

ในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น การจ้างแรงงานนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง จำต้องพึ่งพาอาศัยกันอย่างแยกไม่ออก และ ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างอาจเกิดขึ้นได้เสมอ เมื่อไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ก็ กลายเป็นข้อพิพาทขึ้น เป็นปัญหาแรงงานซึ่งต้องแก้ไขโดยเร็ว เพื่อไม่ให้ลุกลามไปเป็นปัญหา ใหญ่ ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อสังคมโดยรวม เพราะปัญหาแรงงานเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับ เศรษฐกิจ สังคม และความสงบเรียบร้อยของประเทศ รัฐบาลจึงได้พยายามแก้ไขปัญหา แรงงานอย่างจริงจัง

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงานขึ้น ให้ศาลแรงงานเป็นองค์กรช่วยระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงาน โดยมุ่งการ ไกลเกลียดประนีประนอมเพื่อให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าใจกัน หรือตกลงกันได้ ในเรื่องข้อขัดแย้งหรือพิพาทกันอยู่นั้น เพื่อให้ข้อพิพาทสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก แต่ ถ้ากรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ ศาลแรงงานก็จะพิจารณารื้อคดีตัดสินไปตามตัวบทกฎหมาย โดย คำนึงถึงความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยของประเทศเป็นสำคัญ * หลักการดำเนินคดี ในศาลแรงงานนั้นได้นำวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้เป็นส่วนใหญ่ แต่กำหนดวิธีดำเนินการ ที่ง่ายและสะดวก เช่น การให้เสนอคำฟ้องควรวางจากหน้าศาลได้ และยังไต่ถามชั้นตอน ระยะเวลาในการดำเนินคดีเพื่อให้คดีแรงงานสามารถยุติลงได้โดยเร็ว โดยคู่ความไม่ ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมศาลเลย นอกจากนี้ องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานยังแตกต่าง จากองค์คณะผู้พิพากษาศาลยุติธรรมทั่วไป คือ องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานประกอบด้วย ผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง การที่ต้องมี

* คณะกรรมการประชาสัมพันธ์, "ศาลแรงงาน" เอกสารสำนักงานส่งเสริม งานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม, มีนาคม ๒๕๒๓, หน้า ๑

ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เป็นองค์คณะนั้น เพราะเป็นผู้รู้และเข้าใจ ปัญหาแรงงานได้ดีที่สุด ทำให้การฟังข้อเท็จจริงเป็นธรรมและถูกต้องมากขึ้น ทำให้คู่พิพาท เชื่อถือและยอมผูกพันตามคำพิพากษา เพราะต่างฝ่ายต่างมีตัวแทนของตนรวมในการพิจารณา พิพากษาคืออยู่ด้วย ทั้งยังทำให้ทั้ง ๒ ฝ่าย รู้สึกว่ามีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ทำให้สามารถยุติ คดีแรงงานลงได้จำนวนมาก โดยการไกลเกลี่ยประนีประนอมกัน เพราะสามารถลดความรู้สึกว่าฝ่ายหนึ่งเหนือกว่าและอีกฝ่ายหนึ่งค้อยกว่าลงได้มาก การเอาเปรียบทางค่าแรง ผล ประโยชน์จึงลดน้อยลง และสามารถออมชอมกันได้มากขึ้น

ในต่างประเทศ เช่น ในประเทศฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล และประเทศสิงคโปร์ ได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อเป็นองค์กร ระวังข้อพิพาทแรงงาน โดยมีหลักการดำเนินกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน คือ นำวิธี พิจารณาคดีในคดีแพ่งมาใช้ แต่ไม่มีแบบพิธีเคร่งครัดโดยคู่ความไม่จำเป็นต้องแต่งทนาย ในการฟ้องร้องเพื่อให้เกิดความสะดวกและประหยัด และมุ่งในการไกลเกลี่ยให้คู่ความ ตกลงกันและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก ศาลอาชกรรมเนี้ยมก็จะคำกว่าศาลยุติธรรม โดยทั่วไป องค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานในแต่ละประเทศก็จะประกอบด้วยผู้พิพากษา ที่เป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างรวมเป็นองค์คณะด้วย โดยบางประเทศ เช่น ประเทศฝรั่งเศสมีองค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานเป็นระบบสองฝ่าย(Bipartite) คือ มีผู้พิพากษายฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษายฝ่ายลูกจ้างเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี บางประเทศ เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล ประเทศสิงคโปร์ มีองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นระบบสามฝ่าย (Tripartite) คือ ประกอบด้วย ผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง เป็น องค์คณะผู้พิพากษา ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจสังคมของแต่ละประเทศ และเพื่อให้ศาลแรงงานสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

การจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศไทยนั้น นับว่าได้ผลสำเร็จตามจุดหมาย
คือ ศาลแรงงานได้มีส่วนช่วยในการระงับข้อพิพาทแรงงานอย่างไคผล แต่ในปัจจุบันยังคง
มีปัญหาในการปฏิบัติงานของศาลแรงงาน คือ ปัญหาในเรื่ององค์คณะและอำนาจของคณะ
ผู้พิพากษา ในเรื่ององค์คณะผู้พิพากษา ปัญหาที่เกิดขึ้นได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากผู้พิพากษา
สมทบไม่มีเวลานั่งพิจารณาคดี เพราะผู้พิพากษาสมทบต่างก็มีธุรกิจการงานประจำอยู่แล้ว
โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบสูง ทำให้ไม่สามารถ
ร่วมปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์คณะผู้พิพากษาได้ และข้อกำหนดในการมาปฏิบัติหน้าที่รวมเป็น
องค์คณะ ซึ่งกำหนดให้ผู้นอมาปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบตามที่กำหนด ๒ ครั้งติดต่อกัน
โดยไม่มีเหตุผลสมควรให้พ้นจากตำแหน่ง แต่ในทางปฏิบัติแล้วข้อกำหนดดังกล่าวใช้บังคับ
ไม่ได้อย่างจริงจัง เพราะเหตุว่าการขาดการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทรมีเหตุเพราะ
เขาไม่สามารถสละเวลาจากการดูแลธุรกิจของเขาจึงมักเป็นเหตุผลสมควร ปัญหานี้
ต่างประเทศประสบเช่นกัน ในประเทศฝรั่งเศสแก้ปัญหานี้โดยเริ่มพิจารณาคดีเวลา
๑๘.๐๐ นาฬิกา ประเทศอิสราเอลในการพิจารณาคดีครั้งแรก ให้อำนาจผู้พิพากษา
ประจำคนเดียว โดยความยินยอมของคู่ความ ทำการไกล่เกลี่ยให้คู่ความประนีประนอม
ยอมความได้ ในกรณีที่ไม่ครบองค์คณะผู้พิพากษาซึ่งการแก้ปัญหามาของประเทศฝรั่งเศส
นำมาใช้กับประเทศไทยไม่ได้ เพราะประเทศไทยมีศาลแรงงานกลางแห่งเดียวและต้อง
ออกไปนั่งพิจารณาพิพากษาคดีที่วาระอาญาจักร วิธีการของประเทศอิสราเอลน่าจะนำมา
ใช้กับศาลแรงงานไทยได้ คือ ให้อำนาจผู้พิพากษาประจำคนเดียวมีอำนาจพิจารณาคดี
ครั้งแรกในชั้นไกล่เกลี่ยได้ โดยปราศจากผู้พิพากษาสมทบ เมื่อคู่ความยินยอมในกรณีที่ไม่
ครบองค์คณะผู้พิพากษา ทั้งนี้ เพื่อให้คดีสามารถดำเนินต่อไปได้ ไม่ทำให้คดีล่าช้า และ
ทำให้ไม่เสียความยุติธรรมเพราะความยินยอม และถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ชั้น
สืบพยานและค้นหาข้อเท็จจริง องค์คณะผู้พิพากษาจะต้องประกอบด้วยผู้พิพากษาสมทบฝ่าย
นายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างรวมเป็นองค์คณะ นอกจากนี้ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการขาดการ
ปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ ควรกำหนดให้เกิดผลบังคับในทางปฏิบัติ โดยกำหนดถึง

การขาดการปฏิบัติหน้าที่ว่าถ้าเกินระยะเวลาหนึ่งติดต่อกันไม่ว่าจะมีเหตุผลสมควรหรือไม่ หรือขาดการปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลาด้วยกันเป็นระยะเวลาหนึ่งที่กำหนด ให้ผู้พิพากษา สมทบผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง โดยถือว่าเป็นผู้ที่ไม่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบได้

ปัญหาองค์คณะผู้พิพากษาต้องไปพิจารณาคดีในศาลต่างจังหวัดทั้งองค์คณะ เกิดขึ้นเมื่อบางครั้งองค์คณะผู้พิพากษาได้เดินทางไปเพื่อพิจารณาคดีแล้วไม่สามารถดำเนินการสอบสวนพิจารณาคดีได้ตามกำหนดคดีเพราะความไม่พร้อมของคดี เช่น ศาลแรงงานได้ส่งหมายนัดคู่ความมาศาล แต่เมื่อถึงวันนัดแล้วปรากฏว่าคุณความไม่มาศาลเพราะไม่ได้รับหมาย กรณีนี้อาจเกิดขึ้นได้เพราะการติดต่อกับคู่กรณีในต่างจังหวัดนั้น ศาลส่งหมายทาง ไปรษณีย์ ซึ่งอาจล่าช้าหรือตกค้าง โดยเฉพาะกรณีที่คุณความอยู่ในท้องที่ห่างไกล เมื่อ องค์คณะผู้พิพากษาได้เดินทางไปเพื่อพิจารณาคดีในศาลต่างจังหวัดแล้ว เกิดกรณีเช่นนี้ขึ้น คดีก็เกิดความล่าช้า และรัฐก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น จึงควรแก้ไขโดยจัดให้มีการ คัดเลือกผู้พิพากษาสมทบขึ้นในแต่ละภาคซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค ยกเว้นภาค ๑ และภาค ๗ เพราะอยู่ในเขตอำนาจศาลแรงงานกลางอยู่แล้ว เพื่อให้ได้ ผู้พิพากษาสมทบที่เป็นที่เชื่อถือของคุณความ เป็นผู้ และเข้าใจปัญหาแรงงาน ขนบธรรมเนียม ประเพณีและสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ของท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งให้เป็นผู้คอยช่วยเหลือในการ กำหนดคดีพิจารณาของศาลเพื่อให้ผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานไม่ต้องเสียเที่ยวในการ เดินทางไปพิจารณาคดีในศาลต่างจังหวัด

ปัญหาเรื่องผู้พิพากษาศาลแรงงานไม่เพียงพอ เป็นเพราะตำแหน่งผู้พิพากษาศาลแรงงานเทียบได้กับตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ชั้น ๓ - ๔ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงานได้เพียงไม่กี่ปีก็ต้องไปรับตำแหน่งอื่นเพื่อเลื่อนขั้นต่อไป ทำให้ศาลแรงงานขาดผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ในศาลแรงงาน อีกทั้งคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานก็มีจำนวนเพิ่มขึ้น ฉะนั้น จึงควรกำหนดตำแหน่งผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานในลักษณะ เปิด หรือลักษณะกว้าง เพื่อให้มีโอกาสคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานในศาลแรงงานได้นานพอสมควร

ปัญหาคำทักขะของผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งเกิดจากอำนาจผู้พิพากษาสมทบในการพิจารณาวินิจฉัยทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมาย ผู้พิพากษาสมทบจึงควรจะต้องมีความรู้และประสบการณ์ในทางกฎหมาย และปัญหาแรงงาน มิฉะนั้น ผู้พิพากษาสมทบจะขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง และอาจวินิจฉัยปัญหาคลาดเคลื่อน ซึ่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไทยบางคนมีอายุน้อยเกินไป และบางคนขาดประสบการณ์และความรู้ทางคำแรงงาน ซึ่งอาจเป็นผลเสียแก่สถาบันศาลได้ เพราะพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ไม่ได้กำหนดในเรื่องความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานไว้ ศาลแรงงานประเทศฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล ประเทศสิงคโปร์ จะกำหนดอายุและประสบการณ์ของผู้พิพากษาสมทบไว้ ซึ่งศาลแรงงานไทยควรจะได้มีการกำหนดอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้พิพากษาสมทบ เช่น กำหนดให้เป็นบุคคลซึ่งมีอายุ ๓๐ ปีขึ้นไป เทียบกับผู้พิพากษาสมทบศาลเด็กและเยาวชน และเพิ่มชั่วโมงในการอบรมผู้พิพากษาสมทบ เพื่อให้ผู้พิพากษาสมทบได้มีโอกาสซักถาม และทำความเข้าใจมากขึ้น

นอกจากปัญหาองค์คณะผู้พิพากษาแล้ว ศาลแรงงานยังประสบปัญหาในเรื่องอำนาจขององค์คณะผู้พิพากษา ซึ่งเกิดจากข้อกำหนดของกฎหมาย คือ คดีแรงงานบางคดีเป็นคดีที่มีกฎหมายลักษณะอื่นเกี่ยวเนื่อง หรือปะปนอยู่ เช่น นายจ้างฟ้องลูกจ้างว่าผิดสัญญาจ้างแรงงานที่ศาลแรงงาน แต่ต้องฟ้องผู้ค้าประกันลูกจ้างที่ศาลแพ่ง หรือกรณีนายจ้างฟ้องลูกจ้างทำละเมิดตามสัญญาจ้างแรงงานได้ที่ศาลแรงงาน แต่ต้องฟ้องสหภาพแรงงานที่ทำละเมิดที่ศาลแพ่ง หรือกรณีที่คดีแรงงานนั้นมีทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา จะฟ้องคดีแพ่งได้ที่ศาลแรงงาน แต่ต้องฟ้องคดีอาญาที่ศาลอาญา ทั้งนี้ เพราะศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาคดีดังกล่าว ทั้งที่ศาลแรงงานเป็นผู้ขอเท็จจริงทางคำแรงงานคดี และการนำคดีพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไปฟ้องศาลธรรมคาซึ่งใช้เวลานานจะยิ่งทำให้คู่กรณีมีความบาคหมางกันมากขึ้น ทำให้การไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานไม่เป็นผล ในประเทศอิสราเอล และประเทศเยอรมัน ศาลแรงงานมีอำนาจกว้างมาก คือ มีอำนาจพิจารณา

คดีทั้งทางแพ่งและทางอาญา เมื่อคำนึงถึงความยุติธรรม หลักการดำเนินคดีในศาลแรงงาน และพิจารณาจากศาลแรงงานในต่างประเทศ จึงควรรวมคดีดังกล่าวให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน และกรณีที่ถูกกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ใ้บัญญัติให้มีการร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือให้ปฏิบัติตามขั้นตอน และวิธีการอย่างใดก่อน ผู้ที่จะนำคดีมาฟ้องยังศาลแรงงาน ต้องปฏิบัติตามขั้นตอน และวิธีการที่ถูกกฎหมายทั้ง ๒ บัญญัติก่อน และถ้าไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวกำหนดไว้ จะร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือจะฟ้องคดียังศาลแรงงานเลยก็ได้ จะทำให้การทำงานระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่และศาลแรงงานซับซ้อน ซึ่งในบางคดีอาจเป็นเรื่องที่พิพาทกันเพียงเล็กน้อย และสามารถยุติลงได้โดยง่าย ไม่จำเป็นต้องฟ้องร้องยังศาลแรงงาน จึงควรออกข้อกำหนดให้ผ่านขั้นตอนและวิธีการของพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อน เพื่อให้คดีสู่ศาลแรงงานน้อยลง

ปัญหาองค์คณะและอำนาจขององค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานดังกล่าวข้างต้น เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ศาลแรงงานปฏิบัติงานไม่ได้บรรลุผลเท่าที่ควร จึงควรริบหาทางแก้ไข โดยอาจนำวิธีการปฏิบัติงานบางอย่างของศาลแรงงานในต่างประเทศซึ่งมีการจัดตั้งศาลแรงงานมาก่อน เช่น ประเทศฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล และประเทศสิงคโปร์มาปรับปรุงใช้กับศาลแรงงานของไทย เพื่อให้ศาลแรงงานของไทยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด