๑๗</sup>

๑. สถานประกอบการที่เป็นผู้ว่าจ้างเหมาค่าแรงไม่ได้จัดสวัสดิการให้โจทก์ทั้ง ๘๓ คน ได้รับเหมือนกับพนักงานของสถานประกอบการนั้น ทั้งที่งานที่โจทก์ทั้ง ๘๓ คนทำนั้น มีลักษณะอย่างเดียวกันกับงานของพนักงานของจำเลย ซึ่งเป็นพนักงานที่ได้รับการจ้างงานโดยตรง

๒. พนักงานตรวจแรงงานเคยมีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ ปฏิบัติต่อ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเหมือนกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่มิคำสั่ง แต่จำเลยที่ ๑ เพิกเฉย

ศาลแรงงานกลางมีบุรีได้พิเคราะห์คดีนี้แล้ว วินิจฉัยว่า เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๘๔ (๗) ซึ่งบัญญัติว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจดังต่อไปนี้... (๗) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกตัวแทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” ประกอบกับมาตรา ๑๑/๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้วนั้น โจทก์ทั้ง ๘๓ คนซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงนั้นจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการทั้งหลายเช่นเดียวกับพนักงานของจำเลยที่ ๑ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความยุติธรรมแก่ลูกจ้างตามวัตถุประสงค์ของบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

เมื่อคดีดังกล่าวขึ้นสู่การพิจารณาของศาลฎีกา ศาลฎีกาก็ได้พิพากษาในทำนองเดียวกันว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงานต้องได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เท่าเทียมกับที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของสถานประกอบการได้รับ โดยไม่ให้มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ

คดีดังกล่าวย่อมสะท้อนให้เห็นวิถีคิดของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีที่มีความเข้าใจในเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี เพื่อที่จะมุ่งคุ้มครองลูกจ้างทั้งหลายเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ตามกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน

<sup>๑๗</sup> สรุปจาก บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, “เข้าใจ” คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/2555 สิทธิลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1, สืบค้นจาก [http://thanaiphorn.com/files/deka\\_22326.pdf](http://thanaiphorn.com/files/deka_22326.pdf)

### ๓.๓ วิเคราะห์กรอบความชอบด้วยกฎหมายของการดำเนินการของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี

จากความเห็นทั้งจากตัวผู้พิพากษาในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีเอง และจากความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษาสมทบหรือทนายความก็ตาม ทำให้เห็นว่า กระบวนการพิจารณาคดีที่ให้อยู่ในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีนั้น มีลักษณะที่แตกต่างเป็นพิเศษไปกว่าศาลแรงงานอื่นๆ กรณีเช่นว่านี้จึงเกิดคำถามสำคัญขึ้นมาว่า การที่ศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีดำเนินการในเรื่องดังกล่าวนี้ มีกรอบทางกฎหมายแรงงานรองรับหรือไม่ หรือขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานหรือไม่

ต่อคำถามเบื้องต้นนั้น ควรตั้งเป็นข้อสังเกตว่า ความพยายามในการกำหนดกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีนั้น เป็นเพียงความพยายามของผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีนบุรี ที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เท่านั้น หากใช้ความพยายามที่จะปฏิบัติให้ขัดต่อพระราชบัญญัติดังกล่าวแต่อย่างใด โดยเป้าหมายของการดำเนินงานของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีก็คือ ความพยายามให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น เป็นไปตามหลักประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม<sup>๔๔</sup> เพื่อเป็นการคุ้มครองคู่ความฝ่ายที่ต้องตกเป็นผู้เสียเปรียบในคดี หากคดีต้องล่าช้า หรือการดำเนินคดีนั้น คู่กรณีไม่มีความสามารถในการต่อสู้คดีที่เท่าเทียมกันอย่างแท้จริง โดยความพยายามเหล่านั้นนี้ ปรากฏตัวในรูปของการที่ศาลแรงงานกลางมีนบุรีนั้น พยายามที่จะให้กระบวนการไต่สวนในศาลแรงงานนั้นเป็นไปอย่างเป็นธรรมและรวดเร็ว ไม่เปิดโอกาสให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้กระบวนการไต่สวนเพื่อประวิงให้การดำเนินคดีล่าช้าเพื่อประโยชน์ทางคดีของฝ่ายตน ศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี จึงต้องดูเจตนาของคู่ความว่ามีความประสงค์หรือมีเจตนาจะไต่สวนกันจริงหรือไม่ หากไม่แล้วศาลจะหยุดการไต่สวน และกำหนดประเด็นข้อพิพาทเพื่อทำการสืบพยานต่อไป การดำเนินการเช่นว่านี้ย่อมไม่ขัดกับมาตรา ๓๕<sup>๔๕</sup> และมาตรา ๔๓<sup>๔๖</sup> ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แต่อย่างใด เพราะบทบัญญัติสองมาตราดังกล่าวนั้น กำหนดแต่เพียงให้ศาลพยายามที่จะไต่สวนให้คู่ความกลับมามีความเข้าใจกัน รวมถึงให้

<sup>๔๔</sup> โปรดดูหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

<sup>๔๕</sup> มาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไต่สวนให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานนั้นมีลักษณะพิเศษอันควรรับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันเพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไต่สวนของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไต่สวนแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป”

<sup>๔๖</sup> มาตรา ๔๓ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “ไม่ว่าการพิจารณาจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ ได้เสมอ”

โอกาสศาลที่จะให้คู่ความกลับมาโต้เถียงกันได้อีกเสมอเมื่อคู่ความต้องการ แต่ไม่ได้ห้ามศาลแรงงานที่จะยุติการโต้เถียงเสียทันทีที่เห็นว่าคู่ความไม่มีเจตนาที่จะโต้เถียงกันอย่างแท้จริงแต่อย่างใด ไม่ว่าการยุติการโต้เถียงนั้น จะเกิดขึ้นในช่วงการเริ่มต้นของการโต้เถียงก็ตาม

หรือการที่ศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีมีทางปฏิบัติที่ให้บทบาทแก่ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ในการแสดงความคิดเห็น หรือสอบถามผู้พิพากษาท่านกลางได้เสมอเมื่อมีกรณีข้อสงสัย หรือการที่ผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลางได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างไม่เป็นทางการนั้น ย่อมไม่เป็นการขัดกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แต่อย่างใด ทั้งยังเป็นการสอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้เสียด้วยซ้ำ เพราะกระบวนการดังกล่าวของศาลแรงงานกลางมีนบุรีนั้น ทำให้ตัวผู้มีหน้าที่ตัดสินคดีแรงงานนั้น มีความเข้าใจในประเด็นแห่งคดีทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายอย่างแท้จริง และเมื่อผู้พิพากษาเหล่านี้ต้องดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแล้ว การพิจารณาคดีนั้นก็จะผ่านไปด้วยความรวดเร็ว และก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายอย่างแท้จริง

ตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นนั้นชี้ให้เห็นว่าการดำเนินการของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีที่เกี่ยวกับการวางหลักเกณฑ์ในการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีนั้น ไม่ขัดกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แต่อย่างใด

**๓.๔ บทเรียนที่ได้จากการดำเนินการของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖**

จากการศึกษาเรื่องกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี โดยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะที่ได้พยายามวางหลักเกณฑ์ในเรื่องการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาสมทบและทนายความที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี และทำการเปรียบเทียบกับข้อวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินการของศาลแรงงานอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีแล้วนั้น อาจจะสรุปเป็นบทเรียนเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินคดีในศาลแรงงานออกเป็นประเด็นที่มีความสำคัญได้ดังนี้

ปัญหาการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาในศาลแรงงานต่างๆ นั้น ยังเกิดปัญหาการดำเนินการที่ไม่เป็นเอกภาพในศาลแรงงานต่างๆ ว่าศาลควรใช้หลักกระบวนการวิธีพิจารณาแบบใด กล่าวคือจะใช้ระบบกล่าวหาแบบที่ใช้ในศาลแพ่ง หรือระบบไต่สวน และปัญหาที่ว่าศาลจะมีขั้นตอนในรายละเอียดของการทำงานอย่างไร โดยเฉพาะขั้นตอนของการโต้เถียง และการพิจารณาคดี รวมถึงการปรึกษาคดีร่วมกันระหว่างผู้

พิพากษาอาชีพ และผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า กฎหมายที่เกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ยังไม่ได้บัญญัติให้ชัดเจนเพียงพอว่า ศาลควรใช้หลักเกณฑ์เช่นใด เป็นกฎเกณฑ์กลางที่ใช้ร่วมกันในทุกศาลแรงงาน เพื่อการพิจารณาคดี ปัญหาที่พบคือ ในแต่ละศาลหรือผู้พิพากษาศาลแรงงานแต่ละท่านก็อาจจะมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นเรื่องเฉพาะของศาลแรงงานแต่ละศาล หรือผู้พิพากษาในศาลแรงงานแต่ละท่าน ว่าจะมีความรู้ความเข้าใจในเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับทัศนคติในการทำงานของศาลและผู้พิพากษาแต่ละท่านว่าจะยอมรับการทำงานร่วมกันได้มากน้อยเพียงใด กรณีเช่นนี้เป็นเรื่องการทำงานระหว่างผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั่นเอง

จากปัญหาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ หรือข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาในศาลแรงงานนั้น ควรจะได้มีการกำหนดรายละเอียดหรือขั้นตอนการทำหน้าที่ของผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาสมทบ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาคดีให้มีความชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการในศาลแรงงานต่างๆ นั้นเกิดความเป็นเอกภาพ อันจะเป็นการอำนวยความสะดวกธุรกรรมให้เกิดขึ้นในสังคมด้านแรงงานอย่างแท้จริง

#### ๔. วิธีพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงานในต่างประเทศ: กรณีศึกษาประเทศเยอรมนีในฐานะประเทศที่มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นศาลสาขาพิเศษแยกออกจากการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม

ในการพิจารณารูปแบบการจัดตั้งศาลแรงงานและเรื่องวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาตัวอย่างของต่างประเทศ เพื่อให้เห็นแนวทางและบทเรียนที่จะสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายไทยได้ โดยเฉพาะเรื่องของศาลแรงงานแล้วนั้น นับว่ารูปแบบการจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีนั้นมีรูปแบบที่เป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากรูปแบบอื่นในส่วนต่างๆ ของโลก เพราะเป็นรูปแบบการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นสาขาเอกเทศ<sup>๔๓</sup> กล่าวคือ มีศาลแรงงานชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ และชั้นฎีกา ซึ่งเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นการสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับผู้ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคดีแรงงาน และสร้างรูปแบบกระบวนการวิธีพิจารณาเป็นการเฉพาะ ดังนั้นการศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดตั้งศาลแรงงานและรูปแบบการจัดกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงานเยอรมันนั้นจึงมีคุณค่าอย่างยิ่ง และเป็นรูปแบบที่การศึกษาวิจัยฉบับนี้จะใช้เป็นประเด็นการศึกษาที่สำคัญเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย และเพื่อทำข้อเสนอในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายไทยต่อไป

##### ๔.๑ คำอธิบายเบื้องต้นเกี่ยวกับระบบศาลในประเทศเยอรมนี

ในระบบกฎหมายเยอรมันปัจจุบันนั้นจะ ไม่มีการให้ศาลใดศาลหนึ่งทำหน้าที่ตัดสินคดีหลายๆ ประเภทอีกต่อไป หากแต่จะมีการจัดตั้งศาลเฉพาะต่างๆ เพื่อให้ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาอรรถคดีในพรหมแดนเฉพาะเรื่อง ออกเป็นหลายศาล<sup>๔๔</sup> โดยข้อดีของระบบการจัดตั้งศาลให้ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีในเรื่องต่างๆ ออกเป็นหลายศาลได้แก่การสร้างระบบที่ทำให้ตัวผู้พิพากษาที่ตัดสินคดี และข้อพิพาทต่างๆ นั้นมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน<sup>๔๕</sup> แต่อย่างไรก็ตามระบบการพิจารณาพิพากษาคดีโดยศาลเฉพาะหลายๆ ศาลนี้ก็ยังมีข้อเสียอยู่ในแง่ที่ว่า ผู้ฟ้องคดีมักจะไม่ว่าเข้าใจว่าควรฟ้องคดีที่ศาลใดเป็นแน่ ซึ่งเมื่อเกิดกรณีการฟ้องร้องคดีผิดศาล ก็ย่อมทำให้ผู้ฟ้องคดีต้องเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้น เพื่อดำเนินการฟ้องร้องคดีให้ถูกศาล และนอกจากนั้นยังอาจทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีเกิดความล่าช้าขึ้นได้ด้วย<sup>๔๖</sup>

โดยระบบศาลเยอรมันที่พยายามจะแยกศาลเป็นสาขาต่างๆ หลายๆ ศาลนั้น ได้จัดตั้งศาลออกเป็นสาขาต่างๆ ๕ สาขาด้วยกันคือ

##### ๑. ศาลยุติธรรม (Die ordentliche Gerichte) ซึ่งประกอบด้วยศาลแพ่งและศาลอาญา

<sup>๔๓</sup> Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 6. Aufl., München 2007, S. 445.

<sup>๔๔</sup> Simon, Heide/Funk-Baker, Gisela: Einführung in das deutsche Recht und die deutsche Rechtssprache, 3. Aufl., München 2006, S. 165.

<sup>๔๕</sup> Simon, Heide/Funk-Baker, Gisela, อ้างแล้ว, S. 165.

<sup>๔๖</sup> Simon, Heide/Funk-Baker, Gisela, อ้างแล้ว, S. 165.

๒. ศาลแรงงาน (Die Arbeitsgerichtsbarkeit)
๓. ศาลปกครอง (Die Verwaltungsgerichtsbarkeit)
๔. ศาลสังคม (Die Sozialgerichtsbarkeit)
๕. ศาลภาษีอากร (Die Finanzgerichtsbarkeit)

ศาลยุติธรรม (Die ordentliche Gerichte) นั้นจะมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดีข้อพิพาททางแพ่งทั้งปวง แต่ยกเว้นข้อพิพาททางแพ่งที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน<sup>๔๔</sup> นั้นจะไม่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแพ่ง แต่จะอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน นอกจากนี้ ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาทั้งปวง นอกจากนี้ข้อพิพาทที่แม้จะมีลักษณะเป็นข้อพิพาทตามกฎหมายมหาชนในบางเรื่อง เช่น เรื่องการชดเชยค่าเสียหายจากการที่รัฐเวนคืนที่ดินนั้น โดยเหตุผลในทางประวัติศาสตร์แล้ว ระบบกฎหมายเยอรมันก็จัดให้ข้อพิพาทลักษณะดังกล่าวอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลยุติธรรมด้วย อาจกล่าวได้โดยสรุปว่า ศาลยุติธรรมนั้นเป็นศาลที่มีเขตอำนาจเหนือคดีข้อพิพาททั้งปวง หากว่าข้อพิพาทนั้น กฎหมายไม่ได้กำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลอื่น<sup>๔๕</sup>

ในส่วนของข้อพิพาททางแรงงาน ซึ่งเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในความสัมพันธ์ตามกฎหมายแรงงานนั้นจะอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน<sup>๔๖</sup> ซึ่งเป็นศาลสาขาเฉพาะสาขาหนึ่งในระบบกฎหมายเยอรมัน

ส่วนศาลในสามสาขาที่เหลือนั้น ได้แก่ ศาลสามสาขาสำคัญที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาข้อพิพาทในทางกฎหมายมหาชน ซึ่งได้แก่ ศาลสังคมซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิเรียกร้องในพรมแดนกฎหมายสังคมหรือกฎหมายประกันสังคม<sup>๔๗</sup> ศาลภาษีอากรซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาข้อพิพาทเกี่ยวกับภาษีอากร และศาลปกครองซึ่งมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีข้อพิพาทในพรมแดนของกฎหมายปกครอง<sup>๔๘</sup>

<sup>๔๔</sup> ในระบบกฎหมายเยอรมันนั้น ถือว่าในทางประเพณีการพิจารณากฎหมายแล้วนั้น เป็นที่ยอมรับกันว่า ข้อพิพาทในทางแรงงาน กล่าวคือข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับองค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้างนั้น มีลักษณะเป็นข้อพิพาททางแพ่ง ซึ่งโดยหลักแล้วจะต้องนำเอากฎหมายในกฎหมายแพ่งมาปรับใช้กับข้อพิพาทนั้นเป็นหลัก

<sup>๔๕</sup> Simon, Heide/Funk-Baker, Gisela, อ้างแล้ว, S. 166.

<sup>๔๖</sup> อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานของศาลแรงงาน และกระบวนการวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงานนั้น จะถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญเฉพาะฉบับหนึ่ง ซึ่งมีชื่อว่า “รัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงาน” (Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG) ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ค.ศ. ๑๙๗๕ (BGBl. I S. 853, ber. S. 1036)

<sup>๔๗</sup> ในประเทศเยอรมันนั้น คำว่า “กฎหมายสังคม” และ “กฎหมายประกันสังคม” เป็นคำสองคำที่มีความหมายแตกต่างกัน

<sup>๔๘</sup> Simon, Heide/Funk-Baker, Gisela, อ้างแล้ว, S. 166.

นอกจากนี้ในระบบกฎหมายเยอรมันยังมีการจัดตั้งศาลรัฐธรรมนูญขึ้นเป็นพิเศษทั้งในระดับสหพันธ์รัฐและระดับมลรัฐ เพื่อให้ทำหน้าที่ในการชี้ขาดความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย และระงับข้อพิพาทระหว่างองค์กรตามรัฐธรรมนูญต่างๆ ด้วย

## ๔.๒ โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงาน

สิ่งที่ได้นำเสนอไว้ในตอนต้นแล้วว่า ศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีนั้นเป็นศาลสาขาพิเศษที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้เป็นศาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างแท้จริง โดยให้แยกออกเป็นศาลสาขาพิเศษที่ไม่ขึ้นอยู่กับศาลอื่น โดยเฉพาะศาลยุติธรรมหรือศาลแพ่ง โดยศาลแรงงานเยอรมันนั้นจะมีทั้งศาลชั้นต้น ศาลชั้นอุทธรณ์ และศาลชั้นฎีกาเป็นของตนเอง

### ๔.๒.๑ โครงสร้างศาลแรงงาน

ตามรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานของเยอรมัน (Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG) นั้น ศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsbarkeit) จะประกอบไปด้วย ศาลแรงงาน (Arbeitsgerichte)<sup>๕๐</sup> ซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นต้น ศาลแรงงานมลรัฐ (Landesarbeitsgerichte)<sup>๕๑</sup> ซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ และศาลแรงงานสหพันธ์ (Bundesarbeitsgericht)<sup>๕๒</sup> ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นศาลสูงสุดในคดีแรงงาน โดยองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานชั้นต้นและศาลแรงงานมลรัฐนั้นจะประกอบไปด้วยหัวหน้าองค์คณะ (Vorsitzender) คนหนึ่งและผู้พิพากษาสมทบ (Ehrenamtlicher Richter) ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน รวมเป็นองค์คณะละสามคน ส่วนศาลแรงงานสหพันธ์นั้น องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีจะประกอบไปด้วย หัวหน้าองค์คณะ (Vorsitzender) คนหนึ่ง ผู้พิพากษาอาชีพที่ร่วมในการพิจารณาพิพากษาคดี (Berufsrichterlicher Beisitzer) สองคน และ ผู้พิพากษาสมทบ (Ehrenamtlicher Richter) ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละหนึ่งคน ประกอบเป็นองค์คณะห้าคน<sup>๕๓</sup> ซึ่งการที่การพิจารณาพิพากษาคดีมีได้มีเพียงผู้พิพากษาอาชีพ หากแต่มีผู้พิพากษาสมทบร่วมในการตัดสินคดีด้วยในทุกชั้นศาลนั้น นับว่าเป็นลักษณะพิเศษของการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน โดยระบบดังกล่าวนี้จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตัดสินคดีได้นำความรู้ความเข้าใจในทางทางปฏิบัติมาใช้ในการพิจารณาคดีด้วย<sup>๕๔</sup>

<sup>๕๐</sup> มาตรา ๑๔ เป็นต้นไปของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๕๑</sup> มาตรา ๓๓ เป็นต้นไปของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๕๒</sup> มาตรา ๓๓ เป็นต้นไปของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๕๓</sup> ดู Wilhelm Dütz, Arbeitsrecht, 12. Aufl., München 2007, S. 445.

<sup>๕๔</sup> Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, Köln 2003, S. 765.

#### ๔.๒.๑.๑ ศาลแรงงานชั้นต้น

ศาลแรงงานชั้นต้น (Arbeitsgerichte) จะถูกจัดตั้งขึ้นในมลรัฐต่างๆ (มาตรา ๑๔ วรรคหนึ่ง ArbGG) โดยถือว่าเป็นศาลของมลรัฐต่างๆ เอง<sup>๕๕</sup> โดยในกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานของแต่ละมลรัฐจะกำหนดในเรื่องการจัดตั้งและการยุบเลิกศาลแรงงานในมลรัฐ เรื่องสถานที่ตั้งในเมืองต่างๆ ของมลรัฐ เรื่องการเปลี่ยนแปลง และขอบเขตอำนาจทางพื้นที่ของแต่ละศาลแรงงานเป็นต้น (มาตรา ๑๔ วรรคสอง ArbGG)

ศาลแรงงานชั้นต้นนั้นจะประกอบไปด้วยจำนวนเท่าที่จำเป็นของผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะและผู้พิพากษาสมทบ โดยผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้น ครึ่งหนึ่งจะมาจากฝ่ายลูกจ้างและอีกครึ่งหนึ่งจะมาจากฝ่ายนายจ้าง (มาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง ArbGG)

ในแต่ละองค์คณะของศาลแรงงานชั้นต้นนั้นจะประกอบไปด้วยหัวหน้าองค์คณะ (Vorsitzender) คนหนึ่ง และผู้พิพากษาสมทบ (Ehrenamtliche Richter) ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละหนึ่งคน รวมกันเป็นสามคน (มาตรา ๑๖ วรรคสอง ArbGG)

#### ๔.๒.๑.๒ ศาลแรงงานมลรัฐ

ในแต่ละมลรัฐจะมีการจัดตั้งศาลแรงงานมลรัฐขึ้นเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ (มาตรา ๓๓ ArbGG) โดยในมลรัฐส่วนใหญ่จะมีการจัดตั้งศาลแรงงานมลรัฐหรือศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์เพียงศาลเดียวเท่านั้น จะมีก็แต่ในมลรัฐ Bayern และมลรัฐ Nordrhein-Westfalen เท่านั้นที่มีการจัดตั้งศาลแรงงานมลรัฐหรือศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ออกเป็นหลายศาล<sup>๕๖</sup> โดยในศาลแรงงานมลรัฐนั้นจะประกอบไปด้วยจำนวนที่เหมาะสมของผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ (Vorsitzender) ผู้พิพากษาสมทบ (Ehrenamtliche Richter) โดยผู้พิพากษาสมทบครึ่งหนึ่งจะมาจากฝ่ายลูกจ้าง และอีกครึ่งหนึ่งจะมาจากฝ่ายนายจ้าง (มาตรา ๓๕ (๑) ArbGG)

ในทุกองค์คณะของศาลแรงงานมลรัฐจะประกอบไปด้วยหัวหน้าองค์คณะซึ่งเป็นผู้พิพากษาอาชีพหนึ่งคน และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละหนึ่งคน รวมกันเป็นองค์คณะในศาลแรงงานมลรัฐ ๓ คน (มาตรา ๓๕ (๒) ArbGG) โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะเป็นผู้กำหนดจำนวนองค์คณะในศาลแรงงานมลรัฐ

<sup>๕๕</sup> Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, Köln 2003, S. 766.

<sup>๕๖</sup> Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, Köln 2003, S. 767.

### ๔.๒.๑.๓ ศาลแรงงานสหพันธ์

ศาลแรงงานสหพันธ์ซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นฎีกานั้นตั้งอยู่ที่เมือง Erfurt (มาตรา ๔๐ (๑) ArbGG) โดยศาลแรงงานสหพันธ์ซึ่งเป็นศาลสูงสุดในคดีแรงงานนั้นจะประกอบไปด้วยประธานศาล (Präsident) คนหนึ่ง และจำนวนเท่าที่จำเป็นของผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ และจำนวนเท่าที่จำเป็นของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบ โดยผู้พิพากษาสมทบนั้นจะมาจากฝ่ายนายจ้างครึ่งหนึ่งและมาจากฝ่ายลูกจ้างอีกครึ่งหนึ่ง (มาตรา ๔๑ (๑) ArbGG)

ในแต่ละองค์คณะของศาลแรงงานสหพันธ์ (Senat) จะประกอบไปด้วย หัวหน้าองค์คณะ (Vorsitzender) หนึ่งคน ผู้พิพากษาอาชีพที่ร่วมเป็นองค์คณะ (Berufsrichterlicher Beisitzer) สองคน และผู้พิพากษาสมทบ (Ehrenamtlicher Richter) จากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละหนึ่งคน รวมเป็นจำนวนองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานสหพันธ์จำนวนทั้งสิ้น ๕ คน (มาตรา ๔๑ (๒) ArbGG)

จำนวนองค์คณะในศาลแรงงานสหพันธ์จะถูกกำหนดโดยกระทรวงแรงงานและสังคมระดับสหพันธ์ โดยความตกลงร่วมกันกับกระทรวงยุติธรรมระดับสหพันธ์ (มาตรา ๔๑ (๓) ArbGG)

### ๔.๒.๓ เขตอำนาจศาลแรงงาน

รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานของประเทศเยอรมนีได้บัญญัติแยกเขตอำนาจของศาลแรงงานออกเป็น ๒ กรณีหลักคือ เขตอำนาจศาลแรงงานกรณี que ศาลแรงงานต้องตัดสิน ในรูปของคำพิพากษา (Urteilsverfahren)<sup>๔๙</sup> และเขตอำนาจศาลแรงงานกรณี que ศาลแรงงานต้องตัดสิน ในรูปของการทำเป็นคำสั่ง (Beschlussverfahren)<sup>๕๐</sup> โดยเขตอำนาจของศาลแรงงานทั้งสองกรณีมีข้อแตกต่างกันในแง่ที่ว่า ในกรณีคดีที่ศาลต้องตัดสิน ในรูปของการทำเป็นคำสั่ง (Beschlussverfahren) จะเป็นคดีหรือข้อพิพาทที่ศาลมีหน้าที่ต้องหาข้อเท็จจริงเอง (von Amts wegen) และใช้หลักการพิจารณาคดีแบบไต่สวน (Untersuchungsgrundsatz)<sup>๕๑</sup> และเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยไม่มีค่าใช้จ่าย อีกทั้ง ในกระบวนการพิจารณาประเภทหลังนี้ จะไม่มีผู้ฟ้องคดี (Kläger) และผู้ถูกฟ้องคดี (Beklagter) แต่จะมีเพียงผู้เข้าร่วมกระบวนการพิจารณา (Beteiligter) ตามความหมายที่ใช้ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาแบบไต่สวนเท่านั้น<sup>๕๒</sup> และท้ายที่สุดเป็นที่น่าสังเกตว่า รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานของเยอรมนีได้ใช้วิธีการบัญญัติเขตอำนาจของศาลแรงงานไว้โดยการแจกแจง

<sup>๔๙</sup> มาตรา ๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๕๐</sup> มาตรา ๓ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๕๑</sup> โปรดดูคำอธิบายในข้อ ๔.๕.๑.๒

<sup>๕๒</sup> Rolfs, Christian, Studienkommentar Arbeitsrecht, 3. Aufl., München 2010, S. 643.

อย่างละเอียด (Enumerationsprinzip)<sup>\*\*\*</sup> ซึ่งหมายความว่าศาลแรงงานจะมีอำนาจเท่าที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญนี้เท่านั้น และกรณีใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในกฎหมายฉบับนี้ ก็จะเป็นเขตอำนาจของศาลอื่น

#### ๔.๒.๓.๑ เขตอำนาจศาลแรงงานกรณีศาลแรงงานต้องตัดสินในรูปของคำพิพากษา (Urteilsverfahren)

มาตรา ๒ ของรัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานได้บัญญัติเขตอำนาจของศาลแรงงานในกรณีที่ต้องตัดสินในรูปของคำพิพากษาไว้เป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้ว่า

(๑) ศาลแรงงานมีเขตอำนาจเท่าที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้

๑. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างคู่สัญญาในสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (Tarifvertrag) หรือระหว่างคู่สัญญาในสัญญาร่วมเจรจาต่อรองกับบุคคลที่สาม เกี่ยวกับเนื้อหาของสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง หรือเกี่ยวกับการเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นของสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง

๒. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างคู่สัญญาในสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (Tarifvertrag) หรือระหว่างคู่สัญญากับบุคคลที่สามที่เกิดจากการกระทำละเมิด ซึ่งเป็นการกระทำละเมิดที่เกิดจากมาตรการที่มีวัตถุประสงค์ในการต่อสู้ทางแรงงานเพื่อให้มีการทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือที่เกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวเป็นองค์กรทางแรงงาน รวมทั้งที่เกี่ยวกับการดำเนินการขององค์กรทางแรงงานเหล่านั้น

๓. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวกับ

- ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน
- การเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงาน
- การทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการกำหนดความสัมพันธ์ในทางจ้าง

แรงงาน และผลของข้อตกลงดังกล่าว

- การกระทำละเมิดที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในทางจ้างแรงงาน
- ใบรับรองการทำงาน

๔. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้าง กับ

- นายจ้างเกี่ยวกับข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ทางกฎหมายหรือความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการเงิน

- กับองค์กรทางแรงงานหรือองค์กรทางสังคมเกี่ยวกับข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในทางแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ทางกฎหมายหรือความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการเงิน

เฉพาะในกรณีที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลอื่น

<sup>\*\*\*</sup> Dütz, Wilhelm, Arbeitsrecht, 12. Aufl., München 2007, S. 450.

๕. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างกับผู้รับประกันกรณีสูงอายุ เกี่ยวกับสิทธิเรียกร้องตามหมวดสี่ของกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงการดูแลลูกจ้างในสถานประกอบการจากเหตุสูงอายุ

๖. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างนายจ้างกับองค์กรทางแรงงานและองค์กรทางสังคม เฉพาะกรณีที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลอื่น

๗. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างตัวแทนผู้ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนา (Entwicklungshelfer) กับองค์กรที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนา (Träger des Entwicklungsdienstes) ตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรให้ความช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนา (Entwicklungshelfergesetz)

๘. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างองค์กรที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางสังคมแก่เยาวชน (Träger des freiwilligen Sozialjahres) และตัวเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือทางสังคม (Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres) หรือข้อพิพาททางแพ่งระหว่าง องค์กรที่ให้ความช่วยเหลือทางการศึกษาและแนะแนวทางแก่เยาวชน (Träger des freiwilligen ökologischen Jahres และผู้เข้าร่วมโครงการตามกฎหมายว่าด้วยการให้ความช่วยเหลือทางการศึกษาและแนะแนวทางแก่เยาวชน (Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres)

๙. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างลูกจ้างด้วยกันเองในกรณีที่ต้องทำงานร่วมกัน หรือจากการละเมิดที่เกิดจากการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

๑๐. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างผู้พิการในสถานดูแลผู้พิการกับองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลผู้พิการตามมาตรา ๑๓๘ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยกฎหมายสังคม เล่มที่ ๙ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางกฎหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการจ้างแรงงาน

(๒) ตามมาตรานี้ศาลแรงงานยังมีอำนาจหน้าที่เหนือข้อพิพาททางแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. ข้อเรียกร้องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับค่าตอบแทนสำหรับสิ่งประดิษฐ์หรือการคิดค้นของลูกจ้าง หรือสำหรับข้อเสนอทางเทคนิคของลูกจ้างเพื่อการปรับปรุงการผลิตตามมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง รัฐบัญญัติว่าด้วยสิ่งประดิษฐ์ของลูกจ้าง

๒. ข้อพิพาทเกี่ยวกับลิขสิทธิ์ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ในทางจ้างแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับสิทธิเรียกร้องค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ดังกล่าว

(๓) นอกจากนี้ศาลแรงงานยังมีเขตอำนาจเหนือข้อพิพาทที่ไม่ตกอยู่ใน (๒) และ (๑) เมื่อข้อพิพาทที่มาสู่ศาลแรงงานนั้นมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ (๒) และ (๑) ทั้งในทางข้อกฎหมายหรือที่เกี่ยวข้องกันทางด้านเศรษฐกิจหรือการเงิน และเป็นข้อพิพาทที่ไม่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลใดศาลหนึ่งเป็นการเฉพาะ

(๔) เมื่อมีข้อตกลงกัน ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างนิติบุคคลตามกฎหมายเอกชนและบุคคลทั้งในฐานะส่วนตัวหรือในฐานะสมาชิกที่เป็นตัวแทนนิติบุคคล นั้นสามารถนำเข้าสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานได้

(๕) ข้อพิพาททั้งหมดดังกล่าวข้างต้น ให้ใช้กระบวนการพิจารณาของศาลในรูปแบบที่ศาลต้องทำเป็นคำพิพากษา (Das Urteilverfahren)

#### ๔.๒.๓.๒ เขตอำนาจศาลแรงงานกรณีที่ศาลแรงงานต้องตัดสินในรูปของการทำเป็นคำสั่ง (Beschlußverfahren)

(๑) ศาลแรงงานยังมีเขตอำนาจเฉพาะเหนือข้อพิพาทดังต่อไปนี้

๑. ข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยข้อบังคับในสถานประกอบการ (Betriebsverfassungsgesetz) เฉพาะในกรณีที่กฎหมายไม่ได้ระบุไว้ในกรณีใดกรณีหนึ่งให้ข้อพิพาทอยู่ในเขตอำนาจของศาลอื่น

๒. ข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยผู้แทนผลประโยชน์ของลูกจ้างประเภทผู้บริหาร (Sprecherausschußgesetz) ตราบเท่าที่กฎหมายไม่ได้ระบุไว้ในกรณีใดกรณีหนึ่งให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลอื่น

๓. ข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วม (Mitbestimmungsgesetz) หรือกฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมเพิ่มเติม (Mitbestimmungsergänzungsgesetz)

๔. ข้อพิพาทตามมาตรา ๕๔, ๕๕, ๑๓๕ ของประมวลกฎหมายสังคม เล่มที่ ๕

๕. ข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการลูกจ้างยุโรป ในกรณีที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้กรณีเฉพาะกรณีหนึ่งกรณีใดอยู่ในเขตอำนาจของศาลอื่น

๖. ข้อพิพาทตามมาตรา ๕๑ กฎหมายว่าด้วยการฝึกอบรม (Berufsbildungsgesetz) เป็นต้น

#### ๔.๓ รัฐบัญญัติว่าด้วยการพิจารณาคดีในศาลแรงงานระดับสหพันธ์: ประวัติศาสตร์การร่างกฎหมายลักษณะเฉพาะ และวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้บัญญัติกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานไว้ในรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsgesetz; ArbGG) ซึ่งกฎหมายฉบับปัจจุบันเป็นฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี ๑๙๘๕ โดยมุ่งหวังให้กฎหมายฉบับนี้กำหนดกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานให้มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากกระบวนการพิจารณาในศาลอื่นๆ โดยเฉพาะศาลแพ่ง

ศาลที่มีหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในยุโรปนั้นมีต้นกำเนิดมาตั้งแต่สมัยยุคกลางแล้ว กล่าว โดยเฉพาะการจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศเยอรมนีแล้ว นับว่าได้รับอิทธิพลจากพัฒนาการทางกฎหมาย แรงงานในประเทศฝรั่งเศส<sup>๑๒</sup> โดยในประเทศฝรั่งเศส ปี ๑๘๐๖ นั้นได้มีการจัดตั้ง “Conseil de prud’hommes” หรือศาลแรงงานในความหมายที่แท้จริงขึ้นเป็นครั้งแรกเพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยคดีข้อพิพาท ระหว่างเจ้าของโรงงานและลูกจ้างคนงาน ประกอบด้วย นายจ้าง ๕ คน และลูกจ้าง (หัวหน้าคนงาน) ๔ คน<sup>๑๓</sup> ซึ่งศาลแรงงานที่จัดตั้งขึ้นในประเทศฝรั่งเศสนี้เองที่ถือว่าเป็นต้นแบบในการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็น ศาลพิเศษอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการประนีประนอมยอมความนั้นถือเป็น ต้นแบบสำคัญให้กับวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานปัจจุบัน<sup>๑๔</sup>

ในปรัสเซียได้เริ่มให้สิทธิแก่ท้องถิ่นต่างๆ ไว้ในกฎหมายเพื่อให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานซึ่งมีหน้าที่ ในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทตามสัญญาจ้างแรงงานตามแนวทางที่เกิดขึ้นที่ประเทศฝรั่งเศสเป็นครั้งแรก โดยในระยะแรกนั้น ศาลแรงงานในท้องถิ่นต่างๆ นั้นจะทำหน้าที่เป็นเพียงศาลชั้นต้นในคดีแรงงาน แทนที่ ศาลยุติธรรมที่มีอยู่เดิมเท่านั้น โดยข้อพิพาทแรงงานในชั้นอื่นๆ นั้นก็ยังอยู่ในเขตอำนาจของศาลยุติธรรมอยู่ ดังเดิม<sup>๑๕</sup> ต่อมาใน สมัยสาธารณรัฐไวมา<sup>๑๖</sup> นั้น ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsgesetz) ในปี ๑๙๒๖ ขึ้นเป็นกฎหมายเฉพาะ โดยกำหนดให้ศาลแรงงานยังทำหน้าที่เป็นศาล ชั้นต้นแยกออกจากศาลยุติธรรม โดยยังคงกำหนดให้การอุทธรณ์ ฎีกาคดีแรงงานนั้นยังอยู่ในเขต อำนาจของศาลยุติธรรม<sup>๑๗</sup>

หลังจากสงครามโลกครั้งที่ ๒ ที่สิ้นสุดลงในปี ๑๙๔๕ ฝ่ายสัมพันธมิตรได้จัดให้มีศาลแรงงานขึ้นใน เขตควบคุมดูแลของตน โดยยังคงยึดแนวทางการจัดตั้งศาลแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsgesetz) ปี ๑๙๒๖ แต่ต่อมาในปี ๑๙๕๓ กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานฉบับแก้ไขใหม่ได้มีการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างศาลแรงงานไปอย่างสิ้นเชิง โดยได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานออกเป็นสามชั้นศาลแยก ออกจากศาลยุติธรรมอย่างเด็ดขาด โดยมีการจัดตั้งศาลแรงงานออกเป็น ศาลแรงงานชั้นต้น (Arbeitsgericht) ศาลแรงงานมลรัฐหรือศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ (Landesarbeitsgericht) และศาลแรงงานสหพันธ์หรือศาล แรงงานชั้นฎีกา (Bundesarbeitsgericht) โดยตามกฎหมายศาลแรงงานฉบับดังกล่าวนี้ หัวหน้าคณะพิจารณา

<sup>๑๒</sup> Preis, *Arbeitsrecht*, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, Köln 2003, S. 763.

<sup>๑๓</sup> ไทคิรุ ทิพัฒนกุล, ศาลแรงงาน, โครงการเผยแพร่วิทยานิพนธ์, ศาลแรงงาน-ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน, เจริญวิทยการพิมพ์, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์, หน้า ๘

<sup>๑๔</sup> Preis, *Arbeitsrecht*, อ้างแล้ว, S. 763.

<sup>๑๕</sup> Dütz, Wilhelm, *Arbeitsrecht*, 12. Aufl., München 2007, S. 444.

<sup>๑๖</sup> Preis, *Arbeitsrecht*, อ้างแล้ว, S. 764.

คดีแรงงานนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้พิพากษาอาชีพแต่อย่างใด หากแต่บุคคลที่ประกอบอาชีพและมีประสบการณ์ทางด้านแรงงานมาอย่างยาวนานนั้น ก็อาจเป็นหัวหน้าองค์กรคณะในศาลแรงงานได้<sup>๑๑๗</sup>

กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันได้รับการแก้ไขปรับปรุงอีกหลายครั้ง จนในที่สุดก็มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานฉบับปัจจุบันคือฉบับปี ๑๙๗๕ ซึ่งยังคงรูปแบบเฉพาะที่สำคัญเอาไว้ นั่นก็คือการจัดตั้งศาลแรงงานออกเป็นศาลเฉพาะ ที่มีทั้งศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกาเป็นของตนเอง แยกออกจากศาลยุติธรรมอย่างเด็ดขาด โดยมีความมุ่งหวังให้ข้อพิพาทแรงงานได้รับการพิจารณาพิพากษาโดยศาลเฉพาะที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในคดีแรงงานอย่างแท้จริง และให้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานนั้นมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากศาลแพ่งอีกด้วย

#### ๔.๔ คู่กรณีในคดีแรงงานและตัวแทนดำเนินคดีแรงงาน

##### ๔.๔.๑ ผู้มีสิทธิดำเนินคดีในศาลแรงงาน

การพิจารณาเรื่องผู้มีสิทธิดำเนินคดีในศาลแรงงานเยอรมันนั้นจะต้องพิจารณาทั้งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (Zivilprozeßordnung; ZPO) และรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsgesetz; ArbGG) ประกอบกัน ทั้งนี้เพราะมาตรา ๔๖ วรรคสองของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานบัญญัติว่า “สำหรับการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานชั้นต้นนั้นให้นำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในส่วนที่ว่าด้วยการดำเนินคดีในศาลชั้นต้นนั้น มาใช้กับการดำเนินคดีในศาลแรงงานด้วยโดยอนุโลม” ดังนั้นบทบัญญัติว่าด้วยผู้มีสิทธิดำเนินคดีในศาลที่ระบุไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งนั้นจึงต้องเอามาใช้กับคดีแรงงานด้วย คราบเท่าที่รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานไม่ได้กำหนดเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะ<sup>๑๑๘</sup> โดยรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันนั้นได้บัญญัติเกี่ยวกับผู้มีสิทธิดำเนินคดีในศาลแรงงานไว้เพียงบางส่วน ดังนั้นจึงต้องนำเอาบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้ประกอบด้วย โดยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งเยอรมันได้บัญญัติเรื่องผู้มีสิทธิดำเนินคดีในศาลแพ่งไว้ในมาตรา ๕๐ และรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานได้บัญญัติเรื่องผู้มีสิทธิดำเนินคดีในศาลแรงงานไว้ในมาตรา ๑๐

มาตรา ๕๐ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งบัญญัติว่า “ผู้มีความสามารถในการดำเนินคดีหรือเป็นคู่ความในศาลได้แก่ ผู้ที่มีความสามารถทางกฎหมาย” โดยผู้ที่มีความสามารถทางกฎหมายตามมาตรานี้หมายถึง ผู้ที่สามารถดำเนินการในนามของตนเองในการเป็นคู่ความในกระบวนการพิจารณา ในการที่

<sup>๑๑๗</sup> Preis, Arbeitsrecht, เพิ่งอ้าง, S. 764.

<sup>๑๑๘</sup> ดู Matthes, in: Germelmann/Matthes/Müller-Glöße/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 4. Aufl., München 2002, § 10 Abs. 3.

จะฟ้องร้องหรือให้การต่อสู้คดีในศาล<sup>๑๑๖</sup> ซึ่งอาจหมายถึงบุคคลหรือองค์กรนิติบุคคลที่มีความสามารถทางกฎหมายทั้งหมดนั่นเอง

ส่วนมาตรา ๑๐ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนั้นได้บัญญัติเกี่ยวกับผู้มีสิทธิดำเนินคดีในศาลแรงงานไว้เพียงบางส่วน โดยบัญญัติว่า “ผู้มีความสามารถดำเนินคดีในศาลแรงงานหมายความว่ารวมถึง สหภาพแรงงานและองค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้าง...” โดยองค์กรทางแรงงานทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวนี้จะถูกดำเนินการแทนโดยผู้แทนขององค์กรทางแรงงานนั้นๆ

ดังนั้นเมื่อพิจารณามาตรา ๕๐ ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ประกอบกับมาตรา ๑๐ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานแล้วนั้น ผู้มีสิทธิดำเนินคดีแรงงาน กล่าวคือผู้ที่มีความสามารถเป็นผู้ฟ้องและผู้ถูกฟ้องคดีในศาลแรงงานย่อมหมายถึงบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล และองค์กรทางแรงงานไม่ว่าจะเป็นสหภาพแรงงานหรือองค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้างด้วย

#### ๔.๔.๒ ผู้มีความสามารถเป็นตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินคดีแรงงาน

ในคดีแรงงานนั้นลูกจ้างอาจดำเนินคดีด้วยตัวเองหรือให้ตัวแทนต่อสู้คดีแทนก็ได้ โดยเรื่องดังกล่าวบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑ วรรค ๑ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน ระบุว่า “คู่กรณีในคดีแรงงาน (ศาลชั้นต้น) สามารถดำเนินคดีในศาลแรงงานได้ด้วยตนเอง หรือดำเนินการผ่านทางตัวแทน การดำเนินคดีในศาลแรงงานของตัวแทนสหภาพแรงงานหรือองค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้างนั้นสามารถทำได้ หากว่าบุคคลดังกล่าวได้รับมอบอำนาจตามระเบียบขององค์กรทางแรงงานนั้นๆ และองค์กรทางแรงงานนั้นเป็นคู่กรณีในข้อพิพาทนั้น” ส่วนการดำเนินคดีในศาลแรงงานมลรัฐ (ศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์) และศาลแรงงานสหพันธ์ (ศาลแรงงานชั้นฎีกา) มาตรา ๑๑ วรรค ๒ บัญญัติว่า “ในศาลแรงงานมลรัฐหรือในศาลแรงงานสหพันธ์นั้นคู่กรณีจะต้องดำเนินการผ่านทางทนายความซึ่งถือเป็นตัวแทนในกระบวนการพิจารณาเท่านั้น”

จากหลักในมาตรา ๑๑ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า “ในศาลแรงงานชั้นต้นนั้นคู่กรณีอาจดำเนินคดีในศาลแรงงานด้วยตนเอง หรือตัวแทนที่สามารถดำเนินการในศาลแรงงานแทนก็ได้ (เช่น เพื่อน หรือคนรู้จัก) หรือในกรณีที่คู่กรณีเป็นองค์กรทางแรงงานนั้น ก็จะต้องดำเนินการในศาลแรงงานผ่านทางผู้แทนขององค์กรทางแรงงาน<sup>๑๑๗</sup> ความสามารถในการดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงานด้วยตัวเองนั้นเป็นไปตามหลักการเกี่ยวกับการกำหนดตัวผู้มีความสามารถในการทำนิติกรรมตามมาตรา

<sup>๑๑๖</sup> ดู Matthes, in: Germelmann/Matthes/Müller-Glöße/Prütting, *เพิ่งอ้าง*, § 10 Abs. 3.

<sup>๑๑๗</sup> Rolfs, *Christian*, *Studienkommentar Arbeitsrecht*, 3. Aufl., München 2010, S. 648.

๑๐๔ เป็นต้นไปแห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันมัน (Bürgerliches Gesetzbuch)<sup>๑๐๓</sup> นั่นเอง<sup>๑๐๔</sup> ซึ่งหมายความว่าหากบุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่มีความสามารถในการทำนิติกรรมตามประมวลกฎหมายแพ่งได้ บุคคลดังกล่าวย่อมไม่มีความสามารถในการดำเนินคดีในศาลแรงงานด้วยตนเองด้วย นอกจากนี้ในทั้งสองกรณี คู่กรณีในศาลแรงงานอาจตั้งทนายความเพื่อเป็นตัวแทนในการดำเนินคดีในศาลแรงงานก็ได้ แม้กฎหมายจะไม่ได้บังคับให้ต้องมีทนายความก็ตาม

ส่วนในกรณีของศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์และชั้นฎีกาคู่กรณีนั้นไม่สามารถดำเนินคดีได้ด้วยตนเองอีกต่อไป หากแต่จะต้องดำเนินการผ่านทางทนายความเท่านั้น โดยในส่วนการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์และชั้นฎีกานั้นจะเป็นกระบวนการพิจารณาแบบบังคับให้มีทนายความ (Anwaltszwang)<sup>๑๐๕</sup>

#### ๔.๔.๓ บทบัญญัติว่าด้วยเงินช่วยเหลือในการดำเนินคดีและทนายความที่ศาลจัดให้แก่คู่ความ

ในรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานได้มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือคู่ความซึ่งมีความสามารถในทางเศรษฐกิจหรือความสามารถในการต่อสู้คดีน้อย ไว้ในมาตรา ๑๑๑ ซึ่งมีใจความสำคัญว่า “คู่กรณีในศาลแรงงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ไม่มีความสามารถในการต่อสู้คดี และการต่อสู้คดีจะเป็นภาระต่อค่าใช้จ่ายของตนเองและครอบครัว และบุคคลดังกล่าวนั้น ไม่ได้รับการต่อสู้คดีแทนโดยตัวแทนหรือสมาชิกขององค์กรทางแรงงาน ให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงาน โดยคำร้องขอของคู่ความ จัดให้มีทนายความแก่คู่ความฝ่ายดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามศาลจะจัดทนายความให้กับคู่ความฝ่ายที่ไม่มีความสามารถในการต่อสู้คดีดังกล่าวก็ต่อเมื่อ คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งนั้นได้ให้ทนายความดำเนินคดีในศาลแรงงานแทนตน”

วัตถุประสงค์ของบทบัญญัติมาตราดังกล่าวนั้น มีอยู่ในแง่ที่ว่า เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้คู่ความฝ่ายที่อ่อนแอกว่าในทางเศรษฐกิจนั้นต้องตกเป็นฝ่ายแพ้คดีเสียตั้งแต่เมื่อเริ่มต้นด้วยเงื่อนไขที่ไม่เกี่ยวกับข้อต่อสู้คดีอย่างแท้จริง และอีกเหตุผลหนึ่งนั้น เพื่อเป็นการทำให้คู่กรณีในศาลแรงงานนั้นมีความสามารถในการต่อสู้คดีที่เท่าเทียมกันอย่างแท้จริง โดยเฉพาะเมื่อฝ่ายหนึ่งมีการตั้งทนายเพื่อต่อสู้คดี อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นฝ่ายที่ด้อยกว่าในทางเศรษฐกิจก็ควรมีทนายความในการต่อสู้คดีด้วย ซึ่งเป็นหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาที่เรียกว่า “การมอบอาวุธที่เสมอกันให้แก่คู่กรณี (Waffengleichheit)”<sup>๑๐๖</sup>

<sup>๑๐๓</sup> มาตรา ๑๐๔ เป็นต้นไปของประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันจะกำหนดเกี่ยวกับหลักทั่วไปของนิติกรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องความสามารถในการทำนิติกรรม การแสดงเจตนา การทำสัญญา หรืออายุความของสัญญา เป็นต้น

<sup>๑๐๔</sup> Germelmann, in: Germelmann/Matthes/Müller-Glöße/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 4. Aufl., München 2002, § 11 Abs. 16.

<sup>๑๐๕</sup> Germelmann, in: Germelmann/Matthes/Müller-Glöße/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 4. Aufl., München 2002, § 11 Abs. 108.

<sup>๑๐๖</sup> Germelmann, in: Germelmann/Matthes/Müller-Glöße/Prütting, เพิ่งที่ 13, § 11a Abs. 1.

เงื่อนไขของการได้รับความช่วยเหลือด้านทุนความตามมาตรานี้มีดังต่อไปนี้

๑. จะต้องมีการร้องขอของคู่ความ

๒. คู่ความฝ่ายที่ร้องขอนั้นจะได้รับผลกระทบทั้งต่อตนเองและครอบครัว หากว่าจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการตั้งทุนความเพื่อต่อสู้คดี โดยศาลจะต้องพิจารณาความสามารถในทางเศรษฐกิจและความสามารถในการแบกรับค่าใช้จ่ายของผู้ยื่นคำร้องอย่างรอบด้าน

๓. ต้องเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการต่อสู้คดีแทนโดยตัวแทนหรือสมาชิกขององค์กรทางแรงงาน

๔. คู่ความฝ่ายที่เป็นผู้ด้อยกว่าทางเศรษฐกิจนั้นจะได้รับการจัดให้มีทุนความโดยศาลแรงงานก็ต่อเมื่อ คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมีทุนความเป็นผู้ดำเนินคดีแทนด้วย ดังนั้นหากคู่ความอีกฝ่ายไม่ตั้งทุนในการต่อสู้คดี คู่ความอีกฝ่ายก็ไม่มีสิทธิขอให้ศาลแรงงานตั้งทุนให้ตนได้เช่นกัน

#### ๔.๕ การฟ้องคดีและกระบวนการวิธีพิจารณาในศาลแรงงาน

##### ๔.๕.๑ การฟ้องคดีแรงงาน

ตามมาตรา ๒๕๓ วรรค ๒ ข้อ ๒ ประกอบกับมาตรา ๔๕๕ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ZPO) ประกอบกับมาตรา ๔๖ วรรค ๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) นั้น กำหนดให้การฟ้องคดีแรงงานนั้น “คำฟ้องจะต้องระบุรายละเอียดที่ชัดเจนพอสมควร และต้องยื่น โดยแบบฟอร์มคำฟ้องที่ถูกต้อง”<sup>๓๓๔</sup> ซึ่งหลักเกณฑ์ในการทำคำฟ้องคดีดังกล่าวนี้เป็นหลักเกณฑ์ที่ต้องเอามาใช้กับกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานด้วย

โดยในคำฟ้องนั้น ต้องระบุให้ชัดเจนว่าเป็นคำฟ้องประเภทใด เช่น คำฟ้องเรียกค่าจ้าง (Klage auf Zahlung von Arbeitsentgelt), คำฟ้องกรณีการเลิกจ้าง (Kündigungsschutzklage), คำฟ้องขอให้ศาลกำหนดเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน (Allgemeine Feststellungsklage), คำร้องให้บังคับให้ข้อกำหนดเรื่องสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาไม่มีผลใช้บังคับ และคำฟ้องกรณีอื่น เช่น คำฟ้องเรียกร้องค่าจ้างที่นายจ้างไปเกิน หรือ คำฟ้องขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม เป็นต้น

<sup>๓๓๔</sup> Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, S. 781.

## ๔.๕.๒ กระบวนพิจารณาในศาลแรงงาน

### ๔.๕.๒.๑ กระบวนพิจารณาในการทำคำพิพากษาศาลแรงงาน

#### ก. หลักการพื้นฐานของกระบวนวิธีพิจารณา

กระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานในคดีที่ศาลแรงงานต้องทำเป็นคำพิพากษา (Urteilverfahren) นั้น เป็นคดีหลักและคดีทั่วไปที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน<sup>๙๙๖</sup> กล่าวคือ คดีที่เกี่ยวกับข้อพิพาทระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นั้น จะใช้กระบวนวิธีพิจารณาเช่นเดียวกับวิธีพิจารณาในศาลแพ่ง<sup>๙๙๗</sup> ซึ่งมีหลักทั่วไปอยู่ประการหนึ่งว่า กระบวนวิธีพิจารณาของ ศาลนั้น จะเริ่มต้นขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคู่กรณีได้ยื่นฟ้องศาลเท่านั้น โดยศาลจะเริ่มคดีเองไม่ได้ กระบวนวิธี พิพิจารณาที่ใช้อยู่ในศาลแพ่งและศาลแรงงานในคดีประเภทนี้ อาจกล่าวได้ว่า เป็นการดำเนินกระบวนวิธี พิพิจารณาตามหลักกล่าวหา (Beibringungsgrundsatz)<sup>๙๙๘</sup> ไม่ใช่หลักการดำเนินกระบวนวิธีพิจารณาแบบได้ สสวน (Untersuchungsgrundsatz) แต่อย่างใด<sup>๙๙๙</sup> ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของคู่ความในคดีที่จะต้องนำสืบ ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่างๆ ต่อศาล โดยในคดีประเภทนี้ศาลจะถือหลักการพื้นฐานที่ว่า ไม่ใช่หน้าที่ ของศาลที่จะต้องทำการถามหรือหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมที่นอกเหนือไปจากคำฟ้องและคำให้การของคู่กรณี เพราะทั้งนี้ศาลแรงงานในคดีประเภทนี้นั้น ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาคดีของคู่ความแต่อย่างใด<sup>๑๐๐</sup>

ในกระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้นจะใช้หลักการสืบพยานด้วยวาจาต่อหน้าศาล (Mündlichkeitsgrundsatz) เป็นหลัก ซึ่งหมายความว่า โดยหลักแล้วศาลจะเอาข้ออ้างข้อเถียงที่มีการนำสืบกัน ด้วยวาจาต่อหน้าศาลมาใช้ในการวินิจฉัยคดี และใช้หลักการสืบพยานต่อหน้าศาล (Unmittelbarkeitsgrundsatz) ซึ่งมีหลักว่า กระบวนวิธีพิจารณาและการสืบพยานนั้นต้องกระทำโดยตรงต่อ หน้าศาลที่มีเขตอำนาจเท่านั้น และท้ายที่สุดแล้วยังมีการนำหลักการพิจารณาคดีโดยเปิดเผย (Öffentlichkeitsgrundsatz) มาใช้กับศาลแรงงานด้วย ซึ่งหลักการดังกล่าวข้างต้นนั้น แท้จริงแล้ว ก็เป็น หลักการที่ใช้ในกระบวนวิธีพิจารณาของศาลแพ่งตามปกติอยู่แล้ว

<sup>๙๙๖</sup> คุมามาตรา ๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๙๙๗</sup> Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, S. 781.

<sup>๙๙๘</sup> เป็นที่น่าสังเกตว่าแม้ว่าคำกฎหมายแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศเยอรมนีจะสรุปว่ากระบวนวิธีพิจารณาของศาลแรงงานในคดีประเภทนี้เป็นไปตาม ระบบกล่าวหาก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกระบวนวิธีพิจารณาแล้ว ก็ต้องถือว่ากระบวนวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงานมีความ แตกต่างจากกระบวนพิจารณาของศาลแพ่งในสาระสำคัญอยู่แน่นอน โดยเฉพาะหลักในเรื่องกระบวนวิธีพิจารณาที่เน้นหลักความรวดเร็วมากกว่าคดีแพ่งปกติ

<sup>๙๙๙</sup> Preis, เพิ่งอ้าง, S. 797.

<sup>๑๐๐</sup> BGH 16.7.1999 NJW 1999, 2890, 2892, zitiert nach Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, S. 797.

แต่หลักการที่มีการมุ่งเน้นไว้ในกฎหมายศาลแรงงานของเยอรมันเป็นพิเศษกลับได้แก่หลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz)<sup>๖๖๖</sup> โดยมาตรา ๙ วรรค ๑ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ได้ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรว่า “กระบวนการพิจารณาในทุกชั้นของศาลแรงงานนั้น จะต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว” โดยหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาดังกล่าวนั้นเป็นไปตามเหตุผลที่ว่า โดยเหตุผลทางด้านสังคมแล้วนั้น ลูกจ้างควรได้รับการคุ้มครองทางด้านกฎหมายอย่างรวดเร็ว ส่วนทางด้านนายจ้างนั้น การที่ศาลพิจารณาพิพากษาคดีอย่างรวดเร็ว ก็จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้างได้ด้วย<sup>๖๖๗</sup> หลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยรวดเร็วเช่นว่านี้ ได้รับการบัญญัติไว้ให้แตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งอย่างเป็นรูปธรรมไว้ในหลายมาตรา เช่นมาตรา ๔๗ วรรค ๑ ArbGG บัญญัติให้ศาลจะต้องสืบพยานปากแรกภายในหนึ่งอาทิตย์ ในขณะที่ในคดีแพ่งทั่วไปศาลจะต้องนัดสืบพยานปากแรกภายในสองอาทิตย์ (มาตรา ๒๗๔ วรรคสาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง; ZPO) นอกจากนี้รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ยังได้บัญญัติไว้ด้วยว่า “ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องเตรียมการพิจารณาคดีเพื่อให้ข้อพิพาทนั้นสามารถจบลงได้ในการพิจารณาคดีนัดแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ “ควร” จะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ก่อนการพิจารณาคดีนัดแรก

๑. จะต้องแจ้งให้คู่กรณีแก้ไขหรือเพิ่มเติมคำฟ้องคำให้การส่วนที่ยังมีความบกพร่องก่อนการพิจารณาคดีนัดแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เป็นข้อสำคัญในคดีพิพาท

๒. แจ้งให้ฝ่ายปกครองหรือหน่วยงานของรัฐส่งข้อมูลหรือเอกสารที่จำเป็นในการพิจารณาพิพากษาคดี

๓. ระบุเวลาและขั้นตอนเกี่ยวกับการปรากฏตัวต่อหน้าศาลของคู่ความ

๔. เชิญพยานและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องมาในวันสืบพยาน

โดยศาลแรงงานจะต้องแจ้งให้คู่ความทราบถึงการดำเนินการดังกล่าวของศาลแรงงาน

กระบวนการเหล่านี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นงานนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งนับว่าเป็นหลักการสำคัญที่ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นแตกต่างจากคดีแพ่งและแตกต่างจากหลักการของระบบไต่สวนโดยทั่วไปที่ใช้อยู่ในศาลแพ่งทั้งหลายนั่นเอง

## ข. การรับฟ้อง

มาตรา ๔๖ วรรค ๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ประกอบกับมาตรา ๑๓๐ ข้อ ๖ ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ZPO) กำหนดให้คำฟ้องคดีแรงงานนั้นต้องยื่นเป็นหนังสือ และคำ

<sup>๖๖๖</sup> Ditz, Arbeitsrecht, S. 458.

<sup>๖๖๗</sup> Preis, ที่อ้าง, S. 798.

ฟ้องจะต้องบรรยายละเอียดที่ชัดเจนพอสมควร และต้องยื่นโดยโดยแบบฟอร์มคำฟ้องที่ถูกต้อง<sup>๒๒๒</sup> แต่อย่างไรก็ตามหลักการยื่นฟ้องคดีเป็นหนังสือนั้นถูกทำให้อ่อนตัวลงโดยผลของคำพิพากษาของที่ประชุมใหญ่ศาลสูงสุดสหพันธ์<sup>๒๒๓</sup> ที่กำหนดให้การยื่นคำฟ้องผ่านคอมพิวเตอร์แฟกซ์ (Computerfax) ก็เป็นการเพียงพอแล้ว นอกจากนั้นตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ค.ศ. ๒๐๐๑ มาตรา ๔๖๖ ซึ่งเป็นมาตราที่ถูกกำหนดขึ้นมาใหม่ในรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ให้สามารถยื่นคำฟ้องในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ได้<sup>๒๒๔</sup> นอกจากนั้นยังกำหนดให้คู่กรณีสามารถมาให้อภัยคำต่อเจ้าหน้าที่ศาลเพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลจดบันทึกถ้อยคำเพื่อทำเป็นคำฟ้องได้อีกด้วย<sup>๒๒๕</sup>

### ค. การไกล่เกลี่ย

ตามมาตรา ๕๔ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) นั้น กระบวนวิธีพิจารณาในศาลแรงงานจะเริ่มต้นด้วยการไกล่เกลี่ย (Güteverhandlung) โดยการไกล่เกลี่ยนี้จะมีวัตถุประสงค์อย่างน้อยสองประการ โดยการไกล่เกลี่ยนั้นจะทำให้เกิดข้อตกลงที่ปราศจากข้อพิพาทระหว่างคู่ความทั้งสองฝ่าย แต่หากการไกล่เกลี่ยไม่เป็นผลสำเร็จ การไกล่เกลี่ยก็ยังมีประโยชน์ในแง่ของการเตรียมการที่จะนำไปสู่การนัดพิจารณาข้อพิพาทต่อไป<sup>๒๒๖</sup> ถึงแม้กฎหมายจะกำหนดให้มีการนัดไกล่เกลี่ยอย่างน้อยหนึ่งครั้งก็ตาม แต่กฎหมายก็ไม่ได้บังคับให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องเข้าไกล่เกลี่ยแต่อย่างใด โดยคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายอาจไม่ปรากฏตัวในระหว่างการไกล่เกลี่ยก็ได้

ตามมาตรา ๕๔ วรรค ๑ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนั้น ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะเป็นผู้กำหนดนัดไกล่เกลี่ย และการไกล่เกลี่ยในครั้งแรกนั้นจะกระทำโดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ ไม่ใช่องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งหมายความว่าผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างนั้นไม่มีสิทธิเข้าร่วมในกระบวนการไกล่เกลี่ย<sup>๒๒๗</sup> โดยในการไกล่เกลี่ยนั้น หัวหน้าองค์คณะจะต้องอธิบายลักษณะของข้อพิพาทให้คู่กรณีเข้าใจ โดยหัวหน้าองค์คณะมีสิทธิตั้งคำถามต่อทั้งผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดีแต่อย่างใดก็ตามข้ออ้างข้อเถียงที่จะต้องนำสืบกันต่อหน้าองค์คณะนั้นกฎหมายยังไม่อนุญาตให้นำสืบในชั้น

<sup>๒๒๒</sup> Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, S. 781.

<sup>๒๒๓</sup> GmsOGB 5.4.2000 NJW 2000, 2340, zitiert nach Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, S. 799.

<sup>๒๒๔</sup> ในกฎหมายศาลแรงงานไทยในปัจจุบันก็มีการออกข้อกำหนดในลักษณะดังกล่าวแล้ว โดยข้อ ๕ ของข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “การติดต่อระหว่างศาลแรงงานหรือกับศาลอื่น หรือระหว่างศาลแรงงานกับคู่ความหรือผู้เกี่ยวข้องในคดี ศาลแรงงานอาจกระทำโดยทางโทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นแทนการติดต่อ โดยทางไปรษณีย์หรือทางเจ้าพนักงานศาลก็ได้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนและความเหมาะสมแก่ลักษณะเนื้อหาของเรื่องที่ทำการติดต่อ รวมทั้งจำนวนและลักษณะของเอกสารหรือวัตถุอื่นที่เกี่ยวข้อง”

<sup>๒๒๕</sup> Preis, อ้างแล้ว, S. 799.

<sup>๒๒๖</sup> Preis, Arbeitsrecht, เพิ่งอ้าง, S. 800.

<sup>๒๒๗</sup> Schiedek, Jana, Informationen für ehrenamtliche Richterinnen und Richter am Landesarbeitsgericht und am Arbeitsgericht Hamburg, justiz.hamburg.de/contentblob/1287874/data/leitfaden-er.pdf, S.

ใกล้เคียง ในชั้นใกล้เคียงนั้นผู้ฟ้องคดีสามารถที่จะถอนฟ้องได้เสมอโดยไม่ต้องให้ผู้ถูกฟ้องให้ความยินยอม ซึ่งถือเป็นกรณีที่ผู้ฟ้องคดียอมสละสิทธิเรียกร้อง ในขณะที่เดียวกัน ผู้ถูกฟ้องคดีก็อาจยอมรับตามการเรียกร้องของผู้ฟ้องคดีก็ได้ ซึ่งถือว่าเป็นกรณีที่คู่กรณีตกลงกันได้ในการใกล้เคียง

แต่หากว่าการใกล้เคียงในครั้งแรกไม่เป็นผลสำเร็จ ก็ยังมีโอกาสที่จะนัดใกล้เคียงกันอีกครั้งต่อไป แต่อย่างไรก็ตามการที่จะมีการใกล้เคียงในครั้งต่อไปได้นั้น คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องให้ความยินยอม โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะเป็นผู้ใช้ดุลพินิจว่าจะให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเข้าใกล้เคียงกันอีกครั้งหรือไม่ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องชั่งน้ำหนักระหว่างความพยายามในการทำให้คู่พิพาทมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยรวดเร็ว ซึ่งหมายความว่า กระบวนการใกล้เคียงจะต้องไม่ทำให้กระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานเกิดความล่าช้า และในกรณีที่ไม่มีกรณีนัดใกล้เคียงกันต่อไป ก็จะนำไปสู่การกำหนดประเด็นข้อพิพาท และการสืบพยานต่อไป ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องทำโดยองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี ไม่ใช่โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะแต่เพียงผู้เดียวอีกต่อไป โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะเป็นผู้กำหนดคดีสืบพยานและพิจารณาคดีต่อไป<sup>๒๕</sup>

ในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เข้าร่วมการใกล้เคียง ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะก็จะกำหนดวันนัดสืบพยานต่อไป แต่อย่างไรก็ตามหากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่เข้าทำการใกล้เคียง ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะมีอำนาจสั่งให้สิ้นสุดกระบวนการพิจารณา โดยคู่ความแต่ละฝ่ายมีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลภายในหกเดือนนับจากวันที่ศาลมีคำสั่งดังกล่าว เพื่อให้ศาลกำหนดวันสืบพยานต่อไป แต่หากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่ยื่นคำร้องภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ศาลจะมีคำสั่งให้ถอนคำฟ้องออกไปในที่สุด

#### ง. การพิจารณาขององค์คณะ

ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะมีหน้าที่ในการเตรียมการนัดพิจารณาคดี โดยต้องพยายามให้การพิจารณาข้อพิพาทนั้นเสร็จสิ้นลงในการพิจารณาคดีเดียว (มาตรา ๕๖ วรรคหนึ่ง ArbGG) โดยวัตถุประสงค์ของมาตรานี้ก็เพื่อให้กระบวนการพิจารณาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว<sup>๒๖</sup> โดยในวรรคสองของมาตรา ๕๖ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ได้ยกตัวอย่างมาตรการต่างๆ ที่หัวหน้าองค์คณะอาจกำหนด เพื่อให้ข้อพิพาทจบลงในการพิจารณาคดีแรก และเพื่อให้เกิดความรวดเร็วของกระบวนการพิจารณา เช่น ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะอาจส่งคำอธิบายในการยื่นพยานหลักฐานในการต่อสู้คดี หรือผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะอาจกำหนดหรือออกคำสั่งเกี่ยวกับขั้นตอนการปรากฏตัวในศาลของคู่กรณี หรือทำการเชิญพยานที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ เป็นต้น

<sup>๒๕</sup> Preis, อ้างแล้ว, S. 801.

<sup>๒๖</sup> Preis, เพิ่งอ้าง, S. 802.

นอกจากนี้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะยังมีอำนาจในการกำหนดเวลาให้คู่ความในคดีส่งคำชี้แจงในบางเรื่อง ที่เป็นประเด็นที่ต้องการคำอธิบายเพิ่มเติมจากคู่ความ<sup>๓๓๓</sup> ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะจะต้องระมัดระวังไม่ให้การต่อสู้คดีของทั้งฝ่ายผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดีที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการสนับสนุนคำฟ้องหรือข้อเรียกร้องของฝ่ายโจทก์หรือข้อต่อสู้ของจำเลย เช่น การเบิกความเพื่ออธิบายข้อเท็จจริง หรืออธิบายข้อต่อสู้ นั้น ทำให้การพิจารณาคดีเกิดความล่าช้า<sup>๓๓๔</sup> โดยการต่อสู้คดีของทั้งสองฝ่ายนั้นจะต้องไม่ทำให้ระยะเวลาของการพิจารณาพิพากษาคดียาวนานเกินไป โดยเฉพาะศาลจะต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดการยื่นพยานหลักฐานที่เกิดขึ้นภายหลังนั้น ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีต้องยืดเยื้อจนเกินไป

กระบวนการในการรับฟังพยานหลักฐานในคดีแรงงานนั้น เป็นกระบวนการรับฟังพยานหลักฐานเดียวกับที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง กล่าวคือ เป็นกระบวนการพิจารณาที่ต้องทำต่อหน้าศาล<sup>๓๓๕</sup> แต่อย่างไรก็ตาม มาตรา ๑๒๘a ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ZPO) ปัจจุบันนั้น ได้กำหนดให้การสืบพยานสามารถทำโดยระบบ Video Conference ได้ อีกทั้งในวรรคสองของมาตราดังกล่าว ก็ยังได้เปิดโอกาสให้พยานบุคคลที่อยู่อื่นและมาศาลไม่ได้นั้น สามารถที่จะถ่ายวิดีโอบันทึกคำให้การและส่งมายังศาลที่พิจารณาคดีได้ แต่การที่จะทำเช่นนั้นได้จะต้องได้รับความยินยอมจากคู่กรณีด้วย และศาลต้องใช้ดุลพินิจเป็นกรณีๆ ไป อย่างไรก็ตามคู่กรณีก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องให้ศาลจะต้องสร้างระบบทางเทคนิคดังกล่าวขึ้นมา เพื่อประโยชน์ของคู่กรณีแต่อย่างใด<sup>๓๓๖</sup>

## จ. การสิ้นสุดกระบวนการพิจารณา

ในทางปฏิบัตินั้นกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานจะสิ้นสุดลงด้วยการทำสัญญาประนีประนอมยอมความ (Vergleich) กันเป็นส่วนใหญ่

แต่ในกรณีที่คู่กรณีไม่สามารถตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันได้ ศาลก็จะทำคำพิพากษาในประเด็นที่คู่กรณีพิพาทกัน โดยในคำพิพากษาคดีแรงงานนั้นจะมีส่วนประกอบเช่นเดียวกับคำพิพากษาในคดีแพ่ง แต่อย่างไรก็ตามคำพิพากษาคดีแรงงานจะมีลักษณะพิเศษในประการที่ว่า ในส่วนของคำพิพากษานั้นไม่จำเป็นต้องระบุลงไปว่า สามารถบังคับคดีได้ทันที ทั้งนี้เพราะโดยผลของมาตรา ๖๒ วรรค ๑ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนั้น คำพิพากษาของศาลแรงงานนั้น แม้จะเป็นคำพิพากษาที่สามารถอุทธรณ์หรือฎีกาได้ก็ตาม สามารถที่จะบังคับคดีได้ทันที<sup>๓๓๗</sup> วัตถุประสงค์ของฝ่ายนิติบัญญัติที่กำหนดให้คำพิพากษาคดี

<sup>๓๓๓</sup> Preis, เพิ่งอ้าง, S. 802.

<sup>๓๓๔</sup> คู่มือมาตรา ๕๖ วรรค ๑ ข้อ ๑ และมาตรา ๕๖ วรรค ๒ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

<sup>๓๓๕</sup> คู่มือมาตรา ๓๕๕ เป็นต้น ไปของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ZPO)

<sup>๓๓๖</sup> BT-Drs. 14/6036, S. 119 f.

<sup>๓๓๗</sup> Preis, อ้างแล้ว, S. 804.

แรงงานสามารถบังคับคดีได้ทันที แม้จะอุทธรณ์หรือฎีกาได้ก็ตาม นั่นคือการมุ่งหมายให้การบังคับคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว โดยเฉพาะเพื่อเปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างสามารถที่จะบังคับตามสิทธิเรียกร้องได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะลูกจ้างจะต้องตกเป็นฝ่ายที่เดือดร้อนในการใช้ชีวิต หากว่าการบังคับให้เป็นไปตามสิทธิเรียกนั้น เป็นไปด้วยความล่าช้า<sup>๖๖</sup>

ในคำพิพากษาคดีแรงงานนั้น ศาลแรงงานจะต้องกำหนดมูลค่าของข้อพิพาทไว้ด้วยเสมอ (มาตรา ๖๑ วรรค ๑ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน) การกำหนดมูลค่าของข้อพิพาทนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เพียงการกำหนดสิทธิหน้าที่ของคู่กรณีให้เป็นตัวเงินเท่านั้น หากแต่การกำหนดมูลค่าของข้อพิพาทดังกล่าวยังจะเป็นสิ่งที่ชี้ว่า ข้อพิพาทนั้นเป็นข้อพิพาทที่สามารถอุทธรณ์ไปยังศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ (ศาลแรงงานมลรัฐ) ได้หรือไม่ด้วย<sup>๖๗</sup>

มาตรา ๕ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานกำหนดให้ในคำพิพากษาคดีแรงงานนั้น จะต้องกำหนดให้คู่ความรู้สิทธิในการโต้แย้งคำพิพากษา และแจ้งว่าจะทำได้ด้วยวิธีการอย่างไร (Rechtsmittelbelehrung) การแจ้งสิทธิในการคัดค้านคำพิพากษาศาลแรงงานที่ผิดพลาด ไม่สมบูรณ์ ไม่ชัดเจน หรือไม่ถูกต้อง อย่างใดอย่างหนึ่งนั้น ไม่ทำให้คำพิพากษามีผลทางกฎหมายแต่อย่างใด หากแต่มีผลในการนับระยะเวลาในการโต้แย้งคำพิพากษาของศาลแรงงานนั้นๆ กล่าวคือระยะเวลาอุทธรณ์จะยังไม่เริ่มนับตั้งแต่มีกำพิพากษาแต่อย่างใด แต่อย่างไรก็ตาม ในทุกกรณีคู่ความในคดีต้องโต้แย้งคำพิพากษาของศาลแรงงานภายในหนึ่งปี นับแต่ศาลมีคำพิพากษา (มาตรา ๕ วรรค ๕ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน)<sup>๖๘</sup>

ลักษณะเฉพาะที่สำคัญอีกประการหนึ่งในกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานคือ บทบัญญัติเรื่องค่าใช้จ่ายในกระบวนการพิจารณา (Kostenregelungen) โดยหลักการพื้นฐานมีอยู่ว่า กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้นควรมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่ากระบวนการวิธีพิจารณาคดีแพ่งทั่วไป<sup>๖๙</sup> ยกตัวอย่างเช่น มาตรา ๑๒ วรรค ๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) กำหนดให้ในคดีแรงงานนั้นจะมีการเรียกเก็บเฉพาะค่าธรรมเนียม ที่มีจำนวนสูงสุดไม่เกิน ๕๐๐ ยูโรเท่านั้น ไม่ว่าคดีนั้นๆ จะมีมูลค่าของข้อพิพาทสูงเพียงใดก็ตาม นอกจากนี้สิ่งที่แตกต่างจากการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแพ่งก็คือ ในคดีแพ่งนั้น อาจมีการยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลให้แก่คู่ความได้

<sup>๖๖</sup> Preis, เพิ่งอ้าง, S. 804.

<sup>๖๗</sup> Preis, เพิ่งอ้าง, S. 804.

<sup>๖๘</sup> Preis, เพิ่งอ้าง, S. 805.

<sup>๖๙</sup> Preis, Arbeitsrecht, เพิ่งอ้าง, S. 805.

สิ่งที่เป็นลักษณะเฉพาะของกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานอีกประการหนึ่งก็คือเรื่องการกำหนดให้ คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะต้องเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดี<sup>๔๐</sup> โดยในมาตรา ๑๒a ระบุบัญญัติว่าด้วย ศาลแรงงานกำหนดว่า ในคดีแรงงานนั้น ฝ่ายผู้ชนะคดีไม่สามารถเรียกให้ฝ่ายที่แพ้คดีชำระค่าเสียเวลา และ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตั้งตัวแทนในการดำเนินการในศาลแรงงานได้ ในขณะที่ในกระบวนการพิจารณาตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งนั้น ฝ่ายที่แพ้คดี จะต้องเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายดังกล่าว กล่าวโดย สรุปก็คือ “โดยไม่ขึ้นอยู่กับการแพ้หรือชนะคดี คู่ความทั้งสองฝ่ายจะต้องเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินคดีในศาลแรงงานเองเสมอ”<sup>๔๑</sup> วัตถุประสงค์ของการบัญญัติเรื่องค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดีเช่นนี้ ก็ คือ เพื่อให้ไม่ให้เกิดความรู้สึกที่ไม่กล้าจะดำเนินคดีในศาลแรงงาน เพราะกลัวต้องเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่าย ทั้งหมด หากตนต้องตกเป็นฝ่ายแพ้คดี แต่ก็อาจมีข้อเสียในแง่ที่ว่า ตัวลูกจ้างเองก็อาจไม่ได้รับการชดใช้ ค่าใช้จ่ายจากฝ่ายนายจ้าง หากลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะคดี

#### ๔.๕.๒.๒ กระบวนการพิจารณาในการในการทำคำสั่งศาลแรงงาน

ข้อพิพาทในคดีประเภทนี้ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า เป็นข้อพิพาทที่ไม่ใช่ข้อพิพาททางแพ่งระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง หากแต่เป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทตามกฎหมายมหาชนอยู่ด้วย ดังนั้นหลักการพื้นฐานของกระบวนการพิจารณาในคดีประเภทนี้จะแตกต่างจากหลักที่ใช้อยู่ในคดีที่เกี่ยวกับ ข้อพิพาททางแพ่งโดยตรง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อพิพาทในคดีที่ศาลแรงงานจะต้องใช้กระบวนการวิธี พิจารณาประเภทที่ศาลแรงงานต้องตัดสินในรูปของคำสั่ง (Beschlussverfahren) นี้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นข้อ พิพาทตามกฎหมายว่าด้วยข้อบังคับของสถานประกอบการ (Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG) ซึ่งมีเนื้อหา เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยตัวอย่างของข้อ พิพาทอาจเป็นเรื่อง การโต้แย้งผลการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง (มาตรา ๑๕ BetrVG) ข้อพิพาทในเรื่อง ขอบเขตการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการหรือบริษัท (มาตรา ๘๗ วรรค ๑ BetrVG) การตั้งผู้ ระวังข้อพิพาทในสถานประกอบการ (มาตรา ๘๖ วรรค ๒ BetrVG) เป็นต้น<sup>๔๒</sup> กล่าวโดยสรุปคือ กระบวน วิธีพิจารณาในคดีประเภทนี้ จะไม่ใช้กับข้อพิพาททางแพ่ง หรือสิทธิเรียกร้องทางแพ่งระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง ซึ่งศาลแรงงานจะเป็นผู้ชี้ขาดว่า ข้อพิพาทในแต่ละคดีนั้น จะใช้กระบวนการพิจารณาประเภทใด

<sup>๔๐</sup> เรื่องค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดีแพ่งระหว่างคู่ความทั้งสองฝ่ายถูกกำหนดไว้ในมาตรา ๙๑ เป็นต้นไปของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ZPO)

<sup>๔๑</sup> Preis, เพิ่งอ้าง, S. 805.

<sup>๔๒</sup> Preis, เพิ่งอ้าง, S. 818.

## ก. หลักการพื้นฐานของกระบวนการพิจารณา

ตามมาตรา ๘๑ ของรัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) นั้น กระบวนการพิจารณาในคดีประเภทนี้จะเริ่มขึ้นได้ จะต้องมีการร้องขอของความเข้ามาเสียก่อน ศาลจะเข้าไปพิจารณาคดีเองไม่ได้ ซึ่งหลักการดังกล่าวเป็นหลักการทั่วไปในเรื่องการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลอยู่แล้ว โดยคู่กรณีต้องยื่นคำร้องเป็นหนังสือ เพื่อให้ศาลมีคำสั่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อศาลรับคำร้องของความแล้ว ศาลจะใช้หลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาที่แตกต่างไปจากกระบวนการพิจารณาในคดีที่ศาลต้องทำรูปคำพิพากษา โดยในคดีที่ศาลจะต้องพิจารณาและตัดสินในรูปของคำสั่งนี้ศาลจะใช้กระบวนการพิจารณาในแบบไต่สวน (Untersuchungsgrundsatz) ซึ่งหมายความว่า “ศาลจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ค้นหาความจริงแห่งคดี และเป็นผู้ที่ต้องค้นหาพยานหลักฐานเพื่อใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีด้วย โดยคู่ความในคดีประเภทนี้จะมิมีบทบาทเป็นเพียงผู้มีส่วนร่วมในการค้นหาข้อเท็จจริงเท่านั้น”<sup>๔๓</sup> เหตุผลเบื้องหลังของการที่กฎหมายกำหนดให้ศาลในคดีประเภทนี้มีบทบาทในการค้นหาความจริงมากนั้น เป็นเพราะว่า คำวินิจฉัยของศาลในคดีประเภทนี้นั้นไม่ได้มีผลต่อคู่ความเท่านั้น ดังนั้นกระบวนการค้นหาความจริงที่ทำโดยคู่ความเองนั้นจึงไม่เป็นการเพียงพอ<sup>๔๔</sup> แต่อย่างไรก็ตามหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาในระบบไต่สวนของศาลแรงงานในคดีประเภทนี้ก็มีข้อจำกัดอยู่ว่า ศาลจะต้องไต่สวนข้อเท็จจริงให้อยู่ในกรอบของคำร้องของคู่กรณีเท่านั้น โดยไม่สามารถค้นหาความจริงจนนำไปสู่ข้อเท็จจริงที่ทำให้เกิดข้อพิพาทขึ้นใหม่ในประเด็นอื่นๆ<sup>๔๕</sup>

หลักการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานด้วยการสืบพยานบุคคลต่อหน้าศาล ซึ่งใช้อยู่ในกระบวนการพิจารณาแบบที่ศาลต้องทำเป็นคำพิพากษานั้น จะถูกจำกัดลงในคดีประเภทที่ศาลต้องทำเป็นคำสั่ง โดยในคดีประเภทหลังนี้คู่ความอาจไม่มาให้การในศาล และขอเบิกความเป็นหนังสือส่งให้ศาลได้<sup>๔๖</sup> นอกจากนั้น ในกรณีที่คู่ความทั้งสองฝ่ายให้ความยินยอม ศาลอาจตัดสินคดี โดยที่ไม่ต้องมีการเบิกความเป็นศาลเลยก็ได้<sup>๔๗</sup> ซึ่งหลักการที่ว่านี้ เป็นหลักการที่ต้องการให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วนั่นเอง

ข้อแตกต่างประการสำคัญของการพิจารณาคดีประเภทนี้กับการพิจารณาคดีประเภทที่ศาลต้องทำเป็นคำพิพากษา คือ บทบัญญัติว่าด้วยการไต่สวนโดย “โดยในคดีประเภทที่ศาลต้องทำเป็นคำสั่งนี้ กฎหมายไม่บังคับให้ต้องใช้กระบวนการไต่สวนก่อนที่จะเริ่มพิจารณาคดีแต่อย่างใด” โดยในคดีประเภทนี้จะมีการไต่สวนเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องพิจารณาว่าในคดีพิพาทนั้นๆ มีโอกาสที่จะมีการตกลงประนีประนอมยอมความกัน

<sup>๔๓</sup> มาตรา ๘๑ วรรค ๑ รัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

<sup>๔๔</sup> Preis, เพิ่งอ้าง, S. 824.

<sup>๔๕</sup> Preis, เพิ่งอ้าง, S. 824.

<sup>๔๖</sup> มาตรา ๘๑ วรรค ๔ ประโยคที่ ๑ รัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๔๗</sup> มาตรา ๘๑ วรรค ๔ ประโยคที่ ๔ รัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงาน

ได้หรือไม่<sup>๔๔</sup> และเป็นที่น่าสังเกตว่า กระบวนการใกล้เคียงในคดีประเภทนี้จะเป็นเช่นเดียวกับกระบวนการใกล้เคียงในคดีที่ศาลจะต้องทำเป็นคำพิพากษา กล่าวคือจะทำต่อหน้าผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะแต่เพียงผู้เดียว<sup>๔๕</sup>

ในกรณีที่ไม่มี การใกล้เคียง หรือใกล้เคียงกันไม่ได้ ศาลก็จะนัดสืบพยานต่อไป โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะเป็นผู้เตรียมความพร้อมในการสืบพยานและนัดคู่ความเข้าสืบพยานต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม คู่ความในคดีประเภทนี้ไม่ได้ถูกบังคับให้เข้าเบิกความต่อหน้าศาลแต่อย่างใด โดยหากคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายไม่เข้าสืบพยาน ถือว่าศาลได้ใช้ความพยายามในการสืบพยานแล้ว ดังนั้นศาลจึงมีอำนาจตัดสินคดีได้ โดยที่ไม่ต้องฟังคำคู่ความ<sup>๔๖</sup>

## ข. การสิ้นสุดกระบวนการวิธีพิจารณา

กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานในคดีประเภทนี้อาจสิ้นสุดลงได้ในหลายวิธีด้วยกัน เช่น มีการปฏิบัติตามข้อเรียกร้องโดยคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยเฉพาะการตกลงกันเองระหว่างคู่พิพาทนอกกระบวนการพิจารณาของศาล แต่ถ้าหากว่าคู่กรณีไม่ใช้กระบวนการดังกล่าว ศาลแรงงานก็ต้องวินิจฉัยข้อพิพาทในรูปของคำสั่งศาล ศาลแรงงานต้องวินิจฉัยคดีโดยอิสระ โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงให้รอบด้าน และทำคำวินิจฉัยในรูปคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร<sup>๔๗</sup> โดยคำวินิจฉัยในรูปของคำสั่งของศาลแรงงานในคดีประเภทนี้ เป็นคำวินิจฉัยที่ยังบังคับคดีทันทีไม่ได้ หากว่าคู่กรณีใช้สิทธิในการอุทธรณ์ได้แย้งคัดค้านคำวินิจฉัยของศาล โดยในคำวินิจฉัยศาลจะต้องแจ้งวิธีการในการโต้แย้งคัดค้านคำสั่งศาลให้คู่กรณีทราบอย่างชัดเจนด้วย

## ๔.๖ ผู้พิพากษาศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

### ๔.๖.๑ โครงสร้างการองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

ตามมาตรา ๑๖ วรรค ๒ ของรัฐธรรมนูญที่ว่าด้วยศาลแรงงานนั้น องค์คณะพิจารณาในศาลแรงงานชั้นต้นประกอบไปด้วยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะคนหนึ่ง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละ ๑ คน รวมเป็นองค์คณะในศาลแรงงานชั้นต้น ๓ คน โดยองค์คณะในศาลแรงงานชั้นต้นดังกล่าวจะทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาข้อพิพาทในคดีแรงงานร่วมกัน เว้นเสียแต่กฎหมายจะ

<sup>๔๔</sup> มาตรา ๘๓๓ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๔๕</sup> Preis, อ้างแล้ว, S. 825.

<sup>๔๖</sup> Preis, อ้างแล้ว, S. 825.

<sup>๔๗</sup> Preis, อ้างแล้ว, S. 826.

กำหนดไว้เป็นพิเศษให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะแต่เพียงผู้เดียว เป็นผู้ชี้ขาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง<sup>๕๒</sup> โดยตัวอย่างเรื่องที่ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานชั้นต้นสามารถวินิจฉัยได้แต่เพียงผู้เดียวนั้น เช่น การกำหนดขึ้นตอนหรือลำดับการเข้าให้การต่อสู้คดีของคู่ความ<sup>๕๓</sup> การอนุญาตให้ตัวแทนเข้าดำเนินการในศาลแทนคู่ความ<sup>๕๔</sup> การดำเนินการไกล่เกลี่ยระหว่างคู่ความ<sup>๕๕</sup> หรือการเตรียมการก่อนการสืบพยานต่อหน้าศาล<sup>๕๖</sup> เป็นต้น

ในศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์หรือศาลแรงงานระดับมลรัฐนั้น องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีจะประกอบไปด้วย ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะหนึ่งคน และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละหนึ่งคน รวมเป็นองค์คณะในศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ ๓ คน (มาตรา ๓๕ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน)

ส่วนในศาลแรงงานสหพันธ์ซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นฎีกานั้น องค์คณะประกอบด้วย ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะคนหนึ่ง ผู้พิพากษาอาชีพอีก ๒ คน และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละ ๑ คน รวมเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานสหพันธ์รวม ๕ คน (มาตรา ๔๑ วรรค ๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน)

#### ๔.๖.๒ คุณสมบัติและการแต่งตั้งผู้พิพากษาอาชีพเป็นหัวหน้าองค์คณะในคดีแรงงาน

ในเรื่องการแต่งตั้งผู้พิพากษาอาชีพเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานชั้นต้นนั้นถูกบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๘ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานดังต่อไปนี้

“หัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานชั้นต้นถูกแต่งตั้งโดยคำแนะนำของรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง<sup>๕๗</sup> ภายใต้การปรึกษาหารือกับคณะกรรมการคัดเลือกตามกฎหมายของมลรัฐ

คณะกรรมการคัดเลือกถูกแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องของแต่ละมลรัฐ โดยในคณะกรรมการคัดเลือกนั้น จะต้องมีความเห็นของสหภาพแรงงาน องค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้าง และศาล เป็นจำนวนเท่าๆ กัน

ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานหนึ่งๆ นั้น อาจได้รับมอบหมายให้มีตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงานอื่นๆ ด้วยก็ได้”

<sup>๕๒</sup> Prütting, in: Gerkenlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, Arbeitsgerichtsgesetz-Kommentar, 4. Auf., § 16 Abs. 9.

<sup>๕๓</sup> มาตรา ๕๑ วรรค ๑ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๕๔</sup> มาตรา ๕๑ วรรค ๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๕๕</sup> มาตรา ๕๔ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๕๖</sup> มาตรา ๕๖ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน

<sup>๕๗</sup> รัฐมนตรีที่มีอำนาจแต่งตั้งผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในแต่ละมลรัฐนั้น อาจหมายถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

เป็นที่น่าสังเกตว่า รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนั้นกำหนดไว้แต่เพียงกว้างๆ ว่าใครจะเป็นผู้แต่งตั้งผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงาน แต่ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะแต่อย่างใด<sup>๔๔</sup> เพียงแต่กำหนดไว้กว้างๆ เท่านั้น โดยในมาตรา ๖a รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานกำหนดว่า ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานต้องเป็นผู้พิพากษาอาชีพ ส่วนเงื่อนไขอื่นๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้พิพากษานั้น ถูกกำหนดไว้ในรัฐบัญญัติว่าด้วยผู้พิพากษา (Deutsches Richtergesetz; DRiG) โดยในกฎหมายฉบับนี้กำหนดว่า ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลต่างๆ ต้องมีสัญชาติเยอรมันตามความหมายของมาตรา ๑๑๖ ของกฎหมายพื้นฐานหรือรัฐธรรมนูญเยอรมัน และต้องเป็นผู้ยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย<sup>๔๕</sup>

เป็นที่น่าสังเกตว่า แต่เดิม มาตรา ๑๘ วรรค ๓ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานฉบับแก้ไขปี ๑๙๕๓ เคยกำหนดให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางด้านกฎหมายแรงงาน และทางปฏิบัติในด้านแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม ตามกฎหมายปัจจุบันนี้ ข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่ได้รับการบัญญัติไว้ในรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานฉบับปัจจุบันแต่อย่างใด<sup>๔๖</sup>

#### ๔.๖.๓ ผู้พิพากษาสมทบ

รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานได้บัญญัติหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

##### ๔.๖.๓.๑ การแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ

มาตรา ๒๐ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานได้บัญญัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบไว้ มีใจความสำคัญว่า “ผู้พิพากษาสมทบ (Ehrenamtlicher Richter) ถูกแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องของมลรัฐ (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) หรือโดยตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลของมลรัฐให้มีอำนาจแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ โดยผู้พิพากษาสมทบจะได้รับการแต่งตั้งให้มีวาระคราวละ ๕ ปี

<sup>๔๔</sup> Prütting, in: Gernert/Imann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, Arbeitsgerichtsgesetz-Kommentar, 4. Auf., § 18 Abs. 4.

<sup>๔๕</sup> มาตรา ๕ รัฐบัญญัติว่าด้วยผู้พิพากษา (DRiG)

<sup>๔๖</sup> Prütting, in: Gernert/Imann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, Arbeitsgerichtsgesetz-Kommentar, 4. Auf., § 18 Abs. 6.

การแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบนั้นต้องคำนึงถึงสัดส่วนที่เหมาะสมของบัญชีรายชื่อที่ถูกเสนอโดยสหภาพแรงงาน หรือกลุ่มลูกจ้างที่มีวัตถุประสงค์ทางด้านสังคมหรือการเมือง และองค์กรทางแรงงานของฝ่ายนายจ้าง มายังตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในมลรัฐต่างๆ”

จากบทบัญญัติดังกล่าว รัฐมนตรีหรือตำแหน่งที่ถูกมอบหมายจากรัฐบาลมลรัฐให้มีอำนาจแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบนั้น จะต้องแต่งตั้งผู้พิพากษาจากบัญชีรายชื่อที่ได้มีการเสนอชื่อผู้พิพากษาสมทบไว้เท่านั้น<sup>๖๖</sup> โดยบัญชีรายชื่อผู้ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบนี้ จะถูกเสนอโดยองค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และเสนอไปยังรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องหรือตำแหน่งอื่นที่ได้รับมอบหมายโดยองค์กรทางแรงงานที่มีอำนาจในการเสนอชื่อผู้พิพากษาสมทบได้แก่ สหภาพแรงงาน กลุ่มลูกจ้าง และองค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้าง โดยผู้ที่ทำการคัดเลือกจะต้องคำนึงถึงสัดส่วนของรายชื่อที่มาจากองค์กรทางแรงงานทั้งหลาย ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้มีความเหมาะสมด้วย

#### ๔.๖.๓.๒ เจื่อนใจในการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ

มาตรา ๒๑ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานกำหนดเจื่อนใจในการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบไว้ ๖ ประการ ซึ่งถือว่าเป็นเจื่อนใจส่วนตัวของผู้ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ และจะต้องพิจารณาไปทุกข้อ ว่าบุคคลมีคุณสมบัติดังกล่าวครบหรือไม่<sup>๖๗</sup> ซึ่งแต่ละเจื่อนใจมีความดังต่อไปนี้

๑. ผู้ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบนั้น จะต้องมิอายุยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งนั้นจะต้องมีฐานะเป็นลูกจ้างหรือนายจ้างที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นๆ โดยไม่ขึ้นอยู่กับว่านายจ้างหรือลูกจ้างนั้นมีที่อยู่อยู่ในเขตศาลแรงงานหรือไม่<sup>๖๘</sup>

๒. บุคคลดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ

๒.๑ บุคคลที่โดยผลของคำพิพากษาของศาลแล้ว ไม่สามารถรับราชการได้ หรือบุคคลที่เคยต้องคำพิพากษาให้จำคุกมากกว่าหกเดือน เพราะเหตุใดจึงใจกระทำความผิดทางอาญา

๒.๒ บุคคลที่ถูกฟ้องร้องคดีอาญาในการกระทำความผิดหนึ่งเรื่องใด และคดีที่ถูกฟ้องนั้นเมื่อมีคำพิพากษาแล้วจะมีผลให้บุคคลดังกล่าวไม่สามารถรับราชการได้

๒.๓ บุคคลผู้ไม่มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเยอรมัน

บุคคลล้มละลายไม่สมควร ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ

๓. ข้าราชการและลูกจ้างของศาลแรงงานไม่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ

<sup>๖๖</sup> Prütting, in: Germerlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, 13. Aufl., § 20 Abs. 14.

<sup>๖๗</sup> Prütting, in: Germerlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, Arbeitsgerichtsgesetz-Kommentar, 4. Aufl., § 21 Abs. 1.

<sup>๖๘</sup> Lieber, Hasso, Jochen Klein im Interview, Ehrenamtliche Richter, www.arbeitsgerichtsverband.de/Interview%20eR%20Jochen%20Klein..pdf.

๔. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งในศาลชั้นสูงขึ้นไป ให้ความเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลล่างสิ้นสุดลง พร้อมๆ กับการเริ่มต้นการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลสูง และบุคคลไม่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างในคราวเดียวกันได้ หรือไม่อาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานหลายๆ แห่งได้

๕. กรณีที่มีการพบในภายหลังว่า ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน ให้ตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องหรือตัวผู้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบเอง สามารถยื่นคำร้องให้มีการประกาศให้การดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบสิ้นสุดลง ให้องค์คณะใดองค์คณะหนึ่งของศาลแรงงานมลรัฐ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งไว้ก่อนแล้วในแต่ละปีโดยประธานศาลแรงงานมลรัฐ เป็นผู้วินิจฉัยคำร้อง ก่อนที่จะวินิจฉัยจะต้องมีการรับฟังผู้พิพากษาสมทบท่านนั้นก่อน คำวินิจฉัยในกรณีดังกล่าวให้เป็นที่สุด จะได้แย้งคัดค้านมิได้ องค์คณะที่มีอำนาจพิจารณาข้างต้นอาจกำหนดว่า ให้ผู้พิพากษาสมทบคนนั้น ไม่สามารถเข้าร่วมปรึกษาคดีได้ จนกว่าจะมีการวินิจฉัยคำร้องเสร็จสิ้น

๖. ในกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบสูญเสียสถานะความเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบสิ้นสุดลงได้ก็ต่อเมื่อมีคำร้องเข้ามา ดังเช่นกรณีของข้อ ๕

#### ๔.๖.๓.๓ ผู้พิพากษาสมทบที่เป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง

มาตรา ๒๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานกำหนดเงื่อนไขเฉพาะสำหรับการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างไว้ มีใจความสำคัญดังต่อไปนี้

๑. บุคคลใดที่ในรอบระยะเวลาหนึ่งๆ ของปี หรือเป็นการชั่วคราว ไม่ได้มีการจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน ก็อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างได้เช่นกัน

๒. บุคคลดังต่อไปนี้อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างได้เช่นกัน

๒.๑ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้แทนนิติบุคคล ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือสัญญา ให้ทำหน้าที่ดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับนิติบุคคลนั้น

๒.๒ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ ผู้บริหารกิจการ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล ที่มีหน้าที่ในการจ้างลูกจ้างในบริษัท หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว

๒.๓ ข้าราชการหรือพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานของสหพันธรัฐ มลรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การบริหารงานแบบรวมกลุ่ม (Körperschaften) หน่วยงานของรัฐที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อภารกิจเฉพาะด้าน มูลนิธิตามกฎหมายมหาชน ทั้งนี้ตามระเบียบที่รัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องของสหพันธรัฐและมลรัฐได้กำหนด

๒.๔ สมาชิกหรือพนักงานขององค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้าง รวมทั้งสมาชิกของฝ่ายบริหารขององค์กรทางแรงงานดังกล่าว เมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับมอบหมายให้ทำการแทนองค์กรทางแรงงานนั้นๆ

#### ๔.๖.๓.๔ ผู้พิพากษาสมทบที่เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง

มาตรา ๒๓ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานได้บัญญัติเงื่อนไขเฉพาะสำหรับการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

๑. บุคคลที่ไม่ได้มีงานทำ (Arbeitslose) อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างเช่นกัน

๒. บุคคลผู้เป็นสมาชิกหรือพนักงานที่ทำงานให้กับสหภาพแรงงาน หรือองค์กรทางแรงงานอื่นฝ่ายลูกจ้าง ที่มีวัตถุประสงค์ทางสังคมหรือการเมือง รวมทั้ง ผู้บริหารงานสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิเท่าเทียมกับลูกจ้างที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ ในกรณีที่บุคคลดังกล่าวได้รับการแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนขององค์กรทางแรงงานนั้นๆ

เป็นที่น่าสังเกตว่า บุคคลตามมาตรา ๒๓ นี้ เป็นบุคคลที่อาจมีข้อสงสัยว่าเป็นลูกจ้างตามความหมายในกฎหมายแรงงานหรือไม่ และอาจมีข้อสงสัยว่าจะสามารถได้รับการแต่งตั้งให้ผู้พิพากษาสมทบได้หรือไม่ กฎหมายจึงกำหนดให้ชัดเจนว่าบุคคลดังกล่าวอาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบได้เช่นเดียวกัน<sup>๔๔</sup>

#### ๔.๖.๓.๕ ข้อห้ามการแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้พิพากษาสมทบ

มาตรา ๒๔ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานบัญญัติว่า บุคคลดังต่อไปนี้ ไม่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานได้

๑. บุคคลที่มีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์
๒. บุคคลที่มีปัญหาด้านสุขภาพที่จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่
๓. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสมาชิกกิตติมศักดิ์ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดข้อสงสัยว่าจะยังผลให้การปฏิบัติงานในฐานะผู้พิพากษาสมทบไม่อาจเป็นไปได้
๔. บุคคลที่ในรอบสิบปีที่ผ่านมา ก่อนมีการแต่งตั้ง ได้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมาโดยตลอด

<sup>๔๔</sup> Prütting, in: Gergenlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, Arbeitsgerichtsgesetz-Kommentar, 4. Auf., § 23 Abs. 1.

๕. บุคคลที่ถูกเชื่อว่า ด้วยเหตุผลสำคัญ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับหน้าที่ในการดูแลครอบครัว จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้พิพากษาสมทบด้วยความยากลำบาก

#### ๔.๖.๓.๖ การคุ้มครองผู้พิพากษาสมทบ

มาตรา ๒๖ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานได้คุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้ มีใจความสำคัญดังต่อไปนี้

๑. บุคคลใดก็ตามไม่อาจถูกจำกัดสิทธิในการใช้อำนาจหน้าที่ในฐานะผู้พิพากษาสมทบ และไม่อาจได้รับการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมเพราะเหตุที่ใช้อำนาจหน้าที่ในฐานะผู้พิพากษาสมทบ

๒. บุคคลใดก็ตามที่กระทำการจำกัดการใช้อำนาจของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ หรือเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุที่บุคคลอื่นใช้อำนาจในฐานะผู้พิพากษาสมทบ ต้องรับโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับ

มาตรา ๒๖ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนี้ เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระนั่นเอง<sup>๖๖๔</sup> ดังนั้นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง จึงปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยที่ไม่ตกอยู่ภายใต้ข้อจำกัดใดๆ ข้อจำกัดการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบจะมีได้ ก็เฉพาะแต่กรณีที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น การลงโทษผู้พิพากษาสมทบเพราะเหตุฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมาย หรือการที่ผู้พิพากษาสมทบไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับสิ่งที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

#### ๔.๖.๓.๗ การถอดถอนผู้พิพากษาสมทบออกจากตำแหน่ง

มาตรา ๒๗ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานได้บัญญัติเกี่ยวกับการถอดถอนผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานออกจากตำแหน่ง ซึ่งมีใจความสำคัญว่า “ผู้พิพากษาสมทบคนใดคนหนึ่งอาจถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งได้ โดยคำร้องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หากว่าได้กระทำการฝ่าฝืนตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง”

มาตรา ๒๗ แห่งรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนี้เป็นอีกมาตราหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ<sup>๖๖๕</sup> กล่าวคือ ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นจะไม่ถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งได้ง่าย หากไม่ได้กระทำการฝ่าฝืนต่อตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง ตามที่

<sup>๖๖๔</sup> Prütting, in: Gernernlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, Arbeitsgerichtsgesetz-Kommentar, 4. Auf., § 26 Abs. 1.

<sup>๖๖๕</sup> Prütting, in: Gernernlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, ๒๗ Abs. 1.

มาตรา ๒๗ แห่งรัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานนี้กำหนดไว้เท่านั้น โดยเมื่อพิจารณาลักษณะของโทษที่กำหนดไว้ให้มีการถอดถอนออกจากตำแหน่งตามมาตรานี้ มีลักษณะเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่งนั่นเอง<sup>๖๗</sup> โดยมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่ง คือการบังคับให้ผู้พิพากษาสมทบให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเป็นการรักษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของตุลาการและเป็นการรักษาความน่าเชื่อถือของตำแหน่งตุลาการ

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้พิพากษาสมทบจะถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งตามมาตรานี้ได้ก็ต่อเมื่อ ได้กระทำการฝ่าฝืนตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง โดยตัวอย่างของการฝ่าฝืนหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ก็มีลักษณะทำนองเดียวกับการฝ่าฝืนหน้าที่ของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมทั่วไปนั่นเอง ตัวอย่างเช่น การฝ่าฝืนหน้าที่ในการปฏิบัติงานตน (Eidesleistung) หรือฝ่าฝืนหน้าที่ในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อทำคำพิพากษา หน้าที่ในการรักษาความลับที่ได้จากการประชุมปรึกษาหารือเพื่อทำคำพิพากษา หน้าที่เช่นนี้ในคำพิพากษา หรือหน้าที่ในการปรากฏตัวให้ตรงเวลาในการประชุมทำคำพิพากษา เป็นต้น<sup>๖๘</sup> นอกจากนี้ การปฏิบัติหรือการกระทำของผู้พิพากษาสมทบบางประการ ที่แม้ไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ก็อาจถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนหน้าที่ราชการอย่างร้ายแรงในความหมายของมาตรานี้ด้วยได้ หากว่าการกระทำความผิดบางอย่างนอกหน้าที่ราชการของผู้พิพากษาสมทบนั้น อาจมีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการได้ ยกตัวอย่างเช่นการประพฤติบางสิ่งบางอย่างที่ไม่สามารถยอมรับได้ในที่สาธารณะ หรือการทำร้ายร่างกาย หรือการทะเลาะเบาะแว้งกับตัวแทนของคู่ความในอาครศาล หรือการใช้วาจาวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกคนอื่น ๆ ของศาลให้ได้รับความเสียหาย เป็นต้น<sup>๖๙</sup>

นอกจากนี้การละเมิดต่อหน้าที่ที่จะเป็นเหตุแห่งการถอดถอนนั้น จะต้องเป็นการละเมิดต่อหน้าที่ “อย่างร้ายแรง” เท่านั้น โดยกรณีใดจะเป็นการละเมิดต่อหน้าที่อย่างร้ายแรงนั้นจะต้องพิจารณาทั้งในทางภาวะวิสัยและอัตวิสัย กรณีที่เมื่อพิจารณาในทางภาวะวิสัยแล้วเป็นการละเมิดต่อหน้าที่อย่างร้ายแรง ก็เช่น การฝ่าฝืนหน้าที่ในตำแหน่ง ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญในการรักษาภาพลักษณ์ของตำแหน่งผู้พิพากษา ยกตัวอย่างเช่น การที่ผู้พิพากษาทำผิดซ้ำเกี่ยวกับหน้าที่ในการรักษาความลับในการประชุมทำคำพิพากษา หรือการที่ผู้พิพากษาสมทบปฏิเสธเป็นอาจิมในการปฏิบัติงานต่อหน้าศาล เป็นต้น<sup>๗๐</sup> ในมุมมองทางอัตวิสัยนั้น การกระทำของผู้พิพากษาสมทบจะเป็นการละเมิดต่อหน้าที่อย่างร้ายแรงก็ต่อเมื่อ ผู้กระทำได้รู้สำนึกในการที่กระทำ และผู้กระทำทราบว่าการกระทำของตนนั้น เป็นการละเมิดต่อหน้าที่อย่างร้ายแรง

<sup>๖๗</sup> Prütting, in: Gerstenlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, *เพิ่งอ้าง*, § 27 Abs. 2.

<sup>๖๘</sup> Prütting, in: Gerstenlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, *เพิ่งอ้าง*, § 27 Abs. 6.

<sup>๖๙</sup> Prütting, in: Gerstenlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, *เพิ่งอ้าง*, § 27 Abs. 7.

<sup>๗๐</sup> Prütting, in: Gerstenlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, *เพิ่งอ้าง*, § 27 Abs. 8.

#### ๔.๖.๓.๘ เบี้ยปรับกรณีผู้พิพากษาสมทบฝ่าฝืนหน้าที่

มาตรา ๒๘ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานยังได้กำหนดบทลงโทษเพิ่มเติมต่อผู้พิพากษาสมทบที่ละเมิดหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติไว้ในรูปของเบี้ยปรับดังต่อไปนี้ “ในองค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยประธานศาลล่างในแต่นั้น ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะอาจยื่นคำร้องต่อองค์คณะให้มีการเรียกเบี้ยปรับกับตัวผู้พิพากษาสมทบที่กระทำการฝ่าฝืนหน้าที่ได้ โดยเฉพาะเมื่อการฝ่าฝืนหน้าที่นั้นไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือผู้พิพากษาสมทบไม่เข้าร่วมประชุมตามกำหนดเวลาที่ได้มีการนัดหมาย โดยก่อนที่จะมีการเรียกเบี้ยปรับดังกล่าว จะต้องมีการรับฟังผู้พิพากษาสมทบคนนั้นก่อน และเมื่อองค์คณะวินิจฉัยเป็นเช่นไรแล้ว ให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด”

มาตรา ๒๘ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนี้ ทำหน้าที่คล้ายกับมาตรา ๒๗ โดยทำหน้าที่เป็นบทลงโทษทางวินัยแก่ผู้พิพากษาสมทบที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติหน้าที่<sup>๑๑๖</sup> แต่อย่างไรก็ตามบทลงโทษที่ลงแก่ผู้พิพากษาสมทบตามมาตรานี้ นั้น ถือเป็นโทษที่เบากว่าบทลงโทษตามมาตรา ๒๗ เพราะเป็นการกระทำความผิดหน้าที่ที่ไม่มีลักษณะร้ายแรงอย่างในกรณีตามมาตรา ๒๗ โดยเงื่อนไขของการลงโทษผู้พิพากษาสมทบตามมาตรานี้มีอยู่ว่า ผู้พิพากษาสมทบจะต้องได้กระทำความผิดต่อหน้าที่ หรือฝ่าฝืนการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนหน้าที่โดยที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือการที่ผู้พิพากษาสมทบไม่เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือตามที่กำหนดนัด เป็นต้น

กฎหมายฉบับนี้ไม่ได้กำหนดเอาไว้ว่าองค์คณะจะลงโทษปรับผู้พิพากษาสมทบที่กระทำการฝ่าฝืนหน้าที่ในจำนวนเท่าใด ดังนั้นเบี้ยปรับกรณีผู้พิพากษาสมทบฝ่าฝืนหน้าที่จะเป็นเท่าใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดเบี้ยปรับที่ใช้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐอื่นๆ<sup>๑๑๗</sup>

#### ๔.๖.๓.๙ คณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

มาตรา ๒๙ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน โดยเป้าหมายของบทบัญญัติมาตรานี้ ได้แก่ความพยายามในการยกสถานะทางกฎหมายของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้มีความเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพ<sup>๑๑๘</sup> กล่าวคือกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานไม่ได้ต้องการแค่ให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมีบทบาทเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาคดีเท่านั้น แต่ต้องการให้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของศาลด้วย โดยรัฐบัญญัติว่า

<sup>๑๑๖</sup> Prütting, in: Gernernlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, อ้างถึง, § 28 Abs. 1.

<sup>๑๑๗</sup> Prütting, in: Gernernlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, อ้างถึง, § 28 Abs. 13.

<sup>๑๑๘</sup> Prütting, in: Gernernlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, อ้างถึง, § 29 Abs. 1.

ด้วยศาลแรงงานได้กำหนดเรื่องโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้ในวรรค ๑ และวรรค ๒ ของมาตรา ๒๕ ไว้ดังต่อไปนี้

### ก. โครงสร้าง

มาตรา ๒๕ วรรค ๑ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานบัญญัติว่า “ในทุกๆ ศาลแรงงานที่มีองค์คณะพิจารณาคดีมากกว่าหนึ่งองค์คณะ จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน โดยคณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วย ผู้พิพากษาสมทบอย่างน้อยฝ่ายละสามคนที่มาจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน ซึ่งได้รับการเลือกตั้งที่จัดแยกกันจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานที่มีอายุการทำงานสูงที่สุดในศาลแรงงานนั้น ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ”

มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่งกำหนดบังคับให้ในทุกศาลแรงงานที่มีองค์คณะมากกว่าหนึ่งองค์คณะจะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบ โดยต้องมีองค์ประกอบจากผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน แต่ไม่น้อยกว่า ฝ่ายละสามคน โดยผู้พิพากษาสมทบที่จะทำหน้าที่ในคณะกรรมการบริหารนี้จะต้องได้รับการเลือกตั้งจากแต่ละฝ่าย โดยเป็นการเลือกตั้งที่แยกออกจากกัน ดังนั้น คณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในแต่ละศาลแรงงานจะประกอบด้วยผู้พิพากษาสมทบจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่า ๖ คน โดยคณะกรรมการคณะนี้จะมีผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงานนั้นที่มีอายุงานสูงสุดเป็นประธาน ทำหน้าที่ในการเรียกประชุมคณะกรรมการ แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่หน้าสังเกตว่า ผู้พิพากษาอาชีพที่ทำหน้าที่เป็นประธานนั้น จะไม่เป็นกรรมการหรือสมาชิกของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบด้วย เพราะประธานจะไม่มีสิทธิออกเสียงลงมติในการประชุมแต่อย่างใด<sup>๓๔</sup> ผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้น จะมีหน้าที่ในการเข้าประชุมคณะกรรมการ ซึ่งหากผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับการเลือกตั้งไม่ทำหน้าที่ดังกล่าว ก็อาจได้รับการพิจารณาลงโทษทางวินัยซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา ๒๗ และ ๒๘ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น

### ข. อำนาจหน้าที่

มาตรา ๒๕ วรรค ๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน ได้บัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้ดังต่อไปนี้ “ก่อนที่จะมีการจัดตั้งองค์คณะต่างๆ

<sup>๓๔</sup> Prütting, in: Gerken/Ismann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, เพิ่งอ้าง, § 29 Abs. 14.

ในศาลแรงงาน การแบ่งคดีให้องค์คณะ การจัดให้ผู้พิพากษาสมทบเข้าปฏิบัติหน้าที่ในองค์คณะต่างๆ จะต้องมีการรับฟังคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ไม่ว่าด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเสมอ คณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบสามารถที่จะแสดงความประสงค์ในเรื่องต่างๆ ไปยังประธานศาลแรงงานนั้นๆ ได้เสมอ”

จากบทบัญญัติข้างต้นนั้น ทำให้คณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาลแรงงาน ทำให้ผู้พิพากษาสมทบบมีบทบาทอย่างแท้จริงในศาลแรงงาน ไม่เพียงเฉพาะการมีส่วนร่วมในการพิจารณาพิพากษาคดีเท่านั้น โดยกฎหมายกำหนดหน้าที่ให้ประธานศาลแรงงานจะต้องรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบก่อนเสมอ เมื่อจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องการจัดตั้งองค์คณะ การแบ่งคดีให้องค์คณะ และรวมถึงการจัดผู้พิพากษาสมทบเข้าองค์คณะต่างๆ โดยจะต้องแจ้งให้คณะกรรมการดังกล่าว และคณะกรรมการอาจให้ความเห็นได้ทั้งการให้ความเห็นด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ความเห็นของคณะกรรมการบริหารผู้พิพากษาสมทبدังกล่าวนั้น เป็นแต่เพียงการแจ้งความเห็นให้ประธานศาลทราบเท่านั้น อำนาจในการตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวยังคงเป็นของประธานศาลอยู่นั่นเอง<sup>๑๑๔</sup>

นอกจากนี้มาตรา ๒๕ วรรค ๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานข้างต้น ยังได้พยายามที่จะเปิดช่องทางให้แก่ผู้พิพากษาสมทบมากยิ่งขึ้นในการที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาลแรงงาน โดยสามารถที่ส่งความเห็นหรือความประสงค์ของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในเรื่องต่างๆ ไปยังประธานศาลแรงงานนั้นๆ ได้ ตัวอย่างของความเห็นหรือข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบตามมาตรานี้ที่อาจเสนอไปยังประธานศาลแรงงาน ได้แก่ ข้อเสนอเรื่องรูปแบบของการประชุม รูปแบบและระยะเวลาในการส่งหนังสือเชิญประชุม กรอบและระยะเวลาของการประชุม การส่งตารางนัดพิจารณาพิพากษาคดี รูปแบบและวิธีการในการขออุทธรณ์ต่างๆ เป็นต้น<sup>๑๑๕</sup> แต่อย่างไรก็ตามข้อเสนอหรือความเห็นต่างๆ ของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบ อาจจะไม่ได้รับการปฏิบัติตามโดยประธานศาลแรงงานนั้นก็ได้ เพราะกฎหมายกำหนดแต่เพียงให้คณะกรรมการส่งเรื่องไปยังประธานศาลได้ แต่ไม่ได้กำหนดให้ผู้พ้นการตัดสินใจของประธานศาลแรงงานนั้นๆ แต่อย่างใด

แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติของศาลแรงงานเยอรมันนั้น คณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นจะมีบทบาทค่อนข้างจำกัด โดยจากผลการศึกษานั้นคณะกรรมการเช่นว่านี้ ก็ยังไม่ได้ถูกจัดตั้งขึ้นในทุกๆ ศาลแรงงาน และนอกจากนี้คณะกรรมการที่ว่านี้ก็ยังไม่มีบทบาทในศาลแรงงาน

<sup>๑๑๔</sup> Prütting, in: Gernernlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, *เพิ่งอ้าง*, § 29 Abs. 19.

<sup>๑๑๕</sup> Prütting, in: Gernernlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, *เพิ่งอ้าง*, § 29 Abs. 20.

อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นเพราะตัวผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานเองก็ยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาลแรงงานในลักษณะดังกล่าว<sup>๙๙</sup>

#### ๔.๖.๔ หลักการพิจารณาและมีมติในองค์คณะของศาลแรงงาน

ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นมีสถานะทางกฎหมายในกระบวนการพิจารณาเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพ และมีบทบาทที่เท่าเทียมกับผู้พิพากษาในกระบวนการตัดสินคดี<sup>๑๐๐</sup> โดยผู้พิพากษาสมทบมีอำนาจอย่างเต็มที่ที่จะถามคำถามหรือพยานบุคคลที่มาให้การต่อศาลแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามก่อนที่จะถามคำถามหรือพยานดังกล่าวจะต้องแจ้งให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะทราบก่อน<sup>๑๐๑</sup> โดยกล่าวได้ว่า ในคดีแรงงานนั้นผู้พิพากษาสมทบจะมีบทบาทและอิทธิพลต่อการทำวินิจฉัยตัดสินคดีแรงงานอย่างแท้จริง<sup>๑๐๒</sup> และสามารถใช้โอกาสดังกล่าวในการที่จะนำความรู้ความเชี่ยวชาญในทางปฏิบัติจากประสบการณ์การทำงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน คำถามสำคัญจึงเกิดขึ้นว่าท้ายที่สุดแล้วใครจะเป็นผู้วินิจฉัยขั้นสุดท้ายในการตัดสินคดีแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงาน คำตอบในเรื่องนี้มีอยู่ว่า ผู้พิพากษาอาชีพที่เป็นหัวหน้าองค์คณะนั้น จะไม่ได้มีอำนาจแต่เพียงผู้เดียวที่จะชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในคดีต่างๆ แต่อย่างไรก็ตาม หากแต่ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นก็มีอำนาจในการออกเสียง (Stimmrecht) อย่างเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพที่เป็นหัวหน้าองค์คณะทุกประการ<sup>๑๐๓</sup> และย่อมหมายความว่า ในการออกเสียงลงมติเพื่อตัดสินคดีนั้น อาจมีกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบมีความเห็นต่างจากผู้พิพากษาอาชีพที่เป็นหัวหน้าองค์คณะ และตัดสินใจเรื่องดังกล่าวจากเสียงที่เป็นเสียงข้างมากจากผู้พิพากษาสมทบก็ได้ แม้จะเป็นสิ่งที่ไม่เกิดขึ้นบ่อยนักก็ตาม<sup>๑๐๔</sup>

#### ๔.๖ การอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานขึ้นต้นไปยังศาลแรงงานมอรัฐ

รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน ได้บัญญัติกรณีที่อยู่ความอาจใช้สิทธิอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานไปยังศาลแรงงานมอรัฐซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ไว้ในมาตรา ๖๔ เป็นต้นไป

<sup>๙๙</sup> Prütting, in: Gernertmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, § 29 Abs. 21.

<sup>๑๐๐</sup> Lieber, Hasso, Jochen Klein im Interview, Ehrenamtliche Richter, [www.arbeitsgerichtsverband.de/Interview%20eR%20Jochen%20Klein..pdf](http://www.arbeitsgerichtsverband.de/Interview%20eR%20Jochen%20Klein..pdf).

<sup>๑๐๑</sup> Schiedek, Jana, Informationen für ehrenamtliche Richterinnen und Richter am Landesarbeitsgericht und am Arbeitsgericht Hamburg, [justiz.hamburg.de/contentblob/1287874/data/leitfaden-er.pdf](http://justiz.hamburg.de/contentblob/1287874/data/leitfaden-er.pdf), S. 27.

<sup>๑๐๒</sup> Lieber, Hasso, Jochen Klein im Interview, Ehrenamtliche Richter, [www.arbeitsgerichtsverband.de/Interview%20eR%20Jochen%20Klein..pdf](http://www.arbeitsgerichtsverband.de/Interview%20eR%20Jochen%20Klein..pdf).

<sup>๑๐๓</sup> Schiedek, Jana, Informationen für ehrenamtliche Richterinnen und Richter am Landesarbeitsgericht und am Arbeitsgericht Hamburg, [justiz.hamburg.de/contentblob/1287874/data/leitfaden-er.pdf](http://justiz.hamburg.de/contentblob/1287874/data/leitfaden-er.pdf), S. 1. ในบางศาลแรงงานนั้นให้สิทธิผู้พิพากษาศาลแรงงานสามชุดและผู้พิพากษาด้วย เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพ ยกตัวอย่างศาลแรงงานแห่งเมือง Hamburg เป็นต้น

<sup>๑๐๔</sup> Lieber, Hasso, Jochen Klein im Interview, Ehrenamtliche Richter, [www.arbeitsgerichtsverband.de/Interview%20eR%20Jochen%20Klein..pdf](http://www.arbeitsgerichtsverband.de/Interview%20eR%20Jochen%20Klein..pdf).

โดยมาตรา ๖๔ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานวางหลักทั่วไปในการอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานไว้ว่า “(๑) ในกรณีที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้สามารถส่งคดีไปที่ศาลฎีกาได้โดยตรงนั้น การอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานจะต้องอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานมลรัฐ

(๒) คู่กรณีจะใช้สิทธิอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานได้เฉพาะกรณีดังต่อไปนี้

- a) เมื่อได้มีการกำหนดไว้ในคำพิพากษาของศาลแรงงานว่าเป็นกรณีที่อาจอุทธรณ์ได้
- b) เมื่อคดีที่พิพาทกันมีทุนทรัพย์ไม่ต่ำกว่า ๖๐๐ ยูโร
- c) ต้องเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการเกิดขึ้น หรือไม่เกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงาน หรือเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เป็นต้น

(๓) ศาลแรงงานต้องรับคำฟ้องอุทธรณ์ไว้พิจารณาเมื่อ

๑) เมื่อเป็นการโต้แย้งกันในข้อกฎหมาย และเป็นข้อกฎหมายที่มีความสำคัญต่อการพิจารณา

๒) เป็นข้อพิพาททางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

a) เป็นข้อพิพาทระหว่างคู่สัญญาในสัญญาร่วมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับเนื้อหาของสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง หรือเป็นข้อพิพาทว่าสัญญาร่วมเจรจาต่อรองได้เกิดขึ้นหรือไม่

b) เกี่ยวกับการตีความสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง ที่มีผลบังคับใช้ขยายออกไปนอกเขตศาลแรงงาน หรือ

c) ระหว่างบุคคลที่อาจเป็นคู่สัญญาในสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง หรือระหว่างคู่สัญญากับบุคคลที่สาม เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด ซึ่งเป็นละเมิดที่เกิดจากมาตรการต่อสู้ทางแรงงานในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นองค์กรทางแรงงาน ข้อพิพาทที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์กรทางแรงงานนั้นๆ

๓) เมื่อศาลแรงงานมลรัฐตีความบทบัญญัติที่ใช้บังคับในคดีแตกต่างไปจากการตีความของศาลแรงงานชั้นต้น”

#### ๔.๘ การโต้แย้งคำพิพากษาศาลแรงงานมลรัฐไปยังศาลแรงงานระดับสหพันธ์

มาตรา ๗๒ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานได้วางหลักทั่วไปในการโต้แย้งคำพิพากษาศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ไปยังศาลแรงงานชั้นสูงสุด (ศาลแรงงานสหพันธ์) ไว้ดังต่อไปนี้

“(๑) คู่กรณีจะสามารถโต้แย้งคำพิพากษาของศาลแรงงานมลรัฐมายังศาลแรงงานสหพันธ์ได้ก็เมื่อได้มีการกำหนดไว้ในคำพิพากษาของศาลแรงงานมลรัฐว่าเป็นกรณีที่สามรถฎีกามาที่ศาลแรงงานสหพันธ์ได้

(๒) โดยคู่กรณีจะโต้แย้งคำพิพากษาของศาลแรงงานมลรัฐมายังศาลแรงงานสหพันธ์ได้ก็ต่อเมื่อ

- ๑) เมื่อเป็นประเด็นข้อกฎหมายที่มีความสำคัญ

๒) คำพิพากษาที่ศาลแรงงานสหพันธ์จะวินิจฉัยนั้น เป็นคำพิพากษาที่จะกลับคำวินิจฉัยเดิมของศาลรัฐธรรมนูญสหพันธ์ กลับคำวินิจฉัยของที่ประชุมใหญ่ของศาลสูงสุดในศาลยุติธรรม กลับคำวินิจฉัยของศาลแรงงานสหพันธ์ หรือกลับคำวินิจฉัยขององค์กรอื่น ๆ ของศาลแรงงานมลรัฐนั้นๆ หรือศาลแรงงานมลรัฐในมลรัฐอื่นๆ...”

## ๔.๕ สรุปผลและประเมินกระบวนการพิจารณาในระบบไต่สวนในคดีแรงงานของศาลแรงงานเยอรมัน

### ๔.๕.๑ กระบวนวิธีพิจารณาตามระบบกล่าวหาหรือระบบไต่สวน

การอภิปรายทางวิชาการในระบบกฎหมายเยอรมันนั้นยังไม่มีข้อความคิดที่ชัดเจนว่า แท้จริงแล้ว กระบวนวิธีพิจารณาพิพากษาคดีที่ใช้อยู่ในศาลแรงงานนั้น เป็นกระบวนวิธีพิจารณาตามระบบกล่าวหาหรือระบบไต่สวน โดยกระบวนวิธีพิจารณาทั้งสองระบบนั้นมีความแตกต่างกันในประการสำคัญคือ หน้าที่ของศาลหรือผู้พิพากษาในกระบวนการค้นหาข้อเท็จจริง หรือค้นหาความจริงในคดี แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากความเห็นในทางคำร่ายข้างมากแล้ว ได้จำแนกกระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานเยอรมันออกเป็นสองระบบด้วยกัน กล่าวคือ กระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานเยอรมันนั้น มีทั้งส่วนที่ใช้ระบบกล่าวหา และมีส่วนที่ใช้ระบบไต่สวน โดยในคดีที่ศาลต้องตัดสินในรูปของคำพิพากษา ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นคดีที่เกี่ยวกับข้อพิพาททางแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น ศาลจะใช้หลักกระบวนวิธีพิจารณาตามระบบกล่าวหา ในขณะที่ในคดีที่ศาลต้องตัดสินในรูปคำสั่ง ซึ่งเนื้อหาของข้อพิพาทนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยข้อบังคับ ในสถานประกอบการ (Betriebsverfassungsgesetz) นั้น ศาลแรงงานเยอรมันจะใช้กระบวนวิธีพิจารณาแบบไต่สวน ซึ่งทั้งสองกระบวนวิธีพิจารณานั้น ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ศาลจะมีบทบาทและส่วนร่วมในการค้นหาความจริงแห่งคดี หรือนำสืบข้อเท็จจริงร่วมกับคู่ความในระดับที่ต่างกัน

อย่างไรก็ตาม แม้ในกระบวนวิธีพิจารณาที่ศาลต้องทำเป็นคำพิพากษาเอง ที่เป็นที่กล่าวกันว่า ศาลแรงงานเยอรมันใช้ระบบกล่าวหานั่น ก็ยังปรากฏหลักการหลายที่ประการที่สำคัญที่แสดงให้เห็นว่า กระบวนวิธีพิจารณาในศาลแรงงานนั้นมีความแตกต่างกับกระบวนวิธีพิจารณาในศาลแพ่งอยู่พอสมควร ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่มีการสร้างขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติหรือลักษณะของคดีแรงงาน โดยประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานเยอรมันนั้นก็คือ หลักการพิจารณาคดีโดยรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz) ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองคู่ความในคดีแรงงานซึ่งอาจต้องตกเป็นผู้เสียหายเปรียบในคดี ซึ่งก็คือคู่ความฝ่ายลูกจ้างนั่นเอง

#### ๔.๕.๒ ความพยายามกำหนดกระบวนการวิธีพิจารณาให้มีความรวดเร็ว

หลักการพิจารณาคดีโดยรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz) ของศาลแรงงานเยอรมัน ซึ่งปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานนั้น ก็เช่น การที่รัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานกำหนดให้ศาลแรงงานต้องนัดสืบพยานปากแรกภายในหนึ่งอาทิตย์นับแต่รับฟ้องคดี (มาตรา ๔๗ วรรค ๑ ArbGG) และกำหนดหน้าที่ให้แก่ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานที่จะต้องดำเนินการบางอย่างก่อนที่จะมีการสืบพยานนัดแรก เช่น การแจ้งให้คู่ความเพิ่มเติมคำฟ้องหรือคำให้การให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ หรือการขอเอกสารจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการกำหนดลำดับขั้นตอนที่แน่นอนของการเข้าเบิกความของคู่ความและพยานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นเสร็จสิ้นลงในการสืบพยานนัดแรกเพียงนัดเดียว การที่รัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานกำหนดไว้เช่นนี้ เพื่อเป็นการเน้นย้ำให้ผู้พิพากษาดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยรวดเร็วเพื่อประโยชน์ของคู่ความในคดี

#### ๔.๕.๓ การกำหนดกระบวนการไต่ลงเถียงไว้ในกฎหมายศาลแรงงานอย่างละเอียด

เป็นที่น่าสังเกตว่า กระบวนการไต่ลงเถียงในกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันนั้น เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญที่รัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนไว้อย่างละเอียด โดยกฎหมายกำหนดว่าก่อนเริ่มกระบวนการสืบพยานในศาลแรงงานนั้น กระบวนการวิธีพิจารณาจะต้องเริ่มต้นด้วยการไต่ลงเถียงเสมอ เพื่อให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายระงับข้อพิพาทได้โดยไม่ต้องรอให้ศาลวินิจฉัยชี้ขาดในประเด็นข้อพิพาท

แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่ากระบวนการไต่ลงเถียงในศาลแรงงานเยอรมัน จะไม่ทำโดยองค์คณะ ซึ่งโดยปกติจะประกอบไปด้วยผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หากแต่รัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันนั้น กลับกำหนดให้อำนาจในการไต่ลงเถียงนั้น เป็นของผู้พิพากษาอาชีพ ซึ่งเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในคดีนั้นๆ แต่เพียงผู้เดียวทำหน้าที่ในการไต่ลงเถียง โดยผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไม่มีสิทธิเข้าร่วมในการกระบวนการไต่ลงเถียงแต่อย่างใด เหตุผลของการที่กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานกำหนดไว้ดังกล่าวก็เพื่อเป็นการกันบุคคลที่ไม่มีส่วนได้เสียอย่างแท้จริงออกจากกระบวนการไต่ลงเถียง ทั้งนี้เพื่อให้คู่กรณีสามารถตัดสินใจได้อย่างเป็นอิสระอย่างแท้จริง และเหตุผลอีกประการหนึ่งนั้น เพื่อเป็นการทำให้กระบวนการไต่ลงเถียงนั้นเสร็จสิ้นลงได้ด้วยเวลาอันรวดเร็ว อันเป็นการสอดคล้องกับ หลักการดำเนิน กระบวนการ วิธีพิจารณา โดยรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz) ที่ใช้อยู่ในกฎหมายศาลแรงงานเยอรมัน

ข้อสังเกตประการสุดท้ายมีอยู่ว่า กระบวนการใกล้เคียงในศาลแรงงานเยอรมันนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องการผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะข้อพิพาททางแรงงาน และเข้าใจวัตถุประสงค์ของกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการใกล้เคียงเพื่อให้คู่ความสามารถตกลงกันได้ด้วย ทั้งนี้เพราะผู้พิพากษาในศาลแรงงานจะต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่งที่จะไม่ทำให้กระบวนการใกล้เคียงนั้น เป็นอุปสรรคขัดขวางการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณา หรือทำให้กระบวนการวิธีพิจารณาเกิดความล่าช้า โดยผู้พิพากษาแต่ละท่านจะต้องชั่งน้ำหนักประโยชน์ทั้งสองด้านให้มีความเท่าเทียมกัน โดยประการหนึ่งนั้น คือความพยายามให้คู่ความทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ด้วยความเข้าใจอันดี และอีกประการหนึ่งนั้น คือการรักษาหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยรวดเร็วของศาลแรงงานเอาไว้ให้ได้

#### ๔.๘.๔ การกำหนดบทบาทหน้าที่และกระบวนการทำงานของผู้พิพากษาสมทบไว้ในกฎหมายศาลแรงงานอย่างละเอียด

ลักษณะเฉพาะประการสำคัญอีกประการหนึ่งของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมัน คือการกำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นมีอำนาจหน้าที่และมีบทบาทในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างแท้จริง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดให้มีผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ที่กฎหมายต้องการให้นำความรู้หรือประสบการณ์ในทางปฏิบัติของสังคมแรงงานและอุตสาหกรรมมาช่วยในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้น มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานของเยอรมันมีโครงสร้างในการบัญญัติเรื่องผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้อย่างละเอียด ตั้งแต่เรื่องการจัดองค์คณะ คุณสมบัติและการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ เงื่อนไขการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ หรือข้อห้ามการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ รวมถึงการคุ้มครองผู้พิพากษาสมทบในการปฏิบัติหน้าที่ แต่สิ่งที่ถือว่าเป็นลักษณะเด่นของการบัญญัติเรื่องผู้พิพากษาสมทบไว้ในรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน ได้แก่ ความพยายามในการกำหนดบทบาทให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้น มีบทบาทที่แท้จริงในกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ไม่ให้มีลักษณะเป็นเพียงไม้ประดับเท่านั้น โดยในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้น ผู้พิพากษาสมทบจะมีสถานะทางกฎหมายที่เท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพในองค์คณะ และมีสิทธิอย่างเต็มที่ในการถามคำถามหรือคู่ความเช่นเดียวกับผู้พิพากษาอาชีพ มีสิทธิในการปรึกษาหารือในคดีกับผู้พิพากษาอาชีพและมีสิทธิในการออกเสียงชี้ขาดในคดีเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพ

รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนั้น ไม่เพียงแต่ออกแบบให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมีบทบาทในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีเท่านั้น หากแต่ยังออกแบบให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาลแรงงานด้วย ความพยายามดังกล่าวปรากฏตัวในรูปของการกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวจะมีหน้าที่

ร่วมกับผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในการจัดตั้งองค์คณะ การจัดผู้พิพากษาสมทบลงในองค์คณะ<sup>๕๓</sup> หรือสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานศาลแรงงานในเรื่องอื่นๆ ได้ด้วย ระบบดังกล่าวเช่นว่านี้ จะเป็นหลักประกันว่า ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้น จะมีบทบาทอย่างแท้จริงในศาลแรงงาน ซึ่งย่อมเป็นการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรัฐธรรมนูญที่ว่าด้วยศาลแรงงานที่ต้องการให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนำความรู้และประสบการณ์ในทางปฏิบัติมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานด้วย

## ๕. บทวิเคราะห์กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานในระบบไต่สวนในทั้งสองระบบกฎหมายในมุมมองกฎหมายเปรียบเทียบ

### ๕.๑ เปรียบเทียบหลักการดำเนินคดีแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย

ประเด็นแรกที่จะได้มีการเปรียบเทียบเกี่ยวกับระบบวิธีพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานไทยและเยอรมัน คือเรื่องหลักหรือปรัชญาในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงระบบศาลแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย

ในระบบกฎหมายไทยนั้น เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้นมีความต้องการให้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปตามหลักประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม<sup>๕๔</sup> ซึ่งตามความเห็นทั่วไปในทางคำรากฎหมายแรงงานนั้นนับว่าเป็นกระบวนการพิจารณาที่แตกต่างจากกระบวนการพิจารณาในศาลแพ่ง และอาจสรุปได้ว่า เจตนารมณ์ของฝ่ายนิติบัญญัติในการตรากฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้น ได้แก่ความต้องการในการนำกระบวนการพิจารณาแบบไต่สวนมาใช้กับคดีแรงงาน กล่าวคือเป็นกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีที่ศาลแรงงานมิได้ทำหน้าที่เป็นเพียงคนกลางในการพิจารณาพิพากษาคดีให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น หากแต่ยังต้องการให้ศาลแรงงานทำหน้าที่ในการค้นหาข้อเท็จจริงและความจริงแห่งคดีร่วมกับคู่ความด้วย แต่อย่างไรก็ตามปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติของศาลแรงงานไทยนั้น กลับกลายเป็นปัญหาที่มีการค้นพบในทางวิชาการว่า ศาลแรงงานเองที่ไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยการที่ศาลแรงงานได้นำบทบัญญัติของมาตรา ๓๑ ของ

<sup>๕๓</sup> เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายไทยนั้น เรื่องดังกล่าวจะเป็นอำนาจหน้าที่ของอธิบดีผู้พิพากษาหรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเท่านั้น ทั้งนี้มาตรา ๑๖ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติกร โดยจะกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้ด้วยก็ได้” นอกจากนี้ ข้อ ๑๔ ของข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ยังกำหนดไว้ในทำนองเดียวกันว่า “เมื่อศาลรับคำฟ้องหรือคำร้องและกำหนดวันเวลาในการพิจารณาแล้ว ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดแล้วแต่กรณี กำหนดตัวผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบโดยเร็ว”

<sup>๕๔</sup> ดูหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

พระราชบัญญัติดังกล่าวมาใช้ ซึ่งทำให้เกิดกรณีที่ศาลแรงงานนำหลักในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้กับคดีแรงงานอย่างเคร่งครัด ทำให้ท้ายที่สุดแล้ว กระบวนวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ดังนั้นอาจสรุปความเข้าใจในเรื่องนี้ได้ว่า กระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น มีแนวโน้มไปทางระบบไต่สวนแล้ว แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานนั้นยังไม่มีความเข้าใจหรือทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบังคับให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

ในกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมนีนั้น กระบวนวิธีพิจารณาในระบบไต่สวนนั้น ยังไม่ได้เป็นระบบเดียวที่ถูกนำมาใช้ในกระบวนวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงาน โดยรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันนั้นได้แยกกระบวนวิธีพิจารณาคดีที่ใช้ในศาลแรงงานออกเป็น ๒ ระบบด้วยกัน กล่าวคือ ในกระบวนวิธีพิจารณาที่ศาลจะต้องทำเป็นคำพิพากษานั้น ศาลจะใช้กระบวนวิธีพิจารณาแบบกล่าวหา ในขณะที่ในกระบวนวิธีพิจารณาที่ศาลต้องทำเป็นคำสั่งนั้น ศาลจะใช้กระบวนวิธีพิจารณาแบบไต่สวน แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่ว่าในกระบวนวิธีพิจารณาประเภทใด รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันก็วางหลักให้การดำเนินคดีต้องเป็นไปตามหลักความรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz) ทั้งสิ้น อีกทั้งในคดีแรงงานนั้นจะต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมในการพิจารณาพิพากษาคดีด้วย รวมถึงเป็นกระบวนการณ์ที่เน้นการไกล่เกลี่ยให้คู่ความสามารถประนีประนอมยอมความกันได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นที่เห็นได้ชัดว่ามีความแตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ไม่ว่าในทางวิชาการจะเรียกการดำเนินคดีในศาลแรงงานประเภทนั้นๆ ว่าเป็นระบบกล่าวหาหรือว่าเป็นระบบไต่สวนก็ตาม

## ๕.๒ จุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนวิธีพิจารณาของศาลแรงงานทั้งสองระบบตามกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

กระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานตามกฎหมายไทยและกฎหมายเยอรมันนั้น มีลักษณะร่วม และลักษณะที่แตกต่างกันอยู่หลายประการ รวมถึงข้อดีข้อเสียของกระบวนวิธีพิจารณาในแต่ละระบบดังต่อไปนี้

๑. กระบวนวิธีพิจารณาของศาลแรงงานทั้งสองระบบกฎหมายนั้น ต่างเป็นรูปแบบกระบวนวิธีพิจารณาที่มุ่งเน้นความรวดเร็วของกระบวนวิธีพิจารณา เพื่อให้คู่ความที่ต้องตกเป็นผู้เสียเปรียบในคดีสามารถสู้คดีในศาลแรงงานได้เท่าเทียมกับอีกฝ่าย โดยหลักการดังกล่าวปรากฏอยู่ในทั้งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และในข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนวิธีพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยมาตรา ๓๗ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี

พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “เมื่อศาลแรงงานรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยรวดเร็ว” แต่มาตรานี้ก็ไม่ได้ระบุลงไปว่า ที่ศาลต้องกำหนดเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว นั้น หมายถึงภายในระยะเวลาเท่าใด ในเรื่องดังกล่าว ข้อ ๑๓ ของข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดว่า “เมื่อศาลรับฟ้องหรือคำร้องแล้ว ให้ผู้พิพากษากำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีนั้นโดยเร็ว” โดยในวรรคท้าย กำหนดต่อไปว่า “กำหนดเวลาคาวรรคหนึ่ง ไม่ควรเกินสิบห้าวันนับแต่วันส่งรับคดีไว้พิจารณา เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจกำหนดให้เร็วกว่านั้นได้” และเมื่อศาลนัดพิจารณาคดีแล้ว ในมาตรา ๔๕ วรรคท้าย พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติต่อไปว่า “เพื่อให้คดีเสร็จสิ้นโดยเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญและศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน ๗ วัน” เพื่อให้การพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดกระบวนการพิเศษหลายประการที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าต้องการให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว ยกตัวอย่างเช่น

ข้อ ๖ กำหนดว่า “เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความที่ดำเนินกระบวนการพิจารณาไม่ถูกต้อง ดำเนินกระบวนการพิจารณาให้ถูกต้องได้ภายในระยะเวลาและเงื่อนไขที่ศาลเห็นสมควร กำหนด เว้นแต่ข้อที่ไม่ถูกต้องนั้นจะเกิดจากความจงใจหรือละเลยเพิกเฉยของคู่ความฝ่ายนั้น และทำให้คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบ”

ข้อ ๓๔ วรรคท้ายกำหนดเกี่ยวกับการรับฟังพยานหลักฐานของศาลว่า “ให้ศาลสอบถามคู่ความแต่ละฝ่ายถึงความสำคัญและความจำเป็นของพยานหลักฐานที่ประสงค์จะสืบว่าเกี่ยวข้องกับประเด็นแห่งคดีหรือไม่ เพียงใด หากพยานหลักฐานใดฟังเพื่อยืนยันสมควร หรือประวิงให้ชักช้า หรือไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นแห่งคดี ให้ศาลงดสืบพยานหลักฐานเช่นนั้น หากพยานหลักฐานชนิดใดเกี่ยวข้องกับประเด็นแห่งคดี หรือศาลเห็นว่ามีความจำเป็นต้องนำสืบเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงแก่การพิจารณา ก็ให้ศาลสั่งให้คู่ความแต่ละฝ่ายนำพยานหลักฐานเหล่านั้นมาสืบภายในกำหนดนัดตามที่เห็นสมควร”

ข้อ ๓๕ กำหนดวิธีการรับฟังพยานหลักฐานให้มีมารวดเร็วไว้ว่า “เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการตรวจพยานหลักฐาน ศาลอาจนัดพร้อมคู่ความก่อนวันนัดตรวจพยานหลักฐาน โดยให้คู่ความนำสืบพยานหลักฐานที่อยู่ในความครอบครองและสามารถนำมาศาลได้ไปพบนิติกรศาลแรงงาน และให้นิติกรศาลแรงงานดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ตรวจรับพยานหลักฐานที่คู่ความนำมาขึ้นหรือที่อยู่ในความครอบครองนำมาส่งตามคำสั่งศาล และจัดเตรียมพยานหลักฐานดังกล่าวตามลำดับก่อนหลังที่คู่ความประสงค์จะสืบพยาน

(๒) สรุปข้อเท็จจริงที่ได้จากคำฟ้องหรือคำร้อง คำให้การหรือคำคัดค้านและเอกสารอื่นๆ ของคู่ความ รวมทั้งพยานหลักฐานต่างๆ ที่ปรากฏในสำนวนคดี

(๓) สรุปประเด็นที่ต้องวินิจฉัย ซึ่งประกอบด้วยประเด็นที่เกี่ยวกับอำนาจศาล ประเด็นเกี่ยวกับเงื่อนไขในการฟ้องคดีแรงงาน ประเด็นที่เป็นเนื้อหาของคดี และความเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่จะต้องวินิจฉัย”

ข้อ ๔๒ วรรค ๑ บัญญัติว่า “เพื่อความรวดเร็วในการสืบพยาน เมื่อศาลเห็นสมควรหรือคู่ความฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายร้องขอ ศาลอาจกำหนดให้พยานบุคคลใดที่ต้องมาเบิกความ ส่งบันทึกถ้อยคำพยานตามประเด็นที่ศาลกำหนด โดยให้ส่งต้นฉบับบันทึกถ้อยคำพยานต่อศาลและสำเนาถ้อยความอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อยเจ็ดวันก่อนวันสืบพยานบุคคลนั้น”

จากบทบัญญัติทั้งในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานตามกฎหมายไทยนั้น ได้บัญญัติมาตรการต่างๆ ไว้ก่อนข้างละเมิดสมบูรณ์แล้ว เพื่อให้การพิจารณาคดีแรงงาน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ซึ่งนับได้ว่าในส่วนที่ว่าด้วยหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานนั้น เป็นข้อเด่นประการหนึ่งที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานของไทย

รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันก็มีบทบัญญัติทำนองเดียวกันที่พยายามจะให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเป็นไปตามหลักความรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz) โดยเฉพาะการให้บทบาทแก่ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในการเตรียมคดีให้พร้อมก่อนวันนัดพิจารณา ทั้งนี้เพื่อให้การสืบพยานเสร็จสิ้นลงในวันนัดพิจารณาคดีครั้งแรกเพียงนัดเดียว โดยในมาตรา ๕ วรรค ๑ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน ได้ยืนยันหลักการดังกล่าวไว้เป็นลายลักษณ์อักษรว่า “กระบวนการพิจารณาในทุกชั้นของศาลแรงงานนั้น จะต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว” นอกจากนี้ยังได้พยายามทำให้หลักการพิจารณาคดีแรงงาน โดยรวดเร็วเกิดผลขึ้นได้จริงด้วยบทบัญญัติที่เป็นรายละเอียดหลายมาตรา เช่น ในมาตรา ๔๗ วรรค ๑ กำหนดให้ศาลแรงงานจะต้องนัดสืบพยานนัดแรกภายในหนึ่งอาทิตย์นับตั้งแต่ตั้งรับฟ้องไว้พิจารณา<sup>๔๔</sup> นอกจากนี้รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานยังได้กำหนดหน้าที่ให้ศาลแรงงานในการเตรียมการก่อนวันนัดสืบพยานนัดแรกไว้ในมาตรา ๕๖ ว่า “ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องเตรียมการพิจารณาคดีเพื่อให้ข้อพิพาทนั้นสามารถจบลงได้ในการพิจารณาคดีนัดแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ก่อนการพิจารณาคดีนัดแรก

๑. จะต้องแจ้งให้คู่กรณีแก้ไขหรือเพิ่มเติมคำฟ้องทำให้การส่วนที่ยังมีความบกพร่องก่อนการพิจารณาคดีนัดแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่เป็นข้อสำคัญในคดีพิพาท

๒. แจ้งให้ฝ่ายปกครองหรือหน่วยงานของรัฐส่งข้อมูลหรือเอกสารที่จำเป็นในการพิจารณาพิพากษาคดี

๓. ระบุเวลาและขั้นตอนเกี่ยวกับการปรากฏตัวต่อหน้าศาลของคู่ความ

๔. เชิญพยานและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องมาในวันสืบพยาน

โดยศาลแรงงานจะต้องแจ้งให้คู่ความทราบถึงการดำเนินการดังกล่าวของศาลแรงงาน

นอกจากนี้รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานยังได้เน้นย้ำถึงหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีโดยรวดเร็วไว้ในมาตรา ๕๗ เกี่ยวกับการสืบพยานในศาลว่า “การสืบพยานในศาลแรงงานนั้น หากมีความ

<sup>๔๔</sup> ในคดีแพ่งทั่วไปศาลจะต้องนัดสืบพยานนัดแรกภายในสองอาทิตย์นับตั้งแต่วันตั้งรับคำฟ้องไว้พิจารณา

เป็นไปได้ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในนัดเดียว ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการให้แล้วเสร็จในนัดเดียวได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ยังไม่ได้พยานหลักฐานเพียงพอแก่การพิพากษาคดี ให้ศาลนัดพิจารณาคดีในนัดต่อไป ซึ่งกำหนดนัดครั้งต่อไปนั้น ควรทำการนัดให้แล้วเสร็จในวันนั้นด้วย” นอกจากนี้ในวรรคสองของ มาตราดังกล่าว ยังกำหนดต่อไปว่า “ตลอดกระบวนการสืบพยานนั้น ศาลแรงงานต้องพยายามให้คู่ความตกลงประนีประนอมยอมความกันได้อยู่เสมอ”

จะเห็นได้ว่ากระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานเยอรมันนั้นก็เน้นหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยรวดเร็วเป็นสำคัญ และที่สำคัญคือการกำหนดหน้าที่ให้ศาลแรงงานพยายามให้การสืบพยานหลักฐานต่างๆ นั้นเสร็จสิ้นในนัดพิจารณาเพียงนัดเดียว ซึ่งเป็นหลักการที่นับเป็นจุดเด่นของระบบวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานเยอรมัน

ในประเด็นที่เกี่ยวกับหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยรวดเร็ว นั้น บัญญัติไว้ในกฎหมายไทยได้บัญญัติไว้ค่อนข้างละเอียดสมบูรณ์แล้ว ทั้งยังมีมาตรฐานที่อาจเทียบเคียงได้กับระบบของต่างประเทศ จึงอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการของศาลแรงงานไทยในเรื่องหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยรวดเร็ว นั้น มีความสมบูรณ์อยู่แล้ว และไม่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขแต่อย่างใด

### ๕.๓ ปัญหาคุณสมบัติและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดเรื่องคุณสมบัติทั่วไปของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานไว้ในมาตรา ๑๒ ว่า “พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากข้าราชการตุลาการตามระเบียบว่าด้วยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน” และนอกจากนี้ยังได้บัญญัติไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติว่า “ข้อขัดแย้งในคดีแรงงานควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง”<sup>๑๖๖</sup> ดังนั้น จึงสามารถมองเห็นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ว่า ต้องการให้คดีแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงานนั้น ได้รับการพิจารณาจากผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและลักษณะของข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น กำหนดไว้เพียงกว้างๆ ว่า ผู้พิพากษาในศาลแรงงานนั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและข้อพิพาทแรงงาน แต่ไม่ได้

<sup>๑๖๖</sup> ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ได้กำหนดเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบไว้แต่อย่างใด หากแต่ระบุไว้เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานโดยตรง”

กำหนดให้มีความชัดเจนว่า ทำอย่างไรจึงจะได้มาซึ่งผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทแรงงานเช่นนั้น ซึ่งจากความไม่ชัดเจนตรงนี้เองที่นำมาสู่ปัญหาที่มีการหยิบยกขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์ว่า ผู้พิพากษาศาลแรงงานนั้น ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในคดีแรงงานอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะผู้พิพากษาศาลแรงงานนั้นมักจะอยู่ที่ศาลแรงงานเพียงชั่วคราวเพื่อรอเวลาย้ายไปประจำที่ศาลอื่น ทำให้ผู้พิพากษาไม่ได้ใช้เวลาสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างแท้จริง ปัญหานี้ นับว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในคดีแรงงานอย่างแท้จริง

เดิมทีนั้นมาตรา ๑๘ ของรัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานฉบับปี ๑๙๕๓ ของเยอรมันนั้น เคยกำหนดให้ผู้พิพากษาอาชีพซึ่งเป็นหัวหน้าองค์กรคณะในศาลแรงงานนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางด้านกฎหมายแรงงาน และทางปฏิบัติในด้านแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในรัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันในฉบับปัจจุบันนั้นกลับไม่มีข้อเรียกร้องเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานอีกแต่อย่างใด โดยในกฎหมายฉบับปัจจุบันได้กำหนดเงื่อนไขการเป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงานเอาไว้แค่เพียงว่า จะต้องเป็นผู้มีสัญชาติเยอรมัน และเป็นผู้อยู่ถาวรในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และต้องได้รับการคัดเลือกโดยรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องของแต่ละมลรัฐ

ในเชิงกฎหมายเปรียบเทียบนั้น นับว่ากฎหมายไทยยังคงวางหลักเกณฑ์เรื่องคุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานไว้ได้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของคดีแรงงานมากกว่า กล่าวคือ ผู้พิพากษาในศาลแรงงานควรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้กฎหมายแรงงาน และต้องเป็นผู้มีความเข้าใจและมีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน ปัญหาตามระบบกฎหมายจึงยังคงมีอยู่เพียงประการเดียวเท่านั้น กล่าวคือ ทำอย่างไรจึงจะได้ผู้พิพากษาศาลแรงงานที่จะมีคุณสมบัติเฉพาะดังกล่าวมาประจำที่ศาลแรงงาน และทำอย่างไรที่จะรักษาผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าวให้ประจำอยู่ที่ศาลแรงงานตลอดไป

ในส่วนของวิธีการและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานของทั้งสองระบบกฎหมายนั้น เมื่อพิจารณาจากเนื้อหาที่ได้ทำการอธิบายในส่วนต้นของการศึกษาไปแล้ว อาจสรุปได้ว่า การกำหนดคุณสมบัติและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบในทั้งสองระบบกฎหมายนั้นมีความใกล้เคียงกันและถือว่าเป็นระบบการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบที่มีมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ กล่าวคือ ผู้พิพากษาสมทบนั้น จะต้องมาจากการเสนอชื่อขององค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้างและองค์กรทางแรงงานฝ่ายลูกจ้าง อันเป็นหลักประกันว่าผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานของทั้งสองระบบนั้น จะมีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ทางด้านปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง และสามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์ต่างๆ มาใช้ในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้

#### ๕.๔ ปัญหาบทบาทผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน

ปัญหาสำคัญซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างระบบกฎหมายทั้งสองระบบได้อย่างชัดเจนกว่าปัญหาอื่นๆ นั้น ได้แก่ ปัญหาเรื่องบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ซึ่งหมายถึงปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพซึ่งเป็นหัวหน้าองค์กรคณะในศาลแรงงานกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

ในระบบกฎหมายไทยนั้นมีการอธิบายทางวิชาการกันอย่างกว้างขวางถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานว่า ไม่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาอย่างแท้จริง ทั้งนี้หมายความว่าผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างยังไม่มีสถานะที่เด่นชัดในกระบวนการพิจารณา และไม่ได้รับการรับรองให้มีสถานะในกระบวนการพิจารณาที่เท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติคือ การตัดสินใจที่สำคัญนั้นจะมาจากผู้พิพากษาอาชีพแต่เพียงผู้เดียว โดยผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้น ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือร่วมปรึกษาหารือในการพิจารณาพิพากษาคดีได้อย่างเต็มที่ สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาประการดังกล่าวว่าจะเกิดจากการที่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น ไม่ได้กำหนดสถานะของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้มีความชัดเจน และไม่ได้กำหนดรายละเอียดการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพ และผู้พิพากษาสมทบ โดยบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ตั้งแต่มาตรา ๑๔ เป็นต้นไป ได้บัญญัติเกี่ยวกับผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้แต่เพียงเรื่องการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบ และคุณสมบัติของผู้อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน และรวมถึงการพ้นจากตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบเท่านั้น การที่กฎหมายกำหนดสถานะและบทบาทรวมถึงกระบวนการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาชีพของผู้พิพากษาสมทบที่ไม่มีความชัดเจนดังกล่าว เป็นสาเหตุที่นำมาซึ่งปัญหาการไร้บทบาทที่แท้จริงของผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน จึงสมควรที่จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เรื่องระบบผู้พิพากษาสมทบ โดยให้ผู้พิพากษาสมทบมีบทบาทอย่างแท้จริงทั้งในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี และในเรื่องการบริหารงานของศาล เช่น การแบ่งคดีหรือจัดให้ผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมในองค์คณะต่างๆ นั้น ควรจะให้ผู้พิพากษาสมทบมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวด้วย

ในระบบกฎหมายเยอรมันนั้น รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนั้น ได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องผู้พิพากษาสมทบไว้อย่างละเอียด ทั้งในเรื่องกระบวนการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ เงื่อนไขและคุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ การคุ้มครองผู้พิพากษาสมทบในการปฏิบัติหน้าที่ การถอดถอนผู้พิพากษาสมทบ หรือบทลงโทษผู้พิพากษาสมทบที่กระทำผิดต่อหน้าที่ แต่เรื่องที่มีความสำคัญและเป็น

จุดเด่นของรัฐบาลบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานของเยอรมันคือการให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมีบทบาทอย่างแท้จริง กล่าวคือผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นจะไม่ได้มีบทบาทเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพเท่านั้น หากแต่ยังมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาลแรงงานด้วย

สำหรับกฎหมายไทยนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกระบวนการขยายบทบาทในทางคดีและบทบาทในการบริหารงานของศาลแรงงานของผู้พิพากษาสมทบให้มีความชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาพิพากษาคดีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ต่อไป

#### ๕.๕ ปัญหาการประนีประนอมยอมความข้อพิพาทแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย

กรณีของการไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอมยอมความกันในศาลแรงงานนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานไทย ทั้งนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานไทยที่มีการอภิปรายกันทางวิชาการนั้นมีประเด็นที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยกันสองประเด็นคือ ปัญหาที่ว่า การไกล่เกลี่ยนั้นไม่อาจอำนวยความสะดวกหรือให้กับความทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างได้อย่างแท้จริง ปัญหาประการที่สองนั้นได้แก่ปัญหาที่คู่ความนั้น มักจะใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อประวิงให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานนั้นเป็นไปอย่างล่าช้า

สาเหตุของปัญหาการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานไทยนั้นน่าจะเกิดจากสาเหตุที่ว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้นไม่ได้กำหนดขั้นตอนหรือกระบวนการไกล่เกลี่ยให้มีความชัดเจน ว่าใครบ้างจะทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย และมีขั้นตอนการไกล่เกลี่ยอย่างไร รวมถึงผู้ที่ทำการไกล่เกลี่ยต้องคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นเป็นธรรมแก่คู่กรณีทุกฝ่ายอย่างแท้จริง ทั้งนี้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยไว้ในมาตรา ๓๘ ไว้เพียงว่า “เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรเร่งรีบลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันเพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป” วรรคสองบัญญัติว่า “ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้” และวรรคสาม บัญญัติต่อไปว่า “ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป” และบัญญัติไว้ในมาตรา ๔๓ ไว้แต่เพียงว่า “ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมี

อำนาจที่จะใกล้เคียงให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ได้เสมอ” ในขณะที่ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการใกล้เคียงไว้ในข้อ ๒๘ ความว่า “ในระหว่างการพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความไปพบผู้ประนีประนอม หรือบุคคลอื่นตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดมอบหมายก็ได้” และในข้อ ๒๙ กำหนดว่า “ในกรณีที่คู่ความตกลงกันได้ ให้นิติกรศาลแรงงานช่วยเหลือคู่ความในการจัดทำคำร้องขอถอนฟ้องหรือสัญญาประนีประนอมยอมความ แล้วรับนำเสนอศาลเพื่อพิจารณา” “ในกรณีที่คู่ความตกลงกันไม่ได้ ให้รายงานให้ศาลทราบเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป” ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติทั้งหมดจะพบว่า บทบัญญัติดังกล่าวยังไม่ได้กำหนดวิธีการใกล้เคียง หรือขั้นตอนที่จำเป็นที่ศาลแรงงานจะใช้ในการใกล้เคียงแต่อย่างใด กลับระบุแต่เพียงว่า ศาลแรงงานจะต้องจัดให้มีการใกล้เคียง และเมื่อใกล้เคียงกันไม่ได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปเท่านั้น

ในเรื่องการใกล้เคียงนั้น รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันกลับได้บัญญัติไว้อย่างค่อนข้างละเอียดซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ผู้พิพากษาในศาลแรงงานจะใช้ในการดำเนินกระบวนการใกล้เคียงเพื่อให้เกิดความยุติธรรมได้มากที่สุด โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวได้อธิบายวัตถุประสงค์ในการใกล้เคียงเอาไว้ว่าเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในมาตรา ๕๔ ว่า “กระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานนั้นจะเริ่มต้นด้วยการใกล้เคียง โดยการใกล้เคียงจะมีวัตถุประสงค์สองประการ คือก่อให้เกิดข้อตกลงที่ปราศจากข้อพิพาทของคู่ความในคดี และอีกประการหนึ่งนั้น การใกล้เคียงจะเป็นการเตรียมการที่จะนำไปสู่การนัดพิจารณาข้อพิพาทต่อไป

กระบวนการใกล้เคียงในศาลแรงงานเยอรมันนั้นจะดำเนินการโดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะแต่ผู้เดียว ไม่ใช่โดยองค์คณะ ดังนั้นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างจะไม่มีบทบาทในกระบวนการใกล้เคียงแต่อย่างใด โดยมาตรา ๕๔ วรรคหนึ่งได้กำหนดรายละเอียดของการใกล้เคียงเอาไว้ว่า “ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะเป็นผู้กำหนดการใกล้เคียง และในการใกล้เคียงนั้นจะทำโดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องอธิบายลักษณะของข้อพิพาทให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเข้าใจ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะมีสิทธิตั้งคำถามทั้งต่อผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดี โดยหากว่าการใกล้เคียงในครั้งแรกไม่สำเร็จ ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะอาจนัดให้มีการใกล้เคียงในครั้งต่อไปได้ แต่ทั้งนี้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องให้ความยินยอม โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาว่าจะให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเข้าใจใกล้เคียงกันอีกครั้งหรือไม่ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องชั่งน้ำหนักระหว่างความพยายามให้คู่พิพาทมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และหลักการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยรวดเร็ว ทั้งนี้หมายความว่ากระบวนการใกล้เคียงเองนั้น จะต้องไม่ทำให้กระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานเกิดความล่าช้า และมาตราดังกล่าวยังกำหนดต่อไปว่า “ในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เข้าร่วมในการใกล้เคียง ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะกำหนดวันนัดสืบพยานต่อไป แต่ถ้าเป็นกรณีที่คู่ความทั้งสองฝ่ายไม่เข้าร่วมการใกล้เคียง

ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะมีอำนาจสั่งให้สิ้นสุดกระบวนการพิจารณา อย่างไรก็ดีตามคู่ความทั้งสองฝ่ายมีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลภายในหกเดือนนับจากวันที่ศาลมีคำสั่งดังกล่าว เพื่อให้ศาลกำหนดวันสืบพยานต่อไป หากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่ยื่นคำร้องภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ศาลจะมีคำสั่งให้ถอนคำฟ้องออกไปในที่สุด”

## ๖. ข้อเสนอในเชิงหลักการในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้ระบบไต่สวนในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทย

๖.๑ ปัญหาที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานไทยนั้นส่วนหนึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ที่ยังไม่สามารถสะท้อนเจตนารมณ์ของกฎหมายออกมา เพื่อให้ผู้ใช้กฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน ผู้พิพากษาสมทบ ทนายความ หรือบุคคลอื่นๆ สามารถเข้าใจได้ว่า ควรจะต้องดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยอาศัยหลักการพื้นฐาน และยังเกิดความเข้าใจที่ยังไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันว่า จะมีลำดับการใช้กฎหมายที่จะปรับกับกระบวนการพิจารณาก่อนหลังอย่างไร เช่นกรณีใดจะใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน กรณีใดจะใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งเป็นต้น การมีบทบัญญัติที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าวจะเป็นการเน้นย้ำให้ผู้ใช้กฎหมายได้มีความเข้าใจหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานที่ถูกต้อง และเข้าใจลำดับความสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ดังนั้นจึงสมควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เพื่อชี้ให้เห็นว่า พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีเจตนารมณ์ให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปในระบบไต่สวน และจะต้องมีการบัญญัติมาตรา ๓๑ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานเข้าใจลำดับการใช้กฎหมายอย่างถูกต้องต่อไปด้วย

๖.๒ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้นควรจะบัญญัติถึงคุณสมบัติและกระบวนการได้มาซึ่งผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงาน ที่จะเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาทางด้านแรงงานอย่างแท้จริง ทั้งควรมีระบบที่สามารถสร้างผู้พิพากษาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะและสามารถที่จะรักษาผู้พิพากษาที่มีความสามารถเฉพาะดังกล่าวให้รับราชการอยู่ที่ศาลแรงงานตลอดไป โดยที่ไม่ย้ายไปศาลอื่น

ดังนั้นจึงมีการปรับปรุงเพิ่มเติมหมวด ๒ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานให้มีความชัดเจน และละเอียดมาก

ขึ้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการได้มาซึ่งผู้พิพากษาในศาลแรงงานที่จะมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน และปัญหาแรงงานต่อไป

๖.๓ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ควรจะมีบทบัญญัติที่กำหนดสถานะของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้มีความชัดเจน ว่าในกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพกับผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นจะมีรายละเอียดและขั้นตอนอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเรื่องบทบาทที่ไม่ชัดเจนของผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน และนอกจากนั้นควรกำหนดกระบวนการให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาลแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานคดีด้วย เพื่อเพิ่มบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการทำงานของศาลแรงงานให้มากยิ่งขึ้นอย่างแท้จริง และการแก้ปัญหาคดีดังกล่าวได้นั้น จะเป็นการทำให้กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ในที่สุด

๖.๔ พระราชบัญญัติบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จะต้องมีการบัญญัติที่กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอมยอมความให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพราะตามบทบัญญัติในปัจจุบันนั้น กำหนดแต่เพียงให้ศาลแรงงานทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันได้ แต่ไม่ได้ระบุหลักการการใช้ดุลพินิจของผู้พิพากษาในศาลแรงงานว่าควรจะไกล่เกลี่ยอย่างไร และควรหยุดการไกล่เกลี่ยเมื่อใด เพื่อไม่ให้กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นเป็นอุปสรรคในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน หรือทำให้กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเกิดความล่าช้า ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นข้างต้นนั้นเป็นปัญหาที่ยังคงต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้น สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มากที่สุดด้วย

ดังนั้นจึงเห็นควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เพื่อกำหนดกระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นต่อไป

## ๗. ร่างแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น เป็นไปตามหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาแบบไกล่เกลี่ย และเพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ในประเด็นดังต่อไปนี้

#### ๗.๑ ร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

๑. สมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๓๑ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“มาตรา ๓๑ กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปตามหลักการของระบบไต่สวน ผู้พิพากษาในศาลแรงงานจะต้องใช้และตีความบทบัญญัติต่างๆ ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าวเสมอ

ในการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะต้องปรับใช้บทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ซึ่งออกตามความในมาตรา ๒๕ ของพระราชบัญญัตินี้ก่อน เมื่อไม่มีบทบัญญัติที่จะปรับใช้กับคดีได้ให้นำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้แก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม ทั้งนี้การนำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาปรับใช้โดยอนุโลมนั้น จะต้องไม่เป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ที่ได้มีการบัญญัติไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติด้วย”

๒. ในเรื่องกำหนดคุณสมบัติและการสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะของผู้พิพากษาในศาลแรงงานนั้น สมควรมีการแก้ไขข้อความในหมวด ๒ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยให้มีการแก้ไขมาตรา ๑๒ ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“มาตรา ๑๒ พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมตามวรรค ๑ นั้น จะต้องมีการกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาศาลแรงงานที่จะให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง และให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานอยู่ประจำที่ศาลแรงงานได้โดยไม่ต้องย้ายไปที่ศาลอื่น เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือมีเหตุจำเป็นอันอันเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม”

๓. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ควรจะมีบทบัญญัติที่กำหนดสถานะและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน เพื่อให้กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มากที่สุด โดยให้มีการแก้ไขมาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๔๕ และมาตรา ๕๐ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีเนื้อความดังต่อไปนี้

“มาตรา ๑๖ ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติการ โดยจะกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้ก็ได้ โดยในการกำหนดผู้พิพากษาสมทบดังกล่าว ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี รับฟังความคิดเห็นของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นๆ ประกอบด้วยเสมอ”

“มาตรา ๑๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๘ ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี และในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้น ให้ผู้พิพากษาสมทรมีสถานะเท่าเทียมกับผู้พิพากษาศาลแรงงาน มีสิทธิถามคำถาม และมีสิทธิออกเสียงเพื่อลงมติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างเป็นอิสระ”

“มาตรา ๑๘ ในกระบวนการนั่งพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ก่อนมีการนัดพิจารณาคดีในนัดแรก ผู้พิพากษาในศาลแรงงานควรจะได้ประชุมปรึกษารื้อกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานมีหน้าที่ในการอธิบายข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง รวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายให้ผู้พิพากษาสมทบทั้งสองฝ่ายได้เข้าใจ และเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบได้สอบถามในประเด็นที่ไม่เข้าใจ และให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคดีได้อย่างเต็มที่ และให้ผู้พิพากษาสมทบสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดวันนัดสืบพยาน กระบวนการหรือลำดับการสืบพยานในศาลแรงงานด้วย

ในวันสืบพยานนั้นให้มีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมาพร้อมกันเสมอ และให้ผู้พิพากษาสมทรมีสถานะเท่าเทียมกับผู้พิพากษาในศาลแรงงาน เว้นแต่เป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะของผู้พิพากษาศาลแรงงาน

กระบวนการพิจารณาออกจากการนั่งพิจารณาคดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใดๆ ได้ โดยจะให้เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้”

“มาตรา ๔๕ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความชัดเจนในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่รู้ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

ในการสืบพยานตามวรรคสองให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิซักถามพยานเช่นเดียวกับผู้พิพากษา แต่อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะซักถามพยาน ผู้พิพากษาสมทบจะต้องแจ้งให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานทราบก่อน

เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญ และศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน”

“มาตรา ๕๐ เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์เปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลาสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้

ในการทำคำพิพากษาหรือคำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างปรึกษาหารือกันเพื่อวินิจฉัยคดี โดยในการนี้ให้ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมีเสียงเท่ากันในการลงมติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มติขององค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีให้ถือเสียงข้างมากเป็นประมาณ

ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้”

๔. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ควรมีบทบัญญัติที่กำหนดเนื้อหาและกระบวนการไต่ถามเพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้กระบวนการไต่ถามนั้นสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และเพื่อไม่ให้กระบวนการไต่ถามนั้นเป็นอุปสรรคหรือทำให้กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเกิดความล่าช้า ดังนั้นจึงเห็นสมควรแก้ไข มาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“มาตรา ๓๘ เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้วให้ศาลไต่ถามให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยนั้น ให้ผู้เข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ผู้ประνομประจําศาล หรือทนายความทั้งสองฝ่ายและคู่ความ แต่ในกรณีที่ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะเห็นว่าบุคคลอื่นนอกจากคู่ความจะเป็นอุปสรรคในการไกล่เกลี่ย หรือทำให้การไกล่เกลี่ยล่าช้า จะอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๘ ทำการไกล่เกลี่ยโดยที่ไม่มีผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมก็ได้ หรือในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะอธิบายลักษณะของข้อพิพาท ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายให้คู่ความทั้งสองฝ่ายเข้าใจก่อนที่จะให้ทั้งสองฝ่ายไกล่เกลี่ยกัน โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องดูเจตนาของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายว่ามีเจตนาที่จะไกล่เกลี่ยกันจริงหรือไม่ เพื่อที่จะสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้ หรือยุติข้อพิพาทกันไป หากศาลเห็นว่าคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่มีเจตนาที่จะไกล่เกลี่ยกัน ให้แจ้งให้คู่ความทั้งสองฝ่ายทราบ และหยุดทำการไกล่เกลี่ยทันที ทั้งนี้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องชี้แจงนำหน้าระหว่างความพยายามให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้กับความรวดเร็วของกระบวนการพิจารณา

ในการไกล่เกลี่ยนั้นศาลแรงงานจะต้องพยายามให้คู่ความทั้งสองฝ่ายได้รับความยุติธรรมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ให้ศาลคำนึงถึงลักษณะของข้อพิพาท และความเดือดร้อนของคู่ความทั้งสองฝ่ายประกอบกับเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยยังประโยชน์ให้เกิดความยุติธรรมตามกฎหมายแรงงานอย่างแท้จริง

ในกรณีที่ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ศาลเห็นว่าคู่ความไม่มีเจตนาเข้าไกล่เกลี่ยกันอย่างแท้จริง หรือเป็นกรณีที่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินการกระบวนการพิจารณาต่อไปได้ แต่ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิคู่ความที่จะขอให้ศาลทำการไกล่เกลี่ยระหว่างการพิจารณาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๑ แต่อย่างใด”

## ๗.๒ ร่างแก้ไขเพิ่มเติมข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

๑. แก้ไขข้อ ๔ ในหมวดทั่วไปของข้อบังคับศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“ข้อ ๔ กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานเป็นไปตามหลักไต่สวน ดังนั้นเพื่อให้การพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมตามหลักการของระบบไต่สวน หากมีกรณีที่ศาลแรงงานจะต้องตีความหรือปรับใช้ด้วยบทกฎหมาย อำนาจศาล สัญญาหรือข้อตกลงใด ศาลแรงงานจะต้องตีความหรือปรับใช้โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ในการแสวงหาข้อเท็จจริงของศาลตามระบบไต่สวน ประกอบกับหลักการในการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิภาพแรงงาน

แรงงานสัมพันธ์ และการสร้างความเป็นธรรมในสังคมด้านแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมการผลิต การค้าและ  
อุตสาหกรรมของประเทศด้วยเสมอ”

๒. แก้ไขเพิ่มเติมกระบวนการไต่เถียงในข้อ ๒๘ ของข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยกระบวนการ  
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้มีรายละเอียดของกระบวนการไต่เถียงเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับ  
มาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่ได้มีการแก้ไข  
ใหม่แล้ว โดยให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“ข้อ ๒๘ กระบวนการไต่เถียงก่อนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ให้เป็นไปตามที่ได้มีการ  
บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไว้  
แล้ว

อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการพิจารณาเพื่อประ โยชน์ในการประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงาน  
อาจสั่งให้คู่ความไปพบผู้ประนีประนอม หรือบุคคลอื่นตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้  
พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดมอบหมายก็ได้ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวให้  
ความช่วยเหลือเพื่อให้มีการประนีประนอมกับคู่ความอีกฝ่ายในระหว่างการพิจารณาของศาลได้”

## ๘. ตารางสรุปเปรียบเทียบกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานตามกฎหมายเดิมกับร่างกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติม

### พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

| พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน<br>พ.ศ. ๒๕๒๒                                                                                                                                                   | ร่างแก้ไขเพิ่มเติม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>๑. มาตรา ๓๑</b></p> <p>ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม</p>                        | <p><b>๑. มาตรา ๓๑</b></p> <p><u>กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปตามหลักการของระบบไต่สวน ผู้พิพากษาในศาลแรงงานจะต้องใช้และตีความบทบัญญัติต่างๆ ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าวเสมอ</u></p> <p><u>ในการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะต้องปรับใช้บทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ซึ่งออกตามความในมาตรา ๒๕ ของพระราชบัญญัตินี้ก่อน เมื่อไม่มีบทบัญญัติที่จะปรับใช้กับคดีได้ให้นำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้แก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม ทั้งนี้การนำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาปรับใช้โดยอนุโลมนั้น จะต้องไม่เป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ที่ได้มีการบัญญัติไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติด้วย"</u></p> |
| <p><b>มาตรา ๑๒</b></p> <p>พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน</p> | <p><b>มาตรา ๑๒</b></p> <p>พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาข้อพิพาทแรงงาน</p> <p><u>ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมตามวรรค ๑ นั้น จะต้องมีการระบุการใน</u></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>การคัดเลือกผู้พิพากษาศาลแรงงานที่จะให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง และให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานอยู่ประจำที่ศาลแรงงานได้โดยไม่ต้องย้ายไปที่ศาลอื่น เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่นอันเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม”</p>                                                                                                                                                                                       |
| <p><b>มาตรา ๑๖</b></p> <p>ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติการ โดยจะกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้ด้วยก็ได้</p> | <p><b>มาตรา ๑๖</b></p> <p>ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติการ โดยจะกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้ก็ได้ โดยในการกำหนดผู้พิพากษาสมทบดังกล่าว ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี รับฟังความคิดเห็นของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นๆ ประกอบด้วยเสมอ”</p> |
| <p><b>มาตรา ๑๗</b></p> <p>ภายใต้บังคับมาตรา ๑๕ ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี</p>                                                                                                                               | <p><b>มาตรา ๑๗</b></p> <p>ภายใต้บังคับมาตรา ๑๕ ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี และในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้น ให้ผู้พิพากษาสมทบบมีสถานะเท่าเทียมกับผู้พิพากษาศาลแรงงาน มีสิทธิถามคำถาม และมีสิทธิออกเสียงเพื่อลงมติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างเป็นอิสระ”</p>                                                                                                                                                                   |
| <p><b>มาตรา ๑๘</b></p> <p>กระบวนการพิจารณานอกจากการนั่งพิจารณาและพิพากษาคดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใดๆ ได้ โดยจะให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้</p>                                                                                               | <p><b>มาตรา ๑๘</b></p> <p>ในกระบวนการนั่งพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ก่อนมีการนัดพิจารณาคดีในนัดแรก ผู้พิพากษาในศาลแรงงานควรจะได้ประชุมปรึกษาร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานมีหน้าที่ในการอธิบายข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง รวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายให้ผู้พิพากษาสมทบทั้งสองฝ่ายได้เข้าใจ และเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบได้สอบถามในประเด็นที่ไม่เข้าใจ และให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ</p>                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p><u>คดีได้อย่างเต็มที่ และให้ผู้พิพากษาสมทบสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดวันนัดสืบพยาน กระบวนการหรือลำดับการสืบพยานในศาลแรงงานด้วย</u></p> <p><u>ในวันสืบพยานนั้นให้มีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมาพร้อมกันเสมอ และให้ผู้พิพากษาสมทบบันทึกหน้าที่ยุติการพิจารณาเท่าเทียมกับผู้พิพากษาในศาลแรงงาน เว้นแต่เป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะของผู้พิพากษาศาลแรงงาน</u></p> <p>กระบวนการพิจารณานอกจากการนั่งพิจารณาพิพากษาคดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใดๆ ได้ โดยจะให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้</p>                                                                                                                                        |
| <p><b>มาตรา ๔๕</b></p> <p>เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่ศาลเห็นสมควร</p> <p>ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ด้วความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน</p> <p>เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญและศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน</p> | <p><b>มาตรา ๔๕</b></p> <p>เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความชัดแจ้งในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร</p> <p>ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ด้วความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน</p> <p><u>ในการสืบพยานตามวรรคสองให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิซักถามพยานเช่นเดียวกับผู้พิพากษา แต่อย่างไรก็ตามก่อนที่จะซักถามพยาน ผู้พิพากษาสมทบจะต้องแจ้งให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานทราบก่อน</u></p> <p>เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญ และศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน</p> |
| <p><b>มาตรา ๕๐</b></p> <p>เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์เปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้น ได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะ ไม่ร่วมอยู่ด้วยใน</p>                                                                                                                                                                                                                   | <p><b>มาตรา ๕๐</b></p> <p>เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์เปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้น ได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลาสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>เวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้</p> <p>ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>คำสั่งแล้วจะ ไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้</p> <p><u>ในการทำคำพิพากษาหรือคำสั่งตามวรรคหนึ่งให้</u> ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างปรึกษาร่วมกันเพื่อวินิจฉัยคดี โดยในการนี้ให้ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมีเสียงเท่ากันในการลงมติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มติขององค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีให้ถือเสียงข้างมากเป็นประมาณ</p> <p>ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>มาตรา ๓๘</b></p> <p>เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไต่ถามถึงให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป</p> <p>ในการ ไต่ถามถึงของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้</p> <p>ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไต่ถามถึงแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป</p> | <p><b>มาตรา ๓๘</b></p> <p>เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้วให้ศาลไต่ถามถึงให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป</p> <p><u>ในการ ไต่ถามถึงนั้น ให้ผู้เข้าร่วมในการไต่ถามถึงได้แก่</u> ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ผู้ประนอมประจำศาลหรือทนายความทั้งสองฝ่ายและคู่ความ แต่ในกรณีที่ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะเห็นว่าบุคคลอื่นนอกจากคู่ความจะเป็นอุปสรรคในการ ไต่ถามถึง หรือทำให้การ ไต่ถามถึงล่าช้า จะอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๘ ทำการ ไต่ถามถึงโดยที่ไม่มีผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมก็ได้ หรือในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้</p> <p><u>ให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะอธิบายลักษณะของข้อพิพาท ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายให้คู่ความทั้งสองฝ่ายเข้าใจก่อนที่จะให้ทั้งสองฝ่ายไต่ถามถึงกัน โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องดูเจตนาของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายว่ามีเจตนาที่จะไต่ถามถึงกันจริงหรือไม่ เพื่อที่จะสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้ หรือยุติข้อพิพาทกันต่อไป หากศาลเห็นว่าคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่มีเจตนาที่จะ</u></p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><u>ใกล้เคียงกัน ให้แจ้งให้คู่ความทั้งสองฝ่ายทราบ และหยุดทำการใกล้เคียงทันที ทั้งนี้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องชั่งน้ำหนักระหว่างความพยายามให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้กับความรวดเร็วของกระบวนการพิจารณา</u></p> <p><u>ในการ ใกล้เคียงนั้นศาลแรงงานจะต้องพยายามให้คู่ความทั้งสองฝ่ายได้รับความยุติธรรมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ให้ศาลคำนึงถึงลักษณะของข้อพิพาท และความเคลื่อนไหวของคู่ความทั้งสองฝ่ายประกอบกับเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้กระบวนการใกล้เคียงยังประโยชน์ให้เกิดความยุติธรรมตามกฎหมายแรงงานอย่างแท้จริง</u></p> <p><u>ในกรณีที่ศาลแรงงานใกล้เคียงแล้ว แต่ศาลเห็นว่าคู่ความไม่มีเจตนาเข้าใกล้เคียงกันอย่างแท้จริง หรือเป็นกรณีที่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปได้ แต่ทั้งนี้ไม่คัดสิทธิคู่ความที่จะขอให้ศาลทำการใกล้เคียงระหว่างการพิจารณาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๓ แต่อย่างใด”</u></p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

| ข้อกำหนดว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ฉบับเดิม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ร่างแก้ไขเพิ่มเติม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>ข้อ ๔</b></p> <p>เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม หากมีกรณีที่ต้องตีความหรือปรับใช้ด้วยกฎหมาย อำนาจศาล สัญญาหรือข้อตกลงใด ให้ตีความหรือปรับใช้โดยคำนึงถึงหลักการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิภาพแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การสร้างความเป็นธรรมในสังคมด้านแรงงาน ตลอดจนการส่งเสริมการผลิต การค้าและอุตสาหกรรมของประเทศเป็นประการสำคัญด้วย</p> | <p><b>ข้อ ๔</b></p> <p><u>กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานเป็นไปตามหลักได้สวน</u> ดังนั้นเพื่อให้การพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมตามหลักการของระบบได้สวน หากมีกรณีที่ศาลแรงงานจะต้องตีความหรือปรับใช้ด้วยกฎหมาย อำนาจศาล สัญญาหรือข้อตกลงใด ศาลแรงงานจะต้องตีความหรือปรับใช้โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ในการแสวงหาข้อเท็จจริงของศาลตามระบบได้สวน ประกอบกับหลักการในการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิภาพแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และการสร้างความเป็นธรรมในสังคมด้านแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมการผลิต การค้าและอุตสาหกรรมของประเทศ</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                            | ด้วยเสมอ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ข้อ ๒๘</p> <p>ในระหว่างการพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความ ไปพบผู้ประนีประนอม หรือบุคคลอื่นตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดมอบหมายก็ได้</p> | <p>ข้อ ๒๘</p> <p><u>กระบวนการไกล่เกลี่ยก่อนการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน นั้น ให้เป็นไปตามที่ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไว้แล้ว</u></p> <p>อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความ ไปพบผู้ประนีประนอม หรือบุคคลอื่นตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดมอบหมายก็ได้ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้มีการประนีประนอมกับคู่ความอีกฝ่ายในระหว่างการพิจารณาของศาลได้"</p> |

## เอกสารอ้างอิง

- กมลชัย รัตนสกววงศ์, บทบาทและหน้าที่ของกฎหมายรัฐธรรมนูญในกฎหมายแรงงานของสหพันธ์  
สาธารณรัฐเยอรมนี, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๔, ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๓๒
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน, บทบัณฑิต ๕๗, ๒ (มิ.ย. ๔๔),  
หน้า ๑๓๖-๑๔๓
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน, สำนักพิมพ์วิญญูชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพฯ ๒๕๔๖
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, สำนักพิมพ์วิญญูชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, กรุงเทพฯ ๒๕๕๖
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, “เข้าใจ” คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๒๖-๒๒๔๐๔/๒๕๕๕ สิทธิลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตาม  
พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑, สืบค้นจาก  
[http://thanaiphorn.com/files/deka\\_22326.pdf](http://thanaiphorn.com/files/deka_22326.pdf)
- คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, โครงการจัดการความรู้และสร้างศักยภาพศาลยุติธรรมในศาล  
ชั้นอุทธรณ์, เสนอต่อสถาบันวิจัยและพัฒนาสังคม สำนักงานศาลยุติธรรม, กันยายน ๒๕๕๒
- คิตงาม กงตระกูล, ระบบไต่สวนในกฎหมายวิธีพิจารณาความคดีปกครองไทย, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะ  
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๕๖
- โครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์, ศาลแรงงาน-ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน, เจริญวิทย์การพิมพ์, ไม่ปรากฏปี  
ที่พิมพ์
- จรัส เพชรสุวรรณ, ศาลแรงงานกับ “ความเร็ว” ที่เป็นปัญหา, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๘-๙,  
กุมภาพันธ์-มีนาคม ๒๕๒๕
- ถวิล อินทรักษา, การฟ้องคดีแรงงาน, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒, สิงหาคม ๒๕๒๗
- ณจิรา, จารุศล, คดีผู้หนีฝ้าย...๑๒ ปีในศาลแรงงาน, <http://l3nr/posts/154959>
- นิติธร วงศ์ยืน, สาระสำคัญของร่างระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลเพื่อ  
ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐, วารสารยุติธรรมปริทัศน์ ๑, ๕ (ก.ย.  
๒๕๕๐), ๓-๑๓
- บรรเจิด สิงคนดี, หลักการแสวงหาความจริงโดยศาล (Untersuchungsgrundsatz) ของศาลรัฐธรรมนูญ  
เยอรมัน, วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๒, มิถุนายน ๒๕๔๕, หน้า ๓๑๘-๓๒๗
- ไพโรจน์ วายุภาพ, คำอธิบายระบบศาลและพระธรรมนูญศาลยุติธรรม, สำนักพิมพ์วิญญูชน, กรุงเทพฯ  
๒๕๕๖
- ธาดา ศาสตราสาริต, Industrial Tribunals v. ศาลแรงงาน, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒, สิงหาคม  
๒๕๒๕
- ธีระพงษ์ จิระภาค, การอุทธรณ์ข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๓,  
กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๓๕

- ธีระพงษ์ จิระภาค, การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน, วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๒๖
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, มิถุนายน ๒๕๕๖
- วิชัย ช้างหัวหน้า, การบริหารจัดการคดีเพื่อการพิจารณาคดีด้วยความรวดเร็ว ค่อเนื่องและเป็นธรรม, สารนิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๔๘
- วิชัย เอื้ออังกนากุล, การฟ้องคดีแรงงานง่ายไปจริงหรือ, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒, สิงหาคม ๒๕๒๘
- วิชัย เอื้ออังกนากุล, ข้อความคิดบางประการเกี่ยวกับการขาคัดในคดีแรงงาน, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑, กรกฎาคม ๒๕๒๗
- วิชัย เอื้ออังกนากุล, ศาลแรงงานกับการใกล้เคียง, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑๒, มิถุนายน ๒๕๒๗
- วิรัตน์ ลัทธวิงศกร, การขาคัดในคดีแรงงาน, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑๐, เมษายน ๒๕๒๗
- วิลาวณย์ ศรีจันทร์คร, แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินคดีโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543), วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๕
- ไพโรจน์ คัดชวน, อำนาจของศาลแรงงานในการพิพากษาเกินคำขอ, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒, เมษายน-มิถุนายน ๒๕๓๓
- สะอาด โกมลบุญ, ประนีประนอมยอมความกันในศาลแรงงานกลาง, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๑, พฤษภาคม ๒๕๒๖
- สุวิภา วิรุฬห์คิลก, การดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงานเปรียบเทียบกับดำเนินคดีในศาลยุติธรรม, วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย, สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. ๒๕๔๘
- อรุณี วีระศรี, การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลางตามกฎหมายใหม่, วารสารยุติธรรมปริทัศน์, ๑, ๕ (ก.ย. ๒๕๕๐), ๘๑-๘๕
- อัญชลี สันถวไมตรี, ประสบการณ์ในการใกล้เคียง, วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๘-๙, กุมภาพันธ์-มีนาคม ๒๕๒๙
- โอฬาร อินทสุพรรณ, ๒๓ ปีศาลแรงงาน ได้เวลาขเกรื่องหรือยัง?, วารสารข่าวกฎหมายใหม่ ๑, ๕ (ส.ค. ๔๖) ๓๖-๔๑, ๑, ๑๐ (ส.ค. ๔๖) ๓๕
- Chumpicha, Vivitasevi, Autonomy of Labor Law: Are Thai Labor Courts really Labor Courts?, คุณภาพ ๕๒, ๓ (ก.ย.-ธ.ค. ๒๕๔๘), ๑๒๕-๑๓๓
- Germelmann, Claas-Hinrich/Matthes, Hans-Christoph/Müller-Glöge, Rudi/Prütting, Hanns: Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 4. Aufl., München 2002
- Junker, Abbo: Grundkurs Arbeitsrecht, 6. Aufl., München 2007

- Lieber, Hasso, Jochen Klein im Interview, Ehrenamtliche Richter,  
[www.arbeitsgerichtsverband.De/Interview%20eR%20Jochen%20Klein..pdf](http://www.arbeitsgerichtsverband.De/Interview%20eR%20Jochen%20Klein..pdf).
- Ortloff, Karsten-Michale: Mediation – Regelungsbedarf?, NJW 61 (2008), Heft 35, S. 2544-2547
- Ostermeier, Peter: Die Erstattung vorprozessualer Anwaltskosten im Arbeitsrecht, NJW 61 (2008), Heft 9,  
S. 551-554
- Preis, Ulrich: Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, Köln 2003
- Rolfs, Christian, Studienkommentar Arbeitsrecht, 3. Aufl., München 2010
- Schiedek, Jana, Informationen für ehrenamtliche Richterinnen und Richter am Landesarbeitsgericht und  
am Arbeitsgericht Hamburg, [justiz.hamburg.de/contentblob/1287874/data/leitfaden-er.pdf](http://justiz.hamburg.de/contentblob/1287874/data/leitfaden-er.pdf)
- Simon, Heide/Funk-Baker, Gisela: Einführung in das deutsche Recht und die deutsche Rechtssprache, 3.  
Aufl., München 2006
- Würtenberger, Thomas: Verwaltungsprozessrecht, 2. Aufl., München 2006
- Dütz, Wilhelm: Arbeitsrecht, 12. Aufl., München 2007