

บทที่ 4

อำนาจศาลแรงงานในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา

ตามที่ได้เคยยกปัญหาเกี่ยวกับการนำคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญามาลู่ศาลแรงงานไทยในบทที่ 1 หัวข้อ 1.7.4 แล้วนั้น ในบทนี้จึงมีเนื้อหาที่แยกพิจารณาออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

4.1 ศาลไทยที่มีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาในปัจจุบัน

ตามที่ได้กล่าวถึงความหมายของคดีเกี่ยวกับแรงงานมาแล้วในบทที่ 1 หัวข้อ 1.3 กฎหมายแรงงานจะมีลักษณะผสมระหว่างกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชนรวมอยู่ด้วย โดยกฎหมายมหาชนในที่นี้จะอยู่ในรูปของการกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่กำหนดไว้ จึงเป็นกฎหมายอาญาที่มีความเกี่ยวข้องกับด้านแรงงานส่วนอาญา กล่าวคือ เป็นคดีที่เกิดจากการกระทำละเมิดหรือไม่กระทำการอย่างใด ที่กฎหมายแรงงานกำหนดว่าเป็นความผิด และกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดไว้ด้วย¹

คดีที่เกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานั้น มีอยู่ในกฎหมายหลายฉบับทั้งที่เป็นกฎหมายแรงงานโดยตรง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง² สำหรับที่เป็นกฎหมายแรงงานโดยตรง ก็คือ

ก. ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานที่ออกโดยอาศัยอำนาจแห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 โดยนายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ข้อ 2 และข้อ 8) ดังนั้น ผู้ฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานทุกฉบับ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจแห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ทุกเรื่อง ทุกข้อหา มีอัตราโทษเดียวกัน

¹ ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 2, 17

² เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "โทษทางอาญาเกี่ยวกับแรงงาน," วารสารศาลแรงงาน, 5 (ฉบับที่ 7, 2527), หน้า 39-44., และธาดา คำสตรสาริต, "โทษอาญากับคดีแรงงาน," วารสารศาลแรงงาน, 6 (ฉบับที่ 4, 2528), หน้า 15-29.

ข. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีบทกำหนดโทษสำหรับ
ผู้ฝ่าฝืนตั้งแต่มาตรา 128 ถึงมาตรา 159 ซึ่งมีอัตราโทษแตกต่างกัน โดยมีระวางโทษ
ตั้งแต่จำคุก 2 ปี ปรับ 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ จนถึงโทษปรับวันละ 50 บาท ตลอด
ระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

ค. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.
2522 ซึ่งมีบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญาตามกฎหมายฉบับนี้เพียงประการเดียว ได้แก่ กรณีที่ผู้ความ
ปฏิบัติผิดย้อนตอนหรือฝ่าฝืนบทบัญญัติหรือละเว้นการปฏิบัติ แล้วไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล ศาลแรงงาน
มีอำนาจสั่งกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาลได้ไม่เกินหกเดือน (มาตรา 32)

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ก็คือ

ก. ประมวลกฎหมายอาญา มีบทบัญญัติที่กำหนดความผิดและอัตราโทษที่เกี่ยวข้อง
กับการนัดหยุดงานหรือปิดงานงตจ้าง คือมาตรา 117 ดังนี้

1. ผู้ยุยงหรือ唆ให้เกิดการร่วมนัดหยุดงาน ร่วมกันปิดงานงตจ้าง เพื่อให้
เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายแผ่นดิน เพื่อประสงค์รัฐบาล เพื่อข่มขู่ประชาชน ต้องระวางโทษจำคุก
ไม่เกิน 7 ปี หรือปรับไม่เกิน 14,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
2. ผู้ที่ทราบความมุ่งหมายและเข้ามามีส่วนหรือเข้าช่วย ต้องระวางโทษจำคุก
ไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 6,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
3. ผู้ที่ทราบความมุ่งหมาย และใช้กำลังประทุษร้าย ผู้เชียวว่าจะใช้กำลัง
ประทุษร้าย หรือทำให้หวาดกลัวด้วยประการใด ๆ เพื่อให้บุคคลเข้ามามีส่วนหรือเข้าช่วย ต้องระวาง
โทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

นอกจากความผิดที่เป็นเรื่องคดีแรงงานโดยตรงข้างต้นแล้ว ยังมีบทบัญญัติ
ข้างเคียงอื่น ๆ ซึ่งกำหนดโทษทางอาญาแตกต่างกันหลายมาตรา เช่น

- ชัดขึ้นหมายหรือคำสั่งของศาลให้มาให้ถ้อยคำ ให้มาเบิกความหรือให้ส่ง
ทรัพย์หรือเอกสารใดในการพิจารณาคดี ชัดขึ้นคำสั่งของศาลให้ล่าบาน ปฏิญาณ ให้ถ้อยคำหรือเบิกความ
ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา
170, 171)

- เอาความเท็จฟ้องผู้อื่นต่อศาลว่ากระทำความผิดอาญา หรือว่ากระทำ ความผิดอาญาแรงกว่าที่เป็นจริง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี และปรับไม่เกิน 10,000 บาท (มาตรา 175)..... เป็นต้น

ข. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แร่งงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้ง กับพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลมซึ่งแม้จะเป็นการบังคับคดีทางแพ่งโดยทั่วไป แต่ก็มีบทบัญญัติบางมาตรา ที่มีโทษทางอาญาสำหรับผู้ฝ่าฝืน

1. ความผิดฐานละเมิดอำนาจศาล (มาตรา 30-32) เช่น

- ชัดชินไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของศาลอันว่าด้วยการรักษาความ เรียบร้อยหรือประพฤติดนไม่เรียบร้อยในบริเวณศาล
- จงใจไปเสียดสีให้พันหรือหลีกเลียงที่จะไม่รับคำคู่ความหรือเอกสารนั้น
- ชัดชินคำสั่งที่ให้คู่ความมาศาลเมื่อศาลเห็นว่าถ้าคู่ความนั้น ๆ มา ศาลอาจยังให้เกิดความตกลงหรือประนีประนอมยอมความ

ฯลฯ

ศาลมีอำนาจสั่งลงโทษด้วยการไล่ออกจากบริเวณศาล หรือลงโทษ จำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินห้าร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 33)

2. พยานได้รับหมายเรียกแล้วจงใจไม่ไปศาล หรือได้รับคำสั่งศาลให้ รอคอยแล้วจงใจหลบเสีย และศาลเห็นว่าคำเบิกความของพยานนั้นเป็นข้อสำคัญในการวินิจฉัยชี้ ขาดคดี ศาลมีอำนาจออกหมายจับ และเอาตัวพยานกักขังไว้จนกว่าพยานจะได้เบิกความตามวันที่ ศาลเห็นสมควร (มาตรา 111)

3. โลกที่ยื่นคำร้องขอให้ศาลมีคำสั่งจับกุมและ กักขังจำเลยไว้ชั่วคราวก่อน พิพากษา เนื่องจากจำเลยได้กระทำการดังต่อไปนี้เพื่อที่จะประวิงหรือขัดขวางแก่การพิจารณาคดี หรือการบังคับตามคำบังคับใด ๆ หรือเพื่อจะฉ้อโกงโลกที่

- ช่อนตัวเพื่อจะไม่รับหมายเรียกหรือคำสั่งศาล หรือ
- ชักย้ายให้พ้นอำนาจศาล หรือขู่ข่มขู่เอกสารหรือทรัพย์สินของจำเลย หรือเกรงว่าจำเลยจะจำหน่ายหรือทำลายเอกสารหรือทรัพย์สินเช่นว่านั้น หรือ

- ละเลิกหนีหรือพอเห็นได้ว่าจะเลิกหนีไปให้พ้นอำนาจศาล

ศาลมีอำนาจออกหมายจับและกักขังจำเลยไม่เกินหกเดือนนับแต่วัน
จับ (มาตรา 254, 255, 260)

4. ลูกหนีตามคำพิพากษาจงใจขัดขืนคำบังคับอาถูกจับกุมและกักขัง
ครั้งละไม่เกินหกเดือนนับแต่วันจับหรือกักขัง (มาตรา 297 ถึง 300)

การดำเนินคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาในปัจจุบันนี้อาจพอสรุปได้ดังนี้³

1. เมื่อมีการกระทำผิดทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา กฎหมาย
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์อื่น โดยปกติก็จะมีการร้องทุกข์
หรือกล่าวโทษ พนักงานสอบสวน (ตำรวจ) จะจับกุม สอบสวน ส่งพนักงานอัยการเพื่อฟ้องร้อง
ดำเนินคดีอาญาในศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาธรรมดาทั่วไปต่อไปตามลำดับ เช่นเดียวกับ
ความผิดในคดีอาญาประเภทอื่น

2. ความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
สัมพันธ์นั้น แม้จะเป็นความผิดอาญาแผ่นดินที่พนักงานสอบสวน (ตำรวจ) มีอำนาจดำเนินการได้เอง
แต่โดยปกติมักจะเริ่มคดีจากการร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนก่อน

เจ้าพนักงานผู้มีอำนาจตามกฎหมาย (เช่น พนักงานตรวจแรงงาน
นิติกรของกรมแรงงาน) ผู้พบการกระทำผิดมีอำนาจไปกล่าวโทษผู้กระทำความผิดต่อพนักงาน
สอบสวนได้ (ไปร้องทุกข์แทนรัฐซึ่งเป็นผู้เสียหาย)

ลูกจ้างหรือนายจ้างอาจเป็นผู้เสียหายและไปร้องทุกข์ต่อพนักงาน
สอบสวนได้โดยตรง เช่นเดียวกัน (แต่ควรไปร้องเรียนต่อเจ้าพนักงานกฎหมายดังกล่าวก่อน เพราะ
เจ้าพนักงานจะได้พิจารณาสอบข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้ความชัดเจน และไม่เป็นเหตุให้นายจ้างและ
ลูกจ้างต้องเผชิญหน้ากัน)

3. ความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
สัมพันธ์ นายจ้างหรือลูกจ้างที่เป็นผู้เสียหายตามกฎหมายอาจเริ่มคดีโดยวิธี เป็นโจทก์ยื่นฟ้องโดยตรง
ต่อศาลที่มีเขตอำนาจ (ศาลแรงงานหรือศาลจังหวัด) เอง โดยไม่ไปแจ้งความร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ
ต่อพนักงานสอบสวนก่อนก็ได้

³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "โทษทางอาญาเกี่ยวกับแรงงาน," หน้า 44-45.

ในกรณีผู้เสียหายเป็นโจทก์ฟ้องเองนี้ ศาลจะได้ส่วนมูลฟ้อง
ก่อนเสมอ เมื่อเห็นว่าคดีมีมูล จึงประทับฟ้อง และหมายเรียกจำเลยมาแก้คดีต่อไป

4. ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นความผิด
ที่เปรียบเทียบ (ปรับ) ได้โดยคณะกรรมการเปรียบเทียบ (ประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน
อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน) ดังนั้น การดำเนินคดีอาญาจะเริ่ม
ขึ้นจากเจ้าพนักงานกรมแรงงาน (พนักงานตรวจแรงงาน นิติกร) มีหนังสือเชิญผู้กระทำความผิด
หรือที่เรียกว่า "ผู้ถูกกล่าวหา" ไปพบแนะนำ ชี้แจง ให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและให้ยอมรับ
การเปรียบเทียบ ถ้าผู้ถูกกล่าวหายอมรับปฏิบัติและยอมรับการเปรียบเทียบ เจ้าพนักงานก็จะเสนอคดี
เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการเปรียบเทียบ เมื่อคณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณาเปรียบเทียบ
(ปรับ) เท่าใดแล้ว หากผู้ถูกกล่าวหายอมรับชำระค่าปรับภายในกำหนด คดีก็เป็นอันยุติ

5. ความผิดตามกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
ศาลแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการเอง ไม่ต้องมีการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนก่อน

ซึ่งเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้ ศาลแรงงานของไทยไม่มีอำนาจในการพิจารณา
พิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาเลย⁴ เว้นแต่⁵

1. คดีที่มีบทบัญญัติโทษทางอาญาสำหรับผู้ฝ่าฝืนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความแพ่ง⁶ เช่น คดีละเมิดอำนาจศาล เป็นต้น

2. คดีเกี่ยวกับคู่ความปฏิบัติขั้นตอนหรือฝ่าฝืนกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 32

⁴ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8
และคำพิพากษาฎีกาที่ 287/2527.

⁵ วิชัย เอื้ออังกษากุล, "การบังคับคดีแรงงาน," วารสารนิติศาสตร์ 15 (กันยายน
2528), หน้า 69-70.

⁶ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31.

ดังนั้นถ้าจะมีการฟ้องร้องขอให้ลงโทษในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการ
คุ้มครองแรงงาน (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานทุกฉบับ ที่ออกโดย
อาศัยอำนาจแห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103) หรือตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
(พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518) หรือตามประมวลกฎหมายอาญาก็จะต้องไปฟ้องร้อง
กันที่ศาลอาญา ศาลจังหวัด หรือศาลแขวงแล้วแต่กรณี⁷ โดยดูจากอัตราโทษที่กำหนดไว้เป็นหลัก⁸

4.1.1 หลักการและเหตุผล อาจพิจารณาได้เป็น 2 ประการดังนี้

ก. หลักการในการดำเนินคดีอาญาธรรมดาทั่วไปกับหลักการในการ
ดำเนินคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา มีข้อแตกต่างกันดังนี้

1. หลักการในการดำเนินคดีอาญาธรรมดาทั่วไปเป็นไปตามกฎหมาย
วิธีพิจารณาความอาญาซึ่งเป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ โดยเป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์การบังคับใช้เป็น
กฎหมายอาญาล่าสบัญญัติหรือกฎหมายอาญา กล่าวคือ กฎหมายอาญากำหนดหลักเกณฑ์ว่าการกระทำใด
เป็นการกระทำที่เป็นความผิดต้องระวางโทษ หรือต้องใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัย แต่กฎหมายวิธี
พิจารณาความอาญากำหนดหลักเกณฑ์การบังคับใช้กฎหมายอาญาอีกต่อหนึ่ง ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า
หลักการในการดำเนินคดีอาญาธรรมดาทั่วไปนั้น ก็เป็นการมุ่งหมายที่จะบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับ
การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีในสังคมโดยส่วนรวมทั่ว ๆ ไปเท่านั้น การดำเนินคดี
อาญาในปัจจุบัณนี้ส่วนใหญ่จะใช้ระบบกล่าวหา⁹ คือการดำเนินคดีอาญาที่มีการแก้ไขข้อบกพร่องของ
การดำเนินคดีอาญาระบบโต้สวน กล่าวคือมีลักษณะสำคัญในการแยก "หน้าที่สอบสวนฟ้องร้อง"
และ "หน้าที่พิจารณาพิพากษาคดี" ออกจากกันในห้องค้กรในการดำเนินคดีอาญาที่แยกต่างหากจากกัน
เป็นผู้ทำหน้าที่ทั้งสองนั้น และยกฐานะของผู้ถูกกล่าวหาขึ้นเป็น "ประธานในคดี" ผู้ถูกกล่าวหาเป็น
ประธานในคดีนั้นกล่าวคือ กฎหมายไม่มองผู้ถูกกล่าวหาเป็นวัตถุแห่งการชกฟอกหรือกรรมในคดี แต่
ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีพิจารณาความอาญา จึงให้สิทธิต่าง ๆ แก่ผู้ถูกกล่าวหา เปิดโอกาสให้
ผู้ถูกกล่าวหาได้ต่อสู้คดีได้อย่างเต็มที่และห้ามการดำเนินกระบวนการพิจารณาที่มีขบ ส่วนหลักเกณฑ์วิธี
พิจารณาคดีอาญานั้น อาจสรุปได้ดังนี้

⁷ มรุธา วัฒนะชีวะกุล, วินัยย์ ดิชฐาน, การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน,
หน้า 27.

⁸ พระธรรมนูญศาลยุติธรรม มาตรา 15, 16, 17, 22

⁹ ดร.คณิต ณ นคร, กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา, (กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์,
2528), หน้า 6-7.

1.1 ต้องเป็นการค้นหาความจริงในเนื้อหา

(Inquisitionsprinzip) โดยไม่ว่าเจ้าพนักงานหรือศาลจะต้องทำหน้าที่ค้นหาความจริงของเรื่องจนเป็นที่พอใจ ซึ่งจะทำโดยไม่ผูกมัดกับคำขอหรือคำร้องของผู้ใดทั้งสิ้น¹⁰

1.2 เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาเป็นประธานในคดี จึงต้อง

มีการสอบสวนผู้ต้องหา ก่อนฟ้องคดีก่อนเสมอ และการที่จะพิจารณาคดีจำเลย จะต้องให้จำเลยอยู่ร่วมกับผู้ต้องหา¹¹

1.3 การพิจารณาคดีต้องกระทำด้วยวาจา จำเลยจะต้อง

ให้การด้วยวาจาแม้จะให้การเป็นหนังสือได้ก็ต้องมีการสอบวาจากันอีก โดยวิธีการนี้จะใช้เฉพาะกรณีเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เป็นข้อสนับสนุนในการพิพากษาคดีเกี่ยวกับผู้กระทำผิดเกี่ยวกับความผิดและเกี่ยวกับสภาพบังคับเท่านั้น หลักนี้ไม่ใช้กับการลงความเห็นของข้อเท็จจริงอื่นที่ได้เป็นรากฐานโดยตรงของคำวินิจฉัยเกี่ยวกับความผิดและโทษ

1.4 การสืบพยานต้องกระทำโดยตรงโดยศาลเท่านั้น และ

พยานต้องเป็นพยานโดยตรงโดยศาลต้องวินิจฉัยคดีตามเหตุผลที่ได้จากสิ่งที่ได้มาจากการสืบพยาน ศาลจะรับฟังคำให้การพยานที่จดไว้ในชั้นสอบสวนหรือได้ส่วนมูลฟ้องว่าเป็นคำให้การของพยานผู้นั้นแทนการมาเบิกความย่อมไม่ได้ แม้พยานที่เป็นผู้ชำนาญการพิเศษก็ต้องมาเบิกความในศาล ทั้งนี้เพราะความน่าเชื่อถือของพยานเป็นสาระสำคัญของเรื่องด้วย และความน่าเชื่อถือนั้นจะได้มาก็ต่อเมื่อได้เห็นตัว และจากการให้การเท่านั้น

1.5 การพิจารณาคดีต้องกระทำโดยเปิดเผย ยี่สิบเป็นหลัก

ที่สืบเนื่องมาจากหลักนิติรัฐ ยี่สิบเป็นหลักแสดงความเป็นประชาธิปไตย

1.6 ความอิสระในการยื่นนำพยานหลักฐาน กล่าวคือ

การยื่นนำพยานหลักฐานเป็นหน้าที่ของศาล ศาลมีอิสระอย่างเต็มที่โดยปราศจากหลักเกณฑ์ผูกมัดแม้คำพยานผู้ชำนาญการพิเศษ ศาลก็ต้องใช้ดุลพินิจยื่นนำพยานด้วย¹²

¹⁰ แต่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของไทย ศาลอาญพิพากษาคดีโดยอาศัยเพียงคำรับสารภาพของจำเลยได้ (มาตรา 176).

¹¹ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 120, 172

¹² ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 227 วรรคแรก

1.7 ในคดีอาญา ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือ

จำเลยไม่มีความผิด¹³ เมื่อมีความสงสัยตามสมควรว่าจำเลยได้กระทำความผิดหรือไม่ ให้ยกประโยชน์แห่งความสงสัยนั้นให้จำเลย¹⁴ หลักยกประโยชน์แห่งความสงสัย (in dubio pro reo) นี้หมายความว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ต้องพิสูจน์เรื่องฐานที่อยู่ของตน แต่จะต้องมีการพิสูจน์โดยพยานหลักฐานอย่างแน่ชัดว่า ผู้ถูกกล่าวหาอยู่ ณ ที่เกิดเหตุหรือร่วมกระทำความผิดในการกระทำความผิดอาญานั้นอย่างไร ข้อสงสัยเรื่องเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจกระทำได้ เช่น การป้องกันโดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น แต่ความสงสัยที่จะต้องยกประโยชน์ให้ผู้ถูกกล่าวหาขึ้นต้องเป็นเรื่องความสงสัยในข้อเท็จจริงเท่านั้น ความสงสัยในข้อกฎหมายจะใช้หลักนี้ไม่ได้

2. หลักการในการดำเนินคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานั้น

นอกจากจะมีหลักการและหลักเกณฑ์วิธีพิจารณาคดีเช่นเดียวกับคดีอาญาธรรมดาทั่วไปแล้ว แต่ก็มีจุดที่แตกต่างเป็นการเฉพาะในกรณีตัวเองด้วย กล่าวคือ หลักการในการดำเนินคดีอาญาธรรมดากลับไปนั้น จุดมุ่งหมายในคดีก็เพื่อรักษาความสงบในสังคมเท่านั้น แต่ในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาจะมุ่งถึงเพื่อความสงบเรียบร้อยแก่วงการแรงงานสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างนายจ้างโดยตรงด้วย

ย. เหตุผลของการที่กำหนดให้อำนาจในการพิจารณาคดีแรงงานส่วนอาญาไปอยู่ในอำนาจของศาลที่พิจารณาคดีอาญาธรรมดา ไม่ให้เป็นอำนาจของศาลแรงงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้¹⁵

1. คดีอาญาไม่มีลักษณะที่จะประนีประนอมกัน เพราะเป็นการตรวจสอบว่าจำเลยทำความผิดอาญาหรือไม่เท่านั้น ควรอยู่ในอำนาจของศาลอาญาธรรมดา
2. โทษทางอาญาเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ควรขึ้นศาลธรรมดาที่ทำหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมโดยการพิจารณาคดีและกำหนดโทษผู้กระทำความผิด

¹³ ศัพท์พจนานุกรมที่ 899/2487, 572/2500

¹⁴ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 277 วรรคท้าย

¹⁵ คำรัส เลมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า 6.

3. ความผิดทางอาญาเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หากให้ศาลแรงงานพิจารณาจะไม่ถูกระบบ เนื่องจากเห็นว่าศาลแรงงานทำการพิจารณาเกี่ยวกับ ข้อพิพาทที่เป็นกรณี อาจมีการตกลงกันได้หรือข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมาย

4. ความผิดทางอาญามีลักษณะเป็นการรุนแรง ควรขึ้นศาล อาญาธรรมดา

5. ความผิดทางอาญาบางกรณีไม่เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน

6. ศาลแรงงานควรมีอำนาจเฉพาะในเรื่องทางแพ่งเพราะมี จุดมุ่ง เพื่อให้คู่กรณีตกลงประนีประนอมกัน

4.1.2 ปัญหาที่เกิดจากการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา

ปัจจุบันนี้ประเทศไทยได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นมาเป็นเวลานานแล้ว แต่เมื่อมาพิจารณาทบทวนคดีตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. 2522 ก็จะเห็นว่า ศาลแรงงานในประเทศไทยมีอำนาจพิจารณาพิพากษาเฉพาะคดี เกี่ยวกับแรงงานในส่วนกฎหมายแพ่งเท่านั้น ส่วนคดีเกี่ยวกับแรงงานในส่วนกฎหมายอาญา เช่น คดีระหว่างนายจ้างลูกจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมาย ว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น กลับไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน แต่กลับไป อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลยุติธรรมธรรมดา ทั้ง ๆ ที่เป็นคดีเกี่ยวกับแรงงานเช่นกัน และเป็นคดีที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของนายจ้างลูกจ้าง ดังนั้น จึงมีข้อพิจารณา ต่อไปนี้

1. การขยายประเด็นแห่งคดี เห็นว่า ประเด็นที่จะขยายหรือนำมาสู่ การขยายในคดีเกี่ยวกับแรงงานไม่ว่าจะในส่วนแพ่งหรือในส่วนอาญาก็ไม่มีความผิดแยกแตกต่างกัน เช่น ประเด็นแห่งคดีอาจมีว่า "คู่ความมีความผูกพันเป็นนายจ้างลูกจ้างกันหรือไม่" หรือ ในกรณีที่ คู่ความไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็อาจจะมีประเด็นแห่งคดีว่า "นายจ้างมี เหตุที่เชื่อว่าตนไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่" เป็นต้น ซึ่งการขยายประเด็นแห่งคดีดังกล่าวนี้ควรที่จะ ทำให้ผู้พิพากษาที่มีความรู้พิเศษเชี่ยวชาญทางด้านแรงงานเช่นเดียวเหมือนอย่างคดีที่อยู่ในอำนาจ ศาลแรงงานเพราะจะได้มีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญการพิจารณาซึ่งจะทำให้การพิจารณาคดี

มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมทั้งจะได้รับยกย่องมากขึ้น แต่การชี้ขาดในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วน
 อาญาดังกล่าว ในปัจจุบันนี้กลับอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของผู้พิพากษาในศาลแขวง ศาลอาญา
 หรือศาลจังหวัด ซึ่งมิได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านแรงงานอยู่เป็นประจำเป็นผู้ชี้ขาดคดี ดังนั้น
 สิ่งนี้อาจจะไม่มีผลให้ความเข้าใจในปัญหาด้านแรงงานเพียงพอ ทำให้ในการวิเคราะห์ปัญหาเมื่อทำการ
 ชี้ขาดตัดสินคดีเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม มีข้อบกพร่องไม่ตรงกับแนวนโยบายของรัฐ เห็นว่าผู้พิพากษา
 (ข้าราชการตุลาการ) ในศาลแรงงานก็เป็นผู้พิพากษาทั่วไปอยู่ด้วยเหมือนกัน ก็มีความรู้ความสามาร
 พิจารณาคดีอาญาได้เช่นเดียวกัน และแถมยังมีคุณสมบัติพิเศษ กล่าวคือ มีความรู้ความชำนาญในด้าน
 แรงงานด้วย ดังนี้ ก็เลยเห็นว่าน่าจะเป็นสิ่งที่ดีและมีความเหมาะสมที่จะให้ศาลแรงงานมีอำนาจ
 ในการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานในส่วนอาญาได้ด้วย

2. ในการพิจารณาพิพากษาลงโทษในคดีอาญา กล่าวคือ เมื่อศาลได้
 พิจารณาเสร็จแล้วเห็นว่า "จำเลยกระทำความผิดตามคำฟ้องจริง" ขึ้นต่อไปก็คือการกำหนดโทษที่จะลง
 แก่ผู้กระทำความผิด คงจะเป็นที่ยอมรับกันว่า การลงโทษบุคคลผู้กระทำความผิดมิได้มุ่งหมายเฉพาะไป
 ทางแก้แค้นทดแทนเท่านั้น เพราะถ้าเป็นเช่นนั้นก็อาจทำให้ผู้กระทำความผิดเกิดความคิดเห็นเป็นปฏิปักษ์
 ต่อสังคมได้ ศาลจึงควรที่จะลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดแต่พอสมควรแก่รูปคดีโดยการใช้อุปลักษณ์อย่างละเอียด
 อ่อนรอบคอบ และจำต้องคำนึงถึงมูลเหตุแห่งการกระทำความผิด พฤติการณ์แวดล้อมและที่สำคัญที่สุด ก็คือ
 ความรู้ความเข้าใจของผู้พิพากษาในเนื้อหาของคดีนั้น ๆ ซึ่งในบางกรณีตามพฤติการณ์แห่งคดีมีเหตุ
 อันควรปราณีบรรเทาโทษแก่ผู้กระทำความผิด ศาลก็ย่อมที่จะปราณีลดโทษให้ได้ การปราณีลดโทษให้จะช่วย
 ให้ผู้กระทำความผิดมีความรู้สึกอ่อนโยนลง ไม่มีความโกรธแค้น แต่กลับจะมีความคิดว่าการที่ถูกลงโทษก็
 เนื่องมาจากการกระทำความผิดของตนเอง จึงสมควรถูกลงโทษและจะไม่คิดทำผิดอีก การปราณีลดโทษ
 จึงเป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งแก่การป้องกัน และปราบปรามในการกระทำความผิดอาญาที่จะขาด
 เสียมิได้ เกี่ยวกับการลดโทษมีประมวลกฎหมายอาญามาตรา 78 บัญญัติว่า

"เมื่อปรากฏว่ามีเหตุบรรเทาโทษ ไม่ว่าจะได้มีการเพิ่มหรือลดโทษ
 ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นแล้วหรือไม่ ถ้าศาลเห็นสมควรจะลดโทษไม่กึ่งหนึ่ง
 ของโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นก็ได้"

เหตุบรรเทาโทษนั้น ได้แก่ ผู้กระทำความผิดเป็นผู้โศกเศร้าเขาเบา
 ปัญญา ตกอยู่ในความทุกข์อย่างสาหัส มีคุณความดีแต่ก่อน รู้สึกความผิดและพยายามบรรเทาผลร้าย
 แห่งความผิดนั้น ลูกแก้โทษเจ้าพนักงานหรือให้ความรู้แก่ศาล อันเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาหรือเหตุ
 อื่นที่ศาลเห็นว่ามิใช่ลักษณะทำนองเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า จากบทบัญญัติดังกล่าว นอกจากจะจำกัดให้ศาลลดโทษได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดแล้ว ยังได้กำหนดถึงเหตุบรรเทาโทษในกรณีต่าง ๆ ไว้ว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งเป็นเพียงข้อเท็จจริงที่เข้ามาปรากฏในสำนวนความของศาล เพื่อประกอบให้เห็นเหตุแห่งการกระทำผิดและลักษณะของผู้กระทำความผิด และพฤติการณ์แวดล้อม เพื่อให้ศาลได้ใช้ความรู้ในการวิเคราะห์และใช้ดุลพินิจบรรเทาโทษแก่ผู้กระทำความผิดตามความเหมาะสม

เกี่ยวกับเหตุบรรเทาโทษตามมาตรา 78 แห่งประมวลกฎหมายอาญานั้น เหตุประการสุดท้ายในวรรคสองที่ว่า " เหตุอื่นที่ศาลเห็นว่ามีลักษณะทำนองเดียวกัน" มีความหมายแคบหนเพียงใด เห็นว่า เหตุบรรเทาโทษประการนี้เป็นการให้อำนาจศาลใช้ดุลพินิจพิจารณาเหตุบรรเทาโทษอย่างกว้างขวาง แต่ก็ไม่ใช่กว้างเสียจนไม่มีขอบเขตเพราะกฎหมายกำหนดว่าเหตุอื่นนั้นจะต้องเป็นเหตุบรรเทาโทษได้จะต้องอ้างได้ว่าเป็นทำนองเดียวกันกับเหตุประการหนึ่งประการใดที่บัญญัติไว้ในมาตรา 78 ดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามผู้เขียนก็เห็นว่า พฤติการณ์ใดจะถือได้ว่าอยู่ในขอบเขต เป็นทำนองเดียวกันกับเหตุข้อหนึ่งข้อใดในมาตรา 78 นั้น ก็คงอยู่ในดุลพินิจของศาลที่จะใช้ได้อย่างกว้างขวางนั่นเอง และคงจะไม่เป็นการขัดกับหลักการในเรื่องการตีความกฎหมายอาญาที่ว่า " เป็นการตีความด้วยบทกฎหมายขยายความเพื่อลงโทษบุคคล" เพราะในการนี้เป็นการตีความเพื่อลดโทษให้แก่ผู้กระทำความผิด ซึ่งเป็นผลดีแก่ผู้กระทำความผิดก็คิดว่าศาลย่อมมีอำนาจทำได้เป็นธรรมดาอยู่แล้ว

เมื่อมาพิจารณาในส่วนของคดีเกี่ยวกับแรงงานในส่วนอาญาบ้าง กล่าวคือเมื่อศาลพิจารณาเห็นว่า จำเลยกระทำความผิดจริงตามคำฟ้องแล้วก็ตาม แต่ลดประสงค์ของการดำเนินคดีแรงงาน คือความสงบสุขทางอุตสาหกรรมและความสัมพันธ์อันดีของนายจ้างลูกจ้าง ในการพิจารณากำหนดโทษและลงโทษ นอกจากศาลจะต้องพิจารณาถึงเหตุบรรเทาโทษต่าง ๆ ในมาตรา 78 แห่งประมวลกฎหมายอาญาแล้ว โดยเฉพาะในเหตุประการสุดท้ายนั้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจของผู้พิพากษาในส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงานด้วย เพราะต้องดูว่าเหตุที่เกิดการกระทำผิดกฎหมายแรงงานส่วนอาญาเกิดขึ้นเพราะเหตุอะไร ซึ่งในเรื่องนี้ต้องทราบถึงความสัมพันธ์ของนายจ้างลูกจ้าง เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในขณะนั้น ผลกระทบต่อสังคมที่จะเกิดจากปัญหาแรงงานในอนาคต เป็นต้นด้วย ไม่ใช่เห็นว่าฝ่ายใดผิดก็ลงโทษกันเต็มที่ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้โดยไม่พิจารณาถึงเหตุเหล่านี้ ดังนั้นจึงเห็นว่า ในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานในส่วนอาญา

ต้องใช้ผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านแรงงานเป็นผู้พิจารณาด้วย ผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านแรงงานก็มีพร้อมอยู่แล้ว ในศาลแรงงาน ผู้พิพากษาในศาลธรรมดาไม่ควรเข้ามาชี้ขาดในข้อพิพาทที่เกี่ยวกับแรงงาน

3. ในปัจจุบัน เมื่อศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาพิจารณาเห็นว่าจำเลยมีความผิดตามฟ้อง ก็ได้ทำการพิพากษาลงโทษจำเลยได้โดยที่ไม่มีความรู้หรือเข้าใจถึงลุดประสงค์ของการดำเนินคดีอาญาแล้ว ในการกำหนดโทษอาญาจะก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบแรงงานสัมพันธ์และจะมีผลเสียหายต่อสังคมและเศรษฐกิจของสังคมในที่สุด ซึ่งในกรณีนี้เคยมีคดีเกิดขึ้นมาแล้วที่ศาลจังหวัดสงขลาหนึ่ง มีการฟ้องว่านายจ้างฝ่าฝืนประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ข้อ 8 เนื่องจากไม่ยอมจ่ายเงินทดแทนตามคำสั่งของเจ้าพนักงานด้านบริหารแรงงาน อันมีโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท¹⁶ เหตุที่ไม่จ่ายก็เนื่องมาจากนายจ้างยกจน นายจ้างรับสารภาพ ศาลจึงมีคำพิพากษาลงโทษจำคุก 6 เดือน ลดให้กึ่งหนึ่งเหลือ 3 เดือน ซึ่งความผิดดังกล่าวนี้มิใช่ความผิดร้ายแรงอะไรมากนัก¹⁷ จะเห็นได้ว่าผลจากคำพิพากษาอันนี้อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อวงการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการจ้างแรงงานและการสร้างงานจะมีต่อไปอีกหรือไม่ ดังนั้น จึงเห็นว่าในเรื่องนี้มาจะต้องได้รับการวินิจฉัยจากผู้ที่มีความเข้าใจและเชี่ยวชาญในด้านแรงงานนี้โดยเฉพาะจะได้ใช้ดุลพินิจในการกำหนดโทษได้ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งก็คงมีสถาบันเดียวคือศาลแรงงาน ทั้งกระบวนการพิจารณาคดีก็คงต้องการความสะดวกรวดเร็ว ทั้งคดีอาญานี้ก็คงมีความเกี่ยวเนื่องกับข้อเท็จจริงทางแพ่งในด้านการรับฟังข้อเท็จจริง และทางด้านจิตใจทั้งนายจ้างลูกจ้างก็คงต้องการให้ผู้ที่มาชี้ชะตาเขาเป็นคนอยู่ในวงการเดียวกับเขาและเข้าใจเขา การให้คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาไปขึ้นศาลอาญารธรรมดาจะทำให้นายจ้างหรือลูกจ้างมีความรู้สึกคล้ายเป็นอาชญากร จะให้ความสัมพันธ์ดีอย่างเดิมคงเป็นการยาก

4. ความผิดทางอาญาตามกฎหมายแรงงานนั้น มิใช่ความร้ายแรงและมีโทษต่ำ ทั้งมิใช่ความผิดทางอาญาในตัวของมันเอง แต่เป็นความผิดที่รัฐกำหนดขึ้นเท่านั้น ซึ่งโดยสภาพของความเป็นจริงแล้วน่าจะเป็นเรื่อง เสรีภาพในการ เข้าทำสัญญากันมากกว่า

¹⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 1444/2519, 1701/2523.

¹⁷ สำมัญสำนึก (นามแฝง), "นายจ้างอาชญากร," วารสารศาลแรงงาน, 5 (ตุลาคม 2527), หน้า 19-22

4.2 อำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาในศาลแรงงานของประเทศ

อิสราเอล

ระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่เรียกว่า ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory arbitration system) ซึ่งเป็นระบบใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศออสเตรเลียเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1904 โดยรัฐหรืออำนาจรัฐจะเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยในฐานะเป็นผู้รักษามวลประโยชน์ของสาธารณชน (Public interests) ด้วยการทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งในที่นี้ก็คือศาลแรงงาน และศาลแรงงานนี้ก็จะได้รับการพัฒนาควบคู่กับหลักสภาพบังคับทางอาญา (Criminal sanction) ของกฎหมายแรงงาน กล่าวคือ เมื่อเกิดปัญหาการผิดขั้นตอนของกรการแรงงานสัมพันธ์การละเมิดคำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งของ เจ้าพนักงานสามารถฟ้องลงโทษเป็นคดีอาญาต่อศาลแรงงานได้

ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับนี้ ก็มีหลายประเทศได้นำหลักการมาใช้ในการแก้ไข ปัญหาแรงงาน เช่น ประเทศเกิดใหม่อย่างประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศอิสราเอล และประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย เป็นต้น เหตุที่ประเทศเหล่านี้ใช้หลักการของระบบอนุญาโตตุลาการ บังคับก็เนื่องมาจากประเทศเหล่านี้มีวิวัฒนาการทางกฎหมายแตกต่างจากประเทศที่เจริญแล้ว เสรีภาพ ในการทำสัญญา และเสรีภาพในการรวมกลุ่มสมาคมวิวัฒนาการมาในขอบเขตจำกัด เนื่องจากมีอุปสรรค ต่าง ๆ มากมาย ถ้าจะปล่อยให้ลูกจ้างนายจ้าง สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้างใช้เสรีภาพเหล่านี้ โดยปราศจากขอบเขตจำกัดแล้วประเทศเหล่านี้จะไม่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์เท่าที่ควร

โดยในล่วนนี้จะขอพิจารณา เฉพาะในเรื่องของอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงาน ส่วนอาญาในศาลแรงงานของระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ หรือหลักสภาพบังคับทางอาญาของ ประเทศต่าง ๆ ที่ใช้ระบบการแรงงานสัมพันธ์ระบบนี้ว่าเป็นเช่นไร โดยเฉพาะของประเทศอิสราเอล

ในประเทศสิงคโปร์ ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีการใช้หลักสภาพบังคับ ทางอาญาดังนี้คือ คดีพิพาทของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมนั้นมีสภาพบังคับได้ทันที ส่วน อำนาจในการบังคับใช้คำตัดสินนั้นมักกำหนดไว้อย่างชัดเจนโดยการใช้หมายต่าง ๆ บังคับ¹⁸ การ

¹⁸Tan Boom Chiang, "Industrial Arbitration Court Singapore,"

ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำชี้ขาดหรือคำสั่งของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะถูกดำเนินคดีทาง
 อาญาในศาลแขวง โดยข้าหลวงแรงงาน ซึ่งต้องระวางโทษปรับ แต่ถ้ายังฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามอีก ศาล
 ชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมก็มีอำนาจที่จะลงโทษได้อีก ซึ่งมีทั้งโทษปรับหรือโทษจำคุก ในการใช้
 อำนาจสั่งจำคุกหรือปรับนี้ ประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีอำนาจเช่นเดียวกับ
 ผู้พิพากษาศาลสูง¹⁹ ส่วนในประเทศมาเลเซีย คำวินิจฉัยและคำสั่งของอธิบดีกรมแรงงาน
 มีผลผูกพันคู่กรณี แต่ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยหรือคำสั่งหรือในกรณีมีข้อหาข้อกฎหมายที่
 อธิบดีกรมแรงงานเห็นควรให้ศาลสูงพิจารณาก็อาจอุทธรณ์ หรือเสนอปัญหาให้ศาลสูง (High
 Court) พิจารณาได้ และในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยหรือคำสั่งของอธิบดีกรมแรงงาน
 อธิบดีกรมแรงงานมีอำนาจดำเนินคดีในศาลแขวง (Magistrate Court) เพื่อให้ศาลพิพากษา
 ลงโทษปรับ และให้ศาลบังคับคดีให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยหรือคำสั่งของอธิบดีกรมแรงงานนั้น²⁰

และสำหรับประเทศอิสราเอลนั้น ได้มีการกำหนดเลยว่าศาลแรงงานมีอำนาจใน
 การพิพากษาพิพากษาคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทางอาญาโดยตรง ไม่ใช่เป็นการบังคับตามคำพิพากษา
 หรือคำสั่งต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามอีกทีหนึ่ง แต่จะดูว่าบุคคลใดละเมิดหรือฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่วาง
 มาตรฐานเอาไว้ก็สามารถนำคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานี้มาสู่ศาลแรงงานได้ทันทีเลย โดยศาล
 แรงงานของประเทศอิสราเอลมีอำนาจพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานส่วนอาญา ดังนี้คือ ในคดี
 เกี่ยวกับแรงงานส่วนนี้ศาลแรงงานภาคมีอำนาจเหนือคดีอาญาที่สืบเนื่องมาจากกฎหมายคุ้มครอง
 แรงงานเท่านั้น เช่น ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ชั่วโมงการ
 ทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นต้น

ในคดีแรงงานส่วนอาญา ศาลแรงงานภาคจะมีองค์คณะที่เป็นผู้พิพากษาอาชีพฝ่าย
 เดียวเท่านั้น เป็นผู้พิจารณาพิพากษา ในทางปฏิบัติอาจจะมีผู้พิพากษาอาชีพหนึ่งพิจารณาคณเดียวเป็น
 ส่วนใหญ่ ส่วนในศาลแรงงานแห่งชาติ องค์คณะจะต้องประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพฝ่ายเดียวเช่นกัน
 3 คน การพิพากษาคดีใช้เสียงข้างมาก ดังนั้น ผู้พิพากษาลงทับทั้งในศาลแรงงานภาคและศาลแรงงาน
 แห่งชาติไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานส่วนอาญาเลย

¹⁹ วัคิชฐ์ ลิมานนท์, "ศาลแรงงานในต่างประเทศ," หน้า 34-35.

²⁰ วัคิชฐ์ พิพัฒน์กุล, "ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ," หน้า 35-37.

4.3 การนำคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญามาสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงาน

ในส่วนนี้จะแยกพิจารณาออกเป็น 4 หัวข้อ คือ

4.3.1 แนวคิดและเหตุผล ในหัวข้อนี้ หมายถึง แนวคิดและเหตุผลว่าทำไม จึงต้องการให้ศาลแรงงานไทยมีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา อาศัยพิจารณาได้เป็น 2 ประการ ดังนี้

ก. แนวคิดในการนำคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญามาสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทย พอแยกพิจารณาได้ คือ

1. เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยศาล ตามที่เคยได้กล่าวแล้วว่า คดีเกี่ยวกับแรงงานนั้นมีทั้งในส่วนแพ่งและในส่วนอาญา โดยมีแนวคิดในการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นมาเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานโดยเฉพาะ ดังนั้น จึงไม่ควรแย่งว่าจะต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานในส่วนแพ่ง เท่านั้น น่าจะหมายรวมกันทั้งหมด กล่าวคือข้อพิพาทแรงงานทั้งในส่วนแพ่งและส่วนอาญา ศาลแรงงานจึงควรรับพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานทั้งในส่วนแพ่งและส่วนอาญา ไม่เป็นการสมควรให้คดีบางส่วนต้องไปอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลยุติธรรมธรรมดาทั่วไปเป็นการขาดเอกภาพของศาลชำนานาญพิเคษที่จัดตั้งให้พิจารณาคดีเฉพาะด้าน

2. เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โดยปกติแล้วการที่จะให้ผู้ช้ขาดเรื่องราวใดมาทำการชี้ขาดในเรื่องนั้นที่เป็นกรณีพิเคษหรือเฉพาะเรื่อง ก็ต้องใช้ผู้ชี้ขาดที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้ชี้ขาด คำชี้ขาดนั้น ๆ จึงจะเป็นธรรมและได้รับการยอมรับของคู่กรณี เพราะจะสามารถเข้าใจในปัญหาที่เกิดกรณีพิพาทขึ้นเป็นอย่างดี และให้ความเป็นธรรมที่เหมาะสมสมควรได้ เช่นเดียวกับคดีเกี่ยวกับแรงงานซึ่งเป็นเรื่อง เฉพาะในวงการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้นไม่ว่าในส่วนแพ่ง หรือส่วนอาญาก็ต้องการผู้ชี้ขาดที่มีความรู้ความเข้าใจและเชี่ยวชาญเป็นผู้ชี้ขาด เพราะจะสามารถเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถวางแนวทางในการแก้ปัญหาได้เหมาะสมโดยทำเป็นคำชี้ขาดในการระงับข้อพิพาทสำหรับผู้ชี้ขาดในระดับศาล ในที่นี้ก็คือ "ศาลแรงงาน" เพราะเป็นศาลชำนานาญพิเคษทางด้านแรงงานที่จัดตั้งขึ้น ดังนั้น คดีเกี่ยวกับแรงงานทั้งหมดไม่ว่าส่วนแพ่งหรือส่วนอาญา จึงสมควรได้รับการพิจารณาโดยศาลแรงงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าคู่กรณีในวงการแรงงานสัมพันธ์จะได้รับคามคุ้มครองด้านความยุติธรรมได้เต็มที่ ถ้าให้คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาขึ้นศาลอาญาธรรมดาก็อาจจะไม่มีความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นจึงมีผลทำให้ไม่สามารถกำหนดการลงโทษที่เหมาะสมได้ เช่น ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทเอกชนไม่จ่ายค่าชดเชย เมื่อเลิกจ้างลูกจ้าง

ถ้ามีการฟ้องคดีแรงงานทางอาญาตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 คำลงโทษปรับเดิมอัตรา เพราะเห็นว่า เป็นรัฐวิสาหกิจ เป็นบริษัทเอกชนมีเศรษฐกิจดีต้องการจะให้ทราบจำ อาจมี ผลทำให้ต่อไปหน่วยงานนั้น อาจจะไม่จ้างลูกจ้างเพิ่มหรือจ้างแบบมีเงื่อนไขต่าง ๆ มากมาย ผลก็จะตกหนักแก่ลูกจ้างและสังคม

3. เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการกำหนดโทษ²¹ เพราะ ศาลแรงงานมีความรอบรู้ในด้านแรงงานอยู่แล้ว จึงมีความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร ควรกำหนดโทษสำหรับการกระทำเพียงใดจึงเหมาะสม และไม่เป็นการทำลายความสัมพันธ์อันดีใน วงแรงงานสัมพันธ์ที่จะมีผลต่อสังคมโดยส่วนรวมด้วย

4. เพื่อไม่ให้เกิดความมีอคติ (Bias) ต่อผู้ชี้ขาด เมื่อเกิด มีข้อพิพาทขึ้น เพราะโดยทั่วไปแล้วไม่ว่าบุคคลในวงการใดเวลาที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้นและต้องการที่จะ ระบุข้อพิพาทนั้น ก็ต้องการให้คนในวงการเดียวกันเป็นผู้ชี้ขาด เนื่องจากเป็นพวกเดียวกันไม่ต้อง ให้ออกนอวงวงการเข้ามาแทรกแซงในปัญหาที่เกิดขึ้น เช่นเดียวกันเมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ขึ้นก็ต้องการใช้บุคคลในวงการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ศาลแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่ง ในวงการแรงงานสัมพันธ์ จึงน่าที่จะเป็นผู้ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนี้ ไม่ว่าจะ ในส่วนของ กฎหมายแพ่งหรือกฎหมายอาญา

5. เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินคดี เนื่องจากคดีเกี่ยวกับ แรงงานส่วนอาญานี้ เป็นคดีที่จำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลของผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ดังนั้น จึงเป็น การสมควรที่จะต้องมีการดำเนินกระบวนการภาคีโดยสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งก็เป็นหลักการทั่วไป ประการหนึ่งของศาลแรงงานในการพิจารณาคดีอยู่แล้ว คือการดำเนินกระบวนการภาคีต้องเป็น กระบวนการที่สั้น (Shortening of the Procedure)

6. เพื่อให้เป็นการถูกต้องตามระบบการแรงงานสัมพันธ์แบบ อนุญาโตตุลาการบังคับที่ประเทศไทยก็ใช้อยู่โดยให้ศาลแรงงานมีอำนาจในส่วนสภาพทางอาญาด้วย กล่าวคือ ให้มีอำนาจในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาด้วย

²¹บันทึกการประชุมคณะกรรมการเรื่องศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ครั้งที่ 3/2520 (24 สิงหาคม 2520) และครั้งที่ 14/2520 (7 ธันวาคม 2520) ณ ห้องประชุมกระทรวง ยุติธรรม.

ข. เหตุผลที่ให้นำคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญามาสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงานไทยมีดังต่อไปนี้

1. คดีเกี่ยวกับแรงงานไม่ว่าจะเป็นในส่วนแพ่งหรือในส่วนอาญาต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะให้นายจ้างลูกจ้างปรองดองกันและทำงานด้วยกันได้ จึงควรให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณา คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา เพื่อเป็นทางประนีประนอมกัน
2. ศาลแรงงานรัฐช้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับคดีแรงงานดีอยู่แล้ว จึงควรให้พิจารณา คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาได้ด้วย
3. ศาลแรงงานมีความรอบรู้เกี่ยวกับด้านแรงงานดีกว่าศาลธรรมดา เพราะศาลแรงงานเป็นศาลที่จัดตั้งขึ้นให้เป็นศาลประเภทที่มีอำนาจโดยจำกัด อันเป็นการช่วยแบ่งเบาศาลทั่วไปและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาชี้ขาด เนื่องจากมีความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่าง คือ ด้านคดีแรงงาน จึงสมควรให้พิจารณา คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาด้วย
4. ความผิดทางอาญาตามกฎหมายแรงงานส่วนใหญ่เป็นความผิดที่มีอัตราโทษเพียงเล็กน้อย แม้จะฟ้องศาลธรรมดาก็อยู่ในอำนาจของผู้พิพากษานายเดียวอยู่แล้ว จึงน่าจะให้ศาลแรงงานเป็นผู้พิจารณา
5. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาก็เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานเช่นกัน จึงควรให้ศาลแรงงานเป็นผู้วินิจฉัย
6. หากให้คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาขึ้นศาลธรรมดาทางอาญาละทำให้นายจ้างหรือลูกจ้างมีความรู้สึกกลายเป็นอาชญากร ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างจะไม่เป็นผลดี

4.3.2 ประเภทคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาที่ควรนำมาสู่ศาลแรงงาน

ก. การจำกัดคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาที่นำมาสู่ศาลแรงงานนั้น ควรหรือไม่ ในประการนี้จะเห็นได้ว่า องค์กรที่เรียกว่า ศาลแรงงานนั้น จัดตั้งขึ้นมาก็เพื่อพิจารณาพิพากษา เฉพาะคดีที่เกี่ยวกับด้านแรงงานเท่านั้น ซึ่งในสมัยเริ่มแรกตั้งแต่ค.ศ. 13 ศาลแรงงานจะเป็นศาลท้องถิ่นไม่มีลักษณะเป็นศาลแรงงานแท้ ๆ เช่นปัจจุบันนี้ โดยศาลแรงงานเริ่มแรกดังกล่าว

จะตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทุกเรื่องไม่ว่าเรื่องนั้นจะเกี่ยวกับด้าน
แรงงานหรือไม่ จากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นมาเพื่อพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงาน
เท่านั้นดังกล่าว จึงเห็นได้ว่า คดีที่จะนำเข้าสู่ศาลแรงงานนั้น นอกจากจะเป็นคดีข้อพิพาทระหว่าง
นายจ้างและลูกจ้างแล้ว ข้อพิพาทดังกล่าวจะต้องมีมูลเกี่ยวเนื่องหรือละเมิดต่อกฎหมายแรงงานด้วย
ดังนั้น คดีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างลูกจ้างที่กระทำผิดหรือละเมิดต่อกฎหมายอื่น จึงเห็นว่าไม่
สามารถนำเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน

อนึ่ง ความสัมพันธ์นายจ้างและลูกจ้างเป็นไปตามสัญญาจ้าง
แรงงาน ซึ่งเป็นความผูกพันระหว่างบุคคลสองฝ่าย ดังนั้น คดีข้อพิพาทแรงงานที่จะนำขึ้นสู่ศาลแรงงาน
ควรเป็นคดีพิพาทที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อระงับข้อพิพาทระหว่างบุคคลสองฝ่ายนี้เท่านั้น ไม่ควรมีจุดมุ่งหมาย
ถาวรอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะปัญหาด้านการเมือง เช่น การนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้าง
เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายแผ่นดิน เพื่อบังคับรัฐบาลหรือเพื่อข่มขู่ประชาชน²² เป็นต้น

ดังนั้น จึงเห็นว่าควรมีการจำกัดคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาที่
นำเข้าสู่ศาลแรงงานด้วยโดยอาจมีข้อสรุปได้ดังนี้

1. คดีนั้นต้องเป็นการกระทำผิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
2. คดีนั้นต้องเป็นคดีอาญาที่เป็นความผิดตามกฎหมายแรงงาน
กำหนดไว้เท่านั้นโดยตรงและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ กำหนดไว้
3. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานั้นจะต้องไม่มีจุดมุ่งหมายในทาง
การเมือง

ข. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาประเภทใดบ้างที่ควรนำเข้าสู่ศาล
แรงงาน ในขั้นนี้ตามที่ได้กล่าวไว้ในข้อ ก. แล้วว่า ควรมีการจำกัดคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา
ที่นำเข้าสู่ศาลแรงงานจะเห็นได้ว่าคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานั้น มีปรากฏอยู่ในบทบัญญัติของ
กฎหมายแรงงานเอง เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
 เป็นต้น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง เป็นต้น หรือกฎหมายอื่น ๆ
เช่น ประมวลกฎหมายอาญา เป็นต้น ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าประเภทคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา
ที่จะนำเข้าสู่ศาลแรงงานนั้น ต้องเป็น

²²ตามหลักกฎหมายในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 117.

คู่จ้าง

1. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง

การเมือง

2. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานั้นต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทาง

ที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กฎหมายแรงงานคือ

ฉบับที่ 103)

ก. กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (ประกาศคณะปฏิวัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

ข. กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติ

ค. กฎหมายว่าด้วยการพิจารณาพิพากษาคดีข้อพิพาทแรงงาน (พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522)

ง. กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน (พระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528)

กฎหมายเกี่ยวข้องคือ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง หมวด 3 อำนาจและหน้าที่ของศาล มาตรา 30-33 (การละเมิดอำนาจศาล)

4.3.3 วิธีพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาและความพร้อมของศาลแรงงานไทยในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา ในหัวข้อนี้อาจแยกพิจารณาเป็น 2 ประเด็นคือ

ก. วิธีพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา จะเห็นได้ว่า คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาที่จะนำมาสู่ศาลแรงงานตามหัวข้อ 4.3.2 ข้อ ข. นั้น ไม่ว่าจะ เป็นความผิดตามกฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะมีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ทั้งหมด ดังนั้นคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาดังกล่าวนี้ จึงอยู่ในเขตอำนาจพิจารณาคดีของศาลแขวง²³

²³ พระธรรมนูญศาลยุติธรรม มาตรา 15 ประกอบมาตรา 22

เมื่อคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาเป็นคดีที่อยู่ในเขตอำนาจพิจารณาของศาลแขวงและเป็นคดีอาญา การที่นำเอาวิธีพิจารณาคดีแรงงานในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาใช้นั้น เห็นว่าไม่สามารถใช้ได้เพราะเป็นหลักการในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีส่วนแพ่งทั้งหมด แต่หลักการทั่วไปของศาลแรงงานในเรื่องของความสะดวกและรวดเร็วนั้นน่าจะยังต้องนำมาใช้อยู่ด้วย ดังนั้น คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาก็ต้องนำกฎหมายเกี่ยวกับวิธีพิจารณาคดีอาญามาใช้ในการดำเนินกระบวนการมาปรับใช้โดยอนุโลมกับหลักการเรื่องความสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งกฎหมายดังกล่าวก็คือ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแขวงและวิธีพิจารณาคดีอาญาในแขวง พ.ศ. 2499

ส่วนในเรื่องขององค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษา

เห็นว่า คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาเป็นคดีที่อยู่ในเขตอำนาจพิจารณาของตามแขวงจึงเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจผู้พิพากษานายเดี่ยว และเป็นคดีอาญาซึ่งเป็นคดีที่จำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลของคู่กรณี การพิจารณาคดีจะต้องอาศัยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมายและควรเป็นคนกลางจริง ๆ ไม่ใช่ฝ่ายใด องค์คณะพิจารณาพิพากษาในศาลแรงงานที่ต้องมีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาลงมติฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง²⁵ ซึ่งไม่อาจใช้ในกรณีนี้ได้ เพราะหากนำมาใช้แล้วผลคดีเป็นอย่างใ้อาจทำให้เกิดอคติ (Bias) ต่อคำชี้ขาดได้ว่าเป็นการเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้มากกว่าคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่ง เพราะคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานั้นมีผลกระทบต่อความเป็นอันตรายต่อสิทธิและเสรีภาพในส่วนบุคคลของผู้ที่ถูกฟ้องด้วย แต่ในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งนั้นผู้แพคดีก็เพียงแต่ได้รับความเสียหายในทางทรัพย์สินเป็นส่วนใหญ่เท่านั้น ดังนั้น ในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาจึงควรใช้ผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการเพียงผู้เดียวเป็นผู้พิพากษาไม่ต้องมีผู้พิพากษาลงมติฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยเป็นองค์คณะ และในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานั้น เป็นการวินิจฉัยในข้อกฎหมายอาญาซึ่งผู้พิพากษาลงมติได้มีความสันทัดเพียงพอ ทั้งคดีดังกล่าวนี้ก็อยู่ในอำนาจพิจารณาของผู้พิพากษานายเดี่ยวด้วย ซึ่งผู้พิพากษาคำลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการก็มีอำนาจดังกล่าวอยู่แล้ว

²⁴ พระธรรมนูญศาลยุติธรรม มาตรา 22

²⁵ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 17

ในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญานั้น ถ้าศาลแรงงาน เห็นควรลงโทษจำคุกเกินหกเดือน หรือปรับเกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งโทษจำคุกหรือปรับนั้นอย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งสองอย่างเกินอัตราที่กล่าวแล้วก็ให้มีอำนาจพิพากษาได้ แต่จะต้องให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการอีกอย่างน้อยนายหนึ่งตรวจสำนวนและลงลายมือชื่อในคำพิพากษา เป็นองค์คณะด้วย²⁶

ดังนั้น องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงาน ส่วนอาญา ถ้ามาสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน ควรมององค์คณะผู้พิพากษาปกติเป็นผู้พิพากษาคาล แรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการเพียงนายเดียว เท่านั้น ไม่ควรนำเอาผู้พิพากษาสมทบไม่ว่าฝ่าย นายจ้างหรือลูกจ้างมาร่วมเป็นองค์คณะผู้พิพากษา และมีความประสงค์จะลงโทษเกินอำนาจของ ผู้พิพากษานายเดียวตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรมก็ให้ผู้พิพากษาคาลแรงงานที่เป็นข้าราชการ ตุลาการตรวจสำนวนและลงลายมือชื่อในคำพิพากษา เป็นองค์คณะได้

อนึ่ง ถ้าจะให้องค์คณะผู้พิพากษาในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา เป็นระบบไตรภาคี โดยอาจจะมีการเพิ่มองค์คณะในส่วนของผู้พิพากษาคาลแรงงานที่เป็นข้าราชการ ตุลาการอีกหนึ่งนาย เป็นองค์คณะผู้พิพากษาสี่นายนั้น เห็นว่า ก็ไม่มีผลแตกต่างกันเพราะเสียงในการ ชี้ขาดอาจจะเท่ากัน ซึ่งตามหลักกฎหมายในการพิจารณาคดีอาญาก็ต้องถือเอาฝ่ายที่ความเห็นเป็นคุณ แก่จำเลยเป็นฝ่ายชนะ โดยฝ่ายนั้นอาจจะเป็นเสียงของผู้พิพากษาสมทบทั้งคู่ หรือร่วมอยู่ด้วยก็ได้ แต่ถ้าเพิ่มองค์คณะผู้พิพากษาคาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการอีกมากกว่าหนึ่งนาย ก็อาจมีผล ทำให้ห้องค้คณะผู้พิพากษามีมากมายจนคู่ความอาจเกิดความรู้สึกเกรงกลัวได้ และอาจไม่มีผู้พิพากษา เพียงพอด้วย ส่วนถ้าเพิ่มองค์คณะในส่วนของผู้พิพากษาสมทบเพิ่มขึ้นไม่ว่าฝ่ายใดก็อาจจะมีการให้ เสียงร่วมข้างเดียวกัน โดยเสียงผู้พิพากษาคาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการไม่มีประโยชน์ใน การชี้ขาดเลย

แต่ในประเด็นที่ให้ผู้พิพากษาสมทบมาร่วมพิจารณาคดีด้วยนั้น เห็นว่า ทำได้และจะช่วยให้ผู้พิพากษาคาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการในการรวบรวมข้อเท็จจริงให้ความมรั ที่ตนมีประสบการณ์มา และช่วยตรวจสอบการพิจารณา และที่สำคัญทำให้เห็นว่าการพิจารณาคดีของศาล

²⁶ พระธรรมนูญศาลยุติธรรม มาตรา 15 วรรคสอง

แรงงานยังคง เป็นระบบโทรภาคอยู่ แต่ทั้งนี้ในการวินิจฉัยชี้ขาดคดีจะต้องเป็นอำนาจของผู้พิพากษา ศาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการเพียงฝ่ายเดียว

การที่มีการกำหนดให้องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา เป็นเฉพาะผู้พิพากษาศาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการเท่านั้น ในศาลแรงงานของประเทศอิสราเอลก็กำหนดไว้เช่นเดียวกัน

ส่วนในศาลสูง เมื่อการดำเนินคดีแรงงานของเราองค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีในชั้นศาลฎีกาเป็นผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการอยู่แล้ว จึงเห็นควรให้คงไว้ตามเดิม

ในกรณีมีการฟ้องทั้งคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งและคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาไว้พร้อมกันในศาลแรงงาน เห็นว่า ถ้าเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกัน คู่ความเดียวกัน และสามารถที่จะรวมการพิจารณาชี้ขาดเข้าด้วยกันได้ ศาลแรงงานก็ชอบที่จะรวมพิจารณาเข้าด้วยกันได้ เพื่อให้การวินิจฉัยชี้ขาดในคดีทั้งสองเสร็จไปโดยรวดเร็ว และอาจสามารถประนีประนอมกันได้ด้วย แต่ทั้งนี้ก็ต้องอยู่ในดุลพินิจของศาลแรงงานด้วยที่จะเห็นสมควร และคู่ความไม่โต้แย้งโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข. ความพร้อมของศาลแรงงานไทยในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาอาจแยกพิจารณาเป็น 3 ประการดังนี้

1. ในปัจจุบันศาลแรงงานก็มีอำนาจพิพากษาคดีในทางอาญาอยู่แล้วคือ

1.1 คดีละเมิดอำนาจศาล ศาลแรงงานมีอำนาจลงโทษผู้กระทำความผิดฐานละเมิดอำนาจศาลได้โดยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาอนุโลมใช้ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ผู้กระทำความผิดฐานละเมิดจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 แต่คดีความผิดฐานละเมิดอำนาจศาลมิใช่คดีแรงงาน แม้คำสั่งลงโทษผู้ถูกกล่าวหาฐานละเมิดอำนาจศาลจะเป็นคำสั่งของศาลแรงงานกลาง ผู้ถูกกล่าวหาก็ต้องอุทธรณ์ไปยังศาลอุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 223 ประกอบด้วยมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522²⁷ ผู้ถูกกล่าวหาจะอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวไปยังศาลฎีกาตาม

²⁷ ศัพท์พจนานุกรมที่ 1578/2524.

มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ได้
 คดีละเมิดอำนาจศาลมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 500 บาท หรืออาจถูกไล่ออกจากบริเวณศาลก็ได้ ตามมาตรา 33 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งที่นำมาใช้บังคับ
 โดยอนุโลม²⁸ โดยใช้องค์คณะผู้พิพากษาปกติในการพิจารณาคดีแรงงานในการทำคำสั่ง

1.2 คำสั่งกักขังกรณีคู่ความปฏิบัติผิดขั้นตอนหรือฝ่าฝืน

กฎหมาย ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 32
 ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าการกระทำใดของคู่ความฝ่ายใดเป็นการปฏิบัติผิดขั้นตอน
 หรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
 ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คู่ความฝ่ายนั้นปฏิบัติหรือละเว้นการกระทำใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย
 ดังกล่าวได้"

การฝ่าฝืนคำสั่งศาลแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลแรงงาน
 มีอำนาจสั่งกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาล แต่ต้องไม่เกินหกเดือน

โดยเหตุที่ศาลแรงงานได้รับการจัดตั้งขึ้นมา เพื่อให้มีส่วนร่วมใน
 การช่วยระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งจะมีผลเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาแรงงานมิให้
 ลุกลามกลายเป็นเรื่องใหญ่กฎหมายดังกล่าวจึงได้กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิเศษบางประการ
 เพื่อไว้สำหรับใช้เป็นทางป้องกัน มิให้มีการปฏิบัติผิดขั้นตอนหรือฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วย
 การคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดยใช้องค์คณะผู้พิพากษาปกติที่ใช้ในการ
 พิจารณาคดีแรงงานปกติทั่วไป

2. ผู้พิพากษา ที่จะพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา ตาม
 ที่กล่าวไว้ในหัวข้อ 4.3.3 ข้อ ก. แล้วว่า คดีอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแขวง ซึ่งเป็นอำนาจ
 พิจารณาของผู้พิพากษานายเดี่ยว ผู้พิพากษาดังกล่าวนี้ต้องมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการตุลาการด้วย
 โดยคุณสมบัติดังกล่าวนี้ก็ตรงกับคุณสมบัติของผู้พิพากษาศาลแรงงานที่เป็นข้าราชการซึ่งตามมาตรา 12
 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า "ผู้พิพากษา
 ของศาลแรงงานจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วย

²⁸ รัชช เื่ออังกษากุล, "การบังคับคดีแรงงาน," หน้า 69-70.

ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน" ดังนั้น ผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการของศาลแรงงานจึงมีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาอยู่แล้วด้วย ทั้งยังเป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษ คือ มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ศาลแรงงานจึงมีความเหมาะสมและพร้อมอย่างยิ่งที่จะพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาด้วย

3. ประสิทธิภาพของศาลแรงงาน ศาลแรงงานในประเทศไทยได้เปิดทำการมาเป็นเวลาถึง 7 ปีกว่าแล้ว โดยศาลแรงงานกลางซึ่งเป็นศาลแรงงานแห่งแรกของไทย เปิดทำการเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523 ดังนั้น ศาลแรงงานจึงมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและการแก้ไขระงับข้อพิพาทด้านแรงงานพอสมควร ศาลแรงงานมีความสามารถที่วิเคราะห์ปัญหาแรงงานต่าง ๆ ได้ด้วยความรู้ความเข้าใจ และสามารถกำหนดแนวทางในการแก้ไขได้เหมาะสมกว่าศาลธรรมดาอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้ศาลแรงงานจึงควรเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาด้วย ซึ่งเป็นปัญหาแรงงานอย่างหนึ่งที่ต้องการแก้ไขเยียวยาเหมือนกัน ซึ่งศาลแรงงานก็มีประสิทธิภาพพร้อมอยู่แล้ว

4.3.4 ผลที่เกิดจากการที่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญามีดังต่อไปนี้

1. ทำให้กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยศาลเป็นเอกภาพ กล่าวคือ ศาลแรงงานจะเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาคดีพิพาทเกี่ยวกับแรงงานทั้งหมด ไม่ว่าใน ส่วนแพ่งหรือส่วนอาญาไม่ต้องให้คดีเกี่ยวกับแรงงานบางส่วนต้องไปสู่ศาลธรรมดาอื่น ๆ เพราะในการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นมาก็มีความประสงค์เพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษรับพิจารณา เฉพาะคดีที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับแรงงานอยู่แล้ว โดยมีได้กำหนดว่าจะต้อง เป็นคดีในส่วนแพ่งหรือส่วนอาญา
2. ทำให้คู่กรณีได้รับความเป็นธรรมที่เสมอเหมือนกัน ไม่ว่าในคดีส่วนแพ่งหรือส่วนอาญา เพราะจะได้รับการวินิจฉัยจากผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาด้านแรงงานเสมอเหมือนกัน
3. ทำให้มีการกำหนดโทษในคดีได้เหมาะสม เนื่องจากศาลแรงงานเป็นผู้รู้และเข้าใจในปัญหาแรงงานดี จึงสามารถที่จะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดความปรองดองกันในวงแรงงานสัมพันธ์ ในคดีส่วนอาญาจึงต้องมีการกำหนดโทษให้เหมาะสมแก่กรณีเพื่อมิให้เกิดการเคียดแค้นหรือสร้างอคติให้แก่กัน

4. ทำให้การดำเนินคดีเป็นโดยรวดเร็วไม่เข้าซ้อนกัน เพราะในกรณีที่เกิดปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นซึ่งอาจเป็นการละเมิดต่อกฎหมายในคราวเดียวกันทั้งทางส่วนแพ่งและส่วนอาญา เมื่อคดีส่วนแพ่งมาสู่การพิจารณาของศาลแรงงานแล้ว ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ก็ปรากฏต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานจึงควรจะทำหน้าที่พิจารณาในคดีส่วนอาญาด้วยเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการพิจารณา และไม่ต้องส่งให้คดีส่วนอาญาไปสู่การพิจารณาของศาลอื่นซึ่งจะต้องเริ่มสืบข้อเท็จจริงกันใหม่หมด อันเป็นการเข้าซ้อนทำให้เสียเวลาแก่คู่กรณี และบุคลากรของศาลเองด้วย

5. ส่วนผลเสียที่อาจมีผู้โต้แย้งว่า "ถ้าให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานในส่วนอาญาด้วย จะทำให้เสียระบบการพิจารณา เพราะศาลแรงงานตั้งขึ้นมาเพื่อพิจารณา คดีส่วนแพ่ง เท่านั้น" เห็นว่า การจัดตั้งศาลแรงงานไทยขึ้นนี้เป็นไปตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory arbitration system) ซึ่งรัฐจะเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยในฐานะเป็นผู้รักษามลประโยชน์ของสาธารณชน (Public interests) โดยศาลแรงงานจะได้รับการพัฒนาควบคู่ไปกับหลักสภาพบังคับทางอาญา (Criminal sanctions) ของกฎหมายแรงงานด้วย การที่ให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาด้วยจึงไม่เป็นการขัดต่อระบบการพิจารณาและระบบการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว

อนึ่ง ในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาที่มาสู่ศาลแรงงานตามที่กล่าวแล้วว่า ในคดีอาญาที่มีอัตราโทษไม่สูงนัก คดีก็อยู่ในอำนาจพิจารณาของผู้พิพากษานายเดี่ยว และในเรื่ององค์คณะพิจารณาพิพากษาก็มีการปรับให้เหมาะสมโดยให้มีเพียงผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการเท่านั้น ซึ่งก็เหมือนกับองค์คณะพิจารณาพิพากษาในศาลธรรมดาอื่น ๆ แล้ว คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญาที่เสนอให้อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานนั้น ก็เป็นคดีส่วนอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งโดยตรงและเป็นคดีที่พอจะทำการประนีประนอมยอมความกันได้ จึงมีความเหมาะสมไม่ขัดต่อหลักการพิจารณา ดังที่กล่าวอ้างมาในหัวข้อ 4.1.1 ข้อ ข.