



แนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการจัดตั้งศาลแรงงานแห่ง

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

APPROACHES AND LEGAL MEASURES FOR THE ESTABLISHMENT OF
LABOUR COURT IN THE LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

แก้วพิลา อานวงค์

นิติศาสตรมหาบัณฑิต

สำนักวิชานิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2556

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

แนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการจัดตั้งศาลแรงงานแห่ง
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

APPROACH AND LEGAL MEASURES FOR THE ESTABLISHMENT OF
LABOUR COURT IN THE LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

แก้วพิลา อานูวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สำนักวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2556

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

แนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการจัดตั้งศาลแรงงานแห่ง
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

APPROACHES AND LEGAL MEASURES FOR THE ESTABLISHMENT OF
LABOUR COURT IN THE LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

นางแก้วพิลา อาฮวงค์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์

2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



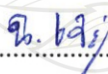
ประธานกรรมการสอบ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ)



อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร. ชูเกียรติ น้อยนิม)



อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ฉันทนา เจริญศักดิ์)



กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ)

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความเมตตาเกื้อหนุนของคณะอาจารย์ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด และเจ้าหน้าที่คณะนิติศาสตร์ทุกท่าน รวมทั้งมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ข้าพเจ้านางแก้วพิลา อานวงค์ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ชูเกียรติ น้อยฉิม ที่ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ ฉันทนา เจริญศักดิ์ ได้ให้ความกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และกรุณาให้ข้อสังเกตอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์.ดร. อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ ที่ให้ความกรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณรัฐบาล สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยเฉพาะคณะนิติศาสตร์ และรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ที่ได้ให้โอกาสได้มาศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ Lux-Development ให้การช่วยเหลือสนับสนุนทุนการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จ ขอขอบพระคุณรัฐบาลไทย และเจ้าพนักงานศาลแรงงานกลางทุกท่านที่อำนวยความสะดวก และความกรุณาให้เข้าศึกษาดูงาน เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ให้สำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ

ขอกราบของพระคุณพ่อแม่ พี่น้องทุกคนในครอบครัว และสามีที่คอยดูแลลูกพร้อมด้วยญาติสนิทมิตรสหายทุกท่าน ที่ได้ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ สนับสนุนผู้เขียนเรื่อยมา

หากวิทยานิพนธ์เล่มนี้มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ในทางวิชาการประการใด ผู้เขียนขอยกความดีเหล่านี้ให้แก่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ตลอดจนบุคคลทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ แต่หากเกิดข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย และขอน้อมรับข้อผิดพลาดแต่เพียงผู้เดียว

แก้วพิลา อานวงค์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	แนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการจัดตั้งศาลแรงงานแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ชื่อผู้เขียน	แก้วพิลา อานวงค์
หลักสูตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ชูเกียรติ น้อยนิม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ฉันทนา เจริญศักดิ์

บทคัดย่อ

การจัดตั้งศาลแรงงาน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) โดยเฉพาะความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ในด้านการลงทุนภายใน สปป. ลาว ซึ่ง สปป. ลาว เพิ่งเปิดประเทศเพื่อรองรับการลงทุนที่ต่างชาติเข้าไปลงทุนในกิจการต่าง ๆ เช่น การธนาคาร การทำเหมืองแร่ กิจการโทรคมนาคม รวมทั้ง การโรงแรมและร้านอาหาร ฯลฯ ซึ่งกิจการส่วนใหญ่ที่กล่าวมาจะเป็นกิจการของภาคเอกชนที่ได้รับสัมปทานจากรัฐ ซึ่งทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปี

อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ทุกการจ้างงานในแต่ละสถานที่ประกอบการจะดำเนินการไปอย่างราบรื่น เพราะหากนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามสัญญาหรือกฎระเบียบในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดข้อขัดแย้งด้านแรงงานขึ้นได้ ซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวเป็นความขัดแย้งระหว่างคู่กรณีที่มีสถานภาพทางสังคมที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยที่ฝ่ายหนึ่งมีฐานะเป็นนายจ้าง และอีกฝ่ายหนึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้าง ทั้งนี้หากความขัดแย้งด้านแรงงานไม่สามารถหาข้อยุติได้ด้วยฝ่ายบริหารแล้ว ก็อาจจะต้องใช้วิธีการพิจารณาข้อพิพาทด้านแรงงานที่อาศัยกระบวนการยุติธรรม เช่น ศาล เพราะว่าคู่กรณีเชื่อว่าศาลเป็นที่พึ่งสุดท้ายที่จะให้ความยุติธรรมแก่ตนได้

ด้วยเหตุนี้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจึงได้มีการปรับปรุงกฎหมาย และองค์การในการระงับข้อพิพาทแรงงานในศาลอย่างจริงจัง โดยได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการพิจารณาคดีแพ่ง ค.ศ. 2012 และให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นในศาลประชาชน เพื่อทำหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงานควบคู่กับศาลอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงานดังกล่าวยังคงมีปัญหา เนื่องจากว่าศาลแรงงานในศาลประชาชนดังกล่าวยังไม่มีข้อตกลงใดเพื่อสามารถจัดตั้งปฏิบัติและดำเนินการปฏิบัติได้จริง ดังนั้นเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นสู่ศาล จึงทำให้ต้องนำวิธีการดำเนินการพิจารณาพิพากษาของศาลแพ่งมาใช้กับคดีแรงงานเสมือนคดีธรรมดาทั่วไป จึงทำให้คู่ความในคดีแรงงานโดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างเกิดความไม่มั่นใจในความยุติธรรมที่ตนได้รับ เนื่องจากผู้พิพากษาที่พิจารณาคดียังไม่มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงานเฉพาะด้าน และการนำเอากระบวนการพิจารณาคดีทางแพ่งมาใช้กับคดีแรงงานนั้นทำให้มีความซับซ้อนและใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน และได้มีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบทางกฎหมายเพื่อหาทางออกจากสาเหตุดังกล่าวมาให้กับ สปป. ลาว เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานของประเทศต่าง ๆ ระหว่าง ประเทศไทยและประเทศเวียดนาม รวมทั้งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลจากการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบพบว่าประเทศไทยมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นและถือว่าเป็นศาลชำนาญการพิเศษ ที่จะดำเนินการพิจารณาพิพากษาตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 แต่ในขณะที่ประเทศเวียดนามเองยังไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงาน คงมีเพียงแต่ศาลแรงงานในศาลประชาชนที่จะดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่ง ค.ศ. 2004

ดังนั้น ผู้เขียนใคร่ขอเสนอแนะต่อสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน ดังนี้

1. สปป. ลาว ควรจัดตั้งศาลแรงงานแยกออกจากศาลยุติธรรมทั่วไป เพื่อให้เป็นองค์กรอิสระในการพิจารณาคัดสินคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ
2. สปป. ลาว ควรมีการตรากฎหมายการว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานขึ้นมา โดยบัญญัติให้มีความคืบหน้าต่อไป

2.1. สปป. ลาว ควรกำหนดให้องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงาน ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมายแรงงานและสามารถเข้าใจเกี่ยวสภาพแรงงาน

2.2. สปป. ลาว ควรกำหนดให้องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี และสามารถโยกย้ายได้แต่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานเท่านั้น

2.3. หากมีความจำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเข้ามาร่วมนั่งพิจารณา องค์กรคณะผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีนั้นสามารถลงความเห็นให้เชิญผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ มาเข้าร่วมการพิจารณาได้ แต่ผู้เชี่ยวชาญไม่มีสิทธิในการตัดสินพิพากษาคดีนั้นแต่อย่างใด

3. สปป. ลาว ควรให้มีวิธีการไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน โดยผู้ประนอมที่เป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายเท่า ๆ กัน

4. สปป. ลาว ควรยึดหลักการประหยัด ปลอดภัย รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ในการพิจารณาคดีแรงงาน โดยหลักการประหยัดสามารถปฏิบัติได้ ดังนี้

4.1. คดีแรงงานที่เข้าสู่ศาลแรงงานนายจ้างจะต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมในการฟ้องคดีแรงงาน

4.2. หากกรณีที่ลูกจ้างฟ้องคดี ลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมในการฟ้องคดีแรงงาน

4.3. ยกเว้นแต่คดีที่ผู้พิพากษาเห็นว่าลูกจ้างนำคดีมาฟ้องด้วยเจตนาที่กลั่นแกล้งนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียม

5. สปป. ลาว ควรให้คู่ความในคดีแรงงานสามารถยื่นฟ้องคดีแรงงานเป็นหนังสือหรือฟ้องด้วยวาจาได้

6. สปป. ลาว ควรกำหนดให้คดีแรงงานสามารถอุทธรณ์ได้เฉพาะแต่ข้อกฎหมายต่อคณะศาลแรงงานของศาลประชาชนสูงสุดจะพิพากษาในข้อกฎหมายเป็นขั้นสุดท้าย และ

7. สปป. ลาว ควรกำหนดให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาคดีเป็นศาลชั้นต้น

ท้ายที่สุดนี้แล้ว การจัดตั้งศาลแรงงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเพื่อทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยเฉพาะจะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะทำให้เกิดความสงบสุขให้เกิดขึ้นแก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสังคมแรงงาน ทั้งยังเป็นหลักประกันในการสร้างความเป็นธรรม นักลงทุนเกิดความเชื่อมั่นที่จะมาลงทุนในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอันส่งผลดีต่อ

สังคม เศรษฐกิจและภาพลักษณ์ของประเทศ ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าสาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาวพร้อมแล้วกับการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558

คำสำคัญ: มาตรการทางกฎหมาย/ศาลแรงงาน/การระงับข้อพิพาทแรงงาน



Thesis Title	Approach and Legal Measures for the Establishment of Labour Court in the Lao People's Democratic Republic.
Author's Name	Keophila Anouvong
Degree	Master of Laws
Advisor	Dr. Chukeat Noichim
Co-Advisor	Lecture Chantana Charoensak

ABSTRACT

The establishment of Labor Court is one of important factors to develop Lao People's Democratic Republic (Lao PDR.). Especially, the trust of both domestic and international entrepreneurs in order to increase their investments in Lao PDR. Recently Lao PDR. just opens her country to invite the foreigners for their investments in domestic business such as: Banking, Mining, Telecommunications, Hotel and Restaurant, etc., and most of these businesses in Lao PDR. are private companies who obtain an authorization from Lao PDR.'s government. Therefore, form this current situation, there are higher employments within Lao PDR. and it seems to be accelerating in every coming year.

However, not at all of employment sectors will, de facto, move forward without an obstruction, if some employers and/or employees are not conformity with the employment contract or the regulation in work place. It shall cause the conflict of employment. Concerning this conflict, it can obviously be found that the social status of both parties is unequal because of one party as an employer who has more bargaining power and another one as an employee who has less bargaining power. In case that if this conflict cannot be solved by the administrative

section, both parties may bring this conflict to the Court as a last resort in which they believe that the justice shall be truth.

According to this reason, Lao PDR.'s has been a decision to actually amend a labor law and to establish a labor legislative sector in the People Court. Furthermore, there is an amendment of Civil Litigation in 2012 B.C. about the legal labor procedure in the People Court. Although a labor legislative sector in the People Court is already established, it cannot entirely settle the dispute of employment due to the lack of legislation on the actual establishment of the Labor Court and the procedure of the Labor Court. Therefore, when the disputes of employment currently occurred, all disputes will send to a civil legislative sector of the People Court and the Court will adjudge the disputes as general cases. This practice leads to unconvinced from both parties in employment case because they are not confident the verdict from judges who are not the specialist in the field of labor legislation.

However, this thesis does research by using the method of comparative study on the legislation of the establishment of the Labor Court and the procedure of the Labor Court between Thailand, Vietnam and Lao PDR. The result of this research found that Thailand currently has the Labor Court as the specialize Court and obtains the authorization from the Act of Establishing the Labor Court and Labor Court Procedure B.E. 2522 (1979 B.C.) while Vietnam has presently no Labor Court. Vietnam only has a labor legislative sector that gets authorization from Civil Procedure Code 2004 B.C.

Consequently, Author would like to recommend Lao People's Democratic Republic (Lao PDR..) on the Labor Dispute Settlement as following:

1. Lao PDR. should establish the Labor Court as specialized Court. The Court shall only adjudge employment cases because the employment case needs specialized judge;
2. Lao PDR. should enact the Act of Establishing the Labor Court and Labor Court Procedure. The Act should be determined as the following:

2.1. The panel of Labor Court who are specialized in the field of labor legislation and completely understanding about labor conflict.

2.2. The duration of the panel of Labor Court should hold this position at least 5 years and able to translocation within the jurisdiction of the Labor Court.

2.3. If necessary, the panel of Labor Court can invite the specialist to sitting and giving an opinion during the trial. However, the specialist does not obtain the authorization to involve in the verdict;

3. Lao PDR. should have the procedure of compromise acting by conciliator. The conciliator shall compose of equal number of the representatives from employer and employee;

4. The Labor Court Procedure of Lao PDR. should be convenient, save cost, rapid and justice for instance:

4.1. In case that employer brings a case to the Court, the employer shall pay court fees.

4.2. In case that employee brings a case to the Court, the employee shall receive the exception of court fees.

4.3. Employee may, nevertheless, have to pay court fees if the panel found vexatious action of employee.

5. Lao PDR. should give the opportunity to both parties to be able to start prosecution to the Labor Court by written or oral;

6. Lao PDR. should determine that Appeal procedure in labor case shall appeal only question of law and appeal directly via Labor Court of Supreme People's Court; and,

7. Lao PDR. should determine that the Labor Court is the Court of first instance.

The last but not least, the advantage of establishing the Labor Court in Lao PDR. not only convinces employer and employee in justice procedure but also stimulates the investment from foreign investors. In addition, the establishment of the Labor Court can demonstrate that Lao PDR. get ready for ASEAN Economic Community in 2015 B.C.

Keywords: Legal Measure/Labor Court/Labor Dispute Settlement



สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(3)
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(8)
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 สมมติฐานของการศึกษา	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.5 วิธีการศึกษา	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาแรงงานและศาลแรงงาน	7
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงาน	8
2.2 ประเภทและลักษณะของข้อพิพาทแรงงาน	29
2.3 การระงับข้อพิพาทแรงงาน	33
3 ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีพิจารณาคดีแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อนำมาปรับใช้กับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	50
3.1 คณะศาลแรงงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม	50
3.2 ศาลแรงงานในประเทศไทย	74
3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคณะศาลแรงงานประเทศเวียดนามและศาลแรงงานของประเทศไทย	106

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
4 สภาพปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินคดีแรงงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในปัจจุบัน	115
4.1 สภาพปัญหาของคดีแรงงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในปัจจุบัน	115
4.2 วิวัฒนาการและระบบของศาลยุติธรรม (ด้านแรงงาน) ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	118
4.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งศาลแรงงาน	120
4.4 การพิจารณาคดีแรงงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	124
4.5 ปัญหาการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	142
5 แนวทางในการจัดตั้งและพัฒนาศาลแรงงานแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	147
5.1 เหตุผลและความจำเป็นในการจัดตั้งศาลแรงงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	148
5.2 แนวทางพัฒนาทางด้านกฎหมายในการจัดตั้งศาลแรงงาน	151
5.3 แนวทางพัฒนารูปแบบในการจัดตั้งศาลแรงงาน	155
5.4 แนวทางในการพัฒนาด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน	156

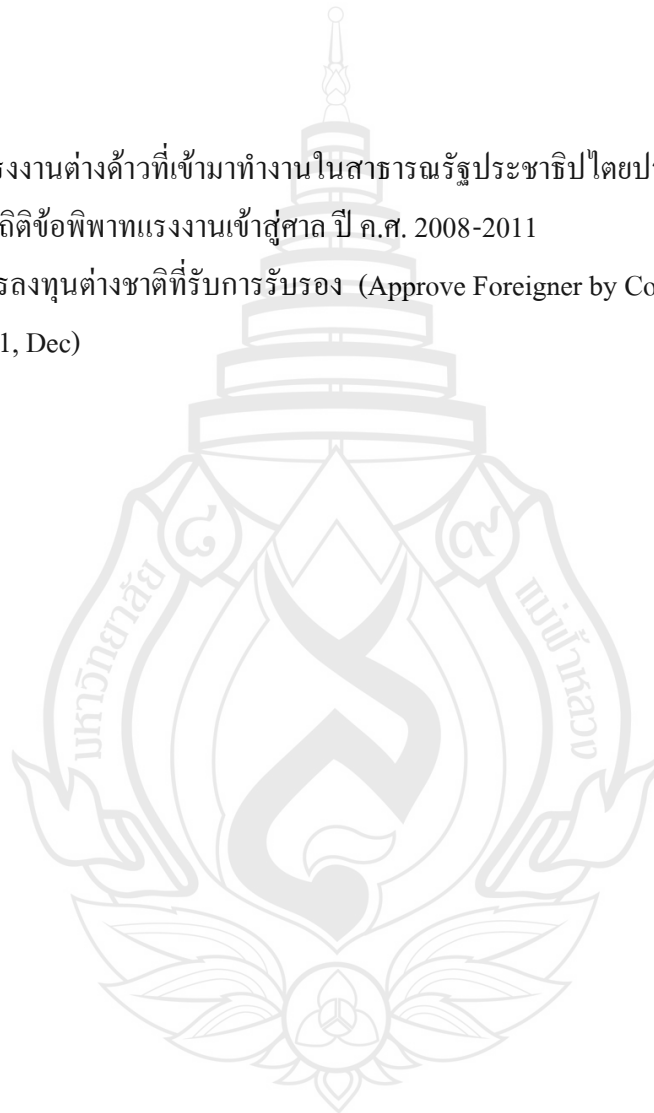
สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
6 บทสรุป และข้อเสนอแนะ	158
6.1 บทสรุป	158
6.2 ข้อเสนอแนะ	162
รายการอ้างอิง	165
ภาคผนวก	170
ประวัติผู้เขียน	177



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง	
5.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	149
5.2 รายงานสถิติข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่ศาล ปี ค.ศ. 2008-2011	149
5.3 ตัวเลขการลงทุนต่างชาติที่ได้รับการรับรอง (Approve Foreigner by Country 2001-2011, Dec)	150



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว¹ (Lao People's Democratic Republic)² หรือ สปป.ลาว เป็นประเทศที่มีระบบการปกครองที่มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐ เหมือนกับ นานาอารยประเทศ ถึงปี ค.ศ 1975 แต่หลังจากที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ ประกาศเอกราช รัฐบาลได้ออกนโยบายไม่รับการลงทุนของต่างชาติ แต่ยังได้รับได้เฉพาะบาง ประเทศในกลุ่มสังคมนิยมเท่านั้น ซึ่งนโยบายของ สปป.ลาว ระหว่างนั้นมีลักษณะก้าวผ่านระบอบทุนนิยม เพื่อก้าวสู่สังคมนิยมในรูปแบบของสังคมนิยม การดำรงชีวิตของประชาชน ส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น โดยอาศัยธรรมชาติเป็นหลักในการเลี้ยงชีพ ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจึงมีไม่มากนัก เพราะการใช้แรงงานยังมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบครอบครัว นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1988 เป็นต้นมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจเปิดตลาดด้านการลงทุนมากขึ้นโดยส่งเสริมการลงทุนด้วยการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติมาเป็นทุน ซึ่งทำให้นักลงทุนทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศเข้ามาลงทุนใน สปป.ลาว เป็นจำนวนมาก ทำให้ระบบอุตสาหกรรมเข้ามาสู่ตลาดแรงงานใน สปป.ลาว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับลูกจ้างจากที่เคยใกล้ชิดอย่างคนในครัวเรือนก็เกิดการเปลี่ยนแนวความคิดจากลักษณะการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเปลี่ยนไปในรูปแบบของธุรกิจมากขึ้น ประกอบกับรัฐบาลได้ออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น กฎหมายว่าด้วยแรงงาน กฎหมายว่าด้วยกรรมบาล เป็นต้น การเปิดกว้างด้านการค้าทำให้ประชาชนมีรายได้มีงานทำ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป็นเหตุให้พลเมืองหลุดพ้นออกจากความยากจน และยังทำให้เศรษฐกิจของประเทศมีการขยายตัวมากขึ้น

¹ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เรียกย่อว่า สปป.ลาว

² Lao people's Democratic Republic (Lao PDR)

และมีท่าทีที่จะขยายตัวไปเรื่อย ๆ ผลจากการพัฒนานั้นสิ่งหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือ ข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบการหรือนายจ้างกับผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้าง

รัฐธรรมนูญของ สปป.ลาว บัญญัติว่าพลเมืองทุกคนมีสิทธิเสมอภาคทางด้านกฎหมายและมีสิทธิในการฟ้องร้องต่อศาล ตลอดจนสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม และเปิดเผย ใน สปป.ลาว มีเพียงศาลประชาชน³ (ศาลยุติธรรม) เพียงศาลเดียวที่ทำหน้าที่พิจารณาคดีตัดสินคดีและคำตัดสินที่ถือเป็นเด็ดขาดซึ่งทุกองค์กรต้องปฏิบัติตามคำตัดสินของศาลอย่างเข้มงวด ปัจจุบันเมื่อมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงาน⁴ ถ้าหากในชั้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของรัฐไม่สามารถตกลงกันได้แล้ว ผู้ยื่นข้อร้องเรียนมีสิทธิฟ้องร้องไปยังศาลยุติธรรมโดยดำเนินวิธีพิจารณาคดีเช่นเดียวกับคดีในศาลยุติธรรมทั่วไป ซึ่งทำให้มีการพิจารณาคดีแรงงานในศาลแพ่งและต้องนำกฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งมาใช้บังคับ ซึ่งการฟ้องร้องในศาลแพ่งต้องเสียค่าธรรมเนียมค่าทนายความ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ทั้งใช้เวลานานเนื่องจากมีขั้นตอนการพิจารณาคดีที่สลับซับซ้อนจึงทำให้ข้อพิพาทแรงงานมาสู่ศาลไม่มากนัก นอกจากนี้ผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีในศาลแพ่งยังขาดความรู้เกี่ยวกับปัญหาแรงงานทำให้การพิจารณาคดีแรงงานไม่อาจรับประกันผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างได้เท่าที่ควร ซึ่งตามหลักสากลของนานาประเทศได้มีบทบัญญัติในการพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานไว้โดยเฉพาะ โดยคำนึงถึงเหตุที่ว่าคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไปเพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวจะได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง เมื่อเกิดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงานหากไม่ได้รับการแก้ไขให้ทันเวลาหรือได้รับการแก้ไขล่าช้า ดังเช่นคำว่า “ความยุติธรรมที่ล่าช้า คือการปฏิเสธ ความยุติธรรม” (Justice Delayed is Justice Denied) คดีแรงงานโดยส่วนใหญ่เป็นคดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างนั้นมีความแตกต่างกันทางเศรษฐกิจ ความรู้ อำนาจต่อรอง และสถานะทางสังคมเป็นอันมาก ศาลที่จะทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานจึงควรมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากศาลอื่นทั้งกระบวนการพิจารณาคดีในศาล

³ศาลประชาชน หมายถึง องค์การตุลาการ ที่ทำหน้าที่พิจารณาคดีตัดสินคดีใน สปป.ลาว มีเพียงศาลเท่านั้น จึงมีอำนาจพิจารณาคดีตัดสินคดี บนพื้นฐานหลักฐาน การเคารพ และปฏิบัติ กฎหมายอย่างเข้มงวด

⁴รัฐธรรมนูญ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มาตรา 85 (ใหม่) ค.ศ. 2003

⁵“ข้อขัดแย้งแรงงาน” หมายถึง ข้อขัดแย้งที่ผู้ใช้แรงงาน และผู้ออกแรงงานไม่สามารถตกลงกันได้ มาตรา 61 วรค 1 กฎหมายแรงงาน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ค.ศ. 2007

แรงงานควรจะต้องให้โอกาสคู่ความกับคนที่นำคดีไปสู่ศาลสามารถดำเนินคดีด้วยตัวเองได้โดยปราศจากความซับซ้อนในวิธีการและขั้นตอน

ในปัจจุบัน สปป.ลาว ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวและได้มีการออกกฎหมายหาทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับคดีแรงงานไว้ในกฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งโดยมีบทบัญญัติในส่วนของกฎหมายวิธีบัญญัติ เช่น คดีที่พิจารณาในศาลแพ่งหมายถึงคดีประเภทใดบ้าง เช่น คดีเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์และมรดก คดีที่มีความเกี่ยวพันทางแพ่ง เช่น ละเมิดสัญญา ยกเว้นสัญญาที่มีลักษณะธุรกิจ คดีเกี่ยวกับการทวงเอาค่าเสียหาย คดีเกี่ยวกับแรงงานและคดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางด้านการบริหารเป็นต้น⁶ ซึ่งหมายความว่าคดีแรงงานสามารถที่จะเสนอยังศาลยุติธรรมได้ คดีเกี่ยวกับแรงงานศาลจะตัดสินคดีได้นั้นก็ต้องเมื่อองค์กรคุ้มครองแรงงาน และคณะกรรมการแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงานไม่สามารถแก้ไขหรือยุติได้ ประกอบกับมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย เช่น สัญญาแรงงาน การเรียกร้องเอาเงินอุดหนุนเนื่องจากการยกเลิกสัญญาโดยไม่ถูกต้องหรืออุบัติเหตุแรงงานหรือพยาธิอาชีวะ⁷, ข้อขัดแย้งด้านผลประโยชน์ เช่น เงินเดือนหรือค่าแรงงาน⁸ และยังกำหนดการแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงานไว้ในกฎหมายมีบทบัญญัติในส่วนของกฎหมายสารบัญญัติ เช่น กฎหมายว่าด้วยกรรมบาล⁹และกฎหมายว่าด้วยแรงงาน¹⁰ สำหรับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของนานาชาติ เช่น ประเทศไทยได้กำหนดให้คดีแรงงานซึ่งเป็นคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้รับการพิจารณาจากผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างทั้งมีหลักการดำเนินคดีแรงงานให้เป็นไปโดย ประหยัด สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม จึงมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อพิจารณาคดีแรงงานเป็นการโดยเฉพาะ¹¹ ทำให้การพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงานในประเทศไทยมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ

ตามกฎหมายว่าด้วยกรรมบาลและกฎหมายแรงงานของ สปป.ลาว กำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งด้านแรงงานว่าถ้าไม่สามารถตกลงกันได้หรือยุติข้อพิพาทแรงงานกันได้แล้วให้เสนอไปยัง

⁶มาตรา 45 กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง (ปรับปรุง) ค.ศ. 2004

⁷มาตรา 54 กฎหมายว่าด้วยกรรมบาล ค.ศ. 2008 พยาธิอาชีวะหมายถึง พยาธิ ทุกชนิดที่เกิดขึ้นจากการออกแรงงาน

⁸มาตรา 46 กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2004

⁹มาตรา 44, 45 และ 46 กฎหมายว่าด้วยกรรมบาล ค.ศ. 2008

¹⁰มาตรา 62, 63 และ 64 กฎหมายว่าด้วยแรงงาน ค.ศ. 2007

¹¹นภาพร โกศลวัฒน์, เอกสารคำสอนประกอบเรื่อง “ศาลแรงงาน ”, (กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), 2-4.

ศาลยุติธรรมทั่วไปซึ่งใช้วิธีพิจารณาเช่นเดียวกันกับศาลยุติธรรมทั่วไปได้ แม้ศาลแพ่งที่ขึ้นกับศาลยุติธรรมมีหน้าที่พิจารณาคดีแรงงานซึ่งได้ผลดีพอสมควร แต่ผู้เขียนเห็นว่าการดำเนินคดีแรงงานตามกระบวนการดังกล่าวยังไม่สามารถคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างและนายจ้างได้อย่างแท้จริงเพื่อให้บรรลุตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่ง สปป.ลาว ได้เข้าเป็นภาคีเมื่อวันที่ 23 มกราคม ปี ค.ศ. 1964 และให้สอดคล้องตามหลักคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมในการรวมตัวของชาติในอาเซียน (ASEAN) 10 ประเทศหรือประชาคมอาเซียน (Asean Community) ที่จะเกิดขึ้นในระยะเวลาไม่นานนี้ ตลอดจนเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ประกอบการทั้งภายในและต่างประเทศที่เข้ามาประกอบกิจการใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และเป็นการคุ้มครองแรงงานที่จะเปิดเสรีแรงงานในปี พ.ศ. 2558 และที่สำคัญคือเพื่อเป็นการคุ้มครองความสงบเรียบร้อยในสังคมพร้อมทั้งคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและนายจ้างในการขยายตัวทางเศรษฐกิจของชาติ โดยเฉพาะสิทธิและผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างอย่างแท้จริง ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทาง หลักการจัดตั้งองค์กรแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเฉพาะด้านซึ่งได้แก่ศาลแรงงานใน สปป.ลาว

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 ศึกษาสภาพปัญหาในปัจจุบันทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานของ สปป.ลาว

1.2.2 ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมาย ในการจัดตั้งศาลแรงงานตามหลักเกณฑ์สากล ทั้งในอดีต และปัจจุบัน

1.2.3 ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียน

1.2.4 ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงานในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับ สปป.ลาว

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

การระงับข้อพิพาททางด้านการแรงงานของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต้องดำเนินคดีที่ศาลประชาชน (ศาลยุติธรรม) คณะศาลแพ่งและใช้กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง บังคับซึ่งกระบวนการฟ้องร้องและดำเนินคดีในศาลแพ่งนั้นยังไม่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำเนินคดีที่เกี่ยวกับข้อพิพาทด้านการแรงงานทำให้ปัญหาข้อพิพาทด้านการแรงงานมีอยู่อย่างมากมายในปัจจุบันและไม่ได้รับการเยียวยาแก้ไขเท่าที่ควร

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาประวัติความเป็นมาในการจัดตั้งศาลแรงงานตามแบบสากล วิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศาลแรงงานใน สปป.ลาว โดยนำกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานของประเทศไทยและสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมาศึกษาเปรียบเทียบ โดยในการศึกษานี้ผู้เขียนมุ่งเน้นที่จะศึกษาทฤษฎีแนวความคิดปัจจัยพื้นฐานในการจัดตั้งศาลแรงงานเพื่อมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับการดำเนินคดีแรงงานของ สปป.ลาว

1.5 วิธีการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษาในครั้งนี้จะทำการศึกษาและค้นคว้าแบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมเอกสารจากหนังสือและบทความต่าง ๆ ด้วยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งของ สปป.ลาว และต่างประเทศ ตลอดจนสัมภาษณ์บุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีแรงงานแล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ สรุปผล และเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อแนวทางการจัดตั้งศาลแรงงานใน สปป.ลาว เพื่อให้ความคุ้มครองส่วนได้เสียของนายจ้างและลูกจ้างและเพื่อปกป้องความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างแท้จริง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

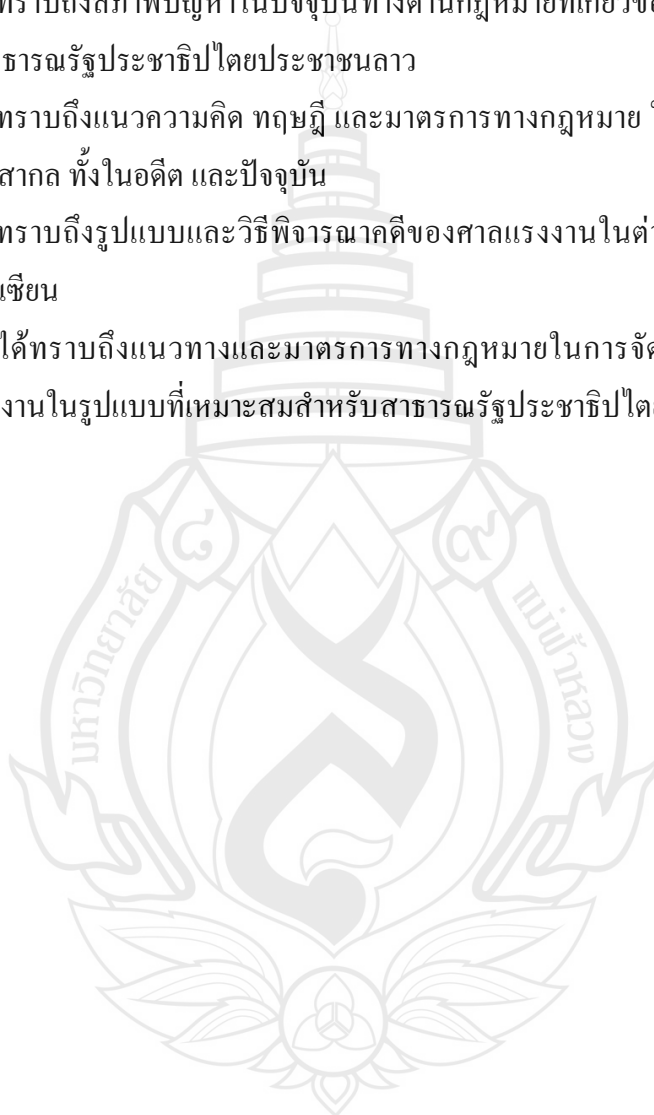
เมื่อได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย ตามสมมุติฐานที่ได้วางไว้แล้วคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1.6.1 ทราบถึงสภาพปัญหาในปัจจุบันทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานของ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.6.2 ทราบถึงแนวความคิด ทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมาย ในการจัดตั้งศาลแรงงาน ตามหลักเกณฑ์สากล ทั้งในอดีต และปัจจุบัน

1.6.3 ทราบถึงรูปแบบและวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงานในต่างประเทศโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียน

1.6.4 ได้ทราบถึงแนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงานในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาแรงงานและศาลแรงงาน

มนุษย์เรามีวิวัฒนาการด้านแรงงานมาช้านานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในอดีตนั้นปัญหาด้านแรงงานยังมีน้อย เพราะการดำรงชีวิตยังเป็นแบบครอบครัว ชุมชนยังไม่มีมีการจ้างแรงงาน จึงยังไม่มีนายจ้างและลูกจ้างต่อมาชุมชน สังคม มีการขยายตัว มีวิวัฒนาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นทำให้เกิดแนวความคิดเกี่ยวกับแรงงานที่เริ่มมีมาตั้งแต่ยุคเกษตรกรรม ซึ่งเกิดเป็นระบบข้าทาส ระบบลูกนา กับเจ้าที่ดินในระบบศักดินามาจนถึงยุคอุตสาหกรรมโดยมีการแยกเป็นสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างโดยแต่ละฝ่ายมีความต้องการที่สวนทางกันในเรื่องผลประโยชน์ทำให้เกิดการเอาัดเอาเปรียบซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้น ลูกจ้างที่ถูกเอาัดเอาเปรียบต้องการเรียกร้องสิทธิของตนที่ควรจะได้รับจึงออกมาประท้วง ส่วนนายจ้างก็เรียกร้องในส่วนที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อนายจ้าง และสถานประกอบการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกิจการของตนและเพื่อให้สถานประกอบการสามารถดำเนินกิจการต่อไปด้วยดี และเกิดความสมดุลแก่ทั้งสองฝ่ายลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นรัฐจึงต้องเข้ามาคุ้มครองโดยการบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องขึ้นมาเป็นการเฉพาะซึ่งเป็นการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานปัจจุบันมีหลายประเทศในโลกที่ให้ความสำคัญในการแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงาน โดยได้รับความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ โดยมีการจัดองค์กรพิเศษหรือที่เรียกว่า “ศาลแรงงาน” เพื่อแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเช่น ประเทศไทย ประเทศเวียดนาม เป็นต้น ก็เพราะข้อพิพาทแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากข้อพิพาทอื่น ๆ

การขยายตัวทางเศรษฐกิจแรงงานถือว่าเป็นปัจจัยหลักเนื่องมาจากแรงงานเป็นปัจจัยของสังคมในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ พร้อมทั้งเป็นตัวสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นหลายประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญด้านแรงงานและตระหนักถึงข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากข้อพิพาทอื่น ๆ เพราะคู่กรณีมีความแตกต่างทางด้านความรู้สภาพเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงาน

ปัญหาแรงงานเป็นข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยต่างฝ่ายต่างไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเกิดจากความต้องการที่สวนทางกัน ปัญหาแรงงานมีขึ้นในยุคเริ่มต้นของอุตสาหกรรมในประเทศแถบยุโรปปลายศตวรรษที่ 18 ของระบบเสรีนิยมในระบายนั้นลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายด้อยกว่าในสังคมถูกเอารัดเอาเปรียบจากฝ่ายนายจ้าง ดังนี้

1. นายจ้างมุ่งจะสร้างผลผลิตให้ได้มากที่สุด และให้ได้กำไรมากที่สุด โดยวิธีกำหนดค่าแรงงานในอัตราที่ต่ำ
2. นายจ้างไม่มีสวัสดิการตามสมควรให้แก่ลูกจ้าง
3. ระยะเวลาในการทำงานยาวนานในแต่ละวัน ต้องทำงานตั้งแต่พระอาทิตย์ขึ้นจนถึงพระอาทิตย์ตก (Sunrise to Sunset)
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสภาพที่เลวร้าย ร้อนอบอ้าว และเต็มไปด้วย ฝุ่น หมอกควัน ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมแก่สุขภาพอนามัยเป็นอย่างยิ่ง บรรดาลูกจ้างเสี่ยงต่ออันตรายหรือบางครั้งอาจถึงขั้นเสียชีวิต

จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้คนงาน(ลูกจ้าง)เหล่านี้เกิดความคิดในการแสวงหาวิถีทางในการช่วยเหลือตัวเองให้พ้นจากความทุกข์ยาก และอันตรายรักษาผลประโยชน์จากฝ่ายนายจ้างในฐานะที่ตนเป็นฝ่ายร่วมลงทุนด้วยการใช้แรงงาน เป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับนายจ้างโดยทำให้ลูกจ้างมีการเรียกร้องต่อนายจ้าง บางครั้งก็ประสบความสำเร็จ บางครั้งก็ไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้ต่างไม่พอใจจึงเกิดปัญหาแรงงานตามมาแนวความคิดของฝ่ายลูกจ้างดังกล่าวนี้เองทำให้เกิดการรวมตัวขึ้นเพื่อให้เกิดพลังและการยอมรับนับถือ และเกิดอำนาจในการเข้าปรึกษาหารือหรืออำนาจในการเข้าเจรจาต่อรองในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานกับนายจ้างได้ องค์การของลูกจ้างดังกล่าวในระดับต้นเรียกว่าสหภาพแรงงาน ส่วนในระดับสูงขึ้นไป เรียกว่าสหพันธ์แรงงานและสภาองค์การลูกจ้าง¹² ความต้องการที่ไม่ตรงกันระหว่างสองฝ่าย ทำให้อีกฝ่ายต่างต้องหาวิถีทางและช่องว่าง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของตนทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตนซึ่งทำให้มีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้น หรือเรียกว่า ข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากปัญหาแรงงานมีผลกระทบทั้งต่อเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมพร้อม ๆ กัน

¹²เกษมสันต์ วิลาวรรณ, หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 13, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2555), 39-40.

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้ความหมายคำว่า “งาน” “แรงงาน” หรือ “Labor” ไว้แตกต่างกันเช่น

ศาสตราจารย์ ดร. จี๊ด เศรษฐบุตร ได้ให้ความหมายคำว่าแรงงานไว้ว่า “งานบุคคลหรือเรียกกันว่า แรงงานนั้น ทางเศรษฐกิจหมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้นโดยมุ่งหวังการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้”¹³

รองศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี ปิตยานนท์ ได้ให้ความหมายคำว่าแรงงานไว้ว่า “กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์”¹⁴ ท่านยังกล่าวอีกว่า การใช้คำว่า “แรงงาน” ที่ใช้กันโดยทั่วไปได้ครอบคลุม “การใช้กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจหมายถึงคนวัยทำงานทั้งหมดที่เป็นกำลังแรงงาน (Labour Force)” หรืออาจหมายถึง “จำนวนวันหรือชั่วโมง (Man-day หรือ Man-hour) ที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่งซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงในระยะเวลาอันสั้น”

Prof.Dale Yodor ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “แรงงาน” หมายถึง “แรงงานทั้งหมดของมนุษย์ซึ่งว่าจ้างกันได้ ทั้งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการสำหรับมนุษย์”¹⁵

Ralph H. Blodgett ได้ให้คำจำกัดความว่า “แรงงาน” หมายถึง “การใช้แรงงานและสติปัญญาของมนุษย์ (Human effort) เพื่อมุ่งหมายที่จะได้มาซึ่งรายได้”¹⁶

Melvin W. Reder ให้ความหมายกว้าง ๆ ว่า “แรงงาน” หมายถึง “บุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวเขา (หมายถึงร้อยละ 80 ของรายได้หรือมากกว่า)”¹⁷

Reynolds. G. Lloyd ได้อธิบายความหมายของ “แรงงาน” ไว้ใน Labour Economics and Labour Relations หมายถึง “กำลังกายและกำลังสมอง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งในบางครั้งคำว่าแรงงานก็มีความหมายแคบหรือชี้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้” เช่น หมายถึงชนชั้นแรงงาน (Working class) หรือ ตามความหมายนี้ “แรงงานก็คือบุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับคนอื่นหรือองค์การธุรกิจ อาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานในเครื่องจักร เครื่องมือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า”¹⁸ เป็นต้น

¹³ สุดาศิริ วสวงศ์, คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ, 2538), 4-5.

¹⁴ สุมาลี ปิตยานนท์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535).

¹⁵ สุดาศิริ วสวงศ์, คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, 4-5.

¹⁶ เรื่องเดียวกัน, 2.

¹⁷ เรื่องเดียวกัน, 2.

¹⁸ เรื่องเดียวกัน, 2.

นักวิชาการหลายท่านอธิบายคำว่า “แรงงาน” ไว้โดยมีความหมายได้หลายนัย ดังนี้

1. ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง “ประชากรวัยทำงานทุกคนซึ่งรวมถึงผู้ที่ทำงานอยู่ผู้ที่กำลังว่างงาน และผู้ที่กำลังหางานทำ ตามความหมายนี้รวมถึงผู้ประกอบการอิสระ นายจ้าง ลูกจ้าง และนักวิชาชีพต่าง ๆ ด้วย นอกจากนี้ยังรวมถึง แรงงานทางด้านทหารด้วย”

2. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง “ผู้หาเลี้ยงชีพโดยได้รับค่าจ้าง (Wage and Salary Earners) ตามความนี้หมายถึงบุคคลที่เลี้ยงชีพโดยอาศัยค่าจ้างจากนายจ้างหรือรัฐบาล” ปกติมักเรียกว่า “ลูกจ้าง”

3. ความหมายในวงแคบที่สุด หมายถึง “ลูกจ้างซึ่งอยู่ใต้การปกครองบังคับบัญชาของนายจ้างหรือหัวหน้างาน ความหมายนี้จึงไม่รวมถึงผู้ที่เป็หัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการ” ถ้าหากพิจารณาฝ่ายคุ้มครองแรงงานได้แก่บุคคลสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องกัน คือฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง คำว่า “แรงงาน” ลูกจ้าง เป็นผู้ที่ต้องใช้แรงงาน เพื่อแลกกับค่าตอบแทน ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจึงควรได้รับการคุ้มครองในด้านสภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัย เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงานของตน

จากความหมายของแต่ละท่าน ที่กล่าวมานั้น สามารถอธิบายได้ว่า คำว่า “แรงงาน” หมายถึง บุคคลที่ทำงาน โดยใช้ร่างกายและมันสมองซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่ตรงกัน คือการผลิตและบริการที่ให้ได้มาซึ่งรายได้ จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นยังมี คำว่า “แรงงาน” ตามแนวความคิดของคาร์ล มาร์กดังนี้

แนวความคิดของคาร์ล มาร์กกับแรงงาน

แนวความคิดของคาร์ล มาร์ก¹⁹ กล่าวว่า “มนุษย์มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบข้าง กระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้เรียกว่าการใช้แรงงานและพลังในการเปลี่ยนแปลงนี้ว่ากำลังแรงงาน”

นอกจากจะเป็นความสามารถโดยธรรมชาติของกิจกรรมต่าง ๆ ทางกายภาพแล้ว แรงงานยังเกี่ยวข้องกันอย่างลึกซึ้งกับความคิดและจินตนาการของมนุษย์แรงงานหมายถึง “ฐานอันสูงสุดของความสามารถทางร่างกาย ความรู้ สติปัญญา มันสมองของมนุษย์” ซึ่งคาร์ล มาร์กได้ให้

¹⁹คาร์ล มาร์ก เกิดที่ประเทศเยอรมนี ใน ค.ศ. 1818 และ เสียชีวิตใน ค.ศ. 1883 เกิดในตระกูลชนชั้นกลางเชื้อสายเยอรมันยิว คาร์ล มาร์ก ให้ความสนใจในการคุ้มครองแรงงาน อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติทางการค้าและอุตสาหกรรม กล่าวคือ นายทุนจะทำหน้าที่ควบคุมและผูกขาดการผลิตในทางเศรษฐกิจตลอดจนเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตในทุกด้าน ขณะที่กรรมกรผู้ใช้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายทุน ทศนคติของคาร์ล มาร์กเช่นนี้จึงกลายเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิวัติสังคมเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้นของชนชั้นผู้ใช้แรงงาน

ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับแรงงานเป็นอย่างมากเพราะว่าการเคลื่อนไหวของมนุษย์ไม่เฉพาะทำให้ธรรมชาติมีการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ทำให้มนุษย์เรามีการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกัน ผ่านกระบวนการทำงานเป็นระยะเวลายาวนาน ทำให้มนุษย์สามารถสะสมบทเรียน ความรู้ ประสบการณ์ กำลัง และสติปัญญา นับวันยังมีความชำนาญ แรงงานและการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสังคม เพราะการผลิตรายของต่าง ๆ ออกมานั้นเพื่อรับใช้สังคม ซึ่งขาดไม่ได้ คนในสังคมจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อการเคลื่อนไหวในกระบวนการผลิต การแลกเปลี่ยนซื้อขาย คาร์ล มาร์กสกล่าวอีกว่า “ไม่อาจทำการผลิตได้ หากไม่สมทบด้วยวิถีใดวิธีหนึ่ง เพื่อเคลื่อนไหวร่วมกันและแลกเปลี่ยนเคลื่อนไหวด้วยกัน อยากผลิตได้ คนต้องมีสายเกี่ยวพันกัน และมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นเข้าด้วยกันการกระทบของมนุษย์ต่อธรรมชาติ หมายถึงการผลิตนั้น ดำเนินไปในสายเกี่ยวพันและสายสัมพันธ์สังคม”

จากแนวความคิดของคาร์ล มาร์กสามารถอธิบายได้ว่า กว่าจะมีการกำเนิดแรงงานได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน คือ (1) มนุษย์ (คน) ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชา (2) ต้องมีวัตถุประสงค์ จะทำอะไร (3) มีเป้าหมาย ซึ่งสามอย่างต้องไปด้วยกันขาดอย่างใดอย่างหนึ่งแรงงานก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

คำว่า “แรงงาน” ตามกฎหมายแรงงานของ สปป.ลาว หมายความว่า ความสามารถทางด้านร่างกาย สมอง สติปัญญา ความชำนาญของมนุษย์ เช่น “ผู้ออกแรงงาน” หรือลูกจ้างหมายถึงบุคคลที่ทำงานภายใต้การควบคุม ดูแลของ “ผู้ใช้แรงงาน”²⁰ หรือนายจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากการออกแรงงานเป็นเงินเดือนหรือผลประโยชน์ และนโยบายอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและสัญญาแรงงาน

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ความหมายของคำว่า “แรงงาน” นั้นได้แสดงให้เห็นถึงแรงงานของมนุษย์เท่านั้น ดังนั้น แรงงานที่เกิดจากเครื่องจักรหรือจากสัตว์ แรงงานทดแทนอื่นใด และพลังงานต่าง ๆ ก็มิได้เรียกว่า “แรงงาน” ในความหมายนี้เพราะมันเป็นเพียงแรงงานทดแทนเท่านั้น เนื่องจากว่าถ้าขาดแรงงานของมนุษย์แล้วแรงงานทดแทนจากเครื่องจักรและสัตว์จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย เพราะปราศจากผู้ที่คอยควบคุมบังคับบัญชาให้เครื่องจักรหรือสัตว์ทำงานได้เพราะถ้าพึ่งแต่เครื่องจักรเองย่อมไม่สามารถที่จะเดินเครื่องได้เลยถ้าปราศจากคนที่กดปุ่มเปิดสวิตช์หรือบังคับเครื่องจักรนั้น ๆ ด้วยวิธีการใดหนึ่ง ตามประเภทของเครื่องจักร

คำว่า “แรงงาน” เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้า เพราะการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดก็หนีไม่พ้นที่จะต้องใช้แรงงานทั้งสิ้น ถึงแม้จะมีการเกรงกันว่าใน

²⁰ ผู้ใช้แรงงาน ตามกฎหมายแรงงานลาว เรียกว่า นายจ้าง

ปัจจุบันนี้ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสูงมาก มีการคิดค้นเครื่องจักรต่าง ๆ มาใช้แทนแรงงานกันมากจนแรงงานอาจจะหมดความสำคัญในที่สุด กล่าวคือ เครื่องจักรกลต่าง ๆ อาจจะเข้ามาแทนแรงงานคนได้ แต่อย่างไรก็ตามเครื่องจักรและเครื่องมือเหล่านั้นก็เกิดขึ้นมาได้จากแรงงานคนทั้งนั้น ดังนั้นแรงงานจึงยังคงความสำคัญมาก

ถึงแม้จะเห็นความสำคัญของแรงงาน แต่แรงงานก็ถูกเอารัดเอาเปรียบและตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบนายจ้างอยู่เสมอมา เพราะนายจ้างส่วนมากมีเงินทองจับจ่ายใช้สอย แต่คนงานและกรรมกรเกือบทั้งหมดตกอยู่ในฐานะที่ยากจน หารายได้เลี้ยงชีพไปวัน ๆ นายจ้างจึงมีโอกาที่จะเอารัดเอาเปรียบคนงานได้ทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น หากคนงานเรียกร้อง นายจ้างก็มีวิธีการหาคนอื่นหรือเครื่องจักรมาทำงานแทน หรือปิดการประกอบการเป็นการชั่วคราว ทำให้คนงานต้องตกอยู่ในภาวะการฉีกเป็นคว้างงาน

จากการที่แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบและบีบคั้นมากเช่นนี้จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายโดยเฉพาะในภาคพื้นทวีปยุโรปได้ร่วมแรงร่วมใจกัน รวมตัวกันขึ้นเป็นสมาคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาวิธีการต่าง ๆ ในอันที่รักษาผลประโยชน์ของตนไม่ให้เสียเปรียบฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายนายจ้างก็ได้มีการติดต่อรวมตัวกันอยู่ก่อนแล้วในการที่จะดำเนินการปรักษาหารือเพื่อรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตน ซึ่งกระทำได้ง่ายกว่าฝ่ายลูกจ้าง เพราะมีจำนวนน้อยกว่าโดยไม่ต้องจัดตั้งเป็นรูปสมาคมก็สามารถดำเนินการหาวิธีการในการที่จะรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตนได้เป็นอย่างดี

เมื่อต่างฝ่ายต่างก็มุ่งหาวิธีการในการที่จะรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตนซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่สวนทางกันเช่นนี้ กล่าวคือ ฝ่ายผู้ใช้แรงงาน (ลูกจ้าง) ก็มีความประสงค์ที่จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูง โดยไม่ต้องมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานเกินไป มีสภาพการทำงานที่ดี มีสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างก็มีความประสงค์ที่จะได้แรงงานที่มีประสิทธิภาพในอัตราค่าแรงที่ต่ำเพื่อผลกำไรที่สูงจึงเป็นการแน่นอนที่ว่าโอกาสที่จะกระทบกระทั่งกันระหว่างสองฝ่ายนี้จะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน

รัฐจึงต้องเข้ามาทำหน้าที่เป็นคนกลางไกล่เกลี่ยจัดให้ทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสดำเนินการเจรจาโดยสันติเสมอภาค ประสานความเข้าใจอันดีต่อกันแทนที่จะต่อสู้และเป็นศัตรูกันเพราะในระบบการจ้างแรงงานนั้น นายจ้างหรือลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน จะต้องอยู่ร่วมกันทั้งสองฝ่าย จะขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ เปรียบดังหุ่นส่วนที่ฝ่ายหนึ่งลงทุนด้วยแรง อีกฝ่ายหนึ่งลงทุนด้วยทรัพย์ จึงจะต้องมีมาตรการออกมากำหนดบังคับใช้กับทั้งสองฝ่าย วางระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ระยะเวลาทำงาน และเงื่อนไขในการทำงานต่าง ๆ เงื่อนไขการเจรจาต่อรอง จัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตให้ดียิ่งขึ้น ให้ลูกจ้างเกิดความ

มั่นคงและปลอดภัยในการทำงานอันจะเกิดสันติสุขและความมั่นคงในสังคมแรงงาน นั่นคือการตรา กฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้บังคับ²¹

2.1.1 แนวคิด ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย “นายจ้าง” หมายถึง “ผู้ซึ่งตกลงรับ ลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้” รวมถึงผู้ที่ได้ถูกมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างตามอำนาจ มอบหมาย มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาโดย “ลูกจ้าง” หมายถึง “ผู้ซึ่งตกลง ทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับ บ้าน”²² ทั้งสองฝ่ายเป็นบุคคลที่มีจุดยืน มีสถานะทางด้านเศรษฐกิจและเป้าหมายที่แตกต่างกันเช่น นายจ้างต้องการให้กิจการประสบความสำเร็จ ส่วนลูกจ้างต้องการเงินเดือน สูง ๆ และมีสวัสดิการ ทำงานที่ดี แต่โดยสามารถพิจารณาได้ว่าสองฝ่าย มีจุดประสงค์ที่คล้าย ๆ กันนั่นก็คือ “ความอยาก” หรือความต้องการนั่นเองโดยจะอย่างไรเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว หรือผลประโยชน์ นั้น ซึ่งนายจ้างก็ต้องการ “กำไร” จากการประกอบกิจการ ส่วนลูกจ้างต้องการ “ค่าตอบแทน” จาก การทำงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายมีความต้องการแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง แต่ด้วยที่ความสัมพันธ์ระหว่าง การผลิตกับแรงงานหรือคนที่ตัดแยกออกจากกันดังที่ คาร์ล มาร์กสกล่าวไว้ว่า “ไม่อาจทำการผลิตได้ หากไม่สมทบด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อเคลื่อนไหวยร่วมกันและแลกเปลี่ยนเคลื่อนไหวยด้วยกัน อยาก ผลิตได้ คนต้องมีสายเกี่ยวพันกันและมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น เข้าด้วยกันการกระทบของมนุษย์ ต่อธรรมชาติ หมายถึง การผลิตนั้นดำเนินไปในสายเกี่ยวพันและสายสัมพันธ์สังคม” หากขาดฝ่าย ใดฝ่ายหนึ่งไปแล้วความต้องการนั้นก็ไม่มี ความหมายพร้อมทั้งทุกอย่างอาจเป็นอัมพาตเช่น มี โรงงานแต่ไม่มีกรรมกร หรือ มีกรรมกรแต่ไม่มีโรงงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่าย ที่มีความต้องการที่ ตรงกัน โดยนายจ้างก็ต้องการลูกจ้างเข้ามาทำงานให้ ส่วนลูกจ้างก็ต้องการงานทำ โดยนายจ้างตกลง รับเอาลูกจ้างเข้าทำงาน ส่วนลูกจ้างยินดีเข้าทำงานให้นายจ้าง ด้วยเงื่อนไขที่ทั้งสองฝ่ายยินดีที่จะ ปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้น ซึ่งแนวความคิด ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างใช้ว่าเพิ่งเกิดขึ้นมาไม่นานมานี้ แต่ได้มีวิวัฒนาการ ตามลำดับตั้งแต่ยุคเกษตรกรรม ซึ่งก่อให้เกิดระบบทาส ระบบลูกนากับเจ้าของที่ดิน ระบบศักดินา จนถึงยุคอุตสาหกรรมจนถึงทุกวันนี้

²¹ สุดาศิริ วสวงศ์, คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, 5-6.

²² เรื่องเดียวกัน, 5-6.

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เพราะต่างฝ่ายต่างก็เป็นปัจจัย แห่งการสร้างความสำเร็จ สร้างความมั่งคั่ง ให้ซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่ายนี้ไม่สามารถตัดแยกออกจากกันได้จวบจนปัจจุบันนี้

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

จากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็มีปัจจัยพื้นฐานความต้องการ คล้ายกันนั่นก็คือ “ความอยาก” หรือความต้องการแต่ความต้องการนั้นมีลักษณะที่สวนทางกัน ซึ่งความต้องการที่สวนทางกันนั้น อาจทำให้มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของอีกฝ่ายหนึ่งจะนั้นทำให้ ทั้งสองฝ่ายต่างต้องการรักษาผลประโยชน์สูงสุดของตนเองไว้ ซึ่งนายจ้างเป็นผู้ที่มีสถานะทาง เศรษฐกิจ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่ตนในการประกอบกิจการ ก็คือสร้างผลกำไรให้ได้มากที่สุด และขยายกิจการให้มากที่สุด และทำอย่างไรให้ลดค่าใช้จ่ายให้ได้มากที่สุด โดยการลดต้นทุนโดย วิธีการลดค่าแรงงาน จากนั้นนายจ้างยังเรียกร้องให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบที่ทางนายจ้าง กำหนดและความปรารถนาเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุด ส่วนลูกจ้างผู้ที่เป็นฝ่ายที่เสียเปรียบ และ ฝ่ายที่ด้อยกว่าก็เรียกร้องสิทธิที่ตนควรจะได้รับ ได้แก่ ค่าแรงงาน และความเหมาะสมที่จะต้องได้รับ เช่น สวัสดิการที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับนับถือในสถานะที่เป็นผู้ทำงานให้แก่ นายจ้างโดยปราศจากผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นต้น

สรุปได้ว่าความต้องการที่สวนทางกันทางด้านผลประโยชน์ทำให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้นระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง เพราะความต้องการทั้งสองฝ่ายมีความปรารถนาที่ตรงข้ามกัน

2.1.2.1 แนวคิดผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้าง

ในสถานะที่เป็นฝ่ายได้เปรียบทางด้านเศรษฐกิจ ความรู้ ความสามารถ ทำให้นายจ้าง เกิดความรู้สึกในการเป็นผู้นำ สามารถทำอะไรก็ได้มีความทะนงตนเป็นผู้มีอำนาจอยู่เหนือคนอื่น แนวคิดของนายจ้าง ในระยะต้น ๆ มีความคิดว่าตนเป็นนายมีอำนาจที่จะสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใด แก่ลูกจ้างได้ เช่น นายจ้างจะเป็นผู้ออกคำสั่งทุกอย่างตามความประสงค์ จากนั้นนายจ้างยังมีอำนาจ ที่จะลงโทษได้แม้จะทำโทษรุนแรงไปบ้างก็กระทำได้ เพราะถือว่าเป็นลูกจ้างที่สมัครเข้ามาอยู่ใน อำนาจสั่งงานและต้องยอมรับอำนาจของนายจ้างเมื่อเศรษฐกิจมีการพัฒนามากขึ้นได้เปลี่ยนไป นายจ้างเริ่มเห็นความสำคัญของลูกจ้าง และมีความจำเป็นต้องเอาใจใส่มากขึ้น เพราะลูกจ้างเป็น ผู้ผลิตที่มีความสำคัญต่อการสร้างรายรับของนายจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีฝีมือ ถือว่าลูกจ้างเป็นผู้ อยู่ ในอำนาจการปกครอง และนายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งได้แต่ให้มีความเมตตามากขึ้น ซึ่งเป็นระบบ ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูก (Paternalism)²³ นายจ้างในระยะเริ่มในการทำอุตสาหกรรม นายจ้าง

²³ สุชาติ วิสวงค์, คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, 5-6.

จะมองเห็นลูกจ้างเป็นส่วนประกอบของการผลิตเพราะถ้าขาดแรงงานก็เท่ากับว่า ขาดสินค้า ทำการผลิตได้ไม่มากจากนั้นจึงมีการจ้างงานมากขึ้น และแรงงานที่จ้างได้ราคาถูก คือแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก เมื่อจ้างมาแล้วก็พยายามใช้แรงงานนี้ให้มากที่สุดเพื่อเป็นการสร้างผลประโยชน์ให้แก่ตนเองส่วนสภาพแวดล้อมของโรงงานอบ้าวสกปรก นายจ้างคนแรกที่มีแนวความคิดในการปรับปรุงสภาพทำงานให้ดีขึ้น คือ Robert Owen ชาวเวลส์เจ้าของโรงงานในเมืองนิวลันาร์ค สก็อตแลนด์ ในปี ค.ศ. 1798 Owen ได้กล่าวที่เมืองแมนเชสเตอร์ว่า “ในขณะที่ใช้เงินทุนเป็นจำนวนมากเพื่อระมัดระวังรักษาเครื่องจักรไม่ว่าจะเป็นไม้ทองเหลือง หรือเหล็กก็ตาม ก็ต้องดูแลเครื่องจักรเหล่านั้น เคยมีใครสักคนคิดให้ความสนใจที่ปรับปรุงสภาพการทำงานของเครื่องจักรที่มีชีวิตบ้าง”²⁴

จากอดีตจนถึงปัจจุบันแนวความคิดของนายจ้างก็ยังมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันว่าตนเป็นผู้ดูแลเหนือลูกจ้าง มีอำนาจในการสั่งการอยู่เสมอ ลูกจ้างเป็นผู้สร้างรายได้ตามความปรารถนาของนายจ้างเท่านั้น

2.1.2.2 ความปรารถนาของนายจ้าง

ธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำการสิ่งใดก็ต้องการบรรลุตามความปรารถนาที่ตนกำหนดไว้ เช่นเดียวกับนายจ้าง เป้าหมายในการประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมก็คือ ความมั่นคง ของกิจการ ความเจริญเติบโตในขอบข่ายของการดำเนินการและความมีชื่อเสียงของสถานประกอบการ กิจการนั้นผู้ประกอบการ นายจ้าง ผู้บริหาร เริ่มจากระดับน้อยสุด ถึงระดับสูงย่อมมีความประสงค์ที่เหมือนกัน นอกจากผลประโยชน์ที่สูงสุดแล้ว ยังต้องมีผู้ร่วมงานที่ดี โดยมีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ เช่น ผู้ที่ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงาน ขยันทำงาน ตรงต่อเวลา ลาป่วยน้อย และไม่เล่นเฟสบุ๊ค (Face Book) หรือ MSN ในเวลาทำงาน โดยศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณกล่าวว่าสิ่งที่ลูกจ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายของการประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมนั้นบรรลุสิ่งที่นายจ้างปรารถนาที่จะได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ²⁵ คือ

1. การทำงานเต็มเวลาสถานประกอบการทุกแห่งมักจะมีการกำหนด เวลาเริ่มทำงานและเวลาเลิกทำงานของลูกจ้างไว้ การที่ลูกจ้างมาทำงานและเลิกงานตามกำหนดเวลา หรือการทำงานเต็มเวลา หมายถึงการไม่หยุดงาน ไม่ลาจิจ ลาป่วย และไม่ขาดงานในวันทำงานปกติด้วย
2. การทำงานเต็มประสิทธิภาพ ลูกจ้างแต่ละคนย่อมมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกันไป หากลูกจ้างได้ทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจ และใช้ความสามารถอย่าง

²⁴เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *หลักการกฎหมาย และการบริหาร แรงงานสัมพันธ์*, 23-24.

²⁵เรื่องเดียวกัน, 26-29.

เต็มที่แล้ว นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่จะได้รับผลงานที่มีคุณภาพจากการปฏิบัติงานของลูกจ้างดังกล่าว

3. การทำงานตามคำสั่ง นายจ้างย่อมไม่ประสงค์ได้ลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟังและเลยต่อหน้าที่ หรือชอบขัดคำสั่งของนายจ้างอยู่เสมอโดยไม่มีเหตุผลที่ดี ลูกจ้างที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันที ย่อมเป็นความปรารถนาของนายจ้างในทุกสถานประกอบการ

4. การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง การประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วยสอดส่องดูแล ป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างในทุกทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ หรือไม่ยอมให้ผู้ใดมาเบียดบังผลประโยชน์ของนายจ้าง

5. ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานการประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมย่อมต้องมีคนทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก ต่างคนต่างมีหน้าที่ซึ่งจะต้องประสานกัน หากการทำงานร่วมกันมีข้อขัดข้อง หรือขัดแย้งหรือมีลักษณะต่างคนต่างทำ ย่อมทำให้กิจการงานไม่อาจดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและบรรลุผล บางครั้งก็จะเกิดความเสียหายร้ายแรงได้ นายจ้างทุกคนจึงประสงค์จะให้ลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่งหน้าที่ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เป็นเสมือนหนึ่งเครื่องจักรที่มีฟันเฟืองใหญ่เล็กประกอบกัน มีลักษณะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

6. ความจงรักภักดีนายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณภาพได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างผู้อื่น ความจงรักภักดียังหมายถึงการไม่นำความลับในการประกอบธุรกิจหรือความลับในการประกอบอุตสาหกรรมของนายจ้างไปเปิดเผยด้วย

7. ความเคารพและยอมรับนับถือ นายจ้างในประเทศไทยยังยึดถือความเป็นผู้ใหญ่และผู้ใหญ่อยู่มาก ดังนั้นบุคลากรฝ่ายนายจ้างทุกระดับจึงยังหวังที่จะได้รับความเคารพนบถนอมจากลูกจ้าง และต้องการให้ลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่อยู่ด้วย

8. ความซื่อสัตย์สุจริต ความปรารถนาร่วมกันของนายจ้างทุกคนก็คือ ความซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือวัตถุมูลค่าความซื่อสัตย์สุจริตจะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของลูกจ้าง

9. ความอดุสาหะและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ มีความอดุสาหะต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง

10. ความคิดสร้างสรรค์ ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่าย ได้รับผลงานที่ดี มีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้

11. ความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันเป็นความต้องการของนายจ้างทุกคน

12. การไม่ร่วมจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นายจ้างทุกคนไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างของตนจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะสหภาพแรงงานจะเรียกร้องและต่อรองกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างขาดความเป็นอิสระในการบริหารกิจการของตน

สรุปได้ว่าความปรารถนาของนายจ้างทุกรายเมื่อได้ลงทุนประกอบกิจการแล้วก็ต้องการซึ่งผลกำไรอันมหาศาลเพื่อสามารถขยายกิจการให้มากเท่าที่จะสามารถทำได้โดยใช้ต้นทุนที่ต่ำ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่คาดไว้ก็คือผลกำไร นายจ้างหรือผู้ประกอบการทุกรายยังต้องการผู้ร่วมงาน (ลูกจ้าง) ที่มีความรู้ความสามารถและจงรักภักดีในการทำงานโดยไม่มีเงื่อนไขในต่อรอง

2.1.2.3 แนวคิดผลประโยชน์ของลูกจ้าง

ในระยะเริ่มแรกของมนุษย์นั้นยังไม่มีแนวความคิดเกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้าง การประกอบอาชีพส่วนมากเริ่มจากการทำงานด้านเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์เป็นต้น ผลผลิตที่ได้รับเป็นของตนเองหรือครอบครัวโดยตรงและผลผลิตดังกล่าวก็ใช้เพื่อการเลี้ยงชีพหรือนำไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งของอย่างอื่นที่ตนต้องการจากครอบครัวหนึ่งสู่อีกครอบครัวหนึ่ง โดยอาศัยธรรมชาติเป็นหลักในการประกอบอาชีพ ต่อมาเมื่อมีการขยายกิจการที่ทำมากขึ้น และการทำงานมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นการนำผลผลิตที่เกิดจากการใช้แรงงาน ของสมาชิกภายในครอบครัวอย่างไม่เพียงพอกับความต้องการต่อการเลี้ยงชีพหรือนำไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งของอื่น เพราะหากผลผลิตน้อยแต่สมาชิกครอบครัวเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องหาบุคคลอื่นเข้ามาช่วยทำงานด้วย การทำงานแบบครอบครัว ขยายเป็นระดับประเทศ และมีหลายประเทศที่พัฒนาแล้วได้นำมนุษย์ชนชาติอื่น ซึ่งด้อยความเจริญกว่าหรือถูกจับเป็นเชลยมาใช้แรงงาน เพื่อทำให้ตนได้รับผลประโยชน์จากการผลิตสูงสุดโดยไม่คำนึงถึงความทุกข์ยากลำบากของบุคคลที่ทำงานแต่อย่างไร ระยะนี้เองทำให้เกิดระบบทาสขึ้น การใช้แรงงานในระบเวลานั้นจึงเป็นการใช้แรงงานทาส สิ่งตอบแทนที่ทาสได้รับก็คือที่อยู่อาศัยเสื้อผ้า อาหาร เท่านั้นซึ่งไม่มีสิทธิมีเสียงอะไรนอกจากการทำงานให้มากที่สุดและซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้านายเพื่อเป็นที่รักใคร่ในการทำงานหรือบางรายขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง ระบบทาสเป็นระบบที่ขัดกับหลักมนุษยธรรม เป็นการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนมากจึงได้มีการยกเลิก

ประเทศเกษตรกรรม ในสมัยสังคมศักดินา ผู้มีศักดิ์ศรีหรือเป็นขุนนางทั้งหลายส่วนใหญ่เป็นเจ้าของที่ดินซึ่งประกอบกิจการทางการเกษตรกรรม บรรดาเจ้าของที่ดินเหล่านี้จะให้คนทำงานในไร่นาที่จัดสรรให้ ผลผลิตที่ได้ตกเป็นของเจ้าของที่ดิน คนงานได้รับส่วนแบ่งของ

ผลผลิตตามกฎหมายที่เจ้าของที่ดินกำหนด ซึ่งไม่แตกต่างจากระบบทาสแต่อย่างใด อาจเรียกขานนี้ว่าระบบลูกนาหรือข้าผ่านดิน ภายหลังระบบนี้ก็เลิกราไป เกิดระบบการทำงานโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน ที่เรียกว่าระบบการจ้างแรงงาน²⁶ เนื่องจากแรงงานตกเป็นผู้ที่ด้อยกว่าและเป็นผู้อยู่ใต้การคุ้มครองเรื่อยมาทำให้ระยะแรกเริ่ม ฝ่ายที่ใช้แรงงานหรือเรียกว่าลูกจ้างมีความคิดว่า ฝ่ายที่จ้างหรือเรียกว่า นายจ้าง นั้นเป็นนายมีอำนาจบังคับบัญชาเต็มที่ แนวความคิดทางด้านวัฒนธรรมครอบงำ ลูกจ้างอาจสละชีวิตตนแทนได้โดยที่วาทุณคุณต้องทดแทน เนื่องจากนายจ้างได้ให้การช่วยเหลือมาก่อน นายจ้างสามารถลงโทษได้ แม้ถึงขนาดการเขียนตี ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเฉียวพลตอบแทนจากการทำงานจะได้รับก็ต่อเมื่อนายจ้างหยิบนั่นให้เท่านั้น โดยไม่มีการต่อรองหรือตกลงกันไว้แต่อย่างไรชีวิตของลูกจ้างขึ้นกับความเมตตาของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งแนวความคิดนี้พัฒนามาจากระบบทาสและระบบลูกนานั้นเอง แนวความของลูกจ้างเห็นว่าตนเองเป็นผู้พึ่งโบบุญ นายจ้างให้ความเมตตา ให้งานทำให้เงินค่าตอบแทน หรืออาหารและที่อยู่อาศัย แนวความคิดนี้ยังมีอยู่มากในประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing country) และในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็กหรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน (Home industry)

ในช่วงยุคอุตสาหกรรมมีการพัฒนา และการขยายกิจการ มีการจ้างแรงงานในแต่ละกิจกรรมมากขึ้นประกอบกับแนวความคิดในระบบเสรีนิยมเนื่องจากโลกมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเกิดการแข่งขันกันระหว่างกันทางการค้า การลงทุนตามแต่ละขนาดของกิจการนั้น ๆ เป็นเหตุให้เจ้าของผู้ประกอบการหรือนายจ้างทั้งหลายพยายามสร้างกำไรให้แก่ตนเองให้ได้มากที่สุดโดยพยายามทำให้ต้นทุนต่ำ และต้นทุนที่สามารถขูดรีดคราค่าซื้อให้ต่ำได้ง่ายคือ ต้นทุนด้านแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ขาดสวัสดิการ ซึ่งลูกจ้างต้องจำยอมโดยไม่มีทางเลือกเลยได้ การกดขี่ขูดรีดคราค่าการจ้างแรงงานเป็นสิ่งที่ชั่วร้ายมาก

โดยการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เมืองฟิลาเดลเฟียประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม ค.ศ. 1944 จึงมีคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (The Declaration of Philadelphia) เตือนใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานไว้ข้อแรกว่า “Labour is not commodity” (แรงงานไม่ใช่สินค้า)²⁷

การพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมเป็นเหตุให้ลูกจ้างส่วนหนึ่งได้พัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทของตนให้แง่ของการเป็นหุ้นส่วนในการผลิต (Partner of Production) ของนายจ้าง คือเป็นผู้ร่วมลงทุนด้วยแรงงานและความคิด ลูกจ้างมิใช่เป็นผู้ขายแรงงานหรือต้นทุนทางแรงงาน

²⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *หลักการกฎหมาย และการบริหาร แรงงานสัมพันธ์*, 26-29.

²⁷ เรื่องเดียวกัน, 26-29.

(Cost of Production) อีกต่อไป เมื่อลูกจ้างเป็นผู้ร่วมลงทุน ลูกจ้างจึงควรมีส่วนได้รับการการเฉลี่ยกำไร (Profit sharing) จากนายจ้างในรูปค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น²⁸

ในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมแล้ว แนวความคิดของลูกจ้างยังได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยเป็นผู้อยู่ภายใต้อำนาจของนายจ้างแต่เพียงผู้เดียวกลายเป็นว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ปฏิบัติงาน เป็นมนุษย์มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกันกับนายจ้างลูกจ้างไม่ใช่เครื่องมือที่มีชีวิตเข้าทำงานให้ประโยชน์ให้แก่นายจ้างโดยไม่คำนึงถึงจิตใจของมนุษย์คนหนึ่งที่มีสรีระร่างกายที่ธรรมชาติมอบให้ด้วยความยุติธรรม เช่น มีความรู้สึก เจ็บ เมื่อข ร้องให้ ความต้องการ เป็นต้น ฉะนั้นลูกจ้างในฐานะผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการการตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่เหมาะสม และควรให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมกับนายจ้างในการทำงาน ในการจัดการและในการตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อความเป็นธรรม และเพื่อความเจริญร่วมกันของหน่วยงานนั้นด้วยแนวคิดในการเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการ (Workers' Participation in Management หรือ WPM) จึงเป็นความคิดที่มีการพัฒนาไปในหลายรูปแบบตั้งแต่รูปแบบแรก ๆ คือการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining)²⁹

จากที่กล่าวมาเห็นว่า แนวความคิดลูกจ้างจากเดิมได้มีการเปลี่ยนแปลงตามการขยายตัวของเศรษฐกิจของโลกจากที่เคยเป็นผู้ตาม ก็มีการเรียกร้องผลประโยชน์ และสิทธิที่ควรได้รับจากนายจ้างมากขึ้น ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นผู้สร้างผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง และลูกจ้างยังเป็นกลุ่มที่สร้างรายรับให้ประเทศนั้นมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับแรกด้วย

2.1.2.4 ความปรารถนาของลูกจ้างในการทำงาน

มนุษย์ทุกคนเกิดมามีความปรารถนาในชีวิตของตนไม่ว่าจะประกอบอาชีพไหน โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นผู้ใช้แรงงานความเป็นอยู่ของลูกจ้างขึ้นอยู่กับการได้รับค่าจ้างจากการทำงาน และถ้าเศรษฐกิจไม่ดีก็มีความเสี่ยงอาจไม่มีงานทำได้ ลูกจ้างมีความต้องการด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นแก่ชีวิตค่าตอบแทนในการทำงาน อย่างเดียวกัน และต้องการสิ่งตอบสนองทางความรู้สึกและจิตใจแตกต่างกันไปตามพื้นฐานของสถานะในสังคม การศึกษา และประเพณีนิยมลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือนและการปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นการชมเชย ให้กำลังใจการเลื่อนตำแหน่งการขอวันหยุดเพิ่มเป็นต้น

²⁸เกษมสันต์ วัลลารณ, *หลักการกฎหมาย และการบริหาร แรงงานสัมพันธ์*, 26-29.

²⁹เรื่องเดียวกัน, 26-29.

สิ่งที่ลูกจ้างประสงค์ในเบื้องต้นคือ การมีงานทำและเมื่อมีงานทำแล้ว สิ่งที่ต้องการในชีวิตเช่น³⁰

1. ค่าตอบแทนในการทำงานสิ่งที่ลูกจ้างคิดถึงและสนใจในเบื้องต้นก็คือค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงานหลักก็คือค่าจ้าง (เงินเดือน) ลูกจ้างทุกคนประสงค์จะได้รับค่าจ้างในจำนวนที่พอใจซึ่งจะต้องสัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพหรือดัชนีราคาผู้บริโภค ความรู้ความสามารถของลูกจ้างความเท่าเทียมกันหรือเหนือกว่าของอัตราค่าจ้างในสถานประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และลูกจ้างยังประสงค์จะได้รับการปรับค่าจ้างตามระยะเวลาเพื่อความรู้สึกที่ดีด้วย

2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์นอกจากค่าตอบแทนในการทำงานแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังประสงค์จะได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง ลูกจ้างยังประสงค์จะให้สวัสดิการที่นายจ้างจัดนั้นได้เอื้อประโยชน์ไปยังบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย

3. ความมั่นคงในการทำงานโดยปกติลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะถูกเลิกจ้างหรือต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจ เพราะการตกงานนั้นทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในชีวิตหลายประการ ลูกจ้างทุกคนจึงประสงค์ที่จะมีความมั่นคงในการทำงานตลอดไป

4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานลูกจ้างทุกคนต้องการความก้าวหน้าใน ชีวิตการทำงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ หรือได้รับการมอบหมายจากการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ดีมีเกียรติมากขึ้น เป็นต้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจะเป็นเหตุให้ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการสูงขึ้นคู่กันไปด้วย

5. ความปลอดภัยในการทำงาน คือความมั่นคงในชีวิต มนุษย์ทุกคนมักจะรักชีวิต ร่างกายของตนยิ่งกว่าสิ่งอื่นลูกจ้างย่อมไม่ประสงค์ที่จะทำงานในสถานที่ที่มีความเสี่ยงภัยสูงถ้าไม่จำเป็นความปลอดภัยในการทำงานจึงเป็นความปรารถนาอันสูงยิ่งของลูกจ้าง

6. ความสมบูรณ์แบบของสถานที่ทำงาน ลูกจ้างพอใจที่จะทำงาน ในสถานที่ทำงานสว่างาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด มีสภาพแวดล้อมที่ชวนมอง มีอุณหภูมิ แสงสว่าง และการระบายอากาศที่เหมาะสม ทั้งอยู่ใกล้ที่พักหรือภูมิลำเนาของลูกจ้างด้วย

7. ความทันสมัยของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานลูกจ้างย่อมพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานภายใต้อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่มีสิ่งผิดพลาดเสียหาย

³⁰เกษมสันต์ วิจารณ์, หลักการกฎหมาย และการบริหาร แรงงานสัมพันธ์, 31-39.

8. การพัฒนาชีวิตการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ประสงค์จะได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างในการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามระยะเวลา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น อันทำให้มีโอกาสเลื่อนฐานะตำแหน่ง และค่าตอบแทนในการทำงาน

9. การยอมรับนับถือ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี ลูกจ้างจึงต้องการการยอมรับนับถือจากนายจ้าง จากบุคลากรในฝ่ายบริหาร และทุกคนในสถานประกอบการนั้น

10. การเอาใจใส่ ลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีต่อนายจ้างได้ให้ความเอาใจใส่ในชีวิตและการทำงานของลูกจ้างในการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีงาม

11. การยกย่องชมเชยเมื่อลูกจ้างได้ทุ่มเทตั้งใจและอุทิศสละทำงานให้นายจ้างจนงานเกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากประสงค์ให้นายจ้างรับรู้แล้ว ลูกจ้างยังต้องการการยกย่องชมเชยจากนายจ้าง นอกจากนั้นลูกจ้างยังอยากที่จะให้บุคคลอื่น ๆ ได้รับรู้ถึงการยกย่องชมเชยนั้นด้วย

12. การทำงานที่พอใจ ลูกจ้างจะประสงค์ที่ทำงานในหน้าที่การงานที่ตรงกับความถนัด ความชอบและอุปนิสัยของตน ทั้งอยากมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ให้นายจ้างได้เห็นด้วย

13. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ลูกจ้างจำนวนหนึ่งต้องการการช่วยเหลือแสดงความคิดเห็น และประสงค์จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการดำเนินการต่าง ๆ อันเป็นกิจกรรมของสถานประกอบการนั้น

14. ความเป็นธรรม ลูกจ้างต้องได้รับความเป็นธรรมในการบริหารบุคคลของนายจ้าง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน การขึ้นหรือปรับค่าจ้างเงินเดือน การโยกย้าย การลงโทษทางวินัย การเลิกจ้างเป็นต้น

15. การปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างประสงค์จะให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้องครบถ้วน โดยไม่ต้องให้ลูกจ้างลำบากใจทวงถาม

16. การรักษาสัญญาของฝ่ายนายจ้างเมื่อนายจ้างได้กล่าวหรือให้สัญญาว่าจะปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไรแล้ว ลูกจ้างอยากให้นายจ้าง ปฏิบัติตามคำกล่าวหรือสัญญานั้นโดยไม่ละเลยหรือบิดพลิ้ว

17. ความสงบราบรื่น ลูกจ้างประสงค์ที่จะทำงานในสถานที่ที่มีความสงบราบรื่น ปราศจากข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทระหว่างบุคคลหรือระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง

18. บรรยากาศในการทำงานที่ดี ลูกจ้างย่อมไม่สามารถทำงานด้วยความสุขใจได้ถ้าบรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความหวาดระแวง การจ้องจับผิด การแก่งแย่งแข่งขัน การเอา

รัดเอาเปรียบ ลูกจ้างจึงปรารถนาทำงาน ในบรรยากาศที่อบอุ่น เต็มไปด้วยความรัก มีไมตรี และเอื้ออาทรต่อกัน

19. ความเป็นประชาธิปไตย ลูกจ้างอยากให้ในสถานประกอบการมีความเป็นประชาธิปไตยในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น เพื่อสอดคล้องกับความเป็นประชาธิปไตย

20. การเป็นเจ้าของกิจการหรือมีส่วนในการเป็นเจ้าของลูกจ้างส่วนใหญ่ยอมไฝฝืนที่จะมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ(แม้เพียงเป็นผู้ถือหุ้นรายย่อย) และเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่เพื่อจะได้เข้าไปบริหารกิจการนั้นเองหรือกิจการอื่น

ดังนั้นจากความต้องการของลูกจ้างเมื่อก่อนมีความต้องการเพียง ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร พอเลี้ยงชีวิตไปแต่ละวันเท่านั้น เปลี่ยนมาเป็นความต้องการที่มีกรรมสิทธิ์ที่เป็นของตนเอง สามารถปกป้องคุ้มครองตนเองอย่างเป็นอิสระจากคนอื่น โดยการเรียกร้องสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตให้ได้มาตามที่ตนต้องการอย่างสูงสุดจากผู้เป็นนายจ้างการที่ลูกจ้างได้รับการกดดันจากนายจ้างให้ทำงานมากแต่ได้รับค่าตอบแทนน้อยไม่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ จะทำให้ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างเกิดการเรียกร้องสิทธิที่ตนควร ได้รับตามความเหมาะสมในฐานะเป็นมนุษย์ชาติ

เมื่อต่างฝ่ายต่างมีความต้องการเหมือนกัน แต่มีลักษณะที่สวนทางกัน ซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีย่อขัดแย้งระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างโดยจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ในการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นระบบเพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกันได้

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

วิวัฒนาการด้านการคุ้มครองแรงงานได้มีมาช้านานจากอดีตผู้รับจ้างหรือลูกจ้างได้มีกระบวนการเรียกร้องเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานจากการกดขี่ข่มเหงจากฝ่ายผู้ประกอบการมาเป็นเวลานานซึ่งทำให้มีแนวคิดการคุ้มครองแรงงานตามแต่ละระยะดังนี้

ในศตวรรษที่ 14-15 เป็นระบบศักดินา ความสัมพันธ์การผลิตแบบทาสนิยม เริ่มปรากฏขึ้นในแถบทางประเทศยุโรปเกิดการทํางานรับจ้างแบบทาสนิยม การสะสมทุนในยุคปลายของยุคสหชีพปฐมโบราณก็ทำให้เกิดชนชั้นสองชนชั้นที่มีความต้องการที่ตรงกันข้ามกันได้แก่ฝ่ายหนึ่งประกอบด้วยบรรดากลุ่มคนที่ร่ำรวย ยึดถืออุปกรณ์เครื่องใช้ในการผลิตเป็นกรรมสิทธิ์เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของตน ส่วนอีกฝ่ายประกอบด้วยบรรดาบุคคลที่ยากจน ซึ่งมีเป็นจำนวนมากโดยมีกรรมสิทธิ์เพียงสิ่งเดียว คือ กำลังแรงงานเท่านั้น โดยชนชั้นนี้ถูกปลดจากการยึดถืออุปกรณ์ในการผลิต ทำให้คนในชนชั้นนี้ต้องการเป็นคนที่มี “เสรี” ในการขายกำลังแรงงานของตนเพื่อเลี้ยงชีพ ฉะนั้น การสะสมทุนในยุคปลาย ยุคระบอบสหชีพปฐมโบราณ แสดงถึงรูปแบบแห่งความเป็นทาส

ของกรรมกร เป็นการทำให้ไม่ได้รับสิทธิทั้งหมดของกรรมกรโดยการหันมาใช้ผู้ใช้แรงงานหรือผู้รับจ้างในสังคมศักดินามาเป็นผู้รับจ้างแทน

ต่อมาในศตวรรษที่ 16–17 บางประเทศในแถบประเทศยุโรปได้มีการขยายรูปแบบการผลิตเป็นนิคมการเกษตร แรงงานส่วนมากใช้ร่างกายในแบบของทาส กรรมกรที่ไม่มีทรัพย์สินทำงานแบบกระจายกระจายไม่มีความมั่นคง กรรมกรส่วนมากถูกนายทุนขูดรีดกรรมกรยังถูกปิดบังด้วยการอนุญาตให้กรรมกรมีกรรมสิทธิ์ได้เพียงเล็กน้อยเช่น ที่ดิน เครื่องมือทำการผลิต เป็นต้น

ปลายศตวรรษที่ 18 ถึงต้นศตวรรษที่ 19 มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมอย่างก้าวกระโดดทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของลัทธิทุนนิยม เข้าสู่โรงงานการผลิตที่มีขนาดใหญ่ กรรมกรยุคใหม่เกิดขึ้น มีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการผลิต ทำให้ผู้ประกอบการขนาดเล็กเช่น ผู้ค้าขายรายย่อย ชาวกสิกร นายช่างหัตถกรรม ล้มละลาย ทั้งถูกผลักดันเข้าไปอยู่ในชนชั้นที่ไม่มีทรัพย์สินสมบัติ ทำให้สังคมกรรมมาชีพมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม ท่านอองแกน ให้ข้อสังเกตว่า “อุตสาหกรรมใหญ่ เป็นการดึงเอาชาวกสิกรในนิคมการผลิตด้วยกำลังกาย ออกจากบรรดาที่มีเงื่อนไขมีงานทำของพวกเขา ทำให้พวกเขาเสียทรัพย์สินสมบัติทั้งหมด อันสุดท้ายของตน และมาถึงระยะเวลานั้นเอง เขาจึงเป็นบุคคลที่ไม่มีทรัพย์สิน หมายความว่า ชนชั้นกรรมมาชีพ นั้นเป็นผลมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม”³¹

³¹มาร์ก-อองแกน, นิพนธ์ครบชุด เล่ม 1, (ม.ป.ท.: โรงพิมพ์รัฐ-ราโน้ย, 1980), 141-147. อ้างถึงใน นววงศ์ อุ่นแสนคำ, หนังสือแบบเรียนกระบวนการคอมมิวนิสต์และกรรมกร, (เวียงจันทน์: ม.ป.ท., (2004), 1,2-3.

การคุ้มครองแรงงานเกิดจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 ภายใต้การแข่งขันโดยระบบทุนนิยมเสรี เปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมขูดรีดเอาผลประโยชน์แรงงานของลูกจ้าง เพราะปรากฏว่าเมื่อมีกำลังแรงงานมาก นายจ้างก็อยู่ในฐานะได้เปรียบสามารถกำหนดค่าแรงงานเอาตามใจชอบ และมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างตามอำเภอใจ นอกจากนั้นก็เป็นธรรมดาของผู้ลงทุนในธุรกิจที่จะพยายามหาผลกำไรให้มากที่สุด แนวทางจะผลิตสินค้าราคาถูกกว่าคู่แข่งคนอื่น คือการกดราคาค่าจ้างของลูกจ้างตามอำเภอใจหรือใช้คนทำงานน้อยและไม่เอาใจใส่สภาพของแรงงาน ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของแรงงานซึ่งมีผลกระทบกระเทือนถึงครอบครัว นายจ้างยังกำหนดค่าแรงงานต่ำเท่าไรก็ยังทำให้ตนมีกำไรมากขึ้นเท่านั้น ฐานะและความเป็นอยู่ของนายจ้างและลูกจ้างจึงต่างกันมากจนสุดที่ลูกจ้างจะทนต่อไปได้³²

ในประเทศที่สมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งสามารถคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างได้ เช่น ค่าจ้าง เวลาทำงาน วันหยุดพักผ่อน สวัสดิการต่างๆซึ่งเป็นเรื่องที่สมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างที่จะร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานได้ แต่บางกรณีที่รัฐเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง หรือสุขอนามัยของบุคคลที่ควรคุ้มครองพิเศษ เช่น หญิงมีครรภ์ เด็กหรือคนพิการ จึงมีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าว สำหรับประเทศที่สมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่เข้มแข็งพอที่จะต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงานกับนายจ้างได้ กฎหมายแรงงานที่วางมาตรฐานขั้นต่ำไว้ย่อมมีความจำเป็นเพราะหากนายจ้างฝ่าฝืนก็จะมีทางที่จะลงโทษนายจ้างถือเป็นความผิดทางอาญาได้ซึ่งเป็นการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานตามที่รัฐเห็นว่าเหมาะสม³³

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการคุ้มครองแรงงานเกิดขึ้นจากการมีเจตนารมณ์เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม ด้วยเหตุ 3 ประการ³⁴ คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการผลิตการเพิ่มพูนรายได้ของรัฐ ที่ควรได้รับการดูแลรักษาไว้เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

³²ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522), 2.

³³เรื่องเดียวกัน, 17.

³⁴รอง เจริญศิริ, การตรวจแรงงาน, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2528), 796, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ วรรณสวาท, ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อศาลแรงงานกลางหรือพนักงานตรวจแรงงานของลูกจ้าง, วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหามบัณฑิต, (กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548), 18.

2. ด้านสังคม ถือว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะเสียเปรียบนายจ้าง เพราะไม่สามารถตั้งเงื่อนไขกับนายจ้างได้ เนื่องจากมีความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นรัฐจึงควรมีหน้าที่ปกป้องลูกจ้าง ซึ่งมีฐานะอ่อนแอกว่าในทางเศรษฐกิจและสังคม ให้สามารถมีชีวิตในสังคมอย่างปกติสุข

3. ด้านศีลธรรมและมนุษยธรรม การจ้างแรงงานที่กดขี่ทารุณเป็นการขัดต่อศีลธรรมและมนุษยธรรมที่มนุษย์พึงมีต่อกัน รัฐจึงต้องเข้าไปให้ความคุ้มครองในการใช้แรงงาน

ดังนั้นสามารถสรุปการคุ้มครองแรงงานเกิดจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 ภายใต้ระบบการแข่งขันโดยระบบทุนนิยมเสรีซึ่งแรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบการหรือนายจ้างเป็นจำนวนมากเช่นกดค่าแรงให้มีราคาต่ำ ค่าครองชีพมีราคาแพง ด้านระบบการเบิกจ่าย และการกระทำที่เป็นการหลอกลวง ของผู้ประกอบการ เป็นต้น ซึ่งรัฐในฐานะเป็นตัวแทนประชาชนต้องเข้ามาคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงาน เพราะการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต้องพัฒนาแรงงานนั่นก็คือมนุษย์ และการคุ้มครองแรงงานยังต้องคำนึงถึงเหตุแห่งความยุติธรรมซึ่งได้แก่เหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ เหตุผลทางสังคมเหตุผลทางศีลธรรมและมนุษยธรรมด้วย

2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

ความเลื่อมล้ำของสถานะทางสังคม การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการเมืองต่างฝ่ายต่างมีความต้องการ เกิดการแข่งขัน ซึ่งดีชิงเด่นกัน มีความเข้าใจที่ขัดแย้งกัน ผู้ประกอบการหรือนายจ้างและลูกจ้าง เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ และที่จะได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมของการพัฒนาของประเทศ ทำให้นายจ้างต้องการที่จะรักษากิจการและผลประโยชน์ของตนไว้ ส่วนลูกจ้างที่มีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ทำให้ต้องแบกรับภาระไม่ไหวต้องให้ฝ่ายนายจ้างมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่าย ในสถานะที่ลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งในการผลิต โดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเกิดข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

ข้อขัดแย้งแรงงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากหลายปัจจัย เช่นการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองประกอบด้วย

2.1.4.1 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

การลงทุนทางด้านอุตสาหกรรม มีผลต่อการจ้างงาน และการขยายกิจการ การจ้างงานที่มีขึ้นมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดลดน้อยลงอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ ในด้านการดำรงชีพของลูกจ้างถ้ารายได้ของลูกจ้างต่ำลงในขณะที่ค่าครองชีพเพิ่มขึ้น ย่อมทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนจนต้องเรียกร้องค่าแรงงานเพิ่ม³⁵

จากนั้นยังมีนักวิชาการได้กล่าวว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจมีผลต่อความขัดแย้งทางด้านแรงงาน 3 ประการ³⁶ คือ

1. ประการแรก การลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมมีการขยายตัวออกไปอย่างรวดเร็วจากอุตสาหกรรมพื้นฐานที่เกี่ยวกับการเกษตรมาเป็นอุตสาหกรรมที่มีกิจการขนาดใหญ่ และได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้มากขึ้น โอกาสที่ลูกจ้างและนายจ้างจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดก็จะน้อยลง ดังนั้นอาจก่อให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้
2. ประการที่สอง รายได้และค่าครองชีพของลูกจ้าง ซึ่งควรจะอยู่ภาวะสมดุลกัน ถ้าหากรายได้ของลูกจ้างได้รับค่าจ้างสูงกว่าหรือน้อยกว่าเท่ากับค่าครองชีพที่สูงขึ้น การเรียกร้องของลูกจ้างก็จะน้อยลง
3. ประการที่สาม ภาวะการค้าทั้งภายในและนอกประเทศ ปรากฏการณ์ที่เห็นได้ชัดเจน คือ วิกฤตทางเศรษฐกิจในระยะปี พ.ศ. 2540 ทำให้ภาคธุรกิจได้รับผลกระทบ นายจ้างต้องลดค่าจ้าง สวัสดิการ ตลอดจนปรับลด ปลดคนงานออก ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้รับผลกระทบด้วย

³⁵ กวี วงศ์พุม, แรงงานสัมพันธ์, (กรุงเทพฯ: ที.เอส.พี.วิง, ม.ป.ป.), อ้างถึงใน วิลาวัณย์ ศรีจันทร์, แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543), วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหามบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), 14.

³⁶ เอกวิทย์ ญาณวัฒนา, การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหามบัณฑิต คณะนิติศาสตร์, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), 10-11, อ้างถึงใน วิลาวัณย์ ศรีจันทร์, แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543), วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหามบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), 14.

สรุปได้ว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อสภาพการจ้างงานเพราะหากในปีใดที่เศรษฐกิจมีการเจริญเติบโตไปในทางที่ดี ปริมาณการซื้อก็มากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการมีผลกำไรที่ดี นายจ้างก็มีกำลังการจ้างที่ดีขึ้นและสวัสดิการที่ดี แต่หากปีไหนเศรษฐกิจไม่ดีปัญหาที่ตามมาก็คือความไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างมีนโยบาย ลดการจ้าง ลดเงินเดือน และสวัสดิการเป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากค่าครองชีพเพิ่มขึ้น ลูกจ้างที่มีรายรับต่ำบางคนว่างงาน จึงมีข้อเรียกร้องมายังนายจ้างและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้แก้ไขปัญหาปากท้องซึ่งหลักไม่พ้นก็คือข้อขัดแย้งแรงงานที่ต้องเกิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2.1.4.2 ปัจจัยทางด้านสังคม

ปัจจัยทางด้านสังคมที่เกี่ยวข้องมีหลายประการที่สังคมขาดแคลนค่านิยมที่สอดคล้องกับทางปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ เช่น หลักประชาธิปไตย ความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคระหว่างมนุษย์ ทำให้รูปแบบของการปฏิบัติทางแรงงานที่ไม่ได้ประสิทธิผลกับพื้นฐานค่านิยม³⁷

จากนั้นยังกล่าวว่าปัจจัยทางสังคมที่เน้นลักษณะหรือคุณสมบัติของลูกจ้าง ซึ่งหมายถึงความรู้สึกนึกคิด ทศนคติของชนชั้นลูกจ้างที่มีต่อสังคม ต่อนายจ้าง ต่อเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่กำหนดความนึกคิดต่าง ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาสภาพแวดล้อมทางครอบครัวการเรียนรู้จากประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการรวมตัวเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ³⁸

นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่นๆทางด้านสังคมได้แก่ปัจจัยทางการศึกษาของลูกจ้าง ซึ่งนานาประเทศโดยเฉพาะประเทศที่ด้อยพัฒนาลูกจ้างส่วนใหญ่ยังเป็นลูกจ้างที่ไร้ฝีมือ การศึกษาก่อนข้างต่ำ ทำให้ไม่กล้าที่จะพูดคุย หรือมีปฏิสัมพันธ์กับฝ่ายนายจ้าง ปัจจัยการอพยพ ย้ายถิ่นฐานของแรงงานที่เข้ามาสู่ตัวเมืองมากขึ้นทำให้การแข่งขันกันสูงเพื่อที่จะยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของตนเองให้ดีขึ้น ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม เช่น การนำระบบผู้น้อยต้องเคารพผู้ใหญ่มาใช้ในระบบแรงงานสัมพันธ์ ทำให้การแสดงออกทางความคิดของแรงงานลดลง แต่ในปัจจุบันวัฒนธรรม

³⁷ โชคชัย สุทธาเวศ, เอกลักษณ์แรงงานสัมพันธ์ไทย, วารสารแรงงานสัมพันธ์, 12, (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2544), 24-34, อ้างถึงใน วิลาวัณย์ ศรีจันทร์ดร, แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543), วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต สาขา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), 15.

³⁸ กวี วงศ์พูน, แรงงานสัมพันธ์, 9, อ้างถึงใน วิลาวัณย์ ศรีจันทร์ดร, แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543), 14.

ตะวันตกได้เข้ามามีบทบาทในสังคม เช่นสังคมไทย ทำให้การพัฒนา ปัจจัยต่างๆดังกล่าว จึงมีผลกระทบต่อระบบแรงงานสัมพันธ์³⁹

ปัจจัยทางสังคมมีผลไม่น้อยต่อแรงงานโดยเฉพาะลูกจ้าง ปัจจุบันโลกไร้พรมแดน มีการติดต่อด้วยเครื่องมือสื่อสารที่ก้าวไกลสามารถที่จะรับรู้ได้ถึงความจริง ซึ่งทำให้คนเกิดความสนใจ และต้องการที่จะยกระดับชีวิตของตนให้ดีขึ้นจากที่เป็นอยู่โดยเฉพาะประเทศที่ด้อยพัฒนายังมีผลกระทบโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น สปป.ลาว จากเดิมประชาชนทำอาชีพเกษตรกรรมมีความต้องการแบบพอเพียง จากการพัฒนาของประเทศชาติ ทำให้ประชาชนจำนวนหนึ่งย้ายจากชนบทเข้ามาทำงานในเขตอุตสาหกรรม (ตัวเมืองใหญ่) จากวัฒนธรรมและการศึกษาที่ยังต่ำของผู้ย้ายเข้ามาทำงานทำให้หลายครั้งถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบการ เช่น ทำงานเกินเวลาแต่รับเงินเดือนเหมือนเดิม การให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล ไม่มีสวัสดิการ เป็นต้น แต่ลูกจ้างก็ไม่มี การเรียกร้องสิทธิของตนเพราะความสามารถยังมีขีดจำกัด ขาดความกล้าหาญไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและไม่ต้องการที่จะมีความขัดแย้งกับนายจ้างเพราะอาจไม่มีงานทำ ซึ่งทำให้ข้อขัดแย้งแรงงานไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร ปัจจุบันสังคมได้มีการพัฒนามากขึ้น ความรู้ความสามารถของกรรมกรก็มีการพัฒนาขึ้น ทำให้ลูกจ้างจำนวนมากที่ใช้สิทธิของตนเพื่อเรียกร้องให้ได้มาซึ่งประโยชน์ที่ควรได้รับจากนายจ้าง

2.1.4.3 ปัจจัยทางด้านการเมือง

ผลการศึกษาของ โชคชัย สุทธาเวศ⁴⁰ ได้เสนอว่าสถานการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดสถานการณ์อ้างอิงแก่รัฐในการผลิตกฎหมายแรงงานต่างๆ ในฐานะเครื่องมือเพื่อกำหนดโดยสร้างรูปแบบเฉพาะของการปฏิบัติทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ผลที่ตามมาทำให้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือการใช้กฎหมายแรงงานในทางปฏิบัติและการปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินไปโดยไม่ผ่านวิธีการปกติของการออกกฎหมายในการทำงานภายใต้วิธีการแรงงานสัมพันธ์โดยฝ่ายรัฐเองเป็นนักยุทธศาสตร์ที่ใช้วิธีการเช่นนี้

บรรยากาศทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงงานสัมพันธ์ เช่นการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารประเทศ โดยการจัดตั้งพรรคการเมืองหรือพรรค

³⁹เอกวิทย์ ญาณวัฒนา, การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, 10-11, อ้างถึงใน วิลาวัณย์ ศรีจันทร์ธร, แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543), 14.

⁴⁰โชคชัย สุทธาเวศ, เอกสิทธิ์แรงงานสัมพันธ์ไทย, 39-43, อ้างถึงใน วิลาวัณย์ ศรีจันทร์ธร, แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543), 15.

กรรมกรในประเทศอังกฤษ⁴¹ เป็นต้น หรือบรรยากาศประชาธิปไตยสูงสุด ตั้งแต่ 14 ตุลาคมพ.ศ. 2516 จนถึง 16 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ระบบแรงงานสัมพันธ์ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมในรูปแบบของกฎหมาย และข้อปฏิบัติ และเมื่อแรงงานสัมพันธ์มีความสำคัญมากขึ้นก็มีการออกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีการจัดตั้งองค์กรแรงงานสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ทำให้กระบวนการเรียกร้องของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น⁴²

2.2 ประเภทและลักษณะของข้อพิพาทแรงงาน

ข้อพิพาทแรงงาน (Labour Disputes) หมายถึง ข้อขัดแย้งทางแรงงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและมีขึ้นในระบบแรงงานหรือสังคมอุตสาหกรรมทั่วไป⁴³ จากวิวัฒนาการแรงงานจากอดีตจนถึงปัจจุบันและในอนาคตเนื่องจากมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือต้องเพิ่มพูนผลประโยชน์ของฝ่ายตนให้มากขึ้น ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ลูกจ้างก็ต้องการที่จะมีชีวิตที่ดีมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ส่วนนายจ้างเป็นเจ้าของทุนและปัจจัยแห่งการผลิต และนายจ้างเป็นผู้ที่ซื้อแรงงานและตกลงรับเอาแรงงานเข้าทำงาน ธรรมชาติของมนุษย์เป็นสัตว์สังคมมีข้อขัดแย้งอยู่ในตัวของตัวเอง หากมีสิ่งไหนไม่เป็นไปตามที่ตนต้องการแล้วก็พร้อมที่จะเกิดความขัดแย้งได้ตลอดเวลา โดยทั่วไปข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ และข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์⁴⁴

⁴¹ กวี วงศ์พูน, แรงงานสัมพันธ์, 9, อ้างถึงใน วิลาวัณย์ ศรีจันทร์, แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543), 14.

⁴² เอกวิทย์ ญาณวัฒนา, การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, อ้างถึงใน วิลาวัณย์ ศรีจันทร์, แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543), 14.

⁴³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, เอกสารชุดการสอนกฎหมายแรงงาน. (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533), 197.

⁴⁴ นภาพร โกศลวัฒน์, เอกสารคำสอนประกอบเรื่อง “ศาลแรงงาน”, (กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), 1.

2.2.1 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ (Right Disputes)

ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (ข้อขัดแย้งส่วนบุคคล) หรือระหว่างนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้างหรือองค์กรของลูกจ้างองค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กรก็ตาม (ข้อพิพาทร่วม)⁴⁵

ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิเกิดขึ้นจากการเรียกร้องหรือขอความเป็นธรรมสิทธิของลูกจ้างหรืออาจจะเรียกว่าการพิพาทเนื่องมาจาก “ข้อขัดแย้งในสิทธิ” (Conflicts of Right) หรือ “การพิพาททางกฎหมาย” (Legal Dispute) ซึ่งข้อพิพาทนั้นเกี่ยวข้องกับลูกจ้างหรือกลุ่มคนงานที่ซึ่งฝ่ายที่ถูกละเมิด สามารถเสนอเรื่องต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องว่าใครจะมีสิทธิดีกว่ากัน ข้อขัดแย้งแรงงานนี้เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือสัญญาทำให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับความเสียหายไม่ได้รับสิทธิที่พึงมีพึงได้ เช่น นายจ้างตกลงว่าจะจ่ายโบนัสท้ายปีให้แก่ลูกจ้างแต่นายจ้างไม่จ่าย นายจ้างไม่จ่ายค่าแรงงานตามอัตรากำลังขั้นต่ำ หรือลูกจ้างให้คนอื่นมาเข้าทำงานแทนตนโดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้าง เป็นต้น

การระงับข้อพิพาทส่วนมากจะเกี่ยวกับสิทธิและการระงับข้อพิพาทตามกฎหมาย ซึ่งเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแต่ละฝ่าย ละเมิด ฝ่าฝืน ซึ่งเกิดจากการไม่ปฏิบัติตาม บทบัญญัติกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงาน กฎระเบียบ หรือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และการตีความที่ขัดต่อตัวบทกฎหมาย

บทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งทำให้เกิดข้อพิพาทในสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง หมายถึง กฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานทั้งหลาย ได้แก่ กฎหมายลักษณะจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น⁴⁶ ซึ่งกฎหมายเหล่านี้ได้กำหนดสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ หากใครละเมิด ฝ่าฝืน หรือตีความแตกต่างจากตัวบทกฎหมายก็เป็นเหตุให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้นได้

สามารถกล่าวได้ว่าข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสิทธิเป็นข้อขัดแย้งที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งละเมิดบทบัญญัติกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นหากมีฝ่ายใดไม่ปฏิบัติ ซึ่งฝ่ายที่เห็นว่าตนเสียประโยชน์สามารถที่ฟ้องร้องได้

⁴⁵เกษมสันต์ วิจารณ์, เอกสารชุดการสอนกฎหมายแรงงาน., 181.

⁴⁶เรื่องเดียวกัน, 181.

2.2.2 การเกิดข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ⁴⁷

การพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิส่วนใหญ่เกิดจาก

2.2.2.1 สัญญาหรือข้อตกลง เช่น สิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลตามที่กำหนด สิทธิที่จะได้เสื้อผ้า ชุดทำงานตามข้อตกลง สิทธิอาวุโส ซึ่งโดยมากเป็นส่วนสวัสดิการที่นายจ้างตกลงให้แก่ลูกจ้างตามข้อตกลง หรือสัญญาหรือสัญญาระหว่างกันและกัน

2.2.2.2 การกำหนดในบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สิทธิในการเข้าร่วมเจรจาต่อรอง หรือ สิทธิจะได้รับการคุ้มครอง ค่าทำงานในวันหยุดและในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

2.2.2.3 หน้าที่ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติ เช่น สิทธิที่จะได้รับการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน (ในกรณีกฎหมายไม่กำหนดไว้)

2.2.3 ประเภทของข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ

ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ มีหลายประเภท ได้แก่

2.2.3.1 ข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน (Grievances) หมายถึง การกระทำโดยของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายซึ่งอาจเป็นการละเมิดสิทธิอันไม่ควรได้ หรือเป็นการปฏิบัติอย่างที่ไม่ควรปฏิบัติ เช่น การกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย การกระทำที่ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน การกระทำที่ขัดต่อข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน การกระทำที่ขัดต่อการปฏิบัติต่อกัน (A past practice) และการกระทำที่นายจ้างพึงจัดให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น

2.2.3.2 ข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่องการรับรองสหภาพแรงงาน (Recognition disputes) ซึ่งหมายถึง ข้อขัดแย้งที่นายจ้างไม่ยอมรับรับรองสหภาพแรงงานที่ได้เรียกร้องเป็นผู้แทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองรวมทั้งข้อขัดแย้งที่สหภาพแรงงานหลายแห่งแย่งกันเป็นผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งโดยปกติการยอมรับสภาพแรงงานหรือไม่นั้นเป็นเรื่องของนายจ้าง

2.2.3.3 ข้อพิพาทซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair labor practices) ซึ่งเป็นข้อขัดแย้งที่ไม่ควรทำทางด้านแรงงานเพื่อเอารัดเอาเปรียบหรือทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเดือดร้อนโดยมีกฎหมายบัญญัติหลักเกณฑ์ไว้ว่ากระทำอย่างไรจึงเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม การกระทำที่ไม่เป็นธรรมเป็นการกระทำของฝ่ายบริหารจัดการในสถานที่ทำงานหรือสถานที่ประกอบกิจการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการกระทำแบบนี้เป็นที่รู้กันดีในทุก ๆ ประเทศ เป็นผู้รับเคราะห์ของสหภาพแรงงาน

⁴⁷ธีระพงศ์ จิระภาค , การยุติข้อพิพาทแรงงาน โดยศาลแรงงาน, วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), 3.

(Trade Union Victinisation) ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษของกฎหมายเพื่อป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายนายจ้าง เหตุนี้จึงเกี่ยวข้องกับการทำงาน

สรุปแล้วข้อขัดแย้งแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ เกิดจากการที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฝ่าฝืน บรรดาบทบัญญัติต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งสองฝ่ายตกลงกันได้ หากฝ่ายที่เห็นว่าตนถูกอีกฝ่ายละเมิดสิทธิ สามารถที่จะปกป้องสิทธิของตน โดยการยื่นคำร้องเสนอต่อพนักงานตรวจแรงงานท้องถิ่น หรือ ฟ้องมายังศาลโดยตรงได้ตามแต่ละกรณี

2.2.4 การพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ (Interests Disputes)

ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวผลประโยชน์ หมายถึง ข้อขัดแย้งร่วมระหว่างนายจ้าง กลุ่มนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้าง องค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กร กับกลุ่มลูกจ้าง หรือองค์กรของลูกจ้างคือ องค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กรอันเนื่องมาจากการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง⁴⁸

ข้อขัดแย้งด้านผลประโยชน์โดยที่ทั้งสองฝ่ายไม่มีภาระผูกพันตามกฎหมายหรือสัญญาใด ๆ ข้อพิพาทแรงงานประเภทนี้จึงเกิดจากการเรียกร้องของอีกฝ่ายหนึ่ง ข้อขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ หรือขัดแย้งเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งทั่วไปจะเกี่ยวกับการตกลงในเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานและสภาพการจ้างซึ่งเรียกร้องผลประโยชน์ในเรื่องนั้น ๆ โดยกฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้ เช่นเรียกร้องให้นายจ้างให้หลักประกันเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน โดยเพิ่มค่าจ้างหรือประโยชน์พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง หรือการเสนอปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน ที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์มากขึ้น โดยปกติการเรียกร้องข้อเสนอเหล่านี้มุ่งหวังที่จะมีการตกลงทำสัญญาเจรจาต่อรองร่วมกันและการพิจารณาเกิดขึ้นเมื่อคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ การเจรจาเกี่ยวกับปัญหาเหล่านี้มักเป็นปัญหาข้อพิพาทที่เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ สามารถประนีประนอมได้ มากกว่ากรณีพิพาทแบบอื่น และใช้การไกล่เกลี่ยให้เป็นประโยชน์มากที่สุดการไกล่เกลี่ยประเภทนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง คือเป็นการเพิ่มเติมหรือการขยายการเจรจาระหว่างคู่กรณีออกไป โดยมีผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือ⁴⁹

สรุปได้ว่าข้อขัดแย้งด้านผลประโยชน์นั้นเกิดขึ้นโดยต่างฝ่ายต่างไม่ได้มีการละเมิด สิทธิของอีกฝ่าย ตามที่กฎหมาย หรือระเบียบของสถานประกอบการกำหนดไว้ แต่หากเป็นข้อพิพาทที่เกิด เมื่ออีกฝ่ายมีเหตุที่เชื่อว่าฝ่ายตนควรได้รับสิทธินั้น หรือ ผลประโยชน์จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามแต่ละกรณีนั้นๆ

⁴⁸เกษมสันต์ วัลลารณ, เอกสารชุดการสอนกฎหมายแรงงาน., 182.

⁴⁹ธีระพงศ์ จิระภาค, การยุติข้อพิพาทแรงงาน โดยศาลแรงงาน, 4.

2.3 การระงับข้อพิพาทแรงงาน

การทำงานร่วมกันของมนุษย์ย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเป็นธรรมดาและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งอาจเกิดข้อพิพาทได้ทั้งนั้น ไม่ว่าจะเกิดจาก เพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกันและนอกสายงาน เช่น ลูกจ้างอาจขัดแย้งกับลูกจ้างด้วยกันเอง ข้อขัดแย้งภายในแผนกเดียวกันและนอกแผนก หรือ อาจจะเป็นการขัดแย้งกันระหว่างลูกจ้างกับหัวหน้างาน เป็นต้น ในเรื่องที่ยืดเยื้อก็อาจเกิดขึ้นได้จากเหตุปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเกิดจากการเข้าใจไม่ตรงกันในการทำงาน มุมมองที่แตกต่างระหว่างลูกจ้างกับผู้บริหาร จากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา และสภาพการจ้าง ตลอดจนค่าแรงงานและสวัสดิการ เป็นต้น

2.3.1 รูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงาน

รูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานมีหลายลักษณะที่สำคัญ คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ

2.3.1.1 การระงับข้อพิพาททางฝ่ายบริหาร หมายถึง การแก้ไขข้อพิพาทนอกศาล ก่อนนำคดีขึ้นสู่ศาลโดยฝ่ายบริหารที่มีอำนาจตามกฎหมาย เพื่อแก้ไขข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหากคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ด้วยสันติวิธี และกลับเข้าทำงานด้วยกันโดยไม่มีอคติต่อกัน

การระงับข้อพิพาทฝ่ายบริหารนอกจากทำให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้ด้วยดี และมีความรู้สึกที่ดี ต่อกันและทำให้ปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลน้อยลง พร้อมทั้งเป็นการประหยัด และไม่เสียเวลา ซึ่งไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ไม่เสียเวลาในการรื้อฟื้นฟ้องต่อศาล

2.3.1.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยฝ่ายตุลาการเป็นกระบวนการทางศาลที่คู่ความถือเป็นทางเลือกสุดท้ายที่คู่ความจะเลือกเพราะเป็นสิทธิของแต่ละคู่ความว่าจะใช้กระบวนการยุติธรรมหรือไม่ ถ้าหากไม่สามารถตกลงกันได้ ทางฝ่ายบริหารก็นำคดีเข้ามาสู่ศาล ในกระบวนการยุติธรรมหลายประเทศจะมีลักษณะแตกต่างกัน บางประเทศจะจัดตั้งศาลชำนาญการพิเศษเช่น ประเทศไทย เป็นต้น เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาตัดสินแรงงานโดยเฉพาะ บางประเทศกำหนดใช้ศาลทั่วไปในการพิจารณาตัดสินแรงงาน เพราะขึ้นกับระบอบการปกครองของประเทศนั้น ๆ ด้วย

สรุปรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานมีสองประเภทได้แก่ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ โดยสองฝ่ายมีผลบังคับที่คล้ายกัน และแตกต่างกันกับการแก้ไขข้อพิพาททางฝ่ายบริหารหากไม่สามารถตกลงกันได้คู่กรณีสามารถนำคดีมาฟ้องร้องยังศาล ส่วนการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานโดยฝ่าย

ตุลาการถือเป็นขั้นสุดท้ายเมื่อศาลออกคำพิพากษาหากไม่พอใจสามารถอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาเมื่อศาลฎีกาพิพากษาแล้วถือได้ว่าเป็นอันสิ้นสุด

2.3.2 วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน

วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่จะนำไปใช้ในการแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงานนั้นมีหลายวิธีตามที่กฎหมายแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แต่ละประเทศมีการกำหนดไว้แตกต่างกัน มีทั้งแบบบังคับและแบบสมัครใจของคู่กรณีซึ่งสามารถทำการตกลงกำหนดวิธีการแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงานไว้ในสัญญาแรงงานก่อนเกิดข้อขัดแย้งขึ้น เมื่อมีข้อขัดแย้งจะให้องค์ใดทำการไกล่เกลี่ยหรือตัดสินหรือให้บุคคลหรือคณะบุคคลใดทำการระงับข้อพิพาทอาจเริ่มโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการตกลงกันและอีกฝ่ายหนึ่งยอมรับในข้อตกลงนั้น

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้อธิบายไว้ว่า วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ใช้กัน ในทางสากลนั้นมีอยู่หลายวิธีการซึ่งได้แก่ (1) การประชุมปรึกษาและเจรจาหาข้อยุติ (2) การค้นหาและแสดงข้อเท็จจริง (Fact Finding) (3) การไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอม (4) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (5) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ (6) การเสนอข้อพิพาทต่อศาล โดยฝ่ายหนึ่งทำการฟ้อง และ (7) การนัดหยุดงานแต่วิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่นิยมและนำมาใช้เป็นส่วนใหญ่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกก็คือการไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะ (Recommendation) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 92 เสนอให้ประเทศสมาชิกใช้วิธีการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยสมัครใจในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศของตน⁵⁰

2.3.2.1 การไกล่เกลี่ย

การไกล่เกลี่ย (Conciliation mediation) เป็นวิธีการยุติข้อพิพาทโดยมีคนกลางเป็นผู้ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายซึ่งกำลังพิพาทกันอยู่ได้ปรึกษาเจรจาและทำความเข้าใจกัน⁵¹

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจำเป็นต้องมีคนกลางเสมอไป คนกลางดังกล่าวมีหน้าที่ช่วยให้คู่พิพาทแรงงานได้ตกลงกันด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจตกลงกันได้เนื่องจากการต่อรองที่มีคนกลางช่วยเหลือ สนับสนุน ข้อตกลงการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรองที่เกิดจาก

⁵⁰ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *หลักการกฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์*, 200-201.

⁵¹ เรื่องเดียวกัน, 202-203.

การไถ่เกลี่ย จึงเป็นข้อตกลงหรือสัญญาที่ศักดิ์สิทธิ์ซึ่งคู่กรณีพอใจและยอมรับปฏิบัติตามที่สุดรองจากข้อตกลง หรือสัญญาที่เกิดจากการเจรจาต่อรองกันเอง⁵²

ในการไถ่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานนั้น ผลสำเร็จของการไถ่เกลี่ยก็คือการที่คู่พิพาทสามารถตกลงกันได้ ดังนั้น ในการไถ่เกลี่ยจึงไม่คำนึงถึง“ความเป็นธรรม” อย่างเคร่งครัด แม้ในข้อที่ตกลงกันนั้น ลูกจ้างจะเสียเปรียบในเชิงเศรษฐกิจอยู่บ้าง เช่น ฝ่ายลูกจ้างเรียกร้องมาน้อยไป และตกลงกันได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ทั้งที่นายจ้างมีความสามารถในการจ้างมาก (Ability to Pay) หรือกิจการนายจ้างมีกำไรเหลือล้นก็ตาม หรือแม้ในข้อที่ตกลงกันนั้นลูกจ้างจะเสียเปรียบในเชิงกฎหมายอยู่บ้าง แต่เมื่อทั้งสองได้ตกลงกันด้วยความสมัครใจ (เพราะต้องการเพียงเท่านั้น) แล้วก็ถือว่าไถ่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานนั้นได้สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์แล้ว การไถ่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจึงถือเป็นหลักความยินยอมพร้อมใจ (Acceptability) เป็นใหญ่⁵³

เนื่องจากการไถ่เกลี่ยเป็นวิธีการยืดหยุ่นที่ประนีประนอมยอมความกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยไม่ให้มีฝ่ายใดเป็นฝ่ายแพ้หรือฝ่ายชนะ ระหว่างคู่กรณี ฉะนั้นทำให้หลายองค์กร และหน่วยงานที่มีอำนาจในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานนำวิธีการไถ่เกลี่ยเข้าไปใช้ โดยเฉพาะฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ วิธีการไถ่เกลี่ยบางประเทศกฎหมายได้กำหนดไว้ว่า หากข้อพิพาทแรงงานไม่ผ่านกระบวนการไถ่เกลี่ยทางฝ่ายบริหารก่อน จะนำเข้าไปฟ้องร้องต่อศาลโดยตรงไม่ได้ หรือ บางประเทศกฎหมายกำหนดเป็น กรณี หรือขาดอำนาจ ศาลจะไม่รับมาพิจารณาตัดสิน เช่น คดีแรงงานของลาว จะต้องผ่านการไถ่เกลี่ยขององค์การคุ้มครองแรงงาน หากไม่เช่นนั้นคดีจะเข้ามาฟ้องร้องโดยตรงต่อศาลไม่ได้

สรุป การไถ่เกลี่ยเป็นวิธีการแก้ไขข้อพิพาทที่คู่ความ สามารถตกลงกันได้โดยไม่มีอคติต่อกัน และยังเป็นวิธีที่ประหยัด รวดเร็ว ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้เพื่อแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

2.3.2.2 การชี้ขาด

การชี้ขาด (Arbitration) ก็คือ การมอบหมายข้อพิพาทแรงงานให้คนกลาง ซึ่งอาจเป็นบุคคลเดียวหรือคณะบุคคลพิจารณาชี้ขาดว่า คู่กรณีจะปฏิบัติอย่างไรในเรื่องที่พิพาทกันอยู่นั้น และทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น⁵⁴

การชี้ขาดเป็นวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่ได้ผลอย่างแน่นอน เพราะเมื่อได้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็อาจถือว่าข้อพิพาทนั้นยุติลงแล้ว⁵⁵

⁵²เรื่องเดียวกัน, 202-203.

⁵³ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ, หลักการกฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์, 202-203.

⁵⁴เรื่องเดียวกัน, 203-208.

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานยังแบ่งออกไปได้ 3 แบบ คือ การชี้ขาดโดยสมัครใจ การชี้ขาดโดยบังคับ และการชี้ขาดโดยศาล⁵⁶

1. การชี้ขาดโดยสมัครใจ

การชี้ขาดโดยสมัครใจ (Voluntary arbitration) หมายถึง กรณีที่คู่กรณีพิพาทสมัครใจเข้าสู่การชี้ขาด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานนั้น เพื่อได้ข้อยุติจากคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดไปปฏิบัติตามต่อไป⁵⁷

การชี้ขาดโดยสมัครใจ คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต่างตกลงยอมรับกันเองหรือโดยคำแนะนำของบุคคลภายนอกก็ได้ ซึ่งความประสงค์ในการเลือกใช้วิธีการนี้อาจเกิดจากความพึงพอใจในวิธีการนี้ หรือเกิดจากการเบี่ยงเบนจากวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานในแบบอื่นหรือไม่ประสงค์ที่จะใช้วิธีการอื่น เช่น การนัดหยุดงาน การประท้วง เป็นต้น นอกจากคู่กรณีจะตกลงใช้วิธีการนี้เองแล้ว คู่กรณียังสามารถเลือกผู้ชี้ขาดเองได้ด้วย โดยอาจจะเลือกจากบุคคลทั่วไปหรืออาจเลือกจากบัญชีรายชื่อของหน่วยงานทางด้านนี้ก็ได้ ซึ่งจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชนก็ได้

การชี้ขาดโดยความสมัครใจ เป็นการแสวงหาข้อยุติโดยวิธีการยอมรับผลของการชี้ขาดไว้ล่วงหน้า คู่กรณีจะไม่ทราบว่า ข้อพิพาทแรงงานที่มีอยู่จะได้รับการพิจารณาและตัดสินออกมาอย่างไร การชี้ขาดเป็นวิธีเสี่ยงต่อผลที่เกิดขึ้น จึงจะถูกนำมาใช้เป็นวิธีการสุดท้ายเสมอ แต่ก็เป็นที่นิยมใช้กันเพราะเป็นวิธีการยุติข้อพิพาทที่ได้ผล ไม่เสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายและเสียเกียรติภูมิ ดังเช่นวิธีการอื่นคำชี้ขาดที่ผู้ชี้ขาดออกมานั้นถือว่าเป็นที่สุดและมีผลผูกพัน (Final and Binding) ให้คู่กรณีต้องปฏิบัติ

การชี้ขาดโดยความสมัครใจ มักจะใช้ในข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิเท่านั้น ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ คู่กรณีจะไม่ยินยอมนำเข้ามาสู่การชี้ขาดเพราะการเรียกเอาหรือการรักษาผลประโยชน์ไว้นั้นน่าจะเป็นเรื่องของการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องโดยตรงเท่านั้น การดำเนินธุรกิจของนายจ้างก็ดี การรับค่าจ้างแรงงานหรือผลประโยชน์ตอบแทนของลูกจ้างก็ดี ทั้งสองฝ่ายควรตัดสินใจกันเอง ฉะนั้นจะเป็นการฝากชะตา (Fate) ในการดำเนินธุรกิจและการทำงานไว้กับการตัดสินใจของผู้ชี้ขาดแต่เพียงผู้เดียว

2. การชี้ขาดโดยบังคับ

การชี้ขาดโดยบังคับ (Compulsory Arbitration) หมายถึง กรณีที่คู่พิพาทถูกบังคับเข้าสู่การชี้ขาด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานมิให้มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานใน

⁵⁵ เรื่องเดียวกัน, 203-208

⁵⁶ เรื่องเดียวกัน, 203-208

⁵⁷ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ, หลักการกฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์, 203-208.

สถานประกอบการนั้น โดยมีกฎหมายหรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคลที่กำหนดไว้ และกำหนดให้ผู้กรณีต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น⁵⁸

วัตถุประสงค์สำคัญในการนำระบบชี้ขาดแบบบังคับมาใช้คือการป้องกันการนัดหยุดงาน การชี้ขาดโดยบังคับ จึงเป็นการจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to Strike) ซึ่งถือเป็นสิทธิพื้นฐานในการทำงานของมนุษย์ การจำกัดสิทธินี้ถือว่าการจำกัดอำนาจต่อรอง (Bargaining Power) ของฝ่ายลูกจ้างด้วย นอกจากนี้การชี้ขาดโดยบังคับยังเป็นการจำกัดเสรีภาพในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง เพราะนายจ้างจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาด ซึ่งอาจปฏิบัติไม่ได้หรือปฏิบัติได้ยาก⁵⁹ ดังนั้นโดยหลักแล้วการตรากฎหมายบังคับให้กิจการใดหรือข้อพิพาทแรงงานรายใดเข้าสู่การชี้ขาดจึงต้องพิจารณาโดยรอบคอบ ให้ใช้แก่กิจการเฉพาะที่สำคัญจริงๆ และหากจะกำหนดให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ใดก็ได้ควรจะต้องวางเงื่อนไขให้ใช้อำนาจนั้นได้ยาก และให้ใช้ในกรณีจำเป็นเท่านั้นหลักการที่ยอมรับให้จำกัดสิทธิในการนัดหยุดงาน ได้ก็เฉพาะเพื่อคุ้มครองสาธารณะ (Protection of the Public) เท่านั้น การชี้ขาดโดยบังคับจึงมักใช้ในกิจการบริการสาธารณะ (Public Utilities) เช่น การประปา การไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งถ้าหากนัดหยุดงานแล้วประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศเดือดร้อน⁶⁰

การชี้ขาดโดยบังคับนั้น โดยปกติมักกำหนดให้คณะบุคคลเป็นผู้ชี้ขาด และคณะบุคคลดังกล่าวนี้ หากไม่เป็นคนกลางทั้งหมดก็มักจะเป็นไตรภาคี (Tripartite) ซึ่งประกอบด้วยบุคคลสามฝ่าย คือ คณะกรรมการ ฝ่ายกลางหรือฝ่ายรัฐ คณะกรรมการฝ่ายนายจ้าง และคณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ร่วมกันเป็นคณะผู้ชี้ขาด บางประเทศเรียกคณะบุคคลฝ่ายนี้ว่า “คณะกรรมการ”⁶¹ (Commission) เช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประเทศไทย คณะกรรมการแรงงานกลางประเทศเกาหลี เป็นต้น บางประเทศเรียกว่า “ศาล” (Court) เช่น ศาลเพื่อชี้ขาดอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ในประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ เป็นต้น การชี้ขาดโดยบังคับมักจะใช้เพื่อการระงับข้อพิพาทเกี่ยวผลประโยชน์เป็นส่วนใหญ่⁶²

⁵⁸ เรื่องเดียวกัน, 203-208

⁵⁹ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิจารณ์, *หลักการกฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์*, 203-208.

⁶⁰ เรื่องเดียวกัน, 203-208

⁶¹ เรื่องเดียวกัน, 203-208

⁶² เรื่องเดียวกัน, 203-208

3. การชี้ขาดโดยศาลแรงงาน

การตัดสินโดยศาลนั้นเป็นเรื่องที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสมัครใจนำข้อพิพาทไปสู่องค์กรที่ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดซึ่งบางประเทศเรียกว่า ศาลแรงงาน (Labour Court) และเมื่อศาลแรงงานรับข้อพิพาทนั้นไว้พิจารณาแล้ว ก็จะมีกระบวนการบังคับให้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งต้องเข้าสู่การชี้ขาดโดยเข้ามาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือต่อสู้ข้อกล่าวหาของอีกฝ่ายหนึ่ง การชี้ขาดในรูปแบบนี้จึงเป็นการชี้ขาดทั้งความสมัครใจและบังคับผสมกัน⁶³

การชี้ขาดโดยศาลแรงงานนั้น โดยปกติมักจะมีกระบวนการคล้ายระบบศาลที่พิจารณาคดีธรรมดาทั่วไป จะแตกต่างเฉพาะวิธีการพิจารณาซึ่งมักจะรวดเร็วและประหยัด นอกจากนี้บุคคลที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาจะเป็นระบบไตรภาคี มีผู้พิพากษาสามฝ่าย คือตัวแทนของรัฐได้แก่ผู้พิพากษา ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เช่น ศาลแรงงานในประเทศไทยหรือศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล เป็นต้น บางประเทศเป็นระบบทวิภาคี มีผู้พิพากษาสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเท่านั้นเช่น ศาลในประเทศฝรั่งเศส⁶⁴ เป็นต้น

ข้อพิพาทแรงงานที่นำไปสู่ศาลนั้นส่วนใหญ่จะเป็นข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ (Dispute of Right) อันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือการปฏิบัติตามสัญญาหรือการไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลง สำหรับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ (Dispute of Interest) อันเกิดจากการเรียกร้องและการเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างนั้น มักจะใช้วิธีการอย่างอื่น

2.3.2.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกฎหมาย

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกฎหมาย เป็นการระงับข้อพิพาทที่กฎหมายกำหนดรูปแบบวิธีการไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งในแต่ละประเทศได้กำหนดไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่านโยบาย และความเหมาะสมของประเทศนั้น ๆ แต่โดยทั่วไปการแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงานที่กฎหมายบัญญัติมีอยู่สองประเภทได้แก่ การระงับข้อพิพาทโดยฝ่ายบริหาร และการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยฝ่ายตุลาการ

การระงับข้อพิพาทโดยฝ่ายบริหาร เป็นการแก้ไขข้อพิพาทโดยระบบนอกศาลเมื่อเกิดข้อขัดแย้งขึ้นก่อนที่คู่กรณีจะฟ้องคดีต่อศาลโดยตรง แต่กฎหมายกำหนดให้นำข้อพิพาทนั้นแก้ไขโดยฝ่ายบริหารก่อน เนื่องจากว่าฝ่ายบริหารเป็นกระบวนการกลั่นกรอง ก่อนจะนำคดีเข้าไปตาม

⁶³ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *หลักการกฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์*, 203-208.

⁶⁴ เรื่องเดียวกัน, 203-208.

หลักของกฎหมายของหลาย ๆ ประเทศได้มีการแยกตามกฎหมายแต่ละฉบับ ซึ่งการระงับข้อพิพาทโดยฝ่ายบริหารสามารถแยกออกเป็นสองประเภท คือ

1. การระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยการบังคับ

การระงับข้อพิพาทแรงงานการด้วยการบังคับเป็นการที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าก่อนจะฟ้องคดีต่อศาลต้องผ่านกระบวนการแก้ไขในฝ่ายบริหาร หากไม่เช่นนั้นศาลจะสั่งจำหน่ายคดีหรือไม่นัดสืบพิจารณา

2. การระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยความสมัครใจ

เป็นการเพิ่มสิทธิให้แก่คู่กรณีเพื่อให้มีทางเลือกที่จะระงับข้อพิพาทโดยฝ่ายบริหาร หรือจะใช้วิธีฟ้องคดีต่อศาล ซึ่งขึ้นอยู่กับคู่ความแต่ไม่สามารถเลือกการระงับข้อพิพาททั้งสองประเภทพร้อมกันได้

การระงับข้อพิพาทแรงงานฝ่ายตุลาการเป็นการแก้ไขข้อขัดแย้งในระบบศาล ซึ่งคู่ความเกิดข้อขัดแย้งแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ บางกรณี ข้อขัดแย้งที่นำมาพิจารณาที่ศาลได้ผ่านกระบวนการทางฝ่ายบริหารมาก่อนแต่ไม่สามารถตกลงกันได้แต่บางกรณีก็มาฟ้องร้องยังศาลโดยตรงตามเขตอำนาจศาลที่กฎหมายกำหนดไว้

การระงับข้อพิพาทแรงงานฝ่ายตุลาการเป็นทางเลือกสุดท้าย หากการระงับข้อพิพาททางฝ่ายบริหาร สามารถตกลงกันได้ คู่กรณีสามารถที่จะนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานซึ่งถือเป็นทางเลือกสุดท้าย โดยที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความพอใจที่จะนำเอาข้อขัดแย้งนั้นยื่นฟ้องต่อศาลเพื่อให้ศาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้วินิจฉัย ศาลแรงงานเป็นที่ให้ความยุติธรรมต่อทุก ๆ ฝ่าย เมื่อคู่กรณีมีข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน คู่กรณีจะนำข้อขัดแย้งมาสู่ศาล เพื่อจะขอให้ศาลเป็นที่พึ่ง ในการเรียกร้องความเป็นธรรมหรือสิทธิผลประโยชน์ ส่วนใหญ่แล้วคู่กรณีจะเป็นผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้าง ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี เมื่อศาลแรงงานได้รับข้อพิพาท ก็จะดำเนินการพิจารณาและระงับข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ยคู่กรณีทั้งสองฝ่าย หากตกลงกันได้ข้อพิพาทก็เป็นอันยุติ หากตกลงกันไม่ได้ก็จะดำเนินตามกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี หากคดีใดที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน ศาลแรงงานจะไม่รับนำมาพิจารณาและมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบของศาล⁶⁵

สรุปได้ว่าการระงับข้อพิพาทแรงงานทางระบบตุลาการเป็นการชี้ขาดของอำนาจรัฐที่เข้าไปชี้ขาดเกี่ยวกับข้อพิพาทที่คู่ความไม่สามารถตกลงกันได้ เป็นองค์กรที่เป็นที่พึ่งสุดท้ายที่มอบความยุติธรรมให้แก่คู่ความโดยเด็ดขาดก็คือ “ศาลแรงงาน”

⁶⁵จุฬาลักษณ์ แก้วสิริวงศ์, ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2543), 33.

2.3.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับศาลแรงงาน

คำว่า “ศาลแรงงาน” เป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้น เพื่อระงับข้อขัดแย้งแรงงานหรือข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการไกล่เกลี่ยประนีประนอม เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกัน หรือตกลงกันได้ หากตกลงกันไม่ได้ ศาลก็จะพิจารณาชี้ขาดตัดสินไปตามตัวบทกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม และความสงบเรียบร้อยของประเทศ⁶⁶

ในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา เช่นประเทศไทย ประเทศเวียดนาม เป็นต้น ซึ่งได้มีการขยายสถานประกอบการในด้านอุตสาหกรรม ทำให้เกิดมีปัญหาระงับข้อพิพาทเพิ่มขึ้นหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นในชุมชนเมืองใหญ่ ในแวดวงธุรกิจ และรัฐวิสาหกิจ

ปัญหาระงับข้อพิพาทเกิดขึ้นจากความประสงค์ของนายจ้าง ที่ประกอบธุรกิจขึ้นก็เพื่อให้ได้ผลกำไรมาก ๆ เพื่อจะได้ขยายกิจการจึงต้องลดต้นทุนการผลิตด้วยการลดค่าจ้าง ซึ่งรวมกับค่าแรงงานลูกจ้างคนงานด้วย ส่วนด้านลูกจ้างที่ทำงานก็หวังจะได้ผลตอบแทน หรือ ค่าแรงที่สูง และเพียงพอแก่การครองชีพ และเลี้ยงดูครอบครัวของตนให้มีความเป็นอยู่ดี กินดีสภาพการทำงานที่ดี และทำงานให้ครบชั่วโมงเมื่อวัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายสวนทางกันเช่นนี้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานจึงเกิดขึ้น ปัญหาระงับข้อพิพาทต่าง ๆ มักจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่ไม่เหมาะสม หรือไม่ถูกต้อง หรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง หรือการเอาัดเอาเปรียบของนายจ้าง ตลอดจนการเลิกจ้างต่าง ๆ ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกระทบกระเทือนต่อความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม ถ้าพนักงานลูกจ้างแต่ละคนไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองที่เท่าเทียมกับนายจ้าง เมื่อมีเรื่องเดือดร้อนก็มักจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบอยู่เสมอและในประเทศที่มีกระบวนการเจรจาต่อรองที่ยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร การเจรจาต่อรองจึงไม่อาจใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขสถานการณ์จ้างได้ หรือไม่อาจจะแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องสร้างสถาบันใหม่ขึ้นเพื่อช่วยสร้างความเป็นธรรมและช่วยระงับข้อขัดแย้งมิให้แพร่ขยายกลายเป็นผลเสียต่อการดำเนินกิจการทั้งด้านพาณิชย์ และอุตสาหกรรมซึ่งเป็นผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมรัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดตั้งศาลใหม่ขึ้น คือ “ศาลแรงงาน”⁶⁷

สรุปศาลแรงงานเป็นองค์กรของรัฐมีหน้าที่ทำการระงับข้อขัดแย้งแรงงานหรือข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และประนีประนอมซึ่งกันและกัน สามารถเข้าไปทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีอคติ

⁶⁶ เสี้ยวศตวรรษศาลแรงงานไทย 2523 ถึง 2548

⁶⁷ นภาพร โกศลวัฒน์, ศาลแรงงาน , (กรุงเทพฯ: คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), 2.

2.3.4 ความสำคัญของศาลแรงงาน

แรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งของประเทศ เกี่ยวเนื่องโดยตรงในการดำเนินนโยบายของรัฐในด้านเศรษฐกิจและสังคมหากประเทศใดมีปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถแก้ไขข้อพิพาทโดยสันติได้ ก็จะเป็นผลทำให้เศรษฐกิจตกต่ำ เนื่องจากคงไม่มีประเทศใดที่จะกล้าเข้ามาลงทุนในประเทศที่มีปัญหาดังกล่าว ดังนั้นเมื่อมีการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ขึ้นรัฐบาลควรควบคุมให้การเรียกร้องดำเนินไปตามขอบเขตของกฎหมาย ตลอดจนต้องพิจารณาว่า ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ออกสำหรับให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามนั้น เป็นไปตามหลักประชาธิปไตย ให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายหรือขัดต่อประโยชน์ของประเทศชาติโดยส่วนรวมหรือไม่

สำหรับประเทศที่มีการจัดตั้งศาลแรงงานเพื่อแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเฉพาะ โดยหลักแล้วมีจุดมุ่งหมายที่คล้ายคลึงกันคือ ต้องการให้ศาลแรงงานแตกต่างไปจากศาลยุติธรรมอื่น ๆ โดยเป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้น เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันหรือตกลงกันได้ในเรื่องที่มีข้อขัดแย้งหรือพิพาทกันอยู่นั้น ศาลจะพยายามให้คู่กรณีเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่าย พยายามให้เห็นใจซึ่งกันและกันเพราะข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นก็เพราะต่างฝ่ายต่างไม่ยอมกัน การไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานย่อมมีหลักอยู่ว่าให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมด้วยความสมัครใจของคู่กรณีเอง ไม่ใช่การบีบบังคับโดยศาล ศาลเป็นเพียงแต่ผู้ชี้ช่องทางหรือผู้ทางที่จะตกลงกัน รวมทั้งชี้ผลเสียที่เกิดขึ้นเท่านั้น⁶⁸

เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันต่อไป แต่ถ้าคู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้ ศาลก็จะเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดตัดสินไปตามตัวบทกฎหมายโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายและประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ความคิดที่จะให้ศาลแรงงานเข้ามาเป็นองค์กร ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น เกิดขึ้นเพราะประชาชนมีความเชื่อถือ และศรัทธาต่อองค์กรของศาล การจึงตั้งศาลแรงงานแยกต่างหากจากศาลธรรมดานั้นยังเพิ่มความเชื่อถือและความมั่นใจให้แก่ประชาชนทำให้มองเห็นความมุ่งมั่นของรัฐที่จะช่วยแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง เพราะการดำเนินคดีในศาลธรรมดาจะมีระยะเวลาในการดำเนินงานล่าช้า มีขั้นตอนและวิธีมากมาย ทั้งคู่ความต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี เช่นค่าธรรมเนียมศาล ค่าจ้างทนายความ วิธีดำเนินคดีในศาลธรรมดานั้น ทำให้ผู้ที่มีปัญหาแรงงานโดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีรายได้น้อยและเมื่ออยู่ในภาวะว่างงาน เกิดความรู้สึกท้อแท้ และไม่ยอมนำคดีขึ้นสู่ศาล

⁶⁸วิชัย โสวรรณจินดา, การไกล่เกลี่ยในศาลแรงงาน, *วารสารแรงงาน*, 1,(มีนาคม 2524), 31-37.

นอกจากนี้การพิจารณาคดีในศาลธรรมดานั้น ผู้พิพากษาต้องพิจารณาตามตัวกฎหมาย แต่การพิจารณาในศาลแรงงาน เป็นการพิจารณาที่คำนึงถึงความยุติธรรม สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมควบคู่ไปกับกฎหมายดังนั้นในการจัดตั้งศาลแรงงานจึงมีส่วนให้ลูกจ้างและผู้มีปัญหาระงงานได้รับการช่วยเหลือคุ้มครอง แต่ทั้งนี้องค์กรของศาลแรงงาน ต้องประกอบด้วยผู้มีความรู้ทางด้านแรงงาน และผู้ที่ประชาชนเชื่อถือว่าจะเป็นผู้ให้ความยุติธรรมแล้ว เป็นผู้พิจารณาพิพากษาคดีโดยมีกระบวนการพิจารณาคดีที่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน คือต้องมีการดำเนินคดีสะดวก รวดเร็วและให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณี โดยมุ่งประสานประโยชน์ของคู่กรณี ให้สามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้มากที่สุด⁶⁹

2.3.5 แนวคิดของการจัดตั้งศาลแรงงาน

กระบวนการขยายตัวของโลกไม่มีการหยุดนิ่ง โดยเฉพาะการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 ในประเทศอังกฤษและยุโรปตะวันตก ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม จากสังคมที่เกษตรกรรมหรือสังคมอุตสาหกรรมครัวเรือนไปเป็นสังคมอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมแบบใหม่ เมื่อสังคมได้เปลี่ยนไปแนวทางด้านกฎหมายของอังกฤษ ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองทรัพย์สินในปี ค.ศ. 1875 (พ.ศ. 2418) โดยให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเสมอภาคในการทำสัญญาต่อกัน

แต่อย่างไรก็ดีเมื่อมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นความขัดแย้งก็เริ่มเกิดขึ้น โดยเฉพาะในกฎเกณฑ์ทางสังคมไม่สามารถพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงนั้นได้ หรือไม่มีความยืดหยุ่นพอที่จะนำมาตัดแปลงหรือปรับปรุงให้ใช้กับพฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงฐานะของผู้ใช้แรงงานอิสระ มาเป็นลูกจ้างของโรงงานอุตสาหกรรม สังคมมีลักษณะของการเป็นลูกจ้างและนายจ้างมากขึ้น บทบัญญัติเรื่องการจ้างแรงงานตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ยังไม่เพียงพอ เพราะปรากฏว่ามีผู้ใช้แรงงานมานายจ้างอยู่ในฐานะได้เปรียบ สามารถกำหนดค่าแรงงานตามใจชอบและมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้าง⁷⁰
2. เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน มีลูกจ้างจำนวนมากได้รับอันตรายหรือสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย สภาพโรงงานไม่เหมาะสมและปลอดภัย
3. เกิดการเอารัดเอาเปรียบในการจ้างแรงงาน มีการจ้างแรงงานเกินกว่าที่สุขภาพของมนุษย์จะทนทานได้ มีการใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างทารุณ มีการขูดรีดค่าจ้างแรงงาน

⁶⁹ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. ศาลแรงงาน. *บทบัญญัติ*, 34(ธันวาคม 2520), 568.

⁷⁰ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, 15-16.

4. เกิดระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism) ซึ่งเป็นหลักการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุด และเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้มองเห็นลูกจ้างในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ

สภาพความเดือดร้อนของผู้ใช้แรงงานที่เกิดขึ้น ทำให้นักกฎหมายมีแนวคิดใหม่เกี่ยวกับระบบกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรมโดยแนวคิดดังกล่าวได้เน้นในหลักการที่สำคัญสองประการคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ใช่ความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชนเท่านั้น แต่ต้องมีฝ่ายที่สาม คือ รัฐในฐานะคนกลางเข้าไปเกี่ยวข้อง กำหนดความสัมพันธ์ของคนทั้งสองฝ่ายดังกล่าว ให้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่สังคม

2. นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มิใช่มีลักษณะเป็นเพียงความสัมพันธ์ในฐานะปัจเจกชน (Individual) แต่เป็นความสัมพันธ์ในกลุ่มร่วมเจรจาต่อรองจากแนวความคิดของนักกฎหมายสมัยใหม่ดังกล่าว ได้เกิดการพัฒนากฎหมายแรงงานขึ้น กฎหมายแรงงานที่บัญญัติขึ้นมาใหม่นี้ จึงมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เดิม

กฎหมายแรงงานมีผลมาจากวิวัฒนาการทางด้านอุตสาหกรรม ประเทศซึ่งเปลี่ยนแปลงเป็นประเทศอุตสาหกรรม จำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายแรงงานขึ้นมาคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาแรงงานเป็นปัญหาสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเป็นอย่างมาก นานาประเทศจึงร่วมกันจัดตั้งเป็นองค์การ “การแรงงานระหว่างประเทศ” (International Labor Organization) ขึ้นที่กรุงเจนีวา ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2426) องค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้ได้มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนากฎหมายแรงงานของประเทศต่าง ๆ โดยทำในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อแนะนำ ซึ่งทั้งอนุสัญญาและข้อแนะนำดังกล่าว เป็นที่มาของการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นของประเทศต่าง ๆ เช่น ประเทศอิสราเอล ประเทศไทย เป็นต้น

ประเทศอิสราเอล จัดตั้งศาลแรงงานขึ้น วันที่ 1 กันยายน ค.ศ. 1959 (พ.ศ. 2502) เป็นองค์กรกลางทางตุลาการในการพิจารณาคดีแรงงานอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากศาลธรรมดาไม่อาจกระทำได้นี้ เนื่องจากหลักการพิจารณาคดีและการสืบพยานล่าช้า นอกจากนั้นยังเสียค่าใช้จ่ายสูง การจัดตั้งศาลแรงงานก็เพราะต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องในด้านแรงงานเข้ารวมในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานและอีกประการหนึ่งเพื่อฝึกหัดผู้พิพากษาให้มีความเชี่ยวชาญในด้านแรงงานเฉพาะด้าน⁷¹

ประเทศไทย เป็นประเทศหนึ่งที่มีแนวความคิดในการจัดตั้งศาลแรงงานของประเทศไทย โดยถือว่าคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไปเพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยประหยัด สะดวกรวดเร็วและเป็นธรรมมุ่งคุ้มครองเสรีภาพของปัจเจกชน

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษ พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานซึ่งมีความแตกต่างจากอรรถคดีทั่วไป การดำเนินการกระบวนพิจารณาคดีในศาลแรงงานจะใช้วิธีไต่ถามทักท้วงและการระงับข้อพิพาทเป็นหลัก แต่หากคู่กรณี (นายจ้าง-ลูกจ้าง) ไม่สามารถตกลงกันได้ ศาลก็จะพิจารณาตัดสินชี้ขาดคดีตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยต่อไปโดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ในปี ค.ศ. 1904 (พ.ศ. 2447) จึงได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น ศาลแรงงานของออสเตรเลียในระยะแรก มีชื่อเรียกว่า “ศาลไต่ถามทักท้วงและอนุญาโตตุลาการ” ซึ่งเป็นศาลพิเศษที่ตั้งขึ้นต่างหากเพื่อทำหน้าที่ไต่ถามทักท้วง และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต่อมาปี ค.ศ. 1971 (พ.ศ. 2514) รัฐสภาของออสเตรเลีย ได้แก้ไขรัฐธรรมนูญใหม่ โดยจัดตั้งคณะกรรมการสองคณะ คือ คณะกรรมการไต่ถามทักท้วงและคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ คณะกรรมการชุดแรก มีอำนาจไต่ถามทักท้วงประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการชุดที่สอง มีอำนาจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ส่วนศาลแรงงานเดิมก็เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า “ศาลอุตสาหกรรม” (Industrial Court) ให้อำนาจหน้าที่เฉพาะข้อพิพาททางกฎหมาย

⁷¹ สบโชค สุขารมณ์, ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล, *จุลพาท*, 5(2518). อ้างถึงใน จุฬาลักษณ์ แก้วสิริวงศ์, ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2543), 749.

2.3.6 วิวัฒนาการในการจัดตั้งศาลแรงงาน

จากอดีตถึงปัจจุบันการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นทำให้มีระบบนายจ้างและลูกจ้างซึ่งก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างนายจ้างและผู้รับจ้างเกิดขึ้น โดยเฉพาะการเอาเปรียบกันทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานเป็นจำนวนมากเกิดการประท้วงของกรรมกรในหลายประเทศรัฐบาลจึงต้องให้ความสำคัญในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน โดยเฉพาะคดีแรงงานที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งธรรมดาควรจะต้องมีองค์กรพิเศษในการพิจารณาข้อพิพาทที่เกิดขึ้นหรือเรียกว่า “ศาลแรงงาน”

แนวความคิดที่จะให้ศาลแรงงานเข้ามาเป็นองค์กรซึ่งทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นจากกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งในหลายประเทศประสบความสำเร็จบ้าง ไม่ประสบความสำเร็จบ้าง ทั้งนี้ขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร

ศาลแรงงานในต่างประเทศมีมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 13 ซึ่งมีการจัดตั้งเป็นศาลท้องถิ่น เพื่อพิจารณาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ศาลแรงงานนั้นไม่ได้มีลักษณะเป็นศาลแรงงานที่แท้จริง ตามความหมายในปัจจุบัน

ศาลแรงงานตามความหมายที่แท้จริงได้เริ่มต้นขึ้นในประเทศฝรั่งเศสสมัยพระเจ้านโปเลียน โดยจัดตั้งขึ้นในเมือง Lyon ตามกฎหมายลงวันที่ 18 มีนาคม ค.ศ. 1806 หลังจากที่ได้มีข้อพิพาทแรงงานของอุตสาหกรรมทอผ้าของ Lyon เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยคดีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของโรงงานและลูกจ้างคนงาน ประกอบด้วยนายจ้าง 5 คนและลูกจ้าง (หัวหน้าคนงาน) 4 คน เรียกว่า Conseil des prud homes ศาลแรงงานนี้ต่อมาได้กำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแทนแต่มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวข้องกับทุนทรัพย์ พิพาทจำนวนน้อย (60 ฟรังก์ ต่อมาขยายเป็น 100 ฟรังก์) ส่วนข้อพิพาทเรื่องอื่นนั้นให้มีอำนาจเพียงใกล้เคียงข้อพิพาทศาลแรงงานดังกล่าวต่อมาได้จัดตั้งขึ้นในเมืองอื่น ๆ

ประเทศเยอรมันได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นแห่งแรก เมื่อพระเจ้านโปเลียนได้รวบรวมดินแดนฝั่งตะวันตกของแม่น้ำไรน์เข้ากับฝรั่งเศสในปี ค.ศ. 1808 เรียกว่า สภาผู้ชำนาญการอุตสาหกรรม

เมื่อปี ค.ศ. 1926 ได้มีกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม ค.ศ. 1926 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 1927 มีหลักสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ

1. อำนาจหน้าที่ของศาลแรงงานให้คุ้มครอง ถึงลูกจ้างทั้งหมดไม่เฉพาะแต่ลูกจ้างอุตสาหกรรมและลูกจ้างพาณิชยกรรมเท่านั้นและพิจารณาข้อพิพาททั้งหมดไม่เฉพาะที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ตามสัญญาแรงงาน

2. ศาลแรงงานต้องจัดตั้งขึ้นให้มีเขตอำนาจคลุมทุกท้องที่ ที่ว่าราชอาณาจักร ไม่ใช่เขตอำนาจเฉพาะเมืองใหญ่ ๆ เช่นศาลอุตสาหกรรมที่มีอยู่แต่เดิม
3. การพิจารณาพิพากษาคดีทุกระดับต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง จำนวนเท่ากัน มิใช่มีเฉพาะศาลชั้นต้น
4. ต้องมีศาลแรงงานสูงของรัฐ เพื่อการพิจารณาพิพากษาเป็นบรรทัดฐานในแนวเดียวกัน

ภายหลังที่เยอรมันแพ้สงครามในปี ค.ศ. 1954 ศาลแรงงานก็ยังคงทำหน้าที่ต่อไปโดยเป็นองค์กรอิสระจากศาลยุติธรรมซึ่งใช้กฎหมายของสภาควบคุม (Kontrollratsgesetz) ฉบับที่ 21 ลงวันที่ 30 มีนาคม ค.ศ. 1946 แต่ให้ศาลแรงงานชั้นต้นและศาลอุทธรณ์คดีแรงงาน อยู่ภายใต้การบริหารและการควบคุมดูแลของกระทรวงแรงงาน โดยประธานหัวหน้าคณะผู้พิพากษาศาลแรงงานชั้นต้นไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้พิพากษาศาลยุติธรรมเช่นเดิม แต่ต้องแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งมีประสบการณ์และการศึกษาเหมาะสมที่มีความสามารถในการพิจารณาข้อพิพาทคดีแรงงานได้

ในปี ค.ศ. 1953 ประเทศเยอรมันมีกฎหมายแรงงาน ประกาศใช้แทนกฎหมายของสภาผู้ควบคุมมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ. 1953 กฎหมายศาลแรงงานนี้ยึดตามแนวของกฎหมายศาลแรงงานปี ค.ศ. 1926 เป็นส่วนใหญ่ แต่ได้แยกการบริหารและความสัมพันธ์กับศาลยุติธรรมเป็นอิสระจากกันตามแนวกฎหมายของกระทรวงแรงงาน โดยประธานกับหัวหน้าคณะผู้พิพากษาศาลแรงงานชั้นต้นไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้พิพากษาศาลยุติธรรมเช่นเดิม แต่ต้องแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งมีประสบการณ์และการศึกษาที่มีความสามารถในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานได้

ในปี ค.ศ. 1953 มีกฎหมายแรงงาน ซึ่งได้แยกการบริหารและความสัมพันธ์กับศาลยุติธรรมเป็นอิสระจากกันตามแนวกฎหมายของสภาผู้ควบคุมฉบับที่ 21 ฉะนั้น ศาลแรงงานตามกฎหมายปัจจุบันจึงเป็นศาลที่เป็นองค์กรอิสระ แต่การบริหารและการดูแลรับผิดชอบอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานของมลรัฐ ส่วนศาลแรงงานสูงนั้นอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานสวัสดิการสังคมของสหพันธ์รัฐ แต่การดำเนินต่าง ๆ นั้นกระทรวงแรงงานต้องปรึกษาหารือและได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงยุติธรรมด้วย

ศาลแรงงานในลักษณะเดียวกัน นอกจากประเทศเยอรมัน ฝรั่งเศส ก็ยังมีอาเจนตินาเบลเยียม โคลีเวีย บราซิล ชิลอน ชิลี สาธารณรัฐโอมิกัน เป็นต้น การพิจารณาข้อพิพาทเป็นอำนาจของอนุญาโตตุลาการ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือศาลยุติธรรม⁷²

⁷²ภาพร โกศลวัฒน์, เอกสารคำสอนประกอบเรื่อง “ศาลแรงงาน”, 2-4.

2.3.7 หลักการสำคัญในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

เนื่องจากคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไปเพราะสถานะของคู่กรณีที่มีข้อพิพาทมีความแตกต่างกัน เช่น สถานะทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษาส่วนมากนายจ้างจะเป็นฝ่ายที่ได้เปรียบกว่าลูกจ้าง ซึ่งแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไปโดยคู่กรณีมีสถานภาพเท่าเทียมกัน ฉะนั้นหลักการที่จะนำมาพิจารณาคดีก็ต้องทำให้ข้อพิพาทแรงงานนี้ต่างฝ่ายต่างได้รับความยุติธรรมต่อการพิจารณาคดีนั้น ๆ

2.3.7.1 หลักวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน⁷³

ตามหลักของแรงงานสัมพันธ์ที่แท้จริง ย่อมมีเจตนาเพื่อเสริมสร้างให้นายจ้าง และลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยมุ่งให้แต่ละฝ่ายต่างเคารพสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการประกอบธุรกิจ และรวมถึงวิธีการที่จะระงับปัญหาข้อขัดแย้งข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงอย่างรวดเร็ว โดยความเห็นชอบพร้อมกันทั้งสองฝ่าย อันจะทำให้เกิดความสงบและสันติสุข ในวงการอุตสาหกรรม ดังนั้นกระบวนการวิธีพิจารณาคดีก็ต้องสนองความต้องการของกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินคดีที่สะดวก รวดเร็ว และให้เป็นธรรม เหมาะสมกับการประนีประนอมข้อพิพาท โดยคู่กรณีมีโอกาสกลับไปทำงานร่วมกันมากที่สุด⁷⁴ ซึ่งประหยัดและเรียบง่าย ปราศจากแบบพิธีการตามกฎหมาย วิธีพิจารณาที่ยู่ยากซับซ้อน และการพิจารณาคดีแรงงานต้องคำนึงถึงสภาพการทำงาน ค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ทำงานในประเภทเดียวกันด้วย รวมทั้งฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป เพื่อกำหนดให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความ⁷⁵

โดยทั่วไปเมื่อเกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนมากจะเห็นได้ถึงความเป็นเสียเปรียบและได้เปรียบต่อกัน นายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบการ เอกสาร หลักฐาน พยาน ย่อมเป็นผู้ที่รู้ดี รวมทั้งนายจ้างเป็นผู้ที่มีความรู้ สถานะทางเศรษฐกิจ เหนือกว่าลูกจ้าง ถ้านำหลักพิจารณาคดีแรงงาน ด้วยระบบกล่าวหามาใช้คงไม่เหมาะสม เพราะวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ใช้หลักสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม โดยผู้พิพากษามีอำนาจสืบพยานได้โดยตรง และการพิจารณาคดีแรงงานต้องการทำให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไป

⁷³ จุฬาลักษณ์ แก้วสิริวงศ์, ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 11-14.

⁷⁴ เรื่องเดียวกัน, 10-11.

⁷⁵ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 96, ตอนที่ 76, (11 พฤษภาคม 2522), 2.

ทำงานร่วมกัน โดยมีความรู้สึกไม่ดีต่อกันเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ดังกล่าววิธีพิจารณาคดีแรงงานมีหลักการดังนี้

1. วิธีพิจารณาแบบไต่สวนในศาลแรงงาน ส่วนใหญ่จะใช้วิธีพิจารณาคดีแบบระบบไต่สวน เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความ โดยให้ผู้พิพากษาเป็นผู้ซักถามค้นหาข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งสะดวก รวดเร็วยิ่งกว่าการพิจารณาคดี และแม้จะได้รับอนุญาตให้มีทนายความคอยช่วยเหลือก็ตาม แต่ทนายความจะซักถามพยานได้ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน⁷⁶

2. หลักวินัยคดีมุ่งหวังที่จะให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่กรณีมากที่สุด ดังนั้นการตีความการบังคับใช้บทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงาน ก็ควรจะมุ่งถึงเจตนาที่แท้จริงของคู่กรณีมากกว่าที่กำหนดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือรูปแบบของสารบัญญัติ ดังนั้นหลักการพิจารณาคดีของศาลแรงงานควรคำนึงถึง⁷⁷ (1) หลักความสุจริตและยุดิธรรม (Good Faith) (2) หลักปกติประเพณีนิยม (Custom) (3) หลักยอมรับนับถือ (Acceptability) (4) หลักการประนีประนอม (Ability Produce Settlement Both Sides Can Live with)

1) หลักความสุจริตและยุดิธรรม (Good Faith) ผู้ที่จะใช้สิทธิทางศาลต้องใช้สิทธิโดยสุจริต มิใช่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นความสอดคล้องกับหลักการของความยุดิธรรม ตามข้อกำหนดความสัมพันธ์แห่งชีวิตที่ต้องยุดิธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายในสถานะแวดล้อมทางสังคม เช่น ความรู้สึกนึกคิดการซังน้ำหนัก ความเข้าใจ การเรียกร้องให้ประโยชน์ของส่วนรวม หรือประโยชน์ของกลุ่มชน ที่นำไปสู่ความสงบสุขที่ดีต่อกันเป็นต้น

2) หลักปกติประเพณีนิยม (Custom) โดยถือหลักปฏิบัติของกลุ่มสังคมที่ยึดถือปฏิบัติมานาน และเป็นที่ยอมรับในกลุ่มสังคมที่เกิดจากพื้นฐานความรู้สึกผิดชอบของสังคม โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง มีรูปแบบอย่างเป็นระเบียบแน่นอน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ประเพณีหรือจารีตประเพณีปฏิบัติ ประเพณีแต่ละกลุ่มสังคมย่อมมีความแตกต่างกัน ในแต่ละสังคมและปฏิบัติตามประเพณีที่ได้ยึดถือปฏิบัติมาจนเป็นปกติประเพณี

3) หลักยอมรับนับถือ (Acceptability) การที่สังคมกลุ่มหนึ่งตกลงและยอมรับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือระเบียบปฏิบัติ หรือให้ความไว้วางใจในกรอบที่กำหนดไว้ในด้านการปฏิบัติหรือด้านสังคม การปกครอง จะเห็นได้ชัดเจน เช่น การยอมรับปฏิบัติตามบทบัญญัติกฎหมาย

⁷⁶พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 96, ตอนที่ 76, (11 พฤษภาคม 2522), 2.

⁷⁷เรื่องเดียวกัน, 2

ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ออกโดยรัฐที่กำหนดความประพฤติของมนุษย์ ถ้าฝ่าฝืนจะได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษ

4) หลักการประนีประนอม (Ability Produce Settlement Both Sides Can Live With) หลักที่สละสิทธิบางประการเพื่อรักษาประโยชน์บางส่วนไว้ โดยมีคนกลางคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำใช้ความเป็นกลางคอยไกล่เกลี่ยเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย เพื่อสร้างความสันติต่อกัน

ดังนั้นทั้งสองหลักการคือ หลักการได้ส่วนเป็นหลักที่ผู้พิพากษาสามารถสืบสวนได้โดยสะดวกและสามารถเข้าถึงข้อมูลหลักฐาน และอีกหลักการหนึ่งคือ หลักวินิจัย มุ่งหวังให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความมากที่สุด ซึ่งสองหลักการนี้เหมาะที่จะนำมาวินิจฉัยคดีแรงงานเพราะมีเจตนาเพื่อเสริมสร้างให้นายจ้าง และลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยมุ่งให้แต่ละฝ่ายต่างเคารพสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการประกอบธุรกิจเพื่อเป็นการสร้างระบบแรงงานให้มีความทันสมัย เมื่อระบบแรงงานทันสมัยเท่าเทียมนานาประเทศก็จะทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศมีความเข้มแข็งและเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ส่งผลทำให้ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและมีความสุขได้

บทที่ 3

ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีพิจารณาคดีแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อนำมาปรับใช้กับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.1 คณะศาลแรงงานในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (Socialist Republic of Vietnam) หรือ ประเทศเวียดนามยัง
ไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานแต่คดีแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลจะได้รับการพิจารณา โดยคณะศาลแรงงาน
(Labor Court) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของศาลยุติธรรมมีรูปแบบการพิจารณาเช่นเดียวกับคดีแพ่งทั่วไป

ในปัจจุบันประเทศเวียดนามมีอัตราเติบโตทางด้านการเศรษฐกิจที่ขยายตัวมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิด
การจ้างงานเป็นจำนวนมาก การขยายตัวทางด้านการเศรษฐกิจ และการเปิดกว้างสู่สากลของประเทศ
เวียดนามนั้น ทำให้ปัญหาทางด้านสังคมเกิดขึ้นมากยิ่งขึ้นซึ่งได้แก่ปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เพิ่มขึ้น
ดังนั้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบกับประเทศ
เวียดนามเป็นสมาชิกในกลุ่มประเทศอาเซียน และเป็นสมาชิกขององค์การการค้าโลก (World Trade
Organization หรือ WTO) ประเทศเวียดนามจึงให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะ
การแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน โดยมีจัดตั้งองค์การแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ได้แก่ “คณะศาลแรงงาน”
เพื่อพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานเป็นการเฉพาะขึ้น

3.1.1 เหตุผลสำคัญในการจัดตั้งคณะศาลแรงงาน (Labor Court)

กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชนประเทศเวียดนาม (The organization of the people's courts)
ฉบับที่ 33/2002/QH10 วันที่ 2 เมษายน ค.ศ. 2002 มาตรา 18(2) ได้กำหนดโครงสร้างของศาล
ประชาชนสูงสุดประกอบด้วย (1) สภาผู้พิพากษาแห่งศาลประชาชนสูงสุด (2) ศาลอาญาทหารกลาง
(3) ศาลอาญา (4) ศาลแพ่ง (5) ศาลเศรษฐกิจ (6) ศาลแรงงาน (7) ศาลปกครอง (8) ศาลอุทธรณ์

(9) หน่วยงานช่วยเหลือ⁷⁸ โดยคณะศาลแรงงานที่ประจำอยู่ศาลประชาชนสูงสุด มีอำนาจในการตรวจสอบ (Supervise) และทบทวนคดี (Review case) ใด ๆ เกี่ยวกับแรงงาน⁷⁹ ที่คำพิพากษาหรือ

⁷⁸ Law on organization of the people's courts, *Ha Noi*, (2 March 2002), 1-5.

Article 18 paragraph 2

The organizational structure of the Supreme People's Court is composed of:

a) The Council of Judges of the Supreme People's Court;

b) The central military court, the criminal court, civil court, economic court, labor court, administrative court and appellate courts of the Supreme People Court; in case of necessity, the National Assembly Standing Committee shall decide to set up other specialized courts at the proposal of the chief judge of the Supreme People's Court;

c) The assisting apparatus.

⁷⁹ Civil Procedure Code (No.24/2004/Qh11 of June 15, 2004)

Article 31 . Labor disputes falling under the courts' jurisdiction

“ 1. Individual labor disputes between employees and employers, which cannot be conciliated by grassroots labor conciliation boards or labor conciliators of labor State management agencies of urban districts, rural districts, provincial capitals, provincial towns or which have not been settled within the time limit prescribed by law, except for the following disputes which must not necessarily be conciliated at the grassroots level:

a) Disputes over labor discipline in the form of dismissal or over cases of unilateral termination of labor contracts;

b) Disputes over damage compensation between employees and employers; over financial support upon termination of labor contracts;

c) Disputes between household servants and their employers;

d) Disputes over social insurance under the provisions of labor legislation;

e) Disputes over damage compensation between laborers and labor exporters.

2. The collective labor disputes between labor collectives and employers, which have been resolved by labor arbitration boards of provinces or centrally-run cities but the labor collectives or employers disagree with the decisions of the labor arbitration boards, including:

a) Disputes over rights and/or interests related to job, wages, income and other working conditions;

b) Disputes over the performance of collective labor accords;

c) Disputes over the rights to set up, join, or operation of, trade union.

3. Other labor disputes prescribed by law”.

คำสั่งที่ได้ทำขึ้นนั้น มีผลบังคับตามกฎหมาย แต่ถูกอุทธรณ์ตามขั้นตอนของกฎหมาย⁸⁰ และ มาตรา 27(1) กำหนดโครงสร้างของศาลประชาชนจังหวัด (People's Court of Provinces) และนคร (The Centrally-Run Cities) ประกอบด้วย (1) คณะกรรมการผู้พิพากษา (2) ศาลอาญา (3) ศาลแพ่ง (4) ศาลเศรษฐกิจ (5) คณะศาลแรงงาน (6) ศาลปกครอง ในกรณีพิเศษ สภานิติบัญญัติสามารถจัดตั้งศาลชำนาญพิเศษขึ้นได้ ตามคำแนะนำของอธิบดีผู้พิพากษาศาลประชาชนสูงสุด⁸¹ ซึ่งมาตรา 28⁸² ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของศาลประชาชนจังหวัด และศาลประชาชนนคร ในการดำเนินคดีดังนี้

1. พิจารณาคดีในฐานะศาลชั้นต้นตามกฎหมายวิธีพิจารณาความ
2. รับอุทธรณ์คำสั่งหรือคำพิพากษาของศาลล่างซึ่งยังมิได้มีผลบังคับตามกฎหมาย ที่ถูกโต้แย้งตามกฎหมายวิธีพิจารณาความ
3. ตรวจสอบและทบทวนคดีใด ๆ ที่คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลล่างที่ได้ทำขึ้นนั้น มีผลบังคับตามกฎหมายแต่ถูกอุทธรณ์โต้แย้งตามกฎหมายวิธีพิจารณาความ

⁸⁰ Law on Organization of the People's Courts (No.33/2002/Qh10 of April 2,2002)

Article 23 (2) "The Criminal Court, the Civil Court, the Economic Court, the Labor Court and the Administrative Court of the Supreme People's Court shall supervise and review cases with already effective judgments and/or decisions being protested against under the provisions of the procedural legislation".

⁸¹ **Article 27** (1) The organizational structure of the People's Court of a province or centrally-run city is composed of:

- a) The Committee of Judges;
- b) The Criminal Court, the Civil Court, the Economic Court, the Labor Court, the Administrative Court; in case of necessity, the National Assembly Standing Committee shall decide to set up other specialized courts at the proposal of the chief judge of the Supreme People's Court.
- c) The assisting apparatus".

⁸² **Article 28.** The People's Courts of the provinces and centrally-run cities shall have the competence:

1. To conduct first-instance trials of cases according to the provisions of the procedural law.
2. To conduct appellate trials of cases where the first-instance judgments and/or rulings of lower courts have not yet taken legal effect but have been appealed and/or protested against according to the provisions of the procedural law;
3. To supervise, review cases where judgments and/or rulings of lower courts have already taken legal effect but been protested against according to the provisions of the procedural law".
4. To settle other matters as provided for by law.

4. ระวังข้อพิพาทอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติกฎหมาย มาตรา 30 (2)⁸³ ได้บัญญัติให้ศาลแรงงาน (Labor Court) มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) พิจารณาคดีในฐานะศาลชั้นต้นตามกฎหมายวิธีพิจารณาความ
- 2) รับอุทธรณ์คำสั่งหรือคำพิพากษาของศาลล่างซึ่งยังมิได้มีผลบังคับตามกฎหมาย ที่ถูกโต้แย้งตามกฎหมายวิธีพิจารณาความ

จากนั้นมาตรา 30 (4)⁸⁴ ได้กำหนดให้ศาลแรงงาน (Labor Court) ศาลประชาชน จังหวัดและนคร มีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

- 1) การพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจในฐานะศาลชั้นต้นตามกฎหมายวิธีพิจารณาความ
- 2) การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งหรือคำพิพากษาของศาลล่างในคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งคำสั่งหรือคำพิพากษานั้นยังมิได้มีผลบังคับตามกฎหมาย แต่ถูกโต้แย้งตามกฎหมายวิธีพิจารณาความ

- 3) ระวังข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงานตามบทบัญญัติของกฎหมาย

จากการศึกษาเห็นว่าเหตุผลในการจัดตั้งศาลแรงงานของประเทศเวียดนามนั้นเพื่อแก้ไขข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงาน ศาลแรงงานประเทศเวียดนามเป็นศาลแรงงาน (Labor Court) ขึ้นตรงกับศาลประชาชนสูงสุด มีอำนาจในการพิจารณาเป็นศาลชั้นต้นและอุทธรณ์คดีแรงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศเวียดนามให้ความสำคัญกับปัญหาการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้คู่กรณี

⁸³ *Article 30 (2)* “ 2. The Criminal Courts, the Civil Courts and the Administrative Courts of the provincial/municipal People’s Courts shall have the following tasks and powers:

- a) To conduct first-instance trials of cases according to the provisions of the procedural law;
- b) To conduct appellate trials of cases where the judgments and/or decisions of lower courts have already taken legal effect but been appealed and/or protested against according to the provisions of the procedural law”.

⁸⁴ *Article 30 (4)* The Labor Courts of the provincial/municipal People’s Courts shall have the following tasks and powers:

- a) To conduct first-instance trials of labor cases according to the provisions of the procedural law.
- b) To conduct appellate trials of labor cases where the judgments and/or decisions of lower courts have not yet taken legal effect but have been appealed and or protested against according to the provisions of procedural law.
- c) To settle labor strikes according to law provisions”.

ที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงาน สามารถเข้าถึงความยุติธรรม โดยหลักการพิจารณาคดี⁸⁵ เปิดเผย เป็นรูปธรรม และรวดเร็ว และสอดคล้องกับกฎหมาย

3.1.2 ความเป็นมาในการจัดตั้งศาลแรงงาน

ภายหลังที่ประเทศเวียดนามได้ประกาศอิสรภาพ (Declaration of Independence) ในปี ค.ศ. 1945 คณะรัฐบาลได้มีการจัดตั้งระบบการยุติธรรมทางแพ่ง เคียงคู่กับระบบยุติธรรมทางทหาร⁸⁶ เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1946 โครงสร้างระบบศาลประกอบด้วย 3 ชั้น⁸⁷ คือ ศาลเมือง (District Court) ศาลจังหวัด (Provincial Court) และศาลประชาชนสูงสุด (Supreme People Court) ภายใต้รัฐธรรมนูญเวียดนามปี ค.ศ. 1946 โดยสภาแห่งชาติมีอำนาจในการจัดตั้งศาลประชาชนขึ้น ซึ่งระบบศาลยังคงอยู่ในความรับผิดชอบของสภาแห่งชาติถึงทุกวันนี้ รัฐธรรมนูญของประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 1992 ซึ่ง

⁸⁵ *Article 158* (3) (4) Labor disputes are settled on the following principles:

3. Openness, objectivity, timeliness, expeditiousness and in conformity with law; and
4. With the participation of the representative of the trade union and of the employer in the process of settling the dispute ”.

⁸⁶ Nicholson, supra note 24, ch. 3.; Dang Quang Phuong. Vai net ve qua trinh thanh va phat trin cua Toa an Nhan dan (Some sketches of the Establishment and Development of the people Court), in TONG THUAT KET QUA NGHIEN CUU DE TAI CHINH (FINAL ABSTRACT ABOUT PRINCIPAL RESEARCCH) (unpublished work on file with author). Refer to THE VIETNAMESE JUDICIARY : THE POLITICS OF APPOINTMENT AND PROMOTION.

⁸⁷ For the short discussion about the development of the Vietnam court system see Nicholson, supra note 9, and Quinn, supra note 25, at 432-68. see also, supra note 24. Refer to THE VIETNAMESE JUDICIARY : THE POLITICS OF APPOINTMENT AND PROMOTION

ได้รับการปรับปรุงและเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขกฎหมายที่ 51/2001/ QH 10 ลงวันที่ 25 ธันวาคม ค.ศ. 2001 สภานิติบัญญัติแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยองค์การศาลประชาชน ปี ค.ศ. 2002 หมวดที่ 10 มาตรา 2 ได้บัญญัติระบบศาลประชาชนของประเทศเวียดนามประกอบด้วย⁸⁸

1. ศาลประชาชนสูงสุด (Supreme People's Court)
2. ศาลประชาชนจังหวัด (People's Court of Provinces) และนคร (Centrally – run cities)
3. ศาลประชาชนเมือง (People's Court of Cities) ขึ้นโดยตรงกับอำนาจชั้นศูนย์กลาง ศาลประชาชนเมือง (People's Court of Districts) เขต (Prefectures) เมือง (Town or Cities) ขึ้นโดยตรงกับอำนาจของจังหวัด

4. ศาลทหาร เช่น ศาลทหารกลาง ศาลทหารท้องถิ่น และศาลทหารเขต

5. ศาลยุติธรรมอื่น ๆ ที่มีเงื่อนไขตามกฎหมาย

ในกรณีพิเศษ สภาแห่งชาติอาจจะจัดตั้งศาลพิเศษขึ้นได้ ประเทศเวียดนามเป็นประเทศที่ปกครองด้วยระบอบรวมศูนย์ มีการกระจายอำนาจ ส่วนท้องถิ่นขึ้น ภายใต้การชี้นำของศูนย์กลาง ในกระบวนการยุติธรรมศาล มาตรา 17 กำหนดให้⁸⁹ ศาลประชาชนสูงสุด มีหน้าที่

⁸⁸ **Article 2.** There are in the Socialist Republic of Vietnam the following courts:

1. The Supreme People's Court;
2. The People's Courts of the provinces and centrally-run cities;
3. The People's Courts of the rural districts, urban districts, provincial capitals and provincial cities;
4. The military courts.
5. Other courts prescribed by law.

In special circumstances, the National Assembly may decide to set up the special tribunals”.

⁸⁹ **Article 17**

1. The Supreme People's Court shall organizationally manage the local People's Courts in close coordination with the local People's Councils.
2. The Supreme People's Court shall organizationally manage the military courts in close coordination with the Ministry of Defense.
3. The Regulation on coordination between the Supreme People's Court and the local People's Councils, between the Supreme People's Court and the Ministry of Defense in organizationally managing the local People's Courts as well as the military courts shall be prescribed by the National Assembly Standing Committee”.

1. ต้องจัดระเบียบองค์การศาลประชาชนท้องถิ่นภายใต้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับสภาประชาชนท้องถิ่น

2. ต้องจัดระเบียบองค์การศาลทหารภายใต้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับกระทรวงกลาโหมเวียดนาม

3. วางกฎเกณฑ์และประสานงานระหว่างศาลประชาชนสูงสุดกับสภาประชาชนท้องถิ่น หรือระหว่างศาลประชาชนสูงสุดกับกระทรวงกลาโหมประเทศเวียดนามในการจัดระเบียบองค์การศาลประชาชนท้องถิ่นหรือศาลทหารให้อยู่ภายใต้ข้อกำหนดของคณะกรรมการสมัชชาแห่งชาติประจำการ

ศาลแรงงาน (Labor Court) ได้จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญของประเทศเวียดนาม ปี ค.ศ. 1992 ภายใต้มติ เลขที่ 51/ 2001/ QH 10 เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม ค.ศ. 2001 สมัยประชุมครั้งที่ 11 สมัชชาแห่งชาติ ลำดับที่ 5 โดยคณะศาลแรงงาน (Labor Court) ประกอบในศาลประชาชนสูงสุด มาตรา 18 (2)⁹⁰ และคณะศาลแรงงานมีอยู่ในศาลประชาชนจังหวัดและนคร มาตรา 27 (1)⁹¹

สรุปได้ว่าประเทศเวียดนามไม่มีศาลแรงงานเป็นการเฉพาะ มีเพียงคณะศาลแรงงาน (Labor Court) ที่ประกอบในศาลประชาชนสูงสุดและศาลประชาชนจังหวัดและนคร คณะศาลแรงงาน (Labor Court) จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าศาลประชาชนฉบับที่ 33/2002/QH10 เมื่อวันที่ 2 เมษายน ค.ศ. 2002 ประกอบกับประเทศเวียดนามไม่มีกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ทำให้การดำเนินคดีแรงงานในปัจจุบันใช้ประมวลกฎหมายพิจารณาความแพ่งบังคับใช้กับคดีแรงงานเสมือนคดีแพ่งทั่วไป การพิจารณาคดีแรงงานถือตามหลักเปิดเผย เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับหลักกฎหมาย

3.1.3 หลักการพิจารณาคดีแรงงาน

หลักการพื้นฐานในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน มีดังนี้

กฎหมายประเทศเวียดนามยังไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักการพิจารณาคดีแรงงานไว้ โดยเฉพาะ และประเทศเวียดนามไม่มีกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีการพิจารณาคดีแรงงาน ถึงแม้ว่าปัจจุบันประเทศเวียดนามได้มีการจัดตั้งคณะศาลแรงงานขึ้น แต่ยังใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่งมาบังคับใช้กับคดีแรงงาน ซึ่งการระงับข้อพิพาทแรงงาน ทางฝ่ายบริหารของประเทศเวียดนามมีลักษณะคล้ายกับการระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศไทย และประเทศลาว เป็นต้น เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือองค์กรตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและ

⁹⁰ The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam Preamble, *Ha Noi*, (23 June 1994), 157.

⁹¹ Ibid., 157.

ฝ่ายลูกจ้าง จะทำการระงับข้อพิพาทขั้นพื้นฐาน (การระงับข้อพิพาททางฝ่ายบริหาร) โดยหากคู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้ คู่กรณีสามารถฟ้องร้องต่อศาล โดยคณะศาลแรงงานจะทำหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษา ตามหลักพิจารณาคดีที่กฎหมายกำหนดไว้ดังต่อไปนี้⁹²

1. เจรจาและสร้างข้อตกลงโดยตรงระหว่างทั้งสองฝ่ายภายใต้ข้อพิพาทที่เกิดขึ้น
2. ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการใช้อินญาโตตุลาการ ซึ่งอยู่ภายใต้สิทธิและผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ทางสังคมและยึดหลักกฎหมาย
3. พิจารณาโดยเปิดเผย เป็นรูปธรรม และรวดเร็ว อย่างสอดคล้องกับหลักกฎหมาย และ
4. อาศัยความร่วมมือของทั้งตัวแทนลูกจ้างและตัวแทนนายจ้างในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

เนื่องจากกฎหมายไม่มีการกำหนดหลักการพิจารณาคดีแรงงาน ไว้เป็นเฉพาะ แต่ประมวลกฎหมายแรงงานได้กำหนดเกี่ยวกับหลักการพิจารณาในมาตรา 157 ข้อ (3)(4) ซึ่งสามารถตีความได้ว่า การพิจารณาคดีแรงงานของประเทศเวียดนาม มีหลักการพิจารณาคดีแรงงานโดยเปิดเผย เป็นรูปธรรม รวดเร็ว และสอดคล้องกับกฎหมาย

⁹² The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam Preamble, *Ha Noi*, (23 June 1994), 157.

Article 158 “Labor disputes are settled on the following principles:

1. Direct negotiation and arrangement between the two parties to the dispute, at the place where the dispute arises;
2. Reconciliation and arbitration based on respect for the rights and interests of both parties, respect for the common interests of society and observance of law;
3. Openness, objectivity, timeliness, expeditiousness and in conformity with law; and
4. With the participation of the representative of the trade union and of the employer in the process of settling the dispute.”.

3.1.4 ประเภทคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงาน

กฎหมายประมวลวิธีพิจารณาความพิพาท มาตรา 31 ของประเทศไทยได้บัญญัติประเภทคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน⁹³ ดังนี้

1. ข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยกันได้โดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานระดับสามัญหรือเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานขององค์การตัวแทนฝ่ายบริหารแรงงานชั้นเมือง (Labor State Management Agencies of Urban Districts) ชั้นเมือง (Rural Districts) ชั้นเทศบาลจังหวัด (Provincial Capitals) ชั้นเทศบาลเมือง (Provincial Towns) หรือเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ไม่สามารถตกลงกันได้จนครบกำหนดระยะเวลาตาม

⁹³Civil procedure code, *Ha Noi*, (15 June 2004), 157.

Article 31. Labor disputes falling under the courts' jurisdiction

1. Individual labor disputes between employees and employers, which cannot be conciliated by grassroots labor conciliation boards or labor conciliators of labor State management agencies of urban districts, rural districts, provincial capitals, provincial towns or which have not been settled within the time limit prescribed by law, except for the following disputes which must not necessarily be conciliated at the grassroots level:

- a) Disputes over labor discipline in the form of dismissal or over cases of unilateral termination of labor contracts;
- b) Disputes over damage compensation between employees and employers; over financial support upon termination of labor contracts;
- c) Disputes between household servants and their employers;
- d) Disputes over social insurance under the provisions of labor legislation;
- e) Disputes over damage compensation between laborers and labor exporters.

2. The collective labor disputes between labor collectives and employers, which have been resolved by labor arbitration boards of provinces or centrally-run cities but the labor collectives or employers disagree with the decisions of the labor arbitration boards, including:

- a) Disputes over rights and/or interests related to job, wages, income and other working conditions;
- b) Disputes over the performance of collective labor accords;
- c) Disputes over the rights to set up, join, or operation of, trade union.

3. Other labor disputes prescribed by law.

กฎหมาย ข้อพิพาทที่กฎหมายมิได้กำหนดให้ต้องมีกระบวนการไกล่เกลี่ยโดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทแรงงานระดับสามัญ

- 1) ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการเลิกจ้าง ปลดออกหรือมีผลให้เกิดการบอกเลิกสัญญาฝ่ายเดียว
 - 2) ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับเรียกร้องค่าเสียหายระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือการจ่ายค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน
 - 3) ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างที่เป็นคนรับใช้ในครัวเรือนกับนายจ้าง
 - 4) ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิในเรื่องประกันสังคมตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้
 - 5) ข้อพิพาทเกี่ยวกับการเรียกร้องค่าเสียหายของผู้ใช้แรงงานกับนายหน้าจัดหาแรงงานในต่างประเทศ
2. ข้อพิพาทแรงงานระหว่างกลุ่มลูกจ้าง และนายจ้างที่ได้รับการตัดสินโดยอนุญาโตตุลาการแรงงานจังหวัด หรือนคร แต่กลุ่มลูกจ้างหรือนายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำตัดสินของอนุญาโตตุลาการ โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้
- 1) ข้อพิพาทเหนือสิทธิ และ/หรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ค่าจ้าง รายได้ หรือเงื่อนไขในการทำงานอื่น ๆ
 - 2) ข้อพิพาทเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มลูกจ้าง
 - 3) ข้อพิพาทเกี่ยวกับการจัดตั้ง เข้าร่วม หรือปฏิบัติหน้าที่ของสหภาพแรงงาน
3. ข้อพิพาทแรงงานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

3.1.5 องค์คณะผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาคดีแรงงาน

การพิพากษาหรือการตัดสินคดีในคณะศาลแรงงานในประเทศเวียดนามเป็นองค์คณะและใช้หลักเสียงข้างมาก⁹⁴ โดยองค์คณะผู้พิพากษาในคดีแรงงานประกอบด้วยผู้พิพากษา (ซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการ) ลูกขุน (Jurors) หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก การแต่งตั้งหรือการถอดถอน

⁹⁴Law on organization of the people's courts, 1-5.

Article 6. The courts adjudicate collectively and make decisions by majority. The composition of the Trial Council of each adjudicating level shall be provided by the procedural law and CIVIL PROCEDURE CODEHa Noi, day 15 month 06 year 2004 .

Article 14. Collective trial by courts

A court shall conduct the collective trial of civil cases and make decisions by majority.

ผู้พิพากษาและลูกขุน ตลอดจนสิทธิและหน้าที่ของผู้พิพากษาและลูกขุน ถูกกำหนดโดย คณะกรรมการประจำสภาแห่งชาติ (The National Assembly Standing Committee) และจำนวนของผู้พิพากษาศาลประชาชนสูงสุด และจำนวนของผู้พิพากษาลงถึงลูกขุนของศาลประชาชนท้องถิ่น ถูกกำหนดโดยคณะกรรมการประจำสภาแห่งชาติ (The National Assembly Standing Committee) ตามคำแนะนำของหัวหน้าผู้พิพากษาศาลประชาชนสูงสุด⁹⁵

3.1.5.1 ผู้พิพากษา⁹⁶ (judges)

คุณสมบัติของผู้พิพากษาของประเทศเวียดนามประกอบด้วย

1. มีสัญชาติเวียดนาม
2. เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อมาตุภูมิและรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตลอดจนมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และคุณลักษณะที่เหมาะสม มุ่งมั่นที่จะรักษาไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย
3. ปฏิญญาวิธีทางด้านกฎหมายและผ่านการฝึกอบรมด้านการวินิจฉัยบรรทัดดีผ่านการปฏิบัติงานในกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

⁹⁵ Law on organization of the people's courts, 1-5.

Article 6 (1) The number of judges of the Supreme People's Court, the numbers of judges and people's jurors of the local People's Courts shall be decided by the National Assembly Standing Committee at the proposal of the chief judge of the Supreme People's Court.

⁹⁶ ผู้พิพากษา (Judge) ประกอบด้วย:

- (1) หัวหน้าผู้พิพากษาศาลประชาชนสูงสุดจะได้รับการแต่งตั้งหรือถอดถอนโดยสมัชชาแห่งชาติตามคำขอของประธานประเทศวาระการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประชาชนสูงสุดเท่ากับระยะเวลาของสมัชชาแห่งชาติ
- (2) รองหัวหน้าผู้พิพากษา ตลอดจนผู้พิพากษาศาลประชาชนสูงสุด หัวหน้าผู้พิพากษา รองหัวหน้าผู้พิพากษา และผู้พิพากษาศาลทหารกลางต้องได้รับการแต่งตั้ง ถอดถอน หรือปลดออกโดยประธานประเทศ
- (3) ผู้พิพากษาของศาลประชาชนท้องถิ่น ผู้พิพากษาของศาลทหารของทหารภูมิภาคหรือที่มีสถานะเทียบเท่า ต้องได้รับการแต่งตั้ง ถอดถอน หรือปลดออกโดยผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประชาชนสูงสุดตามคำขอของสภาคัดเลือกผู้พิพากษา (the Judge Selection Council)
- (4) หัวหน้าผู้พิพากษาและรองหัวหน้าผู้พิพากษาของศาลประชาชนท้องถิ่นต้องได้รับการแต่งตั้ง ถอดถอน หรือปลดออกโดยหัวหน้าผู้พิพากษาศาลประชาชนสูงสุดซึ่งทำข้อตกลงร่วมกันกับสมาชิกถาวรของสภาประชาชนท้องถิ่นอธิบดีผู้พิพากษา (the permanent members of the local People's Councils)
- (5) รองหัวหน้าศาลประชาชนสูงสุด ผู้พิพากษาของศาลประชาชนสูงสุด หัวหน้าผู้พิพากษาและรองหัวหน้าศาลตลอดจนผู้พิพากษาของศาลประชาชนท้องถิ่นและศาลทหาร มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี

4. มีความสามารถในการวินิจฉัยบรรทัดคดี

5. มีสุขภาพร่างกายที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุป่าหมายที่กำหนด ผู้ที่มีคุณสมบัติเหล่านี้อาจได้รับเลือกและแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษา

3.1.5.2 ลูกขุน (jurors)⁹⁷

คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นลูกขุนของประเทศเวียดนามประกอบด้วย

1. มีสัญชาติเวียดนามและเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อมาตุภูมิและรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

2. มีคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และคุณลักษณะที่เหมาะสม มุ่งมั่นที่จะรักษาไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย

3. มีความรู้ในด้านกฎหมาย มีจิตวิญญาณที่จะปกป้องกฎหมาย

4. มีสุขภาพร่างกายที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุป่าหมายที่กำหนด

ผู้พิพากษาและลูกขุนมีหน้าที่ในการพิจารณา พิพากษาคดีภายใต้กรอบแห่งกฎหมาย และต้องรักษาความลับในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ หากผู้พิพากษาหรือลูกขุนที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ จะถูกลงโทษทางวินัยหรือลงโทษทางอาญา โดยพิจารณาจากลักษณะและความร้ายแรงของการกระทำผิด

⁹⁷ ลูกขุน (Juror) หมายถึง ลูกขุนของศาลประชาชนท้องถิ่น ได้รับแต่งตั้งโดยคณะกรรมการสภาประชาชน (The People's Councils) ภายใต้การรับรองของคณะกรรมการองค์การแนวหน้า (The Father Front Committees) และถูกถอดถอนหรือปลดออกโดยสภาประชาชนตามคำขอของอธิบดีศาลประชาชนซึ่งได้ทำข้อตกลงร่วมกันกับ คณะกรรมการองค์การแนวหน้า (The Father Front Committees)

(1) ลูกขุนของศาลประชาชนท้องถิ่นมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากันกับคณะกรรมการสภาประชาชน

(2) ลูกขุนจะได้รับการดูแลช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่โดยผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ตลอดจนได้รับรูปแบบและเบี่ยงเบนในการปฏิบัติหน้าที่ (มาตรา 43 วรรค 2)

3.1.6 การระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนฟ้องคดีต่อศาล

ข้อพิพาทแรงงานหมายถึง ข้อขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและผลประโยชน์ตามสัญญาจ้าง เงินค่าจ้าง ตลอดจนข้อขัดแย้งอื่น ๆ ตามสภาพการจ้าง การจัดให้มีสัญญาจ้างแรงงาน ข้อตกลงร่วมกัน รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการฝึกงาน⁹⁸

ข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทระหว่างสองฝ่ายประกอบด้วยลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน และนายจ้างและสมาคมนายจ้าง

3.1.7 องค์การที่มีหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน⁹⁹

ประเทศเวียดนามให้ความสำคัญในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน โดยเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น การแก้ไขข้อพิพาทให้เริ่มจากขั้นรากฐาน (Root Grass) โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1.7.1 คณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานประจำเขต

3.1.7.2 สภาอนุญาโตตุลาการ ระดับจังหวัด

3.1.7.3 ศาลประชาชน

กฎหมายแรงงานประเทศเวียดนามกำหนดการระงับข้อพิพาทแรงงาน มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับการระงับข้อพิพาทแรงงานของหลายประเทศคือ การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยฝ่ายบริหาร (การระงับข้อพิพาทก่อนนำคดีเข้าฟ้องศาล) และการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานโดยฝ่ายตุลาการ (ศาล)

⁹⁸The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam Preamble, 157.

Article 157. “1. A labor dispute is a dispute involving rights and interests related to employment, salaries, incomes and other labor conditions, the implementation of the labor contract, collective accord and questions arising during the process of apprenticeship.

2. Labor disputes include both individual disputes between the employee and the employer as well as collective disputes arising between the labor collective and the employer”

⁹⁹ Ibid., 157.

Article 168. The agencies and organizations having the competence to settle collective labor disputes comprise:

1. The local Labor Reconciliation Council or the Labor Reconciliator of the district-level labor office where no local Labor Reconciliation Council exists;
2. The provincial-level Labor Arbitration Council.
3. The People's Court.

1. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานประจำเขต

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 163 กำหนดว่า การระงับข้อพิพาทแรงงานคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจัดตั้งขึ้นสำหรับภาคธุรกิจที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งการระงับข้อพิพาทของประเทศเวียดนามอยู่ในระดับเขต จัดขึ้นเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งในการประกอบกิจการที่มีลูกจ้างไม่มาก คณะกรรมการระงับข้อพิพาทประกอบไปด้วย ตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน แต่ไม่ได้ระบุจำนวนของคณะกรรมการไว้โดยที่จำนวนของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยทั้งหมดจะถูกกำหนดโดยข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งนั่นหมายถึง คณะกรรมการที่จะเข้ามาระงับข้อพิพาทแรงงานขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างคู่กรณีโดยไม่จำกัดจำนวนในจำนวนเท่า ๆ กัน¹⁰⁰

เมื่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้รับข้อเรียกร้องแล้ว คณะกรรมการจัดการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีภายใน 7 วัน ซึ่งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยประกอบไปด้วยฝ่ายนายจ้างหรือตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง หรือตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง

คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีหน้าที่ เสนอแผนการไกล่เกลี่ยให้แก่ทั้งสองฝ่ายเพื่อพิจารณา หากทั้งสองฝ่ายเห็นชอบ ให้มีการทำข้อตกลงระหว่างกันในเรื่องการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนประธานและเลขานุการคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทร่วมกันลงลายมือชื่อ ซึ่งข้อตกลงนั้นจะผูกพันคู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้จัดทำขึ้น

หากไม่สามารถตกลงกันได้ ให้คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานส่วนท้องถิ่นจัดทำรายงาน ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เสนอต่อคณะกรรมการ ตลอดจนลายมือชื่อของทั้งสองฝ่าย ประธานและเลขานุการคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และต้องจัดส่งสำเนารายงานนี้ให้แก่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายภายในระยะเวลา 3 วัน นับตั้งแต่วันที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่ง

¹⁰⁰The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam Preamble, 157.

Article 163 (1) “ The local Labor Reconciliation Council, set up for a business with 10 or more employees, shall be composed of an equal number of representatives of the employees and of the employer. The number of members of the Council shall be decided by mutual agreement.”

คู่กรณีแต่ละฝ่ายมีสิทธิร้องขอให้ศาลประชาชนเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดในกรณีนี้ต้องมีการส่งสำนวนการไต่ถามและรายงานข้อพิพาทที่ไม่สามารถตกลงกันได้ประกอบการพิจารณาด้วย¹⁰¹

2. การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ

สภาอนุญาโตตุลาการแรงงานในการระงับข้อพิพาทจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกที่ประจำการ และสมาชิกที่ไม่ประจำการซึ่งเป็นตัวแทน สหภาพแรงงานนายจ้าง หน่วยงานผู้จัดการและนักสังคมสงเคราะห์ที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่น

¹⁰¹ The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam Preamble, 157.

Article 164. “The procedure for settlement of an individual labor dispute is prescribed as follows:

1. The local Labor Reconciliation Council shall meet within seven days after receiving the request for reconciliation. This meeting must be attended by the two disputing parties or their mandated representatives.

2. The local Labor Reconciliation Council shall propose a reconciliation plan for the parties to consider. If the two parties accept this plan, an agreement on reconciliation shall be drafted and signed by the two disputing parties, along with the President and the Secretary of the local Labor Reconciliation Council. The two parties are obliged to fulfill the agreements written in the record of reconciliation; and

3. If reconciliation fails, the local Labor Reconciliation Council shall draft a report on the failure which describes the positions of the two disputing parties and the Council, and which shall bear the signatures of the two parties, the President and the Secretary of the Council. Copies of this report shall be sent to the two parties not later than three days after the failure of the reconciliation. Each party to the dispute has the right to ask the district People's Court to settle the dispute. The dossier for the reconciliation shall be sent to the People's Court along with the report on the unsuccessful reconciliation.”

สภาอนุญาโตตุลาการแรงงานในระดับจังหวัด ประกอบด้วยจำนวนสมาชิกเป็นเลขคี่โดยมีจำนวนสมาชิกสูงสุดเก้าคน และมีตัวแทนของสำนักงานแรงงานจังหวัดร่วมอยู่ สภาอนุญาโตตุลาการมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 3 ปี¹⁰²

สภาอนุญาโตตุลาการแรงงานจะเริ่มไต่ถามข้อพิพาทและดำเนินการยุติข้อพิพาทแรงงานภายใน 10 วันนับจากได้รับคำร้องขอตัวแทน ที่ชอบด้วยกฎหมายของทั้งสองฝ่ายในข้อพิพาท จะต้องเข้าร่วมในที่ประชุมเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานรวม เมื่อมีความจำเป็น สภาอนุญาโตตุลาการแรงงานอาจเชิญตัวแทนระดับสูงของสภาแรงงาน และตัวแทนของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม

สภาอนุญาโตตุลาการแรงงานจะนำเสนอแผนงานระงับข้อพิพาทสำหรับทั้งสองฝ่ายเพื่อพิจารณาหากคู่กรณีพิพาทเห็นชอบข้อตกลงจะต้องรายงาน ได้รับการร่างและลงนามโดยคู่พิพาททั้งสองฝ่ายพร้อมด้วยประธานและเลขานุการสภา คู่กรณีพิพาททั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงประนีประนอม

¹⁰²The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam Preamble, 157.

Article 164 (2) “The Labor Arbitration Council at the provincial level is composed of full-time or part-time members who are representatives of the labor office, trade union, employers, lawyers, managers and prestigious social workers in the locality. The Labor Arbitration Council at the provincial level comprises an uneven number of members, with a maximum of nine members, over which a representative of the provincial Labor Office presides. The term of the Labor Arbitration Council shall be three years.

The Labor Arbitration Council shall act by majority vote and secret ballots.

The Labor Office at the provincial level shall provide the necessary conditions for the labor arbitration”

เมื่อการประนีประนอมยอมความ โดยไม่สามารถตกลงกันได้ อนุญาโตตุลาการต้องแจ้งให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายรับทราบและถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยังประสงค์ที่จะดำเนินการไกล่เกลี่ยอนุญาโตตุลาการแรงงานในระดับจังหวัดเพื่อดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานขึ้นไป¹⁰³ ก็ได้

หากกลุ่มแรงงานไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของสภาอนุญาโตตุลาการแรงงาน กลุ่มแรงงานอาจให้คณะกรรมการประชาชนดำเนินการยุติข้อพิพาทแรงงานหรืออาจดำเนินการประท้วงหยุดงาน และถ้าหากนายจ้างไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของสภาอนุญาโตตุลาการแรงงาน นายจ้างอาจร้องขอให้ศาลประชาชนทบทวนคำตัดสิน คำร้องขอของนายจ้างเพื่อพิจารณาคำตัดสินของสภาอนุญาโตตุลาการแรงงาน จะต้องขัดขวางสิทธินัดหยุดงานของกลุ่มแรงงาน¹⁰⁴

การคุ้มครองแรงงานและการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานของประเทศเวียดนามก่อนขึ้นศาล ถือเป็นการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานทางด้านการบริหารโดยมีประมวลกฎหมายบังคับซึ่งหากการแก้ไขของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

¹⁰³The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam Preamble, 157.

Article 171.

1. The Labor Arbitration Council shall commence the reconciliation and settle the collective labor dispute within 10 days after receiving the request.

The lawful representatives of the two parties to the dispute must be present at the meeting to settle the collective labor dispute. When necessary, the Labor Arbitration council may invite higher levels of the local Trade Union and the representative of the concerned State agency to attend the meeting.

2. The Labor Arbitration Council shall present a reconciliation plan for the two parties to consider. If the parties agree, a report on the agreement shall be drafted with the signatures of the disputing parties, along with that of the President of the Arbitration Council. The two parties are obliged to comply with the provisions of the reconciliation agreement.

3. If the reconciliation fails, the Labor Arbitration Council shall settle the dispute and immediately inform the two disputing parties of its decision. If neither party to the dispute objects, the decision shall automatically take effect.”

¹⁰⁴Ibid, 157.

Article 172 .

1. If the labor collective does not agree with the decision of the Labor Arbitration Council, it may request the People's Committee to settle the dispute or may stage a work strike.

2. If the employer does not agree with the decision of the Labor Arbitration Council, he/she may request the People's Court to reconsider the decision. The request of the employer for the reconsideration of the Labor Arbitration Council's decision shall not preempt the right to strike by the labor collective.”

ประจำเขตตกลงกันได้ ก็มีผลบังคับทางกฎหมายต่อคู่กรณี แต่หากไม่สามารถตกลงกันได้คู่กรณีสามารถฟ้องร้องมาที่ศาลแรงงาน หรือจะเสนอขออนุญาตตุลาการแรงงานจังหวัด เพื่อพิจารณาได้ซึ่งขึ้นอยู่กับความสมัครใจของคู่กรณี

3.1.7 กระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน

3.1.7.1 การฟ้องคดี

สิทธิในการเรียกร้องต่อศาลเพื่อปกป้องสิทธิและส่วนได้เสียตามกฎหมาย บุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ตามกฎหมายนี้มีสิทธิที่จะฟ้องร้องคดีต่อศาล ตลอดจนร้องขอต่อศาลให้ชี้ขาดข้อพิพาทในคดีแพ่ง หรือร้องขอให้ศาลปกป้องสิทธิตามกฎหมายและส่วนได้เสียของตนเองหรือของผู้อื่น¹⁰⁵

3.1.7.2 สิทธิของคู่ความในการนำคดีขึ้นสู่ศาล¹⁰⁶

คู่ความมีสิทธิที่จะดำเนินการฟ้องร้องคดีได้ด้วยตนเองหรือร้องขอต่อศาลให้ชี้ขาดคดี ไม่มีข้อพิพาท ศาลจะมีอำนาจในการพิจารณาชี้ขาดเมื่อได้รับคำฟ้องหรือคำร้องที่เป็นลายลักษณ์อักษร ศาลมีหน้าที่รับคำฟ้องหรือคำร้องขอและมีอำนาจพิจารณาพิพากษาไม่เกินคำขอของคู่ความ

ในระหว่างการพิจารณาคดี คู่ความมีสิทธิที่จะถอนฟ้องหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำฟ้อง หรือมีข้อตกลงพิเศษใด ๆ กับคู่ความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ แต่ข้อตกลงนั้นต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย และศีลธรรมอันดีของประชาชน

¹⁰⁵Civil procedure code, 157.

Article 4. Right to request courts to protect legitimate rights and interests

“ Individuals, agencies and organizations defined by this Code shall have the right to institute civil cases, request the resolution of civil matters at competent courts in order to protect the legitimate rights and interests of their own or of others”.

¹⁰⁶Ibid, 157.

Article 5. Involved parties' right to decision-making and self-determination

1. The involved parties shall have the right to decide whether to initiate civil lawsuits, request competent courts to settle civil cases or matters. The courts shall only accept for settlement civil cases and/or matters when they receive lawsuit petitions and/or written requests from the involved parties and shall settle the cases and/or matters only within the scope of such lawsuit petitions or written requests.

2. In the course of settling civil cases and/or matters, the involved parties shall have the right to terminate or change their requests or voluntarily reach agreement with one another, which is not contrary to law and social ethics.

3.1.7.3 สิทธิในการให้การต่อสู้คดี¹⁰⁷

คู่ความมีสิทธิที่จะให้การต่อสู้คดีด้วยตนเอง หรือร้องขอให้บุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมาย หรือทนายความช่วยเหลือในการให้การต่อสู้คดี เพื่อปกป้องสิทธิหรือส่วนได้เสียตามกฎหมายของตนศาลมีหน้าที่ในการรับรองสิทธิของคู่ความฝ่ายที่ประสงค์ต่อสู้คดี

3.1.7.4 การไกล่เกลี่ย

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณา¹⁰⁸ ศาลมีหน้าที่ในการดำเนินการเจรจาต่อรองและกำหนดเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์ต่อคู่ความในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและบรรลุข้อตกลงกับคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งภายใต้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมาย

1. หลักการสำคัญในการไกล่เกลี่ย

1) หลักในการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนการพิจารณาคดีมีวัตถุประสงค์การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้แก่คู่ความ ในการที่จะบรรลุข้อตกลงในการระงับข้อพิพาทในคดีนั้น ๆ เว้นแต่กรณีที่ถูกกฎหมายห้ามไม่ให้มีการดำเนินไกล่เกลี่ย

2) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนการพิจารณาคดีต้องดำเนินการภายใต้หลักการดังต่อไปนี้

ก. รับฟังข้อตกลงโดยสมัครใจของคู่ความแต่ละฝ่าย ปราศจากการบังคับหรือขู่เข็ญเพื่อให้คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งบรรลุข้อตกลงที่ตนต้องการ

¹⁰⁷ Civil procedure code, 157.

Article 9. Ensuring the involved parties' right to defense

The involved parties shall have the right to defend by themselves or ask lawyers or other persons who satisfy the conditions prescribed by this Code to defend their legitimate rights and interests.

The courts have the responsibility to provide assurance for the involved parties to exercise their right to defense.

¹⁰⁸ Ibid, 157.

Article 10. Conciliation in civil procedures

The courts have the responsibility to conduct conciliation and create favorable conditions for the involved parties to reach agreement with one another on the resolution of civil cases or matters under the provisions of this Code.

ข. ข้อตกลงนั้นต้องไม่ขัดต่อกฎหมายตลอดจนไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน¹⁰⁹

2. กรณีที่คู่ความตกลงกันได้¹¹⁰

กรณีที่คู่กรณีได้ทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแล้วมีการทำบันทึกข้อตกลงเป็นหนังสือเมื่อพ้นจากระยะเวลาเจ็ดวันหลังจากที่บันทึกข้อตกลงร่วมกัน หากไม่มีคู่ความฝ่ายใดเปลี่ยนแปลง

¹⁰⁹Civil procedure code, 157.

Article 180. Principle for conducting conciliation

1. The courts must, during the period of preparation for the first-instance trial of cases, carry out conciliations for the involved parties to reach agreement on the resolution of the cases, except cases which must not be conciliated or cannot be conciliated as stipulated in Articles 181 and 182 of this Code.

2. The conciliation must be conducted on the following principles:

a) Respect for the voluntary agreement of the involved parties, non-use of force or non-threat to use force to compel the involved parties to reach agreements against their will.

b) The contents of agreements between the involved parties must not contravene law and social ethics.

¹¹⁰Ibid., 157.

Article 187. Issuing decisions to recognize the agreements of the involved parties

1. Upon the expiry of the seven-day time limit after making the records on successful conciliation, if no parties change their opinions on such agreement, the judge who presides over the conciliation session or another judge who has been assigned by the court's chief judge shall issue a decision recognizing the agreement of the involved parties.

Within five working days after the issuance of the decision to recognize the agreement of the involved parties, the court must send the decision to the involved parties and the procuracy of the same level.

2. The judge shall only issue a decision to recognize the agreement of the involved parties if they have reached an agreement on the resolution of the whole case.

3. In the cases stipulated in Clause 3 of Article 184 of this Code, where the present parties have reached agreement on the settlement of their case, such agreement shall be valid only for the present persons and shall be recognized by the judge in a decision if it does not affect the rights and obligations of the absent parties. In cases where such agreement affects the rights and obligations of the absent parties, it shall be valid and recognized by the judge in a decision only if it is accepted in writing by the parties that are absent from the conciliation session.

ข้อเสนอในข้อตกลงนั้น ให้ผู้พิพากษาผู้เป็นประธานในการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือผู้พิพากษาที่ได้รับแต่งตั้งจากอธิบดีผู้พิพากษาประจำศาลมีคำสั่งตามบันทึกข้อตกลงร่วมกันนั้น

ภายในระยะเวลาห้าวันหลังจากที่ได้มีคำสั่งตามบันทึกข้อตกลงร่วมกันนั้น ให้ศาลส่งคำสั่งนั้นไปยังคู่ความทั้งสองฝ่าย เมื่อคู่ความสามารถบรรลุข้อตกลงได้แล้ว ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้ข้อตกลงนั้นมีผลผูกพันเฉพาะคู่ความที่ได้เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และให้ศาลมีคำสั่งตามข้อตกลงตามที่คู่ความได้เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเท่านั้น แต่คำสั่งดังกล่าวไม่มีผลผูกพันต่อสิทธิและส่วนได้เสียของคู่ความที่ไม่ได้เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้นเว้นแต่คู่ความที่ไม่ได้เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทประสงค์ให้ตนเองผูกพันตามคำสั่งนั้น แต่ทั้งนี้ศาลต้องได้รับหนังสือแสดงความประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรจากคู่ความที่ไม่ได้เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยนั้น

เมื่อข้อไกล่เกลี่ยสามารถบรรลุตกลงกันได้ ข้อตกลงนั้นมีผลทันทีที่ศาลมีคำสั่ง เว้นแต่ได้มีการโต้แย้งจากคู่ความหรือมีการอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวคำสั่งของศาลอาจถูกโต้แย้งเพื่อให้ศาลยกคำสั่งนั้นได้ หากมีเหตุให้เชื่อได้ว่าข้อตกลงดังกล่าวเกิดจากความผิดพลาด นอกล่วงล้ำ ขัดต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน¹¹¹

เนื่องจากการไกล่เกลี่ยมีความสำคัญในคดีทุก ๆ คดี โดยเฉพาะคดีแรงงานยิ่งมีความสำคัญ เนื่องจากคู่กรณีที่เกิดข้อพิพาทเป็นนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีสถานะแตกต่างกัน เช่น ด้านความรู้ ด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นประเทศเวียดนามให้ความสำคัญในการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานในทุก ๆ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน เช่น คดีที่จะเข้ามาถึงคณะศาลแรงงานจะต้องได้ผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยในชั้นแรกฐานก่อน ถ้าไม่เช่นนั้นศาลจะไม่รับคดีมาพิจารณา ซึ่งในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้คดีนั้นต้องได้รับการดำเนินการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายก่อนการพิจารณาในชั้นศาลหากคดีเข้าสู่ศาลแรงงานโดยได้ผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยมาก่อน ศาลต้องมีคำสั่งระงับกระบวนการพิจารณาในชั้นศาลและให้คู่กรณีดำเนินการไกล่เกลี่ยตามกฎหมายเสียก่อน ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่ง มาตรา 187 กฎหมายเวียดนามกำหนดไว้เฉพาะในกรณีที่คู่ความสามารถตกลงกันได้ แต่ไม่ได้บัญญัติกรณีที่คู่ความไม่สามารถตกลงกันได้ แต่สังเกตได้ว่าเมื่อ

¹¹¹ Civil procedure code, 157.

Article 188. Effect of decisions to recognize the involved parties' agreements

1. The decisions to recognize the involved parties' agreements shall take effect immediately after they are issued and neither appealed nor protested against according to the appellate procedures.

2. The decisions to recognize the involved parties' agreements may be protested against according to the cassation procedures only if there are grounds to believe that such agreements were reached as a result of mistakes, deceptions, intimidation or they contravene law or social ethics.

ทำการไต่ถามแล้วหากคู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้ศาลจะคำคดีเข้าสู่กระบวนการพิจารณาพิพากษาขององค์กรผู้พิพากษาต่อไป

3.1.7.5 การนัดพิจารณาตามหมายเรียก

เมื่อศาลออกหมายเรียกโจทก์ และจำเลยต้องมายังศาลเพื่อแสดงตนตามกำหนดหมายเรียก เพื่อทำการพิจารณาไต่ถามหรืออื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหมายเรียก

1. กรณีโจทก์ไม่มาศาล

หากโจทก์มีเหตุจำเป็นซึ่งทำให้โจทก์ไม่สามารถมาศาลได้ในครั้งแรก ให้ศาลมีคำสั่งเลื่อนการพิจารณาออกไป

ในกรณีที่โจทก์ไม่มาศาลแม้ได้รับหมายศาลแล้วในครั้งที่สอง ให้ถือว่าโจทก์มีเจตนาทิ้งฟ้อง และให้ศาลหยุดการพิจารณาและมีคำสั่งจำหน่ายคดี โดยโจทก์อาจยื่นฟ้องคดีอีกครั้งโดยมีเงื่อนไขว่าการฟ้องคดีนั้นต้องอยู่ภายใต้กำหนดเวลาตามกฎหมาย

2. กรณีจำเลยไม่มาศาลตามหมายเรียก

หากมีเหตุจำเป็นซึ่งทำให้จำเลยไม่สามารถมาศาลได้ในครั้งแรก ให้ศาลมีคำสั่งเลื่อนการพิจารณาออกไป

ในกรณีที่จำเลยไม่มาศาลแม้ได้รับหมายศาลแล้วในครั้งที่สอง ให้ถือว่าจำเลยขาดนัดพิจารณา และให้ศาลดำเนินการพิจารณาคดีแบบขาดนัดต่อไป

3. กรณีคู่ความไม่มาศาลในวันพิจารณาคดี

คู่ความมีสิทธิและหน้าที่ในการเข้าแสดงตัวในการพิจารณาคดีชั้นศาลซึ่งรวมถึงคู่ความร่วมมือซึ่งมีสิทธิและหน้าที่เกี่ยวข้องในคดีดังกล่าว ต้องมาศาลและแสดงตนตามที่กำหนดในหมายศาล หากมีเหตุจำเป็นซึ่งทำให้จำเลยไม่สามารถมาศาลได้ในครั้งแรก ให้ศาลมีคำสั่งเลื่อนการพิจารณาออกไป

ในกรณีที่คู่ความร่วมมือไม่มาศาล แม้ได้รับหมายศาลแล้วในครั้งที่สอง ให้ถือว่าคู่ความร่วมมือคนนั้นขาดนัดพิจารณา และให้ศาลดำเนินการพิจารณาคดีแบบขาดนัดต่อไป

ในกรณีที่บุคคลภายนอกได้ยื่นฟ้องเข้าเป็นโจทก์ร่วม แม้ได้รับหมายศาลแล้วในครั้งที่สอง ให้ถือว่าบุคคลนั้นมีเจตนาทิ้งฟ้องและให้ศาลมีคำสั่งหยุดการพิจารณาเฉพาะประเด็นที่บุคคลนั้นได้ยื่นฟ้องเป็นโจทก์ร่วมหากได้รับความยินยอมจากคู่ความเดิมในคดี และเมื่อศาลมีคำสั่งหยุดการพิจารณาในประเด็นดังกล่าวบุคคลภายนอกซึ่งจะเป็นโจทก์ร่วมอาจยื่นฟ้องคดีอีกครั้งโดยมีเงื่อนไขว่าการฟ้องคดีนั้นต้องอยู่ภายใต้กำหนดเวลาตามกฎหมาย

4. การพิจารณาคดีโดยคู่ความไม่มาศาล

ในกรณีที่คู่ความฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง ไม่มาศาลในระหว่างพิจารณา ให้ศาลดำเนินการพิจารณาคดีต่อไปภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

- 1) คู่ความที่มาศาลในระหว่างพิจารณาได้ยื่นคำร้องขอให้ศาลพิจารณาต่อไป
- 2) คู่ความที่ไม่มาศาลในระหว่างพิจารณาได้มอบหมายให้ผู้รับมอบอำนาจเข้าร่วมพิจารณาคดีแทนตนในขณะที่ไม่ได้มาศาล
- 3) ในกรณีที่จำเลยไม่มาแม้ได้รับหมายศาลแล้วในครั้งที่สอง ให้ถือว่าจำเลยขาดนัดพิจารณา และให้ศาลดำเนินการพิจารณาคดีแบบขาดนัดต่อไป รวมทั้งในกรณีที่คู่ความร่วมไม่มาศาลแม้ได้รับหมายศาลแล้วในครั้งที่สอง ให้ถือว่าคู่ความร่วมคนนั้นขาดนัดพิจารณา และให้ศาลดำเนินการพิจารณาคดีแบบขาดนัดต่อไป

3.1.7.6 ในวันสืบพยาน

พยานบุคคลมีหน้าที่มาให้ปากคำในชั้นศาลตามที่กำหนดไว้ในหมายศาล ในกรณีที่พยานบุคคลไม่ได้มาให้ปากคำในระหว่างการพิจารณาในชั้นศาล หากแต่ได้ให้ปากคำเอาไว้แก่บุคคล หรือได้ส่งสำนวนการให้ปากคำแก่ศาลแล้ว ให้ผู้พิพากษาเปิดเผยคำให้การนั้นและพิจารณาแบบเปิดเผยต่อสาธารณะ

ในกรณีที่พยานบุคคลมิได้เข้าร่วมในการพิจารณาคดี ให้องค์คณะผู้พิพากษามีคำสั่งเลื่อนการพิจารณา หรือศาลอาจพิจารณาคดีต่อไป หากพยานบุคคลที่มีได้มาศาลได้เข้าร่วมในการพิจารณาคดีโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือก่อให้เกิดอุปสรรคในการพิจารณาคดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจขององค์คณะผู้พิพากษา¹¹²

¹¹² *Article 204* Presence of witnesses

1. Witnesses shall be obliged to attend court sessions under court subpoena to clarify details of the cases. Where the witnesses are absent but have earlier given their testimonies in person or sent their testimonies to courts, the judges presiding over the court sessions shall make public such testimonies.

2. Where witnesses are absent, the Trial Panels may decide to postpone the court sessions or keep hearing the cases. Where the witnesses are absent from the court sessions without plausible reasons and their absence hinders the trial, they may be escorted to court sessions under decisions of the

พยานมีหน้าที่มาให้ความเห็นในชั้นศาลตามที่กำหนดไว้ในหมายศาล และในกรณีที่พยานมิได้เข้าร่วมในการพิจารณาคดี ให้องค์คณะผู้พิพากษามีคำสั่งเลื่อนการพิจารณาหรือศาลอาจพิจารณาคดีต่อไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจขององค์คณะผู้พิพากษา¹¹³

3.1.7.7 การออกคำพิพากษาหรือวินิจฉัยในกระบวนการพิจารณาคดี

ศาลจะมีคำพิพากษา หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งอื่น ๆ นั้นต้องทำภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

คำพิพากษาจะต้องมาจากการประชุมหารือ และมีมติเห็นชอบร่วมกันโดยองค์คณะผู้พิพากษาในห้องพิจารณาหารือ (Deliberation Rooms)

คำสั่งเปลี่ยนตัวผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินคดี พยานผู้เชี่ยวชาญ ล่าม คำสั่งโอนคดี คำสั่งหยุด หรือระงับการพิจารณา ตลอดจนคำสั่งเลื่อนการพิจารณาต้องมาจากการประชุมหารือและมีมติเห็นชอบร่วมกันโดยองค์คณะผู้พิพากษาในห้องพิจารณาหารือ และทำเป็นหนังสือ

คำสั่งในกรณีอื่นจะต้องมาจากการประชุมหารือและมีมติเห็นชอบร่วมกันโดยองค์คณะผู้พิพากษาในห้องพิจารณาโดยไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ แต่ต้องได้รับการบันทึกลงในสำนวนการพิจารณาคดี

3.1.8 หลักการในการพิพากษาคดีแรงงาน

การพิจารณาคดีแรงงาน ใช้ระบบไต่สวน ศาลมีหน้าที่ตรวจสอบและยืนยันพยานหลักฐานที่ศาลได้รวบรวมไว้ และศาลยังต้องตรวจสอบและรับฟังรายละเอียดและข้อเท็จจริงในคดีความอย่างละเอียดโดยตรง ศาลจะไต่สวนและรับฟังจากโจทก์ จำเลย บุคคลที่มีสิทธิและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคดีนั้น นอกจากนั้นศาลยังรับฟังการให้ปากคำโดยวาจาของคู่ความและต้องรับฟังอย่างต่อเนื่องเว้นแต่กรณีที่มีการหยุดพัก อีกทั้งให้สมาชิกของผู้เข้าร่วมในการพิจารณาคดี (Trial Panels) รับฟังการให้ปากคำตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ โดยมีองค์คณะผู้พิพากษาและคณะลูกขุนในการพิจารณาคดี การพิจารณาคดีระหว่างผู้พิพากษาและคณะลูกขุน มีความเป็นอิสระแยกออกจากกัน โดยการพิพากษาคดีขึ้นกับเสียงข้างมาก

¹¹³ **Article 205** Presence of expert-witnesses

1. Expert-witnesses shall be obliged to attend court sessions under court subpoena to clarify issues relating to the expertise and expertising conclusions.

2. Where the expert-witnesses are absent, the Trial Panels shall decide to postpone the court sessions or keep hearing the cases.

3.1.9 การอุทธรณ์ในคดีแรงงาน

การพิจารณาอุทธรณ์ หมายถึง การพิจารณาคดีที่ศาลชั้นต้นได้มีคำสั่งหรือคำพิพากษาแล้ว แต่คำพิพากษานั้นยังไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย และถูกอุทธรณ์โต้แย้งต่อศาลที่มีระดับสูงกว่า

การอุทธรณ์คดีแรงงานสู่คณะศาลแรงงานศาลในศาลประชาชนสูงสุด หากศาลแรงงานจังหวัดพิพากษาชั้นต้นมีอำนาจในการตรวจสอบ และทบทวนคดีใด ๆ ที่คำพิพากษาหรือคำสั่งที่ได้ทำขึ้นนั้นมีผลบังคับตามกฎหมายแต่ถูกอุทธรณ์ตามขั้นตอนของกฎหมาย

ศาลอุทธรณ์แห่งศาลประชาชนสูงสุดมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งหรือคำพิพากษาของศาลชั้นต้นหรือศาลล่างซึ่งยังมีได้มีผลบังคับตามกฎหมาย ที่ถูกโต้แย้งตามกฎหมายวิธีพิจารณาความ
2. ระเบียบข้อพิพาทเกี่ยวกับการตัดสินของศาลประชาชนเขตหรือนคร ในกรณีประกาศล้มละลายภายใต้อำนาจของกฎหมาย
3. ระเบียบข้อพิพาทเกี่ยวกับการตัดสินของศาลประชาชนเขตหรือนคร ในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่มีการประท้วง

3.1.10 การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยศาลสูง

เมื่อศาลชั้นต้นมีการพิพากษาแต่หากคู่ความไม่พอใจในคำพิพากษาของศาลชั้นต้นสามารถอุทธรณ์มายังศาลประชาชนสูงสุดที่มีอำนาจตามกฎหมายในการดำเนินโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. ตรวจสอบและทบทวนการพิจารณาในคดีใด ๆ ที่คำพิพากษา หรือคำสั่งที่ได้ทำขึ้นนั้นมีผลบังคับตามกฎหมาย แต่ถูกอุทธรณ์ตามกฎหมายวิธีพิจารณาความ ซึ่งศาลที่มีสิทธิอำนาจเฉพาะทางในการพิพากษา
2. พิจารณาอุทธรณ์คำพิพากษา หรือคำตัดสินของศาลชั้นต้นหรือศาลล่างซึ่งยังมีได้มีผลบังคับตามกฎหมายที่ถูกอุทธรณ์ตามกฎหมายวิธีพิจารณาความศาลอุทธรณ์

3.2 ศาลแรงงานในประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีระบบคุ้มครองแรงงานที่มีประสิทธิภาพและถือว่าระบบคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยนั้นมีมาตรฐานอยู่ในระดับแถวหน้าของประเทศในแถบทวีปเอเชีย โดยเฉพาะระบบการแก้ไขปัญหาคัดแย้งแรงงาน โดยการแก้ไขปัญหาคัดแย้งแรงงานนั้น ประเทศไทยมีศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลชำนาญพิเศษ ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ประเทศไทย

ให้ความสำคัญต่อการพิจารณาคดีแรงงานเป็นอย่างยิ่ง โดยกำหนดให้คดีแรงงานเป็นคดีพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป เนื่องจากคดีแรงงานเป็นการพิพาทเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม เป็นต้น รวมทั้งกรณีละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากคดีแรงงานนั้นเป็นการพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งมีความแตกต่างทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ฝ่ายที่ได้รับความเสียหายต้องได้รับการเยียวยาให้เร็วที่สุด ดังนั้น การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานจึงต้องยึดหลักพิจารณาคดีที่ สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเป็นธรรม

3.2.1 เหตุผลในการจัดตั้งศาลแรงงาน

เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไปเพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาส ประนีประนอมยอมความและสามารถกลับเข้าไปทำงานร่วมกันโดย ไม่รู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกวันขึ้นตอน และวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น¹¹⁴

จากเหตุผลดังกล่าวเห็นถึงความสำคัญที่ประเทศไทยให้การคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพด้านแรงงานเป็นอย่างยิ่ง จะเห็นได้จากการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น ซึ่งการจัดตั้งดังกล่าวให้ความสำคัญคุ้มครองทั้งนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้ได้รับความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน

3.2.2 ความเป็นมาในการจัดตั้งศาลแรงงาน

เดิมประเทศไทยยังไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นในปี พ.ศ. 2516 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตรารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2517 ในรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวได้มีมาตรา 212 บัญญัติไว้ว่า “ศาลปกครองและศาลในสาขาแรงงาน สาขาภาษี หรือสาขาสังคม จะตั้งขึ้นได้ก็แต่โดยพระราชบัญญัติ” ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นปรากฏในรัฐธรรมนูญเป็นครั้งแรกถึงเรื่องการจัดตั้งศาลในสาขาแรงงานขึ้นในประเทศไทย

¹¹⁴ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522., 20.

ปี พ.ศ. 2518 มีการร่างกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในสถานิติบัญญัติแห่งชาติ ต่อมาได้ตราเป็นกฎหมายเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 เรียกว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งหลายมาตรากล่าวถึงการนำคดีไปสู่การพิจารณาของศาลแรงงานซึ่งขณะนั้นยังไม่มีศาลแรงงาน แต่มีบทเฉพาะการว่าในระหว่างที่ยังไม่มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศาลแรงงาน

ปี พ.ศ. 2519 คณะรัฐมนตรีมีมติให้กระทรวงยุติธรรมเป็นเจ้าของเรื่องพิจารณากร่างกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน กระทรวงยุติธรรมจึงมีคณะกรรมการกร่างกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานขึ้น

ปี พ.ศ. 2521 คณะกรรมการได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณา ต่อมาสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ลงมติเห็นชอบตามร่างพระราชบัญญัติและนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยและประกาศในราชกิจจานุเบกษานับเป็นพิเศษเล่ม 96 ตอนที่ 76 วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 โดยให้เรียกว่า “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522”

ปี พ.ศ. 2550 ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับ 2) ซึ่งในปัจจุบันศาลแรงงานในประเทศไทยประกอบด้วย ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด

ศาลแรงงานกลางมี 4 สาขา คือ (1) สาขาสมุทรปราการ มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ (2) สาขาสมุทรสาคร มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร นครปฐม (3) สาขามีนบุรี มีเขตอำนาจในพื้นที่เขตมีนบุรี เขตลาดกระบัง เขตหนองจอก และเขตคลองสามวา (4) สาขานนทบุรี มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ อำเภอนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางกรวย อำเภอไทรน้อย และในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ยกเว้นอำเภอธัญบุรี อำเภอกลองหลวง อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา

ศาลแรงงาน 9 ภาค ประกอบด้วย (1) ศาลแรงงานภาค 1 ลพบุรี มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัดลพบุรี ชัยนาท สระบุรี สิงห์บุรี พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง (2) ศาลแรงงานภาค 2 มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัด ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว (3) ศาลแรงงานภาค 3 มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัด นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ อำนาจเจริญ ยโสธร และอุบลราชธานี (4) ศาลแรงงานภาค 4 มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัด กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี (5) ศาลแรงงานภาค 5 มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยาแพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน (6) ศาลแรงงานภาค 6 มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัด กำแพงเพชร

นครสวรรค์ ตาก พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี (7) ศาลแรงงานภาค 7 มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัด กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม และ สุพรรณบุรี (8) ศาลแรงงานภาค 8 มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัด ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ชุมพร ระนอง กระบี่ และพังงา (9) ศาลแรงงานภาค 9 มีเขตอำนาจในพื้นที่ จังหวัด สงขลา ตรัง พัทลุง สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มี การจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในการพิจารณาคดีแรงงาน การดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษา ในศาลแรงงานยึดหลักประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมาย เท่านั้น ส่วนข้อเท็จจริงยุติที่ศาลชั้นต้น

3.2.3 หลักการในพิจารณาคดีในศาลแรงงาน¹¹⁵

การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นการพิจารณาแตกต่างจากการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่ง ทั่วไป เนื่องจากคดีแรงงานนั้นเป็นคดีที่พิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาทาง เศรษฐกิจ สังคม ความแตกต่างด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานจึงมีหลักการในการพิจารณาที่จะต้องกระทำโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

3.2.3.1 ประหยัด

เนื่องจากคดีแรงงานนั้นเป็นการพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งฝ่ายลูกจ้างมักเป็น ผู้ที่มีรายได้น้อย การดำเนินคดีทั่วไปจะต้องมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นซึ่งลูกจ้างเป็นผู้มีรายได้น้อยอยู่แล้ว ย่อมประสบปัญหาได้ ดังนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงได้กำหนดให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานกระทำได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าฤชาธรรมเนียม ค่าป่วยการและค่าพาหนะของพยาน ค่าทนายความ ทั้งนี้เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก คุ้มครองให้แก่คู่ความทำให้คู่ความได้รับประโยชน์สูงสุดในการดำเนินคดีแรงงาน

3.2.3.2 สะดวก

การดำเนินคดีในศาลแรงงานมีกระบวนการพิจารณาที่แตกต่างไปจากการดำเนินคดีใน ศาลอื่น ซึ่งเน้นในเรื่องของความสะดวก เนื่องจากเป็นการพิพาทกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่ง ฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้มีความแตกต่างทั้งด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ ดังนั้น การดำเนินคดี แรงงานจึงต้องเป็นไปโดยสะดวก มีขั้นตอนและวิธีการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เช่น คู่ความ ในคดีแรงงานสามารถแถลงคำฟ้อง คำให้การ คำร้องขอต่อศาลด้วยวาจาได้ และในการสืบพยาน ศาลจะเป็นผู้ซักถามพยานเอง ตัวความหรือทนายความจะซักถามได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาล

¹¹⁵พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522., 10.

ทำให้ไม่เกิดความยุ่งยากในการเตรียมคำถามเพื่อซักถามพยานหรือต้องว่าจ้างทนายความมาซักถามแทนและศาลสามารถเรียกพยานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

3.2.3.3 รวดเร็ว

การพิจารณาคดีแรงงานต้องดำเนินคดีไปด้วยความรวดเร็วเนื่องจากการพิจารณาคดีด้วยความรวดเร็วสามารถบรรเทาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างและนายจ้างได้ ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ต้องทำงานเพื่อหารายได้ดำรงชีพสำหรับตนเองและครอบครัว ถ้าการพิจารณาคดีแรงงานเป็นการพิจารณาอย่างคดีทั่วไปต้องใช้เวลานาน คู่ความย่อมได้รับความเดือดร้อน ได้รับการบรรเทาความเดือดร้อนที่ล่าช้า ถ้ามีการพิจารณาคดีที่รวดเร็วก็จะเป็นผลดีทำให้ทุกฝ่ายไม่ต้องเสียเวลาในการมาศาลเพื่อให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว จึงมีบทบัญญัติกำหนดให้ภายหลังจากที่โจทก์ยื่นคำฟ้องศาลจะต้องนัดพิจารณาคดีโดยเร็ว โดยในวันนัดพิจารณาโจทก์และจำเลยต้องไปศาล ถ้าโจทก์ไม่ไปศาล ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ศาลจะสั่งจำหน่ายคดี หากจำเลยไม่ไปศาล ศาลจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว นอกจากนี้ในการบันทึกคำพยานศาลแรงงานจะบันทึกแต่โดยย่อเพื่อมิให้เสียเวลาสืบพยานนานเกินจำเป็น และเมื่อสืบพยานแล้วเสร็จ ศาลแรงงานจะอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน 3 วัน และการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานจะมีการลดระยะเวลาและขั้นตอนต่าง ๆ ลง เช่น การอุทธรณ์คำพิพากษาศาล คู่ความสามารถที่จะอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายและต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน 15 วันซึ่งแตกต่างจากคดีทั่วไปที่คู่ความต้องอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน 30 วัน และการพิจารณาคดีแรงงานมีเพียงสองชั้นศาล คือ ศาลชั้นต้นและศาลฎีกา ซึ่งแตกต่างจากคดีทั่วไปซึ่งมีสามชั้นศาล คือ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา จะเห็นว่าการพิจารณาคดีแรงงานจะลดขั้นตอนต่าง ๆ ลดระยะเวลาต่าง ๆ ลง ทั้งนี้เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่คู่ความสมดังเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน

3.2.3.4 เทียบธรรม

การพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานมีลักษณะเป็นระบบไตรภาคีซึ่งองค์คณะผู้พิพากษาประกอบด้วยผู้พิพากษาศาลแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและปัญหาที่เกี่ยวข้องแรงงาน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง เนื่องจากคดีแรงงานเป็นการพิพาทเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานดังนั้นการพิจารณาคดีแรงงานแบบระบบไตรภาคีจึงทำให้คู่ความได้รับความเป็นธรรม ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะเป็นผู้พิพากษาที่ผ่านการคัดเลือกตามขั้นตอนและวิธีการตามที่คณะกรรมการตุลาการกำหนดและได้รับการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาซึ่งจะมีความรู้ความสามารถทางด้านกฎหมายเป็นอย่างดี ส่วนผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างนั้นจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านแรงงานเป็นอย่างดีเนื่องจากเป็น

ตัวแทนของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบเป็นตัวแทนของทั้งสองฝ่าย โดยผ่านการคัดเลือกและได้รับการโปรดเกล้าฯเช่นกัน การพิจารณาคดีนั้นผู้พิพากษาสมทบจะเป็นผู้รู้ถึงปัญหาแรงงานเป็นอย่างดีจึงทำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันเมื่อเข้ามาสู่ศาลแรงงาน และการพิจารณาคดีในศาลแรงงานเป็นการพิจารณาแบบระบบไต่สวน ซึ่งจะทำได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งองค์ประกอบขององค์คณะผู้พิพากษาและวิธีพิจารณาคดีที่มีลักษณะเฉพาะย่อมทำให้คู่ความได้รับความเป็นธรรมด้านแรงงานตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน

3.2.4 ประเภทคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงาน

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับคดีแพ่งเท่านั้น ไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานในส่วนของคดีอาญา ซึ่งคดีแรงงานที่นำเข้าพิจารณาพิพากษาในอำนาจศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานมีดังนี้

3.2.4.1 ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้¹¹⁶

1. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมาย ว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ การจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ประกันสังคม หรือเงินทดแทน
3. กรณีที่ต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมาย ว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
4. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงาน
ตามกฎหมาย ว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
ตามกฎหมาย ว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
ตามกฎหมาย ว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์
ตามกฎหมาย ว่าด้วย ประกันสังคม หรือคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

¹¹⁶ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2), ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 14, ตอนที่ 53ก, (12 กันยายน 2550), 3.

ตามกฎหมาย ว่าด้วย เงินทดแทน

5. คดีอันเกิดจากมูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทหรือเกี่ยวกับการทำงาน ตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงาน

6. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมาย ว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ กฎหมาย ว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมาย ว่าด้วย การจัดหางานและคุ้มครองคนงาน

7. คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในกรอบอำนาจของศาลแรงงาน

คดีตาม วรรคหนึ่ง กรณีที่กฎหมาย ว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน กฎหมาย ว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ กฎหมาย ว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมาย ว่าด้วย การจัดหางานและคุ้มครองคนงาน กฎหมาย ว่าด้วย ประกันสังคม หรือกฎหมาย ว่าด้วย เงินทดแทนบัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

3.2.4.2 คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หมายถึง คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และขอให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือขอให้ศาลแรงงานกำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน¹¹⁷ พ.ศ. 2522

3.2.4.3 คดีตามวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง¹¹⁸

ในกรณีมีปัญหว่า คดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด ปัจจุบันอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีคำวินิจฉัยไว้มากมาย เช่น

1. คดีที่นายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันความเสียหาย อันเกิดจากการทำงานของลูกจ้าง เพื่อเรียกค่าเสียหาย ตามสัญญาประกัน (คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 16/2536)

¹¹⁷ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 16.

¹¹⁸ เรื่องเดียวกัน, 9.

2. คดีที่คนหางานฟ้องบริษัทประกอบกิจการจัดหางานในฐานะตัวแทนของนายจ้างซึ่งอยู่ต่างประเทศ ตามสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างคนหางานกับบริษัทดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ให้รับผิดจ่ายค่าจ้างหรือค่าเสียหายเนื่องจากนายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง (คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 95/2535)

3.2.5 องค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงาน

องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานเป็นรูปแบบ (ไตรภาคี) ซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน การพิจารณาตัดสินขององค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานถือตามเสียงข้างมาก

3.2.5.1 ผู้พิพากษาศาลแรงงาน

ผู้พิพากษาศาลแรงงาน จะเป็นผู้ที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจปัญหาแรงงาน คือ ผู้ที่พิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวงในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ในศาลยุติธรรม เว้นแต่ คดีที่รัฐธรรมนูญบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่น มีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ใช้ดุลยพินิจชี้ชี้ว่าพนักงานหลักฐานและทำคำสั่ง หรือ คำพิพากษาในคดีแพ่งและคดีอาญาปฏิบัติหน้าที่ในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา ตำแหน่งผู้พิพากษา ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ เป็นงานที่เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ ทรัพย์สิน และชีวิตของประชาชนพลเมือง และทำงานในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ มีบัลลังก์นั่งสูงกว่าข้าราชการธรรมดา ผู้พิพากษาจึงต้องดำรงตนให้น่าเชื่อถือ ดังนั้นกิจการบางอย่างซึ่งขัดกับงานในตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือทำให้เป็นที่ระแวงสงสัยในความเป็นกลางหรือความเป็นธรรม เช่น รับปรึกษาคดีให้บุคคลทั่วไป หรือรับทำงานนอกเวลาหารายได้พิเศษเลี้ยงครอบครัว แม้จะเป็นงานสุจริต กฎหมายก็ห้ามไว้มิให้กระทำ เพราะการกระทำเช่นนั้นอาจกระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษา อาชีพผู้พิพากษา เป็นอาชีพอันทรงเกียรติผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้พิพากษานั้น จะต้องผ่านการสอบคัดเลือก การทดสอบความรู้ ซึ่งบุคคลที่มาสมัครสอบต้องมีคุณสมบัติและลักษณะดังนี้

1. มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด
2. มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์
3. เป็นสามัญสมาชิกแห่งเนติบัณฑิตยสภา
4. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ

สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

5. เป็นผู้ผ่านการตรวจร่างกายและจิตใจโดยคณะกรรมการแพทย์จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนซึ่งคณะกรรมการตุลาการกำหนด และ คณะกรรมการตุลาการ ได้พิจารณารายงานของคณะกรรมการแพทย์แล้วเห็นสมควรรับสมัครได้

6. ต้องมีคุณวุฒิ และได้ใบประกาศนียบัตรประกอบวิชาชีพทางกฎหมายดังต่อไปนี้ เป็นนิติศาสตรบัณฑิต หรือสอบไล่ได้ปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางกฎหมายจากต่างประเทศ ซึ่งคณะกรรมการตุลาการเทียบไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี สอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา และได้ประกอบวิชาชีพทางกฎหมายเป็นจำศาล รองจำศาล เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ เจ้าพนักงานบังคับคดี หรือพนักงานคุมประพฤติของศาลยุติธรรม พนักงานอัยการ นายทหารเหล่าพระธรรมนูญ ทนายความ หรือประกอบวิชาชีพอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายตามที่ คณะกรรมการตุลาการ กำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปี ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการตุลาการมีอำนาจออกระเบียบกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการตุลาการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ผู้สอบคัดเลือกที่ได้คะแนนสูงได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษาก่อนผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำลงมาตามลำดับแห่งบัญชีสอบคัดเลือก หากได้คะแนนเท่ากันให้จับสลากเพื่อจัดลำดับในระหว่างผู้ที่ได้คะแนนเท่ากันนั้น

ผู้สอบคัดเลือกคนใดขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม หรือขาดคุณวุฒิหรือมิได้ประกอบวิชาชีพ หรือเป็นบุคคลที่คณะกรรมการตุลาการ เห็นว่ามีชื่อเสียงหรือความประพฤติหรือเหตุอื่น ๆ อันไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการตุลาการ ให้ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการตามผลการสอบคัดเลือกนั้น

จากคุณสมบัติดังกล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงคุณสมบัติพื้นฐานที่ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาจะต้องมี จะเห็นว่าการที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาได้นั้นบุคคลคนนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างสูง ประกอบกับจะต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีไม่มีประวัติเสียหาย อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดีด้วย สาเหตุที่ต้องมีคุณสมบัติที่พร้อมอย่างนี้เนื่องมาจากตำแหน่งผู้พิพากษาถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ เป็นงานที่เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ ทรัพย์สิน และชีวิตของประชาชนพลเมือง และทำงานในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ ดังนั้น จึงมั่นใจได้ว่าคู่ความในคดี ผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับความยุติธรรม และเสมอภาค

3.2.5.2 ผู้พิพากษาสมทบ

ผู้พิพากษาสมทบ คือบุคคลที่เข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวแทนของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยผ่านการคัดเลือก และได้รับการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งผู้พิพากษาสมทบถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน เนื่องจากการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นใช้ระบบไตรภาคี ซึ่งถ้าขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การพิจารณาพิพากษาก็จะไม่สามารถทำได้ ซึ่งถือว่าไม่ครบองค์คณะจะเห็นว่าผู้พิพากษาสมทบเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ดังนั้นการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบนั้นจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข ขั้นตอนตามที่คณะกรรมการตุลาการกำหนด

บุคคลที่ประสงค์จะมาดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบนั้นต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
 2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์
 3. มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น
 4. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าวันแต่เคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อในส่วนของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
 5. ต้องเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี และสมาคมนายจ้างนั้นได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น
 6. หรือเป็นฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีแล้วแต่กรณี เพื่อให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างมีฐานะของผู้แทนของฝ่ายนายจ้างอย่างแท้จริงเช่นเดียวกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
- ส่วนผู้แทนฝ่ายลูกจ้างได้กำหนดว่า บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อในส่วนของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างนั้นต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี และสหภาพแรงงานนั้นได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น
2. เป็นผู้มีความเลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
3. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน มีจิตใจไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้พิพากษาสมทบ
4. หรือเป็นโรคที่ระบุไว้ในระเบียบของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

5. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาสูงสุดให้ลงโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือพ้นระยะเวลาที่ศาลกำหนดในการรอกการลงโทษแล้ว ไม่เคยต้องคำสั่งศาลถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินและศาลไม่ได้สั่งคืนทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

6. ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารงานพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้ง หรือทนายความ

7. ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

8. ไม่เคยเป็นผู้เสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี และไม่เคยพ้นจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ

โดยหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือก คุณสมบัติผู้พิพากษาสมทบ ให้คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน และกำหนดวิธีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างโดยให้สมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แล้วให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายสมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจ และสหภาพแรงงานให้ได้จำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบการบริหารราชการศาลยุติธรรมกำหนด และเสนอบัญชีรายชื่อดังกล่าวต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม และให้ที่ประชุมผู้แทนฝ่ายนายจ้างของสถานประกอบกิจการและที่ประชุมผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของสถานประกอบกิจการซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานสามารถเสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายตนได้ด้วยในกรณีที่ไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนจัดตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานหรือมีอยู่เป็นจำนวนน้อย

นอกจากนี้องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสามารถเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตน โดยให้กระทรวงแรงงาน หรือคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานตามประกาศของ คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง ต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาล แรงงานกลางแล้วจัดให้มีการประชุมเลือกกันเองให้ได้จำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่ คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบการบริหารราชการศาลยุติธรรม กำหนดแล้วเสนอบัญชีดังกล่าวต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมจะเห็นได้ว่าการกำหนด จำนวนผู้ได้รับการเสนอชื่อไว้ให้มีจำนวนได้ไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่ คณะกรรมการบริหารศาล ยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการศาลยุติธรรมกำหนดทั้งนี้เพื่อให้ คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมมีโอกาสดำเนินการพิจารณารายชื่ออีกครั้งหนึ่งตามที่กฎหมาย กำหนด ให้อธิบดีเสนอบัญชีรายชื่อ แจ้งประวัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกต่อเลขาธิการสำนักงานศาล ยุติธรรม ให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมส่งบัญชีรายชื่อและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกต่อไป ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกไปรับการตรวจร่างกายและจิตใจ จากคณะกรรมการแพทย์ ตรวจสอบความเป็นคู่ความและผลคดี และให้มีคณะกรรมการคัดเลือก บุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง ดำเนินการสอบข้อเขียนและสอบ ปากเปล่า ประเมินผลเสนอชื่อสังเกตพร้อมทั้งเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบต่อคณะกรรมการ การดำเนินการอบรมภาควิชาการ การสอบข้อเขียน การสอบเปล่า การประเมินความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ให้คณะกรรมการ เสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบต่อคณะกรรมการตุลาการ เพื่อพิจารณาคัดเลือกต่อไป เมื่อคัดเลือกเสร็จแล้ว คณะกรรมการตุลาการจะประกาศรายชื่อผู้ที่ สมควรได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้ ณ สำนักงานศาลยุติธรรม และศาลแรงงานกลาง หรือศาลแรงงานภาค

จากคุณสมบัติดังกล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงคุณสมบัติพื้นฐานที่ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบจะต้องมี การที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบได้นั้นบุคคลคนนั้นจะต้องมี ความรู้ความสามารถเป็นอย่างสูง ประกอบกับจะต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีไม่มีประวัติเสียหาย อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดีด้วย สาเหตุที่ต้องมีคุณสมบัติที่พร้อมอย่างนี้ เนื่องมาจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ เป็นงานที่เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ ทรัพย์สิน และชีวิตของประชาชนพลเมือง และทำงานในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ คู่ความจึง มั่นใจได้ว่าเมื่อมาศาลแรงงานคู่ความจะได้รับความเป็นธรรมอย่างสูงสุด

3.2.6 การระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนฟ้องคดีต่อศาล

การระงับข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง การแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงานนำคดีขึ้นสู่ศาล หรือการแก้ไขข้อขัดแย้งทางด้านการบริหาร เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นก่อนที่จะมีการนำคดีขึ้นสู่ศาล กฎหมายให้สิทธิแก่คู่กรณีสามารถที่จะยื่นคำร้องไปยังองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการแก้ไข หรือระงับข้อขัดแย้งเพื่อทำการไกล่เกลี่ยก่อนนำคดีไปยังศาลนั้นก็เพื่อไม่ให้คดีเข้าไปสู่ศาลมากเกินไป

ลักษณะของการไกล่เกลี่ยเป็นการใช้อำนาจกึ่งตุลาการ (Quasi Judicial Authority)¹¹⁹ ซึ่งตามกฎหมายของราชอาณาจักรไทย การแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงานก่อนนำคดีขึ้นสู่ศาล กฎหมายแต่ละฉบับมีการกำหนดรูปแบบและวิธีการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละกรณีของข้อขัดแย้งนั้น เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

3.2.6.1 การระงับข้อพิพาทตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การระงับข้อพิพาทตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานก่อนการนำคดีไปสู่ศาลซึ่งกฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่มีความประสงค์ที่ไม่นำคดีเข้าสู่ศาล ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การยื่นคำร้อง

เมื่อลูกจ้างเห็นว่านายจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิที่ตนควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น ลูกจ้างมีความประสงค์ให้เจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเพื่อเรียกร้องสิทธิที่ตนควรได้รับ ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนา หรือกรณีที่นายจ้างไม่สามารถยื่นคำร้องด้วยตัวเองเนื่องจากเสียชีวิต ทายาทโดยชอบธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้¹²⁰

การระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยเป็นการแก้ไขข้อพิพาทโดยฝ่ายบริหารที่กฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ลูกจ้างฝ่าฝืนมีความประสงค์ไม่นำคดีขึ้นสู่ศาล¹²¹ ลูกจ้างมีสิทธิจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อออกคำสั่ง และเมื่อพนักงานตรวจ

¹¹⁹ พงษ์รัตน์ เกรือกลืน, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (พิมพ์ครั้งที่ 6 แก้ไขปรับปรุงใหม่), (กรุงเทพฯ: นิติธรรม, 2552), 10.

¹²⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 115, ตอนที่ 8ก, (20 กุมภาพันธ์ 2541), 31.

¹²¹ เรื่องเดียวกัน, 5.

แรงงานออกคำสั่งแล้วหากนายจ้างและลูกจ้างไม่พอใจก็สามารถนำคดีไปสู่ศาล¹²² ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด แม้ว่ากฎหมายจะให้สิทธิแก่ลูกจ้างให้มีทางเลือกในการแก้ไขข้อพิพาท แต่ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธินั้นไปพร้อมกัน ดังนั้น หากลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเรียกร้องเงินที่ตนควรได้รับตามกฎหมาย ซึ่งอยู่ในระยะเวลาการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงานลูกจ้าง ไม่สามารถนำคดีฟ้องร้องไปยังศาลได้จนกว่าการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงานสิ้นสุด

2. การพิจารณาคำร้อง

เมื่อนายจ้าง หรือทายาทโดยชอบธรรมของลูกจ้าง ใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อเจ้าพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนา พนักงานตรวจแรงงานทำการสอบสวนข้อเท็จจริงภายในหกสิบวันนับแต่วันได้รับคำร้อง หากกรณีที่มีความจำเป็นเจ้าพนักงานตรวจสอบแรงงาน ไม่อาจมีคำสั่งตามเวลาที่กำหนดหกสิบวัน พนักงานตรวจแรงงานสามารถขยายเวลาต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ ซึ่งอธิบดีหรือผู้มอบหมายจะขยายระยะเวลาได้ไม่เกินสามสิบวัน¹²³ ซึ่งรวมทั้งกำหนดระยะเวลาแรกและระยะเวลาที่ขยายออก ไม่ให้เกินเก้าสิบวัน¹²⁴

หากพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่า

กรณีมีคำสั่งลูกจ้างและทายาทโดยชอบธรรมของลูกจ้าง ไม่มีสิทธิรับเงินพนักงานตรวจแรงงานก็จะมีหนังสือแจ้งคำสั่งไปยังลูกจ้างและทายาทโดยชอบธรรมทราบ

กรณีมีคำสั่งลูกจ้างและทายาทโดยชอบธรรมมีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายพนักงานตรวจแรงงานก็จะมีหนังสือแจ้งคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างและทายาทโดยชอบธรรม ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่งหรือถือว่าทราบคำสั่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยชอบธรรมของลูกจ้าง นายจ้างสามารถจ่ายตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือ สถานที่ทำงานของลูกจ้างก็ได้ หรือ นายจ้างจ่ายที่สำนักงานพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นที่นายจ้าง

¹²² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 115, ตอนที่ 8ก, (20 กุมภาพันธ์ 2541), 31.

¹²³ เรื่องเดียวกัน, 31.

¹²⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (พิมพ์ครั้งที่ 18), (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2555), 211.

และลูกจ้างตกลงกัน เมื่อพนักงานตรวจ แรงงานออกคำสั่ง หากนายจ้าง ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างไม่พอใจสามารถนำคดีไปสู่ศาลได้ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

3. การนำคดีไปสู่ศาล

เมื่อหากนายจ้างลูกจ้าง หรือทายาทโดยชอบธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจที่พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งนั้น ให้ผู้ไม่พอใจสามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง¹²⁵ ถ้าหากบุคคลที่ไม่พอใจต่อคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดสามสิบวันให้ถือว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นอันสิ้นสุด

เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคณะไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินตามจำนวนเงินที่ถึงกำหนดจ่ายต่อศาล ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้ครบ จึงจะฟ้องคดีได้¹²⁶

3.2.6.2 การระงับข้อพิพาทตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

การระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย หมายถึง การระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายบัญญัติไว้ ก่อนฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

1. การยื่นคำร้อง

เมื่อมีการฝ่าฝืนผู้ถูกเสียหายเนื่องมาจากการฝ่าฝืน อาศัยยื่นคำร้องหรือข้อกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่ในที่มีการฝ่าฝืน¹²⁷

2. การพิจารณาคำร้อง

เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องดังกล่าว โดยรัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร¹²⁸ เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้สอบข้อเท็จจริง (ซึ่งปกติจะตั้งอนุกรรมการขึ้นสอบข้อเท็จจริง) แล้วต้องวินิจฉัยชี้ขาดเป็นสองกรณี

¹²⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, 32.

¹²⁶ เรื่องเดียวกัน, 32.

¹²⁷ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 92, ตอนที่ 47, (26 กุมภาพันธ์ 2518), 68.

¹²⁸ เรื่องเดียวกัน, 68.

1) กรณีแรก ถ้าหากเห็นว่าคำร้องกล่าวนั้นไม่เป็นความจริง หรือเป็นความจริงแต่ไม่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมตามตัวบทกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะวินิจฉัยยกคำร้องของผู้กล่าวหา

2) กรณีที่สอง ถ้าเห็นว่าคำร้องกล่าวนั้นเป็นความจริง และข้อเท็จจริงดังกล่าวถือเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีอำนาจที่จะออกคำสั่งในการเยียวยาแก้ไขผลร้ายจากการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมนั้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามประการคือ

ก. สั่งให้นายจ้างนั้นรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงาน

ข. สั่งให้นายจ้างหรือผู้ที่ฝ่าฝืนนั้นจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องและ

ค. สั่งให้นายจ้างหรือผู้ที่ฝ่าฝืนนั้นปฏิบัติตามหนึ่งอย่างใดหรือสองอย่างใดหรือดเว้นไม่ปฏิบัติตามได้อย่างหนึ่งอันเป็นกระทำความผิดไม่เป็นธรรมนั้นต่อ เพื่อที่จะยุติการอันไม่เป็นธรรมนั้น โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจจะสั่งอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อเป็นการเยียวยาแก้ไขการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมของผู้ฝ่าฝืนได้ แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ว่า คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีนี้เป็นอันที่สุด¹²⁹

ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องที่ไม่เห็นด้วยกับวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็อาจนำคดีไปฟ้องขอให้ศาลพิพากษาเพิกถอน หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นได้

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้ผู้ใดปฏิบัติตามแล้ว ผู้นั้นต้องปฏิบัติตามมิฉะนั้นอาจถูกฟ้องคดีอาญา แต่หากผู้ได้รับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่พอใจและประสงค์จะให้มีการเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็อาจยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้ปฏิบัติตามโดยฟ้องกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ลงชื่อในคำสั่งนั้นเป็นรายบุคคล¹³⁰ แต่หากผู้ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นได้ปฏิบัติตามแล้วภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์การดำเนินคดีแรงงานต่อบุคคลนั้นให้เป็นการระงับไป¹³¹

¹²⁹ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, 211.

¹³⁰ เรื่องเดียวกัน, 211.

¹³¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, 68-69.

3.2.6.3 การระงับข้อพิพาทตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533

กฎหมายประกันสังคม (Social Security Law) เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบ เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตนได้รับการสงเคราะห์ เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงาน การคลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตรซึ่งทำให้ชีวิตของลูกจ้างมีความมั่นคงขึ้น¹³²

เนื่องจากกฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น เพื่อรับประกันความมั่นคงในการชีวิตของลูกจ้างและบุคคลที่สมัครเข้าประกันตน แล้วยังสร้าง ความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติด้วย ซึ่งกองทุนดังกล่าว จะประกอบด้วยเงินสมทบจากฝ่ายนายจ้างและรัฐบาล เพื่อปกป้องคุ้มครองลูกจ้างให้มีสวัสดิการที่ดียิ่งขึ้น ดังนั้นเมื่อผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสามารถที่จะไปยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนที่สำนักงานประกันสังคมท้องถิ่นที่มีสิทธิ

1. การยื่นคำขอ

เมื่อผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนหากมีความประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนจากการประกันสังคมต้องยื่นคำขอประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่มิสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน¹³³ ผู้ประกันตนสามารถยื่นคำขอไปยังสำนักงานประกันสังคมภายในกำหนดเวลาหนึ่งปีนับจากวันที่รับทราบว่าคุณมีสิทธิจะได้รับประโยชน์ทดแทนเพื่อให้สำนักงานประกันสังคมวินิจฉัยคำขอดังกล่าว

2. การพิจารณาคำขอ

เมื่อสำนักงานประกันสังคมได้รับคำขอประโยชน์ทดแทนแล้ว จึงพิจารณาสั่งการแล้วแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบ หากมีสิทธิที่ได้รับเป็นตัวเงิน แต่ผู้ประกันตนไม่ไปรับเงินภายในสองปีนับแต่วันแจ้งจากสำนักงานประกันสังคม เงินนั้นก็จะตกเป็นกรรมสิทธิ์ของกองทุนการประกันสังคม¹³⁴ หากสำนักงานประกันสังคมออกคำสั่ง นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคม หากเห็นว่าไม่พอใจในคำสั่งดังกล่าวสามารถอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์

3. การอุทธรณ์

ผู้ประกันตน หรือผู้ที่มีสิทธิ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคม บุคคลใดได้รับคำสั่งของเลขาธิการของสำนักงานประกันสังคม หรือคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงาน

¹³² เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 18), 455.

¹³³ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, 35.

¹³⁴ เรื่องเดียวกัน, 35

ประกันสังคม ซึ่งได้สั่งการไปตามอำนาจหน้าที่แล้ว ไม่พอใจคำสั่งนั้น เนื่องจากทำให้ตนเองต้อง
 ชดใช้เงิน หรือต้องรับผิดชอบต่อบุคคลใด หรือทำให้ตนเสียสิทธิประโยชน์¹³⁵ บุคคลคนนั้นสามารถ
 อุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง¹³⁶

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์วินิจฉัยคำสั่งของสำนักงานประกันสังคมแล้วหาก
 ผู้อุทธรณ์คำสั่งไม่พอใจต่อคำวินิจฉัยดังกล่าวนี้ ผู้อุทธรณ์คำสั่งหรือผู้มีสิทธิสามารถที่จะนำคดีไป
 ฟ้องร้องยังศาลได้

4. การนำคดีขึ้นสู่ศาล

เมื่อผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น มีสิทธินำคดีไปสู่
 ศาลแรงงานภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่หากไม่นำคดีไปสู่ศาล
 แรงงานภายในระยะเวลาดังกล่าวให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นอันที่สุด¹³⁷

3.2.6.4 การระงับข้อพิพาทตามกฎหมายเงินทดแทน พ.ศ. 2537

1. การยื่นคำร้อง

การยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหาย
 ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิมาตรา 20¹³⁸ ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้าง
 ทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาตามแบบที่เลขาธิการกำหนดภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่
 วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย แล้วแต่กรณี¹³⁹

ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องด้วยตนเอง ต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ ถ้า
 ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยสูญหาย หรือเสียชีวิตไม่สามารถมายื่นคำร้องด้วยตนเอง ให้ผู้มีสิทธิ
 ยื่นคำร้องต่อสำนักงานที่ประกันสังคมแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือสำนักงานประกันสังคมที่
 นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ การยื่นคำร้องขอเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด โดยให้ยื่นภายในร้อยแปด
 สิบวัน นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย แล้วแต่กรณี

¹³⁵ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, 475.

¹³⁶ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, 50.

¹³⁷ เรื่องเดียวกัน, 51.

¹³⁸ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 111, ตอนที่ 28ก, (30 มิถุนายน
 2537), 9.

¹³⁹ เรื่องเดียวกัน, 15.

2. การพิจารณาคำร้อง

เมื่อพนักงานได้รับคำร้องขอรับเงินทดแทนตามมาตรา 49¹⁴⁰ การแจ้งประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ตามมาตรา 48¹⁴¹ หรือความปรากฏแห่งพนักงานเจ้าหน้าที่ ว่าลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวน และออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิ ตามแบบที่เลขานุการกำหนดโดยมิชักช้า¹⁴²

หากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้อง หรือได้รับแจ้งเจ็บป่วย หรือสูญหายจากนายจ้าง หรือความปรากฏแก่เจ้าหน้าที่พนักงาน เจ้าหน้าที่ต้องวินิจฉัยคำร้องขอรับเงินทดแทน และการพิจารณาออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ โดยกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมมีอำนาจสอบสวนและออกคำสั่งในสามกรณี¹⁴³

1) กรณีที่มีการแจ้งประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหายจากนายจ้าง ถึงแม้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่ได้ยื่นคำร้องด้วยตัวเองก็ตาม

2) กรณียื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนของลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ถึงแม้ว่านายจ้างไม่ได้แจ้งประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหายก็ตาม

3) กรณีที่ความปรากฏแก่เจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ประกันสังคมว่า ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหาย ทั้งนี้ ถึงแม้ว่านายจ้างไม่ได้แจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหาย หรือ ลูกจ้างและผู้มีสิทธิไม่ได้ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทน ก็ตาม พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการสอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างเงินทดแทนได้

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ กฎหมายกำหนดว่าจะต้องกำหนดจำนวนเงินและกำหนดเวลาที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนด้วย โดยนายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิภายในเวลา 7 วันนับแต่วันที่นายจ้างได้ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งการจ่ายเงินทดแทน สามารถจ่ายได้ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตกลงกันหรือในสำนักงานประกันสังคมก็ได้

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ออกคำสั่ง คำวินิจฉัย การประเมินเงินทดแทนหาก นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจ ต่อคำสั่ง คำวินิจฉัย การประเมินเงินทดแทน มีสิทธิที่จะอุทธรณ์ก็ได้

¹⁴⁰ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 111, ตอนที่ 28ก, (30 มิถุนายน 2537), 15.

¹⁴¹ เรื่องเดียวกัน, 15.

¹⁴² เรื่องเดียวกัน, 16.

¹⁴³ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (พิมพ์ครั้งที่ 18), 211.

3. การอุทธรณ์

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิ ซึ่งได้รับคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือประเมินเงินสมทบของพนักงานเจ้าหน้าที่ แล้วไม่พอใจในคำสั่ง คำวินิจฉัยหรือการประเมินเงินสมทบนั้นให้ผู้นั้นอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบนั้น¹⁴⁴ ยกเว้นคำสั่งที่กำหนดไว้ในมาตรา 47

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทำการสอบสวนและวินิจฉัย ออกคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ หากไม่พอใจต่อคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ นั้น ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนทดแทนได้แต่จะต้องอุทธรณ์ภายในสามสิบวัน ซึ่งการอุทธรณ์จะต้องทำเป็นหนังสือ

เมื่อนายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจต่อคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินทดแทน จะไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานเพื่อเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานประกันสังคมไม่ได้¹⁴⁵ ผู้ที่ไม่พอใจในคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินทดแทนต้องอุทธรณ์ไปยังคณะกรรมการเงินทดแทนก่อน หากไม่พอใจจึงฟ้องร้องไปยังศาล เพื่อขอให้ศาลเพิกถอนเปลี่ยนแปลงคำสั่งนั้นตามแต่กรณี

4. การนำคดีขึ้นสู่ศาล

การรับเงินทดแทนเป็นสิทธิของลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิจะได้รับเมื่อตนประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหาย โดยที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้อง หรือนายจ้างเป็นผู้แจ้งประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย หรือเหตุปรากฏแก่พนักงานเจ้าหน้าที่เอง ลูกจ้างหรือผู้รับสิทธิก็สามารถที่จะได้รับเงินทดแทนได้ตามตามกรณี โดยเริ่มจากพนักงานเจ้าหน้าที่ออกคำสั่งไม่พอใจอุทธรณ์คำสั่งนั้นมายังคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เมื่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วหากผู้อุทธรณ์ไม่พอใจสามารถที่จะฟ้องร้องไปยังศาลแรงงาน

เมื่อผู้อุทธรณ์ไม่พอใจต่อคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นอันสิ้นสุด¹⁴⁶

เมื่อผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนตามที่กล่าวมาข้างต้นเป็นผู้นำคดีเข้าสู่ศาลโดยส่วนใหญ่ได้แก่นายจ้างหรือสำนักงาน

¹⁴⁴ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, 16.

¹⁴⁵ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (พิมพ์ครั้งที่ 18), 366.

¹⁴⁶ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, 16-17.

ประกันสังคมซึ่งมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน นายจ้างซึ่งผู้ที่นำคดีไปยังศาลนั้นต้องวางเงินต่อศาลให้ครบถ้วนตามจำนวนที่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัย จึงจะมีอำนาจในการฟ้องคดีได้

หากฝ่ายที่ไม่พอใจต่อคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนสามารถฟ้องร้องคดีไปยังศาลภายในกำหนดเวลาสามสิบวัน ถ้าหากเกินกำหนดเวลาดังกล่าวให้ถือว่าคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเป็นที่สุด และจะนำคดีไปฟ้องร้องยังศาลต้องนำเงินไปวางต่อศาลให้ครบตามจำนวนที่คณะกรรมการวินิจฉัยถึงจะมีอำนาจในการฟ้องร้องคดีได้

จากการศึกษาข้างต้น ตามกฎหมายของไทยสามารถสรุปได้สองประเภท ดังนี้

1) กฎหมายกำหนดว่าข้อพิพาทที่เกิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ก็ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว เช่น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 124-125 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นต้น

2) กฎหมายกำหนดให้สิทธิแก่คู่กรณีที่มีทางเลือกที่จะระงับข้อพิพาทได้ ทางใดทางหนึ่งหากเกิดข้อพิพาทขึ้น โดยสามารถระงับข้อพิพาทโดยฝ่ายบริหาร หรือจะนำคดีเข้าฟ้องร้องโดยตรงต่อศาลก็ได้ แต่ต้องเลือกทางใดทางหนึ่งไม่สามารถใช้สิทธิไปพร้อมกันได้ ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น

3.2.7 กระบวนพิจารณาคดีในศาลแรงงาน

การพิจารณาคดีในศาลแรงงานเป็นการตัดสินใจที่คู่กรณีเกิดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงนำคดีมาฟ้องร้องต่อศาลเพื่อให้ศาลทำการพิจารณาพิพากษา ซึ่งคดีที่นำไปฟ้องต่อศาลนั้นบางคดีผ่านกระบวนการระงับข้อพิพาทฝ่ายบริหารมาก่อนแต่คู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้จึงฟ้องร้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องตามแต่ละกรณี หรือบางคดีคู่กรณีมีสิทธิฟ้องร้องขึ้นไปสู่ศาล (ดูภาคผนวก)¹⁴⁷ โดยตรงก็ได้

3.2.7.1 บุคคลที่จะนำคดีไปสู่ศาล

บุคคลใดจะนำคดีเข้าสู่ศาลแรงงานได้ จะต้องมิใช่ข้อโต้แย้งหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาและตามกฎหมายหรือมีความจำเป็นที่จะยื่นคำร้องต่อศาล

สิทธิและหน้าที่ตามสัญญา หมายถึง สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างหรือลูกจ้างเกิดขึ้นจากสัญญาจ้างแรงงาน (ซึ่งรวมทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและระเบียบต่าง ๆ ของนายจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาแรงงานด้วย) หรือสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างหรือลูกจ้างที่เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

¹⁴⁷ ดูภาคผนวกกระบวนพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานของประเทศ (รูปภาพ)

สิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมาย หมายถึง สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างหรือลูกจ้างที่เกิดขึ้นจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้รับสิทธิหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ให้ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานนั้น¹⁴⁸

เนื่องจากศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษแตกต่างไปจากศาลทั่วไปฉะนั้นกระบวนการพิจารณาคดีจึงมีความแตกต่างจากการพิจารณาคดีทั่วไป การนำคดีเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคดีของศาลแรงงานมีสองประเภท คือ

1. โจทก์สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลด้วยตนเองได้โดยตรง
2. โจทก์สามารถมอบอำนาจให้ทนายความเป็นผู้เป็นฟ้องร้องคดีขึ้นสู่ศาลก็ได้

โดยมีใบมอบอำนาจ

3.2.7.2 นิติกร

เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีพิเศษ แตกต่างไปจากคดีทั่วไป ฉะนั้น เมื่อโจทก์หรือจำเลยประสงค์จะฟ้องร้อง หรือฟ้องแย้งคดีมายังศาลแรงงาน ก็สามารถเข้ามาขอคำแนะนำจากนิติกรได้ นิติกรศาลแรงงานมีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำด้านกฎหมาย และจัดทำคำฟ้อง คำให้การ คำร้อง คำขอ และคำแถลงให้แก่ประชาชนที่มาติดต่อขอคำปรึกษา และให้คำปรึกษาแก่คู่ความและประชาชนทั่วไปทางโทรศัพท์¹⁴⁹ นิติกรมีหน้าที่ ให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายแก่ผู้ที่จะฟ้องและผู้ถูกฟ้องตามแต่ละกรณี ซึ่งหากปรึกษาแล้ว นิติกรเห็นว่าสามารถฟ้องดำเนินคดีได้ ก็จะทำให้คู่ความกรอกแบบคำฟ้อง รง.1¹⁵⁰ จากนั้นก็นำไปทำสำเนา และยื่นคำฟ้องที่ศาลแรงงาน แต่หากนิติกรให้คำปรึกษาแล้วเห็นว่าไม่อยู่ในเขตอำนาจ หรือไม่สามารถฟ้องร้องได้ นิติกรก็จะแนะนำให้ผู้ที่จะฟ้องไปยังศาลที่เกี่ยวข้องตามแต่ละกรณี

นิติกรเป็นบุคลากรซึ่งมีหน้าที่สำคัญมากต่อศาลแรงงานของประเทศไทย เพราะเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกแก่นายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินคดีในศาลแรงงานครั้งนิติกรยังให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายโดยตรงหรือทางโทรศัพท์ ซึ่งผู้จะฟ้องหรือผู้ถูกฟ้องไม่จำเป็นต้องมีทนายความก็ได้

3.2.7.3 บุคคลที่จะฟ้องคดี

บุคคลที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานต้องมีฐานะเป็นบุคคลโดยบุคคลดังกล่าวสามารถมอบอำนาจให้บุคคลอื่นดำเนินคดีแทนได้ แต่ทั้งนี้ต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการมอบอำนาจให้ดำเนินการแทนไว้ด้วย เช่น

¹⁴⁸ สรุปขั้นตอนกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน และคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน

¹⁴⁹ คู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานของศาลแรงงานกลาง (สาขา) เล่ม 2

¹⁵⁰ คู่มือฉบับร่าง (แบบฟอร์มคำฟ้อง รง.1)

ทนายความ¹⁵¹ (ต้องจัดทำและลงลายมือชื่อในใบแต่งตั้งทนายความ)

ผู้รับมอบอำนาจ (ต้องจัดทำและลงลายมือชื่อในใบมอบอำนาจหรือหนังสือมอบอำนาจ)¹⁵²

สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน (เฉพาะนายจ้างหรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ต้องจัดทำและลงลายมือชื่อในใบมอบอำนาจให้ดำเนินคดีแทน (แบบพิมพ์ รง.6))¹⁵³

ผู้แทนในการดำเนินคดี (ในกรณีที่มิใช่โจทก์หลายคน สามารถแต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ดำเนินคดีแทนได้ แต่ต้องจัดทำและลงลายมือชื่อในบันทึกการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ [แบบพิมพ์ รง. 7])¹⁵⁴

3.2.7.4 การฟ้องคดี

คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์ หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขออนุญาตก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งการฟ้องคดี ให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นไม่ว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาจะได้ดำเนินไปแล้วเพียงใด ก่อนศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดคดีคัดค้านคดี คู่ความอาจขอร้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์ได้ยื่นคำฟ้องไว้ ขอให้โอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นที่มีเขตอำนาจได้ แต่จะต้องยกเหตุผลและความจำเป็นขึ้นอ้างอิง เมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นสมควรจะมีคำสั่งอนุญาตตามคำขออนุญาตก็ได้ แต่ห้ามมิให้ศาลแรงงานออกคำสั่งเช่นนั้น เว้นแต่ศาลแรงงานที่จะรับ โอนคดีไปนั้นได้ยินยอมเสียก่อน ถ้าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยินยอมก็ให้ศาลแรงงานที่จะโอนคดีนั้นส่งเรื่องให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาด คำชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด¹⁵⁵

ในท้องที่จังหวัดใดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดจัดตั้งขึ้น แต่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดหรือศาลแรงงานภาคก็ได้ ถ้าโจทก์ยื่นคำฟ้อง

¹⁵¹ พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง พ.ศ. 2477, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 52, (30 มิถุนายน 2478), 781-782.

¹⁵² เรื่องเดียวกัน, 781-782.

¹⁵³ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 12.

¹⁵⁴ เรื่องเดียวกัน, 12.

¹⁵⁵ เรื่องเดียวกัน, 11.

ต่อศาลจังหวัดให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค เมื่อศาลแรงงานภาคส่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้วให้ศาลแรงงานภาคออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น¹⁵⁶

3.2.7.5 การยื่นฟ้องคดีแรงงาน

เมื่อโจทก์ทราบสิทธิที่จะนำคดีไปยื่นฟ้องต่อศาล โจทก์ต้องรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานการณ์ภูมิฐานะของผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดี โจทก์ต้องทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดี จากนั้นต้องมีการรวบรวมข้อเท็จจริงที่เป็นข้อพิพาทในคดีเพื่อเป็นเนื้อหาคำฟ้องที่นำไปสู่การกำหนดประเด็นข้อพิพาทในระยะต่อไป เมื่อโจทก์มีการเตรียมความพร้อมทางข้อเท็จจริงโจทก์อาจยื่นคำฟ้องไปสู่ศาลแรงงาน

โจทก์อาจยื่นฟ้องเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้น อ่านให้โจทก์ฟัง และให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้

ในกรณีที่มิมีโจทก์หลายคนศาลจะจัดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้¹⁵⁷

นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดำเนินคดีแทนก็ได้¹⁵⁸

กฎหมายกำหนดเพื่อให้กระบวนการพิจารณาคดีแรงงานความสะดวกเมื่อโจทก์จะนำคดีเข้าสู่ศาลแรงงานสามารถฟ้องร้องได้สองวิธี คือ ยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือและ การแถลงข้อหาด้วยวาจา

1. การยื่นฟ้องเป็นหนังสือ

กรณีที่โจทก์ยื่นคำฟ้องร้องหรือคำร้องเป็นหนังสือให้ใช้แบบพิมพ์คำฟ้องหรือคำร้องที่ใช้ในคดีแพ่งทั่วไปก็ได้หรือแบบพิมพ์ของศาลแรงงาน คือแบบพิมพ์¹⁵⁹ รง.1 หรือ รง.2

¹⁵⁶ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 12.

¹⁵⁷ เรื่องเดียวกัน, 12.

¹⁵⁸ เรื่องเดียวกัน, 12..

¹⁵⁹ ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 97, ตอนที่ 52, (3 เมษายน 2523), 22-27.

2. การแถลงข้อหาด้วยวาจา

เมื่อโจทก์ประสงค์จะยื่นคำฟ้องด้วยการแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าผู้พิพากษา ผู้พิพากษาแห่งศาลแรงงานจะออกนั่งฟังคำแถลงด้วยวาจา สอบถามและบันทึกการไต่ถามในแบบพิมพ์ รง.1 หรือ รง.2 แต่ในการทางปฏิบัติเมื่อโจทก์จะมายื่นคดีต่อศาล หากโจทก์ไม่สามารถเขียนคำฟ้องด้วยตนเองไม่ว่าด้วยเหตุประการใดนิติกรจะเป็นผู้ให้คำแนะนำด้านข้อกฎหมายและอำนวยความสะดวกว่าเอกสารใดที่เกี่ยวข้องในการประกอบสำนวนคดีนั้นๆ ตลอดจนการเขียนคำฟ้องให้แก่โจทก์ ก่อนจะนำคำฟ้องนั้นไปสู่ศาล เมื่อคดีไปสู่ศาล ศาลจะมีคำสั่งได้เป็นสองกรณี คือ กรณีการสั่งรับหรือไม่รับคำฟ้อง

3.2.7.6 การต่อสู้คดีของผู้ถูกฟ้อง

หลังจากที่มีการตรวจคำฟ้องและศาลมีคำสั่งให้รับฟ้องโจทก์ไว้พิจารณาแล้ว ศาลจะมีคำสั่งให้เจ้าพนักงานศาลดำเนินการจัดส่งหมายเรียกพร้อมสำเนาคำฟ้องไปให้แก่ผู้ถูกฟ้องหรือจำเลยตามภูมิลำเนา โดยในหมายจะระบุวันที่ และเวลาที่กำหนดให้จำเลยมาศาล และจะระบุให้ทราบว่าต้องมาศาลเพื่อการใด (ปัจจุบันกำหนดนัดแรกของศาลแรงงานส่วนใหญ่จะกำหนดให้คู่ความมาศาลเพื่อนัดไกล่เกลี่ย นัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์ไปในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินคดีอันเป็นเจตนารมณ์ในการจัดตั้งศาลแรงงาน)

1. บุคคลที่จะถูกฟ้องคดี

บุคคลที่จะถูกฟ้องคดีต่อศาลแรงงานต้องมีฐานะเป็นบุคคล นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ผู้ซึ่งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานประกันสังคม ฯลฯ โดยบุคคลเหล่านั้นอาจมอบอำนาจหรือมอบหมายให้บุคคลอื่น เช่น ทนายความ ผู้รับมอบอำนาจเป็นผู้ดำเนินคดีแทนก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องจัดทำและลงลายมือชื่อในเอกสารเพื่อแสดงการมอบอำนาจหรือการมอบหมายให้ดำเนินคดีแทนที่ถูกต้องไว้ด้วย¹⁶⁰

2. กรณีที่ผู้ถูกฟ้องประสงค์จะยื่นคำให้การต่อสู้คดี

เมื่อผู้ถูกฟ้องหรือจำเลยได้รับหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องแล้ว ควรดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย ถ้าประสงค์จะต่อสู้คดีก็สามารถไปให้การด้วยวาจา หรือเป็นหนังสือต่อศาลในวันนัดได้

¹⁶⁰ ฉันทนา เจริญศักดิ์, กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน [เอกสารอัดสำเนา], (ม.ป.ท.: ม.ป.พ, ม.ป.ป.), 12.

ในกรณีที่ประสงค์ทำคำให้การเป็นหนังสือสามารถกระทำได้โดยการพิมพ์หรือเขียนลงในแบบพิมพ์คำให้การจำเลย (ค11) โดยในคำให้การจะต้องปรากฏข้อความโดยชัดเจนว่ายอมรับหรือปฏิเสธข้อกล่าวอ้างของโจทก์ข้อใดอย่างไร รวมทั้งเหตุแห่งการปฏิเสธนั้นด้วยซึ่งผู้ถูกฟ้องอาจไปขอคำแนะนำในการจัดทำคำให้การจากนิติกรประจำศาลแรงงานแต่ละแห่งได้ เช่นเดียวกับการจัดทำคำฟ้องของผู้ฟ้องคดี

3. กรณีที่ผู้ถูกฟ้องไม่ประสงค์จะยื่นคำให้การต่อสู้คดี

ในกรณีที่ผู้ถูกฟ้องไม่ประสงค์จะยื่นคำให้การต่อสู้คดีก็สามารถกระทำได้โดยแถลงต่อศาล ศาลจะดำเนินการจัดข้อแถลงนั้นไว้ในรายงานกระบวนการพิจารณา

3.2.7.7 การไกล่เกลี่ย (Mediation, Conciliation)

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการแก้ไขข้อพิพาทด้วยวิธีที่การไกล่เกลี่ยโดยถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันเพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนั้น เมื่อจะมีการกำหนดประเด็นข้อพิพาทคดีแรงงานต้องมีการไกล่เกลี่ยเพราะเป้าหมายสำคัญในการยุติข้อพิพาทแรงงานของกฎหมายไทยก็คือให้เป็นที่ไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเป็นธรรม อีกทั้งเป็นการลดจำนวนคดีที่เข้าไปสู่กระบวนการของศาล เพราะปัจจุบันศาลแรงงานประสบปัญหาคดีเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากในแต่ละปี อันเนื่องมาจากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ และปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ทำให้ปริมาณการฟ้องคดีเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ประกอบกับลักษณะของคดีที่พิพาทในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนมากกว่าเดิม ทำให้การพิจารณาและพิพากษาคดีใช้เวลานานยิ่งขึ้น การไกล่เกลี่ยจึงถือเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้ระงับข้อพิพาทแรงงาน เพราะเป็นวิธียืดหยุ่นกว่าวิธีอื่นใด ทำให้คู่ความมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ประหยัด รวดเร็ว และการไกล่เกลี่ยยังช่วยลดปริมาณคดีที่จะเข้าสู่ศาล

ปัจจุบันการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานมีสองวิธี ได้แก่

1. การไกล่เกลี่ยโดยผู้ประนีประนอม

การไกล่เกลี่ยเป็นการยุติข้อพิพาทโดยมีผู้ประนีประนอมทำหน้าที่เป็นคนกลางช่วยให้คู่ความสามารถตกลงประนีประนอมยอมความโดยไม่มีการชี้ผิด ชี้ถูก หรือชี้ขาดให้ฝ่ายใดแพ้หรือชนะ ผู้ประนีประนอมต้องรักษาความเป็นกลางในการไกล่เกลี่ยและเก็บข้อมูลที่ได้จากการไกล่เกลี่ยเป็นความลับ

ผลของการไกล่เกลี่ยของผู้ประนีประนอมประกอบด้วย

กรณีตกลงกันได้ นิติกรจะเขียนรายงานการไกล่เกลี่ยเสนอผู้พิพากษา เพื่อทำสัญญาประนีประนอมยอมความหรืออนุญาตให้ถอนฟ้องแล้วแต่กรณี

กรณีตกลงกันไม่ได้ แต่มีแนวโน้มจะตกลงกันได้และผู้ใดเกลี้ยเหินสมควรทำการไกล่เกลี่ยต่อไปให้ทำรายงานการไกล่เกลี่ยขอเลื่อนการไกล่เกลี่ยไปอีกไม่เกิน 7 วันและไม่ควรเกิน 2 นัด เพื่อเสนอผู้พิพากษาที่ดูแลการไกล่เกลี่ยเพื่อพิจารณา

กรณีที่ไม่มีทางตกลงกันได้ นิติกรจะเขียนรายงานการไกล่เกลี่ยเสนอผู้พิพากษาเพื่อพิจารณาเลื่อนไปนัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์ต่อไป งานเก็บสำนวนนำเสนอสำนวนคดีให้ผู้บริหารศาลจ่ายผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนตามปกติ

กรณีโจทก์ไม่มาศาล นิติกรจะเขียนรายงานการไกล่เกลี่ยเสนอผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนเพื่อพิจารณาจำหน่ายคดี ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคสอง

กรณีโจทก์มาศาล แต่จำเลยไม่มาศาล นิติกรจะเขียนรายงานเสนอผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนเพื่อดำเนินการพิจารณาต่อไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคสอง

2. การไกล่เกลี่ยโดยผู้พิพากษา

เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้วให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันเพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์ต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลเห็นว่าสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาต่อไป¹⁶¹

เมื่อคดีเข้าสู่การพิจารณาพิพากษาขององค์คณะในศาลแรงงาน ระบบองค์คณะผู้พิพากษาจะทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานอีกครั้ง เพื่อให้คู่ความสามารถประนีประนอมกันได้ ในการพิจารณาคดีแรงงานในชั้นศาล เนื่องจากระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ดีจะต้องสนับสนุนให้คดีเข้าสู่ระบบและสำเร็จไปโดยการไกล่เกลี่ยมากที่สุด ซึ่งจะช่วยลดปริมาณคดีที่จะเข้าสู่การสืบพยานโดยผู้พิพากษาที่ต้องนั่งพิจารณาครบองค์คณะ และทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินคดี นอกจากนั้น การจัดคดีเข้าสู่การไกล่เกลี่ย

¹⁶¹ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 12.

โดยเร็วและสามารถยุติข้อพิพาทได้ในเวลาไม่นานหลังจากการมีการฟ้องจะช่วยลดปริมาณคดีที่ค้างพิจารณาในศาล

3.2.7.8 การนัดพิจารณาคดี

การดำเนินคดีในศาล จะดำเนินไปไม่ได้หากปราศจากคู่ความซึ่งได้แก่โจทก์ ซึ่งเป็นผู้นำข้อพิพาทไปสู่ศาล ส่วนจำเลยเป็นผู้ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ละเมิดสิทธิของอีกฝ่าย

ดังนั้น เมื่อคู่ความทั้งฝ่ายโจทก์และจำเลยเป็นตัวละครที่สำคัญในเรื่อง การที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมาหรือไม่มาศาล เมื่อศาลมีคำสั่งแล้วทำให้เกิดผล ดังนี้

1. กรณีโจทก์ไม่มาศาลตามกำหนดนัด

เมื่อโจทก์ได้รับทราบคำสั่งศาลให้มาเพื่อนัดพิจารณาคดี แต่โจทก์ไม่มาศาล ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์ที่จะดำเนินคดีต่อไป กฎหมายไทยกำหนดว่าให้ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ¹⁶² เนื่องจากการพิจารณาคดีโดยทั่วไปต้องดูทางฝ่ายโจทก์ก่อน หากโจทก์ไม่ตามคำสั่งของศาล แสดงถึงโจทก์ไม่ประสงค์ที่จะดำเนินต่อไป ซึ่งศาลไม่สามารถที่จะดำเนินคดีได้ ถึงแม้จำเลยมีความประสงค์ที่จะดำเนินคดีก็ตาม

ในกรณีโจทก์ยังมีความประสงค์จะดำเนินต่อไป โจทก์ต้องแถลงให้ศาลทราบถึงความจำเป็นที่ไม่มาตามคำสั่งตามที่ศาลไว้กำหนดภายใน 7 วัน และศาลจะพิจารณาถึงเหตุจำเป็นที่โจทก์ไม่สามารถมาศาลและ ยกคดีขึ้นพิจารณาใหม่หรือโจทก์ฟ้องคดีเข้ามาศาลใหม่ภายในกำหนดอายุความ

2. กรณีที่จำเลยไม่มาศาลตามกำหนดนัด

เมื่อจำเลยไม่มาศาลตามกำหนดนัด ศาลต้องมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวซึ่งโจทก์ต้องนำสืบพยานให้สมฟ้องก่อนจะมีโอกาสชนะคดีได้ โจทก์จะขอแถลงให้ศาลพิพากษาให้โจทก์ชนะคดีโดยโจทก์ไม่สืบพยานทันที โดยอ้างตัวโจทก์เป็นพยานทันที เพียงคนเดียว แล้วก็เบิกความไปให้มีข้อเท็จจริงตรงกับคำฟ้อง มีพยานหลักฐานซึ่งเป็นพยานเอกสารใดก็อ้างในวันนั้น แล้วแถลงหมดพยานทันที ซึ่งทำให้การพิจารณาเสร็จได้ภายในวันเดียว เมื่อโจทก์แถลงหมดพยาน ศาลจะสั่งให้รอคำพิพากษา ซึ่งมักจะพิจารณาให้โจทก์ชนะคดี

3. การกำหนดประเด็นข้อพิพาท

เมื่อไกล่เกลี่ยแล้วคู่ความไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลย แล้วอ่านให้คู่กรณีฟัง และลงลายมือชื่อไว้โดยให้ระบุให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ แล้วให้ศาลกำหนดวัน

¹⁶² พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 14.

สืบพยานไปทันที หรือหากจำเลยไม่ยอมให้การให้ศาลบันทึกไว้และดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป¹⁶³

เมื่อคู่กรณีได้ทำการไกล่เกลี่ยประนีประนอมแล้วแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ศาลก็จะดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป โดยศาลจะตรวจคำให้การของจำเลยที่ยื่นไว้ก่อน หรือหากจำเลยไม่ได้ให้การเป็นหนังสือไว้ ศาลจะถามคำให้การจำเลย ซึ่งจำเลยอาจจะให้การด้วยวาจาก็ได้ แต่ศาลต้องจดคำให้การของจำเลยเพื่อใช้เป็นประเด็นข้อพิพาทที่ชัดเจนขึ้น เมื่อศาลได้ประเด็นข้อพิพาทแล้ว ศาลก็จะสั่งให้สืบพยานโจทก์และพยานจำเลยก่อนก็ได้¹⁶⁴

การจดประเด็นข้อพิพาททำขึ้นหลังจากที่คู่ความทำการประนีประนอมแล้วหากไม่สามารถตกลงกันได้ นิติกรจะเขียนรายงานให้ผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนคดีเพื่อทำการกำหนดข้อพิพาทตามแต่ละกรณี

4. การกำหนดหน้าที่นำพยานเข้าสืบก่อน

การกำหนดหน้าที่นำพยานเข้าสืบก่อนนั้นจะให้คู่ความฝ่ายใดนำพยานฝ่ายตนเข้าสืบก่อนหรือหลัง ขึ้นอยู่กับอำนาจและดุลพินิจของผู้พิพากษาศาลแรงงาน ที่เห็นสมควรสามารถกำหนดได้ตามที่เห็นสมควร หลักการกำหนดหน้าที่นำพยานเข้าสืบในคดีแรงงาน ศาลจะมีได้นำหลักการการพิสูจน์ที่ใช้ในการดำเนินคดีแพ่งทั่วไปมาพิจารณา แต่จะพิจารณาจากความสามารถในการสืบพยาน ในการจัดหาพยานหลักฐานมาเสนอต่อศาล คดีแรงงานส่วนใหญ่ศาลจึงมักจะกำหนดให้คู่ความฝ่ายที่เป็นนายจ้าง (ไม่ว่าจะมีฐานะเป็นโจทก์หรือจำเลยในคดีนั้น) เป็นผู้นำพยานฝ่ายตนเข้าสืบก่อน ทั้งนี้ เนื่องจากพยานหลักฐานส่วนใหญ่จะมีอยู่ที่นายจ้างมากกว่าลูกจ้างนั่นเอง¹⁶⁵

สรุป เมื่ออำนาจการกำหนดให้พยานเข้าสืบก่อนหรือหลังเป็นดุลพินิจของผู้พิพากษาของศาลแรงงานซึ่งคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่อาจโต้แย้งการใช้ดุลพินิจดังกล่าวได้

5. การกำหนดวันนัดสืบพยาน

เมื่อมีการกำหนดประเด็นข้อพิพาท และหน้าที่นำพยานเข้าสืบแล้วของศาล ศาลจะมีการสอบถามโจทก์และจำเลยถึงจำนวนพยานที่จะนำเข้าเบิกความเพื่อกำหนดวันนัดสืบพยานตามวันที่คู่ความตกลงกันโดยศาลจะบันทึกวันเวลานัดไว้ในแล้วศาลให้ทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อทราบนัดไว้

¹⁶³ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 14.

¹⁶⁴ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, 419.

¹⁶⁵ ฉันทนา เจริญศักดิ์, กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน [เอกสารอัดสำเนา], 15.

ในวันสืบพยาน เมื่อถึงวันนัดสืบพยานถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทราบนัดแล้วไม่มาศาลในวันดังกล่าวอาจเกิดผลเสียต่อการดำเนินคดีของฝ่ายตนซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

1) กรณีที่ไม่มีคู่ความฝ่ายใดมาศาลในวันนัดสืบพยานนัดแรก ถ้าโจทก์และจำเลยไม่มาศาลในวันสืบพยานนัดแรกและไม่ได้รับอนุญาตให้เลื่อนคดีถือว่าโจทก์ขาดนัดพิจารณาศาลจะต้องมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ¹⁶⁶

2) กรณีโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานนัดแรก

ถ้าโจทก์ไม่มาศาลในวันสืบพยานนัดแรกและไม่ได้รับอนุญาตให้เลื่อนคดี ถือว่า โจทก์ขาดนัดพิจารณา ศาลจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เว้นแต่จำเลยจะขอให้ศาลดำเนินการพิจารณาคดีต่อไป ศาลจะมีคำสั่งถือว่าโจทก์ขาดนัดพิจารณา และชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว¹⁶⁷ (กล่าวคือ ให้จำเลยนำพยานของตนเข้าสืบและพิจารณาพิพากษาจากพยานหลักฐานที่ได้จากการสืบพยานจำเลยเพียงฝ่ายเดียว)

ในกรณีนี้โจทก์ไม่อาจอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวได้ โจทก์ต้องดำเนินการแก้ไขโดยฟ้องคดีใหม่ภายในอายุความ¹⁶⁸

3) กรณีจำเลยไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานนัดแรก

ถ้าจำเลยไม่มาศาลในวันสืบพยานนัดแรกและไม่ได้รับอนุญาตให้เลื่อนคดี ถือว่าจำเลยขาดนัดพิจารณา ศาลจะให้พิจารณาและชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว ในกรณีนี้จำเลยต้องดำเนินการแก้ไขโดยร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ภายในเวลาและหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด¹⁶⁹

4) กรณีที่คู่ความไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานนัดอื่น

ถ้าโจทก์และจำเลยไม่มาศาลในวันสืบพยานนัดอื่น และไม่ได้รับอนุญาตให้เลื่อนคดีก็จะเสียสิทธิในการดำเนินกระบวนการพิจารณาเฉพาะในวันนั้น ๆ เช่น วันนัดสืบพยานจำเลยซึ่งได้สืบพยานมาแล้ว รวม 1 นัด โจทก์ไม่มาศาล โจทก์ย่อมเสียสิทธิที่จะซักถามพยานที่จำเลยนำเข้าเบิกความต่อศาลในวันดังกล่าว นั้น เป็นต้น

¹⁶⁶ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 10-20.

¹⁶⁷ เรื่องเดียวกัน, 10-20.

¹⁶⁸ เรื่องเดียวกัน, 10-20.

¹⁶⁹ เรื่องเดียวกัน, 10-20.

5) หลักการสำคัญในการสืบพยานในคดีแรงงาน

ก. การยื่นบัญชีระบุพยานสามารถกระทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนดตามที่เห็นสมควร

ข. พยานที่เข้าเบิกความต้องปฏิญาณหรือสาบานตนตามลัทธิศาสนา เว้นแต่บุคคลที่ได้รับการยกเว้นตามกฎหมาย เช่น พระภิกษุ สามเณรหรือบุคคลซึ่งคู่ความตกลงกันว่าไม่ต้องสาบาน เป็นต้น

ค. ศาลมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาประกอบการพิจารณาได้ แม้จะไม่มีคู่ความฝ่ายใดอ้างพยานนั้นเป็นพยานของตนก็ตาม

ง. ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะเป็นผู้ซักถามพยานเอง ด้วยความหรือทนายความจะซักถามได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตเท่านั้น

จ. การบันทึกคำพยานสามารถบันทึกข้อความโดยย่อได้

ฉ. ภายหลังจากสืบพยานเสร็จสิ้น ก่อนอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกก็ได้¹⁷⁰

3. 2. 8 หลักการในการตัดสินคดีในศาลแรงงาน

เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่เกี่ยวกับหลายส่วน เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และในขณะเดียวกันข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังมีความแตกต่างกันทางด้านสถานะทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ ดังนั้นเมื่อศาลพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานต้องคำนึงถึงสภาพที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยคำนึงถึง ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้างและสิทธิและผลประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะและกิจการของนายจ้างตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไปประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมให้คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย¹⁷¹

3. 2. 9 การอุทธรณ์ในคดีแรงงาน

เนื่องจากศาลแรงงานเป็นศาลพิเศษแตกต่างไปจากศาลยุติธรรมทั่วไป เมื่อศาลแรงงานได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งให้โจทก์และจำเลยฟังแล้ว ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจต่อคำพิพากษาของศาลชั้นต้นดังกล่าวสามารถอุทธรณ์ คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานได้ในข้อ

¹⁷⁰ นันทนา เจริญศักดิ์, กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน [เอกสารอัดสำเนา], 16.

¹⁷¹ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 16.

กฎหมายไปยังศาลฎีกาภายในกำหนด 15 วัน นับแต่วันที่อ่านคำพิพากษาและคำสั่งนั้น การอุทธรณ์นั้นให้ทำเป็นหนังสือและยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่งและให้ศาลแรงงานส่งสำเนาอุทธรณ์แก่อีกฝ่ายหนึ่งภายใน 7 วันนับแต่วันที่ฝ่ายนั้นได้รับสำเนาอุทธรณ์¹⁷²

การอุทธรณ์คำสั่งและคำพิพากษาของศาลไปยังศาลฎีกามีหลักอุทธรณ์ ดังนี้

1. ต้องมีความประสงค์จะมีการเปลี่ยนแปลงผลของคดีนั้น
2. ต้องมีถ้อยคำแสดงการโต้แย้งคัดค้านคำพิพากษาของศาลแรงงานว่า ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของศาลแรงงานที่ปรากฏในคำพิพากษาของศาลแรงงาน ต้องมีความชัดเจนในการอุทธรณ์¹⁷³

ดังนั้น หากคู่ความฝ่ายใดไม่เห็นด้วยต่อคำวินิจฉัยของศาลแรงงาน คู่ความที่ไม่เห็นด้วยสามารถอุทธรณ์คำสั่ง หรือคำพิพากษาในข้อกฎหมาย ที่ขัดแย้งไปยังศาลฎีกาภายใน 15 วัน นับจากวันอ่านคำพิพากษาเป็นต้นไป

3.2.10 การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยศาลสูง

เมื่อศาลฎีกาได้รับอุทธรณ์คำพิพากษาและคำสั่งของคู่ความที่ไม่พอใจต่อการพิจารณาของศาลชั้นต้น ศาลฎีกาต้องพิจารณาและมีคำพิพากษาและคำสั่งในคดีแรงงานโดยเร็ว

ศาลฎีกามีหน้าที่พิจารณาคดีแรงงานในข้อกฎหมาย โดยถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลชั้นต้นได้วินิจฉัยมา เพราะว่าปัญหาข้อเท็จจริงเป็นอันยุติในศาลชั้นต้น และคู่ความไม่สามารถอุทธรณ์ปัญหาข้อเท็จจริงได้ แต่ถ้าหากข้อเท็จจริงที่ศาลชั้นต้นฟังมา ศาลฎีกาเห็นว่าไม่เพียงพอแก่การวินิจฉัย ศาลฎีกาจะให้ศาลแรงงานชั้นต้นดำเนินการฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติม หากศาลชั้นต้นฟังข้อเท็จจริงใหม่เห็นว่ามิได้ผลทำให้ชี้ขาดพิพากษาคดีขึ้นใหม่ ศาลฎีกาจะสั่งให้ศาลชั้นต้นพิจารณาคำพิพากษาหรือคำสั่งใหม่ ซึ่งคำพิพากษาและคำสั่งของศาลชั้นต้นที่พิพากษาใหม่นั้นหากคู่ความไม่พอใจสามารถอุทธรณ์ตามระยะเวลา 15 วันได้ตามปกติ

¹⁷² พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 17-18.

¹⁷³ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, 454.

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคณะกรรมการพลังงานประเทศเวียดนามและศาลแรงงานของประเทศไทย

ประเทศเวียดนามและประเทศไทยให้ความสำคัญในการพิจารณาคดีแรงงานเป็นพิเศษโดยถือหลักที่ว่า คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป คดีที่เกิดขึ้นขึ้นด้วยความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและมีผลประโยชน์ร่วมกันมาก่อน และ ปัจจุบันทั้งประเทศเวียดนามและประเทศไทย ได้มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจอย่างมากทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น สิ่งหนึ่งที่ทั้งสองประเทศมีความคล้ายคลึงกันคือ มีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ตกลงกันได้ก็ แต่ปัจจุบันข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมีหลายรูปแบบที่แตกต่างกัน และข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นก็มีความซับซ้อนมากขึ้นทำให้เจ้าพนักงานฝ่ายบริหารไม่สามารถแก้ไขปัญหาลูกจ้างได้ทั้งหมด จึงจำเป็นที่จะต้องนำคดีเข้าสู่ศาล ซึ่งศาลยุติธรรมทั่วไปอาจไม่เหมาะสมในการพิจารณาคดีแรงงาน ประเทศไทยและประเทศเวียดนามจึงให้ความสำคัญกับการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในชั้นศาลเป็นอย่าง อีกทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้ประกอบการที่เข้ามาลงทุนและสร้างความสนใจแก่ผู้ประกอบการด้วยว่าจะได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับปัญหาแรงงาน และหากคำพิพากษาของศาลเป็นเป็นที่เชื่อถือศรัทธาเพราะตัดสินถูกต้องและเป็นธรรมจะทำให้เป็นที่เชื่อมั่นแก่นานาประเทศด้วย ประเทศไทยและประเทศเวียดนามสร้างองค์การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเป็นการเฉพาะขึ้น

เพื่อคู่ความในคดีแรงงานจะได้รับการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในรูปแบบที่เหมาะสม โดย มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาแรงงาน โดยเฉพาะประเทศไทยและแม้ประเทศเวียดนามจะมีระบบการปกครองที่แตกต่างกัน แต่การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศมีความก้าวหน้าในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนมาก ทำให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานเป็นการเฉพาะเพื่อทำการแก้ไขข้อพิพาทคดีแรงงาน เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ

3.3.1 หลักการพิจารณาคดีของคณะกรรมการพลังงานในประเทศเวียดนาม

การพิจารณาคดีแรงงานนำใช้หลักการพิจารณาความแพ่งทั่วไป และประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศเวียดนาม ค.ศ. 1994 ได้กำหนดไว้กว้าง ๆ โดยการพิจารณาคดีแรงงานจะใช้หลักเปิดเผย เป็นรูปธรรม รวดเร็ว

3.3.2 หลักการพิจารณาคดีของศาลแรงงานในประเทศไทย

การพิจารณาคดีแรงงานของประเทศไทยต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ปี พ.ศ. 2522 มาตรา 29 ได้กำหนดเกี่ยวกับหลักการพิจารณาคดีแรงงานว่าต้องปฏิบัติตามหลักประหัต สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม หลักการพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงาน ถือเป็นหลักการดำเนินคดีแรงงานที่มีความทันสมัยและเท่าเทียมกับนานาประเทศใน เพราะเป็นหลักการที่เปิดโอกาสให้บุคคลสองกลุ่มได้แก่ กลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้าง ที่มีความแตกต่างกันหลายด้าน เช่น มีมุมมองที่แตกต่างกัน มีความต้องการที่สวนทางกัน มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน และที่สำคัญมีสถานะทางด้านเศรษฐกิจที่แตกต่างกันเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น คู่กรณีสามารถเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างที่นำคดีเข้าฟ้องร้องต่อศาลไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ มีนิติกรที่ให้บริการแนะนำทางด้านกฎหมายซึ่งคู่ความไม่ต้องมีทนายความในคดีแรงงานก็ได้ มีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน และคดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานของประเทศไทยจะได้รับการพิจารณาพิพากษาจากผู้พิพากษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะพร้อมทั้งมีผู้พิพากษาสมทบที่เข้าใจถึงสภาพปัญหาของสถานประกอบการเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมในการพิจารณาคดีแรงงานด้วย

3.3.3 องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีแรงงานในประเทศเวียดนาม

พระธรรมนูญศาลของเวียดนามปี ค.ศ. 2002 มาตรา 6 และ ประมวลวิธีพิจารณาความแพ่งปี ค.ศ. 2004 มาตรา 14 บัญญัติ องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีประกอบด้วยผู้พิพากษาและลูกขุน การตัดสินคดีถือตามเสียงข้างมาก การพิจารณาพิพากษาคดีจะมีลูกขุนในศาลชั้นต้น ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้เฉพาะการดำเนินคดีแรงงานเท่านั้นที่จะต้องมียูกขุนในการพิจารณาพิพากษา นั้นหมายความว่า การพิจารณาพิพากษาคดีทั่วไปก็จะมีลูกขุน และในขณะเดียวกันกฎหมายของประเทศเวียดนามไม่ได้กำหนดว่าลูกขุนที่เป็นองค์คณะตัดสินคดีต้องเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญแรงงานเฉพาะด้าน ดังนั้นถือได้ว่าการพิจารณาคดีแพ่งทั่วไปประกอบผู้พิพากษาและลูกขุนด้วยเช่นกัน ถึงแม้ว่ากฎหมายไม่ได้กำหนดชัดเจนว่าการดำเนินคดีแรงงานต้องมีลูกขุนที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแรงงาน ถึงแม้ว่าการพิจารณาคดีแรงงานขององค์คณะผู้พิพากษาของเวียดนามมีลูกขุนเข้าร่วมในการตัดสินคดีแรงงานแต่ลูกขุนไม่มีความรู้ทางด้านแรงงานโดยเฉพาะ

3.3.4 องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีแรงงานในประเทศไทย

การพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงานไทยพิจารณาเป็นองค์คณะ ซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าแต่งตั้งเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่าย

ลูกจ้างฝ่ายเท่า ๆ กันที่ได้รับการคัดเลือกตามเงื่อนไขที่กำหนด จากการศึกษาจะเห็นว่ากฎหมายไทยกำหนดให้ใช้ระบบไตรภาคี ซึ่งเห็นว่าเป็นระบบการพิจารณาดีแรงงานที่ดีเยี่ยม ซึ่งจะทำให้นายจ้างและลูกจ้าง ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาดีแรงงานเพราะว่าผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความต้องการของนายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างดี ดังนั้นผู้พิพากษาสมทบจึงเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้ผู้พิพากษาดัดสินคดีอย่างเป็นธรรม

3.3.5 การระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนศาลในประเทศเวียดนาม

ประมวลกฎหมายแรงงานเวียดนาม มาตรา 168 ได้กำหนดเกี่ยวกับองค์การที่มีหน้าที่ในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานประกอบด้วย (1) คณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานข้อพิพาทแรงงานประจำเขต (2) สภาอนุญาโตตุลาการจังหวัด 3.ศาลประชาชน จากการศึกษาทราบว่า การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานของเวียดนาม ก็คล้ายคลึงกับการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานของประเทศไทย และประเทศลาว เพราะก่อนที่จะนำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่ศาลจะต้องผ่านการประนีประนอมทางฝ่ายบริหาร หากคู่ความไม่พอใจในคำวินิจฉัย คำสั่งขององค์การที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาในเบื้องต้นแล้ว คู่ความสามารถฟ้องร้องคดีไปยังศาลประชาชนเพื่อให้ศาลพิจารณาดัดสินตามกระบวนการยุติธรรม

3.3.6 การระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนศาลของประเทศไทย

การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมีสองประเภท ได้แก่การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานโดยฝ่ายบริหาร และการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน โดยกระบวนการศาลแรงงาน การแก้ไขข้อพิพาททางฝ่ายบริหารกฎหมายได้ให้อำนาจต่อองค์การคุ้มครองแรงงานที่เป็นฝ่ายที่มีความใกล้ชิดกับปัญหาแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ สามารถทำการไต่ตรองก่อนเพื่อให้คู่ความสามารถประนีประนอมยอมความ และไม่ให้อุณหภูมิมีร้อนเกินไป อีกอย่างเป็นการลดปริมาณคดีเข้าสู่ศาลแรงงาน

การระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนศาลบทบัญญัติได้ให้สิทธิแก่คู่กรณีมีทางเลือกในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานโดยหากเกิดข้อพิพาทแรงงานสามารถให้องค์การทางฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายทำการแก้ไข หรือไม่ก็ยื่นฟ้องร้องไปยังศาลโดยตรงก็ได้ และบทบัญญัติกฎหมายบางฉบับบังคับต้องผ่านกระบวนการระงับข้อพิพาททางฝ่ายบริหารก่อนหากไม่เช่นนั้นศาลจะไม่นำเข้ามาพิจารณาในชั้นศาล กรณีคู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้

3.3.7 การพิจารณาคดีแรงงานของประเทศเวียดนาม

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นเมื่อทำการแก้ไขทางฝ่ายบริหารแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันได้ ศาลเป็นองค์การยุติธรรมที่มีหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดีเป็นขั้นสุดท้าย เพื่อเป็นที่พึ่งให้แก่คู่ความที่มีความประสงค์จะฟ้องคดีเข้ามาสู่ศาล ประเทศเวียดนามก็เช่นเดียวกันคู่ความสามารถนำคดีมาฟ้องยังศาลได้

การฟ้องคดี บุคคล องค์กรจัดตั้ง หน่วยต่าง ๆ สามารถยื่นคำฟ้องร้องยังศาล

การต่อสู้คดี เมื่อโจทก์ฟ้องคดีมายังศาลที่มีเขตอำนาจ ศาลแจ้งคำฟ้องต่อผู้ที่ถูกฟ้องเพื่อรับทราบสิทธิในการต่อสู้คดี ซึ่งการต่อสู้คดีนั้นบุคคลนั้นสามารถฟ้องแย้งต่อศาลเพื่อคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของตนเองได้ หรือจะมอบอำนาจให้บุคคลอื่นที่มีอำนาจตามกฎหมาย หรือให้ทนายความช่วยเหลือ ต่อสู้คดีเพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ ซึ่งศาลมีหน้าที่ในการรับคำฟ้องแย้งเพื่อทำการพิจารณาตามพยานหลักฐาน

การต่อสู้คดีในคดีแรงงานก็เช่นเดียวกับคดีแพ่งทั่วไปเมื่อลูกจ้างฟ้องคดีมายังศาลแล้วนายจ้างมีสิทธิทำการปกป้องสิทธิของตนโดยการฟ้องแย้งเข้าไปศาล และการทำคำร้องของประเทศเวียดนามต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร คู่ความสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำร้องได้ ศาลจะพิจารณาคดีตามคำขอ และศาลจะพิจารณาเกินคำขอของคู่ความไม่ได้ เห็นได้ว่าการพิจารณาคดีแรงงานของเวียดนาม ไม่มีความแตกต่างจากการพิจารณาคดีทั่วไปเนื่องจากคู่ความยังไม่ได้รับการความอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการยื่นคำร้อง และการฟ้องแย้ง ไม่สามารถฟ้องร้องหรือฟ้องแย้งด้วยวาจาได้

การไกล่เกลี่ย เมื่อคู่ความนำคดีมาสู่ยังศาลแล้วหากเห็นว่าคดีนั้นควรทำการไกล่เกลี่ย ศาลก็จะทำการไกล่เกลี่ยให้คู่ความสามารถประนีประนอมยอมความกันได้ด้วยดี กฎหมายเวียดนามเมื่อจะนำคดีเข้าสู่กระบวนการพิจารณาต้องมีการไกล่เกลี่ยโดยความสมัครใจของคู่ความโดยไม่มีการบังคับ ช่มชู้เพื่อการไกล่เกลี่ยดำเนินไปสำเร็จ

กรณีคู่ความสามารถตกลงกันได้ให้ทำเป็นข้อตกลงร่วมกัน ภายใน 7 วันนับจากการไกล่เกลี่ยหากคู่ความไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง ให้นำเสนอข้อตกลงนั้นต่ออธิบดีประจำศาลเพื่อมีคำสั่ง ภายใน 5 วัน นับจากอธิบดีออกคำสั่ง ให้ศาลส่งคำสั่งนั้นไปยังคู่ความ

กรณีตกลงกันไม่ได้ เมื่อทำการไกล่เกลี่ยหากคู่ความไม่สามารถตกลงกันได้ ก็จะนำคดีนั้นเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคดีของศาล

การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของเวียดนามก็เหมือนคดีทั่วไป โดยกฎหมายไม่ได้กำหนดว่าการไกล่เกลี่ยต้องมีฝ่ายใดเข้าร่วมในการพิจารณาด้วย เพียงแต่กำหนดผู้ที่ทำการไกล่เกลี่ยนั้น ผู้พิพากษาที่ได้รับการมอบหมายจากอธิบดีประจำศาลนั้น ๆ โดยไม่มีเจ้าหน้าที่ทำการประนีประนอมและตัวแทน

ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยแต่อย่างใด ซึ่งทำให้การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานก่อนเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลไม่แตกต่างจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางด้านการบริหาร ซึ่งการไกล่เกลี่ยก่อนเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาล การดำเนินคดีแรงงานอาจมีความเคร่งครัดมากกว่าทางฝ่ายบริหารเพราะผู้พิพากษาทำการไกล่เกลี่ยซึ่งไม่สามารถเอารูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานมาใช้ทำให้การไกล่เกลี่ยอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งกฎหมายควรจะมีการกำหนดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ย กำหนดให้มีพนักงานประนอมจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเข้าทำการไกล่เกลี่ย เนื่องจากพนักงานประนอมที่มาจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแรงงานเป็นอย่างดี

3.3.8 การพิจารณาคดีแรงงานในศาลของประเทศไทย

3.3.8.1 คู่กรณีสามารถเข้าปรึกษาปัญหาต่อนิติกร ตามศาลที่มีเขตอำนาจนิติกรจะให้คำแนะนำแก่คู่กรณีตามบทบัญญัติกฎหมายแต่ละฉบับซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกรณี ซึ่งการปรึกษานิติกรจะทำให้คู่ความรู้ว่าคดีนี้สามารถฟ้องได้หรือไม่ หากสามารถฟ้องได้นิติกรก็จะแนะนำให้ผู้ที่เข้ามาปรึกษาร้องฟ้องไปยังศาลได้ แต่หากคดีใดไม่อยู่ในเขตอำนาจศาลแรงงาน นิติกรก็จะแนะนำให้คู่กรณียังศาลที่มีเขตอำนาจตามแต่ละกรณี

3.3.8.2 เมื่อผู้ฟ้องร้องมีความประสงค์จะฟ้องคดีก็กรอกแบบคำฟ้อง รง.1 และ รง. 2 ท้ายฟ้อง แล้วนำคำฟ้องไปส่วนงานรับฟ้อง เพื่อแจ้งให้ผู้ถูกฟ้องหรือจำเลยทราบ ซึ่งหากศาลเห็นคดีที่ฟ้องขึ้นสู่ศาลนั้นสามารถทำการไกล่เกลี่ยก็จะส่งคดีไปสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ย เพื่อนัดวันพิจารณาไกล่เกลี่ยก่อน หากการไกล่เกลี่ยไม่สามารถเจรจาข้อยุติได้ คดีจะถูกส่งไปสู่กระบวนการพิจารณาของศาลโดยองค์คณะผู้พิพากษา

3.3.8.3 เมื่อคดีเข้าสู่กระบวนการพิพากษาของศาลองค์คณะผู้พิพากษาจะทำการไกล่เกลี่ยอีกครั้ง หากการไกล่เกลี่ยไม่สามารถบรรลุข้อยุติได้ ศาลจะกำหนดประเด็นและนัดสืบพยาน ซึ่งศาลอาจจะกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำคดีเข้าสืบก่อนก็ได้ ตามแต่กรณี

3.3.8.4 กรณีศาลนัดพิจารณาคดี ถ้าหากฝ่ายจำเลยทราบแล้วแต่ไม่มายังศาล ศาลจะพิจารณาคดีของโจทก์ฝ่ายเดียว โดยศาลจะสืบพยานของโจทก์ฝ่ายเดียวแล้วออกคำพิพากษา กรณีที่ศาลนัดพิจารณาคดี หากฝ่ายโจทก์ทราบแล้วแต่ไม่มาศาล ศาลจะสั่งจำหน่ายคดีนั้นออกจากสารบบความ

3.3.8.5 เนื่องจากการพิจารณาคดีแรงงานของประเทศไทยใช้ระบบไต่สวนซึ่งศาลสามารถสืบพยานคดีแรงงาน ศาลจะเป็นผู้ซักถามพยาน หากทนายความของฝ่ายโจทก์และจำเลยจะถามพยานต้องได้รับการอนุญาตจากศาลก่อน และเช่นเดียวกันหากผู้พิพากษาสมทบข้อสงสัยและ

ต้องการที่จะซักถามพยาน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ต้องได้รับการอนุญาตจากผู้พิพากษาพิจารณาคดีนั้นก่อน

3.3.8.6 หากศาลชั้นต้นตัดสินแล้วหากคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจในคำตัดสินนั้น คู่ความฝ่ายที่ไม่พอใจสามารถอุทธรณ์คำตัดสินนั้น ได้ซึ่งสามารถอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น หากเป็นข้อเท็จจริงอยู่ในศาลชั้นต้น ข้อเท็จจริงไม่สามารถอุทธรณ์ได้ การอุทธรณ์ในคดีแรงงานต้องทำในระยะเวลา 15 วัน หลังจากทราบคำพิพากษาเป็นต้นไป เมื่อศาลฎีกาได้รับอุทธรณ์ ศาลฎีกาต้องพิจารณาคดีโดยเร็วตามที่กฎหมายกำหนด

3.3.9 หลักการตัดสินคดีในศาลแรงงานของประเทศเวียดนาม

องค์คณะพิพากษาศาลตัดสินคดีศาลแรงงานพิจารณาตามตัวบทของกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยถือตามเสียงข้างมาก เนื่องจากประเทศเวียดนามใช้ระบบการได้ส่วน ดังนั้น ผู้พิพากษาสามารถสืบสวนพยานหลักฐานได้ และยังสามารถหาข้อมูลหลักฐานในสถานที่เกิดข้อพิพาทได้ ตามการเสนอของคู่ความ ผู้พิพากษาพิจารณาคดีสืบคำฟ้องของคู่ความ แต่ไม่อาจพิจารณาเกินคำขอของคู่ความได้ และองค์คณะผู้พิพากษาศาลตัดสินคดีตามตัวบทกฎหมายเคร่งครัดเกินไป ทำให้คู่ความในคดีแรงงานเกิดความเสียประโยชน์ได้ เพราะคดีแรงงานเป็นคดีที่เกี่ยวกับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากใช้ตัวบทกฎหมายมาตัดสินทั้งหมดและผู้พิพากษาไม่สามารถใช้ดุลพินิจในการตัดสินได้ อาจทำให้คู่ความไม่ได้รับความยุติธรรม เนื่องจากการพิจารณาคดีแรงงานต้องคำนึงถึงสถานะของนายจ้างและลูกจ้าง สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอีกทั้ง ศาลยังต้องคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยของสังคมด้วย หลักในการตัดสินคดีแรงงานของเวียดนามยังไม่รับประกันต่อความยุติธรรมของนายจ้างและลูกจ้าง ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ตัดสินคดีแรงงาน ผู้พิพากษาแรงงานต้องคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม สถานะของคู่ความ และผู้พิพากษาไม่ควรใช้กฎหมายเคร่งครัดเกินไป และผู้พิพากษาสามารถใช้ดุลพินิจของในกรณีเห็นว่ามีความจำเป็นได้

3.3.10 หลักการตัดสินคดีในศาลแรงงานประเทศไทย

เนื่องจากว่าคดีแรงงานเป็นคดีที่เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ดังนั้นการพิจารณาคดีแรงงานก็มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานมาตรา 48 ได้สะท้อนถึงความสำคัญในการตัดสินคดีแรงงานเป็นพิเศษ ดังนั้นการตัดสินคดีแรงงานในประเทศไทยนอกจากจะนำใช้ตัวบทกฎหมายที่กำหนดไว้แล้ว การพิจารณาคดีแรงงานศาลต้องคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์ รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง รวมถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคมของแต่ละประเทศในขณะนั้น โดยเห็นว่าการตัดสินคดีแรงงานของไทยมีการพิจารณาคดีแรงงานที่ยืดหยุ่น

ไม่ใช่ตัวบทกฎหมายเคร่งครัดเกินไป เนื่องจากผู้พิพากษาสามารถใช้ดุลพินิจได้ หากเห็นว่ามีความเหมาะสม เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถเข้าถึงความยุติธรรมอย่างแท้จริง

3.3.11 การอุทธรณ์ในคดีแรงงานต่อศาลประชาชนสูงสุดของประเทศเวียดนาม

การอุทธรณ์ในข้อกฎหมายคดีแรงงานซึ่งคู่ความไม่พอใจ ที่ศาลชั้นต้นได้ตัดสิน สามารถอุทธรณ์คำตัดสินและคำสั่ง ยังศาลฎีกา การอุทธรณ์คำตัดสินและคำสั่งของเวียดนามตรงกับหลักการพิจารณาคดีรวดเร็วซึ่งมีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานของเวียดนาม ซึ่งการพิจารณาคดีแรงงานเวียดนามมีสองชั้น ได้แก่ ชั้นต้นและฎีกา

3.3.12 การอุทธรณ์ในคดีแรงงานต่อศาลฎีกาของประเทศไทย

การพิจารณาคดีแรงงานของประเทศไทยมีความรวดเร็วแตกต่างจากการพิจารณาคดีคดีทั่วไปซึ่งต้องพิจารณาสามชั้นศาล ได้แก่ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา ซึ่งการพิจารณาคดีแรงงานของไทยมีเพียงสองชั้นศาล ได้แก่ ศาลชั้นต้น และศาลฎีกา ซึ่งคู่ความสามารถอุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายเท่านั้น ข้อเท็จจริงไม่สามารถอุทธรณ์ได้ การอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาต้องใช้เวลา 15 วัน

3.3.13 การพิพากษาคดีแรงงานในคณะศาลแรงงานในศาลประชาชนสูงสุดของประเทศเวียดนาม

เมื่อศาลชั้นต้นพิจารณาพิพากษาแล้ว หากคู่ความไม่พอใจในคำพิพากษา คำสั่ง คู่ความสามารถที่จะอุทธรณ์คำพิพากษา หรือคำสั่งดังกล่าวต่อคณะศาลแรงงานศาลประชาชนสูงสุดจะพิจารณาคดีเฉพาะในข้อกฎหมายเท่านั้น ส่วนข้อเท็จจริงยุดิที่ศาลชั้นต้นเท่านั้น และการพิจารณาคดีของคณะศาลแรงงานของประชาชนสูงสุดถือว่า เป็นที่สุด

3.3.14 การพิพากษาคดีแรงงานในแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาของประเทศไทย

เมื่อการอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานสามารถอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย การตัดสินคดีแรงงานหรือการพิพากษาคดีแรงงานในศาลฎีกาจึงต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยไว้ คดีแรงงานจะได้รับการพิจารณาพิพากษาจากผู้พิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานโดยเร็ว และในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมศาลฎีกายังมีอำนาจขอให้ผู้ทรงวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้อีก¹⁷⁴

¹⁷⁴พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, 18-19.

ดังนั้นจากการเปรียบเทียบคณะแรงงานประเทศเวียดนามและศาลแรงงานของประเทศไทย มีทั้งจุดที่คล้ายคลึงกัน และจุดที่แตกต่างกัน เนื่องจากศาลแรงงานของประเทศไทยใช้ประมวลวิธีพิจารณาคดีแพ่ง ค.ศ. 2004 มาใช้บังคับ การพิจารณาคดีแรงงานเวียดนามก็มีความแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป แต่การพิจารณาคดีแรงงานของประเทศไทยมีหลักการรับประกันความยุติธรรม โดยพิจารณาต้องรวดเร็ว เพราะการพิจารณาคดีแรงงานมีเพียงสองชั้นเช่นเดียวกับประเทศไทย ชั้นต้นและฎีกา และประเวศนามองค์กรตัดสิน ไม่มีผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมในการพิจารณาคดี แต่มีลูกขุนเข้าร่วมในการดำเนินคดีซึ่งลูกขุนไม่ใช่ตัวแทนนายจ้างและตัวแทนลูกจ้าง การพิจารณาคดีแรงงาน ต้องปฏิบัติตามด้วยกฎหมายอย่างเคร่งครัด การพิจารณาคดีของไทยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ศาลแรงงานเป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษแตกต่างไปจากศาลยุติธรรมทั่วไป การพิจารณาต้องเป็นไปตามหลักการที่ว่า ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบคณะศาลแรงงานของประเทศเวียดนามและศาลแรงงานของประเทศไทย

เรื่อง	ประเทศไทย	ประเทศเวียดนาม
ศาลแรงงาน องค์กรผู้พิพากษา	เป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ แยกจากศาลยุติธรรมอื่นทั่วไป องค์กรผู้พิพากษาในระบบ (ไตรภาคี 3 ฝ่าย) ผู้พิพากษาที่ได้รับการแต่งตั้งจากราชการตุลาการ และเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน ผู้พิพากษาสมทบที่เป็นตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและฝ่าย ลูกจ้างที่ถูกคัดเลือกจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทน ฝ่ายลูกจ้างที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและ สมาคมนายจ้าง (การพิจารณาคดีของศาลแรงงานอิง ตามเสียงข้างมาก)	เป็นคณะศาลแรงงานไม่แยกจากศาลยุติธรรมทั่วไป องค์กรผู้พิพากษา ประกอบด้วย ผู้พิพากษาเป็นข้าราชการตุลาการ ได้รับการแต่งตั้งหรือ ถอนออกโดยคณะประจักษ์สภาแห่งชาติ ของเวียดนาม ลูกขุน (jurors) ซึ่งไม่ใช่ตัวแทนมาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่าย ลูกจ้างการพิจารณาคดีแรงงานอิงตามเสียงข้างมาก
หลักการพิจารณาคดี	ประกอบด้วย ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม	เวียดนามไม่ได้กำหนดหลักการพิจารณาคดีแรงงานไว้ เฉพาะเนื่องจากว่าเวียดนามยังไม่มีบทบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานใช้กฎหมายว่าด้วยการ ดำเนินคดีแพ่งบังคับในการพิจารณาคดีแรงงาน กฎหมายประมวลกฎหมายแรงงานของเวียดนามกำหนด เกี่ยวกับหลักการพิจารณาคดีแรงงานไว้ประกอบด้วย มาตรา 158 หลักการพิจารณาข้อ(3)เปิดเผย เป็นรูปประ ธรรม รวดเร็ว สอดคล้องตามกฎหมาย

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

เรื่อง	ประเทศไทย	ประเทศเวียดนาม
สิทธิการขออุทธรณ์	อุทธรณ์ในข้อกฎหมายภายในเวลา 15 วันนับเริ่มจากวันที่ทราบคำพิพากษาเป็นต้นไป	อุทธรณ์ในข้อกฎหมาย
นิติกร	มีนิติกรที่ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ผู้กรณีก่อนนำคดีเข้าฟ้องศาล	กฎหมายไม่ได้กำหนดให้มีนิติกรในการให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายก่อนฟ้องศาล
ศาลที่พิจารณาคดี	ศาลที่มีหน้าที่ในการพิจารณาคดี ได้แก่ ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค (9 ภาค) ศาลจังหวัด (ปัจจุบันยังไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัด)	ศาลประชาชนสูงสุดแผนกคดีแรงงานพิจารณาเป็นชั้น(ฎีกา)เท่านั้น ศาลประชาชนจังหวัด นคร ศาลประชาชนเขต
ชั้นการพิจารณาคดีแรงงาน	ชั้นต้น และ ชั้น ฎีกา	ชั้นต้น และ ศาลประชาชนสูงสุด
ศาลที่มีสิทธิพิจารณาคดีแรงงาน	ศาลชั้นต้นประกอบด้วย ศาลแรงงานกลาง ประกอบมี 4 สาขา และ ศาลแรงงานภาค มี 9 ภาค อุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน	ศาลประชาชนจังหวัด นคร ชั้นต้น อุทธรณ์โดยตรงคณะศาลแรงงานของประชาชนสูงสุด

บทที่ 4

สภาพปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินคดีแรงงานใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในปัจจุบัน

4.1 สภาพปัญหาของคดีแรงงานใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในปัจจุบัน

สปป.ลาว มีวิวัฒนาการด้านแรงงานมานาน สมัยที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ตกเป็นอาณานิคมปกครองของชาวต่างชาติ ได้มีการรวมตัวของกรรมกรที่ถูกขูดรีดแรงงาน และถูกเอารัดเอาเปรียบแรงงานจากนายจ้างอย่างหนัก ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดมีการรวมตัวขึ้นในครั้งแรกในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1956 ที่เหมืองแร่ (บ่อแก้วโพนตี้ว แขวงคำม่วน) ทางเขตภาคกลางของ สปป.ลาว ซึ่งก่อนที่ สปป.ลาว ได้รับอิสรภาพนั้น สปป.ลาว ได้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในระบอบนั้น มีประมวลกฎหมายแรงงานแห่งพระราชอาณาจักรลาว¹⁷⁵ ต่อมา สปป.ลาว ได้ประกาศเอกราชเป็นสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในปี ค.ศ. 1975 ระเบียบรัฐบาลของ สปป.ลาว ได้ประกาศสละล้างทุก ๆ กฎหมายที่อยู่ภายใต้การปกครองของต่างชาติ ทำให้ไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากการดำรงชีวิตของประชาชน ส่วนมากทำอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น โดยอาชีพธรรมชาติเป็นปัจจัยหลักในการเลี้ยงชีพ ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจึงมีไม่มากนัก เพราะการใช้แรงงานยังมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบครอบครัว ขณะเดียวกัน สปป.ลาว ในช่วงระยะเวลาเยียวยาบาดแผลจากสงคราม ซึ่งระบบเศรษฐกิจนำใช้กลไกตลาดเศรษฐกิจแบบเกื้อหนุนการผลิตเป็นการผลิตรวมศูนย์ (ผลผลิตเป็นของส่วนกลาง) มีทั้งขาดทุนหรือและกำไร รัฐเป็นผู้รับผิดชอบรายได้ของกรรมกร เฉลี่ย 20 กิโลกรัม ต่อคน ต่อเดือน

¹⁷⁵ กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2006, *สถานแห่งชาติ*, เล่มที่ 06, (27 ธันวาคม 2006),

ในปี ค.ศ. 1988 สปป.ลาวได้ดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจตลาดเสรี รัฐบาลเปิดกว้างด้านการลงทุน และมีนโยบายเปิดกว้างทางด้านเศรษฐกิจสู่ภายนอก เปิดให้ต่างชาติเข้ามาลงทุน กิจกรรมต่าง ๆ ผู้ลงทุนสามารถเป็นเจ้าของกิจการได้ ทำให้ผู้ลงทุน หรือนายจ้างมีสิทธิที่จะคัดเลือกลูกจ้าง ผู้ที่มีฝีมือเข้ามาทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อนายจ้างและลูกจ้าง เพราะมีการเปลี่ยนคนงานบ่อย ๆ ในระบุนั้นเองทำให้เกิดมีข้อขัดแย้งแรงงานอย่างหนัก ในปี ค.ศ. 1991 สปป.ลาว ได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับแรก และได้ออกกฎหมายแรงงานฉบับแรกในปี ค.ศ. 1993 ซึ่งกฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าวได้กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ไว้ในฉบับเดียวกัน รวมทั้งขั้นตอนกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน แต่กฎหมายดังกล่าวยังไม่รัดกุม ซึ่งในเนื้อหาไม่ได้กำหนดบทบาทของกรรมบาลลาว¹⁷⁶ (ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนให้แก่ลูกจ้าง) สภาหอการค้า และอุตสาหกรรม (ที่เป็นตัวแทนให้แก่นายจ้าง) นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างออกจากงานได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยสามเดือน ซึ่งทำให้นายจ้างบางรายฉวยโอกาส เลิกจ้างลูกจ้าง โดยการจ่ายเงินค่าชดเชย ทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ต่อมาได้มีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานในปี ค.ศ. 1994 ซึ่งได้กำหนดให้ทุกโรงงานต้องมีการจัดตั้งกรรมบาล แต่ในขณะเดียวกันยังไม่มีข้อกำหนดใดที่แนะนำให้มีการจัดตั้งกรรมบาลลาว ทำให้กรรมบาลลาว ซึ่งเป็นตัวแทนให้แก่ลูกจ้างขาดวิธีการในการต่อรอง เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ทำให้กรรมบาลต่างฝ่ายต่างปฏิบัติแตกต่างกัน เช่น ลูกจ้าง 100 คน ยื่นข้อเรียกร้องทั้ง 100 คน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกรรมบาลลาวยังไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ทำให้ปี ค.ศ. 1994-2003 ข้อขัดแย้งแรงงานใน สปป.ลาว นั้นมีมากที่สุด¹⁷⁷

สปป.ลาว ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคดีแรงงานโดยได้มีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานในปี ค.ศ. 2004 และออกกฎหมายว่าด้วยกรรมบาลลาว¹⁷⁸ ปี ค.ศ. 2008 กฎหมายสองฉบับได้กำหนดหน้าที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งกระบวนการแก้ไขข้อ

¹⁷⁶ กรรมบาลลาว หมายถึงองค์การจัดตั้งมหาชนหนึ่งที่กว้างขวางในระบบการเมือง ของระบอบประชาธิปไตยประชาชน มีพรรคประชาชนปฏิวัติลาว เป็นแกนนำ เป็นตัวแทนในการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์อันชอบธรรมของสมาชิกกรรมบาลและชาวผู้ออกแรงงาน (ลูกจ้าง)

¹⁷⁷ สมานชัย ชันธนชัย, คู่มืออบรมสัญญากรวมหมู่วิชาการอาวุโส กรมปกป้องแรงงาน ศูนย์กลางสหพันธ์กรรมบาลลาว, (ม.ป.ท: ม.ป.น., ม.ป.ป.) อ้างถึงใน อธิรัฐ อุดมเดช, การระงับข้อพิพาทแรงงาน กฎหมายเปรียบเทียบไทย-ลาว, นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเอกชน, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554, 76.

¹⁷⁸ กฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงาน หรือเรียกตามภาษาลาวว่า กฎหมายว่าด้วยกรรมบาลลาว (The Lao Unions Federation Law)

ขัดแย้งแรงงานไว้ด้วย เช่น กฎหมายกรมบาลลาวมีบทบาทเป็นตัวแทนให้แก่ลูกจ้าง เกี่ยวกับการศึกษาอบรม ปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของลูกจ้าง ในการทำงาน ส่วนกฎหมายแรงงาน มีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน การปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ทำให้นายจ้าง และลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ หากเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นคู่กรณีสามารถเสนอต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ตามแต่กรณี

ปัจจุบันข้อขัดแย้งแรงงานใน สปป.ลาว มีจำนวนมากและเพิ่มปริมาณขึ้นทุกวัน ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนมากได้แก่ การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โกงค่าแรงงานหรือเงินเดือน ทวงเงินอุดหนุน เป็นต้น สาเหตุที่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานใน สปป.ลาว มาจาก

ประการแรก ลูกจ้างส่วนมากมาจากครอบครัวเกษตรกร ร้อยละ 85 ระดับความรู้ น้อย การรับรู้และความเข้าใจต่อระเบียบการทำงาน

ประการที่สอง นายจ้างส่วนมากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ระเบียบในการคุ้มครองแรงงาน และนายจ้างหลบเลี่ยงที่จะ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในทุกวิธีเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน

ประการที่สาม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรคุ้มครองแรงงาน กรมบาล การโฆษณาเผยแพร่กฎหมายแรงงาน กฎหมายกรมบาล และระเบียบอื่น ๆ ในการปกป้อง คุ้มครอง นายจ้าง และลูกจ้าง ยังไม่ทั่วถึง การประสานงานระหว่างองค์กรคุ้มครองแรงงานกับหน่วยงานอื่น ยังไม่ดีเท่าที่ควร

ประการที่สี่ กฎหมายที่บัญญัติไว้ยังไม่เพียงพอ มีช่องว่าง และกฎหมายที่มียังไม่รัดกุมเท่าที่ควร

สรุปได้ว่าปัญหาแรงงานใน สปป.ลาว มีมาตั้งแต่อดีต และได้มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อออกมาคุ้มครองแรงงาน แต่ปัญหาที่สำคัญของ สปป.ลาว กรณีเกิดข้อพิพาทแรงงาน คือ กฎหมายมีช่องว่าง ไม่รัดกุม กระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน ยังขาดผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานเฉพาะ และการดำเนินคดีแรงงานในศาลยังเป็นอำนาจของคณะศาลแพ่งพิจารณาคดีแรงงานเสมือนคดีทั่วไปทำให้คู่กรณีนายจ้าง และลูกจ้างยังไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานอย่างแท้จริง

4.2 วิวัฒนาการและระบบของศาลยุติธรรม (ด้านแรงงาน) ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ก่อน สปป.ลาวได้รับการประกาศเอกราชได้มีการประกาศใช้กฎหมายหลายฉบับ เช่น ประมวลกฎหมายแพ่ง ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ประมวลกฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา และกฎหมายการค้า เหมือนนานาประเทศ เป็นต้น

สปป.ลาว ได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นตามประมวลกฎหมายแรงงาน แห่งราชอาณาจักรลาว ได้กำหนดอำนาจของศาลแรงงานในมาตรา 142¹⁷⁹ ศาลแรงงานของ สปป.ลาว ในระยะนั้นมีอำนาจในการพิจารณาคดีแรงงานเฉพาะ ศาลแรงงาน สปป.ลาว ที่จัดตั้งขึ้นประกอบด้วย (1) หัวหน้าศาล ศาลชั้นต้น หรือตุลาการผู้ใดผู้หนึ่งที่ถูกแต่งตั้งโดยหัวหน้าศาลนี้ หัวหน้าศาล ศาลชั้นต้น ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าศาลแรงงานงานอย่างถาวร (2) ตุลาการ¹⁸⁰ ต่างหน้าลูกจ้าง ตุลาการต่างหน้านายจ้างหนึ่งคน ตุลาการฝ่ายนายจ้างหนึ่งคน ตุลาการทั้งสองฝ่ายจะถูกเลือกตั้งในบัญชีบุคคลที่จะได้กำหนดไว้¹⁸¹

ในปี ค.ศ. 1965 ได้มีการปฏิรูปกฎหมายของ สปป.ลาว โดยการช่วยเหลือของผู้เชี่ยวชาญชาวฝรั่งเศส และผู้เชี่ยวชาญของสหประชาชาติ ในการบัญญัติกฎหมายในระยะที่ สปป.ลาว ตกเป็นเมืองขึ้นของต่างชาติ แต่ได้ใช้กฎหมายนั้นมาจนถึงปี ค.ศ. 1975 เนื่องจากระบบกฎหมายดังกล่าว รับใช้สิทธิผลประโยชน์ของชนชั้นปกครองในระยะที่ สปป.ลาว ตกเป็นเมืองขึ้นของต่างชาติ ทำให้มีการลบล้างกฎหมายดังกล่าว

¹⁷⁹ ประมวลกฎหมายแรงงานแห่งราชอาณาจักรลาว ค.ศ. 1971 มาตรา 142 บัญญัติว่า “ศาลแรงงานมีอำนาจตัดสินคดีทุกชนิด เกี่ยวกับภาคปฏิบัติกฎหมาย ว่าด้วย อุบัติเหตุแรงงาน ซึ่งอยู่ในอำนาจของตน โดยไม่คำนึงถึงที่อยู่ของผู้เคราะห์ร้าย และที่อยู่ของนายจ้างแต่อย่างใด ศาลแรงงานยังมีอำนาจพิจารณาคดีได้อีก เมื่อคดีเกี่ยวข้องกับฝูงชน หรือ ราชการ และตัดสินได้โดยไม่ต้องรอ ให้คู่กรณีปฏิบัติตามระเบียบบังคับไว้ก่อนฟ้อง สำหรับนิติบุคคลกล่าวมานี้ อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในนอกประเทศ ศาลแรงงานที่มีอำนาจพิจารณาคัดสิน เป็นศาลแรงงานที่มีอำนาจตัดสิน ศาลแรงงานที่ประจำท้องถิ่น ของบริษัท ซึ่งผู้ถูกเคราะห์ร้ายได้ทำงานอยู่ ” จัดพิมพ์โดยความอนุเคราะห์ของมูลนิธิอาซิประจำลาว 1972. พิมพ์ที่: ปากปากการพิมพ์ 9 – 11 ถนนฟ้ารุ่ง เวียงจันทน์ สิงหาคม พ.ศ. 2515

¹⁸⁰ ตุลาการตามกฎหมายลาวสมัยราชอาณาจักรลาว

¹⁸¹ ประมวลกฎหมายแรงงานแห่งราชอาณาจักรลาว ค.ศ. 1972 มาตรา 190.

ในปี ค.ศ. 1975 สปป.ลาว โดยรัฐได้ให้การคุ้มครองรัฐ คุ้มครองสังคม ด้วยระเบียบกฎหมาย ซึ่งในเบื้องต้นยังไม่มีกรออกกฎหมายแต่อย่างใด แต่ได้บัญญัติคำสั่งฉบับเลขที่ 53/นย¹⁸² ลงวันที่ 15 ตุลาคม ค.ศ. 1976 ของสำนักงานนายกรัฐมนตรี คำสั่งดังกล่าว กำหนดเกี่ยวกับการจับตัว การสืบสวน และการตัดสินผู้กระทำผิด ซึ่งศาลได้ถือเอาคำสั่งดังกล่าวเป็นหลัก ในการปฏิบัติพิจารณาคดี และพิจารณาตัดสินผู้กระทำผิดในเวลานั้น ศาลประชาชนสูงสุดเป็นกรมหนึ่งที่ขึ้นกับกระทรวงยุติธรรม เรียกว่า กรมพิพากษา โดยทำหน้าที่แก้ไขคดี ในชั้นสูงกลาง และขึ้นำการพิจารณาคดีในเขตอำนาจศาลทั่วประเทศ ส่วนในท้องถิ่น ประกอบด้วยแขวง¹⁸³ ซึ่งมีแผนกยุติธรรมแขวง และเมืองมี แขวงยุติธรรมเมือง

ใน สปป.ลาว ได้จัดตั้งศาลขึ้นเป็นทางการในวันที่ 15 สิงหาคม ค.ศ. 1982 ตามมติตกลงของคณะประจำสภาประชาชนสูงสุด ฉบับเลขที่ 1/ส.ป.ส ลงวันที่ 11 มกราคม ค.ศ. 1983 ซึ่งได้แยกกรมพิพากษาออกจากกระทรวงยุติธรรม แล้วประกาศเป็นศาลสูงสุด ระยะต่อมาศาลประชาชนสูงสุดก็ได้ถูกรับรองอย่างเป็นทางการ ตามมติของคณะประจำสภาประชาชนสูงสุด ฉบับเลขที่ 74/ส.ป.ส ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน ค.ศ. 1983¹⁸⁴ เพื่อเป็นหลักอ้างอิงให้แก่การเคลื่อนไหวของศาลประชาชน ในวันที่ 15 สิงหาคม ค.ศ. 1991 ได้รับการประกาศรัฐธรรมนูญฉบับแรกของลาว ซึ่งในมาตรา 65 ของรัฐธรรมนูญ ได้กำหนดว่า “ศาลประชาชนเป็นองค์กรตุลาการ หรือ องค์กรพิพากษาของรัฐ ประกอบด้วย ศาลประชาชนสูงสุด ศาลประชาชนแขวง ศาลกำแพงนคร ศาลประชาชนเมือง และ ศาลทหาร ” ซึ่งกฎหมายว่าด้วยศาลประชาชนฉบับแรกในปี ค.ศ. 1991 และประชาชนได้รับการปรับปรุงในปี ค.ศ. 2003 ประกอบด้วย “ศาลประชาชนสูงสุด ศาลอุทธรณ์ ศาลประชาชนแขวง นคร ศาลประชาชนเมือง ศาลทหาร”¹⁸⁵ จากนั้นกฎหมายศาลประชาชนได้รับการ

¹⁸² น.ย ย่อมาจาก นายกรัฐมนตรี

¹⁸³ แขวงตามความหมายในภาษาลาว ภาษาไทยหมายถึง จังหวัด

¹⁸⁴ หนังสือ 30 ปี แห่งการเติบโตใหญ่ขยายตัวของศาลประชาชนแห่ง ส. ป.ล ลาว 1982 ถึง 2012.

¹⁸⁵ กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชน ค.ศ. 2003 มาตรา 15

ระบบศาลประชาชนแห่ง สปป.ลาว ประกอบด้วย

“ศาลประชาชนสูงสุด

ศาลอุทธรณ์

ศาลประชาชนแขวง นคร

ศาลประชาชนเมือง เทศบาล

ศาลทหาร

ศาลอุทธรณ์ ศาลประชาชน นคร ศาลประชาชนเมือง เทศบาล ศาลทหารเรียกว่า ประชาชนชั้น

ท้องถิ่น”

ปรับปรุงศาลประชาชน ในปี ค.ศ. 2009 มาตรา 19¹⁸⁶ ซึ่งจากการศึกษากฎหมาย ว่าด้วย ศาลประชาชนแล้ว สปป.ลาว ยังไม่มีศาลแรงงานเฉพาะ แต่กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีแพ่ง ฉบับปรับปรุงในปี ค.ศ. 2012 ได้กำหนดเกี่ยวกับคณะศาลแรงงานไว้ในหมวดที่ 3¹⁸⁷ แต่กฎหมายดังกล่าว ยังไม่กำหนดเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ของคณะศาลแรงงานไว้ในการพิจารณา แต่ยังไม่มียกข้อใดที่กำหนดแล้วบังคับใช้แต่อย่างใด

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า สปป.ลาว ยังไม่มีศาลแรงงานที่มีอำนาจในการพิจารณาคดีแรงงาน โดยเฉพาะเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานคู่กรณีจะฟ้องต่อมายังศาลประชาชน (ศาลยุติธรรมทั่วไป) คณะศาลแพ่ง

4.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งศาลแรงงาน

จากที่กล่าวมาเบื้องต้น สปป.ลาว ยังไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงาน กรมพิพากษาที่ขึ้นกับกระทรวงยุติธรรมทำหน้าที่ พิจารณา พินิจฉัยคดีขึ้นท้องถิ่น โดยปฏิบัติตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 53/นย ลงวันที่ 15 ตุลาคม ค.ศ. 1976 โดยการพิจารณาพิพากษาคดีแบ่งเป็น 3 ชั้น

1. ชั้นเมือง เป็นสิทธิและหน้าที่ของแขนงยุติธรรมเมือง ทำหน้าที่ตัดสิน เมื่อมีคดีขึ้นเกิด คณะปกครองเมืองจะเสนอต่อคณะปกครองแขวง เพื่อแต่งตั้งหัวหน้าแขวงยุติธรรมเมืองเป็นหัวหน้าศาลตัดสิน พร้อมด้วยหัวหน้าตุลาการ 2 ท่าน เป็นคณะ และแต่งตั้งป้องกันความสงบ¹⁸⁸ เป็นอัยการ

2. ชั้นแขวง หรือกำแพงนคร เป็นสิทธิอำนาจของ แผนกยุติธรรมแขวง กำแพงนคร เพื่อรับผิดชอบเป็นศาลตัดสิน เมื่อมีคดีเกิดขึ้น คณะปกครองแขวง กำแพงนคร จะเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เพื่อแต่งตั้ง รองหัวหน้าแผนกยุติธรรม เป็นหัวหน้าศาลตัดสิน พร้อมด้วยตุลาการ 2 ท่าน เป็นคณะ และแต่งตั้งป้องกันความสงบ เป็นอัยการ

3. ชั้นศูนย์กลาง สิทธิอำนาจของกรมพิพากษา ทำหน้าที่ในการพิจารณาคดีตัดสินคดี เมื่อมีคดีเกิดขึ้นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม จะแต่งตั้งศาลเพื่อตัดสินคดี

¹⁸⁶ มาตรา 19 ประกอบด้วย

ศาลประชาชนสูงสุด ศาลประชาชนภาค ศาลประชาชนแขวง ศาลประชาชนเขต

ศาลประชาชนภาค ศาลประชาชนแขวง ศาลประชาชนเขต เรียกว่า ศาลประชาชนชั้นท้องถิ่น

¹⁸⁷ หมวดที่ 3 คณะศาลแรงงาน (แต่ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิ และบทบาทของศาลแรงงานไว้แต่อย่างใด)

¹⁸⁸ ป้องกันความสงบ เรียกย่อตามกฎหมายลาว ป.ก.ส

ซึ่งหมายถึงว่า สปป.ลาว ในระยะนั้นยังไม่มีศาลที่ถาวร แต่เมื่อเกิดมีข้อพิพาทไม่ว่าในลักษณะใด จะมีการจัดตั้งศาลขึ้นเพื่อพิจารณาคัดสินคดี คดีที่เกิดขึ้นส่วนมากในระยะนั้นได้แก่คดีอาญาเกี่ยวกับการก่อการร้าย เป็นต้น ศาลที่ทำการพิจารณาคัดสินคดีเป็นศาลที่ตั้งขึ้นเฉพาะกิจตามข้อพิพาทที่เกิดหากศาลตัดสินแล้วก็ถือว่าเป็นอันสิ้นสุด

ปัจจุบันระบบศาลของ สปป.ลาว เป็นระบบศาลเดี่ยว เรียกว่า ศาลประชาชน (ศาลยุติธรรม) มาตรา 19 ในปี ค.ศ. 2009 ได้กำหนดระบบศาลประชาชน ประกอบด้วย (1) ศาลประชาชนสูงสุด (2) ศาลประชาชนภาค (3) ศาลประชาชนแขวง (4) ศาลประชาชนเขต ซึ่งศาลประชาชนแต่ละชั้นประกอบด้วย คณะศาลมาตรา 34 (ปรับปรุง) วรรค 1 และ วรรค 2 คณะศาลประชาชนสูงสุด ศาลภาค และศาลแขวง นคร ประกอบด้วย คณะศาลอาญา คณะศาลแพ่ง คณะศาลการค้า คณะศาลเด็ก คณะศาลครอบครัว และคณะศาลอื่น ๆ และศาลประชาชนเขต ประกอบด้วย คณะศาลอาญา คณะศาลแพ่งศาลอื่น ๆ โดยคณะศาลมีหน้าที่พิจารณาคดีตามบทบาทที่กฎหมายกำหนดไว้ เฉพาะคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานคณะศาลแพ่งมีหน้าที่ในการพิจารณามาตรา 45 ข้อ (4) กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ปี ค.ศ. 2004 เพราะ สปป.ลาว ยังไม่ได้จัดตั้งคณะศาลแรงงานเป็นอันเฉพาะด้าน ฉะนั้นเมื่อ เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงาน ก็ใช้หลักวิธีพิจารณาแพ่งทั่วไปในการพิจารณาพิพากษา ถึงแม้กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชนลาวยังไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น แต่รัฐบาลก็ให้ความสำคัญต่อปัญหาการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเพราะมีกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงานซึ่งประกอบด้วย

รัฐธรรมนูญฉบับปี ค.ศ. 2003 ของ สปป.ลาว มาตรา 79 วรรค 2 บัญญัติว่า “ในกรณีจำเป็นอาจจัดตั้งศาลเฉพาะ ตามแผนงานขึ้นก็ได้ โดยการตกลงของคณะประจำสภาแห่งชาติ” ถึงรัฐธรรมนูญมาตรานี้ไม่ได้กำหนดเฉพาะเป็นศาลใด โดยบัญญัติไว้กว้าง ๆ ขึ้นกับความจำเป็นที่จะศาลจัดตั้งศาลนั้น ๆ อย่างเช่น ความจำเป็นในการจัดตั้งศาลแรงงานหรือประเภทอื่น ๆ ขึ้นย่อมทำได้โดยการตกลงเห็นชอบของคณะประจำสภาแห่งชาติลาว

กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ฉบับปรับปรุงปี ค.ศ. 2012 หมวดที่ 3 ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิอำนาจของคณะศาลแรงงานไว้ ประกอบด้วย มาตรา 34 คดีเกี่ยวกับแรงงาน¹⁸⁹ มาตรา 35

¹⁸⁹ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2012 มาตรา 34 คดีเกี่ยวกับแรงงาน

คดีเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งศาลจะพิจารณาคัดสินนั้น ก็ต่อเมื่อมีองค์กรคุ้มครองแรงงานหรือคณะกรรมการแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงาน เกี่ยวกับแรงงานหากไม่สามารถแก้ไขได้

1. ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสัญญาแรงงาน
2. ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับเงินอุดหนุน เนื่องจากการยกเลิกสัญญาแรงงาน โดยไม่เป็นธรรม
3. ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับค่าเสียหาย จากอุปประติเหตุแรงงาน หรือพระยาอาชีวะ

การแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงาน¹⁹⁰ และมาตรา 36 การดำเนินคดีแรงงาน¹⁹¹ ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกที่กำหนดถึงการจัดตั้งศาลแรงงานใน สปป.ลาว ถือได้ว่าเป็นนิมิตหมายที่ดี ที่ได้กำหนดให้มีคณะศาลแรงงานขึ้น เนื่องจากว่ารัฐบาลของ สปป.ลาว ได้มีนโยบายให้มีการปรับปรุงองค์การตุลาการ โดยให้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้น¹⁹² แผนพัฒนาประเทศ การคุ้มครองแรงงานและการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพไปพร้อมกัน ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเปิดสมาคมอาเซียนในปี ค.ศ. 2018 และการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมทางด้านแรงงานเป็นส่วนหนึ่งในการนำประเทศให้หลุดพ้นจากความเป็นประเทศด้อยพัฒนา

ในปัจจุบันศาลแรงงานยังไม่มี การดำเนินการจัดตั้งขึ้นแม้ว่าจะมีกฎหมายบางฉบับที่กำหนดให้มีการจัดตั้งศาลแรงงาน เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งหากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นคณะศาลแพ่งมีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาและใช้กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งมาบังคับใช้กับคดีแรงงาน ซึ่งทำให้ระดับข้อพิพาทแรงงานใน สปป.ลาว ยังขาดประสิทธิภาพทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งและ

4. ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าแรงงานของลูกจ้าง

5. ข้อขัดแย้งอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงงาน”

¹⁹⁰ มาตรา 35 การแก้ไขข้อขัดแย้งแรงงาน

“ข้อขัดแย้งแรงงานตามกฎหมายของ สปป.ลาว ประกอบด้วยข้อขัดแย้งทางด้านกฎหมายหรือข้อขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ ลูกจ้างและนายจ้างต้องพิจารณาให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายว่าด้วยแรงงาน กฎหมายกรรมบาล กฎระเบียบภายในหัวหน้าหน่วยงานและระเบียบการออกแรงงาน ด้วยการเข้าทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างหรือผู้ต่างหน้า

ในกรณีที่สองฝ่าย หากสามารถตกลงกันได้ทั้งหมดหรือบางส่วนแล้ว ก็ให้ทั้งสองฝ่ายทำเป็นบทบันทึก โดยฝ่ายนายจ้างจ้างและฝ่ายลูกจ้างพร้อมด้วยพยาน เช่นยังยืน การแล้วส่งบทบันทึกดังกล่าวให้การจัดตั้งกรรมบาล องค์การคุ้มครองแรงงาน ขึ้นของตน ภายในกำหนดเวลา 15 วัน นับแต่วันได้เซ็นบทบันทึกดังกล่าวเป็นต้นไป เพื่อจัดตั้งปฏิบัติ

ในกรณี นายจ้างและ ลูกจ้างหากไม่ปฏิบัติตามบทบันทึกนั้นก็มิสิทธิร้องขอให้้องค์กรคุ้มครองแรงงาน ตามที่กฎหมายแรงงานของ สปป.ลาว

ในกรณี ที่้องค์กรคุ้มครองแรงงาน หากไม่สามารถแก้ไขได้หรือแก้ไขได้บางส่วนภายในกำหนด 15 วันแล้วคู่กรณีไม่พอใจกรณีไม่พอใจ ก็มีสิทธิยื่นคำฟ้องมายังศาลประชาชน เพื่อพิจารณาคัดสิน

¹⁹¹ มาตรา 36 การดำเนินคดีแรงงาน

“ ศาลประชาชนต้องนำเอาข้อขัดแย้ง เกี่ยวกับแรงงานมาค้นคว้า ไกล่เกลี่ย ตัดสินตามขั้นตอนของกฎหมาย ”

¹⁹² เอกสารประกอบประชุมใหญ่ครั้งที่ 9 พรรคประชาชนประติวัติลาว ค.ศ. 2011

คดีอาญา หากนำวิธีพิจารณาคดีแพ่งทั่วไปมาบังคับใช้ อาจทำการระงับข้อพิพาทแรงงาน แต่ไม่สามารถยุติปัญหาแรงงานได้ การนำคดีเข้าสู่ศาลและภายหลังศาลมีคำพิพากษาแล้วให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานอาจทำให้นายจ้างและลูกจ้างเกิดความไม่มั่นใจหรือไม่มีความเชื่อมั่นลูกจ้าง อาจหวาดระแวงว่าอาจจะโดนกลั่นแกล้ง ทำให้เกิดปัญหาแรงงานขึ้นได้และการดำเนินคดีแพ่ง การนำคดีขึ้นสู่ศาลต้องใช้เวลาในการดำเนินคดีที่ยาวนาน ซึ่งจะเห็นว่าปัญหาแรงงานเป็นผลกระทบโดยตรงต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของชาติ ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างทันทั่วทั้งที่จะเกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจได้ การจัดตั้งองค์การพิเศษในการพิจารณาคดีแรงงานนั้นจึงเป็นทางออกที่ดีในการแก้ปัญหาแรงงาน ฉะนั้นในหลายประเทศจึงจัดตั้งองค์การพิเศษขึ้นมาเพื่อแก้ไขข้อพิพาทแรงงานโดยเฉพาะ คือ “ศาลแรงงาน” เช่น ศาลแรงงานในประเทศไทย และบางประเทศจัดตั้งเป็น “คณะศาลแรงงาน” เช่น ประเทศเวียดนาม เป็นต้น

สรุปการระงับข้อพิพาทแรงงานในศาล ของ สปป.ลาว ยังมีลักษณะจำกัด เนื่องจากว่า ยังขาดกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน การนำกฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งมาบังคับกับคดีที่เป็นข้อพิพาทคดีแรงงาน อาจจะทำให้การระงับข้อพิพาทแรงงานไม่ได้รับการแก้ไขปัญหให้กับนายจ้างและลูกจ้าง ที่เคยมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมาก่อน ได้รับการเยียวยาแก้ไขที่ต้องใช้กระบวนการพิจารณาแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป หรือบางกรณีเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นลูกจ้างไม่สามารถนำคดีมาศาลได้เนื่องจากขาดความรู้ทางด้านกฎหมาย ขาดงบประมาณในการดำเนินคดี และระยะเวลาที่ดำเนินคดีในศาลมีระยะเวลายาวนานและ ขาดความมั่นใจว่าหากนำคดีเข้าสู่ศาลแล้วจะได้รับความยุติธรรมเนื่องจากผู้พิพากษาที่พิจารณาคัดสินคดีแรงงานยังไม่มี ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพด้านแรงงาน ผู้พิพากษาคัดสินตามตัวบทกฎหมาย อย่างเคร่งครัดเกินไป

4.4 การพิจารณาคดีแรงงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สปป.ลาว ยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ อาศัยกฎหมายว่าด้วย การดำเนินคดีแพ่งบังคับใช้กับคดีแรงงาน

4.4.1 ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีแรงงาน

ศาลที่มีอำนาจในการระงับข้อพิพาทแรงงานถือเป็นคดีแพ่ง โดยฝ่ายที่เห็นว่าตนถูกแย่งสิทธิ และมีความประสงค์ที่จะนำคดีฟ้องร้องยังศาลต้องเขียนคำฟ้องตามแบบพิมพ์ที่ศาลกำหนด ส่งมาที่ศาลที่มีเขตอำนาจ ซึ่งข้อพิพาทแรงงานต้องฟ้องร้องไปยังคณะศาลแพ่งที่มีอำนาจพิจารณาคดีประกอบด้วย¹⁹³

4.4.1.1 คดีเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์และมูลมรดก

4.4.1.2 คดีเกี่ยวกับสายสัมพันธ์ทางแพ่ง เช่น การละเมิดสัญญา ยกเว้นสัญญาที่มีลักษณะธุรกิจ การค้า

4.4.1.3 คดีที่ทวงเอาค่าเสียหาย

4.4.1.4 คดีเกี่ยวกับแรงงาน หมายถึง คดีเกี่ยวกับแรงงานเป็นสิทธิอำนาจของคณะศาลแพ่งทำการพิจารณาคัดสินคดีแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งของลาวฉบับปรับปรุงให้มีคณะศาลแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยศาลประชาชน ยังไม่มีการกำหนดถึงศาลแรงงานแต่อย่าง และคณะประจำสภาแห่งชาติยังไม่ได้กำหนดข้อตกลงใดในการจัดตั้งปฏิบัติ ดังนั้นปัจจุบันการดำเนินคดีแรงงานยังเป็นอำนาจของคณะศาลแพ่งทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดสิน

4.4.1.5 คดีเกี่ยวกับสายสัมพันธ์ทางด้านการบริหาร

4.4.2 ลักษณะของศาลที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งฉบับปรับปรุงปี ค.ศ.2012ได้กำหนดบทบาทของคณะศาลแรงงานไว้ดังที่กล่าวมาข้างต้น แต่ในขณะเดียวกันก็ยังไม่มีการกำหนดที่สามารถบังคับ ปฏิบัติได้ ดังนั้น ในทางปฏิบัติจึงอาศัยคณะศาลแพ่งพิจารณาคัดสินคดีแรงงานที่เข้าสู่ศาล โดยนากฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง คดีแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยกรรมาบาลลาวในการพิจารณาตัดสินคดีตามแต่ละกรณี

¹⁹³ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2012, *สภาแห่งชาติ*, เล่มที่ 12, (4 กรกฎาคม 2012), 1-117.

4.4.3 อำนาจศาลที่พิจารณาคดีแรงงาน

ศาลประชาชนมีอำนาจในการพิจารณาคัดสิน เหตุการณ์ หรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น หรือสถานที่ตั้งของทรัพย์สิน หรือสถานที่อยู่อาศัย¹⁹⁴ แต่เนื่องจากกล่าวยังไม่มีข้อตกลงใดที่ให้ศาลแรงงานทำหน้าที่พิจารณาคดีแรงงาน จึงเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะศาลแพ่ง โดยนำใช้กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งมาใช้บังคับเหมือนคดีแพ่งทั่วไป เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานทำเป็นหนังสือตามแบบที่ศาลกำหนดแล้วฟ้องร้องมายังศาลที่มีเขตอำนาจ การพิจารณาคดีของศาลประชาชนลาวประกอบด้วย 3 ชั้น คือ

ชั้นอุทธรณ์¹⁹⁵

ชั้นอุทธรณ์

ชั้นต้น

การพิจารณาคดีแรงงานศาลชั้นต้น หากคู่ความไม่พอใจในการตัดสินของศาลชั้นต้น และได้รับการคัดค้านจากหัวหน้าองค์กรอัยการ คู่ความ โดยหัวหน้าองค์กรอัยการสามารถอุทธรณ์ไปยังศาลชั้นต้นอุทธรณ์ ภายในระยะเวลา 20 วัน นับแต่วันที่มีการพิพากษา หากศาลชั้นอุทธรณ์พิพากษาคำตัดสินของศาลชั้นต้นเห็นว่าถูกต้อง ศาลชั้นอุทธรณ์ก็จะยืนตามศาลตัดสินของศาลชั้นต้น แต่หากพิจารณาแล้ว หากเห็นว่าศาลชั้นต้นยังพิจารณาไม่ถูกต้องตามกำหนด ศาลชั้นอุทธรณ์สามารถทำคำพิพากษาใหม่ได้ เมื่อศาลชั้นอุทธรณ์มีคำพิพากษา หากคู่ความไม่พอใจหรือได้รับการคัดค้านจากหัวหน้าองค์กรอัยการแล้ว คู่ความหรือหัวหน้าองค์กรอัยการสามารถเสนอข้ออุทธรณ์ไปยังศาลชั้นอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์ชั้นต้นภายในกำหนด 45 วันนับแต่วันที่ลงคำพิพากษาเป็นต้นไป

4.4.3.1 สิทธิและหน้าที่ของศาลประชาชนสูงสุด

ศาลประชาชนสูงสุด “เป็นองค์กรพิพากษาสูงสุดของ สปป.ลาว มีบทบาทในการพิพากษาคดีคุ้มครองทางด้านการจัดตั้ง บริหาร ตรวจสอบตราทางด้านวิาเฉพาะ ชี้นำการเคลื่อนไหว การปฏิบัติหน้าที่ของศาลประชาชนชั้นท้องถิ่น และศาลทหารทั่วประเทศ”

¹⁹⁴ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2012, 1-117.

¹⁹⁵ ศาลชั้นอุทธรณ์หมายถึง ศาลที่พิพากษาชั้นสุดท้ายของศาลประชาชนภาคและศาลประชาชนสูงสุด ในความหมายของ สปป.ลาว ในความหมายของกฎหมายไทย เรียก การพิจารณาเป็นชั้นอุทธรณ์ (ชั้นสุดท้าย)

ศาลประชาชนสูงสุดมีสิทธิและหน้าที่ในการพิจารณาคดีเป็นชั้นอุทธรณ์ และรื้อฟื้นคดี และพิจารณาออกคำสั่ง คำชี้ขาด ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดี¹⁹⁶

การพิพากษาคดีของศาลประชาชนสูงสุด ตรวจตรา และคุ้มครองตัดสินคดีของศาลประชาชนชั้นท้องถื่นเฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น เมื่อศาลชั้นต้นอุทธรณ์ ศาลแขวง นครตัดสิน แล้วแต่คู่ความที่ไม่พอใจ แล้วขออุทธรณ์ไปศาลภาค เพื่อศาลประชาชนภาคพิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์ คู่ความไม่พอใจ มีสิทธิขออุทธรณ์ไปยังศาลประชาชนสูงสุดเพื่อพิจารณาพิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์ในข้อกฎหมาย การพิจารณาในข้อกฎหมายได้แก่การตัดสินของศาลชั้นต้นละเมิดระเบียบการดำเนินคดี การกำหนดเหตุการณ์ของคดีไม่ชัดเจน หรือการนำมาตราของกฎหมายมาใช้ไม่ถูกต้องกับข้อเท็จจริง แต่ปัญหาข้อเท็จจริงตามกฎหมายลาว เช่น มูลเหตุแห่งคดี ข้อมูลหลักฐาน ได้รับการพิจารณาเป็นชั้นสุดท้ายอยู่ที่ศาลชั้นอุทธรณ์ ศาลประชาชนภาคทำหน้าที่ 2 อย่าง

1. พิจารณาเป็นชั้นอุทธรณ์¹⁹⁷ คำสั่ง คำชี้ขาด และคดีที่ศาลประชาชนแขวง นคร และศาลเด็ก ได้ตัดสินเป็นชั้นต้น ซึ่งถูกอุทธรณ์โดยคู่ความ หรือเสนอคัดค้านโดยอัยการประชาชน
2. พิจารณาเป็นชั้นอุทธรณ์¹⁹⁸ คำสั่ง คำชี้ขาด และคดีที่ศาลประชาชนแขวง นคร และศาลเด็ก ได้ตัดสินเป็นชั้นต้น ซึ่งถูกอุทธรณ์โดยคู่ความ หรือเสนอคัดค้านโดยอัยการประชาชน

¹⁹⁶ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2012 มาตรา 24 “ สิทธิและหน้าที่ของศาลประชาชนสูงสุดในการดำเนินคดี มีดังนี้

1. พิจารณาเป็นชั้นอุทธรณ์ ในข้อกฎหมาย คำสั่ง คำชี้ขาด และคำพิพากษาของศาลประชาชนภาค ซึ่งถูกอุทธรณ์ โดยคู่ความ หรือเสนอคัดค้านโดยหัวหน้าอัยการประชาชนสูงสุด
2. พิจารณาเป็นชั้น รื้อฟื้น คำสั่ง คำชี้ขาด คำตัดสิน และคำพิพากษาของศาล ที่ถึงที่สุดแล้ว ตามคำเสนอ รื้อฟื้น ของหัวหน้าอัยการประชาชนสูงสุด
3. พิจารณาออกคำสั่ง คำชี้ขาด ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดี”

¹⁹⁷ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ปี ค.ศ. 2012 มาตรา 23(1) “สิทธิและหน้าที่ของศาลประชาชนภาคในการดำเนินคดีมีดังนี้

พิจารณาเป็นชั้นอุทธรณ์ คำสั่ง คำชี้ขาด และคำตัดสิน ของศาลประชาชนแขวง นคร ซึ่งถูกอุทธรณ์ โดยคู่ความ หรือเสนอคัดค้านโดยหัวหน้าอัยการประชาชนนคร หรือภาค”

¹⁹⁸ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2012 มาตรา 23(2) “สิทธิและหน้าที่ของศาลประชาชนภาคในการดำเนินคดีมีดังนี้

พิจารณาเป็นชั้นอุทธรณ์ คำสั่ง คำชี้ขาด และคำตัดสิน ของศาลประชาชนแขวง นคร ซึ่งถูกอุทธรณ์ โดยคู่ความ หรือเสนอคัดค้านโดยหัวหน้าอัยการประชาชนนคร หรือภาค”

4.4.3.2 สิทธิและหน้าที่ของศาลประชาชนแขวง นคร

ศาลประชาชนแขวง นคร ทำหน้าที่ 2 อย่าง

1. พิจารณาตัดสินเป็นขั้นต้น¹⁹⁹ คำสั่ง คำชี้ขาด และคดีที่ไม่ขึ้นกับสิทธิอำนาจของศาลประชาชนเขต

2. พิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์²⁰⁰ คำสั่ง คำชี้ขาด และคดีที่ศาลประชาชนเขตได้ตัดสินไปแล้ว ซึ่งถูกอุทธรณ์โดยคู่ความ หรือเสนอคัดค้านจากอัยการประชาชน

อำนาจของศาลประชาชนแขวง นคร

เนื่องจากว่าศาลประชาชนแขวง นคร เป็นศาลที่มีความใกล้ชิดโดยตรง เหตุการณ์ หรือข้อพิพาทแรงงาน เพราะว่าศาลประชาชนแขวง นคร ทำหน้าที่ในการ ศึกษาอบรม ไกล่เกลี่ยคู่ความในคดี แต่ถ้าศาลประชาชนแขวง นคร ได้ทำการศึกษาอบรมแล้ว หากคู่ความไม่สามารถตกลง หรือยินยอมต่อกันแล้ว ศาลต้องดำเนินการพิจารณาคดีเป็นขั้นต้น ตามข้อมูลหลักฐาน และกฎหมาย ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของศาลประชาชนแขวง นคร²⁰¹ ชัดเจน ศาลประชาชนแขวง นคร มีหน้าที่ในการ ศึกษาอบรม ไกล่เกลี่ย เป็นสำคัญ มีสิทธิหน้าที่ในการพิจารณาคดี ได้แก่ คดีแพ่ง คดีแรงงาน ที่มีมูลค่าฟ้องร้อง และคดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสามี ภรรยา ข้อขัดแย้งที่มีมูลคดีการฟ้องร้องไม่เกิน 300,000,000 กีบ

¹⁹⁹ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2012 มาตรา 22(1) สิทธิและหน้าที่ของศาลประชาชนแขวง นครในการดำเนินการดำเนินคดีมีดังนี้

“ 1. พิจารณาเป็นขั้นต้น คดีที่มีมูลค่าเกินกว่า 300,000,000 กีบ และคดีที่ไม่ขึ้นกับสิทธิและอำนาจของคณะศาลประชาชนเขต ”

²⁰⁰ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2012 มาตรา 22(4) “สิทธิและหน้าที่ของศาลประชาชนแขวง นครในการดำเนินคดีมีดังนี้

พิจารณาพิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์ คำสั่ง คำชี้ขาด คดีที่ศาลประชาชนเขตได้ตัดสินไปแล้ว ซึ่งถูกอุทธรณ์โดยคู่ความ หรือ เสนอคัดค้านโดยหัวหน้าอัยการประชาชนเขต หรือ แขวง นคร”

²⁰¹ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2012 มาตรา 21 (1) (2) กำหนดว่าสิทธิและหน้าที่ของศาลประชาชนเขตประกอบด้วย

1. ศาลประชาชนเขตมีหน้าที่ในการศึกษาอบรม ไกล่เกลี่ยคู่ความในคดีเป็นหลัก

2. พิจารณาตัดสินคดีเป็นขั้นต้น

(1) คดีแพ่ง คดีแรงงาน ที่มีมูลค่าฟ้องร้อง และคดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง สามี พันยา ที่มีข้อขัดแย้ง เกี่ยวกับทรัพย์สินร่วม หนี้สินไม่เกิน 300,000,000 กีบ

(2) คดีที่ไม่มีมูลค่า ยกเว้นคดีการค้า และค้าเด็ก

(3) คดีอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย”

ดังนั้นเมื่อมีคดีแรงงานเข้ามาสู่ศาลต้องพิจารณาในชั้นต้นในศาลที่มีเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งหากศาลชั้นต้นตัดสินคดีแรงงานแล้วหากคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจ หรือได้รับการคัดค้านจากหัวหน้าองค์กรการยัยการประชาชนสามารถอุทธรณ์ได้ตามแต่นั้น ๆ

4.4.3.3 ระบบศาลประชาชนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ภายหลังจากที่ลาวได้รับการประกาศเอกราช ระบบศาลของ สปป.ลาว ก็ได้มีการพัฒนาเรื่อยมา สภาพการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง นั้นก็เพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวในแต่ละระยะ ซึ่งทำให้การจัดตั้งศาลประชาชนมีการพัฒนาเป็นลำดับ ในปี ค.ศ. 2009 ศาลประชาชนได้รับการปรับปรุง เช่น การจัดตั้ง สิทธิอำนาจ และงบประมาณ โดยมีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วย ศาลประชาชนในแต่ละลำดับ ตั้งแต่ศูนย์กลาง²⁰² ถึงชั้นท้องถิ่น²⁰³

ซึ่งศาลประชาชน พิจารณาคัดสิน ตามสิทธิอำนาจ และขอบเขตที่กฎหมายกำหนด โดยทั่วไป สถานที่ที่โจทก์และจำเลยอาศัยอยู่ สถานที่ที่มีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น หรือสถานที่ตั้งของทรัพย์สินที่มีความเกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งนั้นเกิดขึ้น²⁰⁴ ระบบศาลประชาชนของ สปป.ลาว ประกอบมี²⁰⁵ ดังนี้

1. ศาลประชาชนสูงสุด มี 1 แห่ง ตั้งอยู่ที่นครหลวงเวียงจันทน์
2. ศาลประชาชนภาค มี 3 ภาค ตั้งอยู่ที่ภาคเหนือ (แขวงหลวงพระบาง) ภาคกลาง (นครหลวงเวียงจันทน์) และภาคใต้ (แขวงจำปาสัก)
3. ศาลประชาชนแขวง นคร และศาลเด็ก มีทั้งหมด 17 แห่ง ตั้งประจำอยู่ทุกแขวงในขอบเขตทั่วประเทศ
4. ศาลประชาชนเขตมี 39 แห่ง โดยศาลประชาชนเขต แต่ละแห่งจัดตั้งขึ้นโดยรวม 2 เมืองขึ้นไป
5. ศาลทหาร ประกอบด้วย ศาลทหารชั้นสูง 1 แห่ง ตั้งอยู่นครหลวงเวียงจันทน์ และศาลทหารภาค 3 แห่ง ตั้งอยู่ศาลเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้

ปัจจุบัน สปป.ลาว ได้มีการจัดตั้งศาลยุติธรรมในขอบเขตทั่วประเทศ เพื่อทำการพิจารณาพิพากษาคดีที่มีลักษณะแพร่ ในกรณีคดีที่เข้าสู่ศาล หากเป็นคดีแรงงาน ก็จะมีการพิจารณาคัดสินที่ศาลชั้นต้น ตามกฎหมายว่าด้วย การพิจารณาคดีแพร่ การพิจารณาคดีของศาลชั้นต้นถึงศาล

²⁰² ชั้นศูนย์กลางหมายถึง การพิจารณาคดีในศาลประชาชนสูงสุดเท่านั้น

²⁰³ ชั้นท้องถิ่นหมายถึงการพิจารณาของศาลประชาชนภาค ศาลประชาชนแขวง นคร และศาลประชาชนเขต

²⁰⁴ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพร่ (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2012, 1-117.

²⁰⁵ กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชน(ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2009, *สภาแห่งชาติ*, เล่มที่ 9, (26 พฤศจิกายน 2009), 1-26.

ประชาชนสูงสุดในส่วนรวมทั้งคณะศาลแรงงานประกอบด้วย องค์คณะผู้พิพากษาฝ่ายตุลาการ ประกอบสามท่าน หนึ่งท่านเป็นประธาน และสองท่านเป็นคณะ การพิจารณาพิพากษาคดีถือตามเสียงข้างมาก โดยจะให้องค์คณะศาลที่มีอายุน้อยสุดเป็นผู้ออกเสียงก่อน และประธานจะเป็นผู้ออกเสียงสุดท้าย ระบบศาลของประเทศลาวเป็นระบบศาลเดี่ยวประกอบด้วย ศาลประชาชนสูงสุด ศาลประชาชนภาค ศาลประชาชนแขวง และนคร และศาลเด็ก ศาลประชาชนเขต การพิจารณาคดีเป็นสามชั้น ชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ ชั้นอุทธรณ์ ชั้นอุทธรณ์ เนื่องจาก สปป.ลาว ยังไม่มีศาลแรงงานที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาคดีแรงงาน โดยเฉพาะการพิจารณาคดีแรงงานจึงใช้ตามกฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ซึ่งกฎหมายดังกล่าวไม่ได้กำหนดหลักการพิจารณาคดีแรงงานไว้เฉพาะ กฎหมายกำหนดหลักการพิจารณาคดีเหมือนคดีแพ่งทั่วไป เนื่องจากการพิจารณาคดีแรงงานของ สปป.ลาว เสมือนคดีแพ่งทั่วไป การพิจารณาคดี ประกอบด้วย (1) ชั้นต้น พิจารณาตาม ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย (2) ชั้นอุทธรณ์ พิจารณา ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย (3) ชั้นอุทธรณ์ พิจารณา ข้อกฎหมายเท่านั้น

4.4.3.4 ประเภทหรือลักษณะคดี

ข้อขัดแย้งแรงงานตามกฎหมายแรงงานของ สปป.ลาว มี 2 ประเภท (1) ข้อขัดแย้งทางด้านกฎหมาย²⁰⁶ (2) ข้อขัดแย้งด้านผลประโยชน์²⁰⁷ ประเภทข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานของลาวก็คล้ายกับข้อพิพาทแรงงานของนานาประเทศ แต่ข้อขัดแย้งแรงงานของ สปป.ลาว อาจมีความแตกต่างจากของหลายประเทศ เช่น ประเทศไทย เนื่องจากว่ากฎหมายของ สปป.ลาว อนุญาตให้นัดหยุดงาน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นข้อขัดแย้งทางด้านกฎหมายหรือเป็นข้อขัดแย้งแรงงานด้านผลประโยชน์โดยหากแก้ไขทางฝ่ายบริหารไม่ได้ ก็สามารถนำคดีฟ้องร้องต่อศาลได้

ลักษณะคดีที่ฟ้องต่อศาลประกอบด้วย²⁰⁸

1. ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสัญญาแรงงาน
2. ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับเงินอุดหนุน เนื่องจากการยกเลิกสัญญาแรงงาน โดยไม่เป็นธรรม
3. ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับค่าเสียหาย จากอุบัติเหตุแรงงาน หรือพาณิชยกรรม
4. ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าแรงงานของลูกจ้าง

²⁰⁶ กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2006, 1-31.

“ ข้อขัดแย้งตามกฎหมายหมายถึงข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานกำหนดระเบียบภายในหัวหน้าหน่วยงาน ระเบียบการทำงาน สัญญาแรงงาน และนิติกรรมอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงงาน”

²⁰⁷ กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2006, 1-31.

“ข้อขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ศาลถึงข้อขัดแย้งที่พัวพันถึงสิทธิและผลประโยชน์อันใหม่ ของลูกจ้าง ที่ร้องขอให้นายจ้างแก้ไข”

²⁰⁸ เรื่องเดียวกัน, 1-31.

5. ข้อขัดแย้งอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงงาน

ข้อขัดแย้งแรงงานตามกฎหมายลาวไม่ว่าจะมีลักษณะอย่างไร กฎหมายไม่อนุญาตให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน หากคู่กรณีไม่สามารถไกล่เกลี่ยทางฝ่ายบริหารได้ ฝ่ายที่ประสงค์จะฟ้องร้องสามารถนำคดีเข้าสู่ศาลประชาชนได้

4.4.4 หลักการพิจารณาคดีแรงงาน

กฎหมายของ สปป.ลาว ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดกำหนดหลักเกี่ยวกับการพิจารณาคดีแรงงานไว้เฉพาะ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นศาลจะใช้หลักการพิจารณาคดีทั่วไปในการพิจารณาคัดสินคดีที่กำหนดไว้ในหลักการพิจารณาคดีแห่งฉบับปรับปรุง ค.ศ. 2012²⁰⁹ ได้กำหนดหลักการพิจารณาคดีไว้ หากกรณีมีข้อพิพาทเกิดขึ้น องค์กรที่สามารถพิจารณาพิพากษาได้นั้นก็คือ ศาลเท่านั้นมีหน้าที่ในการพิจารณาคัดสินคดี ตามกฎหมายอย่างเข้มงวด หากคู่ความที่มีข้อพิพาทมีความประสงค์ที่ฟ้องร้องคดีสามารถมาฟ้องคดีต่อศาลได้ ซึ่งคู่ความที่ฟ้องร้องคดีต่อศาลนั้นมีความเสมอภาคซึ่งกันและกัน ต่อหน้ากฎหมาย และศาล โดยไม่มีการจำแนกถึงคนต่างด้าว คนไม่มีสัญชาติ เชื้อชาติ เผ่าชน ภาษา อาชีพ ความเชื่อ เมื่อคดีเข้าสู่ศาลแล้ว คู่ความมีสิทธิที่นำเสนอข้อมูลหลักฐานต่อศาลได้ตามความเป็นจริงและตามกฎหมายกำหนด

เมื่อคู่ความเสนอข้อมูลหลักฐานแล้ว ศาลต้องรับประกันความยุติธรรมต่อการพิพากษาคดี โดยคู่ความสามารถประกอบความคิดเห็น หรือชี้แจง ต่อข้ออ้างของตนหรือโต้แย้งต่อข้อมูล

²⁰⁹ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. มาตรา 8 (ใหม่) หลักการพื้นฐานในการดำเนินคดีแพ่ง

การดำเนินคดีแพ่ง ต้องปฏิบัติตามหลักการพื้นฐาน ดังนี้

สิทธิ และพันธะของศาลในการดำเนินคดี

ความเสมอภาค ของคู่ความต่อหน้ากฎหมาย และศาล

การโต้แย้งและการโต้เถียง

การพิจารณาคดีเป็นองค์คณะ

ความเป็นเอกราชของผู้พิพากษา

ภาษาที่ใช้ ในการดำเนินคดี

การไต่สวน ในที่ประชุมศาล

- การไม่อนุญาตให้เข้าร่วม ในการพิจารณาคดีเดียวกัน

- การดำเนินคดี รอบด้าน ครบถ้วน ภาวะวิสัย

- ไกล่เกลี่ย

- การขอถอนตัว และการค้านตัว

- ขอบเขตการพิจารณา คำฟ้อง หรือ คำร้องขอ ”

หลักฐานของตน และ ได้เถียง ต่อหลักฐานของฝ่ายตรงข้าม กรณีที่คู่ความที่เข้าร่วมในการพิจารณาคดีหากไม่สามารถใช้ภาษาลาวได้ คู่ความสามารถใช้ภาษาของตนหรือภาษาอื่นโดยผ่านการแปลองค์คณะพิพากษาในการตัดสินคดีประกอบด้วยผู้พิพากษาสามท่าน หนึ่งท่านเป็นประธาน และสองท่านเป็นคณะ ซึ่งผู้พิพากษาต้องตัดสินคดีตามตัวบทกฎหมายเท่านั้น

การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลประกอบด้วยองค์คณะสามท่าน หนึ่งท่านเป็นประธานและสองท่านเป็นคณะ การพิจารณาคดีต้องใช้มติเสียงข้างมาก

หลักการใช้ภาษา เมื่อคู่ความที่เข้าร่วมในการพิจารณาคดีหากไม่สามารถพูดภาษาลาวได้สามารถใช้ภาษาตนเองหรือภาษาอื่น ๆ ก็ได้โดยผ่านการแปล

การไต่สวนคดีของผู้พิพากษาต้องมีความเป็นอิสระ ปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้นหากผู้พิพากษาท่านใดไม่เห็นด้วยกับการตัดสินสามารถทำความเห็นของตนได้

หากผู้พิพากษาท่านใดเข้าร่วมการพิจารณาคดีครั้งหนึ่งแล้ว ไม่สามารถเข้าพิจารณาคดีเป็นครั้งที่สองได้ ยกเว้นแต่กฎหมายกำหนดไว้ หรือเป็นคำพิพากษาของศาลชั้นสูง

การพิจารณาคดี ศาลต้องรับประกันต่อการนำมาตราทางกฎหมายมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลหลักฐาน ให้ครบถ้วน ภาวะวิสัย เพื่อเป็นการประกันในการตัดสินคดี ด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม

การไกล่เกลี่ยเป็นหลักการหนึ่งที่สำคัญในการตัดสินคดีของศาลประชาชน เพราะการไกล่เกลี่ยเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อให้คู่ความเข้าถึงความยุติธรรม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การไกล่เกลี่ยที่ศาลของลาวสามารถทำได้ทุก ๆ คดีที่เข้ามาสู่ศาล และทุกขั้นตอนของการพิจารณาคดีสามารถทำการไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันได้ และ สปป.ลาว ให้ความสำคัญในการไกล่เกลี่ยซึ่งตั้งแต่เริ่มแรกที่มีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น เริ่มจากการไกล่เกลี่ยขึ้นบ้าน

เพื่อเป็นการรับประกันความยุติธรรม หากผู้พิพากษา หัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าอัยการประชาชน จำศาล ผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นญาติ หรือมีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีข้อขัดแย้งกับคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต้องถอนตัวออกจากการดำเนินคดีนั้น หากไม่ยอม คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิเสนอคัดค้านตัวผู้พิพากษาออกจากการดำเนินคดีได้

การพิจารณาพิพากษาคดีในส่วนที่คู่ความ พิจารณาจาก คำฟ้อง คำฟ้องแย้ง ของโจทก์หรือจำเลยเท่านั้น บุคคลอื่นที่ไม่ได้คู่ความจะยื่นคำคู่ความให้ศาลพิจารณาไม่ได้ ยกเว้นแต่คดีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์รัฐ สังคม และเด็ก

จากหลักการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าหลักการในการดำเนินคดีแพ่งของศาลประชาชนใช้ระบบไต่สวน ซึ่งคู่ความสามารถเสนอข้อมูลหลักฐานต่อศาล และผู้พิพากษามารถที่จะเก็บข้อมูลหลักฐานได้ตามการร้องขอของคู่ความ หรือสามารถสอบถามข้อมูลหลักฐานได้ด้วย

แต่เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะพิเศษและมีความแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป เพราะสถานะระหว่างคู่ความที่เข้าร่วมในการพิจารณาคดีแรงงานมีความแตกต่างกันทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ความรู้ความเข้าใจทางด้านกฎหมาย หากผู้พิพากษานำเอาข้อพิพาทแรงงานมาตัดสินเสมือนคดีทั่วไป อาจทำให้คู่กรณีไม่สามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้ เนื่องจากการตัดสินคดีแรงงานต้องอาศัยข้อเท็จจริงหลายประการ เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งบางครั้งหากปฏิบัติตามตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัดอาจทำให้คู่ความเสียประโยชน์หรือ คู่ความไม่ต้องการนำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่ศาล เพราะไม่มีความมั่นใจต่อระบบพิจารณาคดี ซึ่งทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบกันในสังคมมากยิ่งขึ้น

4.4.5 องค์คณะผู้พิพากษา

การพิพากษาคดีของ สปป.ลาว ทุกชั้นศาล ใช้การพิจารณาพิพากษาเป็นองค์คณะมาตรา 12 หมายความว่าด้วย การดำเนินคดีแพ่ง ฉบับปรับปรุง ค.ศ. 2012 บัญญัติว่า “คณะศาลตัดสินของศาลประชาชนสูงสุด ศาลอุทธรณ์ ศาลประชาชนแขวงนคร ศาลประชาชนเขต ประกอบด้วยผู้พิพากษาสามคน หนึ่งคนเป็นประธาน และอีกสองคนเป็นคณะ การพิจารณาคดีของศาลต้องถือเอาตามเสียงข้างมาก การพิจารณาพิพากษาคดีต้องเป็นความลับ” และมาตรา 13 หมายความว่า ด้วยศาลประชาชนกำหนดไว้เช่นเดียวกัน ดังนั้น การพิจารณาคัดสินคดีของศาล ผู้พิพากษาจะดำเนินการตามเจตนารมณ์ของท่านใดท่านหนึ่ง ไม่ได้ ผู้พิพากษาต้องเป็นเอกราช และพิจารณาคดีตามข้อมูลหลักฐาน ผู้พิพากษาต้องทำตัวเป็นกลาง จะเข้าข้างคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ ทุก ๆ ข้อมูลหลักฐานของคู่ความทั้งสองฝ่ายที่ส่งให้ศาลพิพากษา องค์คณะผู้พิพากษาต้องพิจารณาด้วยความเป็นธรรม เพื่อความยุติธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การพิจารณาคดีของศาลประชาชนของ สปป.ลาว ยังไม่มีผู้พิพากษาสมทบ หรือไม่มีลูกขุนแต่อย่างใด ผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากส่วนราชการเท่านั้น

บุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและมาตรฐาน ดังนี้

1. เป็นพลเมืองลาว โดยกำเนิด ที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป
2. เป็นผู้ที่มีคุณทาทาการเมืองหนักแน่น
3. เป็นผู้ที่มี คุณสมบัติดี ศีลธรรมปฏิบัติ มีจรรยาบรรณดี มีความสัตย์ซื่อ บริสุทธิ์ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน
4. เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาด้านกฎหมาย แต่ชั้นสูงขึ้นไป
5. เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี

การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลประชาชนลาวทุกชั้นศาล และทุก ๆ ศาลองค์คณะผู้พิพากษาประกอบด้วย สามท่านเพื่อรับประกันความยุติธรรม การตัดสินใจคดีต้องถือตามเสียงข้างมาก ซึ่งผู้พิพากษาแต่ละท่านต้องทำตัวเป็นกลางและปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น

4.4.6 การระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนฟ้องคดีต่อศาล

การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานก่อนศาลของ สปป.ลาว เป็นการแก้ไขข้อพิพาททางฝ่ายบริหารขององค์กรที่มีสิทธิอำนาจที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้แก่ องค์กรคุ้มครองแรงงาน ขึ้นกับกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ศูนย์กลางสหพันธ์กรรมบาลลาว²¹⁰ (Central Trade Unions Federation) หรือสหภาพแรงงาน และสภาหอการค้า และอุตสาหกรรมแห่งชาติลาว²¹¹

โดยหลักทั่วไปเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรการ ที่กฎหมายว่าด้วย แรงงาน กฎหมายกรรมบาลลาว กฎระเบียบภายในหัวหน้าหน่วยงานและระเบียบการออกแรงงาน ด้วยการเสนอของคู่กรณีส่งต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเข้าร่วมเพื่อทำการประนีประนอมให้คู่ความตกลงกันได้

4.4.6.1 การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 2007

ใน สปป.ลาว ยังไม่มีกฎหมายกำหนดอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการยื่นคำร้อง และผู้ที่มีสิทธิเกี่ยวกับการยื่นคำร้องเมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น หรือการร้องทุกข์แต่อย่างใด แต่รัฐธรรมนูญของลาว ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับการยื่นคำฟ้องร้อง คำร้องทุกข์ มาตรา 41 บัญญัติว่า “พลเมืองลาว มีสิทธิร้องทุกข์ ฟ้องร้อง และเสนอความคิดเห็นต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง ต่อปัญหาที่พัวพันถึงสิทธิ และผลประโยชน์ร่วม หรือสิทธิและผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคล คำร้องทุก คำฟ้องร้อง และความคิดเห็นของพลเมืองลาวนั้น ต้องได้รับการพิจารณาแก้ไขตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย” และมาตรา 17 บัญญัติว่า “แนวลาสร้างชาติ สหพันธ์กรรมบาล คณะชาชนุ่มประชาชนปฏิวัติลาว สหพันธ์แม่หญิงลาว และบรรดาองค์กรจัดตั้งสังคม ที่รวมความสามัคคี และระดมบรรดาชั้นคนของทุกเผ่าชน เข้าร่วมในการกิจปกป้องรักษา และสร้างสาประเทศลาว เสริมขยายสิทธิเป็นเจ้าของประชาชน ปกป้องรักษาสิทธิและผลประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของสมาชิกขององค์กรของตน” ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าหากบุคคลมีความประสงค์ส่งคำร้องยังองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด หรือจะฟ้องคดีขึ้นต่อศาลก็ได้ หากคู่กรณีเห็นว่าตนถูกละเมิดสิทธิ เมื่อมีข้อมูลหลักฐาน นอกจากบุคคลแล้วองค์กรจัดตั้งของรัฐ เช่น องค์กร

²¹⁰ ศูนย์กลางสหพันธ์กรรมบาลลาว หรือเรียกภาษาลาวว่า ศูนย์กลางสหพันธ์กรรมบาลลาว

²¹¹ สภาหอการค้า และอุตสาหกรรมแห่งชาติลาวเป็นองค์กรที่เป็นตัวแทนให้แก่ นายจ้างตามความหมายของกฎหมายลาว

อัยการประชาชน เป็นต้น ยังมีอำนาจในการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของประชาชนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ตามกฎหมายแรงงานของ สปป.ลาว หากมีข้อขัดแย้งแรงงานเกิดขึ้นแล้ว คู่กรณีนำคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยตรงนั้นเข้าพิจารณาแก้ไขในกระบวนการยุติธรรม หรือให้ศาลพิจารณาพิพากษานั้น ไม่ได้ข้อขัดแย้งแรงงานนั้น จะต้องได้รับการระงับข้อพิพาทแรงงานทางฝ่ายบริหารเสียก่อน หากไม่เช่นนั้นศาลจะไม่นำเอาคดีแรงงานมาพิจารณา

1. การยื่นคำร้อง

เมื่อลูกจ้างพบว่านายจ้าง ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎระเบียบภายในของสถานที่ประกอบการ สัญญาแรงงาน ลูกจ้าง หรือตัวแทนของบุคคลเหล่านั้น สามารถร้องขอ หรือยื่นคำร้องเพื่อให้ฝ่ายที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทำการพิจารณาแก้ไขข้อขัดแย้งนั้นในเวลาอันควร ในการพิจารณาแก้ไขคำร้องขอ นั้น ลูกจ้างสามารถจะเสนอให้กรรมการหรือผู้ดำเนินงานเข้าร่วมก็ได้²¹²

2. การพิจารณาคำร้อง

หลังจากที่ได้รับคำร้องแล้ว ให้นายจ้างทำการพิจารณาแก้ไขภายในระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันได้รับคำร้องเป็นต้นไป ถ้าหากนายจ้างไม่ทำการพิจารณาแก้ไข หรือได้ร่วมพิจารณากันแล้วแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ หรือตกลงได้แล้ว แต่หากไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องฟ้องต่อองค์การคุ้มครองแรงงานเพื่อพิจารณาแก้ไข²¹³

ในกรณีที่สองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ทั้งหมด หรือบางส่วนแล้วให้ทำเป็นบันทึกลายลักษณ์อักษร พร้อมลงรายชื่อ และพยานที่เข้าร่วม ส่งทบบันทึกดังกล่าว ถึงองค์การคุ้มครองแรงงานและสหภาพแรงงาน หรือตัวแทนลูกจ้างทราบภายในกำหนด 5 วันนับแต่วันที่ลงนามในบันทึกเป็นต้นไป (การนำส่งบันทึกลายลักษณ์อักษรในทุกขั้นตอนต้องไม่เกิน 5 วัน)

ในกรณีบันทึกลายลักษณ์อักษรส่งถึงองค์การคุ้มครองแรงงาน แต่ไม่สามารถแก้ไขได้ หรือสามารถแก้ไขได้บางส่วน ภายในระยะเวลา 15 วันหากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจในการพิจารณาขององค์การคุ้มครองแรงงานสามารถยื่นฟ้องต่อศาลเพื่อพิจารณาคัดสิน²¹⁴

สรุปแล้วการระงับข้อพิพาทแรงงานทางฝ่ายบริหาร หรือก่อนการนำคดีแรงงานเข้าสู่ศาลตามกฎหมายลาวแล้วให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ค.ศ. 2007 เท่านั้น โดยต้องทำการแก้ไข

²¹² กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2006, 1-31.

²¹³ เรื่องเดียวกัน, 1-31.

²¹⁴ เรื่องเดียวกัน, 1-31.

ในชั้นรากฐานองค์การคุ้มครองแรงงานตามแต่ละชั้น หากองค์การคุ้มครองงานคุ้มครองไม่สามารถแก้ไขได้ คู่กรณีสามารถนำคดีขึ้นฟ้องต่อศาลได้

4.4.7 กระบวนการพิจารณาคดีในศาล

เมื่อข้อพิพาทที่เกิดขึ้นไม่สามารถตกลงกันได้ คู่ความมีความประสงค์จะนำคดีเข้ามาฟ้องร้องต่อศาล เพื่อให้ศาลทำการพิจารณาพิพากษา ซึ่งคดีที่ฟ้องร้องต่อศาลนั้น บางคดีกฎหมายต้องผ่านกระบวนการระงับข้อพิพาทฝ่ายบริหารก่อน มิฉะนั้นศาลจะไม่รับพิจารณาหากข้อพิพาทใดกฎหมายกำหนดต้องมีการแก้ไขทางฝ่ายบริหารก่อน แต่คู่กรณีมาฟ้องยังศาลก่อนศาลจะแนะนำให้กลับไปแก้ไของค์การที่เกี่ยวข้อง คดีที่แก้ไขทางฝ่ายบริหารส่วนมากเป็นคดีแรงงาน ครอบครัว และคดีที่มีมูลค่าไม่มาก หรือบางคดีก็สามารถฟ้องร้องต่อศาลโดยตรงแล้วแต่กรณี

องค์การที่มีหน้าที่ในการพิจารณาของลาวมีเพียงศาลเท่านั้น ที่มีอำนาจในการดำเนินคดี โดยคู่กรณีจะต้องยื่นคำฟ้องร้องไปยังศาล ถ้าหากคู่กรณีไม่ยื่นคำร้องไปยังศาลก็ไม่อาจนำคดีเข้ามาพิจารณาได้ ข้อพิพาทแรงงานเช่นเดียวกัน หากองค์การคุ้มครองแรงงานหรือคณะแก้ไขข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงานไม่สามารถตกลงกันได้ คู่กรณีมีความประสงค์จะฟ้องคดีต่อศาลย่อมทำได้ แต่เนื่องจากปัจจุบันลาวยังไม่มีศาลแรงงานเฉพาะในการดำเนินคดีแรงงาน ถึงแม้ว่ามีกฎหมายบางฉบับที่มีการกำหนดบทบาทของคณะศาลแรงงาน²¹⁵ ไว้ แต่ว่าคณะศาลดังกล่าวก็ยังไม่มียุติการใด ๆ ที่สามารถจัดตั้ง และปฏิบัติได้ ฉะนั้นในการปฏิบัติ เพื่อมีคดีแรงงานเข้าไปสู่ศาลจึงยังเป็นสิทธิอำนาจของคณะศาลแพ่ง

1. การฟ้องคดี

การฟ้องคดีแรงงานตามกฎหมายลาว ยังไม่มีข้อกำหนดหรือระเบียบการใดที่บัญญัติเกี่ยวกับการฟ้องคดีแรงงานโดยเฉพาะ ดังนั้นเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานก็ดำเนินเสมือน การฟ้องร้องทั่วไปไม่ว่าบุคคลที่จะฟ้องคดี การทำคำฟ้องและการยื่นฟ้องคดีก็ทำลักษณะเดียวกับกับการพิจารณาความแพ่ง

1) บุคคลที่จะฟ้องคดี

ตามกฎหมาย สปป.ลาว ให้ความเสมอภาคต่อพลเมืองลาวทุกคนโดยไม่มีการแบ่งเชื้อชาติ ศาสนา และคนต่างชาติที่มีข้อพิพาทแรงงาน มีความประสงค์จะฟ้องร้องและการร้องขอต่อศาล เพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ที่ถูกละเมิด หรือกรณีมีการโต้แย้งจากบุคคลอื่น

²¹⁵ กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2006, 1-31.

บุคคลที่สามารถฟ้องร้องต่อศาล ประกอบด้วย

บุคคลทั่วไป หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถทางด้านการประพฤติ บรรลุนิติภาวะทางแพ่ง อายุ 18 ปี ขึ้นไปไม่เป็นบ้าเสียจิต ในกรณีหากอายุไม่ถึง 18 ปี ต้องอยู่ในการคุ้มครองของผู้ปกครอง เช่น พ่อ แม่ ผู้แทน เป็นต้น

องค์การจัดตั้ง หมายถึง นิติบุคคล²¹⁶ หน่วยงานและผู้ปกป้องอื่น²¹⁷ องค์การอัยการประชาชน หรือองค์การจัดตั้งที่เกี่ยวข้องของรัฐ²¹⁸

กฎหมายลาวกำหนดเกี่ยวกับการยื่นคำฟ้องร้องต่อศาลไว้กว้างขวาง เพราะกฎหมายให้สิทธิแก่คู่กรณี และหน่วยงาน หรือผู้ปกป้องอื่น ตลอดถึงองค์การจัดตั้งของรัฐ และองค์การจัดตั้งมหาชน และครอบครัวสามารถยื่นคำฟ้องร้องต่อศาลได้ ซึ่งในนั้นรวมทั้งคดีแรงงานที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกัน ในกรณีที่มีผู้แทน หรือผู้ต่างหน้าในการฟ้องร้องต้องมีหนังสือมอบอำนาจ

2) การจัดทำคำฟ้องเป็นหนังสือ

เมื่อคู่ความมีจุดประสงค์จะนำคดีเข้าฟ้องร้องต่อศาลแล้ว ต้องเขียนคำร้องตามแบบพิมพ์ที่ศาลกำหนดแล้วฟ้องร้องไปยังศาลที่มีสิทธิอำนาจ

คำฟ้องร้องตามกฎหมาย สปป.ลาว หมายถึง เอกสารของบุคคลและองค์การจัดตั้งที่ยื่นต่อศาล โดยอ้างว่าตนได้รับความเสียหาย เพราะถูกบุคคลอื่นละเมิดหรือได้แย่งสิทธิ และผลประโยชน์ของตน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถแปลความหมายได้ว่า บุคคลหรือองค์การจัดตั้งจะฟ้องร้องคดีไปยังศาลต้องทำเป็นหนังสือ เพื่อกำหนดข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้พิพากษาสามารถเข้าใจต่อข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และสามารถนำเอาข้อเท็จจริงนั้นมาพิจารณาตัดสินตามข้อมูลหลักฐาน และกฎหมายของแต่ละบุคคล การจัดทำคำฟ้องเป็นหนังสือประกอบด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับคดี เช่น ที่อยู่ของบุคคล และองค์การจัดตั้งที่บุคคล และองค์การจัดตั้งที่จะถูกฟ้อง เหตุผลในการฟ้องร้อง ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และข้อมูล หลักฐานเกี่ยวกับคดี²¹⁹

²¹⁶ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง(ฉบับปรับปรุง) ค.ศ 2012, 1-117.

²¹⁷ เรื่องเดียวกัน, 1-117.

²¹⁸ เรื่องเดียวกัน, 1-117.

²¹⁹ เรื่องเดียวกัน, 1-117.

การฟ้องคดีแรงงานต้องทำเป็นหนังสือตามแบบพิมพ์ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งโจทก์ที่จะฟ้องคดีต้องจัดเตรียมข้อมูลหลักฐานเพื่อยื่นฟ้องคดีไปยังศาลที่มีสิทธิอำนาจ

3) การยื่นคำร้อง

การยื่นคำร้อง หมายถึง การเสนอให้ศาลพิจารณาแก้ไขข้อขัดแย้งเกี่ยวกับคดีแพ่ง การค้า ครอบครอง เด็ก และแรงงาน ซึ่งบุคคล หรือองค์การจัดตั้ง ที่มีความประสงค์ฟ้องร้อง ต้องทำคำฟ้องร้องเป็นหนังสือ ตามแบบของศาลกำหนด และประกอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคดี หรือหลักฐานเพื่อประกอบสำนวนคดี หากเอกสารและหลักฐานที่ประกอบนั้น ไม่สามารถนำมาได้ ศาลต้องรับคำฟ้องร้องไว้ก่อน หลังจากนั้นศาลจึงแนะนำให้คู่กรณีนำเอาข้อมูลหลักฐานมาประกอบสำนวนคดีภายหลัง คู่กรณีจะนำคดีเข้ามาฟ้องร้องต่อศาลต้องเขียนคำร้องตามแบบพิมพ์ที่ศาลกำหนดแล้ว คำฟ้องร้องต้องทำเป็นสองฉบับ คือ ฉบับต้น และฉบับสำเนา

4) กรณีมีปัญหาว่าคดีที่ยื่นฟ้องอยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

ตามกฎหมายกล่าวหากมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นศาลที่มีอำนาจในการพิจารณาคัดสินนั้น คือ ศาลที่ข้อพิพาท หรือสถานที่คู่กรณีอาศัยอยู่ หรือสถานที่ที่มีทรัพย์สินที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งนั้นตั้งอยู่ แต่ในกรณีหากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นแต่ไม่สามารถกำหนดเกี่ยวกับเขตอำนาจศาลที่ต้องพิจารณาคัดสินคดี ซึ่งทำให้เกิดปัญหาคือ โดยไม่รู้ว่ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นต้องนำไปฟ้องที่ใด

กรณีมีปัญหาว่าจะยื่นฟ้องที่ใด สามารถแบ่งได้เป็น 3 กรณี

กรณี 1 ปัญหาด้านอำนาจทางด้านพื้นที่ ศาลประชาชน ที่เกิดเหตุการณ์นั้น หรือข้อขัดแย้งเกิดขึ้น หรือสถานที่โจทก์และจำเลยอาศัยอยู่เป็นศาลมีอำนาจในการพิจารณา

กรณี 2 ปัญหาเกี่ยวกับการขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจศาล ว่าศาลใดมีอำนาจในการพิจารณาคดี เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างศาล ซึ่งกฎหมายให้ศาลที่โจทก์ฟ้องร้องคดีนั้น²²⁰ เสนอยังศาลประชาชนสูงสุด เพื่อให้ศาลประชาชนสูงสุดพิจารณาและออกข้อชี้ขาด เกี่ยวกับอำนาจศาลใดที่มีหน้าที่ในการตัดสินคดีนั้น

กรณี 3 ปัญหาการขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจของคณะศาล เมื่อมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจคณะศาล ให้ประธานศาลที่มีดังกล่าว พิจารณาออกคำชี้ขาด เกี่ยวกับอำนาจศาล แล้วให้ปลัดค้านั้น แล้วออกบัญชีการขึ้นฟ้อง พร้อมโอนคดีนั้น ฟ้องสู่คณะศาลใหญ่²²¹

²²⁰ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง(ฉบับปรับปรุง) ค.ศ 2012, 1-117.

²²¹ เรื่องเดียวกัน, 1-117.

2. การต่อสู้คดี

1) บุคคลที่จะถูกฟ้องคดี

เมื่อศาลรับฟ้องมาพิจารณาแล้ว ศาลต้องแจ้งหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร ให้บุคคล หรือ การจัดตั้งที่ถูกฟ้องร้องนั้นรับทราบและมอบสำเนาคำฟ้องนั้นให้บุคคลหรือองค์การ จัดตั้งดังกล่าว เพื่อให้บุคคลหรือองค์การ จัดตั้งที่มีความประสงค์จะยื่นแก้ฟ้องคดีต่อศาล

2) กรณีที่ผู้ถูกฟ้องประสงค์จะยื่นคำให้การต่อสู้คดี

คำแก้ฟ้อง หมายถึง เอกสารของบุคคล หรือองค์การ จัดตั้งที่ถูกฟ้องต่อศาล เพื่อแก้ คำฟ้องร้องนั้น หากมีมูลความจริงหรือเกินความจริง เกี่ยวกับการเรียกร้องเอาค่าเสียหาย หรือ ทรัพย์สิน หรือขาดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ที่ไม่สามารถให้ศาลพิจารณาตัดสินได้นั้น บุคคล หรือองค์การ จัดตั้งดังกล่าว ทำคำแก้ฟ้องด้วยเหตุผล พร้อมทั้งพยานหลักฐานมายืนยัน

คำร้องแย้งเป็นเอกสารที่ผู้ถูกฟ้องหรือจำเลย ที่ยื่นต่อศาล เพื่อปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของตน หากเห็นว่า ผู้ฟ้องร้องหรือโจทก์ ยังมีพันธะปฏิบัติต่อตน เพื่อให้ศาลพิจารณา ไปพร้อมกัน

ผู้ถูกฟ้องร้อง ต้องทำการคำฟ้องร้องต่อศาลภายในกำหนดเวลา 15 วัน นับแต่วันที่ ได้รับการแจ้งคำฟ้องร้องจากศาล ในกรณีที่ผู้ถูกฟ้องร้องไม่สามารถยื่นคำฟ้องร้องภายใน กำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด ผู้ถูกฟ้องร้องมีสิทธิขอเลื่อน หรือร้องขอให้ศาลมีการบันทึก คำให้การแก้ฟ้องในเวลาที่เกี่ยวข้องเข้ามาศาลก็ได้

3) กรณีที่ผู้ถูกฟ้องไม่ประสงค์จะยื่นคำให้การต่อสู้คดี

คู่ความมีสิทธิ รับรู้คำฟ้องร้อง หรือคำฟ้องแย้งทั้งหมดหรือบางส่วน การรับรู้คำ ฟ้องหรือคำฟ้องแย้งนั้น เป็นสาเหตุที่ทำให้ศาลตัดสิน โดยไม่มีการไต่สวนคดี ในที่ประชุมศาลอีกก็ ได้ คู่ความมีสิทธิถอนคำฟ้องร้องหรือคำฟ้องแย้ง ทั้งหมดหรือบางส่วน ในกรณีที่ได้ออนบางส่วน นั้น ศาลจะพิจารณาตัดสิน ในส่วนที่ไม่ได้ออนเท่านั้น ถ้าหากคู่ความถอนทั้งหมด ก็จะทำให้คดี สิ้นสุด

ในกรณี ที่คู่กรณีถอนคำฟ้องร้อง หรือฟ้องแย้งทั้งหมด หากการถอนคำร้อง ดังกล่าวไม่ขัดต่อผลประโยชน์ของรัฐหรือสังคมและระเบียบกฎหมาย ศาลก็จะออกคำสั่งให้ถอนคำ ฟ้องร้องหรือคำฟ้องแย้ง ในกรณีที่มีการถอนคำฟ้องร้องทั้งหมด และไม่มีคำฟ้องแย้งของจำเลย ศาล จะออกคำสั่งชัดมีขึ้น (จำหน่าย) คดี

การถอนคำฟ้องร้องและคำฟ้องแย้ง ทั้งหมดหรือบางส่วน สามารถถอนได้ก่อนปิด คำโต้เถียงที่ประชุมศาลชั้นต้น

3. การไกล่เกลี่ยที่ศาล

การไกล่เกลี่ยของศาลประชาชนเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญ คดีที่นำเข้ามาไกล่เกลี่ยที่ศาลตั้งแต่ศาลรับฟ้องจนถึงก่อนมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้กับคู่ความ เป็นการช่วยให้คู่ความทั้งสองฝ่ายสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกัน แต่ผู้ไกล่เกลี่ยไม่สามารถกำหนดข้อตกลงให้แก่คู่ความได้ โดยมีจุดประสงค์ให้ประนีประนอมยอมความโดยความสมัครใจของคู่ความทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ ฝ่ายใดสามารถยกเลิกการไกล่เกลี่ยโดยโจทก์ถอนฟ้อง หรือคู่ความตกลงกันได้โดยทำสัญญาประนีประนอมยอมความแล้ว ให้ศาลพิพากษาตามยอม หรือคู่ความตกลงกันไม่ได้ให้ศาลดำเนินกระบวนการพิพากษาคดีตามแต่กรณี

ตามกฎหมาย สปป.ลาว ศาลจะทำการไกล่เกลี่ยคดีที่มีมูลค่าไม่มาก คดีเล็กน้อย หากคดีใดที่มีมูลค่ามากหากคู่ความมีความประสงค์ที่จะทำการไกล่เกลี่ยคู่ความสามารถเสนอต่อศาลได้ ซึ่งบางคดีก่อนที่จะฟ้องคดีต่อศาลได้กฎหมายกำหนดต้องผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยทางด้านการบริหาร เช่น หน่วยไกล่เกลี่ยชั้นบ้าน ห้องการยุติธรรมเมืองหรือ องค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการศึกษาให้คู่ความทำการประนีประนอมยอมความก่อนนำคดีเข้าสู่ศาล เช่น คดีครอบครัว คดีแรงงาน เป็นต้น มิฉะนั้นศาลจะไม่นำคดีดังกล่าวมาพิจารณา และทั้งเป็นการลดปริมาณคดีที่ต้องเข้าสู่ศาล แต่หากคู่ความไม่สามารถตกลงกันได้ก็ให้ศาลดำเนินตามกระบวนการพิพากษาคดีตามแต่กรณี

1) หลักสำคัญในการไกล่เกลี่ย

การไกล่เกลี่ยในศาลมีหลักการดังนี้

- ก. ผู้พิพากษาหรือคณะศาลต้องวางตัวเป็นกลาง
- ข. การตกลงกันต้องเกิดจากความสมัครใจของคู่ความ ปราศจากการบังคับ ข่มขู่หรือด้วยรูปการใด ๆ ที่ทำให้คู่ความหลงผิด เกี่ยวกับการลงปัญหาที่เกี่ยวข้อง
- ค. ผู้พิพากษาหรือคณะศาล ต้องเคารพการตัดสินใจของคู่ความ ที่ไม่ขัดกับความสงบ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม และกฎหมาย
- ง. การตกลงของคู่ความ ในการไกล่เกลี่ย ต้องทำบนบันทึกและลงลายมือชื่อ

2) คดีที่จำเป็นต้องมีการไกล่เกลี่ย

- ก. คดีเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์สัตว์เลี้ยง การขอทางผ่าน สายไฟฟ้า และคดีไม่มีมูลค่าสูง
- ข. คดีเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ที่ดิน คดีการค้า และคดีเด็ก
- ค. คดีแรงงาน และสายสัมพันธ์ทางด้านการบริหาร

3) ผลของการไต่ถามอยู่ศาล

ศาลต้องออกคำสั่งปฏิบัติผลของการไต่ถามอยู่ศาล ภายในกำหนดเวลา 5 วันเริ่มการบันทึกการไต่ถามอยู่ศาล คำสั่งดังกล่าว มีผลบังคับเสมือนคำสั่งตัดสินของศาลที่ใช้ได้อย่างเด็ดขาด²²²

กรณีที่อยู่ความตกลงกันได้ เมื่อทำการไต่ถามอยู่ศาลแล้ว หากไม่สามารถตกลงกันได้หรือตกลงได้บางส่วนหรือทั้งหมด ซึ่งต้องทำเป็นบันทึกแล้วคัดถ่ายติดไว้ในสำนวน

4) ในวันนัดพิจารณาคดี

เมื่อศาลนัดพิจารณาคดีโดยการออกหมายเรียก เพื่อแจ้งให้โจทก์ จำเลย และบุคคลที่สามเข้ารับทราบพิจารณาคดี ซึ่งโจทก์ จำเลย และบุคคลที่สามตามวันเวลาที่ศาลได้กำหนดไว้ในหมายนั้น

กรณี โจทก์ จำเลย และบุคคลที่สามไม่เข้าร่วมในการดำเนินคดีที่ศาลโดยมีเหตุผลสามารถขยายเวลาในการพิจารณาคดีออกไปได้แต่กฎหมายไม่ได้กำหนด

กรณี โจทก์ จำเลย และบุคคลที่สาม ไม่เข้ามาศาลโดยไม่มีเหตุตามที่ศาลออกหมายเรียกของศาล 3 ครั้ง ศาลสามารถพิจารณาคดีลับหลังหรือชดเชยคดี²²³

ดังนั้นกฎหมาย สปป.ลาว ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของโจทก์ หรือจำเลยหรือบุคคลที่สามไว้เช่นเดียวกันโดยไม่มีข้อยกเว้นว่าเฉพาะให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยทุกฝ่ายที่ศาลเรียกให้เข้ามาพิจารณาต้องปฏิบัติด้วยความเสมอภาคกันต่อกฎหมาย

4.4.8 หลักการพิพากษาคดีแรงงานในศาล

การพิพากษาในศาล สปป.ลาว การไต่ถาม ผู้พิพากษาต้องเป็นอิสระ การลงคำตัดสินต้องปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น ในการพิพากษาคดีของศาลต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของลาว ในกรณีปัญหาใด หากไม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย ศาลต้องตัดสินคดีนั้น ให้สอดคล้องกับหลักการนิติธรรมและประเพณีเท่านั้น²²⁴

²²² กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ 2012, 1-117.

²²³ เรื่องเดียวกัน, 1-117

²²⁴ กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2009, 1-26.

4.4.9 การอุทธรณ์ในคดีแรงงาน

เนื่องจาก สปป.ลาว ยังไม่มีกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน การอุทธรณ์คดีแรงงานจึงใช้กฎหมายว่าด้วย การดำเนินคดีแพ่งมาปรับใช้เสมือนคดีทั่วไป

เมื่อทราบคำตัดสินของศาลชั้นต้นแล้ว คู่ความในคดี มีสิทธิอุทธรณ์ด้วยการจอง หรือยื่นคำร้องขออุทธรณ์ต่อศาล ที่พิจารณาคดีเป็นชั้นต้น²²⁵ เมื่อศาลชั้นต้นทำคำพิพากษาหากคู่ความไม่พอใจ หรืออัยการไม่เห็นด้วย สามารถอุทธรณ์ คำตัดสินของศาลชั้นต้นภายในกำหนดเวลา 20 วัน²²⁶ นับแต่วันที่ศาลลงคำตัดสินเป็นต้นไป สำหรับการตัดสินซึ่งหน้า หรือถือว่าตัดสินซึ่งหน้าหรือนับแต่วันรับทราบคำตัดสินเป็นต้นไป สำหรับการตัดสินลับหลัง

4.4.10 การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยศาลสูง

เมื่อศาลชั้นต้นพิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์แล้ว หากคู่ความไม่มีความพอใจต่อคำพิพากษาดังกล่าว หรือได้รับการคัดค้านจากหัวหน้าองค์กรอัยการตามลำดับ สามารถขออุทธรณ์มายังศาลที่มีหน้าที่ในการพิจารณาเป็นลำดับซึ่งได้แก่

ศาลประชาชนสูงสุด ทำหน้าที่ พิพากษา เป็นชั้นอุทธรณ์ และชั้นสุดท้ายในข้อกฎหมายคดีที่ศาลประชาชนภาคพิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์ ซึ่งถูกอุทธรณ์โดยคู่ความ และได้รับการคัดค้านหัวหน้าองค์กรอัยการ

ศาลประชาชนภาค มีสิทธิและหน้าที่พิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์ เป็นชั้นสุดท้ายในข้อกฎหมายคดีที่ศาลประชาชนแขวง นคร ได้พิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์ ซึ่งถูกอุทธรณ์โดยคู่ความและได้รับการคัดค้านโดยหัวหน้าหัวหน้าองค์กรอัยการประชาชน

คู่กรณีหรือหัวหน้าองค์กรอัยการประชาชนสามารถอุทธรณ์ภายในกำหนดเวลา 30 วันนับแต่วันที่ลงคำพิพากษาเป็นต้นไป

ศาลประชาชนภาค และศาลประชาชนสูงสุด ในการพิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์นั้น ในข้อกฎหมาย ส่วนการพิพากษาในข้อเท็จจริงนั้นเป็นหน้าที่ของศาลประชาชนชั้นต้น และศาลชั้นอุทธรณ์เท่านั้น

²²⁵ กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2009, 1-26.

²²⁶ เรื่องเดียวกัน, 1-26.

4.5 ปัญหาการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาคดีแรงงานตามกฎหมายของ สปป.ลาว สังเกตเห็นปัญหาหลายอย่างเกี่ยวกับการพิจารณาคดีแรงงานในชั้นศาลเนื่องจาก สปป.ลาว ยังไม่มีศาลแรงงานที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยเฉพาะ และยังขาดเครื่องมือที่เป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับรูปแบบในการจัดตั้งศาลแรงงานและขาดกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเฉพาะ และถึงแม้ว่าในปัจจุบันได้นำกฎหมายการดำเนินคดีแพ่งมาบังคับกับคดีแรงงานแต่ยังไม่สามารถทำให้คู่กรณีในคดีแรงงานนั้นได้รับความยุติธรรมแรงงานเท่าที่ควร

4.5.1 ไม่มีกฎหมาย

ปัจจุบัน สปป.ลาว ยังไม่มีกฎหมายการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานเฉพาะ ทำให้เจ้าพนักงานเกี่ยวข้องในการพิจารณาพิพากษาคดีด้วยกฎหมายในการใช้บังคับ เมื่อเกิดคดีแรงงานขึ้นไม่มีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับองค์คณะพิพากษาคดีแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานเฉพาะ กฎหมายไม่ได้กำหนดนิติกรในการให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายแก่คู่กรณีที่มีความประสงค์นำคดีเข้าสู่ศาล และการพิจารณาคดีแรงงานของ สปป.ลาว ไม่ได้กำหนดหลักในการพิจารณาคดีแรงงานไว้เฉพาะเสมือนหลักการพิจารณาคดีของนานาประเทศ เช่น หลักการพิจารณาคดีแรงงานของประเทศไทย ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม เนื่องจากการจัดตั้งศาลแรงงานมีความจำเป็นและสำคัญในการสร้างความยุติธรรมด้านแรงงาน สำหรับนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังมีผลต่อประเทศชาติ เนื่องจากหากคำตัดสินของศาลได้รับการยอมรับ เป็นที่เชื่อถือศรัทธา ก็จะช่วยแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในชาติได้ เช่น ทำให้มีการลงทุนจากต่างประเทศในประเทศลาวเพิ่มยิ่งขึ้น เป็นต้น การตัดสินคดีโดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญอย่างมีเหตุผล ถูกต้องเหมาะสมจะทำให้ให้นานาอารยประเทศมีความเชื่อมั่นต่อ สปป.ลาว

ดังนั้น ปัจจุบัน สปป.ลาว ยังไม่มีกฎหมายการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานเฉพาะด้าน ทำให้ต่างประเทศขาดความเชื่อมั่นต่อ สปป.ลาว เป็นอย่างมากในการที่จะตัดสินใจเข้ามาลงทุน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันมีบางกฎหมายที่มีการกำหนดเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินคดีแรงงานไว้ แต่กฎหมายดังกล่าวยังไม่ชัดเจน

4.5.2 กฎหมายไม่ชัดเจน

จากที่กล่าวมาข้างต้นการพิจารณาคดีแรงงานของ สปป.ลาว ใช้กฎหมายแรงงาน ปี ค.ศ. 2007 และกฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งปี ค.ศ. 2012 บังคับ กฎหมายที่มีอยู่กำหนดไว้กว้าง ไม่ได้เฉพาะเจาะจง โดยกฎหมายได้รวบการพิจารณาคดีแรงงานไว้เช่นเดียวกับการดำเนินคดีแพ่งซึ่งเห็นได้ว่ากฎหมายที่มีอยู่ยังไม่สามารถตอบสนองความยุติธรรมให้แก่คู่ความในการพิจารณาคดีแรงงานได้

การดำเนินคดีแรงงานในชั้นศาลสามารถแยก ได้ดังนี้

4.5.2.1 หลักการพิจารณาคดีแรงงาน

สปป.ลาว ยังไม่มีกฎหมายใดกำหนดเกี่ยวกับหลักการดำเนินคดีแรงงานเฉพาะ แต่เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะทางแพ่ง ดังนั้นเมื่อคดีแรงงานเข้าสู่กระบวนการพิจารณาจึงนำหลักการพิจารณาที่กฎหมาย ว่าด้วย การดำเนินคดีแพ่งปี ค.ศ. 2012 มาตรา 8²²⁷ ใช้บังคับ เสมือนคดีแพ่งทั่วไป ซึ่งสามารถสังเกตได้ว่าหลักการดังกล่าวหากนำเข้ามาใช้ในการดำเนินคดีแรงงานแล้ว ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร เช่น หลักการพิจารณาคดีเป็นองค์คณะ²²⁸ ประกอบด้วย ผู้พิพากษาสามท่าน หนึ่งท่านเป็นประธาน และสองท่านเป็นคณะนั้นสังเกตได้ว่าผู้พิพากษาที่ทำการพิจารณาคัดสินนั้นเป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งไม่มีตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง แต่อย่างไรถึงแม้ว่ากฎหมายจะมีการกำหนดว่าองค์ผู้พิพากษาคดีในศาลต้องวางตัวเป็นกลางในการพิจารณาคัดตัดสินและการตัดสินคดีต้องอิงตามเสียงข้างมาก แต่สังเกตเห็นได้ว่า องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีแรงงานนั้นยังขาดผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงานและบุคคลที่สามารถเข้าใจถึงสภาพปัญหาแรงงานในสถานที่ประกอบการ จากประเด็นนี้เอง อาจทำให้คู่ความที่นำคดีเข้าสู่การพิจารณาคดีในศาลขาดความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมว่าตนจะได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

4.5.2.2 ขั้นตอนการพิจารณาคดีแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชนปี ค.ศ. 2009 มาตรา 5²²⁹ กำหนดขั้นการดำเนินคดีมีสามขั้น ได้แก่ ขั้นต้น ขั้นอุทธรณ์ ขั้นลบล้าง รวมทั้งการพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งทำให้การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในศาลมีขั้นตอนที่นานและสลับซับซ้อน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย เช่น สังคม เศรษฐกิจ เป็นต้น หากมีขั้นที่มีระยะเวลาในการดำเนินการนานมาก อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อคู่ความอย่างมาก โดยเฉพาะลูกจ้างหากหยุดงานเป็นระยะเวลานาน

²²⁷ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2012, 1-117.

²²⁸ การพิจารณาคดีเป็นองค์คณะความหมายตามกฎหมาย สปป.ลาว และการพิจารณาคดีขององค์คณะผู้พิพากษตามความหมายของกฎหมายไทย

²²⁹ กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2009, 1-26.

อาจทำให้ถูกเลิกจ้าง หรืออาจมีผลกระทบถึงครอบครัวของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้รับภาระด้วย ทำให้ลูกจ้างจำนวนมากเลือกที่จะไม่นำคดีเข้าสู่ศาลทั้ง ๆ ที่ตนถูกเอารัดเอาเปรียบเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการที่นำเอาขึ้นการพิจารณาคดีแพ่งมาพิจารณาคดีแรงงานในลักษณะเดียวกันนั้น ทำให้ข้อพิพาทแรงงานนั้น ซึ่งจะทำให้ปัญหาแรงงานในสังคมลาวยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO และเป็นปัญหาที่ สปป.ลาว ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและนิติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานมีความทันสมัย และทันกับสภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดโดยการกำหนดขั้นตอนการพิจารณาคดีแรงงานที่สั้นลงและมีขึ้นการพิจารณาคดีที่สะดวก รวดเร็วขึ้น

4.5.2.3 กำหนดเวลาในการอุทธรณ์คดีแรงงาน

เนื่องจากการพิจารณาคดีแรงงานใช้กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งบังคับใช้เสมือนคดีแพ่งทั่วไป โดยเฉพาะระยะเวลาในการขออุทธรณ์โดยแยกตามชั้นพิจารณาคดีดังนี้

กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งปี ค.ศ. 2012 มาตรา 262²³⁰ เมื่อศาลชั้นต้นหากพิจารณาไปแล้ว หากคู่ความไม่พอใจหรือหัวหน้าองค์กรอัยการไม่เห็นด้วยต่อการพิจารณาของศาลชั้นต้นสามารถขออุทธรณ์คำตัดสินของศาลชั้นต้นต่อศาลที่มีสิทธิอำนาจในการพิจารณาคดีเป็นชั้นอุทธรณ์ภายในระยะเวลา 20 วันนับแต่วันรับทราบคำตัดสินของศาลเป็นต้นไป

กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งปี ค.ศ. 2012 มาตรา 290²³¹ เมื่อศาลชั้นต้นหากได้ทำการพิจารณาแล้วพอใจสามารถขออุทธรณ์มายังศาลที่ทำหน้าที่พิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์ แต่หากคู่ความไม่พอใจหรือได้รับการคัดค้านจากหัวหน้าองค์กรอัยการแล้ว คู่ความหรือหัวหน้าองค์กรอัยการสามารถขออุทธรณ์มายังศาลชั้นอุทธรณ์ได้ภายในระยะเวลาสามสิบวัน นับแต่วันอ่านคำพิพากษาเป็นไปต้น

ระยะเวลามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพิจารณาคดีแรงงาน หากระยะเวลาในการพิจารณาคดีมีระยะเวลายาวนานเท่าใดยิ่งทำให้คู่ความสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมมากขึ้นเท่านั้น ถึงแม้ว่ากฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งปี ค.ศ. 2012 มาตรา 179 ข้อ 2²³² กำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินคดีแรงงานเมื่อคู่ความยื่นคำฟ้องร้องต่อศาลแล้ว ศาลต้องนำคดีแรงงานออกพิจารณาภายในกำหนดเวลา 20 วันเป็นอย่างช้า ถึงกฎหมายจะมีการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาคดีไว้ชัดเจน แต่เห็นว่าระยะเวลาดังกล่าวนั้นเนิ่นนานเกินไปสำหรับคดีแรงงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดผลเสียหายนายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะลูกจ้างผู้ที่มีรายได้น้อย

²³⁰ กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2012, 1-117.

²³¹ เรื่องเดียวกัน, 1-117.

²³² เรื่องเดียวกัน, 1-117.

4.5.2.4 องค์คณะผู้พิพากษาในคดีแรงงาน

ผู้พิพากษา หมายถึง ผู้ที่มีมาตรฐาน และได้รับการแต่งตั้งจากคณะประจําสภาแห่งชาติลาว²³³ องค์คณะผู้พิพากษาประกอบด้วย สามท่าน หนึ่งท่านเป็นประธาน และสองท่านเป็นคณะกรรมการพิจารณาถือตามเสียงข้างมาก

บุคคลที่จะได้ประกอบเป็นองค์คณะผู้พิพากษาคัดสินต้องได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น

การพิจารณาคดีแรงงานในศาล นำกฎหมาย ว่าด้วย การดำเนินคดีแพ่งมาใช้และองค์คณะผู้พิพากษาในศาลประชาชน ทุกชั้นศาล และทุก ๆ คดีต้องประกอบด้วยสามท่าน หนึ่งท่านเป็นประธานและสองท่านเป็นคณะ ดังนั้นเมื่อคดีแรงงานเข้าสู่ศาล ผู้พิพากษาก็จะพิจารณาคดีแรงงานตามข้อมูลหลักฐานและตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น เนื่องจากลาวไม่มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินคดี จึงทำให้การพิจารณาคดีแรงงานซึ่งมีความจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมายแรงงาน เนื่องจากการพิจารณาคดีแรงงานมีความเกี่ยวพันทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ดังนั้นการพิจารณาคดีแรงงาน องค์คณะผู้พิพากษาจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแรงงานเป็นอย่างดี

จากการศึกษาถึงปัญหาในการพิจารณาคดีแรงงานใน สปป.ลาว ผู้เขียนเห็นว่า ปัญหาที่กล่าวมาในเบื้องต้น เป็นปัญหาสำคัญ และเป็นสิ่งท้าทายโดยเฉพาะในภาคปฏิบัติ เพราะการจัดตั้งศาลแรงงานเป็นปัญหาใหม่ของลาว โดยเฉพาะการแยกศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษ ที่แยกออกจากศาลยุติธรรมอื่นทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ตั้งของศาล องค์กร บุคลากร กฎหมาย ผู้พิพากษา เป็นต้น แต่นั่นเป็นสิ่งที่ สปป.ลาว จะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทั้งภายในและต่างประเทศ ที่มีการเคลื่อนย้าย การลงทุน ระหว่างประเทศ หนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง ทำให้แรงงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญและขาดไม่ได้ ในกระบวนการผลิต จำต้องมีการเคลื่อนย้ายเช่นเดียวกัน แต่ขณะเดียวกันแนวความคิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่สวนทางกัน ไม่ว่าจะเป็นอดีตจนถึง ปัจจุบัน ซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นตามมาอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งศาลยุติธรรมทั่วไปไม่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งมีการเรียกร้องมีความต้องการที่จะมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะ และอีกประการหนึ่งเพื่อเป็นการประกันให้ สปป.ลาว เพื่อสร้างความพร้อมในเวทีสากลที่ สปป.ลาว เข้าเป็นสมาชิก องค์การการค้าโลก WTO และเพื่อให้สอดคล้องตามหลักคุ้มครองแรงงานขององค์การแรงงานสากล ILO ทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การเปิด AEC และอีกสิ่งหนึ่งที่ สปป.ลาว จะต้องปฏิบัติให้ตรงกับแนว

²³³ กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2009, 1-26.

ทางการปกครองด้วยรูปแบบสังคมนิยม ที่ให้ความสำคัญต่อแนวคิดการคุ้มครอง ชนชั้นกรรมกร หรือ ชนชั้นกรรมชีพ หรือผู้ใช้แรงงาน ตามแนวคิดของคาร์ล มาร์ก ทั้งเป็นการรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ต่อการพัฒนา สปป.ลาว ให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อประเทศชาติ และเป็นการสร้างความสงบสุข และความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ประกอบการ ให้มีความมั่นใจ มั่นคงในสังคมแรงงานใน สปป.ลาว



บทที่ 5

แนวทางในการจัดตั้งและพัฒนาศาลแรงงานแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ในหลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญต่อการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเป็นอย่างมาก รวมทั้งประเทศในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เช่น ประเทศเวียดนาม ประเทศไทย เป็นต้น ด้วยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทำให้ประเทศเวียดนามและประเทศไทยให้ความสำคัญพิเศษในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในชั้นศาล โดยได้มีการจัดตั้งองค์การเฉพาะด้านในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานขึ้น ซึ่งประเทศเวียดนามได้มีการจัดให้มีศาลแรงงานอยู่ในศาลประชาชนสูงสุดและศาลประชาชนแขวงนคร เพื่อพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงาน ขณะเดียวกันประเทศไทยมีการจัดตั้งศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญการพิเศษขึ้น ประเทศเวียดนามจัดตั้งเป็นศาลแรงงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละประเทศนั้น เนื่องจากทั้งสองประเทศมีระบบเศรษฐกิจและระบอบการปกครองที่แตกต่างกัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งก็เป็นสมาชิกกลุ่มประเทศอาเซียน ถึงแม้ว่า สปป.ลาว เป็นประเทศด้อยพัฒนาก็ตาม แต่ สปป.ลาว ได้ผลักดันให้ประเทศหลุดพ้นจากประเทศด้อยพัฒนาโดยการออกนโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ประกอบการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเข้ามาลงทุนมากที่สุด เพื่อให้การจ้างงานใน สปป.ลาว เพิ่มขึ้น ดังนั้นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ก็คือ ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งปัจจุบัน สปป.ลาว ยังไม่มีองค์การที่รองรับในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ดังกล่าว ถึงแม้ สปป.ลาว มีกฎหมายบัญญัติไว้ว่า เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานจำต้องให้มีการระงับข้อพิพาทโดยฝ่ายบริหารเสียก่อน หากไม่ดำเนินการดังกล่าว ศาลจะไม่นำคดีเข้ามาพิจารณาด้วยการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นมีความสลับซับซ้อน ซึ่งการแก้ไขโดยฝ่ายบริหารอาจไม่สามารถรองรับกับปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่จะเกิดขึ้นได้ ดังนั้น ศาลคือ องค์การของกระบวนการยุติธรรม เพื่ออำนวยความยุติธรรมให้นายจ้างและลูกจ้างที่นำคดีเข้าสู่ศาล ได้รับความยุติธรรมอย่างแท้จริง สปป.ลาว จำต้องหาแนวทาง และมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม เพื่อคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยจัดตั้งองค์การพิเศษ “ศาลแรงงาน” ขึ้น เพื่อทำการแก้ไขข้อ

พิพาทแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัญหาแรงงานใน สปป.ลาว มีมาก และยังไม่ได้รับการแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพแรงงานในปัจจุบัน

5.1 เหตุผลและความจำเป็นในการจัดตั้งศาลแรงงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากการศึกษาพบว่า ระบบการปกครองของ สปป.ลาว เป็นระบบสังคมนิยม ยึดหลักการคุ้มครองรัฐ คุ้มครองสังคมด้วยกฎหมาย และการคุ้มครองแรงงาน ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ สปป.ลาว ให้ความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้เข้ากับการปกครองในระบบสังคมนิยม ที่ยึดมั่นแนวความคิดการคุ้มครองชนชั้นกรรมกร หรือชนชั้นกรรมชีพ หรือลูกจ้าง ตามรูปแบบแนวความคิดของคามาร์ก แต่ขณะเดียวกัน สปป.ลาว ยังไม่มีองค์การพิจารณาตัดสินแรงงานเป็นการเฉพาะ เช่น “ศาลแรงงาน”

ประเทศเวียดนาม มีระบบการปกครองระบบสังคมนิยม ซึ่งประเทศเวียดนามไม่มีศาลแรงงาน แต่ได้จัดตั้งเป็นคณะศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ควบคู่ไปกับคณะศาลอื่น ๆ โดยมีการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเสมือนคดีแพ่งทั่วไป

ประเทศไทยปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นศาลชำนาญพิเศษซึ่งทำหน้าที่ในการพิจารณาคดีแรงงานเฉพาะด้าน

จากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ระบบการปกครองของ สปป.ลาว เป็นระบบสังคมนิยม ซึ่งสอดคล้องกับประเทศเวียดนาม ซึ่งประเทศเวียดนามไม่มีศาลแรงงานแต่จัดตั้งเป็นคณะศาลแรงงาน ส่วนประเทศไทยปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งมีการจัดตั้งศาลแรงงาน ผู้เขียนเห็นว่า สปป.ลาว ควรจะมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเหมือนกับศาลแรงงานของประเทศไทยด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การเปิด AEC (Asian Economic Committed)

สปป.ลาว ควรมีการเตรียมความพร้อมในการเปิดเสรีด้านแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีนโยบายด้านแรงงานสำหรับ 9 อาชีพ ที่จะสามารถเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง ทำให้ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในลาวเป็นจำนวนไม่น้อย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ พิจารณาจากตารางที่ 5.1 ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับปริมาณคดีแรงงาน พิจารณาจากตารางที่ 5.2 ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบการ (นายจ้าง) และลูกจ้าง สปป.ลาว ควรจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นการเฉพาะ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใน สปป.ลาว ตลอดถึง

แรงงานภายในประเทศได้รับการปกป้องและคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ในกระบวนการรับซื้อพิพาทแรงงานในชั้นศาลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 5.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว²³⁴

ลำดับ	ประเทศ	ค.ศ. 2011	ค.ศ. 2012
1	แรงงานจีน	-	10,542
2	แรงงานเวียดนาม	-	4,246
3	แรงงานไทย	-	3,228
4	แรงงานอื่น	-	2,926
รวม		21,413	20,942

ตารางที่ 5.2 รายงานสถิติข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่ศาลปี ค.ศ. 2008-2011

ลำดับ	ประเภทข้อขัดแย้ง	2008	2009	2010	2011	2008-2011
1	ค่าจ้าง	16	-	-	-	-
2	ค่าแรงงาน	-	50	-	-	-
3	-	-	-	53	-	-
4	-	-	-	-	50	-
รวม		16	50	53	50	169

2. เป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่นักลงทุน

เมื่อ สปป.ลาว มีการเปิดกว้างทางด้านการลงทุน นักลงทุนจำนวนมากที่ให้ความสนใจเข้ามาลงทุนใน สปป.ลาว พิจารณาจากตารางที่ 5.3 เพื่อเป็นการรองรับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคม ของประเทศชาติที่กำลังมีการขยายตัว และมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว นั้น สปป.ลาว ควรต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ประกอบการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะด้านแรงงาน ซึ่ง

²³⁴ Ministry of Planning and Investment, *Lao statistics bureau*, (Vientiane , Lao: Ministry of Planning and Investment, 2012), 93.

อาจมีข้อพิพาทเกิดระหว่างการทำงานนั้น ๆ ซึ่งศาลเป็นที่พึ่งสุดท้ายที่ผู้ประกอบการให้ความเชื่อมั่นว่าตนจะได้รับการปกป้องคุ้มครองจากองค์การที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นพิเศษ คือ “ศาลแรงงาน”

ตารางที่ 5.3 ตัวเลขการลงทุนต่างชาติที่ได้รับการรับรอง (Approve Foreign by Country 2001-2011, Dec)

ปี ค.ศ.	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	รวม 2001-2011
จำนวน โครงการ	64	80	178	16	143	171	191	152	208	261	353	1,989

3. กระบวนการทางแพ่งมีความล่าช้า

ถึงแม้ว่า สปป.ลาว จะมีระบบการปกครองสอดคล้องกับประเทศเวียดนาม แต่การจัดตั้งคณะศาลแรงงานของประเทศเวียดนาม และถือเป็นส่วนหนึ่งของศาลยุติธรรมทั่วไป ใช้กระบวนการพิจารณาคดีทางแพ่ง ซึ่งมีความซับซ้อน ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานทำให้คณะศาลแรงงานของประเทศเวียดนามยังไม่สามารถคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของกลุ่มความในคดีแรงงานเท่าที่ควร

สปป.ลาว มีระบบการปกครองที่แตกต่างกับประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นศาลชำนาญพิเศษ มีหลักการพิจารณาคดีแรงงานที่ทันสมัย มีนิติกรให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่คู่ความ ยังได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานชั้นศาลจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านแรงงาน และทำให้คู่ความในคดีแรงงานที่น่าคดีเข้าสู่กระบวนการพิจารณาในชั้นศาลของประเทศไทยนั้นได้รับปกป้องคุ้มครอง สิทธิและผลประโยชน์อย่างรวดเร็ว และถึงแม้ว่า สปป.ลาว และประเทศไทยจะมีความแตกต่างกันทางด้านระบบการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ แต่ทั้งสองประเทศอยู่ในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน

ผู้เขียนพบว่าในระยะเวลาใกล้ ๆ นี้ที่จะมีการก้าวเข้าสู่การเปิด AEC (Asian Economic Committed) ทุก ๆ ประเทศในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนควรมีการจัดตั้งองค์การพิเศษขึ้นเฉพาะเพื่อเป็นการระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งองค์การพิเศษในการระงับข้อพิพาทแรงงานของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนควรมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น “ศาลแรงงาน” เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการ และแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่งอย่างลงตัว

ดังนั้น สปป.ลาว ควรจะมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อเป็นการรองรับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ในการก้าวเข้าสู่ AEC (Asian Economic Community) โดยการจัดตั้งศาลแรงงานของ สปป.ลาว ควรนำใช้รูปแบบการจัดตั้งคล้ายคลึงกับศาลแรงงานของประเทศไทย เพื่อมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสังคมแรงงานของ สปป.ลาว

5.2 แนวทางพัฒนาทางด้านกฎหมายในการจัดตั้งจัดตั้งศาลแรงงาน

การจัดตั้งศาลแรงงานให้ประโยชน์สูงสุดแก่ สปป.ลาว เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า พร้อมกันนั้นค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างเป็นการนำรายได้เข้าประเทศชาติเป็นอันดับต้นหากแรงงานมีฝีมือที่ดีมีสวัสดิการที่ดีและได้รับการคุ้มครองที่ดีมีมาตรฐานแล้ว การระงับข้อพิพาทแรงงานในชั้นศาลเป็นปัจจัยสำคัญเช่นกันในการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอาจจากถูกฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดละเมิด เมื่อนำข้อพิพาทแรงงานนั้นร้องฟ้องต่อศาลตนจะได้รับความเป็นธรรม และได้รับการพิจารณาพิพากษาให้ทวงทันกับสภาพ ความเรียกร้องต้องการ การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ปัจจุบันข้อขัดแย้งแรงงานใน สปป.ลาว ยังไม่ได้รับการแก้ไข และ บางข้อพิพาทแรงงานที่แก้ไขแล้วแต่ยังไม่ทวงทันกับเวลาสภาพการดำรงชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในชั้นศาล เพราะว่า สปป.ลาว ยังไม่ศาลแรงงานในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานซึ่งทำให้ปัญหาข้อพิพาทด้านแรงงานมีอยู่อย่างมากมายและไม่ได้รับการเยียวยาแก้ไขเท่าที่ควรทำให้คู่กรณีไม่น่าเชื่อถือเข้าสู่กระบวนการพิจารณาพิพากษาของศาลโดยเกี่ยวเนื่องมาจาก (1) ขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมว่าตนจะได้รับการคุ้มครองหรือไม่โดยเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายไม่สามารถครอบครองข้อมูลหลักฐาน (2) กระบวนการพิจารณาตัดสินในศาลยุติธรรมทั่วไปมีความสลับซับซ้อนและใช้เวลานาน (3) ลูกจ้างมีความยากจน (4) ขาดความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงาน (5) ขาดศาลแรงงานเฉพาะด้านในการพิจารณาคดีแรงงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คู่กรณีจำนวนไม่น้อยไม่สามารถนำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางศาล จากประเด็นดังกล่าวทำให้แรงงานใน สปป.ลาว ถูกเอารัดเอาเปรียบเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

เพื่อให้การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในชั้นศาลของ สปป.ลาว ซึ่งเป็นที่พึงสุทธท้ายของนายจ้างและลูกจ้างได้รับอำนวยความยุติธรรมอย่างแท้จริงนั้น สปป.ลาว ต้องมีแนวทางและมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจนในการจัดตั้งศาลแรงงานใน สปป.ลาว จะต้องมีการจัดตั้ง “ศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญการพิเศษ” ขึ้นด้วยการบัญญัติกฎหมายการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานเพื่อเป็นเครื่องในการจัดตั้งปฏิบัติ

เนื่องจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบศาลแรงงานประเทศเวียดนามและศาลแรงงานของประเทศไทย ซึ่งสังเกตเห็นหลายประเด็นสำคัญที่สามารถมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดตั้งศาลแรงงานแห่ง สปป.ลาว ถึงแม้ว่าทั้งสองประเทศที่กล่าวมาจะมีความแตกต่างกันทางด้านระบบเศรษฐกิจและระบบการปกครองก็ตามบางประเด็นที่สำคัญ

ดังนั้น ด้วยความที่ศาลแรงงานของประเทศได้เป็นศาลที่ได้มาตรฐานสากลและเป็นศาลแรงงานที่เต็มรูปซึ่ง สปป.ลาว สามารถนำมาเป็นรูปแบบในการสร้างตั้งศาลแรงงานได้ แต่เนื่องจากปัจจุบัน สปป.ลาว ยังมีข้อจำกัดหลายด้านซึ่ง สปป.ลาว ควรนำเอาประเด็นที่แทบเหมาะกับสภาพการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของ สปป.ลาว ซึ่งประกอบมีดังนี้

จากการศึกษาเปรียบเทียบผู้เขียนเห็นควรให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานใน สปป.ลาว โดยมีแนวทาง ดังต่อไปนี้

5.2.1 องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

ศาลเป็นองค์กรตุลาการมีอำนาจในการพิจารณาตัดสินคดีในศาลโดยผู้พิพากษาซึ่งต้องเป็นบุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง มีความรู้ความเชี่ยวชาญในข้อกฎหมาย มีจรรยาบรรณ และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการตัดสินคดี

องค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานประกอบด้วยผู้พิพากษาฝ่ายตุลาการสามท่าน หนึ่งท่านเป็นประธานและสองท่านเป็นคณะศาลการพิจารณาคดีถือตามเสียงข้างมาก กรณีองค์คณะผู้พิพากษาหากเห็นว่าคดีใดหากมีความสำคัญ สามารถเชิญผู้ชำนาญการพิเศษเข้าร่วมในการพิจารณาได้โดยถือตามเสียงข้างผู้ชำนาญการพิเศษมีสิทธิในการออกคำคิดเห็นแต่ไม่มีสิทธิออกเสียงในการตัดสินคดี

ในการเข้าดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาในศาลแรงงานต้องมีกฎหมายบัญญัติคุณสมบัติของผู้พิพากษาไว้อย่างชัดเจน ดังนี้ ผู้พิพากษาศาลแรงงานต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมายแรงงาน และมีประสบการณ์ด้านการระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวนี้เนื่องด้วยศาลแรงงานเป็นศาลพิเศษแตกต่างจากศาลยุติธรรมทั่วไป ฉะนั้นผู้พิพากษาที่เข้ามาพิจารณาคดีคดีที่มีลักษณะคุณสมบัติแตกต่างจากศาลยุติธรรมทั่วไปด้วย (1) ต้องผ่านเงื่อนไขของการเป็นผู้พิพากษตามกฎหมายที่กำหนด (2) ต้องผ่านการสอบคัดเลือก กรณีแรกต้องสอบคัดเลือกเข้ามาเป็นผู้พิพากษาคดีแรงงานโดยเฉพาะ มีการสอบทดสอบเกี่ยวกับกฎหมายทั้งที่ใช้บังคับในประเทศและประเทศต่างๆ เพื่อสร้างมาตรฐานความเชี่ยวชาญให้บังเกิดขึ้นกับผู้พิพากษาและควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้พิพากษาต้องผ่านฝึกงานในสถานที่ประกอบการในเวลาอันสมควร เพื่อสร้างให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้พิพากษา

ศาลแรงงานต้องสามารถโยกย้ายเฉพาะในเขตศาลแรงงานและผู้พิพากษาดำรงตำแหน่งอย่าง ไม่ต่ำกว่าห้าปี

5.2.2 การไต่ถามคดีแรงงาน

ศาลแรงงานใน สปป.ลาว ควรมีการไต่ถามข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานเกิดจากบุคคลสองฝ่ายคือฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่เคยมีความสัมพันธ์อันดี ดังนั้นขั้นตอนการไต่ถามข้อพิพาททั้งก่อนฟ้องคดีและฟ้องคดีแล้วจึงมีความสำคัญในการนำมาปฏิบัติในศาลแรงงานของ สปป.ลาว ทั้งเป็นการลดจำนวนคดีที่เข้าไปสู่กระบวนการของศาลการไต่ถามคดีประกอบมีดังนี้

5.2.2.1 การไต่ถามคดีโดยผู้ประนีประนอม

การไต่ถามคดีโดยผู้ประนีประนอมซึ่งมีความสำคัญมาก ไต่ถามคดีเป็นการยุติข้อพิพาทโดยมีผู้ประนีประนอมทำหน้าที่เป็นคนกลาง ช่วยให้คู่ความสามารถตกลงประนีประนอมยอมความโดยไม่มีการชี้ผิด ชี้ถูก หรือชี้ขาดให้ฝ่ายใดแพ้หรือชนะ ผู้ประนีประนอมต้องรักษาความเป็นกลางในการไต่ถามคดีและเก็บข้อมูลที่ได้จากการไต่ถามคดีเป็นความลับ ผู้ประนีประนอมประกอบด้วยผู้ประนีประนอมที่เป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายเท่า ๆ ผู้ประนีประนอมจะต้องได้ผ่านการคัดเลือกจากตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้

5.2.2.2 การไต่ถามคดีโดยผู้พิพากษา

ผู้พิพากษาศาลแรงงานสามารถไต่ถามข้อพิพาทแรงงานอีกครั้งหนึ่งก่อนดำเนินคดี ถือได้ว่าข้อพิพาทแรงงานกฎหมายมีวัตถุประสงค์ให้คู่ความตกลงกันได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันและลูกจ้างสามารถกับเข้าทำงานในสถานที่เดิมดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างจำต้องมีประดีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5.2.2.3 หลักการพิจารณาคดีแรงงานในศาล

ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม เสมอหลักการพิจารณาคดีแรงงานของไทยและเพื่อสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของ สปป.ลาว หลักการประหยัดควรแยก ดังนี้

หลักการประหยัด การพิจารณาคดีแรงงานจะต้องได้รับการยกเว้น ไม่เสียค่าฤชาธรรมเนียมใดทั้งหมดโดยเฉพาะลูกจ้างยังมีรายได้น้อยทั้งยังมีภาระค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ซึ่งหากกำหนดให้การดำเนินคดีแรงงานมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ คู่ความอาจไม่นำคดีขึ้นสู่ศาล ทั้งที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้น ดังนั้นหลักการประหยัดถือเป็นนโยบายของรัฐบาลที่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ด้วยเหตุที่ สปป.ลาว ยังมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณของรัฐที่จำกัด และเพื่อเป็นการลดภาระคดีที่เข้ามาสู่ศาลแรงงานนั้นว่ามีข้อพิพาทจริงและมีเหตุผลเพียงพอโดยไม่ให้คู่ความใช้ศาลแรงงานเป็นเครื่องมือในการถกเถียงกันแก่งแย่งกันในสังคมแรงงาน โดยความเป็นจริงฝ่ายนายจ้างเป็นฝ่ายที่ได้ฝ่ายได้เปรียบเศรษฐกิจมากกว่าฝ่ายลูกจ้าง

หลักการประหยัจึงต้องคำนึงถึงทางปฏิบัติ ดังนี้

คดีแรงงานที่เข้าสู่ศาลแรงงานนายจ้างจะต้องเสียค่าหรือฤชาธรรมเนียม

คดีของลูกจ้างจะไม่เสียค่าหรือฤชาธรรมเนียม ยกเว้นคดีที่ผู้พิพากษาเห็นว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ร้องฟ้องนั้นกลับเกล้งนายจ้าง ลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายเสียค่าหรือฤชาธรรมเนียม

สะดวก เพื่อเป็นการรับประกันความยุติธรรมการพิจารณาคดีแรงงานไปในทาง สะดวก และทันกับเหตุการณ์ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้น กฎหมายควรกำหนดให้การดำเนินคดีแรงงาน ไม่ควรให้เกรงคัดเกินไป โดยให้ความสะดวกแก่คู่ความสามารถฟ้องร้องด้วยวาจาได้โดยให้มีเจ้า พนักงานสามารถให้คำแนะนำในการเขียนคำร้องหรือหากคู่ความไม่สามารถเขียนคำฟ้องด้วย ตนเองเจ้าหน้าที่หรือนิติกรสามารถเขียนแทนได้ ภายหลังที่เขียนคำร้องเสร็จต้องเจ้าพนักงานหรือนิติกรต้องอ่านให้คู่ความฟัง พร้อมทั้งให้คู่ความลงลายมือชื่อ

รวดเร็ว การพิจารณาคดีแรงงานนอกจากจะได้รับความธรรมแล้ว ความเป็นธรรม นั้นต้องมาอย่างรวดเร็ว เพราะคดีแรงงานเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนทั้งนายจ้างและลูกจ้างใน รูปแบบที่แตกต่างกัน ถ้าหากการดำเนินแรงงานใช้เวลามากเกินไปจะทำให้ลูกจ้างไม่นำคดีเข้าสู่ศาล เนื่องจากไม่มีเวลา และคู่ความที่เป็นลูกจ้างอาจต้องทำงานหาเช้ากินค่ำหากไม่ทำงานก็ขาดรายได้ ซึ่งบางรายต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว หรือหากขาดงานก็อาจจะถูกตัดเงินเดือนหรือเงิน ชั่วโมง เป็นต้น ส่วนนายจ้างหากใช้เวลาในการดำเนินคดีที่ยาวนานก็อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อ รายรับ หรือไม่มีผู้ควบคุมกิจการ อาจทำให้เกิดความเสียหายตามมาได้ ฉะนั้นกฎหมายศาลแรงงาน และการจัดตั้งศาลแรงงานของลาวควรกำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงระยะเวลาเริ่มจากการนำคดีเข้าสู่ ศาล ต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสม เมื่อคดีเข้าสู่ศาลต้องลดกระบวนการพิจารณาคดีต่างๆลง และ กำหนดระยะเวลาให้สั้นลงด้วย

เที่ยงธรรม เพื่อรับประกันความเที่ยงธรรมการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในศาล แรงงานต้องประกอบด้วยของคณะผู้พิพากษาศาลแรงงานซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านแรงงานและ ผ่านการสอบคัดเลือกเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้พิพากษา และผู้พิพากษาสมทบที่เป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างฝ่ายเท่ากันซึ่งมาจากนายจ้างและลูกจ้างตัวจริงจากสถานประกอบการ

5.2.2.4 นิติกร

ศาลแรงงานใน สปป.ลาว ควรจัดตั้งให้มีส่วนนิติกรเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ คู่กรณีที่มีความประสงค์จะร้องฟ้องคดีสู่ศาลแรงงาน ซึ่งคู่กรณีสามารถขอคำแนะนำจากนิติกรได้ นิติกรศาลแรงงานมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำกฎหมายและจัดทำคำฟ้อง คำให้การ คำร้อง คำขอ และคำแถลงให้แก่ประชาชนที่มาคิดต่อขอคำปรึกษา นิติกรมีหน้าที่ให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย

แก่ผู้ที่จะฟ้องและผู้ถูกฟ้อง ตามแต่ละกรณีคดีดังกล่าวนี้สามารถร้องฟ้องได้ ในเขตอำนาจศาลแรงงานใดตามแต่กรณี

5.2.2.5 การยื่นฟ้องคดีแรงงาน

เพื่อสะดวกในการยื่นฟ้องคดีแรงงาน คู่ความสามารถร้องฟ้องเป็นหนังสือหรือร้องฟ้องด้วยวาาก็ได้

5.2.2.6 การอุทธรณ์คดี

เพื่อเป็นการรักษาสิทธิและผลประโยชน์ของคู่ความซึ่งมีความประสงค์จะมีการพิจารณาคดีหรือพิพากษาคดีของคู่ความได้มีการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน คู่ความสามารถอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานในศาลชั้นต้นได้ สามารถอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งเฉพาะส่วนข้อกฎหมาย ไปยังศาลประชาชนสูงสุดภายใน 15 วัน นับจากวันอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งดังกล่าวเป็นต้น

5.2.2.7 การพิจารณาของศาลประชาชนสูงสุด

ศาลประชาชนสูงสุด ต้องพิจารณาโดยรวดเร็วในข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงไปพร้อมกัน เมื่อได้รับการอุทธรณ์จากคู่ความโดยภายใน 15 วัน การบัญญัติกฎหมายเพื่อ เป็นแนวทางในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการกำหนดให้องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงาน และผู้พิพากษาสมทบที่เป็นตัวแทนให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง และหลักการพิจารณาคดีที่มีความพิเศษเนื่องจากไม่เสียค่าฤชาธรรมเนียมในการดำเนินคดีแรงงาน และมีการลดขั้นตอนที่มีความยุ่งยากและใช้ระยะเวลานาน ในการดำเนินคดีแรงงาน ซึ่งทำให้คู่กรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดความมั่นใจต่อกระบวนการยุติธรรมแรงงาน และยังทำให้ผู้พิพากษา และบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติในทางเดียวกันเกี่ยวกับคดีแรงงาน

5.2.2.8 การบังคับคดีแรงงาน

เมื่อคดีแรงงานมีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว เพื่อรับประกันให้การบังคับคดีแรงงานให้มีความรวดเร็ว ควรจะมีการจัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับคดีแรงงาน โดยเฉพาะ

5.3 แนวทางพัฒนารูปแบบในการจัดตั้งศาลแรงงาน

รูปแบบศาลแรงงานของ สปป.ลาว ควรจัดตั้งศาลแรงงานให้เป็นศาลชำนาญการพิเศษ เฉพาะด้านชั้นศาลแรงงานของ สปป.ลาว ประกอบด้วยแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานเขต

สปป.ลาว ควรจัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นที่นครหลวงเวียงจันทน์ ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจตลอดนครหลวงเวียงจันทน์ ให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น ซึ่งต้องระบุเขตอำนาจศาลและกำหนดที่ตั้งศาลเขตศาลนั้นด้วย และให้จัดศาลแรงงานเขต ในเขตใดจะต้องระบุเขตอำนาจศาลนั้นไว้ด้วย

1. คดีแรงงานที่อยู่ภายใต้การพิจารณาพิพากษาในศาลแรงงาน ประกอบด้วย

- 1) ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสัญญาแรงงาน
- 2) ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับเงินอุดหนุน เนื่องจากการยกเลิกสัญญาแรงงาน โดยไม่เป็นธรรม
- 3) ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับค่าเสียหาย จากอุปประติเหตุแรงงาน หรือพระยาตืออาชีพ
- 4) ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าแรงงานของลูกจ้าง
- 5) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัย คำสั่ง ขององค์การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงาน กฎหมายประกันสังคม
- 6) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัย คำสั่ง ของคณะกรรมการแก้ไขข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงานตามกฎหมายแรงงาน
- 7) ข้อขัดแย้งอื่น ๆ

2. ในท้องที่ศาลแรงงานเปิดทำการห้ามมิให้ศาลชั้นต้นนั้นรับคดีที่อยู่ในอำนาจศาลของศาลแรงงานไว้พิจารณาพิพากษา

3. ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาลงในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้ประธานศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัย ของประธานศาลแรงงานกลางถือว่าเป็นที่สุด

4. โดยกำหนดให้ศาลแรงงานเป็นศาลชั้นต้นตามแต่กรณี

5.4 แนวทางในการพัฒนาด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน

นอกจากการจัดตั้งศาลแรงงานและการบัญญัติกฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้ในการพิจารณาคดีแรงงานขึ้นโดยเฉพาะแล้ว สปป.ลาว ควรมีการพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับด้านแรงงานเพื่อทำให้การระงับ การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คู่ความได้รับความเป็นธรรมตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น สปป.ลาว ควรมีการพัฒนาด้านอื่น ๆ ดังนี้

5.4.1 ด้านความเชี่ยวชาญ

ควรมีการยกระดับความรู้ทางด้านแรงงานและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน ให้แก่บุคลากรทั้งภายในและต่างประเทศในระยะสั้นและระยะยาว จากนั้นจะต้องไปศึกษาดูงานจากประเทศที่มีศาลแรงงานเพื่อขอคำแนะนำทางด้านรูปแบบและการดำเนินคดีแรงงานในประเทศต่างที่เห็นว่ามีค่าสำคัญ นอกจากความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานแล้ว ยังต้องมีการให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่นิติกร และบุคคลที่เข้ามาทำหน้าที่ในส่วนต่างๆของศาลแรงงาน

5.4.2 ด้านงบประมาณ

การจัดตั้งศาลแรงงานต้องมีการใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในส่วนของการก่อสร้างอาคารสถานที่ และต้องใช้ในการศึกษาอบรม และการจ้างผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ โดย รัฐควรจัดให้การจัดตั้งศาลแรงงาน และจัดเข้างบประมาณแห่งชาติ และรัฐควรมีการระดมทุนทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อนำมาใช้ในการจัดตั้งศาลแรงงานโดยเฉพาะงบประมาณ เนื่องจากประเทศลาวเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ปัญหาเรื่องงบประมาณเป็นปัญหาหลักที่มีผลต่อการจัดตั้งศาลแรงงาน เพราะต้องจ่ายค่าต่างๆ อาทิเช่น ค่าผู้เชี่ยวชาญ ค่าอบรม ค่าจ้างบุคคลกร อาคารสถานที่เป็นต้น การจัดตั้งศาลแรงงานต้องแยกจากศาลยุติธรรม ซึ่งต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวน

5.4.3 การจัดตั้งศาลแรงงาน

การจัดตั้งศาลแรงงานแตกต่างจากศาลยุติธรรมทั่วไปอาจทำให้ฝ่ายวิชาการมีทั้งฝ่ายที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ซึ่งองค์กรที่เกี่ยวข้องต้องชี้แจงถึงความจำเป็นที่ สปป.ลาว จะต้องมีการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะอธิบายถึงเหตุผลที่จะต้องจัดตั้งศาลแรงงาน

5.4.4 สถานที่ตั้งศาลแรงงาน

ถือเป็นปัญหาที่สำคัญเนื่องจากการจัดตั้งศาลแรงงานจำเป็นต้องมีที่ทำการของอธิบดี รองอธิบดี ผู้พิพากษา และของเจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็น ในส่วนนิติกร ส่วนช่วยอำนวยการ ส่วนช่วยพิจารณาคดี ส่วนไกล่เกลี่ย ส่วนการฟ้องคดี ส่วนออกหมาย ส่วนเก็บสำนวนคดีดำ ส่วนเก็บสำนวนคดีแดง ซึ่งลาวยังไม่มี

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดตั้งศาลแรงงานใน สปป.ลาว ให้ประโยชน์ต่อการพัฒนา สปป.ลาวให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อประเทศชาติ และเป็นการสร้างความสงบสุข และความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ประกอบการ ให้มีความมั่นใจ มั่นคงในสังคมแรงงานใน สปป.ลาว

บทที่ 6

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคณะศาลแรงงานของประเทศเวียดนาม ศาลแรงงานประเทศไทยและกฎหมายของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีบทสรุปและข้อเสนอ ดังนี้

6.1 บทสรุป

เป็นระยะเวลากว่า 39 ปีที่ สปป.ลาว ได้รับการประกาศเป็น ถือว่า สปป.ลาว ได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากในการพัฒนาทางด้านการเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเติบโตในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว และการเปิดกว้างทางด้านการลงทุน ทั้งภายในและต่างประเทศ ปัจจุบันมีการลงทุนและประกอบกิจการใน สปป.ลาว เป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ในขณะเดียวกันปัญหาการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานในลาวยังไม่ได้รับการคุ้มครอง เนื่องจากปัจจุบัน สปป.ลาว ยังไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานเป็นการเฉพาะ และยังไม่มีความหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในปัจจุบันใช้กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งบังคับเสมือนคดีแพ่งทั่วไป

เนื่องจากการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเสมือนคดีทั่วแพ่งทั่วไป องค์คณะผู้พิพากษาในการตัดสินคดีประกอบด้วยผู้พิพากษาฝ่ายตุลาการสามท่าน หนึ่งท่านเป็นประธานและสองท่านเป็นองค์คณะ การพิจารณาพิพากษาคดีถือตามเสียงข้างมาก ตามมาตรา 12 กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2012

การระงับข้อพิพาทแรงงานประกอบด้วยการระงับข้อพิพาททางฝ่ายบริหารหรือการระงับข้อพิพาทก่อนศาล และการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการพิจารณาคดีของศาล การระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนศาลนั้นกฎหมายบังคับต้องทำการแก้ไขทางฝ่ายบริหารเสียก่อน หากไม่ดำเนินการระงับข้อพิพาททางฝ่ายบริหารมาก่อนแล้ว ศาลจะไม่รับคดีเพื่อนำมาพิจารณาพิพากษามาตรา 62 วรรค 1 แห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ค.ศ. 2007

โดยทั่วไปแล้วเมื่อการพิจารณาคดีแรงงานในศาลประชาชนนั้นจะดำเนินการเช่นเดียวกับการดำเนินคดีแพ่งทั่วไปและใช้หลักการดำเนินคดีแพ่งในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ซึ่งการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ประกอบด้วยสามชั้นศาล คือ ชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ และชั้นอุทธรณ์

เมื่อศาลประชาชนชั้นต้นได้มีคำพิพากษาหรือมีคำสั่ง หากคู่ความไม่พอใจหรือได้รับการคัดค้านจากหัวหน้าองค์กรอัยการประชาชน สามารถอุทธรณ์ได้ในข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายภายใน 20 วัน นับแต่ศาลอุทธรณ์พิพากษา ตามมาตรา 262 วรรค 1 แห่งกฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2012

เมื่อศาลอุทธรณ์พิพากษาหรือมีคำสั่งแล้วซึ่งคู่ความไม่พอใจหรือได้รับการคัดค้านจากหัวหน้าองค์กรอัยการประชาชน สามารถขออุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายภายในกำหนด 30 วัน ต่อศาลประชาชนภาค ซึ่งพิจารณาพิพากษาคดีเป็นชั้นอุทธรณ์และเป็นชั้นสุดท้ายของการพิจารณาพิพากษาคดีที่ศาลประชาชนแขวง นคร ได้พิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์ มาตรา 29 กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2012 และสามารถขออุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายต่อศาลประชาชนสูงสุดซึ่งพิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์และชั้นสุดท้ายของการพิจารณาพิพากษาคดีที่ศาลประชาชนภาคพิพากษาเป็นชั้นอุทธรณ์ ซึ่งถูกขออุทธรณ์โดยคู่ความและได้รับการคัดค้านจากหัวหน้าองค์กรอัยการประชาชนตามมาตรา 287 แห่งกฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง ค.ศ. 2012

ประเทศเวียดนามไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานเป็นการเฉพาะ มีเพียงคณะศาลแรงงานที่ประกอบในศาลประชาชนสูงสุดตามบทบัญญัติมาตรา 18 (2) และคณะศาลแรงงานที่ประกอบในศาลประชาชนแขวง มาตรา 27 (1) กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชนเวียดนาม (The organization of the people's courts) ค.ศ. 2002 ซึ่งการพิจารณาคดีแรงงานของประเทศเวียดนามนั้นใช้ประมวลกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีแพ่ง ค.ศ. 2004 บังคับเสมือนคดีทั่วไป และประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 1994

หลักการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานของประเทศเวียดนามในศาลประชาชนใช้ระบบการไต่สวน องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคัดสินคดีประกอบด้วยผู้พิพากษาฝ่ายตุลาการ และลูกขุนมาตรา 6 (1) กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชนเวียดนาม (The organization of the people's courts) ค.ศ. 2002 การพิจารณาคดีแรงงานถือตามเสียงข้างมากยึดหลักเปิดเผย เป็นรูปธรรม และรวดเร็ว สอดคล้องกับหลักกฎหมาย ในชั้นการพิจารณาคดีแรงงานมีด้วยกันสองชั้นศาลคือ ชั้นต้น และศาลประชาชนสูงสุด เมื่อศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วแต่คู่ความไม่พอใจต่อคำพิพากษาหรือคำสั่งกล่าวนั้นสามารถอุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายต่อคณะศาลแรงงานในศาลประชาชนสูงสุด

ซึ่งศาลประชาชนสูงสุดสามารถอุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมาย ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงจะยุติที่ศาลชั้นต้น

การระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศเวียดนามประกอบด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงานฝ่ายบริหารหรือก่อนศาล โดยองค์การที่มีสิทธิอำนาจตามบทบัญญัติมาตรา 168 ประมวลกฎหมายแรงงาน ค.ศ. 1994 และการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการพิจารณาดีของศาล บทบัญญัติมาตรา 4 ประมวลกฎหมายแพ่ง ค.ศ. 2004

ศาลแรงงานของประเทศไทยเป็นศาลชำนาญพิเศษสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม การพิจารณาดีแรงงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานของไทยเป็นการพิจารณาในรูปแบบองค์คณะผู้พิพากษา ซึ่งองค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานประกอบด้วย ผู้พิพากษาศาลแรงงานซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการ และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กัน โดยถือตามเสียงข้างมากตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ในปัจจุบันศาลแรงงานของไทยประกอบด้วย ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลจังหวัด ซึ่งศาลแรงงานภาคมีทั้งหมด 9 ภาค ดังต่อไปนี้ ศาลแรงงานภาค 1 ศาลแรงงานภาค 2 ศาลแรงงานภาค 3 ศาลแรงงานภาค 4 ศาลแรงงานภาค 5 ศาลแรงงานภาค 6 ศาลแรงงานภาค 7 ศาลแรงงานภาค 8 และศาลแรงงานภาค 9 ส่วนศาลแรงงานจังหวัดปัจจุบันยังไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด

การพิพากษาของศาลแรงงานยึดหลักประหัต สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ซึ่งหลักการดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพิจารณาคดีพิพากษาคดีแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากคดีแรงงานทุกคดีที่เข้ามาสู่ในการพิจารณาของศาลแรงงานคู่ความจะไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ และไม่จำเป็นต้องมีทนายความ คู่ความสามารถขอคำปรึกษาด้านกฎหมายจากนิติกรประจำศาลแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงานเป็นการเฉพาะ

จากการศึกษาวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานของไทยประกอบด้วย การระงับข้อพิพาทของฝ่ายบริหารหรือการระงับข้อพิพาทก่อนนำคดีเข้าสู่ศาล และการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการพิจารณาคดีในศาล การระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนนำคดีเข้าสู่ศาลนั้น ได้แก่ การระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 1518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นต้น ส่วนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการ

ให้สิทธิแก่คู่กรณีที่ขัดแย้งแรงงานว่าจะใช้การระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนศาลหรือจะร้องฟ้องต่อศาลแรงงานโดยตรงก็ได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หากคู่กรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานเลือกที่จะใช้การระงับพิพาทแรงงานโดยกระบวนการพิจารณาคดีในศาล เมื่อศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาหรือมีคำสั่งแล้ว หากคู่ความไม่พอใจคำพิพากษาหรือคำสั่งดังกล่าวสามารถอุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายใน 15 วัน นับแต่วันมีคำพิพากษาและคำสั่งนั้น ตามมาตรา 54 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

จากการศึกษาแนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการจัดตั้งศาลแรงงานแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. กฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน

สปป.ลาว ยังไม่มีกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ ซึ่งปัจจุบันการพิจารณาคดีในศาลรวมทั้งคดีแรงงาน ใช้กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งบังคับ ผู้พิพากษาถือตามข้อเท็จจริงและตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัด ขณะเดียวกันยังขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถทางด้านกฎหมายแรงงานและสามารถเข้าใจถึงสภาพความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง เข้าร่วมในการพิจารณาคดีแรงงานในศาล ซึ่งพบว่ากระบวนการร้องฟ้องคดีแรงงานในศาลแพ่งนั้นไม่เหมาะสมในการดำเนินคดีที่เกี่ยวกับข้อพิพาทด้านแรงงานจึงมีผลทำให้ในปัจจุบันปัญหาข้อพิพาทด้านแรงงานมีอยู่อย่างมากมายและไม่ได้รับการเยียวยาแก้ไขเท่าที่ควร ดังนั้น เพื่อเป็นการรับประกันให้การดำเนินคดีแรงงานในลาวได้รับการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ที่แท้จริง ควรต้องมีการบัญญัติกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานขึ้น เพื่อให้คดีแรงงานซึ่งเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไปนั้นได้รับการพิจารณาพิพากษาจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะและมีขั้นตอนการพิจารณาคดีไม่สลับซับซ้อน มีระยะเวลาสั้นกะทัดรัด และให้ทันกับสภาพการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2. รูปแบบในการจัดตั้งศาลแรงงาน

จากการศึกษาพบว่า สปป.ลาว ยังไม่มีศาลแรงงานเป็นการเฉพาะในการพิจารณาคดีแรงงาน มีเพียงศาลประชาชน การพิจารณาคดีแรงงานเป็นสิทธิอำนาจของคณะศาลแพ่งที่อยู่ในศาลประชาชน ที่มีอำนาจในการพิจารณาคัดสินคดีแรงงานเหมือนการพิจารณาคดีทั่วไปตามรูปแบบของการพิจารณาคดีของศาล คือ ชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ และชั้นอุทธรณ์ ตามลำดับ ซึ่งมีกระบวนการที่เนิ่นนาน ดังนั้น เห็นว่า สปป.ลาว ควรจะต้องมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อพิจารณาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ

6.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าการจัดตั้งศาลแรงงานใน สปป.ลาว ทำให้เกิดประโยชน์หลายประการ เพราะศาลแรงงานมีความเป็นอิสระในการพิจารณาพิพากษาคดี อีกทั้งยังเป็นการลดขั้นตอนการพิจารณาคดีที่มีความสลับซับซ้อน มีระยะเวลาในการพิจารณาคดี และประหยัด สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม โดยเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่อยู่ในฐานะเสียเปรียบ คู่ความในคดีแรงงานไม่จำเป็นต้องมีทนายความเนื่องจากศาลแรงงานมีนิติกรที่ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย การฟ้องคดีแรงงานสามารถฟ้องด้วยวาจาได้ และมีองค์คณะผู้พิพากษาที่ประกอบไปด้วยผู้พิพากษาศาลแรงงาน ที่มีความชำนาญด้านกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะ ซึ่งทำให้คู่ความในคดีแรงงานมีความมั่นใจต่อกระบวนการยุติธรรม จากผลการศึกษาข้อเสนอแนะ ดังนี้

6.2.1 กฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน

สปป.ลาว ควรจะมีการกำหนดกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาคดีแรงงานซึ่งกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานควรประกอบมีดังนี้

6.2.1.1 องค์คณะผู้พิพากษา

องค์คณะผู้พิพากษาประกอบด้วยผู้พิพากษาฝ่ายตุลาการสามท่าน หนึ่งท่านเป็นประธานและสองท่านเป็นคณะ ผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีแรงงานต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน ควรมีการกำหนดถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามารับตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงานว่าต้องมีความชำนาญด้านกฎหมายแรงงานและสภาพแรงงานเป็นอย่างดี

ด้วยเหตุที่ศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญการพิเศษด้านกฎหมายแรงงาน จึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้พิพากษาเฉพาะด้านกฎหมายแรงงานเป็นการเฉพาะ จึงควรกำหนดระยะเวลาดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี และการโยกย้ายควรจะต้องให้การโยกย้ายได้แต่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานเท่านั้น

การพิจารณาคดีแรงงานที่มีความยุ่งยากในการพิพากษาคดี

เมื่อองค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานเห็นว่าคดีแรงงานที่พิจารณาดังกล่าวมีความจำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมนั่งพิจารณา องค์คณะผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีนั้นสามารถลงความเห็นให้เชิญผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เข้าร่วมการพิจารณาได้ ทั้งนี้ ต้องมีเสียงของผู้พิพากษาซึ่งเป็นองค์คณะในการพิจารณาในคดีนั้น ไม่น้อยกว่าสองในสามลงความเห็นให้เชิญผู้เชี่ยวชาญมาร่วมนั่งพิจารณาได้ แต่ผู้เชี่ยวชาญไม่มีสิทธิพิพากษาในคดีนั้นด้วยแต่อย่างใด

6.2.1.2 การไต่ถามคดีแรงงาน

การไต่ถามคดีแรงงานต้องมีผู้ประนีประนอมฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายเท่ากัน

6.2.1.3 หลักการพิจารณาคดีแรงงานในศาล

ประหัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม เสมอหลักการพิจารณาคดีแรงงานของไทย และเพื่อสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของ สปป.ลาว หลักการประหัดควรแยกปฏิบัติ ดังนี้

1. คดีแรงงานที่เข้าสู่ศาลแรงงานนายจ้างจะต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมในการฟ้องคดีแรงงาน
2. หากกรณีที่ถูกจ้างฟ้องคดี ลูกจ้างไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมในการฟ้องคดีแรงงาน เว้นแต่คดีที่ผู้พิพากษาเห็นว่าลูกจ้างนำคดีมาฟ้องด้วยเจตนาที่กลั่นแกล้งนายจ้าง
3. เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่กรณีที่นำคดีเข้าสู่ศาลแรงงาน ไม่จำเป็นต้องมีทนายความในการดำเนินคดีในศาลแรงงาน แต่ควรจัดให้มีนิติกรให้ความรู้ทางด้านกฎหมายรวมทั้งเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานในศาลทุกชั้นตอน และในการยื่นคำร้องคู่ความทุกประเภท หรือการทำคำร้องขอต่อศาลก็ควรมีนิติกรให้คำปรึกษาในการร่างคำร้องคู่ความที่ยื่นต่อศาล

6.2.1.4 การยื่นฟ้องคดีแรงงาน

เพื่อความสะดวกคู่ความสามารถทำคำฟ้องเป็นหนังสือหรือฟ้องด้วยวาจาได้

6.2.2 รูปแบบในการจัดตั้งศาลแรงงาน

สปป.ลาว ควรจัดตั้งศาลแรงงานแยกออกจากศาลยุติธรรมทั่วไป เพื่อให้เป็นองค์กรอิสระในการพิจารณาคัดสินคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ

สปป.ลาว ควรมีการกำหนดรูปแบบศาลแรงงานโดยมีองค์ประกอบ มีดังนี้

1. ศาลแรงงานกลาง
2. ศาลแรงงานภาค
3. ศาลแรงงานแขวง นคร

ศาลแรงงานกลางเป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษสังกัดศาลยุติธรรม เป็นศาลชั้นต้นมีเขตอำนาจพิจารณาคดีได้ตามคดีที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ส่วนการอุทธรณ์ให้อุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมายต่อคณะศาลแรงงานของศาลประชาชนสูงสุดภายในระยะเวลา 15 วัน นับแต่มีคำพิพากษา

ศาลแรงงานภาคเป็นศาลชั้นต้น มีเขตอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในแต่ละภาคทั้งข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย ส่วนการอุทธรณ์ให้อุทธรณ์เฉพาะข้อกฎหมายต่อคณะศาลแรงงานของศาลประชาชนสูงสุดภายในระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันมีคำพิพากษา

ศาลแรงงานแขวง นครเป็นศาลแรงงานประจำแต่ละภาคมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในแต่ละเขตอำนาจทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ส่วนการอุทธรณ์ให้อุทธรณ์เฉพาะข้อกฎหมายต่อคณะศาลแรงงานของศาลประชาชนสูงสุดภายในระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันมีคำพิพากษา

สปป.ลาว ควรกำหนดให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาคดีเป็นศาลชั้นต้น โดยมีเขตอำนาจพิจารณาคดีแรงงาน ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค ศาลแรงงานแขวงนคร เพื่ออำนวยความสะดวกของคู่ความในการนำคดีแรงงานมาสู่ศาลแรงงานได้สะดวก กำหนดควบคุมเขตพื้นที่

จากการค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนเห็นถึงความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการจัดตั้งศาลแรงงานใน สปป.ลาว แต่เนื่องจากว่าปัจจุบัน สปป.ลาว ยังไม่มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้นในขั้นตอนแรก สปป.ลาว ควรมีการจัดตั้งคณะศาลแรงงานขึ้นในศาลประชาชนและให้มีการบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพร้อม การพัฒนาทางด้านวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและเพื่อรับประกันความมั่นคงของชาติให้มีความสงบสุขและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคมแรงงานได้รับการปกป้องสิทธิผลประโยชน์ พร้อมทั้งเป็นที่ยอมรับจากองค์กรสากล ก็คือ กลุ่มสมาชิกอาเซียนที่เปิดกว้างทางด้านแรงงาน พ.ศ. 2558 สปป.ลาว ควรจะมีการจัดตั้งศาลแรงงานเป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษขึ้น



รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

- กฎหมายว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่ง (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2012. (2012, 4 กรกฎาคม). *สภาแห่งชาติ*, เล่มที่ 12, หน้า 1-117.
- กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2006. (2006, 27 ธันวาคม). *สภาแห่งชาติ*, เล่มที่ 06, หน้า 1-31.
- กฎหมายว่าด้วยศาลประชาชน (ฉบับปรับปรุง) ค.ศ. 2009. (2009, 26 พฤศจิกายน). *สภาแห่งชาติ*, เล่มที่ 9, หน้า 1-26.
- กวี วงศ์พุด. (ม.ป.ป.). *แรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง. อ้างถึงใน วิลาวรรณ ศรีจันทร์ดร. (2549). *แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543)* (หน้า 14), พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2527). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2533). *เอกสารชุดการสอนกฎหมายแรงงาน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2544). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3 ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2555). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 18)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2555). *หลักการกฎหมายและการบริหาร แรงงานสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน. (2523, 3 เมษายน).

ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 97, ตอนที่ 52, หน้า 22-27.

จุฬาลักษณ์ แก้วศิระวงศ์. (2543). ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

ฉันทนา เจริญศักดิ์. (ม.ป.ป.). กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน [เอกสารอัดสำเนา]. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

โชคชัย สุทธาเวศ. (2544). เอกสิทธิ์แรงงานสัมพันธ์ไทย. วารสารแรงงานสัมพันธ์, 12(2544), 24-34.

ธีระพงศ์ จิระภาค. (2525). การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นภาพร โกศลวัฒน์. (2525). ศาลแรงงาน. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2552). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6 แก้ไขปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 115, ตอนที่ 8ก, หน้า 1-44.

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537. (2537, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 111, ตอนที่ 28ก, หน้า 3-21.

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550. (2550, 12 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 124, ตอนที่ 53ก, หน้า 1-10.

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522. (2522, 11 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 96, ตอนที่ 76, หน้า 1-20.

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. (2518, 26 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 92, ตอนที่ 47, หน้า 1-80.

พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง พ.ศ. 2477. (2478, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 52, ตอนที่ -, หน้า 723-978.

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2522). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2523). พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522. ใน อนุสรณ์คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ: ชุดที่หนึ่ง. 22 มีนาคม 2521-21 มีนาคม 2523 (หน้า 138 -150). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

มาร์ก – อังแกน. (1980). นิพนธ์ครบชุด เล่ม 1. ม.ป.ท.: โรงพิมพ์รัฐ-ราโน้ย, หน้า 141-147.
อ้างถึงใน พวงศ อุ่นคำแสน. (2004). หนังสือแบบเรียนกระบวนการคอมมูนิกและกรรม
กอน. เวียงจัน: ม.ป.พ., หน้า 1,2-3.

รอง เจริญศิริ. (2528). การตรวจแรงงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) อ้างถึงใน
ปิยะวรรณ วรรณสวาท. (2548). ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกดำเนินการตามกฎหมาย
คุ้มครองแรงงานต่อศาลแรงงานกลางหรือพนักงานตรวจแรงงานของลูกจ้าง (หน้า 18).
วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สบโชค สุขารมณ. ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล. คู่มือ, 5(2518), 749 ใน
จุฬาลักษณ์ แก้วศิริวงศ์. (2543). ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานตาม
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.
วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์,
กรุงเทพฯ.

สมานชัย ชันธุชัย. (ม.ป.ป.). คู่มืออบรมสัญญาธรรมหมู่วิชาการอาวุโสกรมปกป้องแรงงาน
ศูนย์กลางสหพันธ์กรรมบาลลาว. ม.ป.ท: ม.ป.พ. อ้างถึงใน อธิรัฐ อุดมเดช. (2554). การ
ระงับข้อพิพาทแรงงาน กฎหมายเปรียบเทียบไทย-ลาว. (หน้า 76). วิทยานิพนธ์นิติศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเอกชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุดาศิริ วสวงศ์. (2538). *คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

สุมาลี ปิตยานนท์. (2535). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกวิทย์ ญาณวัฒนา. (2543). *การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518* (หน้า 10-11). วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. อ้างถึงใน วิลาวัณย์ ศรีจันทร์ดร. (2549). *แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจโดยศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ (พ.ศ. 2524-2543)* (หน้า 14), วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

Civil procedure code. (2004, June 15). *Ha Noi*, 15, 157.

Dale, Y., (1982). *Human Resource Management and Personal Management*.

Maharashtra, India: Nirali Prakasnan.

Law on organization of the people's courts. (2002, March 2). *Ha Noi*, 2, 1-5.

Melvin, W. R. (2001). *Economic: The Culture of a Controversial Science*. Chicago:

The University of Chicago Press,

Ministry of Planning and Investment. (2012). *Lao statistics bureau*. Vientiane, LAO: Ministry of

Planning and Investment.

Ralph, H. B. (1937). *Economics Principles and Problems*. New York: Macmillan.

Reynolds, G. L. (1986). *Labor Economics and Labor Relations*. New Jersey: Prentice-Hall.

The Labor Code of the Socialist Republic of Vietnam Preamble. (1994, June 23). *Ha Noi*, 23,

157.



ภาคผนวก

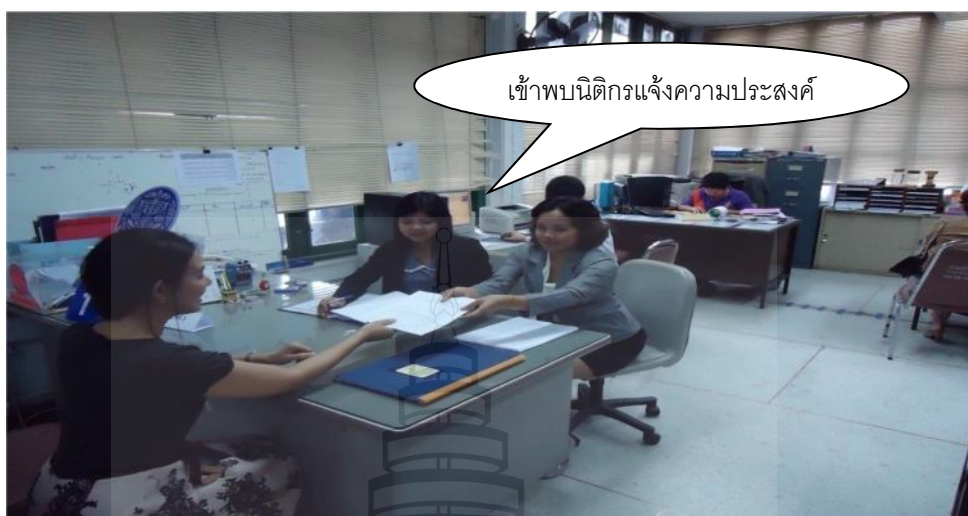
ภาคผนวก

กระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานในประเทศไทย

ผู้มีปัญหาแรงงานมีสิทธิที่จะนำคดีเข้าสู่ศาล ซึ่งสามารถดำเนินได้ 2 ทาง ได้แก่ (1) ปกษาและมอบหมายแต่งตั้งทนายความให้ฟ้องคดีแทน (2) เข้าพบปรึกษาขอคำแนะนำการฟ้องคดีกับนิติกรของศาลแรงงาน และฟ้องคดีด้วยตัวเอง



ภาพที่ ก1 ส่วนนิติกร กรณีที่ผู้มีปัญหาแรงงานเข้าพบปรึกษาขอคำแนะนำการฟ้องคดีกับนิติกรของศาลแรงงาน



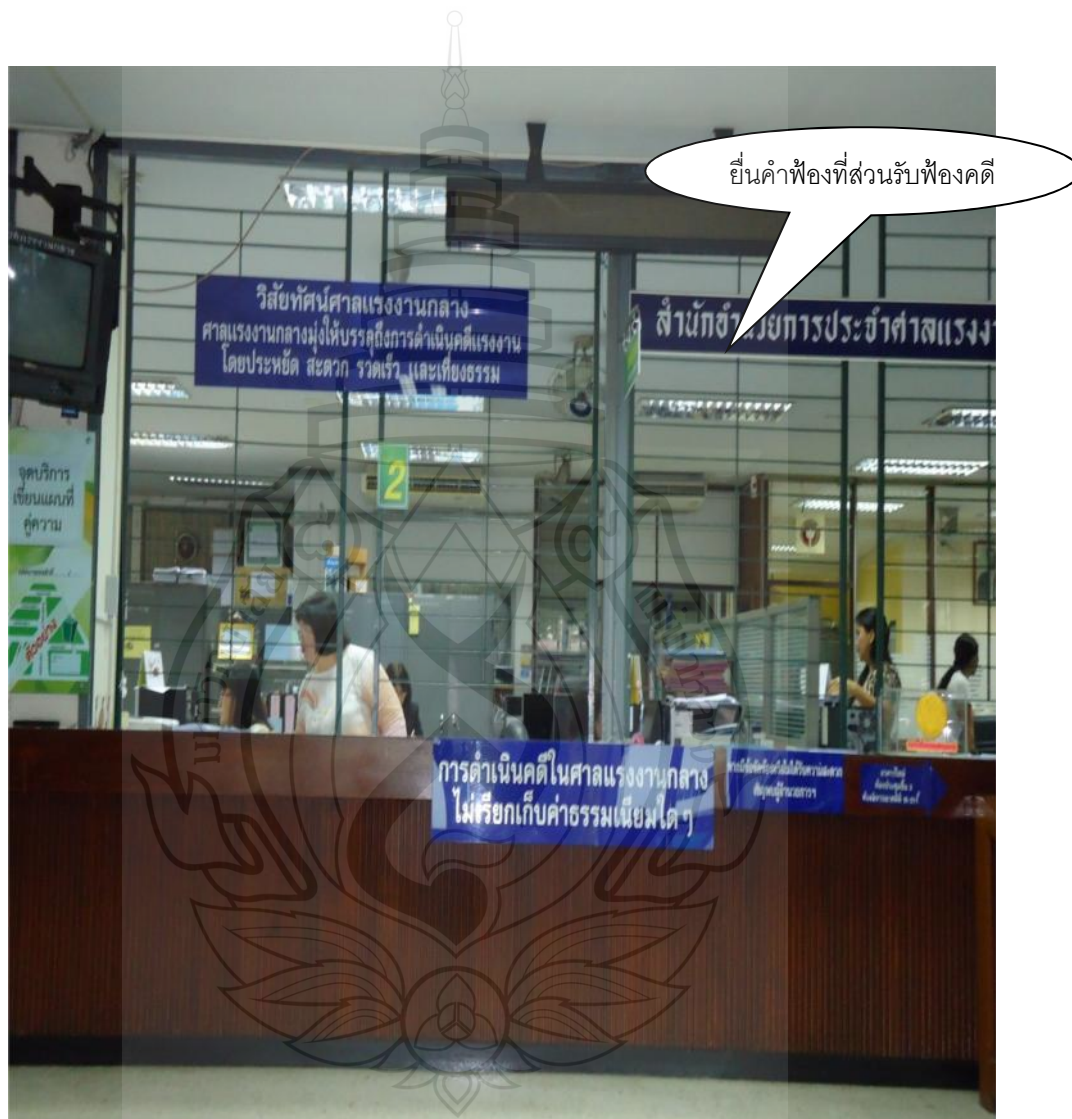
ภาพที่ ก2 ผู้มีปัญหาแรงงานแจ้งความประสงค์ ในการพิจารณาคดีแรงงานต่อนิติกร



ภาพที่ ก3 นิติกรจะให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายแก่ผู้มีปัญหาแรงงานและ นิติกรจะแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบที่มีเขตอำนาจ หากสามารถฟ้องได้นิติกรแนะนำให้ทำคำฟ้องเป็นหนังสือยื่นฟ้องต่อศาลต่อไป

ส่วนรับฟ้อง (ยื่นฟ้อง)

เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องคดี และศาลรับฟ้องแล้ว คดีใด ที่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยคู่ความให้ตกลงกันได้จะถูกส่งไปพิจารณาที่องค์คณะผู้พิพากษา ที่ศาลไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้จะถูกส่งไปสำนักประนอมข้อพิพาทแรงงาน เพื่อทำการไกล่เกลี่ยต่อไป



ภาพที่ ก4 ส่วนรับฟ้อง (ยื่นฟ้อง)

ไถ่เกลี่ย

คดีที่ส่งไปสู่การไถ่เกลี่ย ผู้ประนอม และนิติกร จะทำการประนีประนอมเพื่อให้คู่ความได้ตกลงกัน หากสามารถตกลงกันได้ ก็จะทำบันทึกการไถ่เกลี่ย โจทก์อาจถอนฟ้อง หรือโจทก์และจำเลย ทำสัญญาประนีประนอมยอมความและศาลพิพากษาตามยอม แต่ถ้าการไถ่เกลี่ยไม่ประสบความสำเร็จ คดีจะถูกส่งไปสู่กระบวนการพิจารณาของศาล โดยองค์คณะผู้พิพากษา

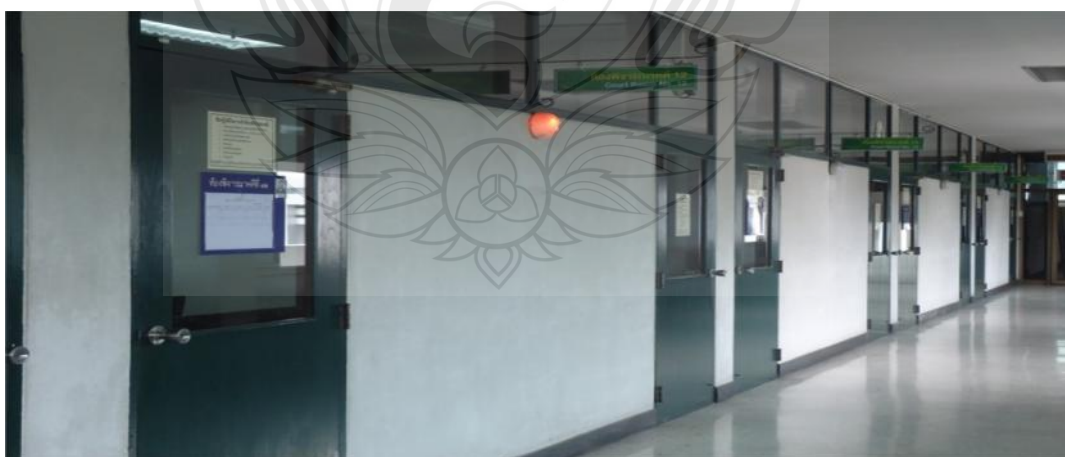


ภาพที่ ก5 ส่วนพิจารณาคดี

ในวันนัดพิจารณาคดีศาลจะดำเนินการไต่ถามอีกครั้งหนึ่ง ถ้าตกลงไม่ได้ ศาลจะถามหรือตรวจคำให้การ ศาลกำหนดประเด็นข้อพิพาทและนัดวันสืบพยาน ศาลเป็นผู้ซักถามพยานเองและศาลอ่านคำพิพากษาภายใน 3 วันนับแต่วันสืบพยานเสร็จ



ภาพที่ 66 ลักษณะในห้องพิจารณาคดี



ภาพที่ 67 หน้าห้องพิจารณาคดี

อุทธรณ์คดีแรงงาน

เมื่อศาลชั้นต้นพิจารณาพิพากษาแล้ว หากคู่ความไม่พอใจ ก็สามารถอุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมายต่อศาลฎีกาภายใน 15 วัน ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานจะพิจารณาพิพากษาคดีนั้นโดยเร็ว



ภาพที่ ก8 ห้องรับฟ้องอุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมายได้ภายใน 15 วัน



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางแก้วพิลา อานวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤศจิกายน 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านคอนนกลุ่ม อำเภอสหัสขันธ์ นครหลวง เวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ประวัติการทำงาน	อาจารย์ประจำ ภาควิชากฎหมายแพ่ง คณะนิติศาสตร์ และรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว