

ปฏิรูปศาลแรงงาน



แยกศาลแรงงานจากศาลยุติธรรม



คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปจ.)

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961200282

บ 27606 ฉ.1

KM คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.)
15 ปฏิรูปศาลแรงงาน : แยกศาล
ค123ป แรงงานจากศาลยุติธรรม.
2558

#73515

วันที่	12	พ.ค.	58
เลขทะเบียน	22760687		
	Km		
เลขหมู่	15	01234/2558	

ปฏิรูปศาลแรงงาน

**ปฏิรูปศาลแรงงาน :
แยกศาลแรงงานจากศาลยุติธรรม**

โดย

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

(คปก.)

แยกศาลแรงงานจากศาลยุติธรรม

คปก

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
120 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10230
www.cpr.go.th

สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

๔ ปี คปก. : จากกรรมมารดาถึงเชิงตะกอน ปฏิรูปเพื่อคุณภาพชีวิต ความเท่าเทียม และเป็นธรรม

ปฏิรูปศาลแรงงาน : แยกศาลแรงงานจากศาลยุติธรรม

ISBN : 978-616-92217-3-9

พิมพ์ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘

จำนวนพิมพ์ ๑,๕๐๐ เล่ม

ที่ปรึกษา	ศ.ดร.คณิต ณ นคร ดร.โชคชัย สุทธานาศ ดร.เอกพร รักความสุข รศ.มาลี พงษ์พงศาวิ	ชลสิทธิ์ มีสิทธิ์ ชญาณิศ ธรรมปริพัตรา โกวิทย์ บุรพธานินทร์
-----------	--	--

บรรณาธิการ	สุนี ไชยรส	ชัยสิทธิ์ สุขสมบุรณ์
------------	------------	----------------------

กองบรรณาธิการ	ดร.ลัดดาวัลย์ ตันตวิทยาพิทักษ์ นาลินี ศรีภักติกุล คัมภีร์ ส่องสมบุรณ์ ณัฐดนัย นาจันทร์ ฉติมา รุญเจริญ	อัครพงษ์ เวชยานนท์ พิมพ์พลุ จบความสุข สมหญิง แดงโสภา นิตชาล ตุ่นเข้า ณัฐพรรณ อาญาพิทักษ์
---------------	---	--

จัดทำโดย คณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน

ผู้จัดพิมพ์ สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
เลขที่ ๙๙ อาคารซอฟต์แวร์ปาร์คชั้น ๑๕ ถนนแจ้งวัฒนะ
อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี ๑๑๑๒๐
โทรศัพท์ ๐๒ ๕๐๒ ๖๐๐๐ ต่อ ๘๒๖๘, ๘๓๘๑
Website : <http://www.lrct.go.th>
Facebook : สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.)
E-mail : info@lrct.go.th

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์เดือนตุลา
39/205 - 206 ซอยวิภาวดีรังสิต 84 แขวงสนามบิน
เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
โทรศัพท์ 02 - 996 - 7392 - 4 โทรสาร 02 - 996 - 7395

คำนำ

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๓ มีบทบาทและภารกิจสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ หลักการสำคัญที่ คปก. ดำเนินการในการปฏิรูปกฎหมายคือ หลักความเป็นอิสระ หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน หลักความคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน หลักนิติธรรมและหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการดำเนินการบนพื้นฐานขององค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงานตามภารกิจหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคือยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน และกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ ๔ ปีคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายชุดแรกที่จะมีการปฏิรูปศาลแรงงาน เนื่องจากศาลแรงงานในประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปรับปรุงในด้านกระบวนการไต่สวนหาความจริงและการสร้างความเชี่ยวชาญของผู้พิพากษาศาลแรงงาน คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงเห็นควรปฏิรูปทั้งระบบ โดยได้เสนอไว้ในรอบการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ว่า **“ให้แยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม”**

หนังสือเล่มนี้ได้รวบรวมความเป็นมา การดำเนินการ งานศึกษาวิจัยค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตลอดจนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ อันเป็น

กระบวนการดำเนินงานที่จำเป็นและสำคัญของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย และได้มีบันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอต่อกรอบการยกร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ข้อเสนอต่อร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยการแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม และข้อเสนอแนะกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานและร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ที่เสนอโดยคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายไปยังอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายตระหนักว่ากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกระบวนการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเข้าถึงความยุติธรรมของคนทำงาน และเที่ยงธรรมต่อทุกฝ่าย แต่การแก้ไขปรับปรุงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปอย่างจริงจัง มิเช่นนั้นจะเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุและไม่อาจบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพแท้จริง คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายหวังว่าสังคมทุกภาคส่วน จะได้ตระหนักและขับเคลื่อนถึงภารกิจการปฏิรูปศาลแรงงานร่วมกันต่อไป

ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ฒ นคร
ประธานกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
๙ เมษายน ๒๕๕๘

สารบัญ

คำนำ ๓

โดย ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ฒ นคร ประธานกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

บทนำ ๗

โดย สุณี ไชยรส ประธานอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน

บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ๒๗

• ข้อเสนอกรอบการยกเว้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๙

• ภาพกิจกรรมและรับฟังความคิดเห็น ๓๗

• ข้อเสนอต่อร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
ว่าด้วยการแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม ๕๑

ข้อเสนอ เรื่อง กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน
และร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วย

การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๖๙

งานศึกษาวิจัย ๘๑

• เรื่อง...ปัญหาและข้อเสนอ
ต่อการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน ๘๓

โดย จิรสมัย ฒ นองคาย

• เรื่อง...การพัฒนากระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
ในระบบไต่สวน ๙๕

โดย ดร.ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์

ภาคผนวก พิมพ์ครั้งที่ ๑ ๑๑๙

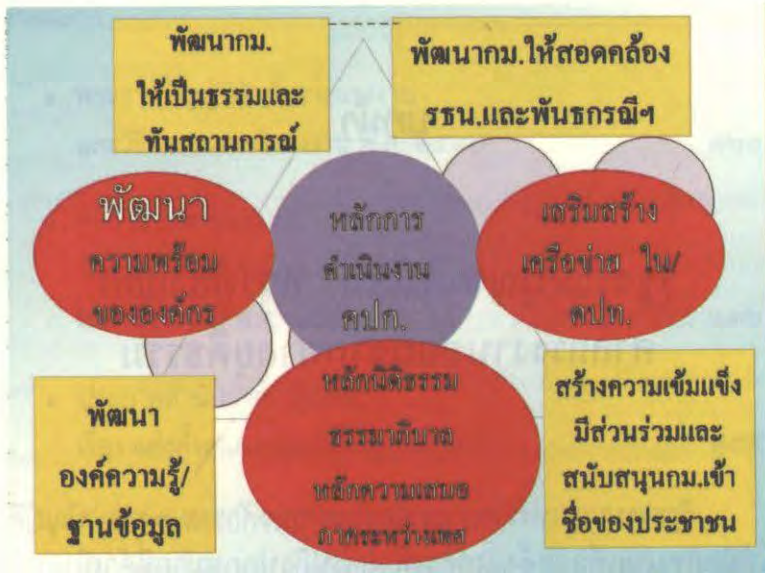
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ๑๒๐
- ข้อกำหนดศาลแรงงาน
ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณา
ในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ๑๓๖
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ๑๕๕
- คำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ๑๕๗
- คำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
เรื่อง ปรับปรุงองค์ประกอบคณะอนุกรรมการ
ปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ๑๕๙
- หนังสือ แผ่นพับ วีดิทัศน์
โดย คปก. ด้านสวัสดิการสังคม ๑๖๓

บทนำ

รัฐธรรมนูญฉบับใหม่...ควรต้องแยก ศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ บัญญัติให้มีกฎหมายเพื่อจัดตั้งองค์กรเพื่อการปฏิรูปกฎหมายที่ดำเนินการเป็นอิสระ เพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมายของประเทศ รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ และต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกฎหมายนั้นประกอบด้วย

โดยคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก) ชุดแรก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คปก. เป็นองค์กรหลักของชาติที่ดำเนินการเป็นอิสระในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายทั้งระบบ บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มุ่งขจัดความเหลื่อมล้ำ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม” ตามหลักการดำเนินการของ คปก.



คปก. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เร่งด่วนในการปฏิรูปกฎหมาย ช่วงแรก ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์หลักคือ ด้านกระบวนการยุติธรรมและการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ด้านกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน ซึ่งต้องปฏิรูปโดยเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน และมีประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศเชื่อมร้อยอยู่ในทุกประเด็นยุทธศาสตร์ ต่อมามีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เร่งด่วนเพิ่มเติมคือ ด้านเอกชนธุรกิจและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านหลักประกันธุรกิจ ด้านการปฏิรูปการศึกษา และด้านสื่อสารมวลชน โดยมีการตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องและคณะอนุกรรมการดำเนินการ

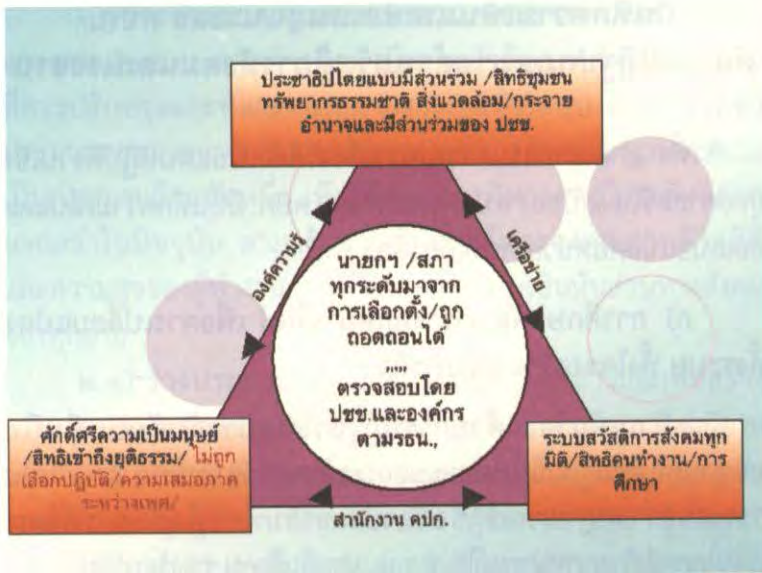
แนวคิดและทิศทางดำเนินงานของ คปก. ด้านสวัสดิการสังคม และแรงงาน

แนวคิดพื้นฐาน...คือการปฏิรูปกฎหมายทั้งระบบ ที่มุ่งให้ “คน” มีความมั่นคงทางสังคม ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมี โดยเสมอภาคกัน สามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีตั้งแต่ในครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ เมื่อรัฐและหน่วยงานของรัฐทุกระดับต้องกำหนดนโยบายและบังคับใช้กฎหมาย โดยมีเป้าหมายและเจตนารมณ์ที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชน ยึดหลักสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้หลักประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ยึดหลักกระจายอำนาจและให้ประชาชนมีส่วนร่วม รวมทั้งให้มีการตรวจสอบ บนหลักความโปร่งใสได้ตลอดทุกขั้นตอน ทั้งนี้ ยึดหลักการปรับปรุง และพัฒนากฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กติกาและอนุสัญญา ระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน

กลุ่มเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของการปฏิรูประบบสวัสดิการสังคม เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนนั้น **ต้องเน้นที่คนทำงานในทุกรูปแบบ คือข้อต่อสำคัญ** จึงต้องพัฒนาและปฏิรูประบบประกันสังคมให้ครอบคลุม คนทำงานกว้างขวางที่สุด มีความเป็นอิสระ โปร่งใส และตระหนักถึง ความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม เพราะจะทำให้คนทำงานสามารถดูแลตนเอง ครอบคลุม รวมถึงเด็กเล็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยได้ แต่ในขณะเดียวกัน สังคมต้องเปลี่ยนแนวคิดว่า คนทำงานแต่ละคนและแต่ละครอบครัว เป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลสวัสดิการของตนเอง และรัฐมีหน้าที่ สงเคราะห์ผู้ยากลำบากเท่านั้น แต่ต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่ของรัฐ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งทุกภาคส่วนในสังคม ในการร่วมกันจัดให้มีและพัฒนาสวัสดิการสังคมทั้งระบบ

ในการปฏิรูปกฎหมายทั้งระบบ คปก. ด้านสวัสดิการสังคมและ
แรงงานพิจารณาตรวจสอบและพัฒนากฎหมายทั้งกฎหมายหลัก
กฎหมายลำดับรอง โดยให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการร่างกฎหมาย
เนื้อหาของกฎหมาย ผลการบังคับใช้ จนถึงการวินิจฉัยและการตีความ
บนฐานความเชื่อมั่นว่า กฎหมายไม่ได้เพียงอยู่ในความรับผิดชอบ
ของรัฐบาล รัฐสภาและนักกฎหมายเท่านั้น แต่เป็นผลประโยชน์
เกี่ยวข้องและเป็นความรับผิดชอบของประชาชนทุกคนด้วย การปฏิรูป
กฎหมายจึงไม่สามารถปฏิรูปเฉพาะตัวบทกฎหมายเท่านั้น แต่เป็น
หน้าที่ที่ประชาชน ต้องมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม กำหนด พัฒนา
ตรวจสอบ และติดตามการบังคับใช้ คปก. จึงมีบทบาทหน้าที่
โดยตรง ในการส่งเสริมสนับสนุนการเข้าชื่อเสนอกฎหมาย
ของประชาชน ซึ่งถือเป็นหลักประชาธิปไตยทางตรงตามรัฐธรรมนูญ
โดยต้องสนับสนุนความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมทุกระดับ
ของประชาชน ชายหญิงและทุกเพศสภาพ

คปก. ด้านสวัสดิการสังคมและแรงงานวิเคราะห์ตามยุทธศาสตร์
ภาพรวมของ คปก. ที่ต้องทำงานโดยมีมิติเชื่อมโยงทุกประเด็นยุทธศาสตร์
และกำหนดแผนดำเนินงานในช่วงเวลา ๔ ปีแรก โดยมี “เครือข่าย”
“องค์ความรู้” และ “บุคลากรสำนักงาน คปก.” เป็นพลังสนับสนุน
การทำงานที่สำคัญ



ในประเด็นยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน คปภ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง ๔ คณะที่ทำงานเป็นอิสระ และจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเสนอโดยตรงต่อ คปภ. แต่เนื้อหาและทิศทางการทำงานประสานกัน ผ่านกรรมการปฏิรูปกฎหมายที่รับผิดชอบด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน กล่าวคือ คณะกรรมการพิจารณาและปรับปรุงกฎหมายด้านสวัสดิการสังคม คณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน คณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านคุ้มครองผู้เสียหายจากการรับบริการสาธารณสุข และคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านประชาคมอาเซียน

บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะของ คปก. ต่อการปฏิรูปกฎหมายด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน

ทั้ง ๔ คณะกรรมการเฉพาะเรื่องได้ดำเนินแผนปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ใน ๔ ปีของ คปก. ชุดแรก โดย คปก. มีบันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ก) การศึกษาพัฒนาร่างกฎหมายใหม่ เพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งระบบ ทั้งโครงสร้าง ของภารกิจ

๑) กฎหมายว่าด้วยการปฏิรูประบบประกันสังคม ซึ่งเป็นรากฐานของคนทำงานทั้งในและนอกระบบหลายสิบล้านคน และยังเป็น การเสนอร่างกฎหมายเข้าชื่อของประชาชนที่ควรได้รับการพัฒนา ให้ไปไกลกว่าร่างกฎหมายแก้ไข พ.ร.บ. ประกันสังคม ของรัฐบาลหลายยุค แต่สภาผู้แทนฯลงมติไม่รับหลักการร่างกฎหมายเข้าชื่อของประชาชน สมัยรัฐบาลคุณยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ทำให้ร่างกฎหมายของประชาชนตกไป เมื่อมีการรัฐประหารและยุบสภาฯ ร่างกฎหมายดังกล่าวก็ถูกเสนอ โดยคณะรัฐมนตรี พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา จนผ่านสภานิติบัญญัติ แห่งชาติแล้ว รอมีผลบังคับใช้ โดยไม่ได้ปฏิรูประบบประกันสังคม อย่างแท้จริง คปก.ด้านสวัสดิการสังคมได้เกาะติดเรื่องนี้ทั้งการศึกษา การรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วนอย่างกว้างขวาง และการทำงาน กับเครือข่ายต่างๆ อย่างต่อเนื่อง คปก. มีบันทึกความเห็นและ ข้อเสนอแนะหลายฉบับต่อรัฐบาล และสภาฯ เพื่อยืนยันความจำเป็น และความสำคัญที่ต้องปฏิรูปโครงสร้างและรูปแบบของสำนักงาน ประกันสังคมให้เป็นอิสระจากส่วนราชการ ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ และให้ ตรา พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะขึ้นใหม่

๒) ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน และร่าง พ.ร.บ. บริหารแรงงาน พ.ศ.จากการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรปรับปรุงและพัฒนากฎหมายแรงงานทั้งระบบ โดยการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงาน และแยกร่าง พ.ร.บ. บริหารแรงงาน พ.ศ. เป็นกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง เพื่อให้สามารถบริหารงานมีประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบัน สามารถส่งเสริมและคุ้มครองคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุขของผู้ทำงาน รวมทั้งส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนทางสังคมของทุกฝ่าย

๒.๑) ร่างประมวลกฎหมายแรงงาน มีเจตนารมณ์เพื่อสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน สาระสำคัญคือ เปลี่ยนนิยามของ “นายจ้าง” กับ “ลูกจ้าง” ซึ่งมีความแตกต่างกันในกฎหมายแต่ละฉบับ และไม่ครอบคลุมผู้ทำงานทั้งหมด มาเป็น “ผู้จ้างงาน” และ “ผู้ทำงาน” รวมทั้งให้มีมาตรฐานการจ้างงานและการคุ้มครองผู้ทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ปรากฏจากการเลือกปฏิบัติ โดยการบริหารภาครัฐจะต้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของประชาชน การพัฒนา กำลังคน การแรงงานสัมพันธ์ และพัฒนาความสัมพันธ์ของระบบพหุภาคี เพื่อให้เกิดความทั่วถึง เป็นธรรม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยการมีส่วนร่วมและตัดสินใจของผู้แทนผู้ทำงาน ผู้แทนผู้จ้างงานหรือผู้ประกันตน กับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้มีผลประโยชน์ร่วมกัน

๒.๒) ร่างพระราชบัญญัติการบริหารแรงงาน พ.ศ.

เป็นการดำเนินการตามบทบัญญัติและเจตนารมณ์แห่งประมวลกฎหมายแรงงานโดยกำหนดบทบาทของภาครัฐในการบริหารกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของประชาชน และกำหนดให้มีคณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการตามวิธีการที่บัญญัติไว้

นอกจากนี้ ให้อำนาจหน่วยงานของรัฐและคณะกรรมการร่วมบริหารภาครัฐด้านแรงงาน สามารถกำหนดมาตรการทางสังคม หรือ มาตรการอื่นใดที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิของพนักงาน และเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นการละเมิดสิทธิ

๓) ข้อเสนอให้บัญญัติในร่างรัฐธรรมนูญเพื่อการปฏิรูปศาลแรงงาน... โดยการแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม โดยมีเหตุผล และความจำเป็นที่ควรต้องแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม ดังนี้

- **คดีแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป** เพราะเป็นข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการจ้างงานและสิทธิทางด้านแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ซึ่งนายจ้างกับลูกจ้างนั้นมีความไม่เท่าเทียมกัน จึงมุ่งให้ศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษ นอกจากนี้ ข้อพิพาททางแรงงานเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน ปัญหาแรงงานมีความสำคัญและซับซ้อนจึงจำเป็นต้องมีผู้พิพากษาที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านแรงงาน โดยการมีส่วนร่วมของผู้พิพากษาสมทบ ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อีกทั้งการดำเนินคดีต้องเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกัน โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน ตลอดจนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีพิจารณาคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยกำหนดวิธีพิจารณาคดีแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ

- **กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานควรเป็นระบบไต่สวนหาความจริง**

ในทางปฏิบัติวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานยังมีข้อจำกัดหลายประการ จำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการพิจารณาคดีให้ศาลเป็นผู้ทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ช่วยเหลือศาลแรงงาน ตามระบบไต่สวนหาความจริง โดยจะต้องวางแนวทางให้ศาลชั้นต้นมีลักษณะเป็นศาล

พิจารณา (Trial Court) ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้อเท็จจริงยุติที่ศาล
ชั้นต้น อันสอดคล้องกับหลักการที่ให้ศาลฎีกามีอำนาจพิจารณาพิพากษา
เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น

- ระบบการบริหารข้าราชการตุลาการ

ศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษด้านแรงงานจำเป็นต้องมีผู้พิพากษาที่มี
องค์ความรู้และทักษะเฉพาะ ตลอดจนต้องมีการส่งเสริมบทบาท
และความก้าวหน้าแก่ผู้พิพากษาที่มีความสนใจหรือมีความสามารถ
ด้านแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง
และมีความมั่นคงก้าวหน้า เนื่องจากระบบที่เป็นอยู่ยังไม่อาจสร้าง
ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้

ส่วนกรณีที่รัฐบาลกำลังมีการเสนอดังศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ
แผนกคดีแรงงานเพิ่มขึ้นอีกชั้นหนึ่งนั้น คปก. เห็นว่าไม่ใช่การแก้ปัญหา
ที่แท้จริง และทำให้เพิ่มขึ้นตอนของคดีมากยิ่งขึ้น ไม่สอดคล้อง
กับเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน

๔) บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะเรื่องแนวทางจัดทำร่าง
กฎหมายกลางเพื่อระบบสวัสดิการสังคม จากการศึกษาพบว่า
มีกฎหมายประมาณ ๗๐ ฉบับที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมอยู่ใน
ความรับผิดชอบของหน่วยงานรัฐ ๑๙ กระทรวง แต่ยังมีข้อจำกัด
ในการดูแลไม่ทั่วถึง และไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ รวมทั้งมีความลักลั่น
ไม่เสมอภาคกันในทุกช่วงอายุนับตั้งแต่เกิดจนตาย/ในช่วงวัยเด็กและ
เยาวชน อาทิ สุขภาพ การศึกษา ฯลฯ/ในช่วงวัยทำงาน อาทิ รายได้
การมีงานทำ/ในช่วงวัยเกษียณอายุ การดูแลผู้สูงอายุ/การดูแลคนพิการ/
การคุ้มครอง ดูแลกลุ่มพิเศษ เช่น คนจน ผู้ด้อยโอกาส คนไร้สัญชาติ
ผู้พันโทษ ฯลฯ

๕) การพัฒนาร่างข้อตกลงอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน ประชาคมอาเซียนที่จะเกิดขึ้นในปี ๒๕๕๘ ให้ความสำคัญประชาคมอาเซียนทั้งสามด้านหลักควบคู่ไปด้วยกัน คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคง ประชาคมเศรษฐกิจ และประชาคมด้านสังคมวัฒนธรรม ขณะที่ประเทศไทยและสมาชิกอาเซียนยังเน้นแต่ประชาคมเศรษฐกิจ ละเลยการเตรียมการด้านสังคม โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและสิ่งแวดล้อม คปก. จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านประชาคมอาเซียน เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัญหา การทำงานร่วมกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ และประสานความร่วมมือทั้งกับภาครัฐภาคประชาสังคมและองค์การระหว่างประเทศในการพัฒนามาตรฐานแรงงานเดียวในประเทศกลุ่มอาเซียน และจัดทำร่างข้อตกลงอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน หลังจากรับฟังความเห็นจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ภาคประชาสังคม ทั้งในประเทศและในภูมิภาคอาเซียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และความไม่เป็นธรรม

สาระสำคัญของร่างข้อตกลงอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิคนทำงาน เป็นข้อตกลงที่มีสภาพบังคับทางกฎหมายมุ่งคุ้มครองสิทธิคนทำงานทุกคน (Workers) ไม่ว่าจะเป็นคนทำงานในประเทศหรือแรงงานข้ามชาติต้องได้รับความคุ้มครองเหมือนกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนที่คนทำงานทุกคนต้องได้รับความคุ้มครองตามร่างข้อตกลงฯ นี้เป็นมาตรฐานร่วมเดียวกันในอาเซียน ทั้งนี้กำหนดให้มีการจัดตั้งกลไกเฉพาะในรูปแบบของ “คณะกรรมการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิคนทำงาน” มีอำนาจรับและตรวจสอบเรื่องร้องเรียนจากบุคคลหรือผู้แทนบุคคล รวมทั้งทบทวนรายงานของรัฐบาลีและให้ความเห็นข้อเสนอแนะซึ่งเป็นการพัฒนากลไกด้านคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่สำคัญ เนื่องจากความตกลงอื่นๆ ของอาเซียนไม่ได้กำหนดไว้ โดยที่คณะกรรมการดังกล่าวจะมาจากผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิแรงงาน

จากประเทศสมาชิกอาเซียนที่เป็นภาคีข้อตกลงนี้ และต้องดำเนินงานโดยอิสระ

๖) ปฏิรูปกฎหมายสิทธิและสวัสดิการผู้สูงอายุ: “ร่าง พ.ร.บ. **คุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พ.ศ.**” ด้วยสถานการณ์โครงสร้างประชากรที่มีผู้สูงอายุจำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องดีที่คนอายุยืนและมีประสบการณ์มีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการผู้สูงอายุ ทั้งการดูแลสุขภาพ เงินออม การดูแลจากครอบครัวและชุมชน มีกระจัดกระจาย หลายรูปแบบ อีกทั้งยังอยู่ในความรับผิดชอบของหลายกระทรวง คปก. ด้านสวัสดิการสังคม จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องศึกษาและทบทวนกฎหมายเดิมคือ พ.ร.บ. ผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะจากองค์กรผู้สูงอายุ ภาคประชาสังคม และ หน่วยงานรัฐ เพื่อร่างกฎหมายใหม่ให้มีความครอบคลุม และมีประสิทธิภาพกว่าเดิม

หลังจากมีเวทีรับฟัง ๔ ภาค นำมาร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองและส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พ.ศ. เพื่อรับฟังความเห็นอีก ซึ่งในที่สุด คปก. มีมติเห็นชอบ “**บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง แนวทางการตรากฎหมายว่าด้วยสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ พร้อม ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองและส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พ.ศ.**” โดยมีเจตนารมณ์และหลักการสำคัญ ๓ ประการ คือ หลักการขยายการคุ้มครองสิทธิและเข้าถึงสิทธิของผู้สูงอายุ หลักการกระจายอำนาจในการจัดโครงสร้างคณะกรรมการคุ้มครองฯ และคณะกรรมการบริหารจัดการกองทุน ให้มีระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น และหลักการการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ภาคประชาสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานรัฐ เอกชน

๗) การสร้างหลักประกันที่เป็นธรรมในการคุ้มครองผู้เสียหายจากบริการทางสาธารณสุข

ประชาชนได้เข้าชื่อเสนอร่างกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้เสียหายจากการรับบริการสาธารณสุขต่อรัฐสภา และรัฐบาลได้ยืนยันรับรองให้นำสู่การพิจารณาต่อไปได้ แต่ผ่านไปหลายปีรัฐบาลก็ไม่เสนอร่างกฎหมาย สภาผู้แทนราษฎรก็ยังคงไม่พิจารณาร่างกฎหมายดังกล่าว ประกอบกับเรื่องนี้มีกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหลายกลุ่มที่มีมุมมองแตกต่างกันมากก่อให้เกิดความขัดแย้งในสังคม คปก. จึงแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านการคุ้มครองผู้เสียหายจากการรับบริการสาธารณสุข เป็นการเฉพาะ เพื่อศึกษาและจัดทำร่างกฎหมายฯ อีกฉบับหนึ่ง โดยได้นำร่างกฎหมายดังกล่าวรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มสมาชิกวิชาชีพต่างๆทางสาธารณสุข กลุ่มผู้เสียหาย ผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม นักวิชาการ เพื่อหาทางผ่าทางตันที่มีมุมมองแตกต่างกันสู่ความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่อไป และ คปก. ได้นำเสนอร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองผู้เสียหายจากการรับบริการสาธารณสุข พ.ศ. ฉบับ คปก. ต่อรัฐบาล สภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสภาปฏิรูปแห่งชาติแล้ว มีแนวโน้มที่ดีขึ้นเรื่อยๆว่า สังคมไทยยอมรับทิศทางที่ต้องมีการปฏิรูปเรื่องนี้ด้วยการมีกฎหมายรับรองให้มีกองทุนที่เยียวยาผู้เสียหายให้รวดเร็วและเป็นธรรมขึ้น โดยไม่ต้องพิสูจน์ความถูกผิด และมีระบบที่พัฒนาเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีควบคู่กัน

๘) กรณีเงินอุดหนุนเลี้ยงดูเด็กเล็กถ้วนหน้า คปก. ศึกษา ร่วมกับภาคประชาชนหลายองค์กร และองค์การยูนิเซฟ มีข้อเสนอให้รัฐบาลจัดสวัสดิการเงินอุดหนุนเลี้ยงดูเด็กเล็กถ้วนหน้า ในเด็กช่วงอายุ ๐-๖ ปี คนละ ๖๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน เพราะการเลี้ยงดูเด็กเล็กในช่วงวัยนี้มีความสำคัญต่อพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาของเด็ก เพื่อสร้างความพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบ

การศึกษา และการเจริญเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ การจัดสวัสดิการสำหรับเด็กเล็กถือเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวที่นอกจะให้ผลดีต่อเด็กแล้ว ยังส่งผลต่อสังคมที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

ทั้งนี้ การจัดสรรเงินอุดหนุนเลี้ยงดูเด็กเล็กควรให้แบบถ้วนหน้าแก่เด็กเล็กทุกคน ถือเป็นสวัสดิการสังคม และประเทศไทยยังไม่มีฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่ยากจนดีเพียงพอ การเลือกกลุ่มเป้าหมายเฉพาะครอบครัวที่ยากจนหรืออยู่ในความเสี่ยงที่จะยากจน จะมีปัญหาการเข้าไม่ถึงของกลุ่มเป้าหมายแท้จริง (exclusion error) ทำให้เกิดการตกหล่นของเด็กที่ยากจนจริงๆ หรือการให้แบบตั้งเงื่อนไข เช่น กำหนดให้พ่เด็กต้องมารับวัคซีน จะเป็นสร้างอุปสรรคให้แก่ครอบครัวที่ยากจนในการได้รับสิทธิที่จะรับเงินอุดหนุนเลี้ยงดูเด็กเล็ก จะเห็นได้จากการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุในระยะแรกที่กำหนดให้เฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่ยากจน พบว่ามีปัญหาเกณฑ์การคัดเลือกไม่ชัดเจนทำให้ยากต่อการคัดเลือกผู้สูงอายุที่ยากจน จนพัฒนามาเป็นแบบถ้วนหน้าในปัจจุบัน

ข) บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะของ คปก. ต่อกฎหมายลำดับรอง และการบังคับใช้กฎหมายด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน เช่น

...การบังคับใช้พระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่กฎหมายมีผลบังคับใช้แล้ว แต่ไม่มีการดำเนินการใดๆ จนถึงปัจจุบัน

...การเร่งรัดจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมทั้ง คปก. มีข้อเสนอแนะต่อเนื้อหา

...ความเห็นและข้อเสนอแนะเรื่องกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน และร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.

...ความเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อการจัดทำร่างกฎกระทรวง
คุ้มครองแรงงานประมงทะเล พ.ศ. (เสนอ ๒ ฉบับ)

ค) ข้อเสนอแนะต่อร่างกฎหมายเข้าชื่อของประชาชนที่เข้าสู่
การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร และการเสริมสร้างความเข้มแข็ง
ของประชาชนในกระบวนการร่างกฎหมาย

จากการที่มีการยุบสภาผู้แทนราษฎรที่ผ่านมาสองครั้ง แต่แต่ละครั้ง
มีผลทำให้ร่างกฎหมายทั้งหมดที่ค้างอยู่ขั้นตอนของรัฐสภาต้องตกไป
เว้นแต่รัฐบาลใหม่ยืนยันให้นำสู่การพิจารณาต่อและรัฐสภาเห็นชอบ
ในบรรดากฎหมายที่ต้องตกไปนั้น มีกฎหมายเข้าชื่อของประชาชน
หลายฉบับ คปก. จึงได้จัดการรับฟังความคิดเห็นเร่งด่วนจากกลุ่มต่างๆ
ที่เกี่ยวข้อง และมีมติให้ยืนยันร่างกฎหมายเข้าชื่อของประชาชนทุกฉบับ
ในการเปิดสภาทั้งสองครั้งดังกล่าว ในกฎหมายด้านสวัสดิการสังคม
และแรงงาน เช่น ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้เสียหายจากการรับบริการสาธารณสุข
พ.ศ. ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพการสาธารณสุข พ.ศ.
ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพแพทย์แผนไทย พ.ศ. ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. และร่าง พ.ร.บ.
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ร่าง พ.ร.บ. กองทุนพัฒนา
สื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ พ.ศ. นอกจากนี้จัดให้มีกระบวนการ
เรียนรู้ร่วมกันหลายเครือข่ายในการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร
ประชาชน และผลักดันเรื่องกฎหมายเข้าชื่อของประชาชนร่วมกัน เพราะ
สาระสำคัญคือ ร่างกฎหมายเข้าชื่อของประชาชนมีรัฐธรรมนูญและ
กฎหมายรับรองให้สามารถมีผู้แทนประชาชนเป็นกรรมาธิการวิสามัญ
ในการพิจารณาร่างกฎหมายในสภา ๑ ใน ๓

อันที่จริงแล้ว ภาคประชาชนเตรียมการเข้าชื่อเสนอร่างกฎหมาย
ที่ คปก. พัฒนาจัดทำขึ้นหลายฉบับ แต่เนื่องจากการยุบสภา ทำให้

สมบัติห้องสมุดรัฐสภา

กระบวนการเข้าชื่อเสนอร่างกฎหมายหยุดชะงักไปจากการตีความของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติในปัจจุบัน ทั้งที่ พ.ร.บ. การเข้าชื่อกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๖ ยังมีผลบังคับใช้อยู่

ง) ข้อเสนอแนะต่อร่างกฎหมายของรัฐบาลที่เข้าสู่สภาฯ เช่น ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ร่าง พ.ร.บ.พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.

จ) ข้อเสนอแนะต่อกระบวนการพิจารณากฎหมายของสภาผู้แทนราษฎร เช่น กรณีสภาผู้แทนราษฎรไม่รับหลักการร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับเข้าชื่อของประชาชน

กระบวนการทำงาน

๑) การพัฒนาองค์ความรู้ จากผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาวิจัย โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จากเครือข่าย ราชบัณฑิตยสถาน นักวิชาการ ทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคมมาร่วมทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ

ในส่วนงานศึกษา วิจัย มีการจัดทำรายงานการศึกษาวิจัยแล้ว ๗ เรื่อง ด้านกฎหมายสวัสดิการสังคม ๒ เรื่อง คือ

- การศึกษาระบบสวัสดิการสังคม (ผ่านกฎหมาย ๖๒ ฉบับ ๑๗ กลุ่ม) และการศึกษากำหนดกฎหมายกลางในการจัดสวัสดิการสังคม

- ด้านกฎหมายแรงงาน ๓ เรื่องคือ การประมวลกรณีศึกษากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน การศึกษาเพื่อจัดทำร่างประมวลกฎหมายแรงงาน และ การพัฒนากระบวนการวิधिพิจารณาคดีแรงงาน ในระบบได้สวนของประเทศไทย

- ด้านประชาคมอาเซียน มี ๒ เรื่อง คือแนวทางพัฒนามาตรฐานแรงงานในประชาคมอาเซียน และ การศึกษาวิจัยและจัดทำข้อเสนอ กลไกที่เหมาะสม สำหรับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานอาเซียน



๒) การรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วน และการทำงานร่วมมือ ขับเคลื่อนผลักดันข้อเสนอแนะ ของ คปก. กับองค์กรเครือข่าย ทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม ทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ทุกความเห็นและข้อเสนอแนะของ คปก. จะผ่านกระบวนการรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วนโดยคณะกรรมการเฉพาะเรื่องแต่ละคณะ อีกทั้งมีการทำงานร่วมกับประชาชนในการจัดทำร่างกฎหมายเข้าชื่อของประชาชน หรือร่างกฎหมายฉบับ คปก. และรณรงค์เผยแพร่ต่อสาธารณะ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานประสานกับสื่อมวลชน ที่มีการนำเสนอข่าว จัดรายการที่นำเสนอสาระสำคัญของข้อเสนอแนะ จนถึง การนำเสนอให้สังคมมีการวิพากษ์วิจารณ์ร่างกฎหมายแต่ละฉบับ ในสังคม อาทิ ร่าง พ.ร.บ. คุ่มครอง ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ พ.ศ. ร่าง พ.ร.บ. คุ่มครองผู้เสียหายจากการรับบริการ สาธารณสุข พ.ศ. ร่าง พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ.

ข้อค้นพบและบทสรุป ...พลังประชาชน คือ พลังอำนาจที่แท้จริงในการปฏิรูปกฎหมาย

ในช่วงที่ผ่านมา คปก. ด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน โดยความร่วมมือกับองค์กรเครือข่าย ผ่านการศึกษา และรับฟังความเห็นทุกภาคส่วน แม้จะเสนอให้ คปก. จัดทำบันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะได้มากพอสมควร จนถึงมีการพัฒนาร่างกฎหมายใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิรูปกฎหมายเชิงโครงสร้างทั้งระบบ ได้หลายกรณี และสามารถสร้างกระแสแรงคึกในสังคมให้สนใจประเด็นการปฏิรูปกฎหมายด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน แต่อาจกล่าวได้ว่า การปฏิรูปกฎหมายด้านสวัสดิการสังคมและแรงงานยังไม่สามารถบรรลุผลตามความมุ่งหวังทั้งของประชาชน และเจตนารมณ์ของ คปก. ได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยบันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของ คปก. ยังไม่ได้รับการตอบสนองจากรัฐบาลและรัฐสภา

อย่างไรก็ตาม คปก. เชื่อมั่นว่า การที่ประชาชนร่วมคิด ริเริ่ม กฎหมาย ร่วมพัฒนาและตรวจสอบกฎหมายด้วยตัวเอง คือหัวใจ ในการสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชน ทำให้เกิดกระบวนการ ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล โดยเฉพาะการทำงานด้านกฎหมาย ของหน่วยงานรัฐ และรัฐสภา ตั้งแต่กระบวนการร่างเนื้อหากฎหมาย การบังคับใช้ และการวินิจฉัยตีความกฎหมาย จนถึงเนื้อหาในรัฐธรรมนูญ ด้วยหนทางนี้จึงจะนำไปสู่การปฏิรูปกฎหมายทั้งระบบ ที่มีอุดมการณ์ และทิศทางที่ชัดเจนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทั้งสังคม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม มีความเสมอภาค และก่อให้เกิดผลที่ดีต่อสังคมและ มนุษยชาติโดยรวม นั่นคือการพัฒนาสวัสดิการสังคมและการคุ้มครอง แรงงานทั้งระบบ โดยมีการคุ้มครองสิทธิคนทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นหุ้นส่วนของสังคมร่วมกันอย่างแท้จริง

ขอส่งท้ายด้วย “ข้อเสนอกรอบรัฐธรรมนูญ..โดย คปก.” (บางส่วน)

- บททั่วไป... สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค สิทธิ และเสรีภาพ ที่ได้รับรองไว้ตามรัฐธรรมนูญ และตามพันธกรณีระหว่าง ประเทศ ด้านสิทธิมนุษยชนย่อมได้รับความคุ้มครอง

- ประชาชนชาวไทย ประกอบด้วยบุคคลที่มีความเป็น พหุเชื้อชาติ และไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ ในความคุ้มครอง แห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน

- ด้านสิทธิในสวัสดิการสังคม

ยืนยันให้คงหลักการสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ๒๕๕๐ เรื่องสิทธิ ด้านผู้สูงอายุ สิทธิคนทำงาน สิทธิเด็ก สิทธิคนพิการ สิทธิแรงงาน สิทธิ ในการศึกษา สิทธิได้รับบริการสาธารณสุข ฯลฯ

และเพิ่มเติมให้บุคคลมีสิทธิได้รับการคุ้มครองและเยียวยา ความเสียหายที่ได้รับจากการบริการสาธารณสุข ตลอดจนได้รับการ พิจารณาคดีอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

นอกจากนี้ มีข้อเสนอให้เพิ่มเติมในแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ “รัฐมีหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชนทุกคน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคม ทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับอย่างเหมาะสม มีคุณภาพ มีการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ มีประสิทธิภาพ มีการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน และต้องมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนและทุกระดับ ในการจัดสวัสดิการสังคม”

- ด้านศาลและกระบวนการยุติธรรม

ให้แยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม

ดังนั้น ข้อเสนอของ คปก. ที่ให้บัญญัติในร่างรัฐธรรมนูญเพื่อการปฏิรูปศาลแรงงาน... โดยการแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม ถือว่าเป็นความจำเป็นและมีเหตุผลรองรับอย่างชัดเจน เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานในการพิจารณาคดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน เพราะคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป ซึ่งนายจ้างกับลูกจ้างนั้นมีความไม่เท่าเทียมกัน จึงมุ่งให้ศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษ ที่ต้องมีกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นระบบไต่สวนหาความจริง ให้ศาลเป็นผู้ทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน โดยจะต้องวางแนวทางให้ศาลชั้นต้นมีลักษณะเป็นศาลพิจารณา (Trial Court) ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้อเท็จจริง

ยุคที่ศาลชั้นต้น และมีระบบการบริหารข้าราชการตุลาการเป็น
การเฉพาะของศาลแรงงาน มีผู้พิพากษาที่มีองค์ความรู้และทักษะเฉพาะ
และมั่นคงก้าวหน้า ส่วนกรณีที่รัฐบาลกำลังมีการเสนอดังศาลอุทธรณ์
คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานเพิ่มขึ้นอีกชั้นหนึ่งนั้น คปก. เห็นว่า
ไม่ใช่การแก้ปัญหาที่แท้จริง และทำให้เพิ่มขึ้นตอนของคดีมากยิ่งขึ้น
ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน

สุณี ไชยรส

ประธานอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน

๑๔ เมษายน ๒๕๕๘



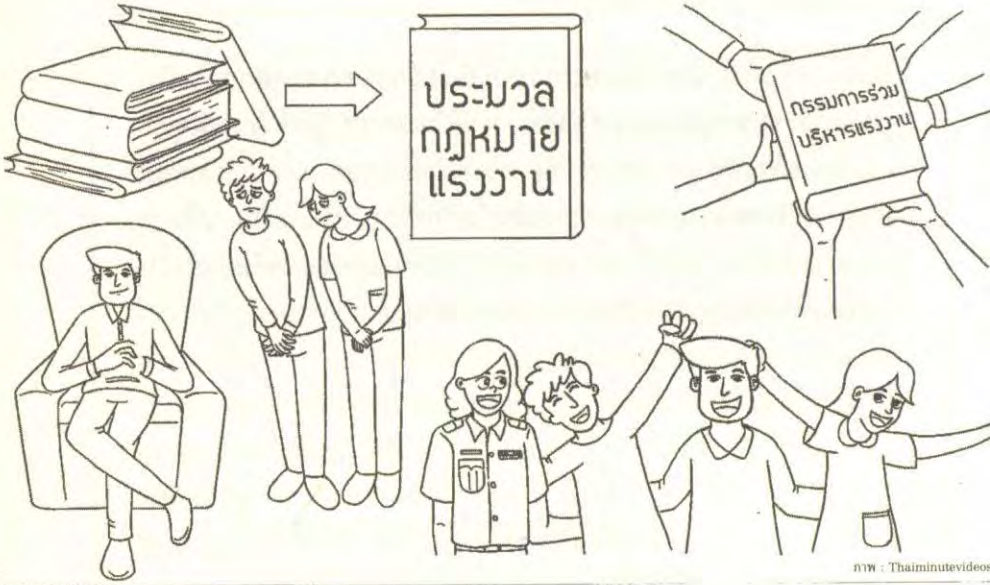
ด้านสวัสดิการสังคม
และแรงงาน



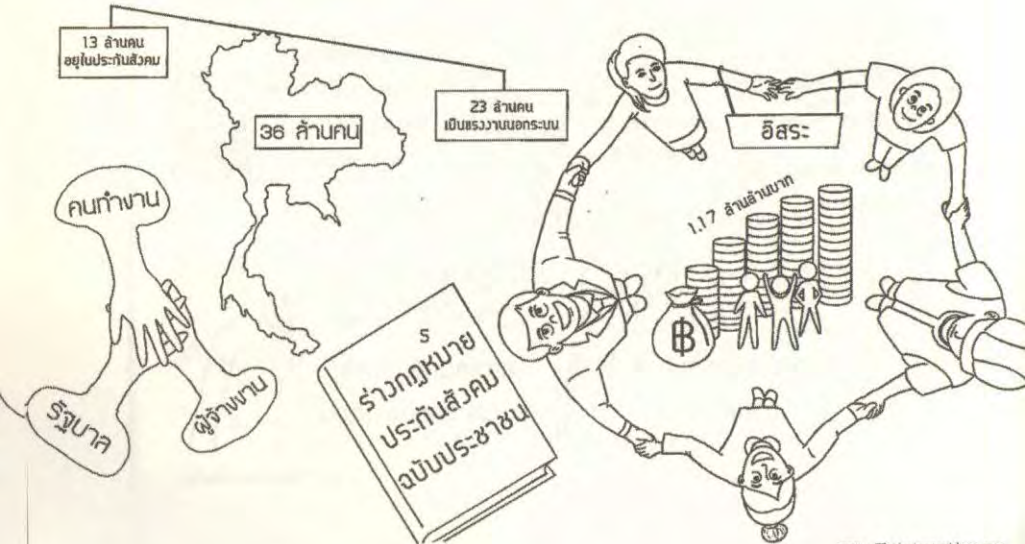
คณะกรรมการด้าน
การคุ้มครองผู้เสียหาย
จากการรับบริการ
สาธารณสุข



ภาพ : Thaiminutevideos.com



ภาพ : Thaiminutevideos



ภาพ : Thaiminutevideos.com

ปฏิรูปศาลแรงงาน

บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

๑. ข้อเสนอกรอกรายกร่างรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย

๒. ข้อเสนอต่อร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
ว่าด้วย การแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม

๓. ข้อเสนอเรื่องกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน
และร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการ
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.



ปฏิรูปศาลแรงงาน



กปรค
Law Reform Commission of Thailand

บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ

โดย
คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
จากศาลแรงงานถึงศาลยุติธรรม

เรื่อง...

ข้อเสนอกรอปรการยกร่างรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ

เรื่อง ข้อเสนอกรอบการยกย่องรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๑. ความเป็นมา

๑.๑ บทบาทและภารกิจคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย¹

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.) เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐว่าด้วยกฎหมายและการยุติธรรม ที่บัญญัติให้รัฐต้องจัดทำกฎหมายจัดตั้งองค์กรเพื่อการปฏิรูปกฎหมายที่ดำเนินการเป็นอิสระในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายของประเทศ รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ โดยต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกฎหมายนั้นประกอบด้วย ซึ่งต่อมารัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยบัญญัติให้มีคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายขึ้นคณะหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิรูปกฎหมาย ซึ่งกำหนดให้การปฏิรูปกฎหมาย หมายถึงการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมายของประเทศให้เกิดความเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติการตามกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย การวินิจฉัยกฎหมาย การร่างกฎหมาย หรือการปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย

¹ พระราชบัญญัติคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๓. มาตรา ๔ และมาตรา ๑๙.

ทั้งระบบ โดยคำนึงถึงหลักการดำเนินการ ๗ ด้าน คือ หลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หลักความเป็นอิสระ หลักนิติธรรมและหลักธรรมาภิบาล หลักการดำเนินการบนพื้นฐานขององค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน หลักความคุ้มค่า และส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน และหลักความสอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงของประเทศและอารยประเทศ

ด้วยหลักการข้างต้น กฎหมายได้บัญญัติให้คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมีอำนาจหน้าที่ในการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ทางวิชาการ วิจัยและสนับสนุนการวิจัย เพื่อประโยชน์ในการวางเป้าหมาย นโยบายและจัดทำแผนงานโครงการหรือมาตรการต่างๆ ในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายของประเทศ รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน เมื่อดำเนินการแล้ว ให้มีหน้าที่เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับแผนการให้มีกฎหมาย การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย โดยพิจารณาภาพรวมของกฎหมายในเรื่องนั้นหรือกลุ่มกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่มีความสัมพันธ์กันและเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการตรากฎหมายที่จำเป็นต่อการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (แผนนิติบัญญัติ)

นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่ในการเสนอความเห็นและข้อสังเกตต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาเกี่ยวกับร่างกฎหมายฉบับหนึ่งฉบับใดที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ศาล องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หรือประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินการในการร่างกฎหมายของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง รวมตลอดถึงปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๒ วัตถุประสงค์ในการจัดทำข้อเสนอกรอบการยกร่างรัฐธรรมนูญ

ภายหลังมีการยกเลิกการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และเข้าสู่กระบวนการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ ได้มีกระแสของการปฏิรูปจากทุกภาคส่วนในสังคมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและแก้ไข

ปัญหาของประเทศในด้านต่างๆ ที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน โดยจุดเริ่มต้นคือการยกร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ที่จะเป็นธรรมนูญสูงสุดในการกำหนดกติกาและทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการปกครองประเทศในแต่ละด้าน

โดยที่คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายเป็นกลไกที่เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้มีการปฏิรูปกฎหมายของประเทศทั้งระบบและปฏิรูปกฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ เห็นว่ากระบวนการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ เป็นกระบวนการหรือจุดเริ่มต้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางกรอบการปกครองประเทศ ในด้านต่างๆ ตลอดจนเป็นกลไกสำคัญในการปกป้องและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนในฐานะเจ้าของอำนาจที่แท้จริง จึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือผลักดันข้อเสนอที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปประเทศ อันเป็นหลักในการทำงานที่สำคัญของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายนับแต่เริ่มก่อตั้งองค์กรตั้งนั้น เมื่อประเทศเข้าสู่ช่วงเวลาแห่งการปฏิรูปประเทศอันมีกระบวนการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่เป็นกระบวนการหนึ่งด้วย คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย จึงได้พิจารณาศึกษาแนวทางการยกร่างรัฐธรรมนูญในประเด็นที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปกฎหมายเพื่อร่วมผลักดันการปฏิรูปประเทศในวาระที่จะเกิดขึ้น

๒. การดำเนินการ

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ในคราวประชุมครั้งที่ ๔๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณากรอบการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยยึดตามโครงสร้างการพิจารณารัฐธรรมนูญ ตามที่คณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ และกำหนดประเด็นสำคัญแต่ละมิติที่ควรบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ อาทิ ความเสมอภาคทางเพศ สวัสดิการสังคม กระบวนการยุติธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกระจายอำนาจ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ระบบการเงินการคลังและงบประมาณ เป็นต้น โดยเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปกฎหมายของคณะกรรมการ

ปฏิรูปกฎหมาย ที่ได้กำหนดไว้ นับแต่เข้ารับหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๓ และรวมถึงประเด็นอื่นที่เห็นควรให้คงไว้ในรัฐธรรมนูญและข้อเสนอใหม่เพื่อให้เกิดการปฏิรูปตามเจตนารมณ์ในการปฏิรูปประเทศ

การดำเนินการในการพิจารณาข้อเสนอแนะกรอบที่เป็นสาระสำคัญ ควรบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญตามประเด็นยุทธศาสตร์การปฏิรูปกฎหมายของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายนั้น จะมีคณะกรรมการเฉพาะเรื่องหรือคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย เป็นผู้พิจารณาศึกษาและจัดทำข้อเสนอ โดยในกระบวนการพิจารณาจะจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรับฟังความคิดเห็น จากนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ รวมตลอดถึงการดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยหรืองานวิชาการที่มีอยู่แล้วในแต่ละประเด็น เพื่อใช้ในฐานข้อมูลทางวิชาการสนับสนุนข้อเสนอของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายที่อยู่บนพื้นฐานหลักสำคัญ ๒ ประการ คือ องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ทางวิชาการ และการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เช่นเดียวกับประเด็นอื่นที่ไม่มีในกรอบอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเฉพาะเรื่องหรือคณะอนุกรรมการ จะมีสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาศึกษาเพิ่มเติม โดยมีกระบวนการทำงานบนพื้นฐานองค์ความรู้และการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกัน

๓. ความเห็นและข้อเสนอแนะ

การจัดทำร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในปี พุทธศักราช ๒๕๕๗-๒๕๕๘ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปโครงสร้างทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ ของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่การลดความขัดแย้งทางการเมือง ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม สร้างความเป็นธรรม และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงได้จัดทำข้อเสนอกรอบร่างรัฐธรรมนูญ ซึ่งได้มาจากการสำรวจศึกษา องค์ความรู้ทางวิชาการในงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้รัฐธรรมนูญฉบับที่ผ่านมา การสรุปบทเรียนของประเทศไทยนับแต่มีรัฐธรรมนูญบังคับใช้ และจากความเห็นของภาคประชาชนซึ่งมีการจัดเวทีระดมความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง โดยคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายได้นำข้อมูลดังกล่าวมาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอหลักการแนวคิดและข้อเสนอของการปฏิรูปประเทศไทยไว้ในกรอบการยกร่างรัฐธรรมนูญ โดยพิจารณาตามโครงสร้างของคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ ดังต่อไปนี้

บททั่วไป

เห็นด้วยกับบทบัญญัติในหมวด ๑ บททั่วไป มาตรา ๑-๗ ของรัฐธรรมนูญฯ ๒๕๕๐ และเพิ่มเติมมาตรา ๓ มาตรา ๔ และมาตรา ๕ ดังนี้

(๑) อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทย มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยทรงใช้อำนาจอธิปไตยผ่านทางรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และศาล โดยการใช้อำนาจขององค์กรดังกล่าวซึ่งรวมตลอดถึงองค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานอื่นของรัฐต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรม (The Rule of Law)

อนึ่ง เห็นควรเพิ่มเติมสาระสำคัญของหลักนิติธรรมและผลของการฝ่าฝืนหลักนิติธรรมไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย

(๒) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค สิทธิ และเสรีภาพบุคคล ที่ได้รับรองไว้ตามรัฐธรรมนูญและตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนย่อมได้รับการคุ้มครอง

(๓) ประชาชนชาวไทย ประกอบด้วยบุคคลที่มีความเป็นพหุเชื้อชาติ และไม่ว่าเหล่ากำเนิดเพศ หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน

ภาค ๑

ภาค ๒

ภาค ๓ นิติธรรม ศาล และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ²

หมวด ๑ ศาลและกระบวนการยุติธรรม

(1) ศาล

(๑.๑) ให้ศาลรัฐธรรมนูญมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมายระดับพระราชบัญญัติและให้ศาลปกครองมีอำนาจหน้าที่พิจารณาคดีเกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมายลำดับรอง

(๑.๒) การคัดเลือกและการแต่งตั้งผู้พิพากษาทุกระดับควรเป็นระบบเปิด ทั้งจะต้องเปิดเผยรายชื่อและประวัติต่อสาธารณชนก่อนการแต่งตั้ง และควรกำหนดคุณสมบัติของผู้พิพากษาให้มีความเหมาะสมทั้งวิญญูติ คุณญูติ คุณธรรม และประสบการณ์ในด้านต่างๆ ทั้งกฎหมายและสังคม

ในการแต่งตั้งและโยกย้ายผู้พิพากษาศาลเฉพาะทางในศาลชั้นต้นและศาลสูงต้องคำนึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้นๆ ด้วย

(๑.๓) การพิจารณาคดีของศาลต้องครบองค์คณะต้องกระทำโดยเคร่งครัด เพื่อให้การพิจารณาคดีมีความรอบคอบและมีการตรวจสอบถ่วงดุลระหว่างผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีด้วยกันเอง

ให้ศาลอุทธรณ์เป็นศาลพิจารณา (Trial court)

ให้ศาลฎีกามีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเฉพาะประเด็น

ข้อกฎหมาย

² คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง ข้อเสนอกรอบการยกร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. กม.คปก.(ค) ที่ ๒๑/๒๕๕๗. หน้าที ๑๕.(ดูเว็บไซต์คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย www.lrc.go.th)

(๑.๔) ให้ศาลแรงงานแยกออกจากศาลยุติธรรม

(๑.๕) ให้ศาลทหารมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเฉพาะความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาทหารเท่านั้น ส่วนความผิดอื่นที่ทหารถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดให้ดำเนินคดีในศาลยุติธรรมศาลทหารไม่มีอำนาจพิจารณาคดีที่พลเรือนกระทำความผิด

(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ญ นคร)
ประธานกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

คปก. ชุดสวัสดิการสังคมหารือกับหัวหน้าผู้พิพากษาศาลแรงงาน
วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๕ ณ ศาลจังหวัดมื่นบุรี



จากกรรมมารดาถึงเชิงตะกอน : ปฏิรูปเพื่อคุณภาพชีวิต ความเท่าเทียม และเป็นธรรม

คปก. ชุดสวัสดิการสังคม เข้าพบหารืออธิบดีศาลแรงงานกลางและคณะ
วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ณ ศาลแรงงานกลาง





เวทีสาธารณะกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน รับฟังความคิดเห็น
ผู้พิพากษาสมทบ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕

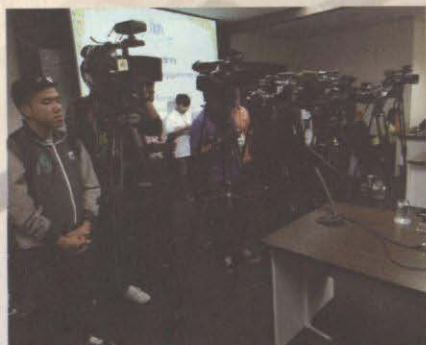






แถลงข่าว “ข้อเสนอกรอบการยกเว้นรัฐธรรมนูญ”
วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ สำนักงาน คปก.







เวทีรับฟังความคิดเห็น กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานในระบบศาลคู่
วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘ ณ สำนักงาน คปภ.









คุปค

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
Law Reform Commission of Thailand

บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ

โดย

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

แยกศาลแรงงาน... จากศาลยุติธรรม

ข้อเสนอต่อร่างรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย
ว่าด้วยการแยกศาลแรงงาน
ออกจากศาลยุติธรรม

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ

เรื่อง ข้อเสนอต่อร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ว่าด้วยการแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม

๑. ความเป็นมา

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐว่าด้วยกฎหมายและการยุติธรรม ที่บัญญัติให้รัฐต้องจัดทำกฎหมายจัดตั้งองค์กรเพื่อการปฏิรูปกฎหมายที่ดำเนินการเป็นอิสระในการปรับปรุงพัฒนากฎหมายของประเทศ รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ โดยต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกฎหมายนั้นประกอบด้วย ซึ่งต่อมารัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๓ ขึ้น โดยคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายกำหนดยุทธศาสตร์หลักประการหนึ่ง คือ การปฏิรูปกฎหมายด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน พร้อมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงานดำเนินการเป็นการเฉพาะ

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายได้รับหนังสือจากองค์กรภาคประชาสังคมด้านแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๕ ว่าลูกจ้างและองค์กรแรงงานยังไม่ได้รับความเป็นธรรมจากระบบการยุติธรรมด้านแรงงานหลายประการ มีคดีแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่การพิจารณาคดีเป็นไปอย่างล่าช้า ลูกจ้างมีภาระค่าใช้จ่ายและได้รับความเดือดร้อนเป็นอันมาก

ในระหว่างการดำเนินคดี บางกรณีลูกจ้างต้องดำเนินการเองในการดำเนินคดี ตั้งแต่ต้นจนถึงชั้นบังคับคดี และนำเจ้าพนักงานยึดทรัพย์สินของนายจ้าง มาขายทอดตลาด อีกทั้งเผชิญกับกระบวนการไกล่เกลี่ยที่ส่งผลกระทบต่อหลักประกันสิทธิขั้นพื้นฐาน หลักประกันสิทธิและเสรีภาพการรวมตัวและเจรจาต่อรอง เป็นต้น

ในกรณีที่ลูกจ้างยืนยันที่จะดำเนินคดีต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิพากษา นายจ้างก็จะใช้สิทธิอุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมายต่อศาลฎีกา ปรากฏว่าคดีอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกาเป็นเวลา ๓ ถึง ๕ ปี ความล่าช้าดังกล่าว นับเป็นปัจจัยสำคัญที่บีบบังคับให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะจำยอมมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้ลูกจ้างเข้าไม่ถึงสิทธิตามกฎหมาย และความยุติธรรมด้านแรงงาน ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานที่มีหลักการสำคัญ คือ ประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเที่ยงธรรม องค์กร ภาคประชาสังคมจึงขอให้คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายดำเนินการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ในช่วงเวลาดังกล่าว สำนักงานศาลยุติธรรมได้จัดทำ “ร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.” และจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายได้มีบันทึกความเห็น และข้อเสนอแนะ ต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เรื่อง กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานและร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยเห็นความจำเป็นที่จะต้องให้เกิดการพัฒนากระบวนการพิจารณาคดีแรงงานให้เป็นกระบวนการพิจารณาคดีในระบบไต่สวนหาความจริงอย่างแท้จริง และสรุปว่าการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานไม่เอื้อต่อการสร้าง ความยุติธรรม วิธีพิจารณาคดีแรงงานที่ปฏิบัติกันมา ยังไม่ใช่ระบบไต่สวนหาความจริงอย่างแท้จริงเนื่องจากบทบาทหลักในการนำสืบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน ยังคงเป็นหน้าที่ของคู่ความฝ่ายที่กล่าวอ้างข้อเท็จจริง กระบวนการพิจารณาคดีเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา

ความแห่ง และศาลแรงงานยังมีใช้ศาลชำนาญพิเศษอย่างแท้จริง เนื่องจากระบบการบริหารงานข้าราชการตุลาการที่เกี่ยวกับศาลแรงงานยังมีข้อจำกัดในการสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ต่อมาศาลแรงงานได้จัดทำ “ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖” ซึ่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายเห็นว่ายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างทั้งระบบได้ จึงดำเนินการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม เรื่อง “การพัฒนากระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานในระบบไต่สวน”

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้ประกาศให้การบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ สิ้นสุดลง และมีการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ได้พิจารณากรอบการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และได้ทบทวนกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานแล้วเห็นว่า แม้จะมีความพยายามในการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน แต่เป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุไม่อาจแก้ปัญหาในเชิงระบบได้ คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงมีข้อเสนอไว้ในกรอบการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อ นายกรัฐมนตรี สภานิติบัญญัติแห่งชาติ สภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการการร่างรัฐธรรมนูญ ในประเด็นการปฏิรูปศาลแรงงานโดยการแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม

อย่างไรก็ตาม ในขณะที่ยังไม่ได้มีการปฏิรูปศาลแรงงานโดยการแก้ไขโครงสร้างศาลแรงงาน สำนักงานศาลยุติธรรมได้เสนอหลักการร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับระบบการอุทธรณ์และฎีกา รวม ๙ ฉบับ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้เสนอและส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา แล้วส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๘ โดยมีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน คือ ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ พ.ศ.ร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระธรรมนูญศาลยุติธรรม (ฉบับที่..) พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา

คดีแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.(แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การอุทธรณ์และฎีกา) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา คดีแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การอุทธรณ์ และฎีกา

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมีความเห็นว่า ร่างกฎหมายดังกล่าวมีสาระ สำคัญให้จัดตั้งศาลอุทธรณ์คดีขำนุพิเศษแผนกคดีแรงงานขึ้น โดยกำหนด ให้การอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ไปยังศาล อุทธรณ์คดีขำนุพิเศษแผนกคดีแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดตั้งศาล อุทธรณ์คดีขำนุพิเศษ โดยให้คำตัดสินของศาลอุทธรณ์เป็นที่สุด แต่ยังให้มี การฎีกาคดีแรงงานได้ในกรณีที่เป็นปัญหาสำคัญ แต่ต้องได้รับอนุญาตจาก ศาลฎีกา ซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นเพียงการแก้ไขปัญห ปริมาณคดีแรงงานที่ค้างอยู่ เป็นจำนวนมากในศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน แต่ไม่ใช่การแก้ไขปัญหาที่แท้จริง และยังเป็นการเพิ่มศาลอุทธรณ์อีกชั้นหนึ่ง ต่างจากหลักการและเจตนารมณ์ เดิมของการจัดตั้งศาลแรงงาน คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงได้จัดทำบันทึก ความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง ข้อเสนอต่อร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ว่าด้วยการแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม

๒. การดำเนินการ

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายได้ดำเนินการศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ทาง วิชาการจากข้อมูลกฎหมาย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ วิเคราะห์บทความ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดเวทีรับฟังความเห็นจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาคประชาสังคม โดยสรุปข้อมูล ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สํารวจ และวิเคราะห์ทางวิชาการ

๒.๑.๑ บทความ เรื่อง “ศาลรัฐธรรมนูญในคดียื่นบัญชีทรัพย์สิน”

ผู้เขียนได้กล่าวถึงระบบศาลของประเทศในระบบ “ซีวิลลอว์ (Civil Law)” ที่ประเทศไทยกำหนดเป็นระบบกฎหมายของประเทศมาตั้งแต่รัชกาลที่ ๕

ซึ่งเท่ากับมีการแยกสาขากฎหมายเป็นสาขากฎหมายมหาชนกับสาขากฎหมายเอกชนมาตั้งแต่ต้น โดยในระบบ Civil Law ส่วนใหญ่จะใช้ระบบศาลคู่ กล่าวคือ จะมี “ศาลยุติธรรม” ซึ่งมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดคดีแพ่งและคดีอาญา และจะมีศาลอื่นนอกจากศาลยุติธรรม ที่ทำหน้าที่ในลักษณะเป็น “ศาลชำนาญพิเศษ” เช่น ศาลปกครอง แยกต่างหากจากศาลยุติธรรม โดยจะมีศาลปกครองชั้นต้น และศาลปกครองสูงสุด แยกต่างหากจากศาลยุติธรรมโดยเด็ดขาด บางประเทศมีศาลชำนาญพิเศษอื่นนอกเหนือจากศาลยุติธรรมหลายศาล เช่น ในประเทศเยอรมัน มีศาลปกครอง ศาลภาษีอากร ศาลแรงงาน ศาลสังคมแยกต่างหากจากศาลยุติธรรม

๒.๑.๒ หนังสือ เรื่อง “การตีความกฎหมาย”

ผู้เขียนได้จำแนกระบบกฎหมายใหญ่ๆ ของโลกมี ๒ ระบบที่สำคัญ คือ “ระบบคอมมอนลอว์ (Common Law)” กับ “ระบบซีวิลลอว์ (Civil Law)” โดยมีความแตกต่างที่สำคัญ คือ ในระบบกฎหมาย Common Law หลักกฎหมายโดยทั่วไป จะเกิดขึ้นจากคำวินิจฉัยชี้ขาดตัดสินของศาลสูง เป็นการวางบรรทัดฐานเกิดเป็นหลักกฎหมาย ส่วนในระบบกฎหมาย Civil Law หลักกฎหมายโดยทั่วไปของประเทศ จัดทำในรูปของกฎหมายลายลักษณ์อักษร มีประมวลกฎหมายต่างๆ ซึ่งจะวางหลักกฎหมายไว้ในลักษณะเป็นการทั่วไปอย่างกว้างโดยครบถ้วนและชัดเจน และมีกฎหมายในรูปพระราชบัญญัติต่างๆ เสริมประมวลกฎหมายที่เป็นหลักกฎหมายทั่วไป

ในประเทศที่ใช้ระบบ Civil Law จะมีหลักกฎหมายที่แยกกฎหมายมหาชนกับกฎหมายเอกชนออกจากกันอีกด้วย และส่วนใหญ่จะใช้ระบบศาลคู่ ได้แก่ ศาลยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่เป็นศาลทั่วไปในคดีแพ่งและคดีอาญา และจะมีศาลอื่นทำหน้าที่ในลักษณะศาลชำนาญพิเศษ มิใช่มีศาลเดียวที่ทำหน้าที่เป็นศาลสูงสุดของทุกประเภท

นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดความแตกต่างในระบบวิธีพิจารณาความ ซึ่งในคดีแพ่งและคดีอาญานั้นโดยทั่วไปจะใช้ระบบกล่าวหา ขณะที่ในระบบ Civil Law จะใช้ระบบการไต่สวน หรือค้นหาความจริง โดยที่บทบาทของผู้พิพากษา

ในการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาจะแตกต่างกัน ในระบบกล่าวหาที่ผู้พิพากษาจะทำหน้าที่เป็นกรรมการ กำกับดูแลให้โจทก์และจำเลยอยู่ในกติกาเท่านั้น จะไม่ก้าวล่วงไปซักถามเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงนอกเหนือที่คู่ความดำเนินอยู่ เพราะมีแนวความคิดที่จะทำให้ผู้พิพากษาไม่เป็นกลางในการพิจารณาคดี ขณะที่ระบบไต่สวนของกลุ่ม Civil Law ผู้พิพากษาจะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกระบวนการพิจารณา เช่น การซักถามเพื่อให้ข้อเท็จจริงที่จำเป็นต่อการที่จะนำไปสู่การตัดสินที่ถูกต้องและเป็นธรรม ไม่ใช่เป็นเพียงกรรมการแล้วปล่อยให้คู่ความแต่ละฝ่ายใช้ความสามารถในการพิสูจน์ข้อกล่าวหาเพื่อให้ศาลเชื่อในข้อเท็จจริงเท่าที่ปรากฏของทั้งสองฝ่ายเท่านั้น

๒.๑.๓ รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัญหาและข้อเสนอต่อการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน”

ผู้วิจัยได้ศึกษาสถานการณ์ปัญหากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานทั้งในสถานการณ์ภาวะปกติและในสถานการณ์วิกฤติ และพบว่าองค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน มีการกล่าวถึงปัญหากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานมากขึ้น ภายหลังประเทศไทยผ่านวิกฤติทางการเงินในทวีปเอเชีย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๐ และในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๓ - พ.ศ. ๒๕๕๔ องค์กรแรงงานดังกล่าว ได้มีข้อเสนอการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน ทั้งในกรณีปัญหาในสถานการณ์ภาวะปกติ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับระบบของศาลแรงงาน ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการไกล่เกลี่ย ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดี ปัญหาในระบบไต่สวนในคดีแรงงาน และกรณีปัญหาในสถานการณ์วิกฤติ เช่น ศาลยังไม่ได้ทำหน้าที่บทบาทเชิงรุกคดีแรงงานในวิกฤติเศรษฐกิจในด้านต่างๆ ระบบการพิจารณาคดีในศาลแรงงานบางภาคล่าช้ามาก เป็นต้น

ผู้วิจัย ได้เสนอแก้ไขปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานในระยะสั้น ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะหน้าหรือเร่งด่วนในด้านบริหารกระบวนการยุติธรรม ได้แก่

(๑) ควรทำความเข้าใจเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงาน

(๒) ควรนำหลักการและสาระสำคัญในเรื่องอำนาจของศาลแรงงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะพิเศษของคดีแรงงานมากำหนดไว้ในข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณา เพื่อความชัดเจนและเพื่อให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติจริง

(๓) ควรนำข้อเสนอใดๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานที่มีข้อยุติในการแก้ไขปัญหาแล้ว มากำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อทุกฝ่ายจะได้เรียนรู้และทำความเข้าใจอันจะเป็นการแบ่งเบาภาระในกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน

(๔) ควรให้การพิจารณาคดีแรงงานอยู่ในระบบไต่สวนอย่างแท้จริง

(๕) ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบในด้านประสบการณ์ให้ชัดเจน การแต่งตั้งโยกย้ายผู้พิพากษาศาลแรงงานให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในศาลแรงงาน เนื่องจากศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษ ซึ่งต้องการความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ

(๖) ควรปรับปรุงระบบและกระบวนการพิจารณาในชั้นเจ้าพนักงานที่เชื่อมต่อกับศาลแรงงาน เพื่อให้เชื่อมประสานกันและมีให้เกิดความซ้ำซ้อนหรือความล่าช้า

(๗) ควรแก้ไขปรับปรุงหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือประชาชนในทางกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานเกือบทุกฉบับ แต่ไม่เกิดผลทางปฏิบัติ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ภาคประชาชนมีส่วนร่วมและลูกจ้างเข้าถึงสิทธิดังกล่าวได้อย่างแท้จริง

๒.๑.๔ รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนากระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานในระบบ ไต่สวน”

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปปัญหาการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานได้ ดังต่อไปนี้

(๑) แนวคำวินิจฉัยของศาลแรงงานและศาลฎีกา มีแนวโน้มที่จะนำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้กับคดีแรงงานอย่าง

เครื่องครัด แทนที่จะนำมาใช้โดยอนุโลม ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ไม่แตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งเท่าใดนัก นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารไม่ได้ทำหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนที่ข้อพิพาทเหล่านั้น จะมาถึงศาลแรงงาน ทำให้ศาลแรงงานต้องพิจารณาพิพากษาคดีมากขึ้นไป และส่งผลโดยตรงต่อความรวดเร็วแห่งคดี

(๒) ความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในข้อพิพาทแรงงานของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงาน และปัญหาที่มา คุณสมบัติ และบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ทำให้ยังไม่สามารถดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้

(๓) กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอมยอมความในศาลแรงงานไม่สามารถสร้างระบบที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้อย่างแท้จริง อย่่างไรก็ตาม ถึงแม้ศาลสูงจะวางหลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้ ปัจจุบันยังคงมีปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยศาลแรงงานยังไม่ได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย ให้ถูกต้องครบถ้วนขั้นตอน ทำให้เป็นกระบวนการพิจารณาคดีผิดพลาด เกิดความล่าช้าและคู่ความไม่ได้รับการเยียวยา อย่างทันท่วงที

(๔) ปัญหาการแบ่งชั้นศาลแรงงาน และปัญหาการอุทธรณ์คำสั่งคำพิพากษาที่อาจทำให้ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ได้รับการพิจารณาโดยครบถ้วน ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในระบบไต่สวน และความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการนำมาใช้ในคดีแรงงาน ประกอบกับการศึกษารณียของประเทศเยอรมัน ซึ่งในระบบกฎหมายเยอรมันปัจจุบันเป็นระบบกฎหมายเดียวที่มีการแยกศาลแรงงานออกเป็นเอกเทศจากศาลในระบบอื่นๆ ทั้งศาลยุติธรรมและศาลปกครอง โดยมีศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกาในคดีแรงงานเป็นของตนเอง ระบบดังกล่าวจึงเป็นระบบที่มีความพยายามในการสร้างรูปแบบเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่วางอยู่บนหลักการของการสร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้พิพากษาในคดีแรงงาน

ได้มีการจัดตั้งศาลสาขาต่างๆ เฉพาะ เพื่อให้ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษา อรรถคดีเฉพาะเรื่อง ทำให้ผู้พิพากษาที่ตัดสินคดีและข้อพิพาทต่างๆ นั้น มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ เกี่ยวกับกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ซึ่งกระบวนการวิธีพิจารณาในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีนั้น มีลักษณะใกล้เคียงกับ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มากที่สุด โดยลักษณะพิเศษที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ทศคนคดีและทักษะของผู้พิพากษา กระบวนการไกล่เกลี่ยในศาล และกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบ

นอกจากนี้ งานวิจัยได้เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และจัดทำข้อกำหนด ศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน เพื่อรองรับกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานตามระบบไต่สวนอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ศาลแรงงานในอนาคต ดังนี้

- แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

(๑) เพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เพื่อชี้ให้เห็นว่าพระราชบัญญัตินี้มีเจตนารมณ์ให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปในระบบไต่สวน และจะต้องมีการบัญญัติ มาตรา ๓๑ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้พิพากษาคดีแรงงานเข้าใจ ลำดับการใช้กฎหมายอย่างถูกต้องต่อไปด้วย

(๒) เพิ่มเติมหมวด ๒ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานให้มีความชัดเจน และมีความละเอียดมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหา การได้มาซึ่งผู้พิพากษาในศาลแรงงาน ที่จะมีมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน และปัญหาแรงงาน

(๓) ให้มีบทบัญญัติที่กำหนดสถานะของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้มีความชัดเจนว่าในกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้พิพากษาอาชีพกับผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้น จะมีรายละเอียด และขั้นตอนอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเรื่องบทบาทที่ไม่ชัดเจนของผู้พิพากษาสมทบ ในกระบวนการวิธีพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน นอกจากนั้น ควรกำหนดกระบวนการให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน มีส่วนร่วมในการ บริหารงานของศาลแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานคดีด้วย เพื่อเพิ่มบทบาท ของผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการทำงานของศาลแรงงาน ให้มากยิ่งขึ้นอย่างแท้จริง และการแก้ปัญหาคกรณดังกล่าวได้นั้น จะเป็นการทำให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราช บัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ในที่สุด

(๔) ให้มีบทบัญญัติที่กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการไกล่เกลี่ย หรือการประนีประนอมยอมความให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพราะตามบทบัญญัติ ในปัจจุบันนั้น กำหนดแต่เพียงให้ศาลแรงงานทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยเพื่อ ให้คู่ความตกลงกันได้ แต่ไม่ได้ระบุหลักการการใช้ดุลพินิจของผู้พิพากษาใน ศาลแรงงานว่าควรจะไกล่เกลี่ยอย่างไร และควรหยุดการไกล่เกลี่ยเมื่อใด เพื่อ ไม่ให้กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นเป็นอุปสรรคในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน หรือทำให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเกิดความล่าช้า ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้น ข้างต้นนั้น เป็นปัญหาที่ยังคงต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน เพื่อให้กระบวนการ ไกล่เกลี่ยนั้น สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มากที่สุดด้วย

- แก้ไขเพิ่มเติมข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการ พิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

(๑) แก้ไขข้อ ๔ ในหมวดทั่วไป ดังนี้

“ข้อ ๔ กระบวนการวิธีพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานเป็นไปตามหลัก ใต้สวน ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีแรงงานเป็นไป โดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม ตามหลักการของระบบ

ไต่สวน หากมีกรณีที่ศาลแรงงานจะต้องตีความ หรือปรับใช้ตัวบทกฎหมาย อำนาจศาล สัญญา หรือข้อตกลงใด ศาลแรงงานจะต้องตีความ หรือปรับใช้ โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ในการแสวงหาข้อเท็จจริงของศาลตามระบบไต่สวน โดยประกอบกับหลักการในการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิภาพแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และการสร้างความเป็นธรรมในสังคมด้านแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมการผลิต การค้าและอุตสาหกรรมของประเทศด้วยเสมอ”

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมกระบวนการไกล่เกลี่ยในข้อ ๒๘ ให้มีรายละเอียดของ กระบวนการไกล่เกลี่ยเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับมาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่ได้เสนอให้มีการแก้ไขใหม่ โดยให้มีเนื้อความดังนี้

“ข้อ ๒๘ กระบวนการไกล่เกลี่ยก่อนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ให้เป็นไปตามที่ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไว้แล้ว

อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการพิจารณา เพื่อประโยชน์ในการประนีประนอม ยอมความ ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความไปพบผู้ประนีประนอม หรือบุคคลอื่น ตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดมอบหมายก็ได้ เพื่อให้บุคคลดังกล่าว ให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้มีการประนีประนอมกับคู่ความอีกฝ่ายในระหว่าง การพิจารณาของศาลได้”

๒.๒ ข้อมูลที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานและประชาชน ที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายได้เข้าพบหารือ และศึกษากระบวนการ ทำงานกับผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ณ ศาลจังหวัดมีนบุรี และ อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ณ ศาลแรงงานกลาง เกี่ยวกับกระบวนการ ยุติธรรมด้านแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๕ และวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ตามลำดับ รวมทั้งได้จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ เรื่อง “กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานในระบบศาลคู่” เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม

๒๕๕๘ ณ สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน ผู้แทนนายจ้าง และลูกจ้าง เข้าร่วมการประชุม ดังกล่าว

ผลการรับฟังความคิดเห็น ได้สรุปสาระสำคัญของสถานการณ์ปัญหา และประเด็นที่เห็นพ้องถึงการปฏิรูปศาลแรงงานให้เป็นศาลคู่ แยกออกจากศาลยุติธรรม ดังนี้

(๑) ต้องแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม เหมือนศาลปกครอง ซึ่งจะทำให้กระบวนการพิจารณาคดีมีความรวดเร็วและรอบคอบมากขึ้น ผู้พิพากษาในศาลแรงงานต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพิจารณาคดี

ผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน คือ ผู้พิพากษาที่โยกย้ายตามระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายแต่งตั้ง และการเลื่อนเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตุลาการ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยผู้พิพากษาส่วนใหญ่ ย้ายมาจากศาลแพ่ง จึงใช้การดำเนินคดีเหมือนในศาลแพ่ง ทั้งที่การดำเนินคดีในศาลแรงงานไม่ใช่เรื่องของการพิพาทระหว่างสองฝ่ายเหมือนการดำเนินคดีในศาลแพ่ง แต่มีรายละเอียดอื่นที่ต้องพิจารณาอีกมาก และคำพิพากษาคดีแรงงานนั้นมีความสำคัญ เพราะมีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง จึงต้องใช้วิธีการพิจารณาคดีแบบระบบไต่สวน โดยวิธีการคือ ให้ศาลแรงงานชั้นต้นทำหน้าที่แสวงหาข้อเท็จจริง มีลักษณะเป็นศาลพิจารณา (Trial Court) ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้อเท็จจริงยุติที่ศาลชั้นต้น และให้ศาลสูงสุดพิจารณาเฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น อีกทั้งจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานนั้น สามารถแสวงหาข้อเท็จจริงแห่งคดีและพยานหลักฐานที่จำเป็นแก่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงให้ได้มากที่สุด

(๒) เจตนารมณ์ของการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มีที่มาจากการที่คดีแรงงานเป็นคดีระหว่าง

นายจ้างและลูกจ้าง ที่เกิดจากความไม่เป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และอื่นๆ ดังนั้น ทำอย่างไรที่จะให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม ที่สำคัญคือ ผู้พิพากษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ จึงต้องมีการอบรมให้ผู้พิพากษามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความเข้าใจในเรื่องแรงงาน กฎหมายและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน การโยกย้ายผู้พิพากษาไปยังศาลอื่น ทำให้ได้ผู้พิพากษาที่เข้ามาสู่คดีแรงงานที่ขาดความชำนาญ กรณีที่จะกำหนดให้ประเทศไทยกำหนดให้ศาลแรงงานเป็นศาลเอกเทศนั้น ในอดีตเคยมีการพิจารณาของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนในประเด็นนี้ ผลคะแนนเสียงของกรรมการในการประชุมเป็น ๗ ต่อ ๗ และประธานเป็นเสียงสุดท้ายที่ชี้ขาดให้ศาลแรงงานอยู่ในกระทรวงยุติธรรม

(๓) ประเด็นศาลคู่ในคดีแรงงานเคยจะมีมาแล้วในช่วงก่อนหน้านี้ มีความพยายามในการร่างกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน โดยศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร ได้เสนอว่า ควรให้ผู้พิพากษามาจากอาจารย์ผู้สอนกฎหมายแรงงานในมหาวิทยาลัย และจากศาลยุติธรรม และให้ศาลแรงงานสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แต่แนวคิดนี้ก็ไม่ประสบความสำเร็จ และในร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฉบับดังกล่าว ไม่ให้ผู้พิพากษาคดีคดีกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีความแพ่ง แต่ให้ยึดถือเอาความเป็นธรรมเป็นหลักในการพิจารณาคดี ทั้งนี้ หลังจากที่มีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ หลายท่านก็ได้พยายามทำให้ศาลแรงงานเป็นศาลคู่ในศาลยุติธรรม เช่น เจ้าหน้าที่ศาลจะไม่รับมาจากศาลยุติธรรมแต่จะรับสมัครใหม่ และให้ผู้พิพากษาใช้วิธีพิจารณาคดีแรงงานโดยการใช้ระบบไต่สวนในทางกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนเช่นนั้น แต่เกิดจากการตีความตามมาตราที่เกี่ยวข้องและในขณะนั้น มีการวางระบบวิธีการคัดเลือกผู้พิพากษาศาลแรงงานไว้ว่า ต้องคัดเลือกจากผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่มีอาวุโสสูงสุดหลังจากขึ้นไปเป็นผู้พิพากษาในศาลอุทธรณ์ จึงมาเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงาน เมื่อมีอาวุโสสูงสุดก็ให้มาเป็นผู้พิพากษาในศาลฎีกา แต่ในที่สุด ระบบนี้ก็ถูกยกเลิกไป และในปัจจุบันผู้พิพากษาศาลแรงงาน คือ ผู้พิพากษาใหม่ เหตุเพราะในกฎหมายกำหนดไว้ว่า ให้ศาลแรงงานเป็นศาลชั้นต้น ซึ่งในระบบใหม่นี้

เมื่อผู้พิพากษามีความรู้ความชำนาญในคดีแรงงาน แต่หากครบวาระ ๗ ปี ก็ต้องย้ายไปยังศาลอื่นต่อไปตามระบบของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

...“หากต้องการให้ศาลแรงงาน เป็นศาลคู่อย่างศาลปกครอง จะเป็นไปได้หรือไม่ ก็เป็นไปได้และเห็นด้วย แต่ยังไม่เห็นโอกาสที่จะเกิด ถ้าเป็นศาลคู่ได้ก็ดี เพราะทุกอย่างก็จะเหมือนกับศาลปกครอง คือ คนที่เป็นผู้พิพากษาศาลแรงงานจะไม่ถูกโยกย้ายไปไหน ไม่ถูกย้ายตามระบบของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) แต่จะขึ้นเป็นแท่งเดียวเหมือนอย่างศาลปกครอง รวมทั้งหากได้ผู้พิพากษาใหม่มาจริงๆ ก็จะทำให้ไม่ติดขัดกับกระบวนการพิจารณาความแพ่ง”

อนึ่ง จากการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับระบบการอุทธรณ์และฎีกา โดยกำหนดให้การอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน ให้อุทธรณ์ไปยังศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษแผนกคดีแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดตั้งศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษตามที่ตั้งสำนักงานศาลยุติธรรมได้เสนอนั้น หลายฝ่ายเห็นพ้องกันว่า ไม่ใช่การแก้ไขปัญหาการอำนวยความสะดวกยุติธรรมอย่างแท้จริง เป็นเพียงการป้องกันไม่ให้มีคดีชั้นสู่ศาลฎีกาจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวก็ยังคงเปิดช่องให้มีการฎีกาคดีแรงงานได้ โดยการขออนุญาตในกรณีเป็นคดีที่อาจกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ หรือเป็นปัญหาสำคัญ ขณะที่โครงสร้างของศาลแรงงานต้องแตกต่างจากศาลยุติธรรม และควรวางระบบให้ผู้พิพากษาคดีแรงงานมีความเชี่ยวชาญ

๓. ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ได้ศึกษา สืบค้น วิเคราะห์ทางวิชาการ หลักการ และเหตุผลแล้ว เห็นสมควรปฏิรูปศาลแรงงาน โดยการแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม และเสนอให้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ส่วนกรณีที่มีการเสนอตั้งศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษแผนกคดีแรงงานเพิ่มขึ้นอีกชั้นหนึ่งนั้น เห็นว่า ไม่ใช่การแก้ปัญหาที่แท้จริง และทำให้เพิ่มขึ้นตอนของคดีมากยิ่งขึ้น ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน

เหตุผลและความจำเป็นที่ควรต้องแยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม
ดังนี้

๓.๑ คดีแรงงานมีลักษณะพิเศษ

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมีความเห็นว่า คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการจ้างงานและสิทธิทางด้านแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ซึ่งนายจ้างกับลูกจ้างนั้นมีความไม่เท่าเทียมกัน จึงมุ่งให้ศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษ นอกจากนี้ ข้อพิพาททางแรงงานเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ปัญหาแรงงานมีความสำคัญและซับซ้อน จึงจำเป็นต้องมีผู้พิพากษาที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านแรงงาน โดยการมีส่วนร่วมของผู้พิพากษาสมทบ ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อีกทั้งการดำเนินคดีต้องเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน ตลอดจนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีพิจารณาคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยกำหนดวิธีพิจารณาคดีแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ

๓.๒ กระบวนพิจารณาคดีแรงงานควรเป็นระบบไต่สวน

ในทางปฏิบัติวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานยังมีข้อจำกัดหลายประการ และไม่อาจกล่าวได้ว่ากระบวนพิจารณาคดีแรงงานเป็นระบบไต่สวนหาความจริงอย่างแท้จริง เนื่องจากมีลักษณะเป็นการพิจารณาแบบคดีแพ่ง กึ่งมหาชนมากกว่าคดีแพ่งทั่วไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการพิจารณาคดีให้ศาลเป็นผู้ทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ช่วยเหลือศาลแรงงานในการดังกล่าวตามระบบไต่สวนหาความจริง โดยจะต้องวางแนวทางให้ศาลชั้นต้นมีลักษณะเป็นศาลพิจารณา (Trial Court) ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ข้อเท็จจริงยุติที่ศาลชั้นต้น อันสอดคล้องกับหลักการที่ให้ศาลฎีกามีอำนาจพิจารณาพิพากษาเฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น

๓.๓ ระบบการบริหารข้าราชการตุลาการ

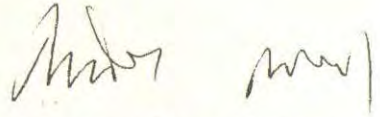
โดยที่ระบบบริหารงานศาลยุติธรรมปัจจุบัน ไม่ได้สร้างความเชี่ยวชาญและความต่อเนื่องของผู้พิพากษา ทำให้ไม่ได้ผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญในการพิจารณาคดีแรงงานที่มีลักษณะคดีแตกต่างจากคดีในศาลยุติธรรมทั่วไป เนื่องจากผู้พิพากษาศาลชั้นต้นและผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ มีวาระการดำรงตำแหน่งศาลละไม่น้อยกว่าสองปีติดต่อกัน และทุกตำแหน่งรวมกันศาลละไม่เกิน ๗ ปี

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย จึงเห็นว่า ศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษด้านแรงงาน จำเป็นต้องมีผู้พิพากษาที่มีองค์ความรู้และทักษะเฉพาะ ตลอดจนต้องมีการส่งเสริมบทบาทและความก้าวหน้าแก่ผู้พิพากษาที่มีความสนใจ หรือมีความสามารถด้านแรงงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เนื่องจากระบบที่เป็นอยู่ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตุลาการไม่อาจสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาศาลแรงงาน ให้เป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษอย่างแท้จริง โดยการแยกศาลแรงงานจากศาลยุติธรรมเพื่อปกป้องและอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางด้านแรงงานอันนำไปสู่สันติสุขในสังคม

๓.๔ คดีแรงงานมีผลกระทบต่อประชาชนและสังคมในวงกว้าง

ศาลแรงงานมีบทบาทสำคัญในกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนทำงานและผู้จ้างงานจำนวนมากทั้งภาครัฐและเอกชน ผลของคำพิพากษาของศาลแรงงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมายจะส่งผลกระทบต่อทุกฝ่ายทั้งระดับภายในประเทศและระหว่างประเทศ ระบบเศรษฐกิจ และการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนที่กำลังจะมาถึงในสิ้นปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ในอนาคต ปัญหาคดีแรงงานจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การปฏิรูประบบศาลแรงงานให้ออกจากศาลยุติธรรมจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบบันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง ข้อเสนอต่อร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยว่าด้วยการแยกศาลแรงงาน ออกจากศาลยุติธรรม โดยเห็นควรให้แยกศาลแรงงานออกจากศาลยุติธรรม และไม่เห็นด้วยกับการตั้งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงาน จึงขอเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาเพื่อพิจารณาประกอบการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ฒ นคร)
ประธานกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
๑ เมษายน ๒๕๕๘

อปท

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
Law Reform Commission of Thailand

บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ

โดย

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

แยกศาลแรงงานจากศาลยุติธรรม
เรื่อง

กระบวนการยุติธรรมศาลแรงงาน
และร่างข้อกำหนดศาลแรงงาน
ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณา
คดีแรงงาน พ.ศ.
วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

บันทึกความเห็นและข้อเสนอแนะ

เรื่อง

กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานและร่างข้อกำหนดศาลแรงงาน
ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ.

๑. ความเป็นมา

เนื่องจากในช่วงปลายปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า “วิกฤติแฮมเบอร์เกอร์” ต่อมาในช่วงต้นปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดจากเหตุการณ์สึนามิที่ประเทศญี่ปุ่น และเมื่อปลายปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ต้องเผชิญกับวิกฤติมหาอุทกภัยครั้งใหญ่ ซึ่งวิกฤติเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อคนทำงาน เศรษฐกิจ และสังคมในภาพรวม อันเนื่องมาจากรูปแบบความสัมพันธ์ทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศมีการเลิกจ้างแรงงานนับแสนคน ผู้นำองค์กรแรงงานถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมากอันส่งผลกระทบต่อดุลอำนาจในการเจรจาต่อรองของลูกจ้างหรือคนทำงาน ในส่วนที่มีได้เลิกจ้าง นายจ้างหรือสถานประกอบการใช้มาตรการสั่งหยุดงานชั่วคราว โดยจ่ายค่าจ้างเพียงร้อยละ ๗๕ ตามกฎหมาย และลดค่าจ้างหรือสวัสดิการต่างๆ ลงโดยอ้างความจำเป็นเนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานต้องสูญเสีย ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ อันเป็นสภาพการจ้างมีผลกระทบต่อหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำเนินชีวิตเป็นอย่างยิ่ง

จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้มีคดีแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเป็นจำนวนมากแต่การพิจารณาคดียังคงเป็นไปอย่างล่าช้า ลูกจ้างมีภาระค่าใช้จ่ายและได้รับความเดือดร้อนเป็นอันมากในระหว่างดำเนินคดี

บางกรณีต้องดำเนินการเองตั้งแต่ต้นจนถึงขั้นบังคับคดี นำเจ้าพนักงานยึดทรัพย์สิน นายจ้างมาขายทอดตลาด อีกทั้งเผชิญกับกระบวนการในการไกล่เกลี่ยที่มุ่งเน้นความตกลงหรือความพึงพอใจของคู่ความเป็นสำคัญ ทำให้ส่งผลกระทบต่อหลักประกันสิทธิขั้นพื้นฐาน หลักประกันสิทธิและเสรีภาพการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม เป็นต้น ลูกจ้างต้องตกอยู่ในภาวะจำยอมรับเงินจากกระบวนการไกล่เกลี่ยดังกล่าว เนื่องจากหากยืนยันที่จะดำเนินคดีต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิพากษา นายจ้างก็จะใช้สิทธิอุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมายต่อศาลฎีกา ปรากฏว่าคดีอยู่ในระหว่างการพิจารณาคดีของศาลฎีกาเป็นเวลา ๓ ถึง ๕ ปีความล่าช้าดังกล่าวนับเป็นปัจจัยที่บีบบังคับให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะจำยอมมากขึ้น ทำให้ลูกจ้างเข้าไม่ถึงสิทธิตามกฎหมายกระบวนการยุติธรรมและความยุติธรรมด้านแรงงาน ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานที่มีหลักการสำคัญ คือ ประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค และเที่ยงธรรม

ด้วยเหตุดังกล่าว คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยและศูนย์ช่วยเหลือและจัดการวิกฤติแรงงาน ในฐานะองค์กรแรงงานและองค์กรภาคประชาสังคมได้ร่วมกันจัดทำ “ข้อเสนอการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ” เพื่อเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕ และจากการทำงานร่วมกันดังกล่าว จึงเกิดการดำเนินงานในรูปแบบ “เครือข่ายเพื่อการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน” และได้ยื่นข้อเสนอเพื่อปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน ต่อประธานกรรมการปฏิรูปกฎหมายในคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และจากการทำงานร่วมกันดังกล่าว จึงเกิดการดำเนินงานในรูปแบบ “เครือข่ายเพื่อการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน” และได้ยื่นข้อเสนอเพื่อปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานต่อประธานกรรมการปฏิรูปกฎหมายในคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อมีความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานต่อไป

๒. เหตุผลความจำเป็นและความเร่งด่วนของเรื่อง

เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ศาลแรงงานกลางภายใต้โครงการส่งเสริมการประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรมของหน่วยงานได้ดำเนินการจัดทำร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. อันเป็นไปเพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม และเมื่อประธานศาลฎีกาเห็นชอบแล้วก็จะมีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย โดยจัดให้มีการรับฟังความเห็นจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งขณะนั้นร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ดังกล่าวอยู่ในระหว่างการพิจารณาของอธิบดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิรูปกฎหมายตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๘๑(๓) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การปฏิรูปกฎหมายให้หมายถึง การดำเนินการใดๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้เกิดความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติการตามกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย การวินิจฉัยกฎหมาย การร่างกฎหมาย หรือการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายทั้งระบบ

เนื่องจากปัญหากระบวนการพิจารณาคดีแรงงานและการยกร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย และการร่างกฎหมาย ประกอบกับคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายได้กำหนดภารกิจสำคัญในการปฏิรูปกฎหมายไว้หลายด้าน ซึ่งหนึ่งในนั้นคือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน และร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการ

ดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. รวมทั้งข้อเสนอของเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน โดย (๑) จัดเวทีเสวนาและรับฟังความเห็นจากผู้แทนฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหลายครั้ง ผู้เข้าร่วมประกอบด้วยผู้แทนคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ผู้แทนเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน ผู้แทนจากสหภาพนายควม นายควมด้านแรงงาน นักวิชาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง (๒) จัดประชุมเพื่อรับฟังความเห็นจากผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีนบุรี และ (๓) เข้าพบหารือเบื้องต้นกับอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง และผู้แทนประธานศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน ทั้งนี้เพื่อประกอบการพิจารณาและทำความเข้าใจในการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานและร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.

๓. สารสำคัญ

ร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๓.๑ บททั่วไป ประกอบด้วย การตีความ การติดต่อระหว่างศาล และการแก้ไขกระบวนการพิจารณาที่ไม่ถูกต้อง

๓.๒ การดำเนินกระบวนการพิจารณา ประกอบด้วย การฟ้องและการให้การฟ้องคดีของผู้เยาว์ การแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดี การพิจารณาคดีที่ศาลจังหวัด กำหนดวันเวลาในการพิจารณาการโอนคดี การไกลเกลี่ย การยื่นบัญชีระบุงพยาน การนัดพิจารณาพยานหลักฐานและจัดประเด็นข้อพิพาท การดำเนินกระบวนการพิจารณา ตามที่คู่ความตกลงกัน การบันทึกถ้อยคำพยานบุคคล บันทึกถ้อยคำแทนการสืบพยานบุคคลของผู้ให้ถ้อยคำ ซึ่งอยู่ต่างประเทศ บันทึกความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ การสืบพยานบุคคลโดยระบบการประชุม ทางจอภาพ และการจ่ายค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่า ที่พักของพยาน ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ

๔. ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

จากการศึกษาวิเคราะห์และรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมีความเห็นว่าเจตนารมณ์ในการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มีสาระสำคัญ คือ คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่ง และคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการจ้างงานและสิทธิทางด้านแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานซึ่งนายจ้างกับลูกจ้างนั้นมีความไม่เท่าเทียมกัน จำเป็นต้องมีผู้พิพากษาที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านแรงงาน โดยการมีส่วนร่วมของผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อีกทั้งการดำเนินคดีต้องเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน ตลอดจนจำเป็นต้องยกเว้นวิธีพิจารณาคดีแพ่งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยกำหนดวิธีพิจารณาคดีแรงงานไว้เป็นการเฉพาะตามกฎหมายฉบับนี้

ดังนั้น สาระสำคัญของกฎหมายดังกล่าวจึงให้อำนาจแก่ศาลแรงงานไว้เป็นพิเศษ เช่น ผู้พิพากษาศาลแรงงานต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในปัญหาแรงงาน ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมเป็นองค์คณะผู้พิพากษาศาลเป็นผู้ซักถามพยานเองและมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เอง สามารถพิพากษาเกินคำขอและมีผลผูกพันบุคคลอื่นที่มีใช้คู่ความ มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ยังได้วางกรอบหรือเกณฑ์ที่ศาลควรคำนึงถึงในการพิจารณาคดีแรงงาน ตลอดจนในการออกคำสั่งตามที่เห็นสมควรเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองชั่วคราวก่อนมีคำพิพากษา

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงมีความเห็นดังต่อไปนี้

๔.๑ ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.

(๑) การไกล่เกลี่ยในคดีแรงงาน

การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานเป็นหลักการสำคัญของการดำเนินคดีแรงงาน ดังที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๘ ได้บัญญัติไว้ความว่า

“เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความ ได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะ พิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันเพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอ หรือ เมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะ ต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป”

เมื่อพิจารณาสถานการณ์ที่เป็นอยู่และจากการรับฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้องแล้ว พบว่าศาลามีการมอบหมายให้ผู้ประนีประนอมเป็นผู้ไกล่เกลี่ย และศาลอาจเป็นผู้ไกล่เกลี่ยด้วย แต่การไกล่เกลี่ยมักมุ่งเน้นไปในทางทำให้คดีเสร็จโดยเร็ว ซึ่งปรากฏในหลายกรณีว่าทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ได้รับค่าจ้างค้างจ่าย ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยต่ำกว่า ที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งเป็นการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ลูกจ้างยอมรับค่าเสียหาย แทนการกลับเข้าทำงาน เป็นต้น

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายเห็นว่าในคดีแรงงานลูกจ้างอยู่ในฐานะที่ไม่เท่าเทียมกับฝ่ายนายจ้างและต้องพึ่งพานายจ้างในทางการจ้างงานและรายได้

ประกอบกับคดีแรงงานหรือข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานเป็นคดีแพ่งกึ่งมหาชน และเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ดังนั้น เจตนารมณ์ของกฎหมายจึงมุ่งหมายให้ศาลแรงงานมีหน้าที่ โกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน ศาลแรงงานย่อมมีหน้าที่ ทำความเข้าใจให้ถูกต้องเกี่ยวกับหลักกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานและการแก้ไขข้อขัดแย้งด้านแรงงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติต่อกันที่ถูกต้องตามกฎหมาย และจะช่วยให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้มีความสัมพันธ์อันดีในทางการจ้างงาน มิใช่กลับไปทำงานภายใต้สภาพการจ้างที่ทั้งสองฝ่ายพอใจแต่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่าคู่ความจะได้รับความยุติธรรมจากการไกล่เกลี่ยนั้น การไกล่เกลี่ยทั้งก่อนและระหว่างการดำเนินกระบวนการพิจารณา จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้พิพากษาศาลแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่าย นายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจข้อกฎหมายและ ปัญหาแรงงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายเห็นว่าร่างข้อกำหนด ศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. เรื่อง การไกล่เกลี่ยในข้อ ๒๘ ที่ระบุไว้ว่า “ในระหว่างการพิจารณาเพื่อประโยชน์ ในการประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความไปพบ ผู้ประนีประนอมยอมความ หรือบุคคลอื่นตามที่ศาลแรงงานมอบหมายก็ได้” อันเป็นการนำหลักการไกล่เกลี่ยในคดีแพ่งมาใช้บังคับกับคดีแรงงาน ตามแนวนโยบายการลดปริมาณคดี อาจจะไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๘

(๒) ระบบไต่สวนในคดีแรงงาน

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายพิจารณาเห็นว่าวิธีพิจารณาของศาลแรงงาน ที่ปฏิบัติยังมีใช้ระบบไต่สวนอย่างแท้จริง เนื่องจากบทบาทหลักในการนำสืบ

ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานยังคงเป็นหน้าที่ของคู่ความฝ่ายที่กล่าวอ้างข้อเท็จจริง แม้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะกำหนดให้ฝ่ายใดนำสืบก่อนหรือหลังได้ก็ตาม และคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายเห็นพ้องกับความเห็นของอธิบดีผู้พิพากษาแรงงานกลาง ดังที่ปรากฏตามข้อมูล ที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของศาลแรงงานกลางที่ระบุว่า

“ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มีระบบพิจารณาคดีแรงงานโดยใช้ระบบไต่สวนในการพิจารณาคดีข้อพิพาทแรงงาน ไม่ใช่ระบบกล่าวหาซึ่งใช้อยู่ในศาลธรรมดา ระบบนี้ ผู้พิพากษาเท่านั้นที่มีอำนาจชักคู่ความและพยาน ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปโดยรวดเร็วและให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างโดยไม่จำเป็นต้องมีการตั้งทนาย ถ้าใช้ระบบกล่าวหาลูกจ้างจะเสียเปรียบเพราะไม่สามารถจ้างทนายที่มีชื่อเสียงให้ว่าความแทนตนได้

ดังนั้น กระบวนพิจารณาคดีแรงงานจึงต้องให้ศาลมีหน้าที่ค้นหาความจริง (ระบบไต่สวน) เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง มากกว่าใช้ระบบผู้ใดกล่าวอ้างผู้นั้นพิสูจน (ระบบกล่าวหา) การดำเนินกระบวนพิจารณาเป็นหน้าที่ของศาลในการสืบพยานให้ศาลเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความหรือทนายความจะซักถามได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาล เมื่อข้อเท็จจริงยังไม่แจ่มชัดและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามความเห็นสมควร ข้อเท็จจริงที่ใช้ในการตัดสินไม่จำกัดเฉพาะที่เสนอโดยคู่ความแต่ศาลเรียกมาเองได้ ศาลแรงงานต้องรับฟังข้อเท็จจริงให้แน่ชัดและครบถ้วนก่อนพิพากษา เนื่องจากในคดีแรงงานข้อเท็จจริงยุดที่ศาลชั้นต้น อุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย ปัญหาในทางปฏิบัติ ศาลส่วนใหญ่ในศาลยุติธรรมใช้ระบบ “กล่าวหา” ทำให้ผู้พิพากษาทนายความและคู่ความติดรูปแบบการใช้ระบบดังกล่าว ทางแก้ คือ สร้างความรู้ให้ผู้พิพากษา หน่วยงานในกระบวนกรยุติธรรมที่เกี่ยวข้อง และประชาชน นำ “ระบบไต่สวน” มาปฏิบัติใช้จริง”

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายเห็นว่าหลักการสำคัญของระบบไต่สวนคือศาลมีอำนาจหน้าที่ในการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานทั้งปวง รวมทั้งจัดทำข้อสรุป ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายเพื่อพิจารณาพิพากษาคดี เมื่อพิจารณาร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. แล้วเห็นว่า ยังคงยึดหลักให้ภาระการพิสูจน์ตกแก่ฝ่ายที่กล่าวอ้างตามระบบกล่าวหา ตามหลักประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และมีได้แสดงกระบวนการที่ชัดเจนของระบบไต่สวน อาทิ การยื่นบัญชีระบุพยาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงเห็นว่าร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ควรกำหนดให้ชัดเจนในเรื่องบทบาทหน้าที่หลักและขั้นตอนการแสวงหาข้อเท็จจริงที่กระทำโดยศาลแรงงาน ดังที่ปรากฏในร่างข้อกำหนดศาลแรงงานฯ ข้อ ๔๑ และข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับศาลแรงงานและในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรการส่งเสริมและพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ดังนี้

(๑) ความเป็นศาลชำนาญพิเศษของศาลแรงงาน

เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มุ่งให้ศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษ เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษ คู่ความมีความไม่เท่าเทียมกันและข้อพิพาททางแรงงานเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน นอกจากนี้ปัญหาแรงงานมีความสำคัญซับซ้อนปริมาณการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจมีเพิ่มมากขึ้น และมีผลกระทบต่อสิทธิในการมีงานทำ

และความมั่นคงในการทำงาน ประกอบกับประเทศไทยกำลังเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘

ดังนั้น คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงเห็นว่า ศาลชำนาญพิเศษด้านแรงงานจำเป็นต้องมีผู้พิพากษาที่มีองค์ความรู้และทักษะเฉพาะ ตลอดจนต้องมีการส่งเสริมบทบาทและความก้าวหน้าแก่ผู้พิพากษาที่มีความสนใจหรือมีความสามารถด้านแรงงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากระบบที่เป็นอยู่ เช่น การแต่งตั้งการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายแต่งตั้งการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตุลาการไม่อาจสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้ กล่าวคือ ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นและผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลชำนาญพิเศษมีวาระการดำรงตำแหน่งศาลละไม่น้อยกว่าสองปีติดต่อกัน และทุกตำแหน่งรวมกันศาลละไม่เกิน ๗ ปี จึงจำเป็นต้องพัฒนาศาลแรงงานให้เป็นศาลชำนาญพิเศษอย่างแท้จริง เพื่อปกป้องและอำนวยความยุติธรรมทางด้านแรงงานและนำไปสู่สันติสุขในอุตสาหกรรม

(๒) การส่งเสริมและพัฒนาบทบาทผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

(๒.๑) ควรพัฒนาบทบาทหน้าที่และศักยภาพของผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกชั้นตอนของการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน นับตั้งแต่การไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องคดี และระหว่างการพิจารณาคดี การมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาคดีทั้งปวง เช่น การแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานและการทำคำพิพากษาลงโทษ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และพยานหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคดี

(๒.๒) กำหนดมาตรการเพื่อให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสามารถปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษ โดยให้ถือว่าการปฏิบัติหน้าที่

ดังกล่าวเป็นการทำงานตามสัญญาจ้าง และมีหลักประกันในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามสัญญาจ้างแรงงานและหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสังคมส่วนรวม

(๒.๓) ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพมาตรฐาน กระบวนพิจารณาคดีแรงงาน ประกอบด้วยผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายละเท่ากัน เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และทักษะเฉพาะด้านแรงงานให้แก่ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน เช่น กระบวนพิจารณาคดีการบริหารงานของศาล ตลอดจนกำกับและติดตามการดำเนินคดีของศาลให้เป็นไปตามมาตรฐานและเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศาลแรงงานให้เป็นศาลชำนาญพิเศษในระบบได้ส่วนที่สมบูรณ์ต่อไป

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงเห็นควรเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการพิจารณาร่างข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. และการพัฒนากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานในระยะยาวต่อไป



(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ฝน นคร)
ประธานกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕

ปฏิรูปศาลแรงงาน

งานศึกษาวิจัย

โดย

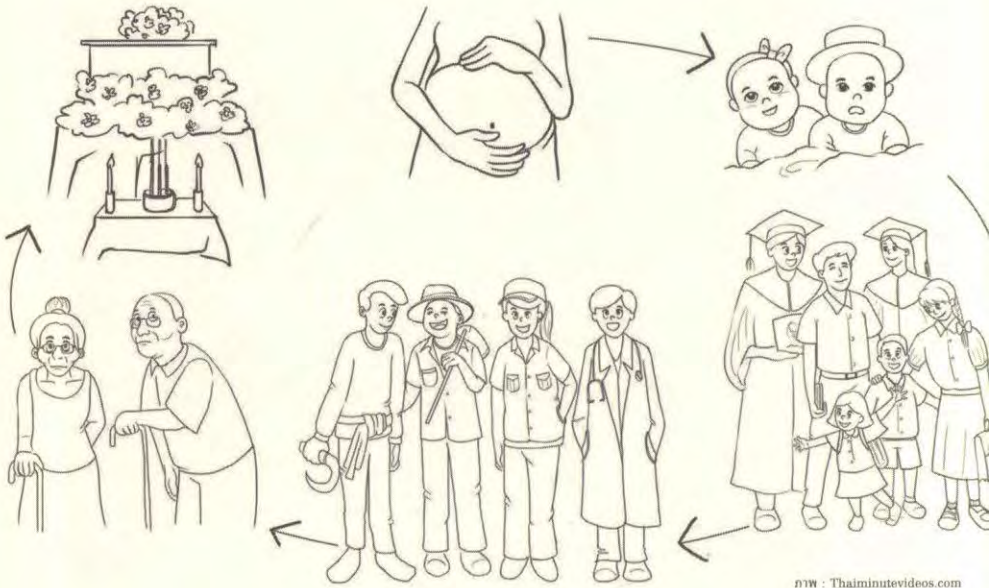
คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

ค้ำแรงงาน

แยกศาลแรงงานจากศาลยุติธรรม

๑. เรื่อง...ปัญหาและข้อเสนอต่อการปรับปรุง
กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน

๒. เรื่อง...การพัฒนากระบวนการพิจารณาคดี
แรงงานในระบบไต่สวน



ภาพ : Thaiminutevideos.com

ปฏิรูปตลาดแรงงาน

งานศึกษา

เรื่อง

ปัญหาและข้อเสนอ

ต่อการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรม

ด้านแรงงาน

แยกศาลแรงงานจากศาลยุติธรรม

โดย

จรัสรัมย์ ณ หนงศาย

ปัญหาและข้อเสนอ ต่อการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรม ด้านแรงงาน³

เนื่องด้วยในเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ องค์กรภาคประชาสังคมด้านแรงงานได้ยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ซึ่งได้แจ้งว่าลูกจ้างและองค์กรแรงงานไม่ได้รับความเป็นธรรมจากกระบวนการยุติธรรมด้านคดีแรงงานหลายประการและช้านานมาแล้ว กล่าวคือ มีปัญหาการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานโดยไม่เป็นธรรม ผู้ประνομในคดีแรงงานยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม ฝ่ายแรงงานมีส่วนร่วมน้อยมาก ขาดการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึงและคดีล่าช้ามาก ศาลแรงงานบางภาคเลื่อนคดีครั้งหนึ่ง ๓-๔ เดือน คดีอยู่ในการพิจารณาของศาลฎีกา ๓-๕ ปี การดำเนินคดีและการสืบพยานยังไม่เป็นระบบไต่สวนดังเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงาน ดังนั้นจึงขอให้คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในเรื่องดังกล่าว

อนึ่ง ในการนี้คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านสวัสดิการสังคมของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายได้มีแผนงานเรื่องนี้อยู่แล้ว จึงได้มอบหมายให้มีการศึกษาทบทวนสภาพปัญหาและข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงศาลแรงงาน ซึ่งอย่างน้อยก็ได้มีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหรือกรณีเร่งด่วนไปก่อน ดังนั้น จึงได้มีการจัดทำรายงานฉบับนี้ขึ้น

³ คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. ปัญหาและข้อเสนอต่อการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน. หน้าที่ ๙-๔๘.

๑. สถานการณ์ปัญหากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน มีดังต่อไปนี้

๑.๑ ปัญหากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานในสถานการณ์ทั่วไป (ภาวะปกติ)

จากการศึกษาทบทวนพบว่าองค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานมีการกล่าวถึงปัญหากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานมากขึ้นภายหลังประเทศไทยผ่านวิกฤติต้มยำกุ้งในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ และมีการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สภานายความ และคณะกรรมการด้านแรงงาน ในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๔๘ และองค์กรแรงงานในนามคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และศูนย์ช่วยเหลือและจัดการวิกฤติแรงงานในฐานะเครือข่ายการทำงานด้านแรงงานภาคประชาชน โดยมีข้อเสนอการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานภายหลังประเทศไทยได้เผชิญกับวิกฤติแฮมเบอร์เกอร์และภัยพิบัติทางธรรมชาติในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ฉะนั้น กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานจึงมีปัญหาหรือข้อจำกัดหลายประการ ซึ่งสามารถจำแนกและสรุปได้ดังนี้

๑.๑.๑ ปัญหาเกี่ยวกับระบบของศาลแรงงาน

(๑) ผู้พิพากษาในศาลแรงงานอาจมีความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงาน เป็นอย่างดี แต่ในปัญหาข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานเกี่ยวข้องกับองค์ความรู้หลายสาขา เช่น เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ สิทธิมนุษยชน และการค้าระหว่างประเทศ หากศาลมีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวด้วยเชื่อว่าการดำเนินคดีแรงงานจะสร้างความเป็นธรรมได้ยิ่งขึ้น ประกอบกับผู้พิพากษาในศาลแรงงานมีการโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น จึงทำให้ขาดความต่อเนื่องซึ่งมีผลต่อการสร้างความเชี่ยวชาญพิเศษในคดีแรงงาน

(๒) ปัญหาความรู้ความเข้าใจทั้งในเรื่องกฎหมายแรงงาน และองค์ความรู้ทั่วไปด้านแรงงานของผู้พิพากษาสมทบ ตลอดจนจนการได้มา คุณสมบัติ และความโปร่งใสของผู้พิพากษาสมทบ แม้ว่าจะมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย

ว่าด้วยการจัดการจัดตั้งศาลแรงงานฉบับที่๒ (พ.ศ. ๒๕๕๐) แล้วแต่ดูเหมือนว่า ปัญหา ยังไม่คลี่คลาย

(๓) คดีแรงงานเชื่อมโยงกับกระบวนการยุติธรรมของฝ่ายบริหารรวมทั้ง กลไกลักษณะ กึ่งบริหารกึ่งตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน โดยทำหน้าที่ ทั้งการไกล่เกลี่ยและวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งเกิดปัญหาทั้งการไกล่เกลี่ยโดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากว่าไกล่เกลี่ยให้ลูกจ้างยอมรับเงินต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดและจงใจ ให้ลูกจ้าง มาฟ้องคดีที่ศาลอ้างเหตุว่าคดีจะได้รวดเร็วเพราะแม้ว่าเจ้าหน้าที่ ออกคำสั่งแล้ว นายจ้างก็จะฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงานอยู่ดี ซึ่งลูกจ้าง ส่วนใหญ่เชื่อจึงมาฟ้องศาลเป็นจำนวนมากประกอบกับฝ่ายนายจ้างมักทำให้ ปรากฏว่า สนธิสนมกับเจ้าหน้าที่ หรือมีอิทธิพลเหนือเจ้าหน้าที่ ดังนั้น ด้วยเหตุนี้ ลูกจ้างจึงมักไม่ไปร้องเรียนหรือใช้สิทธิต่อเจ้าหน้าที่ ซึ่งไม่ตรงกับแนวนโยบาย พื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญแลบทบาทของกระทรวงแรงงานในการปกป้อง และคุ้มครองแรงงาน

ดังนั้น ในทางบริหารงานกระบวนการยุติธรรมจำเป็นจะต้องมีการทำ ความตกลงร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงานและสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อ บริหารจัดการหรือวางจุดเน้น รวมทั้งต้องกำหนดหลักการ แนวทางและ วางกระบวนการในการไกล่เกลี่ยพิจารณาและหรือสืบพยานที่เชื่อมโยงกัน ให้เป็นระบบ และเป็นไปตามหลักการที่ว่าประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเป็น ธรรมด้วย

๑.๑.๒ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการไกล่เกลี่ย

ในการดำเนินคดีแรงงานมีกระบวนการไกล่เกลี่ย ซึ่งกล่าวกันว่าเป็น หลักการสำคัญของศาลแรงงาน ในระยะเริ่มแรกที่มีการก่อตั้งศาลแรงงานเมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นการไกล่เกลี่ยโดยผู้พิพากษา ซึ่งต่อมาได้ไกล่เกลี่ยโดยนิตกร หรือเจ้าหน้าที่ของศาลแรงงาน และได้มีการพัฒนามาสู่การไกล่เกลี่ยโดย ผู้ประนอมในคดีแรงงานในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม ประเด็นการไกล่เกลี่ยในคดีแรงงานหรือในศาลแรงงาน ได้มีส่วนในการปกป้องมาตรฐานแรงงานหรือสร้างความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

หรือผู้ใช้แรงงานหรือไม่ เพียงใดนั้น ภาคประชาชนและองค์กรแรงงานยังคงมีคำถามนี้ต่อผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมาโดยตลอด ด้วยความห่วงใยว่ากระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานทำให้ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยเกิดความไม่มั่นใจในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ต้องหวั่นวิตกและต้องหมดกำลังใจในการใช้สิทธิ ในขณะที่นายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่ถูกฟ้องต่อศาลแรงงานมากที่สุดพึงพอใจกับการดำเนินคดีและทำลายให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนำคดีไปสู่ศาล ซึ่งนับว่าเป็นสถานการณ์ที่น่าห่วงใยเป็นอย่างยิ่ง ประเด็นที่ควรพิจารณา คือ การทำความเข้าใจถึงเจตนารมณ์ หรือความมุ่งหมายของกฎหมายที่กำหนดให้มีการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๘ โดยเฉพาะในประเด็นลักษณะพิเศษของคดีแรงงาน ความเข้าใจอันดีต่อกันก็เพื่อประโยชน์ในการมีงานทำและธุรกิจของนายจ้าง รวมทั้งเศรษฐกิจของประเทศ และประเด็นความสัมพันธ์ในการจ้างงานต่อไป คือ ความมั่นคงในการทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่ละเลยต่อการปกป้องมาตรฐานแรงงานซึ่งเป็นหลักการและเป้าหมายที่สำคัญในเรื่องการจ้างงาน

๑.๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดี

(๑) ทัศนคติของนายจ้างมีเทคนิคและกลยุทธ์ในการขอเลื่อนคดี และสามารถเลื่อนคดีได้โดยง่าย ในขณะที่ศาลเองก็มิได้เข้มงวดในเรื่องนี้มากนัก และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการอ้างว่าขอโอกาสปรึกษากับผู้มีอำนาจฝ่ายนายจ้างเพื่อหาทางเจรจาและตกลงกัน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญพื้นฐานของศาลแรงงาน ดังนั้น ด้วยเหตุนี้ศาลจึงมักให้โอกาส ในขณะที่ความเป็นจริงฝ่ายนายจ้าง โดยเฉพาะนายความฝ่ายนายจ้าง หากได้มีเจตนารมณ์ดังกล่าวไม่

(๒) นายจ้างเป็นฝ่ายที่มีความได้เปรียบ และมีความพร้อมในการใช้สิทธิในกระบวนการยุติธรรมมากกว่าลูกจ้างหลายร้อยเท่า ดังนั้น จึงทำให้ลูกจ้างมีข้อจำกัดในการเสนอข้อเท็จจริงต่อศาล ในขณะที่ศาลเองก็ได้ทำหน้าที่ในการแสวงหาข้อเท็จจริงให้ถูกต้องครบถ้วน เพราะตามกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานยังเป็นเรื่องที่คู่ความมีภาระในการพิสูจน์ ฉะนั้น หากมีการจัดบริการ

นายความที่มีความเชี่ยวชาญด้านแรงงานในรูปแบบนายขอแรงงานน่าจะมี ส่วนช่วยสร้างความเป็นธรรมได้มากขึ้น

(๓) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มีบทบัญญัติหลายมาตราที่ให้อำนาจศาลแรงงานในการดำเนิน กระบวนพิจารณาพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป แต่มักไม่พบว่าศาลมีการใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าว เช่น การเรียกพยานมาสืบเองในฐานะพยานศาล การเดินเผชิญสืบ การพิพากษาเกินคำขอ เป็นต้น

๑.๒ ปัญหากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานในสถานการณ์วิกฤติ

๑.๒.๑ ประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับศาลแรงงาน

(๑) คดีแรงงานวิกฤติเศรษฐกิจ ศาลก็ยังคงดำเนินกระบวนพิจารณาคดี เช่น คดีแรงงานปกติทั่วไป ไม่ทำบทบาทเชิงรุกหรือบทบาทหลักในการแสวงหาข้อเท็จจริงพยานหลักฐาน ทั้งนี้ เพื่อพิสูจน์ว่านายจ้างประสบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจหรือไม่ ถึงขนาดที่ต้องเลิกจ้างหรือไม่ เพียงใด

นอกจากนี้ ยังมีกรณีลูกจ้างที่เจ็บป่วยจากการทำงานและถูกเลิกจ้าง โดยอ้างภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ และคดีเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก เช่น บริษัท ซี เค แอลฯ เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๔๐๐ คนผู้พิพากษาได้กล่าวกับคู่ความในทำนองว่าจะต้องสืบพยานฝ่ายลูกจ้างทั้ง ๔๐๐ คน

(๒) ศาลแรงงานไม่อนุญาตให้ลูกจ้างร้องสอดเข้าเป็นจำเลยร่วมกับ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างอุทธรณ์คำสั่ง รอศาลฎีกาสั่งเป็นเวลาเกิน ๑ ปี ในขณะที่ศาลแรงงานชั้นต้นยังคงดำเนิน คดีนั้นต่อไป ซึ่งลูกจ้างที่ร้องสอดก็ยังไม่สามารถเข้ามาในคดี ต่อมาหากศาลฎีกา อนุญาตให้ร้องสอดเข้ามาในคดีได้ คดีก็ต้องมาดำเนินกระบวนพิจารณากันใหม่

(๓) ระบบการพิจารณาคดีในศาลแรงงานภาคบางแห่งล่าช้ามาก เช่น กรณีศาลแรงงานภาค ๑ พบว่ามีการพิจารณาคดีที่ศาลเยาวชนฯ จ.พระนครศรีอยุธยา และศาลเยาวชนฯ จ.สระบุรี ไม่ทำให้คดีสะดวกและรวดเร็ว จริง เนื่องจากกว่าจะเริ่มพิจารณาคดีได้ก็เป็นเวลา ๑๐.๓๐ น. เลิกพิจารณาคดี

เวลา ๑๒.๓๐ น. เลื่อนนัดแต่ละครั้งกินเวลาราว ๓ เดือน บางคดีราว ๔ เดือน ทำให้การพิจารณาคดีล่าช้ามาก ดังนั้น ฝ่ายนายจ้างจึงได้ประโยชน์จากคดีล่าช้า

(๔) นายจ้างฟ้องแกนนำคดีละเมิดเรียกค่าเสียหายข้อมุ้ครองชั่วคราว อ้างเหตุฉุกเฉิน ใต้สวนฝ่ายเดียว ศาลสั่งคุมครอง ปิดแจ้งคำสั่ง ลูกจ้างไม่เข้าใจ ขอกฎหมายและวิธีปฏิบัติตามคำสั่งศาล จึงตกเป็นผู้ยังคงฝ่าฝืนและละเมิด คำสั่งศาลอยู่อีก ในที่สุดนายจ้างขอให้ศาลจับกุมคุมขังลูกจ้าง

ฉะนั้น การแก้ไขปรับปรุงให้กระบวนการใต้สวนฉุกเฉินได้รับฟังข้อเท็จจริง อย่างครบถ้วนรอบด้านได้อย่างไร โดยเฉพาะฝ่ายที่ถูกกล่าวหาว่าละเมิด เนื่องจากปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานมีความสลับซับซ้อน

(๕) คดีแรงงาน เรื่องขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างซึ่งคดีอยู่ในระหว่าง พิจารณา โดยมีหัวหน้างานและผู้บริหารไปสนับสนุนให้ลูกจ้างเลือกตั้งกรรมการ ลูกจ้างชุดใหม่ ซึ่งต่อมานายจ้างขอลอนคดี โดยอ้างเหตุดังกล่าว ฝ่ายกรรมการ ลูกจ้างค้าน ศาลอนุญาตให้ลอนคำร้องขอเลิกจ้าง ซึ่งต่อมานายจ้างจึงสั่ง เลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง โดยอ้างเหตุว่าลูกจ้างไม่มีสถานภาพตามกฎหมายเป็น กรรมการลูกจ้างแล้วจึงไม่ต้องขออนุญาตต่อศาลอีกต่อไป ดังนั้น จึงสร้างภาระ ให้กรรมการลูกจ้างต้องฟ้องคดีใหม่และกรรมการลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างเช่นเดิม ทั้งนี้ ลูกจ้างเห็นว่าไม่ว่ากรณีใดๆ ก็จะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อน ฉะนั้น ศาลจึงควรทำหน้าที่พิสูจน์ในเรื่องความชอบด้วยกฎหมายของกรรมการ ลูกจ้าง และควรพิจารณาและมีคำสั่งตามที่ลูกจ้างร้องขอให้ศาลดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๒

นอกจากนี้ ในระหว่างใช้สิทธิดำเนินคดีกับกรรมการลูกจ้างนั้น นายจ้าง มักยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานแจ้งให้ศาลทราบชื่อนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างเข้าไป ในสถานประกอบกิจการ หรือแจ้งต่อกรรมการลูกจ้างว่าในระหว่างการพิจารณาคดีกรรมการลูกจ้าง นายจ้างไม่อนุญาตให้กรรมการลูกจ้างเข้าไปในสถานประกอบกิจการ

ดังนั้น การกระทำดังกล่าวน่าจะเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อกรรมการลูกจ้าง และน่าจะเป็นการกระทำที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างเข้าไปในสถานประกอบกิจการ ซึ่งการกระทำดังกล่าวน่าจะเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อกรรมการลูกจ้างและน่าจะเป็นการกระทำที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่กรรมการลูกจ้างตามที่กฎหมายให้อำนาจหน้าที่ไว้ ฉะนั้น ในประเด็นนี้ศาลแรงงานควรใช้มาตรการเพื่อคุ้มครองกรรมการลูกจ้างชั่วคราวก่อนพิพากษาหรือมีคำสั่ง

๒. ข้อเสนอของผู้ศึกษาต่อการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานในระยะสั้น

ผู้ศึกษาเห็นว่าเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานที่เป็นเรื่องเฉพาะหน้าหรือเร่งด่วน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างและองค์กรแรงงาน ซึ่งอยู่ในฐานะที่มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน ดังนี้

๒.๑ ควรทำความเข้าใจเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานในเรื่องการไกล่เกลี่ย (มาตรา ๓๘) ซึ่งจะต้องปกป้องมาตรฐานแรงงาน มิใช่ยึดหลักแต่เพียงลูกจ้างได้ทำงานต่อไป หรือมีความสัมพันธ์อันดีกับนายจ้าง แต่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อจะได้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และปฏิบัติอย่างเข้าใจร่วมกัน เพื่อจะได้พิจารณาระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการได้มา และคุณสมบัติของผู้ประนีประนอมในคดีแรงงาน ตลอดจนหลักการในการไกล่เกลี่ยเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน อันจะได้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน และโดยฝ่ายแรงงานมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

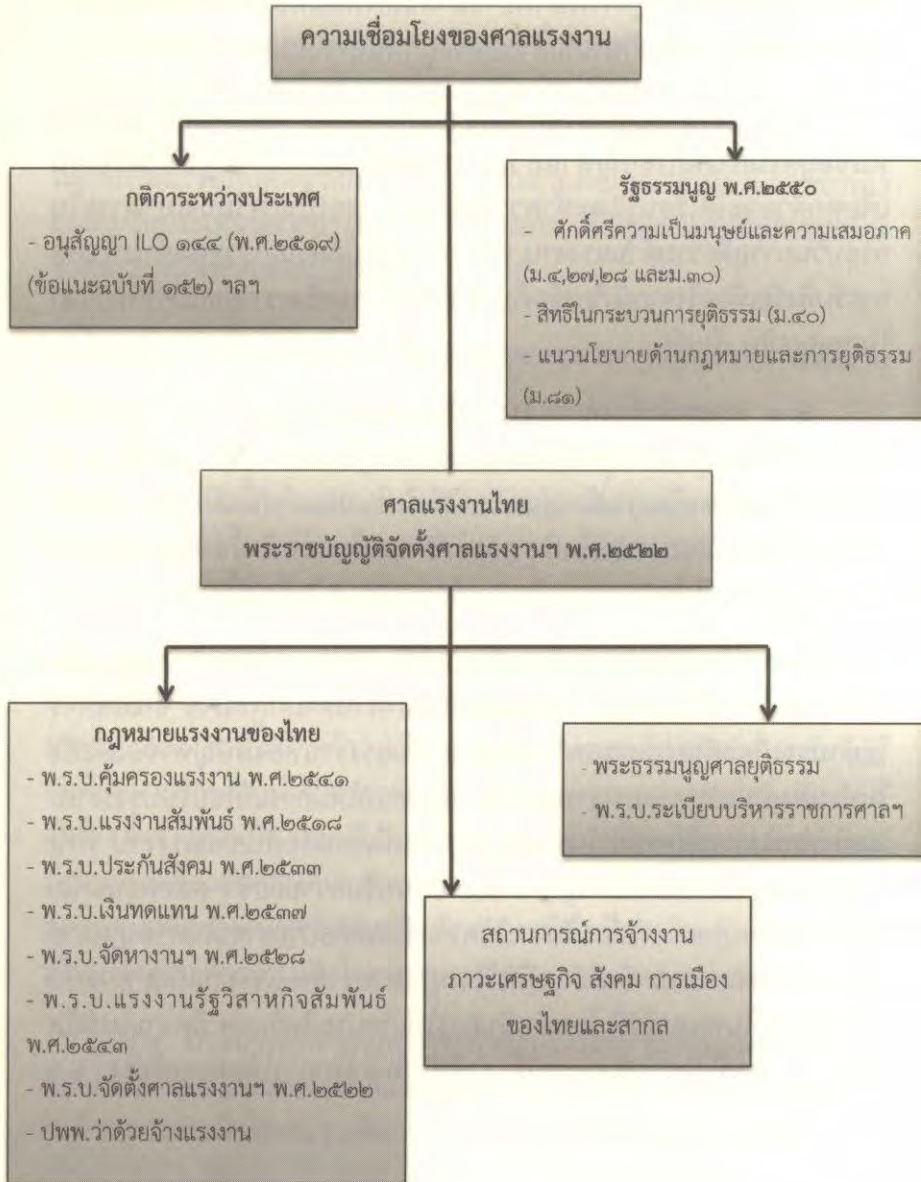
๒.๒ ควรนำหลักการและสาระสำคัญในเรื่องอำนาจของศาลแรงงานที่เกี่ยวกับลักษณะพิเศษของคดีแรงงานมากำหนดไว้ในข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาเพื่อความชัดเจนและเพื่อให้บังเกิดผล

ในทางปฏิบัติจริง เช่น การเรียกพยานมาสืบเองเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่แท้จริง และครบถ้วน การพิพากษาเกินคำขอหรือผูกพันบุคคลนอกคดี เป็นต้น

๒.๓ ควรนำข้อเสนอใดๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน ที่มีข้อยุติในการแก้ไขปัญหาล้วมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อทุกฝ่ายจะได้เรียนรู้และทำความเข้าใจ อันจะเป็นการแบ่งเบาภาระในกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน เช่น การเรียกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาในคดี การรับฟังข้อเท็จจริงจากผู้เกี่ยวข้องในกรณีขอคุ้มครองชั่วคราวก่อนมีคำพิพากษา ในเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น

๒.๔ ภายหลังที่องค์กรแรงงานมีข้อเสนอต่อศาลแรงงานกลางให้ช่วยพิจารณาแก้ไขระบบการพิจารณาคดีแรงงานให้อยู่ในระบบไต่สวนอย่างสมบูรณ์ แท้จริง ซึ่งแม้จะเป็นเรื่องใหญ่แต่มีการริเริ่มในประเด็นนี้แล้ว มีการจัดทำร่างข้อกำหนดศาลแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นแล้ว ดังนั้น คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย จึงควรมีความเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องนี้

๒.๕ ควรมีข้อเสนอแนะต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในประเด็นเกี่ยวกับหลักการในการไกล่เกลี่ยของเจ้าพนักงานตามกฎหมาย ซึ่งเป็นการใช้อำนาจเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานที่ยังมีปัญหาข้อโต้แย้งในทำนองเดียวกับศาลแรงงานเช่นกัน และเสนอให้มีการแก้ไขปรับปรุงระบบและกระบวนการพิจารณาในชั้นเจ้าพนักงานที่เชื่อมต่อกับศาลแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ประสานกันและมีให้เกิดความซ้ำซ้อนหรือความล่าช้า ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือประชาชนในทางกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานเกือบทุกฉบับ แต่ไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ภาคประชาชนมีส่วนร่วม และถูกจ้าง เข้าถึงสิทธิดังกล่าวได้อย่างแท้จริง



พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไข พ.ศ. ๒๕๕๐

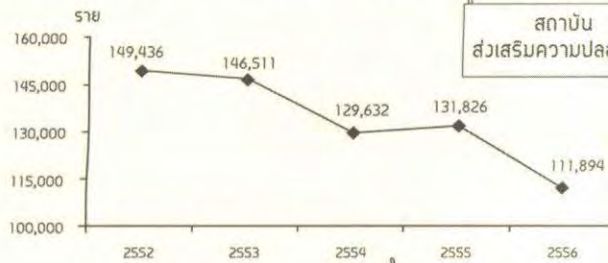
ลักษณะพิเศษ ของศาลแรงงาน	ปรัชญา/แนวคิด	ศาลแรงงานทั้งหมด
- อธิบดี พ.ร.ง.กลางวินิจฉัย อำนาจศาล (ม.๙)	- เป็นศาลชำนาญพิเศษ	- ศาลแรงงานกลาง (กทม.และปริมณฑล)
- อธิบดีพ.ร.ง.กลางออก ข้อกำหนดศาลแรงงานโดย ป.ศาลฎีกาเห็นชอบ (ม.๒๙)	- การมีส่วนร่วม ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ	- ศาลแรงงานภาค ๑ (ลพบุรี)
- พ.สมทบ นายจ้าง/ลูกจ้าง ได้มาโดยเลือกตั้ง+คัดเลือก (ม.๑๔)	- ใช้หลักไกล่เกลี่ย/ ระงับข้อพิพาท เป็นหลัก	- ศาลแรงงานภาค ๒ (ชลบุรี)
- ไกล่เกลี่ยได้ตลอดคดี (ม.๔๓)	- ยึดหลักประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม	- ศาลแรงงานภาค ๓ (นครราชสีมา)
- สั่งให้ดำเนินคดีที่ใด... ในวันหยุด...ในเวลาใด (ม.๒๘)		- ศาลแรงงานภาค ๔ (อุดรธานี)
- สั่งให้คู่ความปฏิบัติตาม ขั้นตอนของ กม. (ม.๓๒)		- ศาลแรงงานภาค ๕ (เชียงใหม่)
- เพื่อความเป็นธรรม พิพากษาเกินคำขอได้ (ม.๕๒)		- ศาลแรงงานภาค ๖ (นครสวรรค์)
- อุทธรณ์ได้เฉพาะข้อ กม. ไปยังศาลฎีกา (ม.๕๔)		- ศาลแรงงานภาค ๗ (กาญจนบุรี)
- มีอำนาจพิเศษตามที่ กม. แรงงานกำหนดไว้ เช่น สั่งเรื่องข้อสัญญา ที่ไม่เป็นธรรม		- ศาลแรงงานภาค ๘ (ภูเก็ต)
		- ศาลแรงงานภาค ๙ (สงขลา)



กฎหมายแรงงานสัมพันธ์



จำนวนการประสูติอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2552-2556



ภาพ : Thaiminutevideo

ปฏิรูปศาลแรงงาน

งานศึกษาวิจัย

เรื่อง...

การพัฒนา

กระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน

ในระดับท้องถิ่น

โดย...

ศร.ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์

การพัฒนากระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ในระบบไต่สวน⁴

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มีเจตนารมณ์ให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากกระบวนการวิธีพิจารณาในศาลแพ่ง โดยให้การดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาในศาลแรงงานนั้นเป็นไปตามหลักสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม ซึ่งหลักการดังกล่าวที่ระบุไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้นเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าผู้ร่างกฎหมายต้องการให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นเป็นไปตามระบบไต่สวน กล่าวคือ เป็นระบบ ที่ศาลนั้นไม่ได้มีหน้าที่เป็นเพียงคนกลางในคดีที่ผูกพันอยู่กับคำฟ้องคำให้การของโจทก์และจำเลยเท่านั้น หากแต่ศาลในระบบไต่สวนจะต้องทำหน้าที่หลักเป็นผู้ค้นหาความจริงแห่งคดีร่วมกับคู่ความ โดยวัตถุประสงค์หลักที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ วางหลักในการดำเนินกระบวนการพิจารณาไว้เช่นนี้ก็เพื่อเป็นการคุ้มครองคู่ความฝ่ายที่อาจจะต้องตกเป็นผู้เสียเปรียบในคดี ซึ่งได้แก่ ลูกจ้างทั้งหลายนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม แม้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จะมีเจตนารมณ์ให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นมีความแตกต่างไปจากการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแพ่งก็ตาม แต่ในทางวิชาการและในทางปฏิบัติจากการสังเกตของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายนั้น จึงพบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้น

⁴ คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. การพัฒนากระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานในระบบไต่สวน. หน้าที่ ๖-๑๓.

ยังไม่อาจบรรลุถึงเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ โดยสามารถสรุปปัญหาการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานออกได้ดังต่อไปนี้

๑. ปัญหาแนวคำวินิจฉัยของศาลแรงงานและศาลฎีกาที่มีแนวโน้มที่จะนำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้กับคดีแรงงานอย่างเคร่งครัดแทนที่จะนำมาใช้โดยอนุโลม ดังนั้น จึงทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานไม่แตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งเท่าใดนัก และนอกจากนี้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารไม่ได้ทำหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนที่ข้อพิพาทเหล่านั้นจะมาถึงศาลแรงงานทำให้ศาลแรงงานต้องพิจารณาพิพากษาคดีมากเกินไปและส่งผลโดยตรงต่อความรวดเร็วแห่งคดี

๒. ปัญหาความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในข้อพิพาทแรงงานของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานและปัญหาที่มา คุณสมบัตินี้และบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานที่ยังไม่สามารถดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้

๓. ปัญหากระบวนการไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอมยอมความในศาลแรงงานที่ยังไม่สามารถสร้างระบบที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้อย่างแท้จริง

๔. ปัญหาการแบ่งชั้นศาลแรงงานและปัญหาการอุทธรณ์คำสั่งคำพิพากษาที่อาจทำให้ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ได้รับการพิจารณาโดยครบถ้วน

ปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคมแรงงาน และสังคมอุตสาหกรรมอย่างแท้จริงต่อไป

๑. กระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ในฐานะตัวอย่างของศาลแรงงานที่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ อย่างแท้จริง

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาประสบการณ์การดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ซึ่งได้รับการยอมรับโดยทั่วไปจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องว่าเป็นศาลแรงงานที่มีกระบวนการวิธีพิจารณาพิพากษาคดี ที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ อย่างแท้จริง โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้พิพากษาในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ผู้พิพากษาสมทบและทนายความที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี โดยสามารถสรุปลักษณะเฉพาะของศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ซึ่งนับเป็นจุดเด่นของศาลแรงงานดังกล่าวได้ดังต่อไปนี้

๑.๑ สิ่งสำคัญที่สุดที่ศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี ได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องว่าสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ คือ **“ทัศนคติและทักษะ”** ของผู้พิพากษาในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีที่มีต่อกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผู้พิพากษาในศาลได้วางระบบการทำงานที่สอดคล้องหรือเอื้อต่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรมตามที่กำหนดไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ยังผลให้เป็นที่ยอมรับกันว่าหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาตามระบบไต่สวนได้มีการนำมาใช้อย่างได้ผลจริงในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี

๑.๒ ในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีนั้นมีระบบการทำงานที่ผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบทำงานด้วยกันด้วยบรรยากาศที่ดีและเข้าใจกัน ยังผลให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว โดยในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรีนั้น

ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบมีบทบาทในการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีอย่างแท้จริง โดยผู้พิพากษาสมทบไม่ได้มีเพียงบทบาทเป็นเพียงไม้ประดับในการดำเนินคดีเท่านั้น การที่ผู้พิพากษาสมทบบีบบทบาทในคดีมากดังกล่าวย่อมเป็นการเปิดโอกาสให้มีการนำความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติมาใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน และย่อมส่งผลให้คำพิพากษาคดีแรงงานนั้นมีความยุติธรรมแก่คู่ความทุกฝ่ายอย่างแท้จริง

๑.๓ หลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีอย่างรวดเร็วเป็นหลักการที่เป็นลักษณะเด่นของการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาในศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี โดยศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี จะยึดหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาอย่างรวดเร็วเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งศาลแรงงานกลาง สาขามีนบุรี นั้น จะไม่ปล่อยให้กระบวนการไต่สวนเป็นอุปสรรคในการดำเนินคดีแรงงาน หรือทำให้คดีความล่าช้า โดยศาลแรงงานจะมีหน้าที่ในการที่จะต้องพิจารณาว่าคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมีเจตนาที่จะไกล่เกลี่ยกันจริงหรือไม่ หากไม่แล้วศาลก็จะหยุดการไกล่เกลี่ย แล้วทำการสืบพยานต่อไปเพื่อให้คดีเสร็จสิ้นโดยรวดเร็วต่อไป

๒. การศึกษาการดำเนินคดีในศาลแรงงานเยอรมันในฐานะประเทศที่เป็นต้นฉบับในการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นศาลที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษในคดีแรงงาน: ศึกษาเปรียบเทียบกับกรดำเนินคดีในศาลแรงงานไทย

๒.๑ เปรียบเทียบหลักการดำเนินคดีแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย ประเด็นแรกที่จะควรจะได้มีการเปรียบเทียบเกี่ยวกับระบบวิธีพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาลแรงงานไทยและเยอรมัน คือเรื่องหลักหรือปรัชญาในการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงระบบศาลแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย

ในระบบกฎหมายไทยนั้น เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้นมีความต้องการให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปตามหลักประหัต สวดทวน รวดเร็ว เสมอภาคและ

เป็นธรรม ซึ่งตามความเห็นทั่วไปในทางตำรากฎหมายแรงงานนั้นนับว่าเป็น กระบวนวิธีพิจารณาที่แตกต่างจากกระบวนวิธีพิจารณาในศาลแพ่ง และอาจสรุปได้ว่าเจตนารมณ์ของฝ่ายนิติบัญญัติในการตรากฎหมายจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้น ได้แก่ ความต้องการในการนำกระบวนวิธีพิจารณา แบบไต่สวนมาใช้กับคดีแรงงาน กล่าวคือ เป็นกระบวนพิจารณาพิพากษาคดี ที่ศาลแรงงานมิได้ทำหน้าที่เป็นเพียงคนกลางในการพิจารณาพิพากษาคดี ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น ในกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันนั้น กระบวนวิธีพิจารณาในระบบไต่สวนนั้น ยังไม่ได้เป็นระบบเดียวที่ถูกนำมาใช้ใน กระบวนวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงาน โดยรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงาน เยอรมันนั้นได้แยกกระบวนวิธีพิจารณาคดีที่ใช้ในศาลแรงงานออกเป็น ๒ ระบบ ด้วยกัน กล่าวคือ ในกระบวนวิธีพิจารณาที่ศาลจะต้องทำเป็นคำพิพากษานั้น ศาลจะใช้กระบวนวิธีพิจารณาแบบกล่าวหา ในขณะที่ในกระบวนวิธีพิจารณา ที่ศาลต้องทำเป็นคำสั่งนั้น ศาลจะใช้กระบวนวิธีพิจารณาแบบไต่สวน แต่อย่างไร ก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่ว่าในกระบวนวิธีพิจารณาประเภทใด อนึ่ง รัฐบัญญัติ ว่าด้วยศาลแรงงานของเยอรมันก็วางหลักให้การดำเนินคดีต้องเป็นไปตามหลัก ความรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz) ทั้งสิ้น อีกทั้งในคดีแรงงานนั้น จะต้องเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมในการพิจารณา พิพากษาคดีด้วย รวมถึงเป็นกระบวนการที่เน้นการไกล่เกลี่ยให้คู่ความสามารถ ประนีประนอมยอมความกันได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นที่เห็นได้ชัดว่ามีความ แตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ไม่ว่าในทาง วิชาการจะเรียกการดำเนินคดีในศาลแรงงานประเภทนั้นๆ ว่าเป็นระบบกล่าวหาหรือว่าเป็นระบบไต่สวนก็ตาม

๒.๒ จุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนวิธีพิจารณาของศาลแรงงาน ทั้งสองระบบตามกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

กระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานตามกฎหมายไทยและกฎหมายเยอรมัน นั้น มีลักษณะร่วมและลักษณะ ที่แตกต่างกันอยู่หลายประการ รวมถึงข้อดี ข้อเสียของกระบวนวิธีพิจารณาในแต่ละระบบดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ กระบวนวิธีพิจารณาของศาลแรงงานทั้งสองระบบ กฎหมายนั้น ต่างเป็นรูปแบบกระบวนวิธีพิจารณาที่มุ่งเน้นความรวดเร็วของ กระบวนวิธีพิจารณาเพื่อให้คู่ความที่ต้องตกเป็นผู้เสียเปรียบในคดีสามารถสู้คดี ในศาลแรงงานได้เท่าเทียมกับอีกฝ่าย โดยหลักการดังกล่าวปรากฏอยู่ในทั้ง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และ ในข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนวิธีพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยมาตรา ๓๗ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “เมื่อศาลแรงงานรับคดี ไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดี โดยรวดเร็ว” แต่มาตรานี้ ก็ไม่ได้ระบุลงไปว่าที่ศาลต้องกำหนดเวลาในการ พิจารณาคดีโดยเร็ว นั้น หมายถึงภายในระยะเวลาเท่าใด ในเรื่องดังกล่าว ข้อ ๑๓ ของข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนพิจารณา ในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดว่า “เมื่อศาลรับฟ้องหรือคำร้องแล้ว ให้ผู้พิพากษากำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีนั้นโดยเร็ว” โดยในวรรคท้าย กำหนดต่อไปว่า “กำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ไม่ควรเกินสิบห้าวันนับแต่วันสั่ง รับคดีไว้พิจารณา เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจกำหนดให้เร็วกว่านั้นได้” และ เมื่อศาลนัดพิจารณาคดีแล้ว ในมาตรา ๔๕ วรรคท้าย พระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติต่อไปว่า “เพื่อให้ คดีเสร็จสิ้นโดยเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญและศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน ๗ วัน” เพื่อให้การพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ข้อกำหนดศาลแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนด กระบวนพิเศษหลายประการที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าต้องการให้การดำเนิน กระบวนวิธีพิจารณาในศาลแรงงานนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว

อนึ่ง บทบัญญัติทั้งในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วย การดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ จะเห็นได้ว่ากฎหมาย

ว่าด้วยศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานตามกฎหมายไทยนั้น ได้บัญญัติมาตรการต่างๆ ไว้ค่อนข้างละเอียดสมบูรณ์แล้ว เพื่อให้การพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ซึ่งนับได้ว่าในส่วนที่ว่าด้วยหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานนั้น เป็นข้อเด่นประการหนึ่งที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานของไทย

ทั้งนี้ รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานของเยอรมันก็มีบทบัญญัติทำนองเดียวกันที่พยายามจะให้การดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาในศาลแรงงานเป็นไปตามหลักความรวดเร็ว (Beschleunigungsgrundsatz) โดยเฉพาะการให้บทบาทแก่ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะในการเตรียมคดีให้พร้อมก่อนวันนัดพิจารณา เพื่อให้การสืบพยานเสร็จสิ้นลงในนัดพิจารณานัดแรกเพียงนัดเดียว โดยในมาตรา ๙ วรรค ๑ ของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานได้ยืนยันหลักการดังกล่าวไว้เป็นลายลักษณ์อักษรว่า “กระบวนการวิธีพิจารณาในทุกชั้นของศาลแรงงานนั้น จะต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว” นอกจากนี้ยังได้พยายามทำให้หลักการพิจารณาคดีแรงงานโดยรวดเร็วเกิดผลขึ้นได้จริงด้วยบทบัญญัติที่เป็นรายละเอียดหลายมาตรา เช่น ในมาตรา ๔๗ วรรค ๑ กำหนดให้ศาลแรงงานจะต้องนัดสืบพยานนัดแรกภายในหนึ่งอาทิตย์นับตั้งแต่สั่งรับฟ้องไว้พิจารณา นอกจากนี้รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานยังได้กำหนดหน้าที่ให้ศาลแรงงานในการเตรียมการก่อนวันนัดสืบพยานนัดแรกไว้ในมาตรา ๕๖ ว่า “ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องเตรียมการพิจารณาคดีเพื่อให้ข้อพิพาทนั้นสามารถจบลงได้ในการพิจารณาคดีนัดแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะควรจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ก่อนการพิจารณาคดีนัดแรก

ประการแรก จะต้องแจ้งให้คู่กรณีแก้ไขหรือเพิ่มเติมคำฟ้อง คำให้การส่วนที่ยังมีความบกพร่องก่อนการพิจารณาคดีนัดแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่เป็นข้อสำคัญในคดีพิพาท

ประการสอง แจ้งให้ฝ่ายปกครองหรือหน่วยงานของรัฐส่งข้อมูลหรือเอกสารที่จำเป็นในกาพิจารณาพิพากษาคดี

ประการสาม ระยะเวลาและขั้นตอนเกี่ยวกับการปรากฏตัวต่อหน้าศาลของคู่ความ

ประการท้าย เชิญพยานและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องมาในวันสืบพยาน โดยศาลแรงงานจะต้องแจ้งให้คู่ความทราบถึงการดำเนินการดังกล่าวของศาลแรงงาน

นอกจากนี้รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานยังได้เน้นย้ำถึงหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีโดยรวดเร็วไว้ในมาตรา ๕๗ เกี่ยวกับการสืบพยานในศาลว่า “การสืบพยานในศาลแรงงานนั้น หากมีความเป็นไปได้ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในนัดเดียว ในกรณีที่ไม่าาจดำเนินการให้แล้วเสร็จในนัดเดียวได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ยังไม่ได้พยานหลักฐานเพียงพอแก่การพิพากษาคดีให้ศาลนัดพิจารณาคดีในนัดต่อไป ซึ่งกำหนดนัดครั้งต่อไปนั้น ควรทำการนัดให้แล้วเสร็จในวันนั้นด้วย” นอกจากนี้ในวรรคสองของมาตราดังกล่าว ยังกำหนดต่อไปว่า “ตลอดกระบวนการสืบพยานนั้น ศาลแรงงานต้องพยายามให้คู่ความตกลงประนีประนอมยอมความกันได้อยู่เสมอ”

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานเยอรมันนั้นก็เน้นหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยรวดเร็วเป็นสำคัญ และที่สำคัญคือการกำหนดหน้าที่ให้ศาลแรงงานพยายามให้การสืบพยานหลักฐานต่างๆ นั้นเสร็จสิ้นในนัดพิจารณาเพียงนัดเดียว ซึ่งเป็นหลักการที่นับเป็นจุดเด่นของระบบวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานเยอรมัน

ฉะนั้น ในประเด็นที่เกี่ยวกับหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยรวดเร็วนั้น นับว่ากฎหมายไทยได้บัญญัติไว้ค่อนข้างละเอียดสมบูรณ์แล้ว ทั้งยังมีมาตรฐานที่อาจเทียบเคียงได้กับระบบของต่างประเทศ จึงอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการของศาลแรงงานไทยในเรื่องหลักการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยรวดเร็วนั้น มีความสมบูรณ์อยู่แล้ว และไม่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขแต่อย่างใด

๒.๓ ปัญหาคุณสมบัติและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบ ในศาลแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดเรื่องคุณสมบัติทั่วไปของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานไว้ในมาตรา ๑๒ ว่า “พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากข้าราชการตุลาการ ตามระเบียบว่าด้วยข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน” และนอกจากนี้ ยังได้บัญญัติไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติว่า “ข้อขัดแย้งในคดีแรงงาน ควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง” ดังนั้น จึงสามารถมองเห็นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ว่า ต้องการให้คดีแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงานนั้นได้รับการพิจารณาจากผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและลักษณะของข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น กำหนดไว้เพียงกว้างๆ ว่าผู้พิพากษาในศาลแรงงานนั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและข้อพิพาทแรงงาน แต่ไม่ได้กำหนดให้มีความชัดเจนว่า ทำอย่างไรจึงจะได้มาซึ่งผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทแรงงานเช่นนั้น ซึ่งจากความไม่ชัดเจนตรงนี้เองที่นำมาสู่ปัญหาที่มีการหยิบยกขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์ว่า ผู้พิพากษาศาลแรงงานนั้น ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในคดีแรงงานอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะผู้พิพากษาศาลแรงงานนั้นมักจะอยู่ที่ศาลแรงงานเพียงชั่วคราวเพื่อรอเวลา ย้ายไปประจำที่ศาลอื่น ทำให้ผู้พิพากษาไม่ได้ใช้เวลาสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างแท้จริง ปัญหานี้ นับว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในคดีแรงงานอย่างแท้จริง

เดิมทีนั้นมาตรา ๑๘ ของรัฐธรรมนูญที่ว่าด้วยศาลแรงงานฉบับปี ๑๙๕๓ ของเยอรมันนั้น เคยกำหนดให้ผู้พิพากษาอาชีพซึ่งเป็นหัวหน้าองค์คณะในศาลแรงงานนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางด้านกฎหมายแรงงาน และทางปฏิบัติในด้านแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในรัฐธรรมนูญที่ว่าด้วยศาลแรงงานของเยอรมันในฉบับปัจจุบันนั้นกลับไม่มีข้อเรียกร้องเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานอีกแต่อย่างใด โดยในกฎหมายฉบับปัจจุบันได้กำหนดเงื่อนไขการเป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงานเอาไว้แต่เพียงว่า จะต้องเป็นผู้มีสัญชาติเยอรมัน และเป็นผู้อยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และต้องได้รับการคัดเลือกโดยรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องของแต่ละมลรัฐ

ในเชิงกฎหมายเปรียบเทียบนั้น นับว่ากฎหมายไทยยังคงวางหลักเกณฑ์เรื่องคุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานไว้ได้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของคดีแรงงานมากกว่า กล่าวคือ ผู้พิพากษาในศาลแรงงานควรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้กฎหมายแรงงาน และต้องเป็นผู้มีความเข้าใจและมีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน ปัญหาตามระบบกฎหมายจึงยังคงมีอยู่เพียงประการเดียวเท่านั้น กล่าวคือ ทำอย่างไรจึงจะได้ผู้พิพากษาศาลแรงงานที่จะมีคุณสมบัติเฉพาะดังกล่าวมาประจำที่ศาลแรงงาน และทำอย่างไรที่จะรักษาผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าวให้ประจำอยู่ที่ศาลแรงงานตลอดไป

ในส่วนของวิธีการและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานของทั้งสองระบบกฎหมายนั้น เมื่อพิจารณาจากเนื้อหาที่ได้ทำการอธิบายในส่วนต้นของการศึกษาไปแล้ว อาจสรุปได้ว่า การกำหนดคุณสมบัติและการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบในทั้งสองระบบกฎหมายนั้นมีความใกล้เคียงกันและถือว่าเป็นระบบการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบที่มีมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ กล่าวคือ ผู้พิพากษาสมทบนั้นจะต้องมาจากการเสนอชื่อขององค์กรทางแรงงานฝ่ายนายจ้าง และองค์กรทางแรงงานฝ่ายลูกจ้าง อันเป็นหลักประกันว่าผู้พิพากษา

สมทบในศาลแรงงานของทั้งสองระบบนั้น จะมีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ทางด้านปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง และสามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์ต่างๆ มาใช้ในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้

๒.๔ ปัญหาบทบาทผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ปัญหาสำคัญซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างระบบกฎหมายทั้งสองระบบได้อย่างชัดเจนกว่าปัญหาอื่นๆ นั้น ได้แก่ ปัญหาเรื่องบทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ซึ่งหมายถึงปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพซึ่งเป็นหัวหน้าองค์กรคณะในศาลแรงงานกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

ในระบบกฎหมายไทยนั้นมีการอภิปรายทางวิชาการกันอย่างกว้างขวางถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ ของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานว่า ไม่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในกระบวนการวิธีพิจารณาอย่างแท้จริง ทั้งนี้หมายความว่าผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างยังไม่มีสถานะที่เด่นชัดในกระบวนการพิจารณา และไม่ได้รับการรับรองให้มีสถานะในกระบวนการวิธีพิจารณาที่เท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติคือการตัดสินใจที่สำคัญนั้นจะมาจากผู้พิพากษาอาชีพแต่เพียงผู้เดียว โดยผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้น ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือร่วมปรึกษาหารือในการพิจารณาพิพากษาคดีได้อย่างเต็มที่ สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาประการดังกล่าวน่าจะเกิดจากการที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น ไม่ได้กำหนดสถานะของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้มีความชัดเจน และไม่ได้กำหนดรายละเอียดการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพ และผู้พิพากษาสมทบโดยบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ตั้งแต่มาตรา ๑๔ เป็นต้นไป ได้บัญญัติเกี่ยวกับผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้แต่เพียงเรื่องการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบ และคุณสมบัติของผู้อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน และรวมถึง

การพ้นจากตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบเท่านั้น การที่กฎหมายกำหนดสถานะและบทบาทรวมถึงกระบวนการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาอาชีพของผู้พิพากษาสมทบที่ไม่มีความชัดเจนดังกล่าว เป็นสาเหตุที่นำมาซึ่งปัญหาการไร้บทบาทที่แท้จริงของผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการวินิจฉัยพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

ในระบบกฎหมายเยอรมันนั้น รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานนั้นได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องผู้พิพากษาสมทบไว้อย่างละเอียด ทั้งในเรื่องกระบวนการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ เงื่อนไขและคุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ การคุ้มครองผู้พิพากษาสมทบในการปฏิบัติหน้าที่ การถอดถอนผู้พิพากษาสมทบ หรือบทลงโทษผู้พิพากษาสมทบที่กระทำผิดต่อหน้าที่ แต่เรื่องที่มีความสำคัญและเป็นจุดเด่นของรัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานของเยอรมันคือการให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมีบทบาทอย่างแท้จริง กล่าวคือผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นจะไม่ได้มีบทบาทเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างเท่าเทียมกับผู้พิพากษาอาชีพเท่านั้น หากแต่ยังมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศาลแรงงานด้วย

สำหรับกฎหมายไทยนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการขยายบทบาทในทางคดีของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้มีความชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาพิพากษาคดีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ต่อไป

๒.๕ ปัญหาการประนีประนอมยอมความข้อพิพาทแรงงานในทั้งสองระบบกฎหมาย

กรณีของการไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอมยอมความกันในศาลแรงงานนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานไทย ทั้งนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานไทยที่มีการอภิปรายกันในทางวิชาการนั้นมีประเด็นที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยกันสองประเด็นคือ ปัญหาที่ว่า การไกล่เกลี่ยนั้นไม่อาจอำนวยความสะดวกธรรมชาติให้กับคู่ความทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างได้

อย่างแท้จริง ปัญหาประการที่สองนั้นได้แก่ปัญหาที่คู่ความนั้น มักจะใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อประวิงให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานนั้นเป็นไปอย่างล่าช้า

สาเหตุของปัญหาการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานไทยนั้นน่าจะเกิดจากสาเหตุที่ว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้นไม่ได้กำหนดขั้นตอนหรือกระบวนการไกล่เกลี่ยให้มีความชัดเจนว่าใครบ้างจะทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย และมีขั้นตอนการไกล่เกลี่ยอย่างไร รวมถึงผู้ทำการไกล่เกลี่ยต้องคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นเป็นธรรมแก่คู่กรณีทุกฝ่ายอย่างแท้จริง ทั้งนี้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยไว้ในมาตรา ๓๘ ไว้เพียงว่า “เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันเพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป” วรรคสองบัญญัติว่า “ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้” และวรรคสาม บัญญัติต่อไปว่า “ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป” และบัญญัติไว้ในมาตรา ๔๓ ไว้แต่เพียงว่า “ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ได้เสมอ” ในขณะที่ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานบัญญัติเกี่ยวกับการกระบวนการไกล่เกลี่ยไว้ในข้อ ๒๘ ความว่า “ในระหว่างการพิจารณาเพื่อประนีประนอมในการประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความไปพบผู้ประนีประนอม หรือบุคคลอื่นตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือ

ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดมอพบหมายก็ได้” และในข้อ ๒๙ กำหนดว่า “ในกรณีที่คู่ความตกลงกันได้ ให้นิติกรศาลแรงงานช่วยเหลือคู่ความในการจัดทำคำร้องขอถอนฟ้องหรือสัญญาประนีประนอมยอมความ แล้วริบนำเสนอศาลเพื่อพิจารณา” “ในกรณีที่คู่ความตกลงกันไม่ได้ ให้รายงานให้ศาลทราบเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป” ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติทั้งหมดจะพบว่า บทบัญญัติดังกล่าวยังไม่ได้กำหนดวิธีการไกล่เกลี่ย หรือขั้นตอนที่จำเป็นที่ศาลแรงงานจะใช้ในการไกล่เกลี่ยแต่อย่างใด กลับระบุแต่เพียงว่าศาลแรงงานจะต้องจัดให้มีการไกล่เกลี่ย และเมื่อไกล่เกลี่ยกันไม่ได้ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาต่อไปเท่านั้น

ในเรื่องการไกล่เกลี่ยนั้น รัฐบัญญัติว่าด้วยศาลแรงงานเยอรมันกลับได้บัญญัติไว้อย่างค่อนข้างละเอียดซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ผู้พิพากษาในศาลแรงงานจะใช้ในการดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อให้เกิดความยุติธรรมได้มากที่สุด โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวได้อธิบายวัตถุประสงค์ในการไกล่เกลี่ยเอาไว้ว่าเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในมาตรา ๕๔ ว่า “กระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานนั้นจะเริ่มต้นด้วยการไกล่เกลี่ย โดยการไกล่เกลี่ยจะมีวัตถุประสงค์สองประการคือก่อให้เกิดข้อตกลงที่ปราศจากข้อพิพาทของคู่ความในคดี และอีกประการหนึ่งนั้น การไกล่เกลี่ยจะเป็นการเตรียมการที่จะนำไปสู่การนัดพิจารณาข้อพิพาทต่อไป

กระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานเยอรมันนั้นจะดำเนินการโดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะแต่ผู้เดียวไม่ใช่โดยองค์คณะ ดังนั้นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างจะไม่มีบทบาทในกระบวนการไกล่เกลี่ย แต่อย่างไรก็ตามโดยมาตรา ๕๔ วรรคหนึ่งได้กำหนดรายละเอียดของการไกล่เกลี่ยเอาไว้ว่า “ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะเป็นผู้กำหนดการไกล่เกลี่ย และในการไกล่เกลี่ยนั้นจะทำโดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องอธิบายลักษณะของข้อพิพาทให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเข้าใจ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะมีสิทธิตั้งคำถามทั้งต่อผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดี โดยหากว่าการไกล่เกลี่ยในครั้งแรกไม่สำเร็จ ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะอาจนัดให้มีการไกล่เกลี่ย

ในครั้งต่อไปได้ แต่ทั้งนี้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องให้ความยินยอม โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาว่าจะให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเข้าใกล้เกลี้ยกันอีกครั้งหรือไม่ โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องชั่งน้ำหนักระหว่างความพยายามให้คู่พิพาทมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และหลักการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยรวดเร็ว ทั้งนี้หมายความว่ากระบวนการไกล่เกลี่ยเองนั้นจะต้องไม่ทำให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานเกิดความล่าช้า และมาตราดังกล่าวยังกำหนดต่อไปว่า “ในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เข้าร่วมในการไกล่เกลี่ย ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะกำหนดวันนัดสืบพยานต่อไป แต่ถ้าเป็นกรณีที่คู่ความทั้งสองฝ่ายไม่เข้าร่วมการไกล่เกลี่ย ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะมีอำนาจสั่งให้สิ้นสุดกระบวนการพิจารณา อย่างไรก็ตามคู่ความทั้งสองฝ่ายมีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลภายในหกเดือนนับจากวันที่ศาลมีคำสั่งดังกล่าว เพื่อให้ศาลกำหนดวันสืบพยานต่อไป หากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่ยื่นคำร้องภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ศาลจะมีคำสั่งให้ถอนคำฟ้องออกไปในที่สุด”

๓. ข้อเสนอในเชิงหลักการในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้ระบบไต่สวนในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทย

๓.๑ ปัญหาที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานไทยนั้นส่วนหนึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ที่ยังไม่สามารถสะท้อนเจตนารมณ์ของกฎหมายออกมา เพื่อให้ผู้ใช้กฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน ผู้พิพากษาสมทบ ทนายความ หรือบุคคลอื่นๆ สามารถเข้าใจได้ว่า ควรจะต้องดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาโดยอาศัยหลักการพื้นฐาน และยังเกิดความเข้าใจที่ยังไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันว่า จะมีลำดับการใช้กฎหมายที่จะปรับกับกระบวนการพิจารณาก่อนหลังอย่างไร เช่นกรณีใดจะใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน กรณีใดจะใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง เป็นต้น การมีบทบัญญัติที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าวจะเป็นการเน้นย้ำให้ผู้ใช้กฎหมายได้มีความเข้าใจหลักการดำเนินกระบวนการวิธี

พิจารณาคดีแรงงานที่ถูกต้อง และเข้าใจลำดับความสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ดังนั้นจึงสมควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เพื่อชี้ให้เห็นว่า พระราชบัญญัติดังกล่าว นั้น มีเจตนารมณ์ให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปในระบบไต่สวน และจะต้องมีการบัญญัติมาตรา ๓๑ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้พิพากษาคดีแรงงานเข้าใจลำดับการใช้กฎหมายอย่างถูกต้องต่อไปด้วย

๓.๒ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้นควรจะมีบทบัญญัติถึงคุณสมบัติและกระบวนการได้มาซึ่งผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงาน ที่จะเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายแรงงานและปัญหาทางด้านแรงงานอย่างแท้จริง ทั้งควรมีระบบที่สามารถสร้างผู้พิพากษาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะและสามารถที่จะรักษาผู้พิพากษาที่มีความสามารถเฉพาะดังกล่าวให้รับราชการอยู่ที่ศาลแรงงานตลอดไป โดยที่ไม่ย้ายไปศาลอื่น

ดังนั้นจึงมีการปรับปรุงเพิ่มเติมหมวด ๒ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานให้มีความชัดเจนและละเอียดมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการได้มาซึ่งผู้พิพากษาในศาลแรงงานที่จะมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน และปัญหาแรงงานต่อไป

๓.๓ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ควรจะมีบทบัญญัติ ที่กำหนดสถานะของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้มีความชัดเจนว่า ในกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้พิพากษาอาชีพกับผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานนั้นจะมีรายละเอียดและขั้นตอนอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นการแก้ปัญหา

เรื่องบทบาทที่ไม่ชัดเจนของผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการวิธีพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน และการแก้ปัญหากรณีดังกล่าวได้นั้น จะเป็นการทำให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ในที่สุด

๓.๔ พระราชบัญญัติบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จะต้องมิมีบทบัญญัติที่กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอมยอมความให้มากกว่าที่เป็นอยู่เพราะตามบทบัญญัติในปัจจุบันนั้น กำหนดแต่เพียงให้ศาลแรงงานทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่ความตกลงกันได้ แต่ไม่ได้ระบุหลักการการใช้ดุลพินิจของผู้พิพากษาในศาลแรงงานว่าควรจะไกล่เกลี่ยอย่างไร และควรหยุดการไกล่เกลี่ยเมื่อใด เพื่อไม่ให้กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นเป็นอุปสรรคในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน หรือทำให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเกิดความล่าช้า ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นข้างต้นนั้น เป็นปัญหาที่ยังคงต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้น สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มากที่สุดด้วย

ดังนั้นจึงเห็นควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เพื่อกำหนดกระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นต่อไป

๔. ร่างแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น เป็นไปตามหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาแบบไกล่เกลี่ย และเพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ในประเด็นดังต่อไปนี้

๔.๑ ร่างแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

๔.๑.๑ สมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๓๑ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีเนื้อความดังต่อไปนี้

“มาตรา ๓๑ กระบวนวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปตามหลักการของระบบไต่สวน ผู้พิพากษาในศาลแรงงานต้องใช้และตีความบทบัญญัติต่างๆ ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าวเสมอ

ในการดำเนินกระบวนวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะต้องปรับใช้บทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ประกอบกับข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงาน ซึ่งออกตามความในมาตรา ๒๙ ของพระราชบัญญัตินี้ก่อน เมื่อไม่มีบทบัญญัติที่จะปรับใช้กับคดีได้ ให้นำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้แก่การดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ โดยอนุโลม ทั้งนี้การนำบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาปรับใช้โดยอนุโลมนั้น จะต้องไม่เป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ที่ได้มีการบัญญัติไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติด้วย”

๔.๑.๒ ในเรื่องการกำหนดคุณสมบัติและการสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะของผู้พิพากษาในศาลแรงงานนั้น สมควรมีการแก้ไขข้อความในหมวด ๒ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยให้มีการแก้ไขมาตรา ๑๒ ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“มาตรา ๗ พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากราชการ ตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมตามวรรค ๑ นั้น จะต้องมีการบริหารงานในการคัดเลือกผู้พิพากษาศาลแรงงานที่จะให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง และให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานอยู่ประจำที่ศาลแรงงานได้โดยไม่ต้องย้ายไปที่ศาลอื่น เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่นอันเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม”

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

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

“มาตรา ๑๘ ในกระบวนการนั่งพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ก่อนมีการนัดพิจารณาคดีในนัดแรก ผู้พิพากษาในศาลแรงงานควรจะได้ประชุมปรึกษาหารือกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยให้ ผู้พิพากษาศาลแรงงานมีหน้าที่ในการอธิบายข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง รวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายให้ผู้พิพากษาสมทบทั้งสองฝ่ายได้เข้าใจ และเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบได้สอบถามในประเด็นที่ไม่เข้าใจ และให้แสดงความคิดเห็น

เกี่ยวกับคดีได้อย่างเต็มที่ และให้ผู้พิพากษาสมทบสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดวันนัดสืบพยาน กระบวนการหรือลำดับการสืบพยานในศาลแรงงานด้วย

ในวันสืบพยานนั้นให้มีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมาพร้อมกันเสมอ และให้ผู้พิพากษาสมทบมีสิทธิหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาเท่าเทียมกับผู้พิพากษาในศาลแรงงาน เว้นแต่เป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะของผู้พิพากษาศาลแรงงาน

กระบวนการพิจารณานอกจากการนั่งพิจารณาพิพากษาคดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใดๆ ได้ โดยจะให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้”

“มาตรา ๔๕ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความชัดเจนในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

ในการสืบพยานตามวรรคสองให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิซักถามพยานเช่นเดียวกับผู้พิพากษา แต่อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะซักถามพยาน ผู้พิพากษาสมทบจะต้องแจ้งให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานทราบก่อน

เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไป โดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญ และศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน”

“มาตรา ๕๐ เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่า การพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์เปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลา

สามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้

ในการทำคำพิพากษาหรือคำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างปรึกษารือกันเพื่อวินิจฉัยคดี โดยในการนี้ให้ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมีเสียงเท่ากันในการลงมติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มติขององค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีให้ถือเสียงข้างมากเป็นประมาณ

ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้”

๔.๑.๔ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ควรมีบทบัญญัติที่กำหนดเนื้อหาและกระบวนการใกล้เคียงให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้กระบวนการใกล้เคียงนั้นสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และเพื่อไม่ให้กระบวนการใกล้เคียงนั้นเป็นอุปสรรคหรือทำให้กระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเกิดความล่าช้า ดังนั้นจึงเห็นสมควรแก้ไข มาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“มาตรา ๓๘ เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้วให้ศาลใกล้เคียงให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการใกล้เคียงนั้น ให้ผู้เข้าร่วมในการใกล้เคียงได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ผู้ประนอมประจำศาล หรือทนายความทั้งสองฝ่ายและคู่ความ แต่ในกรณีที่ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะเห็นว่าบุคคลอื่นนอกจากคู่ความจะเป็นอุปสรรคในการใกล้เคียงหรือทำให้การใกล้เคียงล่าช้า จะอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๘ ทำการใกล้เคียง

โดยที่ไม่มีผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมก็ได้ หรือในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ให้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะอธิบายลักษณะของข้อพิพาท ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายให้คู่ความทั้งสองฝ่ายเข้าใจก่อนที่จะให้ทั้งสองฝ่ายไกล่เกลี่ยกัน โดยผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องดูเจตนาของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายว่ามีเจตนาที่จะไกล่เกลี่ยกันจริงหรือไม่ เพื่อที่จะสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้ หรือยุติข้อพิพาทกันต่อไป หากศาลเห็นว่าคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่มีเจตนาที่จะไกล่เกลี่ยกัน ให้แจ้งให้คู่ความทั้งสองฝ่ายทราบ และหยุดทำการไกล่เกลี่ยทันที ทั้งนี้ผู้พิพากษาหัวหน้าองค์คณะจะต้องชั่งน้ำหนักระหว่างความพยายามให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้กับความรวดเร็วของกระบวนการวิธีพิจารณา

ในการไกล่เกลี่ยนั้นศาลแรงงานจะต้องพยายามให้คู่ความทั้งสองฝ่ายได้รับความยุติธรรมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ให้ศาลคำนึงถึงลักษณะของข้อพิพาท และความเดือนร้อนของคู่ความทั้งสองฝ่ายประกอบกับเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยยังประโยชน์ให้เกิดความยุติธรรมตามกฎหมายแรงงานอย่างแท้จริง

ในกรณีที่ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ศาลเห็นว่าคู่ความไม่มีเจตนาเข้าไกล่เกลี่ยกันอย่างแท้จริง หรือเป็นกรณีที่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปได้ แต่ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิคู่ความที่จะขอให้ศาลทำการไกล่เกลี่ยระหว่างการพิจารณาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๓ แต่อย่างใด”

๔.๒ ร่างแก้ไขเพิ่มเติมข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

๔.๒.๑ แก้ไขข้อ ๔ ในหมวดทั่วไปของข้อบังคับศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้มีเนื้อความดังต่อไปนี้

“ข้อ ๔ กระทบวิธีพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานเป็นไปตามหลักไต่สวน ดังนั้นเพื่อให้การพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมตามหลักการของระบบไต่สวน หากมีกรณีศาลแรงงานจะต้องตีความหรือปรับใช้ตัวบทกฎหมายอำนาจศาล สัญญาหรือข้อตกลงใด ศาลแรงงานจะต้องตีความหรือปรับใช้โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ในการแสวงหาข้อเท็จจริงของศาลตามระบบไต่สวน ประกอบกับหลักการในการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิภาพแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และการสร้างความเป็นธรรมในสังคมด้านแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมการผลิตการค้าและอุตสาหกรรมของประเทศด้วยเสมอ”

๔.๒.๒ แก้ไขเพิ่มเติมกระบวนการไกล่เกลี่ยในข้อ ๒๘ ของข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้มีรายละเอียดของกระบวนการไกล่เกลี่ยเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับมาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่ได้มีการแก้ไขใหม่แล้ว โดยให้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

“ข้อ ๒๘ กระบวนการไกล่เกลี่ยก่อนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ให้เป็นไปตามที่ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไว้แล้ว

อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความไปพบผู้ประนีประนอม หรือบุคคลอื่นตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดมอบหมายก็ได้ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวให้ความช่วยเหลือเพื่อให้มีการประนีประนอมกับคู่ความอีกฝ่ายในระหว่างการพิจารณาของศาลได้”

ปฏิรูปศาลแรงงาน

ภาคผนวก

๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

๒ ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

๓ ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

๔ คำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน

๕ คำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย เรื่อง ปรับปรุงองค์ประกอบคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน

๖ หนังสือ แผ่นพับ วิดีทัศน์
โดย คปก. ด้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน

ภาคผนวก ๑

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

.....

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2522
เป็นปีที่ 34 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งศาลแรงงานและให้มีวิธีพิจารณาคดีแรงงาน จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 2⁽¹⁾ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ ศาลแรงงาน หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงานจังหวัด

สมาคมนายจ้าง หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

สหภาพแรงงาน หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวงนั้น

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

หมวด 1 ศาลแรงงาน

.....

มาตรา 5 ให้จัดตั้งศาลแรงงานกลางชั้นในกรุงเทพมหานครและจะเปิดทำการเมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา

ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี

มาตรา 6 ให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น และจะเปิดทำการเมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลและกำหนดที่ตั้งศาลในเขตศาลนั้นไว้ด้วย

มาตรา 7 ถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้กระทำโดยพระราชบัญญัติซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลนั้นไว้ด้วย

มาตรา 8 ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

(1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

(6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

มาตรา 9 ในท้องที่ที่ศาลแรงงานเปิดทำการแล้ว ห้ามมิให้ศาลชั้นต้นอื่นใดในท้องที่นั้นรับคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานไว้พิจารณาพิพากษา

ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

มาตรา 10 ให้ศาลแรงงานสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม และให้นำบทบัญญัติแห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมมาใช้บังคับแก่ศาลแรงงานโดยอนุโลม

หมวด 2

ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

.....

มาตรา 11 ในศาลแรงงานให้มีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็น โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างให้มีจำนวนฝ่ายละเท่าๆ กัน

มาตรา 12 ผู้พิพากษาของศาลแรงงานจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

มาตรา 13 ในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคศาลละหนึ่งคน และให้มีรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็นของแต่ละศาล

ในศาลแรงงานจังหวัดให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดศาลละหนึ่งคน

มาตรา 14 ผู้พิพากษาสมทบจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอ จากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่ายซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น เว้นแต่ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่ง

จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่กรมแรงงานเสนอแทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ผู้ที่จะได้รับการเสนอเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) บรรลุนิติภาวะ
- (3) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้

ความสามารถ

(5) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(6) เป็นผู้มีความเสื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(7) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอการลงโทษแล้ว

(8) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภาหรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานครหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง หรือนายความ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบจะต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ และระเบียบที่เกี่ยวข้องตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบการอบรมที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด

ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบจะต้องปฏิญาณตนต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคหรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดซึ่งตนจะเข้าสังกัด แล้วแต่กรณี ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างและรักษาความลับในราชการ

ผู้พิพากษาสมทบให้ดำรงตำแหน่งคราวละสองปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ต้องออกตามวาระไปแล้ว ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ได้ มาตรา 15 ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ออกตามวาระ

(2) ตาย

(3) ลาออก

(4) ขาดคุณสมบัติหรือเข้าลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 14

(5) ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดให้จำคุก

(6) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ออกเพราะขาดการปฏิบัติหน้าที่ตาม

ที่กำหนดถึงสองครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือเพราะกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุที่ข้าราชการตุลาการจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (4) หรือ (6) ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

มาตรา 16 ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติกร โดยจะกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้ด้วยก็ได้

มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 18 ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษาผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี

มาตรา 18 กระบวนพิจารณานอกจากการนั่งพิจารณาและพิพากษาคดี ผู้พิพากษาของศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใดๆ ได้ โดยจะให้ให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา 19 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการคัดค้านผู้พิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การคัดค้านผู้พิพากษาของศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบโดยอนุโลม

มาตรา 20 ผู้พิพากษาสมทบที่นั่งพิจารณาคดีใดจะต้องพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จ เว้นแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เพราะเจ็บป่วยหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นในกรณีเช่นว่านี้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 16 จัดให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งได้กำหนดให้เป็นผู้สำรองไว้ ถ้ามี หรือผู้พิพากษาสมทบอื่นเข้าปฏิบัติการแทน

มาตรา 21 ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 22 ในกรณีที่ยังไม่มีการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบขึ้นใหม่หรือมีการแต่งตั้งแล้วแต่ยังไม่ได้เข้ารับหน้าที่ ให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งออกไปตามวาระคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน

ผู้พิพากษาสมทบซึ่งจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีซึ่งตนได้นั่งพิจารณาไว้ก่อนจนกว่าจะเสร็จคดีนั้น แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันครบกำหนดออกตามวาระ

มาตรา 23 ผู้พิพากษาสมทบเป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการตามความหมายของประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 24 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ มาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วย โดยอนุโลม

หมวด 3

วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

.....

ส่วนที่ 1

บททั่วไป

มาตรา 25 การส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นใดไปยังคู่ความในคดีแรงงานให้กระทำโดยเจ้าพนักงานศาล หรือศาลแรงงานจะกำหนดให้ส่งทางไปรษณีย์

ลงทะเบียนตอบรับหรือโดยวิธีอื่นก็ได้

มาตรา 26 ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

มาตรา 27 การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา 28 ในกรณีมีเหตุสมควร ศาลแรงงานอาจสั่งให้มีการดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นหรือสถานที่อื่นก็ได้

มาตรา 29 เพื่อให้การดำเนินการกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใดๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว

ข้อกำหนดนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา 30 ศาลแรงงานอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีได้

มาตรา 31 ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม

มาตรา 32 ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าการกระทำใดของคู่ความฝ่ายใดเป็นการปฏิบัติผิดขั้นตอนหรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คู่ความฝ่ายนั้นปฏิบัติหรือละเว้นการกระทำใดๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวได้

การฝ่าฝืนคำสั่งศาลแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาลแต่ต้องไม่เกินหกเดือน

ส่วนที่ 2 วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน

.....

มาตรา 33 คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่า การพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขออนั้นก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ ให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น

ไม่ว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาจะได้ดำเนินไปแล้วเพียงใด ก่อนศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดี คู่ความอาจร้องขอต่อศาลแรงงานที่โจทก์ได้ยื่นคำฟ้องไว้ ขอให้โอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นที่มีเขตอำนาจได้ แต่จะต้องยกเหตุผลและความจำเป็นขึ้นอ้างอิง เมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นสมควรจะมีคำสั่งอนุญาตตามคำขออนั้นก็ได้ แต่ห้ามมิให้ศาลแรงงานออกคำสั่งเช่นว่านั้น เว้นแต่ศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไปนั้นได้ยินยอมเสียก่อน ถ้าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยินยอมก็ให้ศาลแรงงานที่จะโอนคดีนั้นส่งเรื่องให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาด คำชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

มาตรา 34 ในท้องที่จังหวัดใดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดจัดตั้งขึ้นแต่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดหรือศาลแรงงานภาคก็ได้ ถ้าโจทก์ยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค เมื่อศาลแรงงานภาคส่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานภาคออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

มาตรา 35 โจทก์อาจยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือ หรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้

ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็น เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้นอ่านให้ โจทก์ฟังและให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้

ในกรณีที่มิโจทก์หลายคน ศาลจะจัดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์คนใด คนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

วิธีการแต่งตั้งผู้แทนตามวรรคสามให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ออกตาม ความในมาตรา 29

มาตรา 36 นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือ สหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดี ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดำเนินคดีแทนก็ได้

มาตรา 37 เมื่อศาลแรงงานสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงาน กำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาล ตามกำหนด ในหมายนั้นให้จดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลย ทราบ และให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย

จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มา ศาลก็ได้

มาตรา 38 เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่ ถ่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดี แรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือ เมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะ ต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือ ไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณา ต่อไป

มาตรา 39 ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลยอ่านให้คู่ความฟัง และให้ลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานไปทันที

ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ให้ศาลแรงงานบันทึกไว้ และดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

มาตรา 40 เมื่อโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้วไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้ว ไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว

ในกรณีที่โจทก์หรือจำเลยได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุแล้วและศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล

มาตรา 41 ในกรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 40 วรรคสอง หากโจทก์หรือจำเลยมาแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนถึงเหตุแห่งความจำเป็นนั้นได้ และหากเห็นเป็นการสมควรให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา 40 และดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ได้กระทำหลังจากที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา 40 นั้นใหม่เสมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น

มาตรา 42 ในกรณีที่จำเลยไม่ยอมให้การตามมาตรา 39 วรรคสอง หรือในกรณีที่ศาลแรงงานจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามมาตรา 40 วรรคสอง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาพิจารณาก่อนชี้ขาดตัดสินคดีได้

มาตรา 43 ไม่ว่าจะการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 ได้เสมอ

มาตรา 44 เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ การอ้างและการยื่นบัญชีरणพยานของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้กระทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดตามที่เห็นสมควร

มาตรา 45 เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเองให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็วให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญและศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน

มาตรา 46 ในการบันทึกคำเบิกความของพยาน เมื่อศาลแรงงานเห็นสมควรจะบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้ แล้วให้พยานลงลายมือชื่อไว้

มาตรา 47 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกาขอให้มาความเห็นและพยานที่ศาลแรงงานเรียกมาได้รับค่าป่วยการค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักตามที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกาแล้วแต่กรณีเห็นสมควร

มาตรา 48 การพิจารณาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้างตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไปประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย

มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจ

สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

มาตรา 50 เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลาสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้

ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้

มาตรา 51 คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือและต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น

ให้ศาลแรงงานส่งสำเนาคำพิพากษาหรือคำสั่งไปยังกรมแรงงานโดยมิชักช้า

มาตรา 52 ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้

มาตรา 53 คำพิพากษาหรือคำสั่งใดๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

หมวด 4 อุทธรณ์

มาตรา 54 ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น

การอุทธรณ์นั้นให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่งและให้ศาลแรงงานส่งสำเนาอุทธรณ์แก่อีกฝ่ายหนึ่งแก่ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ฝ่ายนั้นได้รับสำเนาอุทธรณ์

เมื่อได้มีการแก้อุทธรณ์แล้ว หรือไม่แก้อุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง ให้ศาลแรงงานรีบส่งสำนวนไปยังศาลฎีกา

มาตรา 55 การยื่นอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน แต่คู่ความที่ยื่นอุทธรณ์อาจทำคำขอยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยชี้แจงเหตุผลอันสมควรเพื่อให้ศาลฎีกาสั่งทุเลาการบังคับไว้ได้

มาตรา 56 ให้ศาลฎีกาพิจารณาและมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีแรงงานโดยเร็ว

ในการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกา ให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยมา แต่ถ้าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอกแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ให้ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามที่ศาลฎีกาแจ้งไป แล้วส่งสำนวนคืนศาลฎีกาโดยเร็ว

ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลง ก็ให้ศาลแรงงานพิพากษาคดีนั้นใหม่ และให้นำมาตรา 54 และมาตรา 55 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 57 ให้ประธานศาลฎีกาจัดตั้งแผนกคดีแรงงานขึ้นในศาลฎีกาเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงาน

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลฎีกาอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้

หมวด 5 วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษา และการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

.....

มาตรา 58 ก่อนมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่ความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง นอกจากอำนาจที่บัญญัติไว้เป็นการทั่วไปในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งแล้ว ให้ศาลแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งใดๆ ตามที่เห็นสมควรได้ด้วย

บทเฉพาะกาล

.....

มาตรา 59 คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานซึ่งค้างพิจารณาอยู่ในศาลชั้นต้นตามมาตรา 3 แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมในวันเปิดทำการของศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด ให้ศาลชั้นต้นตามมาตรา 3 แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมคงพิจารณาพิพากษาต่อไปจนเสร็จ แต่ถ้าศาลนั้นเห็นสมควรก็ให้ออนคดีไปให้ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัดที่มีอำนาจพิจารณาคดีนั้นเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาและพิพากษาคดีต่อไปได้

มาตรา 60 ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัดยังมีได้เปิดทำการในท้องที่ใด ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วยโจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้นก็ได้ ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานกลาง เมื่อศาลแรงงานกลางส่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกลางออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส.โหดระกิตย์

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็วเสมอภาค และเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกันจำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ภาคผนวก ๒

ข้อกำหนดศาลแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางออกข้อกำหนดสำหรับใช้บังคับในศาลแรงงานทุกศาล เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม โดยได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกา ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดนี้เรียกว่า “ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ข้อกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓

(๒) ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓

(๓) ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๔

(๔) ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๓

หมวด ๑ บททั่วไป

.....

การตีความ

ข้อ ๔ เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม หากมีกรณีต้องตีความหรือปรับใช้ตัวบทกฎหมาย อำนาจศาล สัญญาหรือข้อตกลงใด ให้ตีความหรือปรับใช้โดยคำนึงถึงหลักการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิภาพ แรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การสร้างความเป็นธรรมในสังคมด้านแรงงาน ตลอดจนการส่งเสริมการผลิต การค้าและอุตสาหกรรมของประเทศเป็นประการสำคัญด้วย

การติดต่อสื่อสาร

ข้อ ๕ การติดต่อระหว่างศาลแรงงานหรือกับศาลอื่น หรือระหว่างศาลแรงงานกับคู่ความหรือ

ผู้เกี่ยวข้องในคดี ศาลแรงงานอาจกระทำโดยทางโทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นแทนการติดต่อโดยทางไปรษณีย์หรือทางเจ้าพนักงานศาลก็ได้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วน และความเหมาะสมแก่ลักษณะเนื้อหาของเรื่องที่ทำกรติดต่อ รวมทั้งจำนวน และลักษณะของเอกสารหรือวัตถุอื่นที่เกี่ยวข้อง

การแก้ไขกระบวนการพิจารณาที่ไม่ถูกต้อง

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความที่ดำเนินกระบวนการพิจารณาไม่ถูกต้อง ดำเนินกระบวนการพิจารณาให้ถูกต้องได้ภายในระยะเวลาและเงื่อนไขที่ศาลเห็นสมควรกำหนด เว้นแต่ข้อที่ไม่ถูกต้องนั้นจะเกิดจากความจงใจหรือละเลยเพิกเฉยของคู่ความฝ่ายนั้นและทำให้คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบ

การดำเนินกระบวนการพิจารณาตามที่คุณ์ความตกลงกัน

ข้อ ๗ คุณ์ความอาจขอให้ศาลดำเนินกระบวนการพิจารณาไปตามที่คุณ์ความตกลงกัน ถ้าศาลเห็นสมควร ศาลจะอนุญาตตามคำขอนั้นก็ได้ เว้นแต่การดำเนินกระบวนการพิจารณาที่คุณ์ความร้องขอเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

หมวด ๒

การดำเนินกระบวนการพิจารณา

.....

การยื่นฟ้อง

ข้อ ๘ โจทก์หรือผู้ร้องอาจยื่นคำฟ้องหรือคำร้องเป็นหนังสือหรือแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อศาลก็ได้ ในกรณียื่นเป็นหนังสือให้ใช้แบบพิมพ์ของศาลยุติธรรมหรือจะใช้แบบพิมพ์ รง.๑ หรือ รง.๒ ท้ายข้อกำหนดนี้ก็ได้

ในกรณีที่โจทก์หรือผู้ร้องแจ้งความประสงค์ว่าจะแถลงข้อหาด้วยวาจาให้ผู้พิพากษาแห่งศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจออกนั่งฟังคำแถลงด้วยวาจา และสอบถามเพิ่มเติมตามที่จำเป็น เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาไว้ในแบบพิมพ์ รง.๑ หรือ รง.๒

การดำเนินการตามวรรคสอง เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ผู้พิพากษาอาจจัดให้โจทก์หรือผู้ร้องทำคำฟ้องหรือคำร้องเป็นหนังสือ โดยให้นิติกรศาลแรงงานเป็นผู้แนะนำหรือร่างคำฟ้องหรือคำร้องให้ก็ได้

ในกรณีคำฟ้องหรือคำร้องอ้างถึงเอกสารใดที่โจทก์หรือผู้ร้องจะอ้างเป็นพยานหลักฐานในประเด็นแห่งคดีโดยเอกสารนั้นอยู่ในความครอบครองของผู้อ้างให้ผู้อ้างแนบสำเนาเอกสารดังกล่าวมาด้วย เว้นแต่ผู้อ้างไม่สามารถกระทำได้

สำเนาเอกสารตามวรรคสี่ ให้หมายความรวมถึงวัตถุที่ใช้บันทึกข้อมูลหรือสื่อความหมายโดยวิธีอื่นนอกจากการเขียนและพิมพ์ด้วย

การยื่นฟ้องคดีที่ศาลจังหวัด

ข้อ ๙ คดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค ถ้าโจทก์หรือผู้ร้องประสงค์จะยื่นคำฟ้อง หรือคำร้องต่อศาลจังหวัดที่ตั้งอยู่ในเขตของศาลแรงงานภาค เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ผู้พิพากษา

หัวหน้าศาลหรือผู้พิพากษาแห่งศาลจังหวัดนั้นอาจจัดให้นิติกรหรือเจ้าพนักงานศาลแห่งศาลจังหวัดนั้นเป็นผู้แนะนำหรือร่างคำฟ้องหรือคำร้องให้ก็ได้

ข้อ ๑๐ เมื่อโจทก์หรือผู้ร้องยื่นคำฟ้องหรือคำร้องต่อศาลจังหวัด ให้ผู้พิพากษาแห่งศาลจังหวัดรับส่งคำฟ้องหรือคำร้องที่โจทก์หรือผู้ร้องนำมายื่นหรือรายการแห่งคำฟ้องหรือคำร้องที่บันทึกไว้ไปยังศาลแรงงานภาคที่คดีนั้นอยู่ในเขตอำนาจโดยเร็ว หากศาลแรงงานภาคส่งรับไว้พิจารณา ก็ให้แจ้งคำสั่งพร้อมวันนัดพิจารณาไปยังศาลจังหวัดโดยเร็ว

การส่งคำฟ้องหรือคำร้องตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลจังหวัดส่งตามวิธีการในข้อ ๕ แล้วจึงส่งต้นฉบับคำฟ้องหรือคำร้องไปยังศาลแรงงานภาคต่อไป

การฟ้องคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คณะกรรมการอุทธรณ์หรือคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๔) หรือคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอื่นที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วให้โจทก์ฟ้องคณะกรรมการโดยตรงโดยไม่ต้องฟ้องกรรมการเป็นรายบุคคลก็ได้ ในกรณีนี้คณะกรรมการจะมอบอำนาจให้กรรมการหรือบุคคลใดต่อผู้คดีแทนก็ได้

การฟ้องคดีของผู้เยาว์

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ผู้เยาว์ยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรม ผู้เยาว์อาจยื่นคำร้องโดยอ้างเหตุตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๖ วรรคสี่ แนบมาพร้อมกับคำฟ้องเพื่อขออนุญาตยื่นฟ้องคดีแรงงานด้วยตนเองก็ได้

การกำหนดวันเวลาในการพิจารณา

ข้อ ๑๓ เมื่อศาลสั่งรับคำฟ้องหรือคำร้องแล้ว ให้ผู้พิพากษากำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีนั้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้โจทก์หรือผู้ร้องทราบและสั่งให้มาศาลโดยใช้แบบพิมพ์ รง.๓ ท้ายข้อกำหนดนี้ กับให้ออกหมายเรียกจำเลยหรือแจ้งผู้คัดค้านให้มาศาลโดยใช้แบบพิมพ์ รง.๔ ท้ายข้อกำหนดนี้ ตามกำหนดวันเวลาดังกล่าว

ในกรณีที่โจทก์หรือผู้ร้องมาศาล ศาลจะสั่งให้โจทก์หรือผู้ร้องลงชื่อรับทราบกำหนดนัดแทนการส่งคำสั่งเรียกก็ได้

การกำหนดวันตามวรรคหนึ่ง ไม่ควรให้เกินสิบห้าวันนับแต่วันส่งรับคดีไว้พิจารณา เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจกำหนดให้เร็วกว่านั้นได้

ข้อ ๑๔ เมื่อศาลสั่งรับคำฟ้องหรือคำร้องและกำหนดวันเวลาในการพิจารณาแล้ว ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดแล้วแต่กรณี กำหนดตัวผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบโดยเร็ว

ข้อ ๑๕ ให้ผู้อำนวยการศาลเป็นผู้ออกหนังสือเชิญผู้พิพากษาสมทบมานั่งพิจารณาคดีในกรณีรีบด่วนจะติดต่อเชิญทางโทรศัพท์หรือโดยวิธีอื่นตามวิธีการในข้อ ๕ ก็ได้

หากผู้พิพากษาสมทบคนใดที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดแล้วแต่กรณี กำหนดตัวให้นั่งพิจารณาคดีมีความจำเป็นจะมาศาลไม่ได้ ให้ผู้

อำนาจการติดต่อเชิญผู้พิพากษาสมทบซึ่งได้กำหนดสำรองไว้สำหรับคดีนั้นถ้าไม่มีการกำหนดผู้พิพากษาสมทบสำรองไว้ ก็ให้รับรายงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อกำหนดตัวผู้พิพากษาสมทบคนอื่นแทน

การยื่นคำให้การ

ข้อ ๑๖ เมื่อจำเลยหรือผู้คัดค้านได้รับหมายเรียกให้มาศาล จำเลยหรือผู้คัดค้านจะยื่นคำให้การหรือคำคัดค้านเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลนัดให้มาศาลตามข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง ก็ได้

ในกรณีที่จำเลยหรือผู้คัดค้านประสงค์จะยื่นคำให้การหรือคำคัดค้านเป็นหนังสือ ให้ใช้แบบพิมพ์คำให้การของศาลยุติธรรมเมื่อถึงวันที่ศาลนัดให้มาศาลตามข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง ถ้าจำเลยหรือผู้คัดค้านยังไม่ได้ยื่นคำให้การหรือคำคัดค้านเป็นหนังสือ ให้ศาลสอบถามจำเลยหรือผู้คัดค้านว่าประสงค์จะยื่นคำให้การหรือคำคัดค้านหรือไม่ ถ้าจำเลยหรือผู้คัดค้านแจ้งความประสงค์ว่าจะให้การหรือคัดค้านด้วยวาจา ให้ศาลบันทึกคำให้การหรือคำคัดค้านด้วยวาจานั้นให้ปรากฏในรายงานกระบวนการพิจารณาหรือบันทึกในแบบพิมพ์คำให้การของศาลยุติธรรมก็ได้ หรือถ้าจำเลยหรือผู้คัดค้านประสงค์จะยื่นคำให้การหรือคำคัดค้านเป็นหนังสือ ก็ให้ยื่นโดยเร็ว แต่ถ้าจำเลยหรือผู้คัดค้านไม่ยอมให้การหรือไม่ประสงค์จะยื่นคำคัดค้านให้ศาลบันทึกไว้ให้ปรากฏในรายงานกระบวนการพิจารณา

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่จำเลยหรือผู้คัดค้านให้การต่อสู้ว่าไม่เข้าใจคำฟ้องหรือคำร้องในส่วนใดศาลอาจมีคำสั่งให้โจทก์หรือผู้ร้องแก้ไขเพิ่มเติมคำฟ้องหรือคำร้องโดยอธิบายรายละเอียดในส่วนนั้น ให้ชัดเจน และจำเลยหรือผู้คัดค้านมีสิทธิแก้ไขเพิ่มเติมคำให้การหรือคำคัดค้านในส่วนคำฟ้องหรือคำร้องที่แก้ไขเพิ่มเติมนั้นได้

ในกรณีคำให้การหรือคำคัดค้านขัดกันหรือไม่ขัดแย้ง ศาลอาจสอบถามจำเลยหรือผู้คัดค้านว่าจะให้การต่อสู้ไปในทางใด และบันทึกในรายงานกระบวนการพิจารณาหรืออาจมีคำสั่งให้จำเลยหรือผู้คัดค้านทำคำให้การหรือคำคัดค้าน

มาใหม่ก็ได้

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ใช้บังคับแก่ฟ้องแย้งและคำให้การแก้ฟ้องแย้ง โดยอนุโลม

ข้อ ๑๘ ในกรณีคำให้การหรือคำคัดค้านอ้างถึงเอกสารใดที่จำเลยหรือผู้คัดค้านประสงค์จะอ้างเป็นพยานหลักฐานในประเด็นแห่งคดี โดยเอกสารนั้นอยู่ในความครอบครองของผู้อ้าง ให้ผู้อ้างแนบสำเนาเอกสารดังกล่าวมาด้วย เว้นแต่ผู้อ้างไม่สามารถกระทำได้

สำเนาเอกสารตามวรรคหนึ่ง ให้หมายความรวมถึงวัตถุที่ใช้บันทึกข้อมูลหรือสื่อความหมายโดยวิธีอื่นนอกจากการเขียนและพิมพ์ด้วย

การแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดี

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่โจทก์หลายคนประสงค์จะฟ้องคดีหรือกำลังดำเนินคดีในศาลแรงงาน เมื่อศาลเห็นสมควรหรือมีความจำเป็นเนื่องจากโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือผู้ที่เกี่ยวข้องร้องขอ ศาลอาจกำหนดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์ด้วยกันคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

จำนวนผู้แทนในการดำเนินคดี ให้ศาลฟังความเห็นของโจทก์เท่าที่ มาศาลในวันนั้น และกำหนดจำนวนตามที่ศาลเห็นสมควร

ข้อ ๒๐ วิธีการแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดี ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่มีการยื่นคำฟ้องหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาและมีบันทึกแสดงการแต่งตั้งให้โจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนดำเนินคดีแทน โดยมีรายชื่อและลายมือชื่อโจทก์ทั้งหมดแนบหรือแสดงต่อศาลโดยใช้แบบพิมพ์ รง.๕ ท้ายข้อกำหนดนี้หรือเอกสารอื่นใด หากศาลเชื่อว่าเป็นบันทึกแสดงการแต่งตั้งที่แท้จริงให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งตามบันทึกดังกล่าวเป็นผู้แทนในการดำเนินคดี หรือ

(๒) ในกรณีที่มิได้ดำเนินการตาม (๑) ให้โจทก์ที่มาศาลตกลงเลือกกระหว่างกันเอง หากไม่อาจตกลงกันได้ ศาลอาจกำหนดให้โจทก์ที่มาศาลในวันนั้นเลือก โดยการลงคะแนนเสียงหรือโดยวิธีอื่นตามที่ศาลเห็นสมควร โดยให้โจทก์ที่ได้

รับเลือกเป็นผู้แทนในการดำเนินคดี

ข้อ ๒๑ เมื่อได้แต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดีแล้ว หากต่อมาจำนวนโจทก์เพิ่มขึ้นศาลอาจกำหนดให้โจทก์ที่เพิ่มขึ้นนั้นแต่งตั้งให้ผู้แทนในการดำเนินคดีที่ได้แต่งตั้งไว้เดิมเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีสำหรับโจทก์ที่เพิ่มขึ้นก็ได้

การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนโจทก์ไม่เป็นเหตุที่จะร้องขอให้เปลี่ยนแปลงจำนวนผู้แทนในการดำเนินคดีที่ได้แต่งตั้งไว้ เว้นแต่จะจะมีพฤติการณ์พิเศษ

ข้อ ๒๒ ผู้แทนในการดำเนินคดีมีอำนาจดำเนินการแทนโจทก์ทุกคนตั้งแต่เริ่มคดีหรือตั้งแต่ได้รับแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี และให้ถือว่าการกระทำของผู้แทนในการดำเนินคดีดังกล่าวผูกพันโจทก์ ทุกคน

อำนาจของผู้แทนในการดำเนินคดีตามวรรคหนึ่ง ให้นำรวมถึงการแต่งตั้ง ทนายความ การยอมรับตามที่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งเรียกร้อง การถอนฟ้อง การประนีประนอมยอมความ การสละสิทธิหรือใช้สิทธิในการอุทธรณ์ หรือในการขอให้พิจารณาคดีใหม่ หรือการดำเนินกระบวนการพิจารณาในชั้นบังคับคดีด้วย

ข้อ ๒๓ โจทก์คนหนึ่งคนใดจะถอนผู้แทนในการดำเนินคดีที่ตนแต่งตั้งไว้ก็ได้ โดยแถลงต่อศาลและแจ้งให้ผู้แทนในการดำเนินคดีทราบ

ผู้แทนในการดำเนินคดีจะถอนตัวจากการเป็นตัวแทนในการดำเนินคดีของโจทก์คนใดก็ได้

เมื่อแจ้งเป็นหนังสือให้โจทก์นั้นทราบและได้รับอนุญาตจากศาลแล้ว

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่ผู้แทนในการดำเนินคดีบางคนตายหรือถอนตัวโดยได้รับอนุญาตจากศาลหากยังมีผู้แทนในการดำเนินคดีอื่นและสามารถดำเนินคดีแทนโจทก์ได้ ศาลจะไม่จัดให้มีการแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดีแทนผู้นั้นก็ได้

ข้อ ๒๕ ในคดีที่มีจำเลยหลายคน ศาลอาจกำหนดให้จำเลยเหล่านั้นแต่งตั้งจำเลยด้วยกัน คนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้ ทั้งนี้ให้นำข้อ ๑๙ ถึงข้อ ๒๔ มาใช้บังคับ โดยอนุโลมการพิจารณาคดีที่ศาลจังหวัดหรือศาลยุติธรรมอื่น

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ศาลแรงงานจะต้องออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น

หรือสถานที่อื่นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา

คดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๘ และสถานที่ที่จะออกไปนั่งพิจารณานั้นเป็นศาลแขวง หรือศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ให้ศาลแรงงานรีบแจ้งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลนั้นทราบและจะขอความร่วมมือให้ศาลนั้นส่งคำสั่งหรือหมายเรียกถึงคู่ความแทนศาลแรงงานด้วยก็ได้

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่โจทก์หรือผู้ร้องยื่นคำฟ้องหรือคำร้องต่อศาลจังหวัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๔ หากศาลแรงงานภาคออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น ให้ศาลแรงงานภาคแจ้งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลนั้นทราบกับขอความร่วมมือให้ศาลนั้นส่งคำสั่งถึงโจทก์หรือผู้ร้องและหมายเรียกถึงจำเลยหรือผู้คัดค้านแทนศาลแรงงานภาคด้วยก็ได้

กรณีที่ศาลแรงงานภาคเห็นว่าการออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดตามวรรคหนึ่งไม่เป็นการสะดวก ศาลแรงงานภาคอาจสั่งให้มีการนั่งพิจารณา ณ ศาลแขวง หรือศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดซึ่งตั้งอยู่ในเขตศาลจังหวัดที่โจทก์หรือผู้ร้องยื่นคำฟ้องหรือคำร้องก็ได้ ในกรณีนี้ให้ศาลแรงงานภาครีบแจ้งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลนั้นทราบกับขอความร่วมมือให้ศาลนั้นส่งคำสั่งถึงโจทก์หรือผู้ร้องและหมายเรียกถึงจำเลยหรือผู้คัดค้านแทนศาลแรงงานภาคให้ด้วยก็ได้

การไกล่เกลี่ย

ข้อ ๒๘ ในระหว่างการพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงานอาจสั่งให้คู่ความไปพบผู้ประนีประนอม หรือบุคคลอื่นตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดมอบหมายก็ได้

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่คู่ความตกลงกันได้ ให้นิติกรศาลแรงงานช่วยเหลือคู่ความในการจัดทำคำร้องขอถอนฟ้องหรือสัญญาประนีประนอมยอมความแล้วรีบนำเสนอศาลเพื่อพิจารณา

ในกรณีที่คู่ความตกลงกันไม่ได้ ให้รายงานให้ศาลทราบเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปการยื่นบัญชีระบุพยาน

ข้อ ๓๐ คู่ความฝ่ายใดประสงค์จะยื่นบัญชีระบุพยาน ให้ยื่นบัญชีระบุพยาน ซึ่งแสดงเอกสารหรือสภาพเอกสารที่อ้างอิง รายชื่อที่อยู่บุคคล วัตถุ หรือสถานที่ ซึ่งคู่ความนั้นระบุอ้างเป็นพยานมาพร้อมกับคำฟ้อง คำร้อง หรือคำให้การแล้วแต่กรณี

เมื่อถึงวันที่ศาลนัดให้มาศาลตามข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง ถ้าคู่ความฝ่ายใด ยังไม่ได้ยื่นบัญชีระบุพยานก็ให้ยื่นบัญชีระบุพยานในวันนั้น หรือภายในกำหนด เจ็ดวันก็ได้

คู่ความฝ่ายใดประสงค์จะยื่นบัญชีระบุพยานเพิ่มเติมต้องแสดงเหตุอันสมควรว่าตนไม่สามารถทราบว่าต้องนำพยานหลักฐานบางอย่างมาสืบ เพื่อประโยชน์ของตน หรือไม่ทราบว่าพยานหลักฐานบางอย่างได้มีอยู่

หรือมีสาเหตุอันสมควรอื่นใด คู่ความฝ่ายนั้นอาจยื่นคำแถลงขออนุญาต อ้างพยานหลักฐานเช่นว่านั้นพร้อมกับบัญชีระบุพยาน และสำเนาบัญชีระบุพยานต่อศาลได้ก่อนพิพากษาคดี ถ้าศาลเห็นว่าเพื่อให้การวินิจฉัยชี้ขาดข้อสำคัญ ในประเด็นแห่งคดีเป็นไปโดยเที่ยงธรรมจำเป็นต้องสืบพยานหลักฐานเช่นว่านั้น ก็ให้ศาลอนุญาตตามคำแถลง

การส่งเอกสารภาษาต่างประเทศ

ข้อ ๓๑ ถ้าเอกสารที่ส่งต่อศาลได้ทำขึ้นเป็นภาษาต่างประเทศ และ คู่ความตกลงกันว่าไม่ต้องทำคำแปลทั้งฉบับหรือแต่บางส่วน และศาลเห็นว่า มิใช่พยานหลักฐานในประเด็นหลักแห่งคดีศาลจะอนุญาตให้ส่งเอกสารนั้น เป็นพยานหลักฐานโดยไม่ต้องทำคำแปลก็ได้

การตรวจพยานหลักฐานและจดประเด็นข้อพิพาท

ข้อ ๓๒ เมื่อศาลแรงงานได้พยายามไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือ ประนีประนอมยอมความกันตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว แต่คู่ความ

ไม่อาจตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันได้ถ้าคู่ความได้นำพยานหลักฐานทั้งหมดหรือบางส่วนมาศาลและพร้อมที่จะสืบพยานได้ในวันนัดพิจารณาก็ให้ศาลดำเนินการสืบพยานไปทันที เว้นแต่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งจะได้คัดค้านเสียก่อน เริ่มต้นสืบพยานในกรณีที่ไม้อาจสืบพยานได้ในวันนั้น ก็ให้ศาลกำหนดวันนัดสืบพยานต่อไป

ในกรณีที่ไม้อาจสืบพยานตามวรรคหนึ่งได้ และศาลเห็นว่าเพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปด้วย ความสะดวกและรวดเร็ว เมื่อคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอ หรือศาลเห็นสมควร ศาลอาจกำหนดให้มีการตรวจพยานหลักฐานก่อนสืบพยานก็ได้

ในวันนัดตรวจพยานหลักฐาน ให้คู่ความนำพยานหลักฐานทั้งหมดยื่นต่อศาลเพื่อให้ทั้งสองฝ่าย

มีโอกาสตรวจพยานหลักฐานดังกล่าว เว้นแต่ศาลจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น อันเนื่องจากสภาพและความจำเป็นแห่งพยานหลักฐานนั้น

ข้อ ๓๓ ในการพิจารณาคดีตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๔) หรือคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ซึ่งหน่วยงานหรือคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกกล่าวหาว่าได้มีคำวินิจฉัย คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใดโดยไม่มีอำนาจนอกเหนืออำนาจหน้าที่ ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น ไม่สุจริต มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมสร้างภาระแก่ผู้เกี่ยวข้องโดยไม่จำเป็นหรือเกินสมควร ใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบ หรือไม่ชอบในกรณีอื่นใด ศาลแรงงานอาจเรียกสำนวนการสอบสวนข้อเท็จจริงและพิจารณาวินิจฉัยสั่งของหน่วยงานหรือคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่มาเพื่อประกอบการพิจารณาก่อนวันนัดตรวจพยานหลักฐานก็ได้

ข้อ ๓๔ ในวันนัดตรวจพยานหลักฐาน หากยังมีประเด็นที่ไม้อาจตกลงกันได้ ให้ศาลจดประเด็น ข้อพิพาทโดยให้ศาลสอบถามคู่ความเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่คู่ความยกขึ้นเป็นข้ออ้าง ข้อเถียง และพยานหลักฐานที่ได้เสนอไว้ในบัญชีระบุ

พยาน คู่ความต้องตอบคำถามดังกล่าวของศาล ถ้าคู่ความไม่ตอบคำถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริงใดหรือปฏิเสธข้อเท็จจริงใดโดยไม่มีเหตุแห่งการปฏิเสธโดยชัดแจ้ง ให้ถือว่ายอมรับข้อเท็จจริงนั้น แต่ถ้าศาลเห็นว่าคู่ความฝ่ายนั้นไม่อยู่ในวิสัยที่จะตอบหรือแสดงเหตุแห่งการปฏิเสธโดยชัดแจ้งในขณะนั้นศาลอาจสั่งให้คู่ความฝ่ายนั้นตอบหรือแสดงเหตุแห่งการปฏิเสธภายในเวลาตามที่ศาลเห็นสมควรกำหนดก็ได้

ข้อเท็จจริงใดที่คู่ความรับกันหรือถือว่ารับกันก็เป็นอันยุติไปตามนั้น ส่วนข้อเท็จจริงใดที่คู่ความ ฝ่ายหนึ่งยกขึ้นอ้าง แต่คู่ความฝ่ายอื่นไม่ยอมรับและเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับประเด็นข้อพิพาทตามคำคู่ความ ให้ศาลจัดเป็นประเด็นข้อพิพาทและกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดนำพยานหลักฐานมาสืบในประเด็นข้อใดก่อน หรือหลังก็ได้

ให้ศาลสอบถามคู่ความแต่ละฝ่ายถึงความสำคัญและความจำเป็นของพยานหลักฐานที่ประสงค์จะสืบว่าเกี่ยวข้องกับประเด็นแห่งคดีหรือไม่ เพียงใด หากพยานหลักฐานใดฟุ่มเฟือยเกินสมควร หรือประวิงให้ชักช้า หรือไม่เกี่ยวกับประเด็นแห่งคดี ให้ศาลงดสืบพยานหลักฐานเช่นนั้น หากพยานหลักฐานใดเกี่ยวกับประเด็นแห่งคดี หรือศาลเห็นว่ามีความจำเป็นต้องนำสืบเพื่อให้ข้อเท็จจริงแก่การพิจารณาก็ให้ศาลสั่งให้คู่ความ แต่ละฝ่ายนำพยานหลักฐานเหล่านั้นมาสืบภายในกำหนดนัดตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๓๕ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการตรวจพยานหลักฐาน ศาลอาจนัดพร้อมคู่ความก่อนวันนัดตรวจพยานหลักฐาน โดยให้คู่ความนำพยานหลักฐานที่อยู่ในความครอบครองและสามารถนำมาศาลได้ไปพบนิติกรศาลแรงงาน และให้นิติกรศาลแรงงานดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ตรวจรับพยานหลักฐานที่คู่ความนำมายื่นหรือที่อยู่ในความครอบครอง นำส่งตามคำสั่งศาลและจัดเตรียมพยานหลักฐานดังกล่าวตามลำดับก่อนหลังที่คู่ความประสงค์จะสืบพยาน

(๒) สรุปข้อเท็จจริงที่ได้จากคำฟ้องหรือคำร้อง คำให้การหรือคำคัดค้าน และเอกสารอื่นๆ ของคู่ความ รวมทั้งพยานหลักฐานต่างๆ ที่ปรากฏในสำนวนคดี

(๓) สรุปประเด็นที่จะต้องวินิจฉัย ซึ่งประกอบด้วยประเด็นเกี่ยวกับ

อำนาจศาล ประเด็นเกี่ยวกับเงื่อนไขในการฟ้องคดีแรงงาน ประเด็นที่เป็นเนื้อหา
ของคดี และความเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่จะต้องวินิจฉัย

การสืบพยาน

ข้อ ๓๖ การพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ให้ศาลมีอำนาจแสวงหา
ข้อเท็จจริงจากพยานบุคคล พยานเอกสาร พยานวัตถุ หรือพยานหลักฐานอื่น
ใดนอกเหนือจากพยานหลักฐานที่คู่ความอ้างอิงได้ตามที่ศาลเห็นสมควร

ข้อ ๓๗ ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้าง หรือพยาน
ที่ศาลเรียกมาเองให้ศาลเป็นผู้ซักถาม

คู่ความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาล
การถามพยานของคู่ความ ในกรณีที่ศาลเห็นสมควรจะอนุญาตให้คู่ความ
ใช้คำถามนำก็ได้

ข้อ ๓๘ ในการที่จะให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ศาลอาจ
มอบหมายให้นิติกรศาลแรงงานไปตรวจสอบสถานที่ บุคคลหรือสิ่งอื่นใด
เพื่อประกอบการพิจารณาได้ โดยนิติกรต้องบันทึกการตรวจสอบ การให้ถ้อยคำ
ของบุคคลหรือพยานในการตรวจสอบเสนอต่อศาลด้วย

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลแจ้งวัน เวลา และสถานที่
ที่จะไปตรวจสอบให้คู่ความ ทราบล่วงหน้าเพื่อเปิดโอกาสให้คู่ความมีสิทธิ
คัดค้านหรือโต้แย้งพยานหลักฐานดังกล่าว โดยคู่ความจะไปร่วมตรวจสอบด้วย
หรือไม่ก็ได้

ข้อ ๓๙ ในการสืบพยานของศาล หากศาลเห็นว่าคดีใดมีข้อเท็จจริง
และพยานหลักฐานเพียงพอที่จะพิจารณาวินิจฉัยได้ ศาลจะมีคำสั่งให้งด
การสืบพยานเสียก็ได้

ข้อ ๔๐ ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลอาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควร ซึ่งรวมทั้งการเรียกพยานที่สืบแล้วมาสืบใหม่ด้วย โดยไม่ต้องมีฝ่ายใดร้องขอ

ข้อ ๔๑ ในการสืบพยานศาลจะออกคำสั่งให้มีการบันทึกเสียง ภาพ หรือเสียงและภาพตลอดเวลา หรือส่วนหนึ่งส่วนใดของการสืบพยานเพื่อเป็นหลักฐานประกอบสำนวนคดีก็ได้

การบันทึกถ้อยคำพยานบุคคล

ข้อ ๔๒ เพื่อความรวดเร็วในการสืบพยาน เมื่อศาลเห็นสมควรหรือคู่ความฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย ร้องขอ ศาลอาจกำหนดให้พยานบุคคลใดที่ต้องมาเบิกความส่งบันทึกถ้อยคำพยานตามประเด็นที่ศาลกำหนด โดยให้ส่งต้นฉบับบันทึกถ้อยคำพยานต่อศาลและสำเนาแก่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อยเจ็ดวันก่อนวันสืบพยานบุคคลนั้น

บันทึกถ้อยคำพยานของพยานบุคคลตามวรรคหนึ่ง ให้มีรายการดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อศาลและเลขคดี
- (๒) วันเดือนปี และสถานที่ที่ทำการบันทึกถ้อยคำพยาน
- (๓) ชื่อและชื่อสกุลของคู่ความ
- (๔) ชื่อ ชื่อสกุล อายุ ที่อยู่และอาชีพของผู้ให้ถ้อยคำและความเกี่ยวข้องกับคู่ความของผู้ให้ถ้อยคำ
- (๕) รายละเอียดแห่งข้อเท็จจริงของผู้ให้ถ้อยคำ
- (๖) ลายมือชื่อผู้ให้ถ้อยคำและคู่ความฝ่ายเสนอบันทึกถ้อยคำ

ในวันนัดสืบพยานบุคคลนั้น ให้พยานผู้ให้ถ้อยคำเบิกความตอบข้อซักถามของศาล และของคู่ความ

ตามที่ศาลอนุญาต ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่มาศาล หรือมาศาลแต่ไม่ยอมตอบข้อซักถามของศาล หรือของคู่ความตามที่ศาลอนุญาต ให้ศาลปฏิเสธที่จะรับฟังบันทึกถ้อยคำพยานผู้นั้นเป็นพยานหลักฐานในคดี เว้นแต่มีพยานหลักฐาน

อื่นประกอบและศาลเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลจะรับฟัง
บันทึกถ้อยคำพยานดังกล่าวประกอบพยานหลักฐานอื่นก็ได้

บันทึกถ้อยคำพยานที่ทำไว้ล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง เมื่อพยานเบิกความ
รับรองแล้วให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของคำเบิกความของพยาน และถือว่าได้อ่าน
คำเบิกความดังกล่าวให้พยานฟังแล้ว เมื่อมีการยื่นบันทึกถ้อยคำพยานต่อศาล
แล้วคู่ความไม่อาจขอถอนบันทึกถ้อยคำพยานนั้นและให้ถือว่าบันทึกถ้อยคำ
พยานดังกล่าวเป็นพยานหลักฐานในคดีแล้ว

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่ศาลเห็นสมควร หรือในกรณีที่คู่ความฝ่ายที่อ้างพยาน
นั้นร้องขอ และศาลอนุญาต ศาลอาจกำหนดให้พยานบุคคลใดเสนอบันทึก
ถ้อยคำพยานหรือความเห็นต่อศาลตามประเด็นที่ศาลกำหนดแทนการมาเบิก
ความเป็นพยานต่อหน้าศาลภายในเจ็ดวันนับแต่วันทราบคำสั่งศาลก็ได้ แต่ทั้งนี้
ไม่ตัดสิทธิผู้ให้ถ้อยคำที่จะมาศาลเพื่อให้การเพิ่มเติม

ให้ศาลส่งสำเนาบันทึกถ้อยคำพยานตามวรรคหนึ่งให้คู่ความทราบ
และหากคู่ความติดใจคัดค้านข้อเท็จจริงในบันทึกถ้อยคำพยานหรือความเห็น
ก็ให้ทำคำคัดค้านเป็นหนังสือยื่นต่อศาลภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับสำเนา
บันทึกถ้อยคำพยานดังกล่าว

ศาลอาจนัดให้พยานผู้ให้ถ้อยคำมาศาลเพื่อตอบข้อซักถามเพิ่มเติม
ของคู่ความ ในกรณีเช่นนี้ถ้าผู้ให้ถ้อยคำไม่มาศาล หรือมาศาลแต่ไม่ยอมตอบ
ข้อซักถามของศาลหรือของคู่ความตามที่ศาลอนุญาตเพิ่มเติม ให้ศาลปฏิเสธ
ที่จะรับฟังบันทึกถ้อยคำพยานของผู้นั้นเป็นพยานหลักฐานในคดี เว้นแต่มีพยาน
หลักฐานอื่นประกอบและศาลเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม
ศาลจะรับฟังบันทึกถ้อยคำพยานดังกล่าวประกอบพยานหลักฐานอื่นนั้นก็ได้

บันทึกถ้อยคำพยานตามวรรคหนึ่ง ให้มีรายการเช่นเดียวกับข้อ ๔๒
วรรคสอง

การบันทึกถ้อยคำพยานแทนการสืบพยานบุคคลของผู้ให้ถ้อยคำซึ่งมี
ถิ่นที่อยู่ในต่างประเทศ

ข้อ ๔๔ เมื่อคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายมีคำขอและศาลเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลอาจอนุญาตให้เสนอบันทึกถ้อยคำยืนยันข้อเท็จจริงหรือความเห็นของผู้ให้ถ้อยคำซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในต่างประเทศต่อศาลแทนการนำผู้ให้ถ้อยคำมาเบิกความเป็นพยานต่อหน้าศาลทั้งหมดหรือแต่บางส่วนก็ได้ แต่ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิผู้ให้ถ้อยคำที่จะมาศาลเพื่อให้การเพิ่มเติม

สำหรับลายมือชื่อของผู้ให้ถ้อยคำ ให้นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๔๗ วรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บันทึกถ้อยคำพยานตามวรรคหนึ่ง ให้มีรายการเช่นเดียวกับข้อ ๔๒ วรรคสอง

การบันทึกความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๔๕ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลขอให้มาให้ความเห็นอาจทำความเห็นเป็นหนังสือส่งต่อศาลโดยไม่มาเบิกความประกอบหนังสือนั้นก็ได้ เว้นแต่ศาลจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

ให้ศาลส่งสำเนาความเห็นเป็นหนังสือแก่คู่ความทุกฝ่าย หากเป็นกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญจะต้องมาเบิกความประกอบหนังสือนั้น ให้ศาลส่งสำเนาความเห็นเป็นหนังสือนั้นแก่คู่ความทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันเบิกความ

กรณีที่ศาลขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษา ของศาล ให้ทำเป็นหนังสือเชิญ

กรณีที่คู่ความขอให้เรียกผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญฝ่ายตนมาให้ความเห็นโต้แย้งหรือเพิ่มเติมความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลขอให้มา ให้ศาลออกหมายเรียก

การสืบพยานบุคคลโดยระบบการประชุมทางจอภาพ

ข้อ ๔๖ เมื่อศาลเห็นสมควรหรือเมื่อคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายมีคำขอและศาลเห็นสมควร เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมศาลจะอนุญาตให้ทำการสืบพยานบุคคลที่อยู่นอกศาลหรืออยู่ในต่างประเทศ โดยระบบการประชุมทางจอภาพก็ได้

การสืบพยานหรือการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ตามวรรคหนึ่งให้ถือว่ากระทำในห้องพิจารณาของศาลแรงงาน

ให้คู่ความฝ่ายที่อ้างพยาน เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการสืบพยานบุคคลโดยระบบการประชุมทางจอภาพ และไม่ให้ถือว่าค่าใช้จ่ายนั้นเป็นค่าฤชาธรรมเนียมในการดำเนินคดี

ข้อ ๔๗ การสืบพยานบุคคลที่อยู่นอกศาลหรืออยู่ในต่างประเทศตามข้อ ๔๖ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยแนวทางการสืบพยานหลักฐานและการสืบพยานบุคคลที่อยู่นอกศาลโดยระบบการประชุมทางจอภาพ พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๓ การสืบพยานบุคคลที่อยู่นอกศาลโดยระบบการประชุมทางจอภาพ

การจ่ายค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักของพยาน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๔๘ ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าป่วยการของพยานที่ศาลเรียกมาตามรายได้และฐานะของพยาน

แต่ไม่เกินวันละห้าร้อยบาท กับค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของพยานที่เสียไปด้วยตามสมควร

ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าป่วยการของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลขอให้มาให้ความเห็น โดยคำนึงถึงสภาพแห่งคดี ความยากง่ายของงานที่ต้องทำและระยะเวลาที่ต้องเสียไปในการทำรายงานตลอดจนถึงฐานะทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ แต่ไม่เกินวันละสองพันบาทกับค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่เสียไปด้วยตามสมควร

การจ่ายเงินต้องมีหลักฐานตามระเบียบของทางราชการไว้เพื่อตรวจสอบ

ข้อ ๔๙ ให้ผู้พิพากษาที่นั่งพิจารณาคดีจัดแจ้งจำนวนค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของพยาน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ ลงในแบบพิมพ์ รง.๖ ท้ายข้อกำหนดนี้แล้วมอบให้บุคคลดังกล่าวนำไปขอรับ เงินตามจำนวนที่ระบุจากผู้อำนวยการศาลหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินของศาล

หมวด ๓

แบบพิมพ์

.....

ข้อ ๕๐ คำคู่ความหรือเอกสารอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในข้อกำหนดนี้ ศาลแรงงาน เจ้าพนักงาน ศาลแรงงาน คู่ความหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องจะต้อง ใช้แบบพิมพ์ที่ศาลยุติธรรมได้จัดไว้

ข้อ ๕๑ การมอบอำนาจให้สมุทมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือ พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีแทน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๖ คู่ความจะใช้แบบพิมพ์ รง.๗ ท้ายข้อกำหนดนี้ก็ได้

ข้อ ๕๒ การยื่นอุทธรณ์และการแก้อุทธรณ์คดีแรงงาน ให้ใช้แบบพิมพ์ อุทธรณ์และแบบพิมพ์คำแก้อุทธรณ์ตามที่ศาลยุติธรรมได้จัดไว้

หมวด ๔
บทเฉพาะกาล

.....

ข้อ ๕๓ ข้อกำหนดนี้ไม่มีผลกระทบถึงกระบวนการพิจารณาใดๆ ที่ได้กระทำไปแล้วก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ส่วนกระบวนการพิจารณาใดที่ยังมิได้กระทำจนล่วงพ้นกำหนดเวลาที่ต้องกระทำตามข้อกำหนดที่ใช้บังคับอยู่ก่อนข้อกำหนดนี้ แต่ยังคงอยู่ในกำหนดเวลาที่อาจกระทำได้ตามข้อกำหนดนี้ให้ดำเนินกระบวนการพิจารณานั้นได้ภายในกำหนดเวลาตามข้อกำหนดนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖
สมจิตร ทองศรี
อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

หน้า ๑

เล่ม ๑๒๘ ตอนพิเศษ ๕๘ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ตามมาตรา ๖ และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๑๑ ราย ดังนี้

๑. ศาสตราจารย์คณิต ณ นคร	เป็นประธานกรรมการ
๒. นางสุนี ไชยรส	เป็นรองประธานกรรมการ
๓. นายไพโรจน์ พลเพชร	เป็นกรรมการ
๔. นายสมชาย หอมลออ	เป็นกรรมการ
๕. นายสุขุมพงศ์ โง่นคำ	เป็นกรรมการ
๖. ศาสตราจารย์เสาวนีย์ อิศวโรจน์	เป็นกรรมการ
๗. รองศาสตราจารย์กำชัย จงจักรพันธ์	เป็นกรรมการ
๘. นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์	เป็นกรรมการ
๙. รองศาสตราจารย์บรรเจ็ด สิงคะเนติ	เป็นกรรมการ
๑๐. นายประสงค์ เลิศรัตนวิสุทธิ์	เป็นกรรมการ
๑๑. รองศาสตราจารย์วิระดา สมสวัสดิ์	เป็นกรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป
ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ
นายกรัฐมนตรี

คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย



ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ฒ นคร
ประธานกรรมการ



นางสุนี ไชยรส
รองประธานกรรมการ



นายไพโรจน์ พลเพชร
กรรมการ



นายสมชาย หอมลออ
กรรมการ



นายสุชมงคล โง่นคำ
กรรมการ



ศ.ดร.เสาวนีย์ อัครโรจน์
กรรมการ



ศ.ดร.กำชัย จงจักรพันธ์
กรรมการ



นายชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์
กรรมการ



ศ.ดร.บรรเจ็ด สิงคะเนติ
กรรมการ



นายประสงค์ เลิศรัตนวิสุทธิ์
กรรมการ



รศ.วิระดา สมสวัสดิ์
กรรมการ



คำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

ที่ ๐๑๓/๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน

.....

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้เกิดความเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน จึงควรให้มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ทางวิชาการ เพื่อพิจารณาปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านสวัสดิการสังคม

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๓ คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายจึงแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| ๑. กรรมการปฏิรูปกฎหมาย | ที่ปรึกษา |
| ๒. นางสุนี ไชยรส | ประธานอนุกรรมการ |
| ๓. นายชัยสิทธิ์ สุขสมบุรณ์ | อนุกรรมการ |
| ๔. นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ | อนุกรรมการ |
| ๕. นายโชคชัย สุทธาเวช | อนุกรรมการ |
| ๖. นายสุวิจักข์ นาควัชรชัย | อนุกรรมการ |
| ๗. นายเอกพร รักความสุข | อนุกรรมการ |
| ๘. นายโกวิทย์ บุรพธานินทร์ | อนุกรรมการ |
| ๙. รองศาสตราจารย์ มาลี พฤกษ์พงศาวลี | อนุกรรมการ |

๑๐. พนักงานสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย เลขาธิการ
ที่เลขาธิการมอบหมาย
๑๑. พนักงานสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ผู้ช่วยเลขาธิการ
ที่เลขาธิการมอบหมาย
๑๒. พนักงานสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ผู้ช่วยเลขาธิการ
ที่เลขาธิการมอบหมาย

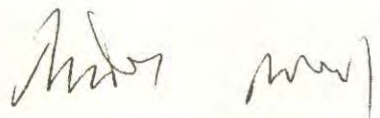
อำนาจหน้าที่

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. สำรอง ศึกษา วิเคราะห์ทางวิชาการ เกี่ยวกับการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม
๒. ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินงานในการปรับปรุงและพัฒนา กฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม
๓. รายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงและ พัฒนากฎหมายด้านสวัสดิการสังคมทราบ
๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมอบหมาย

ทั้งนี้ ให้มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ๑ ปี นับแต่วันที่มีคำสั่งแต่งตั้ง

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ณ นคร)
ประธานกรรมการปฏิรูปกฎหมาย



คำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย
ที่ ๐๑๙/๒๕๕๗

เรื่อง ปรับปรุงองค์ประกอบคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน

.....

อนุสนธิคำสั่งคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ที่ ๑๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน ด้วยคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เห็นควรปรับปรุงองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการดังกล่าวเสียใหม่ ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงให้ยกเลิกคำสั่งข้างต้น และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| ๑. กรรมการปฏิรูปกฎหมาย | ที่ปรึกษา |
| ๒. นางสุนี ไชยรส | ประธานอนุกรรมการ |
| ๓. นายชัยสิทธิ์ สุขสมบุรณ์ | อนุกรรมการ |
| ๔. นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ | อนุกรรมการ |
| ๕. นายโชคชัย สุทธาเวช | อนุกรรมการ |
| ๖. นางสาวชญานิศ ธรรมปริพัตรา | อนุกรรมการ |
| ๗. นายเอกพร รักความสุข | อนุกรรมการ |
| ๘. นายโกวิทช์ บุรพธานินทร์ | อนุกรรมการ |
| ๙. รองศาสตราจารย์ มาลี พงษ์พงศาวิลี | อนุกรรมการ |

๑๐. พนักงานสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย เลขาธิการ **
ที่เลขาธิการมอบหมาย
๑๑. พนักงานสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ผู้ช่วยเลขานุการ**
ที่เลขาธิการมอบหมาย
๑๒. พนักงานสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ผู้ช่วยเลขานุการ**
ที่เลขาธิการมอบหมาย

อำนาจหน้าที่

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ทางวิชาการ เกี่ยวกับการจัดทำประมวลกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม
๒. ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินงานในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม
๓. รายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านสวัสดิการสังคมทราบ
๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าครบวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายชุดปัจจุบันที่ได้รับแต่งตั้งตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔

สั่ง ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ฒ นกร)
ประธานกรรมการปฏิรูปกฎหมาย

หมายเหตุ * คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย มีคำสั่งที่ ๐๐๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗ เรื่อง ขยายระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการเฉพาะเรื่องออกไป จนครบวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ตามประกาศของสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔

** เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ ที่เลขาธิการมอบหมาย

นายอัครพงษ์ เวชยานนท์	เลขานุการ
นางสาวนาลินี ศรีกสิกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวคัมเกล้า ส่งสมบูรณ์	ผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวนิศาชล ตุ่นเฮ้า	ผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวพิมพ์พลุ จวบความสุข	ผู้ช่วยเลขานุการ
นายณัฐวุฒิ เรืองวงศ์โรจน์	ผู้ช่วยเลขานุการ



ศาลชั้นต้น 1-2 ปี
ศาลฎีกา 3-5 ปี

ภาพ : Thaiminutevideos.com

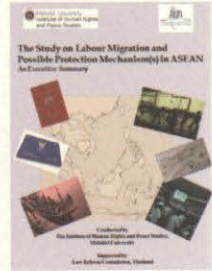
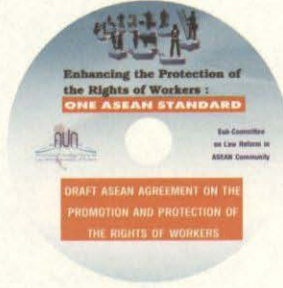
ปฏิรูปศาลแรงงาน

หนังสือ แพนพ์
วิทัศน์

แยกศาลแรงงานจากศาลยุติธรรม
โดย

ศปก. ค้านสวัสดิการสังคมและแรงงาน

แนะนำหนังสือ และสื่อสารสนเทศ
โดย คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านสวัสดิการสังคม



<https://www.youtube.com/watch?v=qB3jAWisImg>

<https://www.youtube.com/watch?v=zYd17wtYWWM>



(แผ่นพับ)

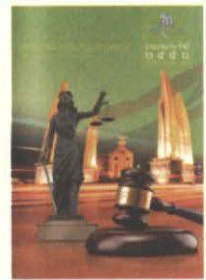
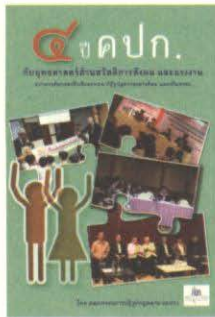
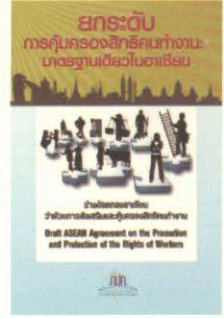


(แผ่นพับ)



(แผ่นพับ)

ดาวน์โหลดเอกสารได้จาก http://www.lrc.t.go.th/?page_id=14952



ดาวน์โหลดเอกสารได้จาก http://www.lrc.go.th/?page_id=14952

๔ ปี คปก.

“จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน”

ปฏิรูปเพื่อคุณภาพชีวิต ความเท่าเทียม และเป็นธรรม

“คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ได้ศึกษา สำนวน วิเคราะห์ทางวิชาการ หลักการ และเหตุผลแล้ว เห็นสมควร ปฏิรูปศาลแรงงาน โดยการแยกศาลแรงงานออกจาก ศาลยุติธรรม และเสนอให้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย ส่วนกรณีที่มีการเสนอตั้งศาลอุทธรณ์ คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานเพิ่มขึ้นอีกชั้นหนึ่งนั้น เห็นว่า ไม่ใช่การแก้ปัญหาที่แท้จริง และทำให้เพิ่มขึ้นตอน ของคดีมากยิ่งขึ้น ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการจัดตั้ง ศาลแรงงาน”

คณะอนุกรรมการปฏิรูปกฎหมายด้านแรงงาน