



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล
(Individual Study)

ศาลแรงงานกับหลักนิติธรรม

จัดทำโดย นายโชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ
รหัส ๖๒๐๗๐๗

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม
หลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๗
วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ศาลแรงงานกับหลักนิติธรรม

นายโชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ^๑

บทนำ

หลักนิติธรรม (Rule of Law) เป็นหลักพื้นฐานทางกฎหมายที่สำคัญและเป็นสากล คำว่าหลักนิติธรรมเป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากระบบกฎหมายจารีตประเพณีแบบอังกฤษ (Common Law) ในช่วงปลายศตวรรษที่ ๑๙ โดยศาสตราจารย์ A.V.Dicey กล่าวถึงแนวคิดเรื่องหลักนิติธรรมไว้ว่า “ความเป็นสูงสุดของกฎหมายหรือการปกครองโดยกฎหมาย คือลักษณะของรัฐธรรมนุญอังกฤษ” หมายความว่า บุคคลทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมาย ไม่มีบุคคลใดยุ่เหนือกฎหมาย สิทธิเสรีภาพของมนุษย์ชนต้องได้รับการยอมรับนับถือ บุคคลทุกคนจะมีความผิดและถูกลงโทษเมื่อกระทำผิดกฎหมายเท่านั้น ข้อพิพาทจะต้องได้รับการพิจารณาโดยกระบวนการอันชอบธรรมโดยศาลยุติธรรมที่มีอำนาจอิสระ และรัฐธรรมนุญหรือกฎหมายสูงสุดนั้นมาจากกฎหมายปกติธรรมดาที่ศาลยุติธรรมใช้ตัดสินคดีทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา^๒

สำหรับในประเทศไทย ได้มีการให้คำนิยามของคำว่าหลักนิติธรรมไว้หลากหลาย โดยศาสตราจารย์พิเศษ ชานินทร์ กรัยวิเชียร ให้นิยามของหลักนิติธรรมไว้ว่า “หลักการพื้นฐานแห่งกฎหมายที่สำคัญในระบบประชาธิปไตยที่เกื้อหนุนศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และยอมรับนับถือสิทธิแห่งมนุษย์ชนทุกแห่งทุกมุม รัฐต้องอารักขาคคุ้มครองมนุษย์ชนให้พ้นจากลัทธิตหาราษฎร หากมีข้อพิพาทใดๆ เกิดขึ้น ไม่ว่าจะระหว่างรัฐกับเอกชนหรือระหว่างเอกชนกับเอกชน ศาลย่อมมีอำนาจอิสระในการตัดสินข้อพิพาทนั้นโดยเด็ดขาดและยุติธรรมตามกฎหมายของบ้านเมืองที่ถูกต้องและเป็นธรรม”^๓ จะเห็นได้ว่าองค์กรตุลาการหรือศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีบทบาทและสำคัญอย่างยิ่ง ในการที่จะให้มีการบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาคกัน โดยตัดสินคดีด้วยความเป็นกลาง ปราศจากอคติ และปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสาระสำคัญของหลักนิติธรรม คือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ โดยรัฐที่ยึดมั่นในหลักนิติธรรมต้องมีการกระจายการใช้อำนาจรัฐกระทำการทางนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ ให้องค์กรของรัฐแต่ละองค์กรเป็นผู้ใช้อำนาจแยกต่างหากจากกัน โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งคำบังคับบัญชาจากองค์กรอื่นนั่นเอง

ระบบศาลของประเทศไทยเป็นระบบศาลคู่ โดยแบ่งศาลออกเป็น ๔ ประเภทด้วยกัน คือ ศาลรัฐธรรมนุญ ศาลปกครอง ศาลทหาร และศาลยุติธรรม ลักษณะสำคัญของระบบศาลคู่ คือ การแยกกระบวน

^๑ อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง, นิติศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, เนติบัณฑิตไทย, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกฎหมาย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^๒ Andrew Venn Dicey, Introduction to the Study of the Law of Constitution, ๑๐th edition, ๑๙๖๐, p.๑๘๓

^๓ ศาสตราจารย์พิเศษชานินทร์ กรัยวิเชียร, หลักนิติธรรม, วารสารยุติธรรมคู่ขนาน ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๔ หน้า ๓-๔

ของผู้พิพากษาและการแยกองค์กรศาลที่ใช้ในการตัดสินคดีแต่ละประเภทต่างหากจากกัน แต่ละศาลมีความเป็นอิสระจากกัน และวิธีการดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีในแต่ละประเภทศาลก็มีความแตกต่างกัน โดยให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทเฉพาะคดีแพ่งและคดีอาญาเท่านั้น ศาลยุติธรรมแบ่งออกเป็น ๓ ชั้นศาล คือ ศาลชั้นต้น ศาลชั้นอุทธรณ์ และศาลฎีกา ในส่วนของศาลชั้นต้นแบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ ศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป ได้แก่ ศาลแพ่ง ศาลอาญา ศาลจังหวัดและศาลแขวงต่างๆ ศาลพิเศษ ได้แก่ ศาลเยาวชนและครอบครัว และศาลชำนาญพิเศษ ได้แก่ ศาลภาษีอากร ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ศาลล้มละลาย และศาลแรงงาน ซึ่งบทความนี้จะกล่าวเน้นเฉพาะในส่วนของศาลแรงงาน และการนำหลักนิติธรรมมาปรับใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีรวมถึงการบริหารงานของศาลแรงงานเท่านั้น

เนื้อความ

ศาลแรงงาน เป็นศาลชำนาญพิเศษ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป กล่าวคือ เป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานอันเป็นกฎหมายที่มีแนวคิดหลักการ และลักษณะพิเศษ และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คดีแรงงานส่วนมากเป็นคดีที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นบุคคลที่เคยมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเคยมีผลประโยชน์ร่วมกันมาก่อน จึงเป็นคดีที่ควรได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีโดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในลักษณะของไตรภาคี หลักการสำคัญในการดำเนินคดีแรงงานควรจะต้องกระทำโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม ตามความในมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ และต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยปราศจากความรู้สึกที่เป็นอริต่อกัน ด้วยเหตุสำคัญดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการจัดตั้งศาลแรงงานซึ่งมีเขตอำนาจและกระบวนการพิจารณาคดีที่แตกต่างไปจากการดำเนินคดีในศาลอื่นทั่วไป

ประวัติความเป็นมาของศาลแรงงาน

เดิมการพิจารณาคดีของศาลแบ่งคดีความทั้งปวงเป็นคดีส่วนแพ่งและคดีส่วนอาญา ต่อมาจึงได้จัดตั้งศาลพิเศษ และศาลชำนาญพิเศษขึ้น สำหรับศาลแรงงานได้มีการกล่าวถึงในหมิ่นนักวิชาการว่าควรมีการจัดตั้งศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานซึ่งเป็นคดีพิเศษ และปรากฏเป็นรูปธรรมเมื่อมีบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๗ มาตรา ๒๑๒ ว่า “ศาลปกครองและศาลในสาขาแรงงาน สาขาภาษี หรือสาขาสังคมจะตั้งขึ้นได้ก็แต่โดยพระราชบัญญัติ ฯลฯ”

ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งมีบทมาตราต่างๆ ในกฎหมายฉบับดังกล่าวหลายมาตรา ที่บัญญัติไว้ถึงศาลแรงงาน เช่น มาตรา ๕๐, ๕๑, ๕๒, ๕๖, ๘๓, ๙๑, ๑๐๗ และ ๑๒๑ เป็นต้น ทั้งที่ยังไม่มีศาลแรงงานในขณะนั้น แต่มีบทเฉพาะกาลตามมาตรา ๑๖๓ บัญญัติไว้ว่า “ในระหว่างที่มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับ ให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศาลแรงงาน” ดังนั้น ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว คดีแรงงานจึงขึ้นอยู่กับศาลแพ่งหรือศาลจังหวัดแล้วแต่กรณี และในปี ๒๕๑๘ ได้มีคำแถลงของรัฐบาลเกี่ยวกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ โดยกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของรัฐบาลต่อปัญหาการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงาน มีหลักการสำคัญรวม ๑๐ ข้อ โดยคำแถลงข้อ ๙ ระบุว่า “รัฐบาลจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อคุ้มครองสิทธิในการสมาคม การเจรจาต่อรอง การนัดหยุดงาน และการปิดงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งรัฐบาลจะได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นโดยเร็ว”

หลังจากนั้นเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๒๒ สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้มีการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ..... โดยได้ลงมติเห็นชอบให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ และได้นำทูลเกล้าฯ ถวาย เมื่อพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชลงพระปรมาภิไธยแล้ว ก็ได้นำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษเล่ม ๙๖ ตอนที่ ๗๖ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยมีมาตรา ๑ กำหนดให้เรียกชื่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ว่า “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒” และได้ระบุเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ว่า

“โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา ๒ กำหนดให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ จึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๒๒

เมื่อมีประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ แล้ว กระทรวงยุติธรรมจึงได้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการเปิดศาลแรงงาน คณะกรรมการได้พิจารณาสถานที่ตั้งศาลแรงงานกลาง และกำหนดเปิดทำการศาลแรงงานกลางโดยใช้สถานที่ของโรงงานยาสูบเก่าสะพานเหลืองเป็นที่ทำการ โดยได้รับความอนุเคราะห์ให้ยืมสถานที่จากโรงงานยาสูบ และได้มีพระราชกฤษฎีกาให้เปิดทำการศาลแรงงาน

กลางตั้งแต่วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ ต่อมาได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา กำหนดจำนวน ที่ตั้ง เขตศาล และวันเปิดทำการศาลแรงงานภาค โดยให้จัดตั้งศาลแรงงานภาค ๑ ถึงศาลแรงงานภาค ๙ ขึ้น

ประเภทและเขตอำนาจของศาลแรงงาน

ศาลแรงงาน แบ่งออกเป็น

๑) ศาลแรงงานกลาง เปิดทำการเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ เดิมมีเขตอำนาจตลอดท้องที่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัด ปทุมธานี ต่อมาเมื่อมีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงเขตอำนาจศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค ๑ และศาลแรงงานภาค ๗ พ.ศ.๒๕๖๑ กำหนดให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจเฉพาะในกรุงเทพมหานคร โดยให้มีผลนับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

๒) ศาลแรงงานภาค^๕ ปัจจุบันมีการจัดตั้งศาลแรงงานภาคและเปิดทำการแล้ว รวม ๙ ภาค ดังนี้คือ

ศาลแรงงานภาค ๑ (จังหวัดสระบุรี) เปิดทำการเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๘ มีเขตอำนาจในพื้นที่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดอ่างทอง จังหวัด ลพบุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดสระบุรี และจังหวัดสิงห์บุรี

ศาลแรงงานภาค ๒ (จังหวัดชลบุรี) เปิดทำการเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๖ มีเขตอำนาจใน พื้นที่จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว

ศาลแรงงานภาค ๓ (จังหวัดนครราชสีมา) เปิดทำการเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๘ มีเขตอำนาจใน พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัด อำนาจเจริญ จังหวัดยโสธร และจังหวัดอุบลราชธานี

ศาลแรงงานภาค ๔ (จังหวัดอุดรธานี) เปิดทำการเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ มีเขตอำนาจใน พื้นที่จังหวัดอุดรธานี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัดมหาสารคาม จังหวัด มุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัด บึงกาฬ

ศาลแรงงานภาค ๕ (จังหวัดเชียงใหม่) เปิดทำการเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ มีเขตอำนาจใน พื้นที่จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัด ลำปาง และจังหวัดลำพูน

^๕ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๕
^๕ การเปิดทำการศาลแรงงานภาค กระทำได้โดยพระราชกฤษฎีกา ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๗

ศาลแรงงานภาค ๖ (จังหวัดนครสวรรค์) เปิดทำการเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดตาก จังหวัดพิจิตร จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ และจังหวัดอุทัยธานี

ศาลแรงงานภาค ๗ (จังหวัดกาญจนบุรี) เปิดทำการเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๘ มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสุพรรณบุรี

ศาลแรงงานภาค ๘ (จังหวัดภูเก็ต) เปิดทำการเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๖ มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดกระบี่ และจังหวัดพังงา

ศาลแรงงานภาค ๙ (จังหวัดสงขลา) เปิดทำการเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๖ มีเขตอำนาจในพื้นที่จังหวัดสงขลา จังหวัดตรัง จังหวัดพัทลุง จังหวัดสตูล จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส

๓) ศาลแรงงานจังหวัด

ปัจจุบันยังไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัด ซึ่งการจะเปิดทำการศาลแรงงานจังหวัดได้จะต้องกระทำโดยพระราชบัญญัติ ตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒

คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเฉพาะคดีในส่วนแบ่งที่ไม่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญาคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งของศาลแรงงาน มี ๓ ประเภท^๖ คือ

๑) คดีแรงงานทั่วไป

๒) คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

๓) คดีแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรือประธานศาลอุทธรณ์คดีขานัญพิเศษ

๑) คดีแรงงานทั่วไป

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๘ บัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

^๖ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, พิมพ์ครั้งที่ ๒๔, ๒๕๖๐, หน้า ๓๖๖-๓๗๓

(๒) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(๓) กรณีที่ต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(๕) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

(๖) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(๗) คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.๒๕๕๓ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.๒๕๕๘ เป็นต้น

๒) คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หมายถึง คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และขอให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือขอให้ศาลแรงงานกำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

๓) คดีแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรือประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

กรณีที่มีปัญหาว่าคดีใดอยู่ในอำนาจของศาลชำนาญพิเศษ หรือศาลยุติธรรมอื่น เดิมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ บัญญัติว่าเป็นอำนาจในการวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่จะวินิจฉัย แต่ปัจจุบันตาม มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘) กำหนดให้เป็นอำนาจของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่จะวินิจฉัย

หลักนิติธรรมกับการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

จากนิยามและสาระสำคัญของหลักนิติธรรมตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ศาลแรงงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของศาลยุติธรรมย่อมเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะให้มีการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาคสำหรับบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง คณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยศาลแรงงานย่อมตัดสินคดีด้วยความเป็นกลาง ปราศจากอคติ และปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรอื่น ซึ่งเมื่อพิจารณาจากหลักการสำคัญทั้ง ๔ ข้อของการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๒๙ คือ หลักประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม จะเห็นได้ว่า หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับหลักนิติธรรมและส่งผลให้ศาลแรงงานเป็นองค์กรที่อำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑) ประหยัด

ด้วยเหตุที่คู่ความที่มีข้อพิพาทแรงงานมาสู่ศาลโดยส่วนใหญ่ลูกจ้างมักจะเป็นผู้ที่มีรายได้น้อยและอาจไม่มีเงินเพียงพอที่จะเสียค่าธรรมเนียมศาล และค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการดำเนินคดี จึงได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้โอกาสคู่ความที่มีรายได้น้อยได้รับการอำนวยความยุติธรรม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๒๗ จึงได้กำหนดให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานกระทำได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าฤชาธรรมเนียม ค่าป่วยการ และค่าพาหนะของพยาน เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางด้านแรงงานโดยเสมอภาคกัน ไม่ต้องคำนึงถึงฐานะหรือรายได้ทางสังคมแต่อย่างใด

๒) สะดวก

การดำเนินคดีในศาลแรงงานมีกระบวนการพิจารณาที่แตกต่างจากการดำเนินคดีในศาลอื่น มีขั้นตอนและวิธีการที่เรียบง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อน กล่าวคือ คู่ความสามารถฟ้องคดีโดยทำเป็นหนังสือ หรือคู่ความจะแถลงคำฟ้อง คำให้การ คำร้องขอต่อศาลด้วยวาจาก็ได้ คู่ความสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยไม่ต้องมีทนายความ เนื่องจากศาลแรงงานมีนิติกรซึ่งเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของศาลให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่ประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยนิติกรไม่ได้มีหน้าที่เพียงแต่ให้คำปรึกษาทางกฎหมายเท่านั้น ยังมีหน้าที่ช่วยร่างคำฟ้อง คำให้การ คำร้อง คำขอ บันทึกคำเบิกความพยานแทนการสืบพยานบุคคลให้แก่คู่ความ และยังมีหน้าที่ในการช่วยเหลือศาลในการไกล่เกลี่ย และตรวจพยานหลักฐานอีกด้วย ในการสืบพยานศาลจะเป็นผู้ซักถามพยานเอง ตัวความหรือทนายความจะซักถามได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาล ซึ่งเป็นกระบวนการส่วนหนึ่งซึ่งรองรับกับคำกล่าวที่ว่าศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาด้วยระบบไต่สวน การที่ศาลซักถามข้อเท็จจริงเองทำให้ได้ข้อเท็จจริงที่ชัดเจนเข้าสู่สำนวนความ และไม่เกิดความยุ่งยากกับคู่ความที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานในการ

ตระเตรียมคำถามเพื่อซักถามพยานหรือต้องว่าจ้างทนายความมาซักถามแทน โดยศาลสามารถเรียกพยานมาสืบได้เองตามความเห็นสมควร^๗

นอกจากนี้ แม้ปัจจุบันจะมีเพียงศาลแรงงานกลาง และศาลแรงงานภาค ๑ ถึงภาค ๙ กระจายอยู่ทั่วประเทศก็ตาม แต่กระบวนการพิจารณาทางด้านแรงงานยังอำนวยความสะดวกให้แก่คู่ความให้เข้าถึงความยุติธรรมทางด้านแรงงานได้อย่างทั่วถึง ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเป็นจำนวนมาก โดยคู่ความไม่จำเป็นต้องเดินทางมายังที่ตั้งของศาลแรงงานกลางหรือศาลแรงงานภาคเพื่อยื่นคำฟ้องหรือคำร้องต่างๆ คู่ความสามารถยื่นคำฟ้องได้ยังศาลจังหวัดที่มูลคดีเกิดขึ้น หรือศาลจังหวัดที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาได้^๘ โดยศาลจังหวัดนั้นๆ จะส่งสำเนาคำฟ้องมายังศาลแรงงานภาคที่มีเขตอำนาจ เพื่อพิจารณารับฟ้อง กำหนดวันนัดพิจารณาและสืบพยานต่อไป โดยองค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานภาคจะเป็นผู้เดินทางไปพิจารณายังศาลจังหวัดที่โจทก์ยื่นฟ้อง หรือสถานที่อื่นตามที่เห็นสมควรด้วยตนเอง หรืออาจจะดำเนินกระบวนการพิจารณาผ่านระบบการประชุมทางจอภาพ โดยคู่ความไม่จำเป็นต้องเดินทางมายังที่ตั้งของศาลแรงงานภาคนั้นเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณา กรณีดังกล่าวจึงเห็นได้ว่า กระบวนการพิจารณาทางด้านแรงงานอำนวยความสะดวกให้แก่คู่ความเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับหลักนิติธรรมตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น

๓) รวดเร็ว

เมื่อคู่ความที่มาศาลโดยเฉพาะลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ต้องทำงานเพื่อหารายได้ดำรงชีพสำหรับตนเองและครอบครัว การดำเนินคดีด้วยความรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินคดีแรงงาน เนื่องจากจะสามารถช่วยบรรเทาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างและนายจ้างได้ ทั้งยังเป็นผลดีทำให้ทุกฝ่ายไม่ต้องเสียเวลาในการมาศาล เพื่อให้การดำเนินคดีในศาลแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว จึงมีบทบัญญัติกำหนดให้ ภายหลังจากที่โจทก์ยื่นคำฟ้อง ศาลจะต้องนัดพิจารณาโดยเร็ว โดยในวันนัดพิจารณาโจทก์และจำเลยต้องไปศาล ถ้าโจทก์ไม่ไปศาล ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ศาลจะสั่งจำหน่ายคดี หากจำเลยไม่ไปศาล ศาลจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว หากคู่ความประสงค์จะขอให้ศาลพิจารณาคดีใหม่ ก็ต้องยื่นคำร้องหรือคำแถลงภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลมีคำสั่ง นอกจากนี้ในการบันทึกคำพยาน ศาลแรงงานจะบันทึกแต่โดยย่อเพื่อมิให้เสียเวลาสืบพยานนานเกินจำเป็น และเมื่อสืบพยานแล้วเสร็จ ศาลแรงงานจะอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน ๓ วัน นับแต่วันเสร็จการพิจารณาคดีนั้น โดยคู่ความสามารถอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานไปยังศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ได้แต่เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น และต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง จะอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงไม่ได้^๙ กระบวนการพิจารณาโดยรวดเร็วของศาลแรงงานจึงสอดคล้องกับหลักนิติธรรมและภาษิตกฎหมายที่ว่า Justice delayed is Justice denied หรือ ความยุติธรรมที่ล่าช้าก็คือความไม่ยุติธรรมนั่นเอง

^๗ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๕, ๓๙ และ ๔๕

^๘ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๔

^๙ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๗, ๔๑, ๔๕ และ ๕๔

๔) เทียงธรรม

หลักการเทียงธรรมนั้น เกิดขึ้นเนื่องจากการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน มีองค์คณะผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้พิจารณาและตัดสินคดีที่มีลักษณะเป็นระบบไตรภาคี กล่าวคือ ประกอบด้วยผู้พิพากษาศาลแรงงานซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กันจึงจะเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้^{๑๐} เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป ต้องการผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบที่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน เป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างแท้จริง รวมถึงมีประสบการณ์ในวงการทางด้านแรงงานมาเป็นผู้ช่วยในการไกล่เกลี่ย การรับฟังข้อเท็จจริง และการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

การพิจารณาพิพากษาคดีโดยผู้พิพากษาสมทบมีมาตั้งแต่ศตวรรษที่ ๑๓ ในคดีข้อพิพาทแรงงานอุตสาหกรรมทอผ้าในเมือง Lyon ประเทศฝรั่งเศสในสมัยจักรพรรดิโนโปเลียนโดยมีกฎหมายลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ค.ศ.๑๘๐๖ กำหนดให้ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือคนงานถูกวินิจฉัยโดยคณะผู้ตัดสินที่เรียกว่า Conseil des Prud' homes ซึ่งประกอบด้วยนายจ้าง ๕ คน และลูกจ้างซึ่งเป็นหัวหน้าคนงาน ๔ คน ต่อมามีการขยายการพิจารณาคดีข้อพิพาททางแรงงานในลักษณะของศาลแรงงานไปยังเมืองต่างๆของประเทศฝรั่งเศส และในปี ค.ศ.๑๘๐๘ เมื่อจักรพรรดิโนโปเลียนได้รวมดินแดนฝั่งตะวันตกของแม่น้ำไรน์เข้ากับฝรั่งเศสก็ได้มีการจัดตั้งสภาผู้ชำนาญการอุตสาหกรรมขึ้นที่เมือง Aachen ประเทศเยอรมันนี ต่อมาในปี ค.ศ.๑๘๑๑ ได้มีการจัดตั้งศาลอุตสาหกรรมขึ้นที่เมือง Cologne และ Krefeld และมีการขยายไปยังเมืองต่างๆอีกหลายเมืองทั่วประเทศ ต่อมาหลายประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมายได้นำระบบผู้พิพากษาสมทบร่วมนั่งพิจารณาพิพากษาคดีเป็นองค์คณะกับผู้พิพากษามาใช้ในคดีแรงงาน โดยรัฐเข้ามาทำหน้าที่คนกลางช่วยไกล่เกลี่ยในการต่อรองกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุดโดยผู้พิพากษาสมทบซึ่งเป็นผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างและเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านแรงงาน^{๑๑}

การนำผู้พิพากษาสมทบมาช่วยในการพิจารณาพิพากษาคดี หรือการพิจารณาคดีด้วยระบบไตรภาคี หมายถึง การร่วมมือสามฝ่าย หรือการเกี่ยวข้อสามฝ่าย เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นในเรื่องการร่วมมือกันระหว่างสามฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้แทนของนายจ้าง ลูกจ้าง มีสถานะเท่าเทียมกับผู้แทนของรัฐบาล และส่งเสริมให้ผู้แทนทั้งสามฝ่ายมีอิสระในการตัดสินใจตามแนวคิดประชาธิปไตยอีกด้วย การพิจารณาคดีด้วยระบบผู้พิพากษาสมทบนั้นมีหลักการที่สำคัญมาจากหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบบกระบวนการยุติธรรม (Citizen Participation in Judicial Process)^{๑๒} เมื่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมถือเป็นสิ่งสำคัญดังนั้น

^{๑๐} พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๑๗

^{๑๑} ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, บทบัณฑิตย เล่มที่ ๓๔ ตอนที่ ๔ ประจำปี พ.ศ.๒๕๒๐, หน้า ๕๖๓-๕๖๔

^{๑๒} มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการคัดเลือก อำนาจหน้าที่และการตรวจสอบถ่วงดุลผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นอุทธรณ์ในประเทศไทย, สำนักงานกิจการยุติธรรม, ๒๕๕๒, หน้า ๒๑-๒๕

ปัจเจกชนจึงควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจความในศาลของพวกเขาได้ไม่ว่าจะเป็นการฟ้องร้องต่อรัฐหรือต่อเอกชน ดังนั้นจึงมีการผสมผสานขององค์คณะผู้พิพากษา (Mixed Tribunal) โดยมีการนำเอากลุ่มบุคคล ๒ กลุ่มที่ต่างกัน คือ ผู้พิพากษาสมทบและผู้พิพากษาอาชีพมาร่วมกันพิจารณาพิพากษาคดี โดยผู้พิพากษาทั้งสองประเภทจะต้องนั่งพิจารณาคดีรับฟังและตรวจสอบพยานหลักฐานร่วมกันและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจ โดยผู้พิพากษาสมทบ คือ บุคคลธรรมดาที่ไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมายหรือได้รับการอบรมเกี่ยวกับการตัดสินใจตามกฎหมาย การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสังคมกับรัฐในฐานะที่รัฐเป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการ ทำให้ศาลซึ่งเป็นสถาบันหลักของรัฐในการใช้อำนาจตุลาการไม่ห่างเหินกับประชาชนมากเกินไป เป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับหลักนิติธรรมและเป็นส่วนสนับสนุนให้ศาลแรงงานตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม โดยทราบข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก่อนที่จะพิจารณาพิพากษาคดีด้วยความเป็นอิสระ เป็นกลาง และปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรอื่น

หลักนิติธรรมกับการบริหารจัดการงานของศาลแรงงาน

การที่ศาลแรงงานจะเป็นองค์กรที่พิจารณาพิพากษาคดีสอดคล้องกับหลักนิติธรรมอย่างแท้จริงนั้น ไม่ใช่แต่เพียงการอ้างไว้ซึ่งการพิจารณาพิพากษาคดีด้วยความยุติธรรม การบริหารจัดการภายในศาลแรงงาน ก็เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนหลักการนี้เช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการหน่วยงานภายในศาลให้มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความโปร่งใสและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างสูงสุด รวมไปถึงการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่บังคับใช้กฎหมายแรงงานให้ถูกต้องและมีมาตรฐานเดียวกัน ศาลแรงงานในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมายแรงงานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรโดยได้มีการจัดโครงการประชุม สัมมนา รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ศาลแรงงานเป็นองค์กรที่สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง

ในส่วนการบริหารจัดการหน่วยงานภายในศาลและบุคลากรภายในศาลแรงงานนั้น ศาลแรงงานประกอบไปด้วยบุคลากรหลายส่วนด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน ผู้พิพากษาสมทบ ผู้ประนีประนอม และข้าราชการ เจ้าหน้าที่ศาลแรงงาน การที่องค์กรจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ บุคลากรภายในศาลต้องมีการประสานงานกันได้อย่างมีความสามัคคีและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ศาลแรงงานเล็งเห็นถึงความสำคัญในส่วนนี้ จึงมีการจัดโครงการประชุม สัมมนา เพื่อให้บุคลากรภายในศาลได้มีโอกาสพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และสามัคคีกันยิ่งขึ้น ศาลแรงงานมีการจัดโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมในศาลแรงงานเป็นประจำทุกปี โดยวัตถุประสงค์ของโครงการดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการทำงานของศาลในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ปัจจุบัน โดยจะหยิบยกหัวข้อที่น่าสนใจในการพัฒนา

องค์กร และพัฒนาตนเองขึ้นมาเป็นหัวข้อหลักในการสัมมนาแต่ละครั้ง แต่หัวข้อรองในทุกครั้งจะสอดแทรกในเรื่องการบริการประชาชน ความรักและความสามัคคีในองค์กรด้วยเสมอ นอกจากนี้ เมื่อปี พ.ศ.๒๕๖๑ ศาลแรงงานได้มีการจัดโครงการขึ้นมาใหม่ ๑ โครงการ คือ โครงการอบรมผู้พิพากษาสมทบ และผู้ประนีประนอมสัมพันธ์ชั้นสูง รุ่นที่ ๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และความรู้ทั่วไปในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม ที่ผู้พิพากษาสมทบและผู้ประนีประนอมซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรศาลแรงงานควรทราบ รวมถึงเสริมสร้างความรู้ความสามัคคีให้กับบุคคลกลุ่มดังกล่าว เพื่อที่จะมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางด้านแรงงานระหว่างกันได้ดียิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ศาลแรงงานได้มีการจัดประชุมผู้พิพากษาศาลแรงงานเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อรับฟังปัญหาข้อขัดข้องในการพิจารณาพิพากษาคดีและดำรงไว้ซึ่งการตัดสินใจได้อย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงมีการประชุมระหว่างผู้บริหารศาลแรงงาน ผู้อำนวยการ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ศาลแรงงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวางแผนแนวทางการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

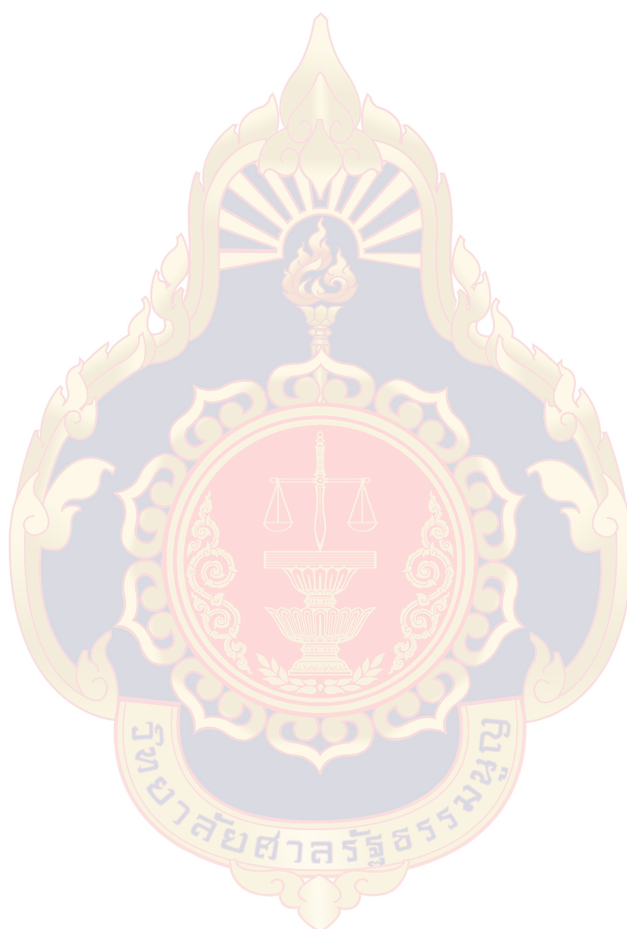
สำหรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่บังคับใช้กฎหมายแรงงานให้ถูกต้องและมีมาตรฐานเดียวกันนั้น ศาลแรงงานได้มีการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยศาลแรงงานกลางเป็นผู้จัดการประชุมและเชิญผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงาน และผู้พิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานเข้าร่วมประชุม วัตถุประสงค์ของการจัดโครงการดังกล่าวเพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานทั่วประเทศ และทุกชั้นศาล เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพิ่มความเข้มแข็งของศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ เพื่อให้ศาลแรงงานทั่วประเทศสามารถตัดสินคดีได้อย่างเป็นธรรม ไม่เหลื่อมล้ำหรือแตกต่างกัน นอกจากนี้ ศาลแรงงานยังเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการพิจารณาพิพากษาของศาลให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลระหว่างประเทศ จึงจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนากฎหมายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนขึ้นทุกปี โดยศาลแรงงานกลางเป็นผู้จัดการประชุมและเชิญผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีแรงงานในทุกชั้นศาลทั่วประเทศ ผู้พิพากษาหรือผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดคดีแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ผู้พิพากษาสมทบ ผู้ประนีประนอม พนักงานอัยการฝ่ายคดีแรงงาน เจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน รวมถึงนายความที่ปฏิบัติทางด้านแรงงานเข้าร่วมประชุม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นยกระดับความสัมพันธ์และความร่วมมือทางด้านกฎหมายแรงงาน การพัฒนามาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน และด้านวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักนิติธรรม ซึ่งเป็นหลักการที่เป็นสากลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง

บทสรุป

หลักนิติธรรมเป็นหลักการพื้นฐานทางกฎหมายที่สำคัญและเป็นสากล สาระสำคัญข้อหนึ่งของหลักนิติธรรม คือ การคุ้มครองให้ประชาชนทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมาย และหากมีข้อพิพาทใดๆ เกิดขึ้น ประชาชนทุกคนย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีโดยกระบวนการยุติธรรมอันชอบธรรมจากศาลยุติธรรมที่มีอิสระ ตัดสินคดีด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม กรณีดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าองค์กรตุลาการหรือศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่มีบทบาทและสำคัญอย่างยิ่ง ในการที่จะให้มีการบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาคกัน ศาลแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในศาลยุติธรรมได้พิจารณาพิพากษาคดีโดยคำนึงถึงหลักการนี้เสมอมา เห็นได้จากหลักการสำคัญของการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ ประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม หลักการทั้ง ๔ ข้อดังกล่าวเป็นหัวใจสำคัญของศาลแรงงานซึ่งมีขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางด้านแรงงานได้อย่างแท้จริง โดยไม่คำนึงฐานะการเงิน หรือสถานภาพทางสังคม เพราะคดีแรงงานนั้นประชาชนทุกคนสามารถฟ้องคดีได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี รวมถึงศาลแรงงานยังเล็งเห็นถึงค่าใช้จ่ายแฝงที่อาจเกิดขึ้นจากการที่คู่ความต้องเดินทางมาอยู่ที่ตั้งของศาลแรงงานกลางหรือศาลแรงงานภาคในการเข้าถึงความยุติธรรมกฎหมายแรงงานจึงอำนวยความสะดวกให้แก่คู่ความโดยสามารถฟ้องคดีที่ศาลจังหวัดที่มูลคดีเกิดหรือศาลจังหวัดที่คู่ความมีภูมิลำเนาได้ และการที่กำหนดให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาในระบบไต่สวนนั้น ก็เพื่อต้องการให้การดำเนินกระบวนการเป็นไปโดยไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และรวดเร็ว แม้คู่ความไม่มีทนายความก็สามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้ โดยให้ศาลหรือองค์คณะผู้พิพากษามีอำนาจในการค้นหาข้อเท็จจริงด้วยตนเอง ยิ่งไปกว่านั้น การที่ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาคดีด้วยระบบไตรภาคีย่อมเป็นสิ่งที่บ่งชี้ได้ว่าคดีแรงงานเป็นคดีสังคมเกี่ยวข้องกับนายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีแรงงานนอกจากจะต้องมีความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงานแล้ว ยังต้องเข้าใจถึงสถานการณ์และปัญหาทางด้านแรงงานอีกด้วย การที่กำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างผู้ซึ่งมีที่มาจากตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างแท้จริงร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้น เป็นกระบวนการพิจารณาที่จะรับรองได้ว่าบุคคลทุกคนสามารถได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้โดยเสมอภาค และได้รับการตัดสินคดีองค์คณะผู้พิพากษาซึ่งมาจากตัวแทนของรัฐ ตัวแทนของนายจ้าง และตัวแทนของลูกจ้าง อย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักนิติธรรมอย่างแท้จริง

หลักนิติธรรมนั้น นอกจากจะเป็นหลักในการขับเคลื่อนการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานแล้ว ยังเป็นกลไกสำคัญที่ใช้ในการบริหารจัดการศาลอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการหน่วยงานภายในศาลให้มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความโปร่งใสและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างสูงสุด รวมไปถึงการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่บังคับใช้กฎหมายแรงงานให้ถูกต้องและมีมาตรฐานเดียวกัน การที่ศาลแรงงานจัดให้มีการประชุมสำหรับบุคลากรทุกระดับชั้นในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรม การสัมมนาสำหรับ

บุคลากรในองค์กร บุคลากรนอกองค์กร และบุคลากรในระดับระหว่างประเทศ นอกจากจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน สถานการณ์แรงงานและปัญหาทางด้านแรงงานแล้ว ยังมีขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้กับบุคลากร รวมถึงเป็นการพัฒนาคน เพื่อส่งผลถึงการพัฒนาเนื้องาน ในด้านความรู้ความสามารถและการบริการประชาชน ทำให้สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค และเป็นธรรมอย่างแท้จริง



บรรณานุกรม

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, พิมพ์ครั้งที่ ๒๔, ๒๕๖๐
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร, บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, ๒๕๖๑
- ธานินทร์ กรัยวิเชียร, หลักนิติธรรม, วารสารยุติธรรมคู่ขนาน ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๔
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, สำนักพิมพ์นิติธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, ๒๕๖๑
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, บทบัณฑิตย์ เล่มที่ ๓๔ ตอนที่ ๔ ประจำปี พ.ศ.๒๕๒๐
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการคัดเลือก อำนวยการหน้าที่และการตรวจสอบถ่วงดุลผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นอุทธรณ์ในประเทศไทย, สำนักงานกิจการยุติธรรม, ๒๕๕๒
- วิจิตรา พุ่งสกัดดา วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน , บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, พิมพ์ครั้งที่ ๕, ๒๕๖๑
- Andrew Venn Dicey, Introduction to the Study of the Law of Constitution, ๑๐th edition, ๑๙๖๐