

การพัฒนาระบวนวิธีพิจารณา คดีแรงงานในระบบไต่สวน*

ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์**

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรก ๆ ที่ได้รับการตราขึ้นในระบบกฎหมายไทย และนับตั้งแต่มีการตรากฎหมายดังกล่าวขึ้นในปีพุทธศักราช 2522 แล้ว กฎหมายดังกล่าวก็ไม่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและในทางกฎหมายเท่าใดนัก ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานคือ ปัญหาเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของกระบวนการวิธีพิจารณาของศาลในหลายประการ ยังผลให้การดำเนินการของศาลแรงงานในช่วงเวลาที่ผ่านมา นั้น ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ทั้งนี้คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งโดยทั่วไป โดยการดำเนินคดีในศาลแรงงานต้องเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความกันและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน ซึ่งมีการกล่าวกันว่ากระบวนการพิจารณาคดีที่ใช้ในศาลแรงงานนั้นมีลักษณะที่ค่อนข้างไปตามหลักการของระบบไต่สวน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ไม่อาจกล่าวได้ว่ากระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานเป็นไปตามระบบไต่สวนอย่าง

* The Development of Inquisitorial Procedure for Labor Disputes

บทความนี้สรุปจากงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานในระบบไต่สวน” เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. 2557

** Torpong Kittianupong

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์กฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, น.บ. (เกียรตินิยมอันดับ 2) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, LL.M., Universität Konstanz ประเทศเยอรมนี, Dr. iur., Friedrich-Schiller-Universität Jena ประเทศเยอรมนี



แท้จริง ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการพิจารณาคดีแรงงานในระบบไต่สวน” เพื่อค้นหาข้อความคิดในเชิงหลักการในการแก้ปัญหาดังกล่าว และเพื่อทำข้อเสนอเบื้องต้นในการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ต่อไปด้วย

คำสำคัญ: ศาลแรงงาน ระบบไต่สวน กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

Abstract

The Act on the Establishment of and the Procedure for Labor Court B.E. 2522 is among the earliest labor laws enacted in the Thai legal system. Since it was promulgated, it has undergone no significant change to keep up with social and legal development. The major problem of the Act is an ambiguity in court procedure in many areas which has drawn criticism of the operation of the labor courts. They were criticized for failing to achieve the aims of the Act. The labor disputes are distinct from civil disputes. The trial must be conducted inexpensively, conveniently, speedily, impartially and justly to allow the parties to settle the dispute and restore their relationship without hostility. It is widely accepted that procedure for labor courts should be inquisitorial in nature. However, in practice, there are some constraints that prevent labor courts in Thailand from fully performing the inquisitive functions. The problem explains the need for the research project on “The Development of Inquisitorial Procedure for Labor Disputes” with the aim to explore a theoretical framework for solving it and to propose amendments to the Act.

Key words: Labour court, Inquisitorial system, The procedure for Labor disputes, The Act on the Establishment of and the Procedure for Labor Court B.E. 2522

1. แนวทางในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

การจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นในปี พ.ศ. 2522 นั้นเกิดขึ้นจากความเห็นร่วมกันทั้งในทางวิชาการและในทางปฏิบัติของสังคมแรงงานที่ว่า ข้อพิพาทแรงงานหรือคดีแรงงานซึ่งเป็นคดีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งไม่มีความสามารถในการต่อสู้คดีได้อย่างเท่าเทียมกันเพราะความแตกต่างกันในเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจและความสามารถในการต่อสู้คดีนั้น ไม่ควรได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีโดยศาลแพ่ง ซึ่งมีกระบวนการพิจารณาระบบกล่าวหา ซึ่งเป็นการพิจารณาคดีไปตามหลักที่ว่า ผู้ใดกล่าวอ้างข้อเท็จจริงใด ผู้นั้นมีหน้าที่นำสืบถึงความจริงของข้อเท็จจริงนั้น¹ โดยการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแพ่งหรือศาลยุติธรรมในรูปแบบทั่วไปนั้น ศาลจะไม่ทำหน้าที่เป็นผู้ค้นหาความจริงแห่งคดีเอง หากแต่จะปล่อยให้ทำหน้าที่ของคู่ความในคดีที่จะใช้เทคนิคทางกฎหมายหรือเทคนิคในกระบวนการพิจารณาเพื่อผลแพ้ชนะกันในคดี² หลักการต่อสู้คดีเช่นว่านี้ ย่อมทำให้ลูกจ้างซึ่งโดยปกติเป็นผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี และมีความสามารถในการต่อสู้คดีที่ไม่เท่าเทียมกับฝ่ายนายจ้างนั้นต้องตกเป็นผู้เสียเปรียบในคดี³ เพราะลูกจ้างไม่มีความสามารถที่จะนำสืบพยานเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ที่อยู่ในความครอบครองของนายจ้างได้ อีกทั้งการต่อสู้คดีที่ยาวนานในศาลแพ่งย่อมเป็นการบั่นทอนทั้งกำลังทุนทรัพย์และขวัญกำลังใจของลูกจ้าง และในท้ายที่สุดอาจจำต้องยอมถอนฟ้องคดีไปเพราะไม่สามารถแบกรับความกดดันและค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดีได้

ข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นทำให้เกิดข้อเรียกร้องให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงานแยกออกจากการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแพ่งซึ่งมีเขตอำนาจเหนือคดีแรงงานอยู่แต่เดิม และในท้ายที่สุดพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานก็ได้มีการประกาศใช้เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2522 ภายหลังจากที่ได้มีการอภิปรายกันเป็นเวลานานในเรื่องเขตอำนาจและวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานที่ต้องการให้เป็นศาลชำนาญพิเศษที่มีอำนาจหน้าที่เหนือคดีหรือข้อพิพาทแรงงานและต้องการให้มีกระบวนการพิจารณาเป็นพิเศษที่สอดคล้องกับความต้องการในการคุ้มครองลูกจ้างผู้ซึ่งเป็นฝ่ายเสียเปรียบในกระบวนการ

¹ เปรียบเทียบ วาสนา ลำดี, “บันทึกการสัมมนาปฏิรูปกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงาน วันที่ 16 ตุลาคม 2543,” ใน บัณฑิตย ธิชัยเศรษฐ์, สู่เส้นทางปฏิรูปศาลแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์, 2544), น.33.

² ณรงค์ ใจหาญ และปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, “ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการดำเนินคดีแรงงาน”, วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 32 ฉบับที่ 2, น.334 (มิถุนายน 2545).

³ เปรียบเทียบ บัณฑิตย ธิชัยเศรษฐ์, “สรุปผลการประชุมระดมสมองเพื่อปฏิรูปศาลแรงงาน,” ใน: บัณฑิตย ธิชัยเศรษฐ์ (บรรณาธิการ), สู่เส้นทางปฏิรูปศาลแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์, 2544), น.13.



พิจารณาให้มากยิ่งขึ้น หลักการสำคัญของการดำเนินคดีในศาลแรงงานที่มีความแตกต่างจากการดำเนินคดีในศาลแพ่งนั้น ปรากฏอยู่ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522⁴ ซึ่งมีใจความสำคัญว่า คดีแรงงานนั้นควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างและการดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้นควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน อีกทั้งยังจำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้นด้วย⁵ นอกจากนี้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานควรได้รับการพิจารณาพิพากษาจากผู้พิพากษาอาชีพที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและทางปฏิบัติของสังคมอุตสาหกรรมเป็นอย่างดี⁶ และการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นควรมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้ามาร่วมในองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีด้วย เพื่อให้การตัดสินคดีแรงงานได้รับการพิจารณาทั้งในข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติของสังคมแรงงานและอุตสาหกรรมโดยผู้ที่มีความเข้าใจลักษณะของข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง โดยกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานที่ถูกกำหนดให้มีความเป็นพิเศษมากกว่าการพิจารณาในศาลแพ่งเช่นนี้ เป็นที่คาดหมายกันว่าจะสามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่ต้องเสียเปรียบในคดีมากยิ่งขึ้น และจะเป็นการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

วิลาวัลย์ ศรีจันทร์ดร⁷ ได้สรุปหลักการที่เป็นสาระสำคัญของศาลแรงงานซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นในระบบไตรภาคีในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมีเป้าประสงค์ให้การพิจารณาพิพากษาคดีมีลักษณะที่แตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญา ดังต่อไปนี้

⁴ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีความว่า “เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งมีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

⁵ นอกจากนี้ผู้ร่างกฎหมายยังได้เน้นย้ำถึงหลักการดำเนินคดีในศาลแรงงานซึ่งควรมีกระบวนการพิจารณาเป็นพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไปไว้ในมาตรา 29 วรครหนึ่ง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 อีกด้วยว่า “เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็วและเที่ยงธรรม ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใด ๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว”

⁶ Chumpicha, Vivitasevi, “Autonomy of Labor Law: Are Thai Labor Courts really Labor Courts?,” *ตุลพาท*, เล่ม 3 ปีที่ 52, น.126 (กันยายน-ธันวาคม 2528) และเปรียบเทียบ วิชัย เอื้ออังกณากุล, “การฟ้องคดีแรงงานง่ายเกินไปจริงหรือ,” *วารสารศาลแรงงาน*, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2, น.3-22 (สิงหาคม 2528).

⁷ วิลาวัลย์ ศรีจันทร์ดร, “แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินคดีโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543),” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น.25-26.

1. ศาลแรงงานนั้นมีระบบการพิจารณาพิพากษาคดีที่ค่อนข้างไปในระบบไต่สวน กล่าวคือศาลมิได้ผูกพันอยู่เพียงเฉพาะกับคำฟ้องคำให้การของโจทก์และจำเลย แต่ศาลจะมีบทบาทในการแสวงหาข้อเท็จจริง และเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบที่สามารถประกันความเป็นธรรมให้กับฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่มักไม่มีทนายความเป็นตัวแทนในการต่อสู้คดีได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบที่แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า เป็นระบบที่แตกต่างจากระบบกล่าวหาที่ใช้อยู่ในศาลแพ่ง ด้วยวิธีการเช่นว่านี้ลูกจ้างที่มักจะต้องตกเป็นผู้เสียเปรียบในคดี ก็จะได้รับความสะดวกในกระบวนการพิจารณามากยิ่งขึ้น

2. คดีแรงงานนั้นมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญประการหนึ่งคือ การมุ่งให้คู่ความซึ่งเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันนั้นได้มีโอกาสในการที่จะกลับไปทำงานร่วมกันได้ กระบวนการพิจารณาคดีของศาลแรงงานนั้นจึงไม่ได้มุ่งไปที่ผลแพ้ชนะของคดี แต่มุ่งให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน

3. การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นต้องดำเนินการโดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาด้านแรงงานและเป็นการดำเนินงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งระบบดังกล่าวจะเป็นหลักประกันว่า คู่ความในคดีแรงงานจะได้รับความยุติธรรมมากกว่ากระบวนการพิจารณาปกติที่ใช้อยู่ในศาลแพ่ง

4. ศาลแรงงานมีอำนาจพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้ อีกทั้งมีอำนาจพิพากษาหรือสั่งให้มีผลผูกพันนายจ้างหรือลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมแต่ไม่ได้เข้าเป็นคู่ความในคดีได้ด้วย

5. การดำเนินคดีในศาลแรงงานถือหลักประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม ดังที่ปรากฏอยู่ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

2. การอภิปรายทางวิชาการเกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่ไม่เป็นไปตามระบบไต่สวน

แม้ว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ต้องการให้ศาลแรงงานเป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษซึ่งมีกระบวนการพิจารณาคดีที่แตกต่างไปจากการดำเนินคดีในศาลแพ่ง ซึ่งได้แก่ ความพยายามให้กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานเป็นไปตามหลักประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมก็ตาม แต่นับตั้งแต่มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นมาในปี พ.ศ. 2522 ก็ได้เกิดการอภิปรายถึงการทำหน้าที่ของศาลแรงงานขึ้นทั้งในทางวิชาการและในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีในศาลแรงงานทั้งหลายถึงความสอดคล้องของการทำหน้าที่ของศาลแรงงานในทางปฏิบัติกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งการอภิปรายในประเด็นดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดกระแสเรียกร้องให้มีการปรับปรุงกระบวนการเกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในคดีแรงงานมากที่สุด โดยการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นอาจแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคำพิพากษาศาลฎีกาในการนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยผลของมาตรา 31 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ในการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการดำเนินคดีแรงงาน” เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ⁸ ได้หยิบยกปัญหาที่ทำให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 อยู่ประการหนึ่ง ได้แก่ปัญหาที่ว่า ศาลที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเองได้ใช้มาตรา 31 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522⁹ เพื่อนำหลักการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาปรับใช้กับคดีแรงงานโดยอนุโลม แต่การอนุโลมใช้ของศาลฎีกานั้นกลับมีลักษณะเป็นการนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้กับคดีแรงงานอย่างเคร่งครัด ยังผลให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานไม่เป็นไปตามหลักสะดวก ประหยัด และรวดเร็วดังเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งการที่ศาลเคร่งครัดกับการนำหลักในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับ เท่ากับเป็นการบังคับให้คู่ความต้องมีความยุ่งยาก ซึ่งย่อมไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น แม้ในระยะหลังศาลฎีกาจะได้พยายามกลับแนวคำพิพากษาเดิมที่นำเอาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับอย่างเคร่งครัด กล่าวคือศาลได้พยายามเอาความจริงเป็นตัวหลักในการตัดสินคดีแทนการเคร่งครัดกับตัวกติกาที่กำหนดไว้ในกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามหลักของการฟ้องและการให้การในคดีแรงงานก็ยังยึดโยงอยู่กับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งอยู่นั่นเอง¹⁰ ทั้งนี้ปัญหาการใช้บังคับมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกานั้นเป็นปัญหาที่กระทบปรัชญาของการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น ดังนั้นปัญหาดังกล่าวจึงควรได้รับการอภิปรายและแก้ไขต่อไปเป็นการเร่งด่วน

ในทำนองเดียวกันผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี พุกพงษ์สวัสดิ์¹¹ ได้ให้ความเห็นในการสัมมนาดังกล่าว ว่า แนวคิดในการดำเนินคดีแพ่งและคดีแรงงานนั้นเป็นแนวคิดที่มีความแตกต่างกันอย่างมาก เพราะเมื่อพิจารณาหลักการดำเนินคดีแพ่งแล้วจะพบว่า คดีแพ่งนั้นถือว่าคู่ความมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลประโยชน์ของตนเอง และในการพิจารณาคดีนั้นจะต้องดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด ซึ่งจะพบว่าโดยทั่วไปนั้น คดีแพ่งเป็นจำนวนมาก การแพ้ชนะกันในคดีเป็น

⁸ ณรงค์ ใจหาญ และปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 2*, น.331-332.

⁹ มาตรา 31 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า “ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม”

¹⁰ ณรงค์ ใจหาญ และปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 2*, น.333.

¹¹ *เพ็งอ้าว*, น.334.

เรื่องในทางวิธีพิจารณามากกว่าที่จะเป็นการพิจารณาในเนื้อหาสาระของคดี ซึ่งในที่สุดกระบวนการ เช่นว่านี้ก็กลับมีการนำมาใช้บังคับกับการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับกับคดีแรงงาน โดยผลของมาตรา 31 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นั้น ถือว่าเป็นจุดที่ทำให้ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้

2.2 ปัญหาเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารไม่สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานได้ก่อนที่ คดีจะเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้แก่ ปัญหาความล่าช้าของการพิจารณาพิพากษาคดี โดยปัญหาความล่าช้าเช่นว่านี้มีสาเหตุที่สำคัญ ประการหนึ่งคือ ปัญหาจำนวนคดีที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานมีเป็นจำนวนมาก ทำให้ศาล แรงงานไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยรวดเร็วที่ปรากฏใน หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดย เหตุผลประการหนึ่งที่ทำให้จำนวนคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเป็นจำนวนมากเป็นเพราะ เหตุว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานทั้งหลายไม่สามารถระงับข้อพิพาท แรงงานในชั้นกระบวนการของฝ่ายบริหารได้ ทำให้ยังมีคดีแรงงานเป็นจำนวนมากที่ต้องขึ้นมาสู่การ พิจารณาของศาลแรงงานทั้ง ๆ ที่กฎหมายหลายฉบับได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารมีหน้าที่ในการระงับ ข้อพิพาทแรงงานเช่นว่านั้นเสียก่อน ยกตัวอย่างเช่นในกรณีของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งมีอำนาจ ตามมาตรา 139 (3) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹² ในการออกคำสั่งเป็น หนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องในเรื่องสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานจึงมีอำนาจในการออกคำสั่งในลักษณะของการชี้ขาดให้ฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งหากว่าพนักงานตรวจ แรงงานใช้อำนาจเช่นว่านั้นอย่างเคร่งครัด ก็จะเป็นการลดจำนวนคดีที่จะขึ้นมาสู่การพิจารณาของ ศาลแรงงานในที่สุด แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นเมื่อพิจารณาจากสถิติคดีที่เข้าสู่การพิจารณา ของศาลแรงงานก็จะเห็นภาพสะท้อนของความล้มเหลวในการบังคับการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด¹³ โดยมักจะพบว่าเมื่อเกิดกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด แทนที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารจะออกคำสั่งให้มีการปฏิบัติตาม กฎหมายโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน กลับปล่อยให้เจ้าหน้าที่ของอีกฝ่ายที่จะต้องไปฟ้องคดีต่อ ศาลแรงงานเองโดยตรง ท้ายที่สุดก็ต้องมีการฟ้องร้องคดีขึ้นมาที่ศาลแรงงานเป็นจำนวนมาก และ

¹² มาตรา 139 (3) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติตามหน้าที่ ให้พนักงาน ตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้... (3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้”

¹³ ณรงค์ ใจหาญ และปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 2*, น.347.

กระทบปรัชญาการพิจารณาพิพากษาคดีตามหลักความรวดเร็วในที่สุด สภาพการณ์ดังกล่าวนับเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วนอีกประการหนึ่ง

2.3 ปัญหาคุณสมบัติของผู้พิพากษาศาลยุติธรรมที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

แม้ว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จะได้วางแนวทางในการสร้างลักษณะเฉพาะของศาลแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับตัวผู้พิพากษาไว้ในมาตรา 12 ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ความเป็นว่า “พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตุลาการ ศาลยุติธรรม และเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน” นอกจากนี้ยังได้เน้นย้ำไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวว่า “ข้อขัดแย้งในคดีแรงงานควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ว่า ต้องการให้ผู้พิพากษาคดีแรงงานเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี และทั้งยังต้องมีความเข้าใจในปัญหาด้านแรงงาน กล่าวคือมีความเข้าใจในเรื่องความสัมพันธ์ในทางการจ้างแรงงานและลักษณะของข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในสังคมแรงงานหรือสังคมอุตสาหกรรมด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ศาลแรงงานสามารถพิจารณาพิพากษาคดีได้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของข้อพิพาทได้มากที่สุดและก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายมากที่สุดด้วย ดังนั้นจึงต้องมีแนวทางในการสร้างผู้พิพากษาในศาลแรงงานให้มีความรู้ความเข้าใจทั้งในข้อกฎหมายแรงงานและเข้าใจลักษณะเฉพาะของข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง

ในการประชุมระดมความคิดเห็นเรื่องการปฏิรูปศาลแรงงาน¹⁴ ได้มีการกล่าวในที่ประชุมถึงปัญหาการพิจารณาคดีแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับตัวผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่ตัดสินคดีแรงงานอยู่หลายประเด็นดังต่อไปนี้¹⁵

1. ปัญหาการโยกย้ายผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม ทำให้ไม่ได้ผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในคดีแรงงานมาอยู่ประจำที่ศาลแรงงาน หรือทำให้ผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานในศาลแรงงานแล้วขาดความต่อเนื่องในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

¹⁴ การประชุมระดมสมองเพื่อการปฏิรูปศาลแรงงานจัดขึ้นโดยมูลนิธิธรรมา พงศ์พันธุ์ ร่วมกับสมาคมสิทธิและเสรีภาพของประชาชน (สสส.) และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สมาทนายความ โดยได้มีการระดมความคิดเห็นร่วมกับผู้นำแรงงานและทนายความฝ่ายแรงงานจำนวนหนึ่ง รวมทั้งหมด 7 ครั้ง ในวันที่ 30 สิงหาคม วันที่ 12, 21, 30 กันยายน วันที่ 5 และ 28 ตุลาคม และวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 ณ ห้องประชุมสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติธนบุรี กรุงเทพมหานคร

¹⁵ บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 3, น.13.

2. เดิมทีนั้นวัยวุฒิของผู้พิพากษาอาชีพที่มาประจำที่ศาลแรงงานจะค่อนข้างสูง มีอายุและประสบการณ์ในทางแรงงานพอสมควร แต่ในระยะหลังนี้ผู้พิพากษาที่มาประจำที่ศาลแรงงานจะมีระดับอายุลดน้อยลงมาก และส่วนใหญ่ไม่ได้มาด้วยความประสงค์หรือความสมัครใจส่วนตัว เพียงแต่มาประจำที่ศาลแรงงานเพื่อรอเวลาที่จะไปประจำที่ศาลอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งปัญหาดังกล่าวนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อตรงต่อแนวทางในการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งอาจกระทบต่อปรัชญาหรือลักษณะเฉพาะของการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้

จากความเห็นข้างต้นสะท้อนให้เห็นปัญหาพื้นฐานในการพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งได้แก่ ปัญหาความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและข้อพิพาทแรงงานของผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาพื้นฐานที่ควรได้รับการแก้ไขต่อไป

2.4 ปัญหาบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีเจตนารมณ์ต้องการให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานมีลักษณะที่แตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งโดยทั่วไป จึงได้กำหนดให้ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้น จะต้องมียกผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาทั้งในข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงในข้อพิพาทแรงงานนั้นได้รับการพิจารณาโดยละเอียดรอบคอบจากผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เรียกร้องให้ผู้พิพากษาสมทบในคดีแรงงานนั้นจะต้องมีบทบาทที่สำคัญในกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าข้อเรียกร้องในบทบาทของผู้พิพากษาอาชีพ

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นได้เกิดปัญหาเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานอยู่พอสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ซึ่งกรณีดังกล่าวคุณบังอร แสงงาน¹⁶ได้สะท้อนปัญหาออกมาดังต่อไปนี้ว่า ในทางปฏิบัติของการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานนั้น ผู้พิพากษาสมทบจะมีบทบาทค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะในระหว่างการพิจารณาคดีนั้นผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบมักไม่ได้ปรึกษาหารือกัน โดยการตัดสินใจหลักยังเป็นของผู้พิพากษาอาชีพ โดยที่ไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้พิพากษาสมทบอย่างแท้จริง ซึ่งจากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้พิพากษาสมทบไม่ได้นำความรู้ความเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทแรงงานมาช่วยเสริมให้การตัดสินใจคดีได้มีการพิจารณาโดยรอบด้านอย่างแท้จริง เช่นเดียวกัน คุณสุรัช ชินชัย¹⁷ หนายความประจำสภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย ได้ให้ความเห็นว่าผู้พิพากษาสมทบนั้นควรเป็นผู้ที่มี

¹⁶ โปรดดูใน ณรงค์ โจหาญ และปิณฑุ จีระมงคลพาณิชย์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 2*, น.342-343.

¹⁷ ดู วาสนา ลำดี, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 1*, น.31.



บทบาทในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์นั้นเห็นว่า “ผู้พิพากษาสมทบมีบทบาทแต่เพียงมานั่งให้ครบองค์ประชุมเท่านั้น” และขาดไปซึ่งบทบาทในการแสวงหาข้อเท็จจริง ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจเกิดจากการที่ผู้พิพากษาสมทบไม่อยากไปก้าวก่ายหรือไปแสดงความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับความเห็นของผู้พิพากษาอาชีพ เพราะไม่ต้องการให้ตนเองถูกแขวนคดี ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้น่าจะมาจากสาเหตุที่สำคัญอยู่สองประการ ได้แก่ ปัญหาเรื่องความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้พิพากษาสมทบเองประการหนึ่ง และปัญหาเรื่องทัศนคติและความเข้าใจในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานอีกประการหนึ่ง ซึ่งเป็นปัญหาที่จำต้องได้รับการแก้ไขต่อไป

2.5 ปัญหาการประนีประนอมยอมความในข้อพิพาทแรงงาน

การเปิดโอกาสให้คู่กรณีในคดีแรงงานนั้นได้มีโอกาสประนีประนอมยอมความกันเพื่อให้คดีเสร็จสิ้นลงโดยเร็วเพื่อเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้กลับไปทำงานร่วมกันต่อไปนั้นเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญประการหนึ่งของการระงับข้อพิพาทแรงงาน¹⁸ อย่างไรก็ตามมีการตั้งข้อสังเกตในทางวิชาการด้านแรงงานว่า กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอมยอมความที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นอาจเป็นกระบวนการที่ไม่ได้สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับคู่ความทั้งสองฝ่ายโดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้าง เพราะเหตุที่ว่ากระบวนการประนีประนอมยอมความอาจเป็นกระบวนการที่เอื้อหรือเปิดช่องให้คู่ความฝ่ายที่ได้เปรียบทางเศรษฐกิจหรือฝ่ายนายจ้างในการไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เช่นการที่นายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้างหรือค่าชดเชยทั้งที่ตนเองมีหน้าที่ดังกล่าวตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยอาจมีความตั้งใจจะใช้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานที่ยาวนานเพื่อบีบให้ลูกจ้างยอมรับข้อเสนอของฝ่ายนายจ้างในชั้นไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอมยอมความ โดยข้อเสนอที่นายจ้างเสนอให้กับลูกจ้างนั้นอาจเป็นจำนวนเงินค่าจ้างหรือค่าชดเชยที่น้อยกว่าจำนวนที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด¹⁹ ซึ่งหากศาลแรงงานยอมให้มีการบังคับตามที่ทั้งสองฝ่ายไกล่เกลี่ยหรือยอมความกัน ย่อมเป็นกรณีที่เห็นได้ชัดว่าจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายลูกจ้าง นายไพโรจน์ พลเพชร²⁰ ได้สรุปสภาพปัญหาข้างต้นดังต่อไปนี้ว่า แม้ศาลแรงงานจะมีอำนาจหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยให้คู่ความทั้งสองฝ่ายสามารถประนีประนอมยอมความกันได้ก็ตาม “แต่เมื่อข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถมาสู่ศาลได้ จึงทำให้การไกล่เกลี่ยไม่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่สมบูรณ์เพียงพอ การไกล่เกลี่ยเช่นนี้จึงอาจทำให้เสียความเป็นธรรมได้” กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือ

¹⁸ ดูหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

¹⁹ เปรียบเทียบ ณรงค์ ไชยา และปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 2*, น.337.

²⁰ ไพโรจน์ พลเพชร, “ข้อเสนอการปฏิรูปศาลแรงงาน,” ใน บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ, *การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พจน์, 2546), น.23.

การประนีประนอมยอมความในชั้นศาลแรงงานจึงเป็นปัญหาที่สำคัญมากประการหนึ่งที่ต้องได้รับการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3. ข้อสังเกตจากการดำเนินงานขององค์กรด้านแรงงานและภาคีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับความสัมฤทธิ์ผลในการนำกระบวนการวิธีพิจารณาแบบไต่สวนมาใช้โดยศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี²¹

ในส่วนแรกของการศึกษาวิจัยผู้เขียนได้นำเสนอถึงสภาพปัญหาหลัก ๆ ของการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานที่อาจทำให้ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ทั้งนี้เพื่อให้ได้ภาพคร่าว ๆ ของปัญหาที่ควรได้รับการอภิปรายและปรับปรุงแก้ไขต่อไป อย่างไรก็ตามแม้จะมีการให้ความเห็นทางวิชาการว่าศาลแรงงานยังมีกระบวนการพิจารณาในทางปฏิบัติที่ยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ก็ตาม แต่ก็ยังมีการยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่ายังมีศาลแรงงานอยู่ศาลหนึ่ง ซึ่งได้แก่ศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีที่ได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้อย่างสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กล่าวคือ เป็นการดำเนินคดีแรงงานที่เป็นไปตามหลักสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งทางปฏิบัติในการดำเนินคดีในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีนี้อาจจะใช้เป็นต้นแบบในการศึกษาเพื่อถอดบทเรียนมาใช้ในการปรับปรุงกฎหมายรวมถึงทางปฏิบัติในการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานอื่น ๆ ด้วยก็เป็นได้ โดยการถอดบทเรียนจากศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานนี้จะใช้วิธีการเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีซึ่งเป็นผู้พิพากษาอาชีพว่ามีแนวทางในการทำงานอย่างไร นอกจากนี้ยังได้ทำการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี²² สัมภาษณ์ทนายความ²³ ที่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินคดีในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี และจะทำการสรุปลักษณะพิเศษของการดำเนินงานของศาลแรงงานแห่งนี้ เพื่อใช้ในการทำข้อเสนอให้มีการปรับปรุงกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานอื่น ๆ ต่อไป

²¹ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและมอบหมายจากคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายให้เข้าศึกษากระบวนการในทางปฏิบัติที่ใช้ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี ซึ่งได้รับคำยืนยันจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องว่าเป็นศาลแรงงานที่สามารถดำเนินกระบวนการพิจารณาได้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นอย่างยิ่ง สมควรที่จะศึกษาเพื่อถอดบทเรียนแล้วนำเสนอให้เป็นที่แพร่หลายต่อไป

²² สัมภาษณ์ เดชธนา เพ็ชรธนาภา, ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีและผู้ประนีประนอมประจำศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี, 29 มีนาคม 2557.

²³ สัมภาษณ์ จิรสมัย ณ หนองคาย, ทนายความประจำสำนักกฎหมายมีสิทธิ์, 29 มีนาคม 2557.

3.1 กระบวนพิจารณาของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีที่แตกต่างจากศาลแรงงานอื่น ๆ

3.1.1 คำสัมภาษณ์ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี

ผู้วิจัยและคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงานงานได้เข้าสัมภาษณ์ นายวัฒนา สุขประดิษฐ์ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี นายเกรียงศักดิ์ ดำรงศักดิ์ศิริ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี และนายยงยุทธ สมัย ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ (อดีตผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี) เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ณ ศาลจังหวัดมีนบุรีเพื่อขอทราบแนวทางในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี เพื่อทำการถอดบทเรียนและจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนพิจารณาของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยผลจากการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้พิพากษาทั้งสามท่าน สามารถสรุปปัญหาและแนวทางการดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีได้ดังต่อไปนี้

1) จากการดำเนินงานในทางปฏิบัตินั้นพบปัญหาความไม่ชัดเจนว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีหลักการหรือปรัชญาในการดำเนินกระบวนพิจารณาตามหลักการของระบบกล่าวหาหรือระบบไต่สวน ซึ่งหากว่าผู้พิพากษาหรือศาลไม่เข้าใจปรัชญาที่อยู่เบื้องหลังกฎหมายแล้ว ย่อมไม่อาจดำเนินกระบวนพิจารณาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายได้

2) ในการดำเนินกระบวนพิจารณาของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีนั้น ศาลจะพยายามให้กระบวนพิจารณาเป็นไปโดยรวดเร็วมากที่สุด ทั้งนี้ศาลจะต้องพยายามทำความเข้าใจกับคู่ความและทนายความของคู่ความถึงเจตนารมณ์และลักษณะพิเศษของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยสิ่งที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีก็คือ ศาลจะไม่ปล่อยให้การไต่ถามโต้เถียงทำให้กระบวนพิจารณาของศาลแรงงานเกิดความล่าช้า นอกจากนี้เมื่อไต่ถามโต้เถียงกันไม่ได้และต้องมีการดำเนินการสืบพยานกันในศาล ศาลก็จะพยายามดำเนินการให้การสืบพยานทั้งหลายนั้นเสร็จสิ้นลงในการนัดพิจารณานัดแรกเพียงนัดเดียว ซึ่งการที่ศาลจะทำเช่นนั้นได้ ศาลจะต้องให้คู่ความเบิกความเป็นเอกสารมาที่ศาลแรงงานเป็นการล่วงหน้า และศาลจะต้องศึกษาประเด็นข้อพิพาทให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยในการสืบพยานในศาลนั้น ศาลจะถามเฉพาะในประเด็นที่มีความสำคัญอย่างแท้จริงเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้การสืบพยานเสร็จสิ้นลงโดยเร็วมากที่สุด

3) ผู้พิพากษาทั้งสามท่านได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนไต่ถามโต้เถียงกันในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีไว้ดังต่อไปนี้ว่า หลักการสำคัญของการไต่ถามโต้เถียงที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีก็คือ การที่ศาลจะไม่บังคับหรือจูงใจให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอมรับข้อเสนองานของอีกฝ่ายหนึ่ง หากแต่การตกลงกันในกระบวนไต่ถามโต้เถียงนั้นต้องมาจากความสมัครใจ

ของคู่ความทั้งสองฝ่าย ซึ่งหากตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานก็จะนัดสืบพยานต่อไป และหลักการไต่ถามไต่สวนที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอยู่ว่า ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะจะต้องเข้าทำการไต่ถามไต่สวนด้วยตนเอง โดยกระบวนการไต่ถามไต่สวนของศาลแรงงานจะต้องไม่กลายเป็นอุปสรรคในการพิจารณาพิพากษาคดี หรือต้องไม่ทำให้คดีล่าช้า ศาลจะไม่ปล่อยให้คู่ความใช้กระบวนการไต่ถามไต่สวนเพื่อประวิงให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปอย่างล่าช้า ศาลแรงงานจึงเห็นว่าที่สำคัญที่จะต้องตรวจสอบเสียแต่เบื้องต้นว่า คู่กรณีทั้งสองฝ่ายมีเจตนาที่จะเข้าไต่ถามไต่สวนกันอย่างแท้จริงหรือไม่ หากศาลเห็นว่าไม่เป็นเช่นนั้นแล้ว ศาลต้องไม่ปล่อยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำให้กระบวนการไต่ถามไต่สวนล่าช้าหรือยืดเยื้อ ศาลจะหยุดการไต่ถามไต่สวนทันทีแล้วกำหนดประเด็นข้อพิพาทเพื่อทำการสืบพยานต่อไป

4) ในประเด็นสุดท้าย ซึ่งเป็นประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานโดยการใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยผลของมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของศาลแรงงานทั้งหลายว่า กรณีใดที่ศาลแรงงานจะต้องนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับนั้น ในกรณีดังกล่าว ท่านผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีได้แสดงให้เห็นลำดับขั้นตอนการใช้กฎหมายในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีดังต่อไปนี้ว่า

1. จะต้องใช้กระบวนการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ก่อนเป็นหลัก เพราะเป็นกฎหมายเฉพาะที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน
2. ถ้าไม่มีบทบัญญัติในรายละเอียดที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่จะใช้กับคดี ศาลจะต้องนำข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 มาใช้
3. ในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และไม่มีบทบัญญัติในข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 ที่จะใช้ปรับกับคดี ให้ศาลแรงงานใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในฐานะเป็นกฎหมายที่จะมาอุดช่องว่างเกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานต่อไป

3.1.2 คำสัมภาษณ์นายเดชณา เพ็ชรธนาภา ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี และนางสาวจิรสุมัย ณ หนองคาย ทนายความสำนักกฎหมายมีสิทธิ์

นายเดชณา เพ็ชรธนาภา ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี และนางสาวจิรสุมัย ณ หนองคาย ผู้ซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี ได้ให้ข้อมูลถึงลักษณะพิเศษของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีที่แตกต่างจากศาลแรงงานอื่น ดังสรุปคำสัมภาษณ์ได้เป็นประเด็น ๆ ดังต่อไปนี้

ก. ลักษณะเฉพาะของการดำเนินคดีในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีและที่มาของลักษณะเฉพาะดังกล่าว

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองท่านให้ความเห็นตรงกันว่า จากประสบการณ์ทั้งในฐานะผู้พิพากษาสมทบและทนายความที่มีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า การดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการดำเนินคดีในศาลแรงงานอื่น ๆ โดยอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มากที่สุด โดยลักษณะพิเศษที่สำคัญที่สุดของการดำเนินคดีในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี ได้แก่ ตัวท่านผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในปัญหากฎหมายแรงงานและลักษณะของข้อพิพาทแรงงานเป็นอย่างดี ทำให้สามารถพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ความเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทและลักษณะของคดีแรงงานนั้นน่าจะมีความสำคัญที่สุดคือ “ทัศนคติและทักษะ” ของผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีเหนือข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและเป็นข้อพิพาทที่ต้องได้รับการพิจารณาโดยระมัดระวังจากผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองท่านให้ข้อมูลที่ตรงกันว่า ความเป็นพิเศษในการดำเนินคดีแรงงานในศาลแห่งนี้เกิดจากความพยายามในการวางระบบของท่านผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่พยายามจะพัฒนาระบบการดำเนินคดีในศาลแห่งนี้ให้มีความสะดวก รวดเร็วเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนดมากที่สุด โดยท่านผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ได้ทำหน้าที่วางระบบที่ดีดังกล่าวได้แก่ท่านผู้พิพากษายงยุทธ สมัยซึ่งปัจจุบันได้ย้ายไปที่ศาลอื่นแล้ว โดยระบบที่ได้วางไว้นี้ทำให้ผู้พิพากษาที่มาประจำที่ศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีท่านต่อ ๆ มาสามารถที่จะใช้ระบบดังกล่าวในการพิจารณาพิพากษาคดีได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ข. กระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองท่านให้ข้อมูลตรงกันว่า กระบวนการที่มีลักษณะพิเศษมากที่สุดที่ศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีคือกระบวนการไกล่เกลี่ย โดยกระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นเป็นกระบวนการสำคัญของศาลแรงงานอีกประการหนึ่งที่จะทำให้คดียุติลงโดยเร็วและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ของทั้งสองท่านพบว่า กระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานอื่น ๆ นั้นมักจะมีผลล่าช้าเพราะไกล่เกลี่ยกันไม่ได้ ศาลก็จะปล่อยให้ไกล่เกลี่ยไปเรื่อย ๆ ทำให้คดีล่าช้าและไม่ได้เข้าสู่การพิจารณาข้อพิพาทเสียที และในศาลแรงงานอื่น ๆ นั้นปกติการไกล่เกลี่ยอาจจะทำให้คู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องเสียเปรียบ เพราะอาจทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไข โดยท่านผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า สาเหตุที่ทำให้การไกล่เกลี่ยไม่บรรลุผลหรือเกิดความล้าช้าในศาลต่าง ๆ นั้นเกิดจากการที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ได้กำหนดเวลาและขั้นตอนในการไกล่เกลี่ยไว้โดยละเอียด ซึ่งเป็นการเปิดช่องให้กระบวนการไกล่เกลี่ยเองทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเกิดความล่าช้าได้เช่นเดียวกัน

กระบวนการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีจะมีความเป็นพิเศษในแง่ที่ว่า ตัวกระบวนการไกล่เกลี่ยจะไม่ใช่เป็นอุปสรรคในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน หรือจะไม่ทำให้คดีล่าช้า เพราะศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีจะไม่ปล่อยให้กระบวนการไกล่เกลี่ยยืดเยื้อ โดยตัวท่านผู้พิพากษาจะมีวิธีการที่สำคัญคือว่า “ศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีจะตรวจสอบเสียแต่เบื้องต้นว่า คู่กรณีทั้งสองฝ่ายมีเจตนาที่จะไกล่เกลี่ยกันจริงหรือไม่” กล่าวคือศาลจะดูว่าทั้งสองฝ่ายต้องการที่จะยุติคดีแล้วให้เกิดความพึงพอใจแก่ทั้งสองฝ่ายจริงหรือไม่ หากว่าไม่เป็นเช่นนั้นแล้ว ศาลก็จะไม่ปล่อยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำให้การไกล่เกลี่ยยืดเยื้อ โดยหากเห็นว่าคู่กรณีไม่ต้องการไกล่เกลี่ยกันอย่างแท้จริง ศาลก็จะให้กำหนดประเด็นข้อพิพาทเพื่อทำการสืบพยานต่อไป โดยผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลตรงกันว่า ระยะเวลาการไกล่เกลี่ยที่ศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีใช้นั้นโดยส่วนใหญ่จะสั้นกว่าของศาลอื่น ๆ มาก และถือว่าเป็นข้อดีของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี โดยทั้งสองท่านที่ให้สัมภาษณ์เห็นว่าการที่ศาลจะดำเนินการไกล่เกลี่ยได้สำเร็จโดยใช้เวลาอย่างรวดเร็วซึ่งที่ศาลแรงงานกลางสาขากลางมีนบุรีทำได้นั้น ผู้พิพากษาที่ทำการไกล่เกลี่ยจะต้องมีทัศนคติที่ดีและมีความเข้าใจลักษณะข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีอยู่ในตัวของผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี

ค. กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีและผู้พิพากษาสมทบ

ลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีที่เกิดจากท่านผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรี คือการที่ผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีจะเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน เพื่อให้ นำความรู้ความเข้าใจของผู้พิพากษาสมทบมาใช้ในการตัดสินคดีได้อย่างแท้จริง อีกทั้งท่าทีของผู้พิพากษาต่อผู้พิพากษาสมทบเป็นท่าทีที่ให้เกียรติและและรับฟังความคิดเห็นเป็นอย่างดี การที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานปฏิบัติในลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นเครื่องยืนยันว่า ผู้พิพากษามีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน ทั้งเป็นผู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และเป็นผู้ที่มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองท่านเห็นว่า “ทัศนคติและทักษะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับผู้พิพากษาศาลแรงงาน”

3.2 บทเรียนที่ได้จากการดำเนินการของศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีที่จะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556

จากการศึกษาเรื่องกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานกลางสาขามีนบุรีโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์กรคณะที่ได้พยายามวางหลักเกณฑ์ในเรื่องการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาสมทบและทนายความที่ได้มีโอกาสเข้าร่วม



กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานกลางสาขามินบุรี และทำการเปรียบเทียบกับข้อวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินการของศาลแรงงานอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบกับศาลแรงงานกลางสาขามินบุรีแล้วนั้นอาจจะสรุปเป็นบทเรียนเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินคดีในศาลแรงงานออกเป็นประเด็นที่มีความสำคัญได้ดังนี้

ปัญหาการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานนั้น ยังเกิดปัญหาการดำเนินการที่ไม่เป็นเอกภาพในศาลแรงงานต่าง ๆ ว่าศาลควรใช้หลักกระบวนการพิจารณาแบบใด กล่าวคือจะใช้ระบบกล่าวหาแบบที่ใช้ในศาลแพ่ง หรือระบบไต่สวน และปัญหาที่ว่าศาลจะมีขั้นตอนในรายละเอียดของการทำงานอย่างไร โดยเฉพาะขั้นตอนของการไต่เถียงและการพิจารณาคดี รวมถึงการปรึกษาคดีร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่ากฎหมายที่เกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นยังไม่ได้บัญญัติให้ชัดเจนเพียงพอว่า ศาลควรใช้หลักเกณฑ์เช่นใดเป็นกฎเกณฑ์กลางที่ใช้ร่วมกันในทุกศาลแรงงานเพื่อการพิจารณาพิพากษาคดี

จากปัญหาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีในศาลแรงงานไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 ควรจะได้มีการกำหนดรายละเอียดหรือขั้นตอนการทำงานของผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาสมทบ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาพิพากษาคดีให้มีความชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการในศาลแรงงานต่าง ๆ นั้นเกิดความเป็นเอกภาพ อันจะเป็นการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นในสังคมด้านแรงงานอย่างแท้จริง

4. วิธีพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงานในต่างประเทศ: กรณีศึกษาประเทศเยอรมนีในฐานะตัวอย่างสำคัญของประเทศที่มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นศาลสาขาพิเศษแยกออกจากศาลยุติธรรม

ในการพิจารณารูปแบบการจัดตั้งศาลแรงงานและเรื่องวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องการศึกษาตัวอย่างของต่างประเทศ เพื่อให้เห็นแนวทางและบทเรียนที่จะสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายไทยได้ โดยเฉพาะเรื่องของศาลแรงงานแล้วนั้นนับว่ารูปแบบการจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีนั้นมีรูปแบบที่เป็นลักษณะเฉพาะ เพราะเป็นรูปแบบการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นสาขาเอกเทศ²⁴ กล่าวคือ มีศาลแรงงานชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ และชั้นฎีกา ซึ่งเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นการสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับผู้ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคดีแรงงาน และสร้างรูปแบบกระบวนการพิจารณาเป็นการเฉพาะ ดังนั้นการศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดตั้งศาลแรงงานและรูปแบบการจัดกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน

²⁴ Abbo Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, พิมพ์ครั้งที่ 6, (München: C.H. Beck, 2007), p.445.

ของศาลแรงงานเยอรมันนั้นจึงมีคุณค่าอย่างยิ่ง และเป็นรูปแบบที่การศึกษาวิจัยฉบับนี้จะใช้เป็นประเด็นการศึกษาที่สำคัญเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย และเพื่อทำข้อเสนอในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายไทยต่อไป

4.1 รัฐบัญญัติว่าด้วยการพิจารณาคดีในศาลแรงงานระดับสหพันธ์: ประวัติศาสตร์การร่างกฎหมาย ลักษณะเฉพาะและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้บัญญัติกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานไว้ในรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG) ซึ่งกฎหมายฉบับปัจจุบันเป็นฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี ค.ศ. 1979 โดยมุ่งหวังให้กฎหมายฉบับนี้กำหนดกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานให้มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากกระบวนการพิจารณาในศาลอื่น ๆ โดยเฉพาะศาลแพ่ง

ศาลที่มีหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในยุโรปนั้นมีต้นกำเนิดมาตั้งแต่ในสมัยยุคกลางแล้ว กล่าวโดยเฉพาะการจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศเยอรมนีแล้วนับว่าได้รับอิทธิพลจากพัฒนาการทางกฎหมายแรงงานในประเทศฝรั่งเศส²⁵ โดยในประเทศฝรั่งเศสในปี ค.ศ. 1806 นั้นได้มีการจัดตั้ง Conseil de prud'hommes หรือศาลแรงงานในความหมายที่แท้จริงขึ้นเป็นครั้งแรกเพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยข้อพิพาทระหว่างเจ้าของโรงงานและลูกจ้างคนงาน ประกอบด้วยนายจ้าง 5 คน และลูกจ้าง (หัวหน้าคนงาน) 4 คน²⁶ ซึ่งศาลแรงงานที่จัดตั้งขึ้นในประเทศฝรั่งเศสนี้เองที่ถือกำเนิดเป็นต้นแบบในการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นศาลพิเศษอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการประนีประนอมยอมความนั้นถือเป็นต้นแบบสำคัญให้กับกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานในปัจจุบัน²⁷

ในปรัสเซียได้เริ่มให้สิทธิแก่องค์กรต่าง ๆ ไว้ในกฎหมายเพื่อให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทตามสัญญาจ้างแรงงานตามแนวทางที่เกิดขึ้นในประเทศฝรั่งเศสเป็นครั้งแรก โดยในระยะนั้นศาลแรงงานในท้องถิ่นต่าง ๆ จะทำหน้าที่เป็นเพียงศาลชั้นต้นในคดีแรงงานแทนที่ศาลยุติธรรมที่มีอยู่เดิมเท่านั้น โดยข้อพิพาทแรงงานในชั้นอื่น ๆ นั้นก็ยังอยู่ในอำนาจของศาลยุติธรรมอยู่ดังเดิม²⁸ ต่อมาในสมัยสาธารณรัฐไวมาร์ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsgesetz) ในปี ค.ศ. 1926 ขึ้นเป็นกฎหมายเฉพาะ โดยกำหนดให้ศาลแรงงานยังทำหน้าที่เป็นศาลชั้นต้นในคดีแรงงานแยกออกจากศาลยุติธรรม โดยยังคงกำหนดให้การอุทธรณ์ฎีกาคดีแรงงานนั้นยังอยู่ในเขตอำนาจของศาลยุติธรรม²⁹ ภายหลังจาก

²⁵ Ulrich Preis, *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht* (Köln: Schmidt, Dr. Otto, 2003), p.763.

²⁶ ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, ศาลแรงงาน, ใน: โครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์, ศาลแรงงาน-ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์, ม.ป.ป.), น.8.

²⁷ Ulrich Preis, *supra note 25*, p.763.

²⁸ Wilhelm Dütz, *Arbeitsrecht*, พิมพ์ครั้งที่ 12, (München: C.H. Beck, 2007), p.444.

²⁹ Ulrich Preis, *supra note 25*, p.764.



สงครามโลกครั้งที่ 2 ที่สิ้นสุดลงในปี ค.ศ. 1945 ประเทศฝ่ายสัมพันธมิตรได้จัดให้มีศาลแรงงานขึ้นในเขตการปกครองของตน โดยยังคงยึดแนวทางการจัดตั้งศาลแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsgesetz) ค.ศ. 1926 แต่ต่อมาในปี ค.ศ. 1953 กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานฉบับแก้ไขใหม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างศาลแรงงานไปอย่างสิ้นเชิง โดยได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานออกเป็น 3 ชั้นศาลแยกออกจากศาลยุติธรรมอย่างเด็ดขาด โดยมีการจัดตั้งศาลแรงงานออกเป็น ศาลแรงงานชั้นต้น (Arbeitsgericht) ศาลแรงงานมลรัฐหรือศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ (Landesarbeitsgericht) และศาลแรงงานสหพันธ์หรือศาลแรงงานชั้นฎีกา (Bundesarbeitsgericht) กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันได้มีการปรับปรุงแก้ไขอีกหลายครั้ง จนในที่สุดก็ได้มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานฉบับปัจจุบัน คือฉบับปี ค.ศ. 1979 ซึ่งยังคงรูปแบบเฉพาะที่สำคัญเอาไว้ นั่นก็คือ การจัดตั้งศาลแรงงานออกเป็นศาลเฉพาะที่มีทั้งศาลชั้นต้น ศาลชั้นอุทธรณ์และศาลชั้นฎีกาเป็นของตนเองแยกจากศาลยุติธรรมอย่างเด็ดขาด โดยมีความมุ่งหวังให้ข้อพิพาทแรงงานได้รับการพิจารณาพิพากษาโดยศาลเฉพาะที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในคดีแรงงานอย่างแท้จริง และให้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานนั้นมีลักษณะเฉพาะแยกจากศาลแพ่งอีกด้วย

4.2 โครงสร้างศาลแรงงาน

ตามรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG) นั้น ศาลแรงงาน (Arbeitsgerichtsbarkeit) จะประกอบไปด้วย ศาลแรงงาน (Arbeitsgerichte)³⁰ ซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นต้น ศาลแรงงานมลรัฐ (Landesarbeitsgerichte)³¹ ซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ และศาลแรงงานสหพันธ์ (Bundesarbeitsgericht)³² ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นศาลสูงสุดในคดีแรงงาน โดยองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานชั้นต้นและศาลแรงงานมลรัฐนั้นจะประกอบไปด้วยหัวหน้าองค์คณะ (Vorsitzender) คนหนึ่งและผู้พิพากษาสมทบ (Ehrenamtlicher Richter) ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน รวมเป็นองค์คณะละสามคน ส่วนศาลแรงงานสหพันธ์นั้น องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีจะประกอบไปด้วย หัวหน้าองค์คณะ (Vorsitzender) คนหนึ่ง ผู้พิพากษาอาชีพที่ร่วมในการพิจารณาพิพากษาคดี (Berufsrichterlicher Beisitzer) สองคน และผู้พิพากษาสมทบ (Ehrenamtlicher Richter) ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละหนึ่งคน ประกอบเป็นองค์คณะห้าคน³³ ซึ่งการที่การพิจารณาพิพากษาคดีมิได้มีเพียงผู้พิพากษาอาชีพ หากแต่มีผู้พิพากษาสมทบร่วมในการตัดสินคดีด้วยในทุกชั้นศาลนั้น นับว่าเป็นลักษณะพิเศษของ

³⁰ ตามตรา 14 เป็นต้นไปของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

³¹ ตามตรา 33 เป็นต้นไปของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

³² ตามตรา 33 เป็นต้นไปของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

³³ ดู Wilhelm Dütz, *supra* note 28, p.445.

การพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน โดยระบบดังกล่าวนั้นจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตัดสินคดีได้นำความรู้ความเข้าใจในทางปฏิบัติมาใช้ในการพิจารณาคดีด้วย³⁴

4.3 กระบวนพิจารณาคดีในศาลแรงงานเยอรมัน

รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ได้บัญญัติแยกอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานออกเป็น 2 กรณี คือเขตอำนาจของศาลแรงงานกรณีศาลแรงงานต้องตัดสินในรูปของคำพิพากษา (Urteilsverfahren)³⁵ และเขตอำนาจของศาลแรงงานกรณีศาลแรงงานต้องตัดสินในรูปของคำสั่ง (Beschlussverfahren)³⁶ โดยกระบวนพิจารณาของศาลแรงงานในคดีทั้งสองประเภทยังมีความแตกต่างกันในสาระสำคัญอยู่ว่า ในกรณีของคดีที่ศาลต้องตัดสินในรูปของการทำเป็นคำสั่ง (Beschlussverfahren) จะเป็นคดีหรือข้อพิพาทที่ศาลมีหน้าที่ต้องหาข้อเท็จจริงเอง (von Amts wegen) และใช้หลักการพิจารณาคดีแบบไต่สวน (Untersuchungsgrundsatz) และเป็นการดำเนินกระบวนพิจารณาโดยไม่มีค่าใช้จ่าย อีกทั้งในกระบวนพิจารณาประเภทหลังนี้จะไม่มีการฟ้องคดี (Kläger) และผู้ถูกฟ้องคดี (Beklagter) แต่จะมีเพียงผู้เข้าร่วมกระบวนพิจารณา (Beteiligter) ตามความหมายที่ใช้ในการดำเนินกระบวนพิจารณาแบบไต่สวนเท่านั้น³⁷ โดยในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักการดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงานเยอรมันนั้นมีรายละเอียดโดยสรุปดังต่อไปนี้

4.3.1 กระบวนพิจารณาในคดีที่ศาลต้องชี้ขาดในรูปคำพิพากษา (Urteilverfahren)

ก. หลักการพื้นฐานของกระบวนพิจารณา

กระบวนพิจารณาคดีแรงงานในคดีที่ศาลต้องทำเป็นคำพิพากษา (Urteilsverfahren) นั้นเป็นคดีประเภทหลักและคดีทั่วไปที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน³⁸ กล่าวคือคดีเกี่ยวกับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น โดยหลักแล้วจะใช้กระบวนพิจารณาเช่นเดียวกับศาลแพ่ง³⁹ ซึ่งมีหลักการทั่วไปอยู่

³⁴ Ulrich Preis, *supra* note 25, p.765.

³⁵ มาตรา 2 ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ได้กำหนดประเภทข้อพิพาทที่อยู่ในเขตอำนาจศาลแรงงาน และศาลต้องชี้ขาดในรูปของคำพิพากษา (Urteilsverfahren) ที่สำคัญได้แก่ คดีพิพาทตามสัญญาจ้างรวมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Tarifvertrag) ข้อพิพาทตามสัญญาจ้างแรงงาน (Arbeitsvertrag) ซึ่งเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานรวมถึงข้อพิพาทที่เกี่ยวกับละเมิดที่เกิดขึ้นในทางจ้างแรงงาน เป็นต้น

³⁶ มาตรา 2a ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ได้กำหนดประเภทข้อพิพาทที่อยู่ในเขตอำนาจศาลแรงงาน และศาลต้องชี้ขาดในรูปของคำสั่ง (Beschlussverfahren) ที่สำคัญได้แก่ ข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยธรรมนูญในสถานประกอบการ (Betriebsverfassungsgesetz) ซึ่งมีเนื้อหาสำคัญเป็นเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการบริหารสถานประกอบการของนายจ้างและเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง

³⁷ Christian Rolfs, *Studienkommentar Arbeitsrecht*, พิมพ์ครั้งที่ 3, (München: C.H.Beck, 2010), p.643.

³⁸ มาตรา 2 เป็นต้นไปของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

³⁹ Ulrich Preis, *supra* note 25, p.781.



ประการหนึ่งว่า กระบวนพิจารณาของศาลนั้นจะเริ่มต้นขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีคู่กรณีได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลเท่านั้น กระบวนพิจารณาที่ใช้อยู่ในศาลแพ่งและในศาลแรงงานในคดีประเภทนี้ โดยพื้นฐานแล้วอาจกล่าวได้ว่าเป็นการดำเนินกระบวนพิจารณาที่ยืนอยู่บนพื้นฐานของระบบกล่าวหา (Beibringungsgrundsatz)⁴⁰ ไม่ใช่หลักการดำเนินกระบวนพิจารณาที่ดีตามระบบไต่สวน (Untersuchungsgrundsatz) แต่อย่างใด⁴¹ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของคู่ความในคดีที่จะต้องนำสืบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ ต่อศาล ทั้งนี้ในกระบวนพิจารณาที่ดีแรงงานนั้นจะใช้หลักการสืบพยานด้วยวาจาต่อหน้าศาล (Mündlichkeitsgrundsatz) ซึ่งมีหลักว่ากระบวนพิจารณาและการสืบพยานนั้นต้องทำโดยตรงต่อหน้าศาลที่มีเขตอำนาจเท่านั้น และท้ายที่สุดแล้วยังมีการนำหลักการพิจารณาคดีโดยเปิดเผย (Öffentlichkeitsgrundsatz) มาใช้กับศาลแรงงานด้วย ซึ่งหลักการดังกล่าวข้างต้นนั้นแท้จริงแล้วก็เป็นหลักการที่ใช้ในกระบวนพิจารณาของศาลแพ่งตามปกติอยู่แล้ว

แต่หลักการที่มีการมุ่งเน้นไว้ในกฎหมายศาลแรงงานของเยอรมันเป็นพิเศษกลับได้แก่หลักการดำเนินกระบวนพิจารณาโดยรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz)⁴² โดยมาตรา 9 วรรค 1 ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า “กระบวนพิจารณาในทุกชั้นของศาลแรงงานนั้นจะต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว” โดยหลักการดำเนินกระบวนพิจารณาดังกล่าวนั้นเป็นไปตามเหตุผลที่ว่า โดยเหตุผลทางด้านสังคมแล้วลูกจ้างควรได้รับการคุ้มครองทางด้านกฎหมายอย่างรวดเร็ว ส่วนทางด้านนายจ้างนั้นการที่ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาคดีอย่างรวดเร็วก็จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับนายจ้างได้ด้วย⁴³ หลักการดำเนินคดีโดยรวดเร็วเช่นนี้ได้รับการบัญญัติไว้ให้แตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมไว้ในหลายมาตรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 56 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องเตรียมการพิจารณาคดีเพื่อให้ข้อพิพาทนั้นสามารถยุติลงได้ในการพิจารณาคดีนัดแรกเพียงนัดเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ “ควร” จะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ก่อนการพิจารณาคดีนัดแรก

1. จะต้องแจ้งให้คู่กรณีแก้ไขหรือเพิ่มเติมคำฟ้องคำให้การส่วนที่ยังมีความบกพร่องก่อนการพิจารณาคดีนัดแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เป็นข้อสำคัญในคดีพิพาท
2. แจ้งให้ฝ่ายปกครองหรือหน่วยงานของรัฐส่งข้อมูลหรือเอกสารที่จำเป็นในการพิจารณาพิพากษาคดี
3. ระบุระยะเวลาและขั้นตอนเกี่ยวกับการปรากฏตัวต่อหน้าศาลของคู่ความ

⁴⁰ เป็นที่น่าสังเกตว่าแม้ว่าตำรากฎหมายแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศเยอรมนีจะสรุปว่ากระบวนพิจารณาของศาลแรงงานในคดีประเภทนี้เป็นไปตามระบบกล่าวหาก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกระบวนพิจารณาแล้ว ก็ต้องถือว่ากระบวนพิจารณาที่ดีของศาลแรงงานมีความแตกต่างจากกระบวนพิจารณาของศาลแพ่งในสาระสำคัญอยู่นั่นเอง โดยเฉพาะหลักในเรื่องกระบวนวิธีพิจารณาที่เน้นหลักความรวดเร็วมากกว่าคดีแพ่งปกติ

⁴¹ Ulrich Preis, *supra* note 25, p.797.

⁴² Wilhelm Dütz, *supra* note 28, p.458.

⁴³ Ulrich Preis, *supra* note 25, p.798.

4. เชิญพยานและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องมาในวันสืบพยาน

ทั้งนี้ศาลแรงงานจะต้องแจ้งให้คู่ความทราบถึงการดำเนินการดังกล่าวของศาลแรงงานด้วย

กระบวนการเหล่านี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งนับว่าเป็นหลักการสำคัญที่ทำให้การพิจารณาคดีแรงงานนั้นแตกต่างจากในคดีแพ่งและแตกต่างจากหลักการของระบบกล่าวหาโดยทั่วไปที่ใช้อยู่ในศาลแพ่งทั้งหลายนั่นเอง

ข. การรับฟ้อง

มาตรา 46 วรรค 2 รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ประกอบกับมาตรา 130 ข้อ 6 ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ZPO) กำหนดให้การฟ้องคดีแรงงานนั้นต้องยื่นฟ้องเป็นหนังสือ และคำฟ้องจะต้องระบุรายละเอียดที่ชัดเจนพอสมควร และต้องยื่นโดยแบบฟอร์มคำฟ้องที่ถูกต้อง⁴⁴ แต่อย่างไรก็ตามหลักการยื่นคำฟ้องคดีเป็นหนังสือนั้นก็ถูกทำให้อ่อนตัวลงโดยผลของคำพิพากษาของที่ประชุมใหญ่ในศาลแรงงานสูงสุดสหพันธ์ (Bundesarbeitsgericht)⁴⁵ ที่ได้กำหนดให้การยื่นคำฟ้องผ่านคอมพิวเตอร์แฟกซ์ (Computerfax) ก็เป็นการเพียงพอแล้ว นอกจากนี้ในวันที่ 1 สิงหาคม ค.ศ. 2001 มาตรา 46b ซึ่งเป็นมาตราที่ถูกกำหนดขึ้นมาใหม่ในรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ก็กำหนดให้สามารถยื่นคำฟ้องในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ได้⁴⁶ นอกจากนี้ยังกำหนดให้คู่กรณีสามารถมาให้อยู่คำต่อเจ้าหน้าที่ศาลเพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลจัดบันทึกถ้อยคำเพื่อใช้ทำเป็นคำฟ้องได้อีกด้วย⁴⁷

ค. การไกล่เกลี่ย

ตามมาตรา 54 รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) นั้น กระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานจะเริ่มต้นด้วยการไกล่เกลี่ย (Güterverhandlung) โดยการไกล่เกลี่ยนี้จะมีวัตถุประสงค์อย่างน้อยสองประการ ในประการที่หนึ่ง การไกล่เกลี่ยนี้จะทำให้เกิดข้อตกลงที่ปราศจากข้อพิพาทระหว่างคู่ความทั้งสองฝ่าย ในประการที่สองหากการไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ การไกล่เกลี่ยก็ยังเป็นประโยชน์ในแง่ของการเตรียมการที่จะนำไปสู่การนัดพิจารณาข้อพิพาทต่อไป⁴⁸ ถึงแม้กฎหมายจะกำหนดให้มีการนัดไกล่เกลี่ยอย่างน้อยครั้งหนึ่งก็ตาม แต่กฎหมายก็ไม่ได้บังคับให้คู่กรณีทั้งสองฝ่าย

⁴⁴ *Ibid.*, p.781.

⁴⁵ GmsOGB 5.4.2000 NJW 2000, 2340, อ้างใน Ulrich Preis, *supra* note 25, p.799.

⁴⁶ ในกฎหมายศาลแรงงานไทยในปัจจุบันก็มีการออกข้อกำหนดในลักษณะดังกล่าวแล้ว โดยข้อ 5 ของข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 29 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า “การติดต่อระหว่างศาลแรงงานหรือกับศาลอื่น หรือระหว่างศาลแรงงานกับคู่ความหรือผู้เกี่ยวข้องในคดี ศาลแรงงานอาจกระทำโดยทางโทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นแทนการติดต่อโดยทางไปรษณีย์หรือทางเจ้าพนักงานศาลก็ได้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนและความเหมาะสมแก่ลักษณะเนื้อหาของเรื่องที่ทำการติดต่อ รวมทั้งจำนวนและลักษณะของเอกสารหรือวัตถุอื่นที่เกี่ยวข้อง”

⁴⁷ Ulrich Preis, *supra* note 25, p.799.

⁴⁸ *Ibid.*, p.800.



ต้องเข้าไกล่เกลี่ยแต่อย่างใด โดยคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายอาจไม่ปรากฏตัวในระหว่างการไกล่เกลี่ยก็ได้

มาตรา 51 วรรคหนึ่ง รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) กำหนดให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะเป็นผู้กำหนดนัดไกล่เกลี่ยและการไกล่เกลี่ยนั้นจะต้องกระทำโดยตัวผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ ไม่ใช่องค์คณะพิจารณาคดี ซึ่งหมายความว่าผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะไม่มีสิทธิเข้าร่วมในกระบวนการไกล่เกลี่ย⁴⁹ โดยในการไกล่เกลี่ยนั้นหัวหน้าองค์คณะจะต้องอธิบายลักษณะของข้อพิพาทให้คู่กรณีเข้าใจ โดยหัวหน้าองค์คณะจะมีสิทธิตั้งคำถามต่อทั้งผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดี แต่อย่างไรก็ตาม ข้ออ้างข้อเถียงที่จะต้องนำเสนอต่อหน้าองค์คณะนั้นกฎหมายยังไม่อนุญาตให้มีการนำเสนอในชั้นไกล่เกลี่ย ทั้งนี้ในชั้นไกล่เกลี่ยนั้นผู้ฟ้องคดีสามารถที่จะถอนฟ้องคดีได้เสมอโดยไม่ต้องให้ผู้ถูกฟ้องคดีให้ความยินยอม ซึ่งถือว่าเป็นกรณีที่ผู้ฟ้องคดียอมสละสิทธิเรียกร้อง ในขณะที่เดียวกันผู้ถูกฟ้องคดีก็อาจยอมรับตามการเรียกร้องของผู้ฟ้องคดีก็ได้ ซึ่งถือว่าเป็นกรณีที่คู่กรณีตกลงกันได้ชั้นไกล่เกลี่ย แต่หากว่าการไกล่เกลี่ยครั้งแรกไม่เป็นผลสำเร็จก็ยังมีโอกาสที่จะนัดไกล่เกลี่ยกันในครั้งต่อไป แต่อย่างไรก็ตามการที่จะมีการไกล่เกลี่ยกันในครั้งต่อไปได้นั้น คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องให้ความยินยอม โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะเป็นผู้ใช้ดุลพินิจว่าจะให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเข้าไกล่เกลี่ยกันอีกครั้งหรือไม่ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องชั่งน้ำหนักระหว่างความพยายามในการให้คู่พิพาทมีความเข้าใจอันดีต่อกันและหลักการดำเนินคดีโดยรวดเร็ว ซึ่งหมายความว่า กระบวนการไกล่เกลี่ยจะต้องไม่ทำให้กระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานเกิดความล่าช้า และในกรณีที่ไม่มีกรณีนัดไกล่เกลี่ยกันต่อไป ก็จะนำไปสู่การกำหนดประเด็นข้อพิพาทและการสืบพยานต่อไป ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องทำโดยองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี ไม่ใช่โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะแต่เพียงผู้เดียวอีกต่อไป โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะเป็นผู้กำหนดนัดสืบพยานและพิจารณาคดีต่อไป⁵⁰ เป็นที่น่าสังเกตว่า ในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เข้าร่วมการไกล่เกลี่ย ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะก็จะกำหนดวันนัดสืบพยานต่อไป แต่อย่างไรก็ตามหากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่เข้าทำการไกล่เกลี่ย ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะมีอำนาจสั่งให้สิ้นสุดกระบวนการพิจารณา แต่อย่างไรก็ตามคู่ความแต่ละฝ่ายมีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลภายในระยะเวลาหกเดือนนับจากวันที่ศาลมีคำสั่งดังกล่าว เพื่อให้ศาลกำหนดวันนัดสืบพยานต่อไป แต่หากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่ยื่นคำร้องภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ศาลก็จะมีคำสั่งให้ถอนคำฟ้องออกไปในที่สุด

ง. การพิจารณาขององค์คณะ

ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะมีหน้าที่ในการเตรียมการนัดพิจารณาคดี โดยต้องพยายามให้การพิจารณาข้อพิพาทเสร็จสิ้นลงในการพิจารณานัดเดียว⁵¹ โดยวัตถุประสงค์ของมาตรา

⁴⁹ Justizbehörde Hamburg, “Informationen für ehrenamtliche Richterinnen und Richter am Landesarbeitsgericht und am Arbeitsgericht Hamburg,” accessed 12.05.2014, from justiz.hamburg.de/contentblob/1287874/data/leitfaden-er.pdf.

⁵⁰ Ulrich Preis, *supra* note 25, p.801.

⁵¹ มาตรา 56 วรรคหนึ่ง ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

นี้ก็เพื่อให้กระบวนการพิจารณาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว⁵² โดยในวรรคสองของมาตรา 56 รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ได้ยกตัวอย่างมาตรการต่าง ๆ ที่หัวหน้าองค์กรนี้อาจกำหนดเพื่อให้ข้อพิพาทจบลงได้ในการพิจารณาคดีครั้งแรกเพียงนัดเดียว และเพื่อให้เกิดความรวดเร็วของกระบวนการพิจารณา เช่นการส่งคำอธิบายแก่คู่ความเพื่อใช้ในการยื่นพยานหลักฐานในการต่อสู้คดี หรือการกำหนดเกี่ยวกับขั้นตอนในการปรากฏตัวของคู่กรณี หรือการเชิญพยานที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำเป็นต้น นอกจากนี้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์กรยังมีอำนาจในการกำหนดเวลาให้คู่ความในคดีส่งคำชี้แจงในบางเรื่องที่เป็นประเด็นที่ต้องการคำอธิบายเพิ่มเติมจากคู่ความ⁵³ ทั้งนี้ผู้พิพากษาจะต้องระมัดระวังไม่ให้การต่อสู้คดีของทั้งสองฝ่าย เช่นการเบิกความเพื่ออธิบายข้อเท็จจริงหรือการอธิบายข้อต่อสู้คดีนั้นทำให้การพิจารณาคดีเกิดความล่าช้า⁵⁴ โดยการต่อสู้คดีของทั้งสองฝ่ายนั้นจะต้องไม่ทำให้ระยะเวลาของการพิจารณาคดียาวนานเกินไป โดยเฉพาะศาลต้องระมัดระวังไม่ให้การยื่นพยานหลักฐานที่เกิดขึ้นภายหลังนั้นทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีต้องยืดเยื้อจนเกินไป กระบวนการในการรับฟังพยานหลักฐานในคดีแรงงานนั้น เป็นกระบวนการรับฟังพยานหลักฐานเดียวกับที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง กล่าวคือเป็นกระบวนการพิจารณาที่ต้องทำต่อหน้าศาล⁵⁵ แต่อย่างไรก็ตามมาตรา 128a ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ZPO) ปัจจุบันนั้นได้กำหนดให้การสืบพยานสามารถทำผ่านระบบ Video Conference ได้ อีกทั้งในวรรคสองของมาตราดังกล่าวก็ยังได้เปิดโอกาสให้พยานบุคคลที่อยู่ที่อื่นและมาศาลไม่ได้นั้น สามารถที่จะถ่ายทอดสดการให้การและส่งมายังศาลที่พิจารณาคดีได้ แต่การทำเช่นนั้นจะต้องได้รับความยินยอมจากคู่กรณีด้วยและศาลจะต้องใช้ดุลพินิจอนุญาตเป็นกรณี ๆ ไป อย่างไรก็ตามคู่กรณีไม่มีสิทธิเรียกร้องให้ศาลจะต้องสร้างระบบทางเทคนิคดังกล่าวขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของคู่กรณีแต่อย่างใด⁵⁶

จ. การสิ้นสุดกระบวนการพิจารณา

ในทางปฏิบัตินั้นกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานจะสิ้นสุดลงด้วยการทำสัญญาประนีประนอมยอมความ (Vergleich) กันเป็นส่วนใหญ่ แต่ในกรณีที่คู่กรณีไม่สามารถไกล่เกลี่ยกันได้ ศาลก็จะทำคำพิพากษาในประเด็นที่คู่กรณีพิพาทกัน โดยในคำพิพากษาคดีแรงงานนั้นจะมีส่วนประกอบเช่นเดียวกับคดีแพ่ง แต่อย่างไรก็ตามคำพิพากษาในคดีแรงงานจะมีลักษณะพิเศษในประการที่ว่า ในส่วนของคำพิพากษานั้นไม่จำเป็นต้องระบุลงไปว่าสามารถบังคับคดีได้ทันที ทั้งนี้เพราะโดยผลของมาตรา 62 วรรคหนึ่งรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนั้น คำพิพากษาของศาลแรงงานที่แม้จะเป็นคำพิพากษาที่อุทธรณ์หรือฎีกาได้ก็ตาม สามารถที่จะบังคับคดีได้ทันที⁵⁷ วัตถุประสงค์ของฝ่ายนิติบัญญัติที่กำหนดให้คำพิพากษาคดีแรงงานสามารถบังคับคดีได้ทันทีแม้จะอุทธรณ์หรือฎีกาได้ก็

⁵² Ulrich Preis, *supra* note 25, p.802.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ คุมมาตรา 56 วรรค 1 ข้อ 1 และมาตรา 56 วรรค 2 ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

⁵⁵ คุมมาตรา 355 เป็นต้นไปของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ZPO)

⁵⁶ BT-Drs. 14/6036, S. 119 f.

⁵⁷ Ulrich Preis, *supra* note 25, p.804.

ตามนั้น คือความมุ่งหมายให้การบังคับคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว โดยเฉพาะเพื่อเปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างสามารถที่จะบังคับตามสิทธิเรียกร้องได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะลูกจ้างจะต้องตกเป็นฝ่ายที่เดือดร้อนในการใช้ชีวิต หากว่าการบังคับให้เป็นสิทธิเรียกร้องนั้นเป็นไปด้วยความล่าช้า⁵⁸

ลักษณะเฉพาะที่สำคัญอีกประการหนึ่งในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานคือ บทบัญญัติเรื่องค่าใช้จ่ายในกระบวนการพิจารณา (Kostenregelungen) โดยมีหลักการพื้นฐานอยู่ว่า กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานนั้นควรมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่ากระบวนการพิจารณาคดีแพ่ง⁵⁹ ยกตัวอย่างเช่น มาตรา 12 วรรค 2 รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) กำหนดให้ในคดีแรงงานนั้นจะมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่มีจำนวนสูงสุดไม่เกิน 500 ยูโรเท่านั้น ไม่ว่าคดีนั้น ๆ จะมีมูลค่าของข้อพิพาทสูงเพียงใดก็ตาม นอกจากนี้สิ่งที่แตกต่างจากการดำเนินกระบวนการพิจารณาในทางแพ่งทั่วไปก็คือ ในคดีแรงงานนั้นอาจมีการยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลให้แก่คู่ความได้ นอกจากนี้สิ่งที่เป็ลักษณะเฉพาะของกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานอีกประการหนึ่งได้แก่เรื่องการกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะต้องเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดี⁶⁰ โดยในมาตรา 12a กำหนดว่า ในคดีแรงงานนั้นฝ่ายผู้ชนะคดีไม่สามารถเรียกให้ฝ่ายที่แพ้คดีชำระค่าเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตั้งตัวแทนในการดำเนินการในศาลแรงงานได้ ในขณะที่ในกระบวนการพิจารณาในทางแพ่งทั่วไปนั้น ฝ่ายที่แพ้คดีจะต้องเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายดังกล่าว กล่าวโดยสรุปก็คือ “โดยไม่ขึ้นอยู่กับการแพ้หรือชนะคดี คู่ความทั้งสองฝ่ายจะต้องเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีในศาลแรงงานเองเสมอ”⁶¹ วัตถุประสงค์ของการบัญญัติเรื่องค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดีในลักษณะเช่นนี้ก็เพื่อไม่ให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่ไม่กล้าดำเนินคดีในศาลแรงงานเพราะกลัวต้องตกเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายทั้งหมดหากว่าตนต้องตกเป็นฝ่ายแพ้คดี แต่อาจมีข้อเสียอยู่ว่า ตัวลูกจ้างเองก็อาจไม่ได้รับชดใช้ค่าใช้จ่ายจากฝ่ายนายจ้าง หากว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะคดีเช่นกัน

4.3.2 กระบวนการพิจารณาในคดีที่ศาลต้องชี้ขาดในรูปคำสั่ง (Beschlussverfahren)

ดังที่ได้อธิบายไปแล้วว่า ข้อพิพาทในคดีประเภทที่ศาลต้องชี้ขาดในรูปคำสั่งนี้เป็นข้อพิพาทที่ไม่ใช่ข้อพิพาทในทางแพ่งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง หากแต่เป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทตามกฎหมายมหาชนอยู่ด้วย หลักการพื้นฐานของกระบวนการพิจารณาในคดีประเภทนี้จึงแตกต่างจากหลักการที่ใช้อยู่ในคดีเกี่ยวกับข้อพิพาททางแพ่งโดยตรระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ข้อพิพาทในคดีที่ศาลจะต้องใช้กระบวนการพิจารณาประเภทที่ต้องตัดสินในรูปคำสั่ง (Beschlussverfahren) นี้โดยส่วนใหญ่จะเป็นข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยธรรมนูญในสถานประกอบการ (Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG) ซึ่งมีเนื้อหาเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Ibid., p.805.

⁶⁰ เรื่องค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดีแพ่งระหว่างคู่ความทั้งสองฝ่ายถูกกำหนดไว้ในมาตรา 91 เป็นต้นไปของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ZPO)

⁶¹ Ulrich Preis, *supra* note 25, p.805.

นายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยตัวอย่างของข้อพิพาทอาจเป็นเรื่องการโต้แย้งผลการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (มาตรา 19 BetrVG) ข้อพิพาทเรื่องขอบเขตการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ (มาตรา 87 วรรคหนึ่ง BetrVG) การตั้งผู้ระงับข้อพิพาทในสถานประกอบการ (มาตรา 76 วรรคสอง BetrVG) เป็นต้น⁶²

ก. หลักการพื้นฐานของกระบวนการพิจารณา

ตามมาตรา 81 ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) นั้น กระบวนการพิจารณาคดีประเภทนี้จะเริ่มขึ้นได้จะต้องมีคำร้องของคู่ความเข้ามาเสียก่อนเพื่อให้ศาลออกคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเมื่อศาลรับคำร้องของคู่ความแล้ว ศาลจะใช้หลักในการดำเนินกระบวนการพิจารณาแตกต่างไปจากคดีที่ศาลต้องตัดสินในรูปคำพิพากษา โดยในคดีที่ศาลต้องตัดสินในรูปคำสั่งนี้ ศาลจะใช้หลักกระบวนการพิจารณาตามหลักการของระบบไต่สวน (Untersuchungsgrundsatz) ซึ่งหมายความว่า “ศาลจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ค้นหาความจริงแห่งคดี และเป็นผู้ที่ต้องค้นหาพยานหลักฐานเพื่อใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีด้วย โดยคู่ความในคดีประเภทนี้จะมีบทบาทเป็นเพียงผู้มีส่วนร่วมในการค้นหาข้อเท็จจริงเท่านั้น”⁶³ เหตุผลเบื้องหลังของการที่กฎหมายกำหนดให้ศาลในคดีประเภทนี้มีบทบาทในการค้นหาความจริงมากนั้นเป็นเพราะว่า คำวินิจฉัยของศาลในคดีประเภทนี้ไม่ได้มีผลต่อคู่ความเท่านั้น ดังนั้นกระบวนการค้นหาความจริงที่ทำโดยคู่ความเองนั้นจึงไม่เป็นการเพียงพอ⁶⁴ แต่อย่างไรก็ตาม หลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาในระบบไต่สวนของศาลแรงงานในคดีประเภทนี้มีข้อจำกัดอยู่ว่า ศาลจะต้องไต่สวนข้อเท็จจริงให้อยู่ในกรอบของคำร้องของคู่ความเท่านั้น โดยศาลไม่สามารถค้นหาความจริงจนนำไปสู่ข้อเท็จจริงที่ทำให้เกิดข้อพิพาทขึ้นใหม่ในประเด็นอื่น ๆ⁶⁵

หลักการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานด้วยการสืบพยานบุคคลต่อหน้าศาลซึ่งใช้อยู่ในกระบวนการวิธีพิจารณาแบบที่ศาลต้องทำเป็นคำพิพากษา (Urteilverfahren) นั้นจะถูกจำกัดลงในคดีประเภทที่ศาลต้องทำเป็นคำสั่ง (Beschlussverfahren) โดยในคดีประเภทหลังนี้คู่ความอาจไม่มาให้การในศาลและขอเบิกความเป็นหนังสือส่งให้ศาลได้⁶⁶ นอกจากนั้นในกรณีที่คู่ความทั้งสองฝ่ายให้ความยินยอม ศาลอาจตัดสินคดีโดยไม่ต้องมีการเบิกความในศาลเลยก็ได้⁶⁷ ซึ่งหลักการเช่นว่านี้เป็นหลักการที่ต้องการให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วนั่นเอง นอกจากนี้ข้อแตกต่างประการสำคัญของการพิจารณาคดีประเภทนี้กับการพิจารณาคดีประเภทที่ศาลต้องทำเป็นคำพิพากษา คือบทบัญญัติว่าด้วยการไต่สวน “โดยในคดีประเภทที่ศาลต้องทำเป็นคำสั่งนี้ กฎหมายไม่บังคับให้ต้องใช้กระบวนการไต่สวนก่อนที่จะเริ่มพิจารณาคดีแต่อย่างใด” โดยในคดีประเภทนี้การไต่สวนจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ

⁶² *Ibid.*, p.818.

⁶³ มาตรา 83 วรรค 1 รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

⁶⁴ Ulrich Preis, *supra* note 25, p.824.

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ มาตรา 83 วรรค 4 ประโยคที่ 1 รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

⁶⁷ มาตรา 83 วรรค 4 ประโยคที่ 4 รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)



โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องพิจารณาว่าในคดีพิพาทนั้น ๆ มีโอกาสที่จะตกลงประนีประนอมยอมความกันได้หรือไม่⁶⁸ และเป็นที่น่าสังเกตว่า กระบวนการไกล่เกลี่ยในคดีประเภทนี้จะเป็นเช่นเดียวกับในคดีที่ศาลต้องทำเป็นคำพิพากษา กล่าวคือจะต้องกระทำต่อหัวหน้าองค์คณะแต่เพียงผู้เดียว⁶⁹ ในกรณีที่ไม่มีกรไกล่เกลี่ยหรือไกล่เกลี่ยกันไม่ได้ ศาลก็จะนัดสืบพยานต่อไป โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะเป็นผู้เตรียมความพร้อมในการสืบพยานและนัดคู่ความเข้าสืบพยานต่อไป แต่อย่างไรก็ตามคู่ความในคดีประเภทนี้ไม่ได้ถูกบังคับให้เข้าเบิกความต่อหน้าศาลแต่อย่างใด โดยหากคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายไม่เข้าสืบพยาน ถือว่าศาลได้ใช้ความพยายามในการสืบพยานแล้ว ดังนั้นศาลจึงมีอำนาจตัดสินคดีได้โดยไม่ต้องฟังคำคู่ความ⁷⁰

ข. การสิ้นสุดกระบวนการพิจารณา

กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานในคดีประเภทนี้อาจสิ้นสุดลงได้ในหลายวิธีด้วยกัน เช่นมีการปฏิบัติตามข้อเรียกร้องโดยคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยเฉพาะการตกลงกันเองระหว่างคู่พิพาทนอกกระบวนการพิจารณาของศาล แต่ถ้าหากว่าคู่กรณีไม่ใช้กระบวนการดังกล่าว ศาลแรงงานก็ต้องวินิจฉัยข้อพิพาทในรูปของคำสั่งศาล โดยศาลแรงงานต้องวินิจฉัยคดีโดยอิสระ คำวินิจฉัยข้อเท็จจริงให้รอบด้านและทำคำวินิจฉัยในรูปคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร⁷¹ โดยคำวินิจฉัยในรูปของคำสั่งของศาลแรงงานในคดีประเภทนี้เป็นคำวินิจฉัยที่ยังบังคับคดีทันทีไม่ได้ หากว่าคู่กรณีใช้สิทธิในการอุทธรณ์โต้แย้งคัดค้านคำวินิจฉัยของศาล โดยในคำวินิจฉัยศาลจะต้องแจ้งวิธีการในการโต้แย้งคัดค้านคำสั่งศาลให้คู่กรณีทราบอย่างชัดเจนด้วย

4.4 ผู้พิพากษาศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

ลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตามรัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) มีดังต่อไปนี้

4.4.1 คุณสมบัติและการแต่งตั้งผู้พิพากษาอาชีพเป็นหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงาน

ในเรื่องการแต่งตั้งผู้พิพากษาอาชีพเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานชั้นต้นนั้นถูกบัญญัติเอาไว้ในมาตรา 18 รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ว่า “หัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานชั้นต้นได้รับการแต่งตั้งโดยคำแนะนำของรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง⁷² ภายใต้การ

⁶⁸ คูมาตรา 83a รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

⁶⁹ Ulrich Preis, *supra* note 25, p.825.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ *Ibid.*, p.826.

⁷² รัฐมนตรีที่มีอำนาจแต่งตั้งผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในแต่ละมลรัฐนั้น อาจหมายถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการคัดเลือกตามกฎหมายของมลรัฐ คณะกรรมการคัดเลือกถูกแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องของแต่ละมลรัฐ โดยในคณะกรรมการคัดเลือกนั้นจะต้องมีตัวแทนของสหภาพแรงงาน องค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้างและตัวแทนศาลเป็นจำนวนเท่า ๆ กัน ทั้งนี้ ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานหนึ่ง ๆ อาจได้รับมอบหมายให้มีตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงานอื่น ๆ ด้วยก็ได้” เป็นที่น่าสังเกตว่ารัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะแต่อย่างใด⁷³ เพียงแต่กำหนดคุณสมบัติไว้กว้าง ๆ เท่านั้น โดยในมาตรา 6a รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) กำหนดว่า ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานต้องเป็นผู้พิพากษาอาชีพ ส่วนเงื่อนไขอื่น ๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้พิพากษาถูกกำหนดเอาไว้ในรัฐบัญญัติว่าด้วยผู้พิพากษา (Deutsches Richtergesetz: DriG) โดยในกฎหมายฉบับนี้กำหนดว่า ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลต่าง ๆ ต้องมีสัญชาติเยอรมันตามความหมายของมาตรา 116 ของกฎหมายพื้นฐานหรือรัฐธรรมนูญเยอรมัน (Grundgesetz) และต้องเป็นผู้ยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย⁷⁴ ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า แต่เดิมมาตรา 18 วรรคสามของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1953 เคยกำหนดให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางด้านกฎหมายแรงงานและทางปฏิบัติในทางด้านแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม ตามกฎหมายฉบับปัจจุบันข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่ได้รับการบัญญัติไว้ในรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) อีกแต่อย่างใด⁷⁵

4.4.2 การเสริมสร้างบทบาทผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน: การกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

มาตรา 29 รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน (Ausschluss der ehrenamtlichen Richter) โดยเป้าหมายของมาตราดังกล่าวได้แก่ความพยายามในการยกสถานะทางกฎหมายของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้มีความเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพ⁷⁶ กล่าวคือกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานไม่ต้องการแค่ให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมีบทบาทเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาคดีเท่านั้น แต่ต้องการให้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของศาลด้วย โดยรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานได้กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบไว้ในวรรค 1 และวรรค 2 ของมาตรา 29 ดังต่อไปนี้

⁷³ Prütting, in: Gertenlmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, *Arbeitsgerichtsgesetz-Kommentar*, 4. Auf., § 18 Abs. 4.

⁷⁴ มาตรา 9 รัฐบัญญัติว่าด้วยผู้พิพากษา (DriG)

⁷⁵ Prütting, *supra* note 73, § 18 Abs. 6.

⁷⁶ *Ibid.*, § 29 Abs. 1.

ก. โครงสร้าง

มาตรา 29 รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) บัญญัติว่า “ในทุก ๆ ศาลแรงงานที่มีองค์คณะพิจารณาคดีมากกว่าหนึ่งองค์คณะ จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน โดยคณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วยผู้พิพากษาสมทบอย่างน้อยฝ่ายละสามคนที่มาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน ซึ่งได้รับการเลือกตั้งที่จัดแยกกันจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานที่มีอายุการทำงานสูงที่สุดในศาลแรงงานนั้นจะทำหน้าที่เป็นประธาน” จากบทบัญญัติมาตราดังกล่าวคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบจึงประกอบด้วยผู้พิพากษาสมทบไม่น้อยกว่า 6 คน และมีผู้พิพากษาอาชีพที่มีอายุงานสูงสุดในศาลเป็นประธานกรรมการ ทำหน้าที่ในการเรียกประชุมคณะกรรมการ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้พิพากษาอาชีพที่เป็นประธานนั้นจะไม่ใช่เป็นกรรมการหรือสมาชิกของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบด้วย เพราะประธานไม่มีสิทธิในการออกเสียงลงมติในที่ประชุมแต่อย่างใด⁷⁷ ผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นจะมีหน้าที่ในการเข้าประชุมคณะกรรมการ ซึ่งหากผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับการเลือกตั้งไม่ทำหน้าที่ดังกล่าว ก็อาจได้รับการพิจารณาลงโทษทางวินัยดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 27 และมาตรา 28 ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG)

ข. อำนาจหน้าที่

มาตรา 29 วรรคสองของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ได้บัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้ดังต่อไปนี้ “ก่อนที่จะมีการจัดตั้งองค์คณะต่าง ๆ ในศาลแรงงาน การแบ่งคดีให้องค์คณะ การจัดให้ผู้พิพากษาสมทบเข้าปฏิบัติหน้าที่ในองค์คณะต่าง ๆ จะต้องมีการรับฟังคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไม่ว่าด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเสมอ คณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบสามารถที่จะแสดงความประสงค์ในเรื่องต่าง ๆ ไปยังประธานศาลแรงงานนั้น ๆ ได้เสมอ” จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้คณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาล ทำให้ผู้พิพากษาสมทบบีบบทบาทอย่างแท้จริงในศาลแรงงาน ไม่เพียงเฉพาะการมีส่วนร่วมในการพิจารณาพิพากษาคดีเท่านั้น โดยกฎหมายกำหนดหน้าที่ให้ประธานศาลแรงงานนั้น ๆ จะต้องรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบก่อนเสมอ เมื่อจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดตั้งองค์คณะ การแบ่งคดีให้องค์คณะ และรวมถึงการจัดผู้พิพากษาสมทบเข้าองค์คณะต่าง ๆ โดยจะต้องแจ้งให้คณะกรรมการดังกล่าวทราบและมีส่วนร่วมด้วย และคณะกรรมการอาจให้ความเห็นได้ทั้งทางวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าความเห็นของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบดังกล่าวนี้เป็นแต่เพียงการแจ้งความเห็นให้ประธานทราบเท่านั้น โดยอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวยังคงเป็นของประธานอยู่นั่นเอง⁷⁸

⁷⁷ Ibid., § 29 Abs. 14.

⁷⁸ Ibid., § 29 Abs. 19.

นอกจากนี้มาตรา 29 วรรคสองของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ยังได้เปิดช่องให้ผู้พิพากษาสมทบมากยิ่งขึ้นในการที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาลแรงงาน โดยสามารถส่งความเห็นหรือความประสงค์ของคณะกรรมการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปยังประธานศาลแรงงานนั้น ๆ ตัวอย่างของความเห็นหรือข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบตามมาตรานี้ที่อาจเสนอไปยังประธานศาลแรงงานได้แก่ ข้อเสนอเรื่องรูปแบบของการประชุม รูปแบบและระยะเวลาในการส่งหนังสือเชิญประชุม กรอบและระยะเวลาของการประชุม การส่งตารางนัดพิจารณาพิพากษาคดี รูปแบบและวิธีการในการขอดูเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น⁷⁹ แต่อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบอาจจะไม่ได้รับการปฏิบัติตามโดยประธานศาลแรงงานก็ได้ เพราะกฎหมายกำหนดแต่เพียงให้คณะกรรมการส่งเรื่องให้ประธานศาลได้ แต่ไม่ได้กำหนดให้ผู้ก่อกำหนดตัดสินใจของประธานศาลแรงงานนั้น ๆ แต่อย่างใด

4.5 หลักการพิจารณาและมีมติในองค์คณะของศาลแรงงาน

ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นมีสถานะทางกฎหมายในกระบวนการพิจารณาเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพและมีบทบาทเท่าเทียมกับผู้พิพากษาในกระบวนการตัดสินคดีด้วย⁸⁰ โดยผู้พิพากษาสมทบมีอำนาจอย่างเต็มที่ที่จะถามคำถาม คู่กรณีหรือพยานบุคคลที่มาให้การต่อศาล อย่างไรก็ตามก่อนที่จะถามคำถามหรือพยานดังกล่าวจะต้องแจ้งให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะทราบก่อน⁸¹ โดยกล่าวได้ว่าในคดีแรงงานนั้นผู้พิพากษาสมทบจะมีบทบาทและอิทธิพลต่อการวินิจฉัยตัดสินคดีแรงงานอย่างแท้จริง⁸² และสามารถใช้โอกาสดังกล่าวในการที่จะนำความรู้ความเชี่ยวชาญในทางปฏิบัติจากประสบการณ์การทำงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพิจารณาพิพากษาคดี คำถามสำคัญจึงเกิดขึ้นว่า ท้ายที่สุดแล้วใครจะเป็นผู้วินิจฉัยขั้นสุดท้ายในการตัดสินคดีแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงาน คำตอบในเรื่องนี้มีอยู่ว่า ผู้พิพากษาอาชีพที่เป็นหัวหน้าองค์คณะนั้นจะไม่ได้เป็นผู้มีอำนาจแต่เพียงผู้เดียวในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในคดีต่าง ๆ แต่อย่างใด หากแต่ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นมีอำนาจในการออกเสียง (Stimmrecht) อย่างเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพที่เป็นหัวหน้าองค์คณะทุกประการ⁸³ และย่อมหมายความว่าในการออกเสียงลงมติเพื่อตัดสินคดีนั้น อาจมีกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบมีความเห็นแตกต่างจากผู้พิพากษาอาชีพที่เป็น

⁷⁹ Ibid., § 29 Abs. 20.

⁸⁰ Hasso, Lieber, "Jochen Klein im Interview, Ehrenamtliche Richter", accessed 10.05.2014, from www.arbeitsgerichtsverband.de/Interview%20eR%20Jochen%20Klein..pdf.

⁸¹ Justizbehörde Hamburg, *supra* note 49, p.27.

⁸² Hasso Lieber, *supra* note 80.

⁸³ Justizbehörde Hamburg, *supra* note 49, p.1. ในบางศาลแรงงานนั้นให้สิทธิผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานสวมชุดครุยผู้พิพากษาด้วย เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพ ยกตัวอย่างศาลแรงงานแห่งเมือง Hamburg เป็นต้น

หัวหน้าองค์กรคณะ และมีการตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวจากเสียงที่เป็นเสียงข้างมากจากผู้พิพากษาสมทบก็เป็นได้ แม้จะเป็นเรื่องที่ไม่เกิดขึ้นบ่อยนักก็ตาม⁸⁴

5. บทวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย

5.1 เปรียบเทียบหลักการดำเนินคดีแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย

ประเด็นที่ควรได้รับการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นประเด็นแรกคือเรื่องหลักการหรือปรัชญาที่ใช้ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงระบบศาลแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย โดยในระบบกฎหมายไทยนั้นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ต้องการให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปตามหลักประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม⁸⁵ ซึ่งตามความเห็นทั่วไปในทางตำรานั้นนับว่าเป็นกระบวนการที่แตกต่างจากกระบวนการพิจารณาในศาลแพ่ง และอาจสรุปได้ว่าเจตนารมณ์ของฝ่ายนิติบัญญัติในการตรากฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้น ได้แก่ความต้องการในการนำกระบวนการวิธีพิจารณาตามหลักไต่สวนมาใช้กับคดีแรงงาน กล่าวคือเป็นกระบวนการที่ศาลแรงงานมิได้ทำหน้าที่เป็นเพียงคนกลางในการพิจารณาพิพากษาคดีให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น หากแต่ยังต้องการให้ศาลแรงงานทำหน้าที่ในการค้นหาความจริงแห่งคดีร่วมกับคู่ความด้วย แต่อย่างไรก็ตามปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติของศาลแรงงานไทยนั้นกลับกลายเป็นปัญหาที่มีการค้นพบว่า ศาลแรงงานเองที่ไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยการที่ศาลแรงงานได้นำบทบัญญัติของมาตรา 31 ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมาใช้ ซึ่งทำให้เกิดกรณีที่ศาลแรงงานนำหลักในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้กับคดีแรงงานอย่างเคร่งครัด ทำให้ท้ายที่สุดแล้วกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังนั้นอาจสรุปความเข้าใจในเรื่องนี้ได้ว่า กระบวนการวิธีพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โน้มเอียงไปทางระบบไต่สวนแล้ว แต่ปัญหากลับเกิดจากการที่ผู้พิพากษาในศาลแรงงานนั้นยังไม่มี ความเข้าใจหรือทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบังคับให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

ในกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานของเยอรมันนั้น กระบวนการวิธีพิจารณาในระบบไต่สวนยังไม่ได้เป็นระบบเดียวที่ถูกนำมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน โดยรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันนั้นได้แยกกระบวนการพิจารณาคดีที่ใช้ในศาลแรงงานออกเป็น 2 ระบบด้วยกัน คือระบบกล่าวหาและระบบไต่สวน แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการพิจารณาประเภทใดก็ตาม

⁸⁴ Hasso, Lieber, *supra* note 80.

⁸⁵ ดูหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันก็วางหลักให้การดำเนินคดีต้องเป็นไปตามหลักความรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz) ทั้งสิ้น อีกทั้งในคดีแรงงานนั้นจะต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมในกระบวนการพิจารณาคดีด้วย รวมถึงเป็นกระบวนการที่เน้นการไกล่เกลี่ยให้คู่ความสามารถประนีประนอมกันได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นที่เห็นอย่างชัดเจนว่ามีความแตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ไม่ว่าในทางวิชาการจะเรียกการดำเนินคดีในศาลแรงงานประเภทนั้น ๆ ว่าเป็นระบบกล่าวหาหรือระบบไต่สวนก็ตาม

5.2 จุดเด่นจุดด้อยของกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานทั้งสองระบบกฎหมาย

กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานตามกฎหมายไทยและกฎหมายเยอรมันนั้น มีลักษณะร่วมและลักษณะที่แตกต่างกันอยู่หลายประการ รวมถึงข้อดีข้อเสียของกระบวนการพิจารณาในแต่ละระบบดังต่อไปนี้

กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานทั้งสองระบบกฎหมายนั้น ต่างเป็นรูปแบบกระบวนการพิจารณาที่มุ่งเน้นความรวดเร็วของกระบวนการพิจารณา เพื่อให้คู่ความที่ต้องตกเป็นผู้เสียหายเปรียบในคดีสามารถสู้คดีในศาลแรงงานได้เท่าเทียมกับอีกฝ่าย โดยหลักการดังกล่าวปรากฏอยู่ในทั้งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และในข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 ซึ่งจากการศึกษาจากบทบัญญัติทั้งในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522⁸⁶ ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556⁸⁷ นั้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานตามกฎหมายไทยนั้นได้บัญญัติมาตรการต่าง ๆ ไว้ค่อนข้างละเอียดสมบูรณ์แล้ว เพื่อให้การพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ซึ่งนับได้ว่าในส่วนที่ว่าด้วยหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานโดยรวมนั้นเป็นข้อเด่นประการหนึ่งที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานของไทย

รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันก็มีบทบัญญัติทำนองเดียวกันที่พยายามจะให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเป็นไปตามหลักความรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz) โดยเฉพาะการให้บทบาทแก่ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในการเตรียมคดีให้พร้อมก่อนวันนัดพิจารณา ทั้งนี้เพื่อให้การสืบพยานเสร็จสิ้นลงในวันพิจารณาคดีนัดแรกเพียงนัดเดียว โดยในมาตรา 9 วรรค 1 ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ได้ยืนยันหลักการดังกล่าวไว้เป็นลายลักษณ์อักษรว่า “กระบวนการพิจารณาในทุกชั้นของศาลแรงงานนั้นจะต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว” นอกจากนี้ยังได้พยายามทำให้หลักการพิจารณาคดีแรงงานโดยรวดเร็วเกิดผลขึ้นได้จริงด้วย

⁸⁶ โปรดดู มาตรา 37 ประกอบมาตรา 45 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

⁸⁷ โปรดดู ข้อ 6 ข้อ 13 ข้อ 34 และข้อ 35 ของข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556

บทบัญญัติที่เป็นรายละเอียดหลายมาตรา โดยเฉพาะการกำหนดหน้าที่ให้ศาลแรงงานในการเตรียมการก่อนวันนัดสืบพยานนัดแรกไว้ในมาตรา 56 ว่า “ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องเตรียมการพิจารณาคดีเพื่อให้ข้อพิพาทนั้นสามารถจบลงได้ในการพิจารณาคดีนัดแรกเพียงนัดเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะควรจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ก่อนการพิจารณาคดีนัดแรก

1. จะต้องแจ้งให้คู่กรณีแก้ไขหรือเพิ่มเติมคำฟ้องคำให้การส่วนที่ยังมีความบกพร่องก่อนการพิจารณาคดีนัดแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่เป็นข้อสำคัญในคดีพิพาท
2. แจ้งให้ฝ่ายปกครองหรือหน่วยงานของรัฐส่งข้อมูลหรือเอกสารที่จำเป็นในการพิจารณาพิพากษาคดี
3. ระบุเวลาและขั้นตอนเกี่ยวกับการปรากฏตัวต่อหน้าศาลของคู่ความ
4. เชิญพยานและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องมาในวันสืบพยาน

โดยศาลแรงงานจะต้องแจ้งให้คู่ความทราบถึงการดำเนินการดังกล่าวของศาลแรงงานด้วย”

นอกจากนี้รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานยังได้เน้นย้ำถึงหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีโดยรวดเร็วไว้ในมาตรา 57 เกี่ยวกับการสืบพยานในศาลว่า “การสืบพยานในศาลแรงงานนั้น หากมีความเป็นไปได้ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในนัดเดียว ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการให้แล้วเสร็จในนัดเดียวได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ยังไม่ได้พยานหลักฐานเพียงพอแก่การพิพากษาคดีให้ศาลนัดพิจารณาคดีในนัดต่อไป ซึ่งกำหนดนัดครั้งต่อไปนั้นควรทำการนัดให้แล้วเสร็จในวันนั้นด้วย” นอกจากนี้ในวรรคสองของมาตราดังกล่าวยังกำหนดต่อไปว่า “ตลอดกระบวนการสืบพยานนั้น ศาลแรงงานต้องพยายามให้คู่ความตกลงประนีประนอมยอมความกันได้อยู่เสมอ” ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ากระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานเยอรมันนั้นก็เน้นหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยรวดเร็วเป็นสำคัญ และที่สำคัญคือการกำหนดหน้าที่ให้ศาลแรงงานพยายามให้การสืบพยานหลักฐานต่าง ๆ นั้นเสร็จสิ้นในนัดพิจารณาเพียงนัดเดียว ซึ่งเป็นหลักการที่นับเป็นจุดเด่นของระบบพิจารณาคดีในศาลแรงงานเยอรมัน

ในประเด็นที่เกี่ยวกับหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยรวดเร็วนั้น นับว่ากฎหมายไทยได้บัญญัติไว้ค่อนข้างละเอียดสมบูรณ์แล้ว ทั้งยังมีมาตรฐานที่อาจเทียบเคียงได้กับระบบของต่างประเทศ จึงอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการตามกฎหมายของศาลแรงงานไทยในเรื่องหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยรวดเร็วนั้น มีความสมบูรณ์อยู่แล้วและไม่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขแต่อย่างใด

5.3 ปัญหาคุณสมบัติและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กำหนดเรื่องคุณสมบัติทั่วไปของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานไว้ในมาตรา 12 ว่า “พระมหากษัตริย์จะได้ทรง

พระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากข้าราชการตุลาการตามระเบียบว่าด้วยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมและเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน” และนอกจากนี้ยังได้บัญญัติไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติว่า “ข้อขัดแย้งในคดีแรงงานควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง”⁸⁸ ดังนั้นจึงสามารถมองเห็นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ว่า ต้องการให้คดีแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงานนั้นได้รับการพิจารณาจากผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและลักษณะของข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นั้นกำหนดไว้เพียงกว้าง ๆ ว่า ผู้พิพากษาในศาลแรงงานนั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและข้อพิพาทแรงงาน แต่ไม่ได้กำหนดให้มีความชัดเจนว่า ทำอย่างไรจึงจะได้มาซึ่งผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทแรงงานเช่นว่านั้น ซึ่งจากความไม่ชัดเจนตรงนี้เองที่นำมาสู่ปัญหาที่มีการหยิบยกขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์ว่า ผู้พิพากษาศาลแรงงานนั้นยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในคดีแรงงานอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะ ผู้พิพากษาศาลแรงงานนั้นมักจะอยู่ที่ศาลแรงงานเพียงชั่วคราวเพื่อรอเวลาย้ายไปประจำที่ศาลอื่น ทำให้ผู้พิพากษาไม่ได้ใช้เวลาสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างแท้จริง ปัญหานี้นับว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในคดีแรงงานอย่างแท้จริง

เดิมทีนั้นมาตรา 18 ของรัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานฉบับปี ค.ศ. 1953 ของเยอรมันนั้นเคยกำหนดให้ผู้พิพากษาอาชีพซึ่งเป็นหัวหน้าองค์กรในศาลแรงงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางด้านกฎหมายแรงงานและทางปฏิบัติในด้านแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามในรัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันในฉบับปัจจุบันนั้นกลับไม่มีข้อเรียกร้องเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานอีกแต่อย่างใด โดยในกฎหมายฉบับปัจจุบันได้กำหนดเงื่อนไขการเป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงานเอาไว้แต่เพียงว่า จะต้องเป็นผู้มีสัญชาติเยอรมันและเป็นผู้ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และต้องได้รับการคัดเลือกโดยรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องของแต่ละมลรัฐ

ในเชิงกฎหมายเปรียบเทียบนั้น นับว่ากฎหมายไทยยังคงวางหลักเกณฑ์เรื่องคุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานไว้ได้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของคดีแรงงานมากกว่า กล่าวคือผู้พิพากษาในศาลแรงงานควรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้กฎหมายแรงงาน และต้องเป็นผู้มีความเข้าใจและมีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน ปัญหาตามระบบกฎหมายจึงยังคงมีอยู่เพียงประการเดียวเท่านั้น กล่าวคือทำอย่างไรจึงจะได้ผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะดังกล่าวมาประจำที่ศาลแรงงาน และทำอย่างไรที่จะ

⁸⁸ ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ได้กำหนดเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบไว้แต่อย่างใด หากแต่ระบุไว้เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานโดยตรง

รักษาผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าวให้ประจำอยู่ที่ศาลแรงงานตลอดไป
ในส่วนของวิธีการและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานของทั้งสองระบบกฎหมายนั้น⁸⁹
เมื่อพิจารณาจากเนื้อหาของกฎหมายทั้งสองประเทศ แล้วอาจสรุปได้ว่า การกำหนดคุณสมบัติและ
การได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบในทั้งสองระบบกฎหมายนั้นมีความใกล้เคียงกันและถือว่าเป็นระบบ
การได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบที่มีมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ กล่าวคือ ผู้พิพากษาสมทบนั้นจะต้อง
มาจากการเสนอชื่อขององค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้างและองค์กรทางแรงงานฝ่ายลูกจ้าง อันเป็น
หลักประกันว่าผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานของทั้งสองระบบนั้นจะมีความรู้ความเข้าใจและ
ประสบการณ์ทางด้านปัญหาแรงงานอย่างแท้จริงและสามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ
มาใช้ในการกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้

5.4 ปัญหาบทบาทผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน

ปัญหาสำคัญซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างระบบกฎหมายทั้งสอง
ระบบได้อย่างชัดเจนกว่าปัญหาอื่น ๆ นั้น ได้แก่ ปัญหาเรื่องบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาล
แรงงาน ซึ่งหมายถึงปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพซึ่งเป็นหัวหน้าองค์กรใน
ศาลแรงงานกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง โดยในระบบกฎหมาย
ไทยนั้นมีการอภิปรายทางวิชาการกันอย่างกว้างขวางถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษา
สมทบในศาลแรงงานว่า ไม่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาอย่างแท้จริง ทั้งนี้
หมายความว่าผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างยังไม่มีสถานะที่ชัดเจน
ในกระบวนการพิจารณา และไม่ได้รับการรับรองให้มีสถานะในกระบวนการพิจารณาที่เท่าเทียมกับ
ผู้พิพากษาอาชีพ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติคือ การตัดสินใจที่สำคัญนั้นจะมาจากผู้พิพากษาอาชีพ
แต่เพียงผู้เดียว โดยผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้น ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือร่วม
ปรึกษาหารือในการพิจารณาพิพากษาคดีได้อย่างเต็มที่ สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาประการดังกล่าว
น่าจะเกิดจากการที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556
นั้น ไม่ได้กำหนดสถานะของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้มีความชัดเจน และไม่ได้กำหนด
รายละเอียดการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบ โดยบทบัญญัติใน
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ตั้งแต่มาตรา 14 เป็นต้น
ไปได้บัญญัติเกี่ยวกับผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้แต่เพียงเรื่องการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบ
และคุณสมบัติของผู้อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน และรวมถึงการพ้น
จากตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบเท่านั้น การที่กฎหมายกำหนดสถานะและบทบาทรวมถึง
กระบวนการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาชีพของผู้พิพากษาสมทบที่ไม่มีความชัดเจนดังกล่าวเป็น

⁸⁹ ผู้สนใจในประเด็นดังกล่าวในรายละเอียดอาจศึกษาได้จากรายงานการศึกษาวิจัยที่ผู้เขียนได้นำเสนอต่อสำนักงาน
คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

สาเหตุที่นำมาซึ่งปัญหาการรับบทบาทที่แท้จริงของผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน จึงสมควรที่จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เรื่องระบบผู้พิพากษาสมทบ โดยให้ผู้พิพากษาสมทบบมีบทบาทอย่างแท้จริงทั้งในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี เช่น การให้มีสิทธิในการถามคำถามหรือการออกเสียงลงมติในการพิพากษาคดีเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพ รวมถึงการมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของตนในการชี้ขาดตัดสินคดีอย่างเต็มที่ และในเรื่องการบริหารงานของศาล เช่นการแบ่งคดีหรือจัดให้ผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมในองค์คณะต่าง ๆ นั้น ควรจะให้ผู้พิพากษาสมทบบมีส่วนร่วมตัดสินในเรื่องดังกล่าวด้วย

ในระบบกฎหมายเยอรมันนั้น รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน (ArbGG) ได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องผู้พิพากษาสมทบไว้อย่างละเอียด ทั้งในเรื่องกระบวนการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ เงื่อนไขและคุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ การคุ้มครองผู้พิพากษาสมทบในการปฏิบัติหน้าที่ การถอดถอนผู้พิพากษาสมทบ หรือบทลงโทษผู้พิพากษาสมทบที่กระทำผิดต่อหน้าที่ แต่เรื่องที่มีความสำคัญและเป็นจุดเด่นของรัฐธรรมนูญว่าด้วยศาลแรงงานของเยอรมันคือการให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมีบทบาทอย่างแท้จริง กล่าวคือผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นจะไม่ได้มีบทบาทเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพเท่านั้น หากแต่ยังมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาลแรงงานด้วย

สำหรับกฎหมายไทยนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการระบุนายกบทบาทในทางคดีและบทบาทในการบริหารงานของศาลแรงงานของผู้พิพากษาสมทบให้มีความชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาพิพากษาคดีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ต่อไป

5.5 ปัญหาการประนีประนอมยอมความข้อพิพาทในทั้งสองระบบกฎหมาย

กรณีของการไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอมยอมความกันในศาลแรงงานนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานไทย ทั้งนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานไทยที่มีการอภิปรายกันทางวิชาการนั้นมีประเด็นที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยกันสองประเด็นคือ ปัญหาที่ว่า การไกล่เกลี่ยนั้นไม่อาจอำนวยความสะดวกให้กับคู่ความทุกฝ่ายโดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างได้อย่างแท้จริง ปัญหาประการที่สองนั้นได้แก่ปัญหาที่คู่ความนั้นมักจะใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อประวิงให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเป็นไปอย่างล่าช้า ทั้งนี้สาเหตุของปัญหาการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานไทยนั้นน่าจะเกิดจากการที่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 ไม่ได้กำหนดขั้นตอนหรือกระบวนการไกล่เกลี่ยให้มีความชัดเจนว่าใครบ้างจะทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย



และมีขั้นตอนการไกล่เกลี่ยอย่างไร รวมถึงผู้ที่ทำการไกล่เกลี่ยต้องคำนึงถึงสิ่งใดบ้างเพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นเป็นธรรมแก่คู่กรณีทุกฝ่ายอย่างแท้จริง ทั้งนี้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยไว้ในมาตรา 38 เพียงว่า “เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันเพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป” วรรคสองบัญญัติว่า “ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้” และวรรคสามบัญญัติต่อไปว่า “ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป” และบัญญัติไว้ในมาตรา 43 แต่เพียงว่า “ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 ได้เสมอ” ในขณะที่ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการไกล่เกลี่ยไว้ในข้อ 28 ความว่า “ในระหว่างการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความไปพบผู้ประนีประนอม หรือบุคคลอื่นตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดมอบหมายก็ได้” และในข้อ 29 กำหนดว่า “ในกรณีที่คู่ความตกลงกันได้ ให้นิติกรศาลแรงงานช่วยเหลือคู่ความในการจัดทำคำร้องขอถอนฟ้องหรือสัญญาประนีประนอมยอมความ แล้วรีบนำเสนอศาลเพื่อพิจารณา” “ในกรณีที่คู่ความตกลงกันไม่ได้ ให้รายงานให้ศาลทราบเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป” ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติทั้งหมดจะพบว่า บทบัญญัติดังกล่าวยังไม่ได้กำหนดวิธีการไกล่เกลี่ย หรือขั้นตอนที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ศาลแรงงานจะใช้ในการไกล่เกลี่ยแต่อย่างใด กลับระบุแต่เพียงว่า ศาลแรงงานจะต้องจัดให้มีการไกล่เกลี่ย และเมื่อไกล่เกลี่ยกันไม่ได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปเท่านั้น

ในเรื่องการไกล่เกลี่ยนั้น รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันกลับได้บัญญัติไว้อย่างค่อนข้างละเอียดซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ผู้พิพากษาในศาลแรงงานจะใช้ในการดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อให้เกิดความยุติธรรมได้มากที่สุด โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวได้อธิบายวัตถุประสงค์ในการไกล่เกลี่ยเอาไว้ว่าเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในมาตรา 54 ว่า “กระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานนั้นจะเริ่มต้นด้วยการไกล่เกลี่ย โดยการไกล่เกลี่ยจะมีวัตถุประสงค์สองประการคือ ก่อให้เกิดข้อตกลงที่ปราศจากข้อพิพาทของคู่ความในคดี และอีกประการหนึ่งนั้น การไกล่เกลี่ยจะเป็นการเตรียมการที่จะนำไปสู่การนัดพิจารณาข้อพิพาทต่อไป” โดยกระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานเยอรมันนั้นจะดำเนินการโดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์กรคณะแต่ผู้เดียว ไม่ใช่โดยองค์กรคณะ ดังนั้นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างจะไม่มีบทบาทในกระบวนการไกล่เกลี่ยแต่อย่างใด โดยมาตรา 54 วรรคหนึ่งได้กำหนดรายละเอียดของการไกล่เกลี่ยเอาไว้ว่า “ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์กรคณะจะเป็นผู้กำหนดให้มีการไกล่เกลี่ย และในการไกล่เกลี่ยนั้นจะดำเนินการโดยผู้พิพากษาหัวหน้า

องค์คณะ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องอธิบายลักษณะของข้อพิพาทให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเข้าใจ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะมีสิทธิตั้งคำถามทั้งต่อผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดี โดยหากว่าการไกล่เกลี่ยในครั้งแรกไม่สำเร็จ ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะอาจนัดให้มีการไกล่เกลี่ยในครั้งต่อไปได้ แต่ทั้งนี้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องให้ความยินยอม โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาว่าจะให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเข้าไกล่เกลี่ยกันอีกครั้งหรือไม่ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องชั่งน้ำหนักระหว่างความพยายามให้คู่พิพาทมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และหลักการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยรวดเร็ว ทั้งนี้หมายความว่า กระบวนการไกล่เกลี่ยเองนั้นจะต้องไม่ทำให้กระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานเกิดความล่าช้า และมาตราดังกล่าวยังกำหนดต่อไปว่า “ในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เข้าร่วมในการไกล่เกลี่ย ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะกำหนดวันนัดสืบพยานต่อไป แต่ถ้าเป็นกรณีที่คู่ความทั้งสองฝ่ายไม่เข้าร่วมการไกล่เกลี่ย ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะมีอำนาจสั่งให้สิ้นสุดกระบวนการพิจารณา อย่างไรก็ดีตามคู่ความทั้งสองฝ่ายมีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลภายในหกเดือนนับจากวันที่ศาลมีคำสั่งดังกล่าว เพื่อให้ศาลกำหนดวันสืบพยานต่อไป หากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่ยื่นคำร้องภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ศาลจะมีคำสั่งให้ถอนคำฟ้องออกไปในที่สุด”

6. ข้อเสนอแนะในเชิงหลักการในการปรับปรุงและพัฒนาระบบไต่สวนในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน

จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในเชิงหลักการในการปรับปรุงกฎหมายไทยดังต่อไปนี้⁹⁰

6.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานไทยนั้นส่วนหนึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ยังไม่สามารถสะท้อนเจตนารมณ์ของกฎหมายออกมาเพื่อให้ผู้ใช้กฎหมายไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน ผู้พิพากษาสมทบ ทนายความ หรือบุคคลอื่น ๆ สามารถเข้าใจได้ว่า ควรจะต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยอาศัยหลักการพื้นฐานใด และยังเกิดความเข้าใจที่ยังไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันว่า จะมีลำดับการใช้กฎหมายที่จะปรับกับกระบวนการพิจารณาก่อนหลังอย่างไร เช่นกรณีใดจะใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน กรณีใดจะใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง เป็นต้น การมีบทบัญญัติที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าวจะเป็นการเน้นย้ำให้ผู้ใช้กฎหมายได้มีความเข้าใจหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานที่ถูกต้อง และเข้าใจลำดับความสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน

⁹⁰ ในรายงานการศึกษาวิจัยที่เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายนั้น ผู้ศึกษาได้นำเสนอร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 ไว้โดยละเอียดด้วย



ดังนั้นจึงสมควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อชี้ให้เห็นว่า พระราชบัญญัตินี้มีเจตนารมณ์ให้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปในระบบไต่สวน และจะต้องมีการบัญญัติมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ผู้พิพากษาคดีแรงงานเข้าใจลำดับการใช้กฎหมายอย่างถูกต้องต่อไปด้วย

6.2 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ควรจะบัญญัติถึงคุณสมบัติและกระบวนการได้มาซึ่งผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานที่จะเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาทางด้านแรงงานอย่างแท้จริง ทั้งควรมีระบบที่สามารถสร้างผู้พิพากษาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะและสามารถที่จะรักษาผู้พิพากษาที่มีความสามารถเฉพาะดังกล่าวไว้รับราชการอยู่ที่ศาลแรงงานตลอดไปโดยที่ไม่ย้ายไปศาลอื่น

ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมหมวด 2 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานให้มีความชัดเจนและละเอียดมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการได้มาซึ่งผู้พิพากษาในศาลแรงงานที่จะมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานและปัญหาแรงงานต่อไป

6.3 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ควรจะมีบทบัญญัติที่กำหนดสถานะของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้มีความชัดเจนว่าในกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพกับผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นจะมีรายละเอียดและขั้นตอนอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเรื่องบทบาทที่ไม่ชัดเจนของผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการพิจารณาคดีพิพากษาคดีแรงงาน และนอกจากนั้นควรกำหนดกระบวนการให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาลแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานคดีด้วย เพื่อเพิ่มบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการทำงานของศาลแรงงานให้มากยิ่งขึ้นอย่างแท้จริง และการแก้ปัญหาดังกล่าวได้นั้นจะเป็นการทำให้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ในที่สุด

6.4 พระราชบัญญัติบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จะต้องมีบทบัญญัติที่กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอมยอมความให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพราะตามบทบัญญัติในปัจจุบันนั้น กำหนดแต่เพียงให้ศาลแรงงานทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่ความตกลงกันได้ แต่ไม่ได้รับบุหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของผู้พิพากษาในศาลแรงงานว่าควรที่จะไกล่เกลี่ยอย่างไร และควรหยุดการไกล่เกลี่ยเมื่อใด เพื่อไม่ให้กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นเป็นอุปสรรคในการพิจารณาคดีพิพากษาคดีแรงงาน หรือทำให้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเกิดความล่าช้า ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นข้างต้นนั้น เป็นปัญหาที่ยังคงต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ

วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มากที่สุด และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการใกล้เคียงกันในทางข้อเท็จจริงนั้น เป็นช่องทางให้นายจ้างใช้ในการประวิงคดีและใช้ในการทำให้ลูกจ้างได้สิทธิต่าง ๆ น้อยกว่าที่ลูกจ้างควรได้รับตามกฎหมาย

ดังนั้นจึงเห็นควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 38 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อกำหนดกระบวนการใกล้เคียงในศาลแรงงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นต่อไป

7. ร่างแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นไปตามหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาแบบใกล้เคียง และเพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 ในประเด็นดังต่อไปนี้

7.1 ร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

1. สมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“มาตรา 31 กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปตามหลักการของระบบไต่สวน ผู้พิพากษาในศาลแรงงานจะต้องใช้และตีความบทบัญญัติต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าวเสมอ

ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะต้องปรับใช้บทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ซึ่งออกตามความในมาตรา 29 ของพระราชบัญญัตินี้ก่อน เมื่อไม่มีบทบัญญัติที่จะปรับใช้กับคดีได้ ให้นำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้แก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม ทั้งนี้การนำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาปรับใช้โดยอนุโลมนั้น จะต้องไม่เป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ที่ได้มีการบัญญัติไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติด้วย”



2. ในเรื่องกำหนดคุณสมบัติและการสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะของผู้พิพากษาในศาลแรงงานนั้น สมควรมีการแก้ไขข้อความในหมวด 2 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยให้มีการแก้ไขมาตรา 12 ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“มาตรา 12 พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมตามวรรค 1 นั้น จะต้องมีการระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาศาลแรงงานที่จะให้ได้ว่าซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง และให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานอยู่ประจำที่ศาลแรงงานได้โดยไม่ต้องย้ายไปที่ศาลอื่น เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่นอันเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม”

3. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ควรจะมีบทบัญญัติที่กำหนดสถานะและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน เพื่อให้กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มากที่สุด โดยให้มีการแก้ไขมาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 45 และมาตรา 50 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“มาตรา 16 ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติการ โดยจะกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้ก็ได้ โดยในการกำหนดผู้พิพากษาสมทบดังกล่าว ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี รับฟังความคิดเห็นของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้น ๆ ประกอบด้วยเสมอ”

“มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 18 ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี และในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้น ให้ผู้พิพากษาสมทรมีสถานะเท่าเทียมกับผู้พิพากษาศาลแรงงาน มีสิทธิถามคำถาม และมีสิทธิออกเสียงเพื่อลงมติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างเป็นอิสระ”

“มาตรา 18 ในกระบวนการนั่งพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ก่อนมีการนัดพิจารณาคดีในนัดแรก ผู้พิพากษาในศาลแรงงานควรจะได้ประชุมปรึกษารื้อกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานมีหน้าที่ในการอธิบายข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง รวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายให้ผู้พิพากษาสมทบทั้งสองฝ่ายได้เข้าใจ และเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบได้สอบถามในประเด็นที่ไม่เข้าใจ และให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคดีได้อย่าง

เต็มที และให้ผู้พิพากษาสมทบสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดวันนัดสืบพยาน กระบวนการหรือลำดับการสืบพยานในศาลแรงงานด้วย

ในวันสืบพยานนั้นให้ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมาพร้อมกันเสมอ และให้ผู้พิพากษาสมทรมีสิทธิหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาเท่าเทียมกับผู้พิพากษาในศาลแรงงาน เว้นแต่เป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะของผู้พิพากษาศาลแรงงาน

กระบวนการพิจารณานอกจากการนั่งพิจารณาพิพากษาคดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใด ๆ ได้ โดยจะให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้”

“มาตรา 45 เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความชัดเจนในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

ในการสืบพยานตามวรรคสองให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิซักถามพยานเช่นเดียวกับผู้พิพากษา แต่อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะซักถามพยาน ผู้พิพากษาสมทบจะต้องแจ้งให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานทราบก่อน

เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญ และศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน”

“มาตรา 50 เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการศึกษาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลาสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้

ในการทำคำพิพากษาหรือคำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างปรึกษาหารือกันเพื่อวินิจฉัยคดี โดยในการนี้ให้ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมีเสียงเท่ากันในการลงมติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มติขององค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีให้ถือเสียงข้างมากเป็นประมาณ

ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้”

4. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ครม. บทบัญญัติที่กำหนดเนื้อหาและกระบวนการใกล้เคียงให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้กระบวนการใกล้เคียงนั้นสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และเพื่อไม่ให้กระบวนการใกล้เคียงนั้นเป็นอุปสรรคหรือทำให้



กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเกิดความล่าช้า ดังนั้นจึงเห็นสมควรแก้ไขมาตรา 38 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“มาตรา 38 เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้วให้ศาลไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกัน หรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วย ความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยนั้น ให้ผู้เข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ผู้ประนีประนอมประจำศาล หรือทนายความ ทั้งสองฝ่ายและคู่ความ แต่ในกรณีที่ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะเห็นว่าบุคคลอื่นนอกจากคู่ความจะเป็นอุปสรรคในการไกล่เกลี่ย หรือทำให้การไกล่เกลี่ยล่าช้า จะอาศัยอำนาจตามมาตรา 18 ทำการไกล่เกลี่ยโดยที่ไม่มีผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมก็ได้ หรือในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะอธิบายลักษณะของข้อพิพาท ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายให้คู่ความทั้งสองฝ่ายเข้าใจก่อนที่จะให้ทั้งสองฝ่ายไกล่เกลี่ยกัน โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องดูเจตนาของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายว่ามีเจตนาที่จะไกล่เกลี่ยกันจริงหรือไม่ เพื่อที่จะสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้ หรือยุติข้อพิพาทกันต่อไป หากศาลเห็นว่าคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่มีเจตนาที่จะไกล่เกลี่ยกัน ให้แจ้งให้คู่ความทั้งสองฝ่ายทราบ และหยุดทำการไกล่เกลี่ยทันที ทั้งนี้ ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องชี้แจงน้ำหนักระหว่างความพยายามให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้กับความรวดเร็วของกระบวนการพิจารณา

ในการไกล่เกลี่ยนั้นศาลแรงงานจะต้องพยายามให้คู่ความทั้งสองฝ่ายได้รับความยุติธรรมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ให้ศาลคำนึงถึงลักษณะของข้อพิพาท และความเดือดร้อนของคู่ความทั้งสองฝ่าย ประกอบกับเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยยังประโยชน์ให้เกิดความยุติธรรมตามกฎหมายแรงงานอย่างแท้จริง

ในกรณีที่ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ศาลเห็นว่าคู่ความไม่มีเจตนาเข้าไกล่เกลี่ยกันอย่างแท้จริง หรือเป็นกรณีที่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปได้ แต่ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิคู่ความที่จะขอให้ศาลทำการไกล่เกลี่ยระหว่างการพิจารณาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 43 แต่อย่างไร”

7.2 ร่างแก้ไขเพิ่มเติมข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556

1. แก้ไขข้อ 4 ในหมวดทั่วไปของข้อบังคับศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556 ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“ข้อ 4 กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานเป็นไปตามหลักไต่สวน ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค

และเป็นธรรมตามหลักการของระบบได้ส่วน หากมีกรณีที่ศาลแรงงานจะต้องตีความหรือปรับใช้ตัวบทกฎหมาย อำนาจศาล สัญญาหรือข้อตกลงใด ศาลแรงงานจะต้องตีความหรือปรับใช้โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ในการแสวงหาข้อเท็จจริงของศาลตามระบบได้ส่วน ประกอบกับหลักการในการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิภาพแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และการสร้างความเป็นธรรมในสังคมด้านแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมการผลิต การค้าและอุตสาหกรรมของประเทศด้วยเสมอ”

2. แก้ไขเพิ่มเติมกระบวนการไกล่เกลี่ยในข้อ 28 ของข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2556 ให้มีรายละเอียดของกระบวนการไกล่เกลี่ยเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับมาตรา 38 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่ได้มีการแก้ไขใหม่แล้ว โดยให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“ข้อ 28 กระบวนการไกล่เกลี่ยก่อนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ให้เป็นไปตามที่ได้มีการบัญญัติในมาตรา 38 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไว้แล้ว

อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการประนีประนอมยอมความศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความไปพบผู้ประนีประนอม หรือบุคคลอื่นตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดมอบหมายก็ได้ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวให้ความช่วยเหลือเพื่อให้มีการประนีประนอมกับคู่ความอีกฝ่ายในระหว่างการพิจารณาของศาลได้”