

องค์คณะและอำนาจขององค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

๑. องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานไทย

องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานแตกต่างไปจากองค์คณะผู้พิพากษาในศาลธรรมดา เนื่องจากศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน หรือข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งในการพิจารณาพิพากษาคดี ผู้พิพากษาต้องใช้ดุลพินิจ เพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมและเที่ยงธรรมที่สุด ควบคู่ไปกับตัวบทกฎหมาย อีกทั้งต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมด้วย ฉะนั้น ผู้พิพากษาในศาลแรงงานจึงต้องประกอบด้วยผู้มีความรู้ทางกฎหมาย และผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน และระบบแรงงานสัมพันธ์สำหรับประเทศไทย องค์การที่ชี้ขาดวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานเป็นระบบไตรภาคี (Tripartite System) คือ มีตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานจึงประกอบด้วยบุคคล ๓ ฝ่าย คือ ผู้พิพากษาประจำตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ให้มีจำนวนฝ่ายละ ๆ เท่ากัน °

๑.๑ ผู้พิพากษาประจำตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

พ.ศ. ๒๕๒๑

ในเรื่องผู้พิพากษาประจำในศาลแรงงานนี้ ในชั้นพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่รัฐสภากรรมาธิการบางคนได้ขอแปรญัตติ เพื่อจะเปิดโอกาสให้บุคคล

° มาตรา ๑๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๑ และไม่จำเป็นต้องมีฝ่ายละ ๑ คน

ภายนอกเข้ามารวมเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน โดยให้มีการเปิดสอบคัดเลือกเข้ามา และมีการกำหนดคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ต้องเป็นผู้มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ และหรือเคยเป็นกรรมการผู้มีหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์แรงงานและมีจำนวนอย่างน้อย ๑ ใน ๓ ของผู้พิพากษาศาลแรงงาน โดยให้เหตุผลว่าผู้พิพากษาในกระทรวงยุติธรรมที่มีความรู้ความเข้าใจปัญหาแรงงานมีจำนวนจำกัด จึงควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามารวมเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงานด้วย แต่มีกรรมาธิการบางคนเห็นว่า การที่จะให้บุคคลภายนอกรวมเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงานจะก่อให้เกิดความแตกแยกและความยุ่งยากลำบากในการบังคับบัญชา นอกจากนี้ ยังมีข้อขัดข้องอีกหลายประการ เช่น ขัดต่อพระธรรมนูญศาลยุติธรรม และเป็นการคัดโอกาสก้าวหน้าของผู้พิพากษาธรรมดาที่มีอยู่ จะทำให้สถาบันตุลาการกระเทือน เพราะผู้ที่ไม่เคยผ่านงานตุลาการมาก่อน อาจคัดค้านความบกพร่องได้ นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความเห็นอีกว่า นักกฎหมายที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานนั้นมีจำกัดจริง มีแค่เฉพาะในวงการศาลเท่านั้น แม้แต่ในวงการนักกฎหมายฝ่ายอื่นก็มีอยู่จำกัดเช่นกัน และผู้รู้กฎหมายแรงงานดังกล่าวส่วนใหญ่ก็ดำรงตำแหน่งที่ค้ำอยู่แล้ว จึงยากที่จะได้บุคคลเหล่านั้นมาเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน และกระทรวงยุติธรรมมีผู้พิพากษาที่รู้และเข้าใจปัญหาแรงงานอยู่น้อยทีเดียว เพราะมีผู้พิพากษาหลายท่านผ่านการ ศึกษาหรือฝึกอบรมหรือทำการวิจัยกฎหมายแรงงานมาแล้ว ที่ผ่านการทำงานด้านแรงงานและการพิจารณาคดีแรงงานก็มีจำนวนไม่น้อย นอกจากนี้ยังมีผู้พิพากษาหลายท่านได้รับเชิญจากมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้ไปทำการสอนกฎหมายแรงงานอีกด้วย * ในที่สุดได้ตกลงให้ผู้พิพากษาประจำศาลพระธรรมนูญยุติระ เบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ ทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาใน

* พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๒๑๖.

ศาลแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบที่มาจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางศาลแรงงาน ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเชิญมาให้ความเห็นได้

การแต่งตั้งผู้พิพากษาของศาลแรงงานจากราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการดังกล่าว กฎหมายกำหนดให้แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน^๒ ส่วนในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคศาลละ ๑ คน และให้มีรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม จะได้กำหนดความจำเป็นของแต่ละศาล ส่วนในศาลแรงงานจังหวัดให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด จังหวัดละ ๑ คน^๓

ในปัจจุบันเรามีศาลแรงงานกลางแห่งเดียว ซึ่งประกอบด้วยอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ๑ คน รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ๑ คน ผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการ ๑๓ คน และเลขานุการ (ซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการ) ๑ คน

๑.๑.๑ การคัดเลือกผู้พิพากษาประจำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าเป็นข้าราชการตุลาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษาไว้สูงกว่าคุณสมบัติของข้าราชการทั่วไป กล่าวคือ นอกจากจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปีแล้ว ยังจะต้องเป็นธรรมศาสตร์บัณฑิต หรือนิติศาสตร์บัณฑิต

^๑ มาตรา ๓๐ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๒ มาตรา ๑๒ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๓ มาตรา ๑๓ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑.

สอบไล่ได้เป็นเนติบัณฑิต รวมทั้งได้ประกอบวิชาชีพทางกฎหมายมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ทั้งคณะกรรมการตุลาการยังวางระเบียบให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติและความประพฤติของผู้สมัครสอบอย่างเข้มงวดกวดขัน ก่อนที่จะยอมรับสมัครให้มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือก ผู้สมัครสอบคนใดแม้จะมีความรู้ความสามารถสูง แต่ถ้ามีความประพฤติเสียหาย จะไม่มีโอกาสได้เข้ารับราชการเป็นผู้พิพากษาเลย นอกจากนั้น ในการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาคังกล่าว คณะกรรมการตุลาการยังแต่งตั้งผู้พิพากษาชั้นผู้ใหญ่เป็นกรรมการสอบคัดเลือก และกำหนดวิธีการสอบคัดเลือกไว้อย่างรัดกุม ๒ หลังจากสอบคัดเลือกได้รับการบรรจุเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษาแล้ว ก็จะต้องเข้ารับการอบรมทั้งในด้านการพิจารณาพิพากษาคดีและวิชาการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีวิชาหลักปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานรวมอยู่ด้วย ตลอดจนศีลธรรมจรรยาเพื่อเป็นผู้พิพากษาที่มีกำหนดเวลาอบรมไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๓ เมื่อผลแห่งการอบรมเป็นที่พอใจของกระทรวงยุติธรรมและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตุลาการแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม จึงจะนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาคอไป และก่อนเข้ารับหน้าที่ครั้งแรก ผู้พิพากษาต้องถวายสัตย์ปฏิญาณต่อองค์พระมหากษัตริย์อีกด้วย ๔

สำหรับตำแหน่งผู้พิพากษาในศาลแรงงาน มีได้มีระบุไว้ในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ แต่ถือเป็นตำแหน่งข้าราชการ

๑ มาตรา ๒๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑.

๒ มาตรา ๒๘ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑.

๓ มาตรา ๑๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑.

๔ มาตรา ๑๕ (๗) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

ตุลาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา ๑๔ วรรคสอง และได้นำกฎกระทรวงยุติธรรม ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ กำหนดให้เทียบตำแหน่งข้าราชการตุลาการ ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ ดังนี้

- อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เทียบกับตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น (ได้รับเงินเดือนชั้น ๗)

- รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เทียบกับตำแหน่งผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ (ได้รับเงินเดือนชั้น ๕ - ๖)

- ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เทียบกับตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (ได้รับเงินเดือนชั้น ๓ - ๔)

- เลขานุการศาลแรงงาน เทียบกับตำแหน่งผู้พิพากษาศาลจังหวัด (ได้รับเงินเดือนชั้น ๒ - ๓)

สำหรับตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด และผู้พิพากษาศาลแรงงานจังหวัดขณะนี้กระทรวงยุติธรรมยังมิได้กำหนด เนื่องจากยังมีใ้มีพระราชกฤษฎีกาเปิดทำการศาลแรงงานภาคและพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัด

ในชั้นพิจารณาขอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ คณะกรรมการพิจารณาขอร่างได้ตกลงกันกำหนดให้ตำแหน่งรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นข้าราชการตุลาการ ผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้น ๖ เทียบได้กับตำแหน่งรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น และผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นข้าราชการตุลาการ ผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้น ๕ เทียบได้กับตำแหน่งผู้พิพากษาศาล

อุทธรณ์ โดยได้คำนึงถึงเหตุผลที่ว่าผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางควรจะต้องตั้งจาก
ข้าราชการตุลาการที่มีอาวุโสในระดับเดียวกับผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ซึ่งจะเป็นผลให้ได้
ผู้พิพากษาที่เคยทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีมาแล้วเป็นเวลานานปี มีประสบการณ์และ
ความชำนาญชำนาญมาก มาทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ทั้งยังมีเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ คดีของศาลแรงงานจะไม่อุทธรณ์ผ่านศาลอุทธรณ์ แต่
อุทธรณ์ตรงไปยังศาลฎีกา และอุทธรณ์ได้แต่เฉพาะในปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น ศาลแรงงาน
จึงเทียบได้กับศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาของศาลแรงงานกลางจึงควรมีอาวุโสเท่ากับ
ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์^๒ นอกจากนี้ หากเลือกผู้พิพากษาศาลแรงงานจากผู้พิพากษาศาล
อุทธรณ์แล้ว จะทำให้ระยะต่อเนื่องระหว่างผู้พิพากษาศาลแรงงานกับผู้พิพากษาศาลฎีกา
สั้นลง อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพราะจะทำให้ผู้พิพากษาศาลฎีกามีความรู้ ความเข้าใจ
คดีแรงงานดียิ่งขึ้นเพราะเคยผ่านงานจากศาลแรงงานมาแล้ว แต่ถาเลือกผู้พิพากษาศาล
แรงงานจากผู้พิพากษาหัวหน้าศาล จะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องระยะในการปฏิบัติงานเพราะ
อาจทำงานได้เพียง ๓ - ๔ ปี ก็ต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งในศาลอื่น ซึ่งมีได้ใช้ความรู้
ความสามารถในคดีแรงงาน ทำให้ประสบการณ์ในคดีแรงงานที่เคยมีมาจากศาลแรงงาน
ลดน้อยลง และกว่าจะได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาศาลฎีกาซึ่งจะกลับมาพิจารณาคดีแรงงานอีก
ก็จะเป็นเวลานาน ๑๐ ปี แต่คณะกรรมการตุลาการไม่เห็นด้วยกับเหตุผลดังกล่าว และได้
อนุมัติให้เทียบตำแหน่งผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเท่ากับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล และเทียบ
ตำแหน่งรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเท่ากับผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์

^๑ รายงานการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา, ครั้งที่ ๔๐
วันศุกร์ที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๒๑.

^๒ จำรัส เขมะจารุ, พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, ๒๕๒๕) หน้า ๑๘.

มีบางท่านให้ความเห็นว่า ในการกำหนดตำแหน่งของผู้พิพากษาศาลแรงงาน นั้นควรให้เป็นไปในลักษณะ เปิดหรือลักษณะกว้าง เพื่อเปิดโอกาสคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมได้มากขึ้น เช่น อาจกำหนดให้แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางจากข้าราชการ ตุลาการชั้น ๓ - ๕ แทนที่จะกำหนดเป็นชั้นหนึ่งชั้นใดโดยเฉพาะ โดยให้เหตุผลว่าการ กำหนดไว้กว้าง ๆ เช่นนี้ จะเป็นประโยชน์ในแง่ที่ว่าผู้พิพากษาที่ได้รับแต่งตั้งไปประจำ ศาลแรงงาน สามารถที่จะทำงานได้นานพอสมควร มิใช่จะไปอยู่ปีเดียวก็เต็มชั้นแล้วต้อง กลับไปรับตำแหน่งอื่นเพื่อเลื่อนชั้นต่อไป *

การแต่งตั้งข้าราชการตุลาการคนใดให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาในศาล แรงงาน เป็นหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรมที่จะต้องพิจารณาในเบื้องต้นก่อนว่าจะสมควร แต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงาน แล้วจึงเสนอเพื่อขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการตุลาการ เมื่อคณะกรรมการตุลาการพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วก็เป็น หน้าที่ของกระทรวงยุติธรรมที่จะต้องดำเนินการ เพื่อนำความขึ้นกราบบังคมทูลขอให้ทรง พระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาของกระทรวงยุติธรรมและของคณะกรรมการ ตุลาการนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๑๘ กำหนดให้คำนี้ถึง "ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ประวัติการปฏิบัติราชการ บุคคลนั้นเทียบกับงานในตำแหน่งข้าราชการตุลาการที่จะได้รับแต่งตั้ง" (Put The right man in the right job) และสำหรับตำแหน่งผู้พิพากษาในศาลแรงงานนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๑๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำคัญไว้อีกประการหนึ่ง

* พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๒๑๗.

คือ "ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน" ค่าย ๑

ฉะนั้น ในการคัดเลือกผู้พิพากษาประจำกระทรวงยุติธรรมและคณะกรรมการตุลาการจะพิจารณาบุคคลจาก ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ประวัติการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสนใจในปัญหาแรงงาน และต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะประนีประนอม และผ่อนปรนแก่คู่กรณีทั้ง ๒ ฝ่าย เพราะศาลแรงงานถือหลักพยายามไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อให้คู่กรณียังคงมีความสัมพันธ์กันต่อไป และสามารถกลับมาเข้าไปช่วยทำงานด้วยกันได้อีก ๒

๑.๒ ผู้พิพากษาสมทบ (Associate Judge) ในศาลแรงงานไทย

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๑ ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจะมี ๒ ฝ่าย คือ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้กำหนดจำนวนตามความจำเป็นฝ่ายละเท่า ๆ กัน ในระยะแรก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมได้กำหนดให้มีฝ่ายละ ๒๐ คน ต่อมาปรากฏว่ามีคดีขึ้นสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานกลางมากกว่าที่ศาลการณ์ไว้เมื่อก่อนจะเปิดทำการ และยังมีอุปสรรคปัญหาบางประการในเรื่องอื่นในส่วนที่เกี่ยวกับผู้พิพากษาสมทบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจึงได้กำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบเพิ่มขึ้นอีกฝ่ายละ ๑๐ คน รวมเป็นฝ่ายละ ๓๐ คน

๑ จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๑๗.

๒ มาตรา ๓๘, ๔๓ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.



๑.๒.๑ การคัดเลือก และแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ

การคัดเลือกและแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๒๓

๑.๒.๑.๑ คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบ

ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้ง เป็นผู้พิพากษาสมทบนั้น มาตรา ๑๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้กำหนดไว้ว่า ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

๑. มีสัญชาติไทย
๒. บรรลุนิติภาวะ
๓. มีภูมิลำเนา หรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น
๔. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
๕. ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
๖. เป็นผู้มีความเลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๑ กฎกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒, ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๕๗, ตอนที่ ๓๗, ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๓.

๗. ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิด ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือพ้นเวลาที่ศาล ได้กำหนดในการรอกการลงโทษมาแล้ว
๘. ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรค การเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภา หรือสมาชิกสภากรุงเทพ มหานคร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ที่มาจากการ เลือกตั้ง หรือหนายความ

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มิได้กำหนดคุณสมบัติหรือความรู้ขั้นต่ำของ ผู้พิพากษาสมทบไว้ ซึ่งทำให้เห็นเจตนารมณ์ใ้ความมุ่งประสงค์ที่จะให้นายจ้างและลูกจ้าง ทุกคนมีสิทธิได้รับเลือกเป็นผู้พิพากษาสมทบได้อย่างเสมอหน้ากัน และหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เลือกผู้ท่่านไม่ออก เขียนไม่ได้เข้ามาเป็นผู้พิพากษาสมทบ ผู้นั้นก็ไม่ขาดคุณสมบัติในการ ที่จะได้รับแต่งตั้ง ซึ่งขณะนั้ยังไม่ปรากฏว่าสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเลือก บุคคลดังกล่าวเป็นผู้พิพากษาสมทบ

๑.๒.๑.๒ การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบ

ผู้พิพากษาสมทบจะไ้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือก โดยการลงคะแนนเสียงเลือกผู้แทนของสมาคมนายจ้าง

๑ จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๒๐.

และสหภาพแรงงาน ที่จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าในเขตศาล
แรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้
กรมแรงงานจะทำการคัดเลือกแทนสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน *

สมาคมนายจ้างหมายถึง องค์การของนายจ้าง
ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ^๒

สหภาพแรงงานหมายถึง องค์การของลูกจ้าง
ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ^๓

หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อให้ได้มาซึ่งรายชื่อ
ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ เป็น
หน้าที่ของกรมแรงงาน ซึ่งมีกฎกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๒๓ ออกโดยอาศัยอำนาจ
ตามความในมาตรา ๔ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดแบบและวิธีปฏิบัติไว้ดังนี้

อธิบดีกรมแรงงานจะมีหนังสือแจ้งให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน
ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานกลาง เสนอชื่อผู้แทนของสมาคมนายจ้างหรือ
สหภาพแรงงาน เข้าสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อจะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง

* มาตรา ๑๔ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๒ มาตรา ๓ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๓ มาตรา ๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

หรือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง แล้วแต่กรณี คอชิตีกรรมแรงงานตามจำนวนที่อชิตีกรรมแรงงานกำหนดภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอชิตีกรรมแรงงาน^๑ ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้าง ให้อชิตีเรียกประชุมผู้แทนฝ่ายนายจ้างของสถานประกอบกิจการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป โดยให้นายจ้างสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมได้แห่งละ ๑ คน และให้ผู้แทนดังกล่าวเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งได้ตามจำนวนที่อชิตีกำหนด^๒ และในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสหภาพแรงงาน ให้อชิตีเรียกประชุมผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของสถานประกอบกิจการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป โดยให้ลูกจ้างของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งเลือกผู้แทนส่งมาร่วมประชุมได้แห่งละ ๑ คน และขอให้ผู้แทนดังกล่าวเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งได้ตามจำนวนที่อชิตีกำหนด^๓ ต่อจากนั้นอชิตีกรรมแรงงานจะดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครรับเลือกตั้งว่ามีคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ หรือไม่ และแจ้งผลการตรวจสอบคุณสมบัติให้ผู้สมัครรับเลือกตั้ง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงาน ซึ่งเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งทราบ ในกรณีที่อชิตีกรรมแรงงานแจ้งว่า ผู้สมัครรับเลือกตั้งรายใดขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม และไม่มีสิทธิเข้ารับเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ซึ่งเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งดังกล่าวมีสิทธิดำเนินการอย่างไรโดยหนึ่ง คือ

^๑ ข้อ ๒ กฎกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๒ ข้อ ๓ วรรคแรก กฎกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๓ ข้อ ๒ วรรคสอง กฎกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๑. ถ้าเห็นว่าผู้สมัครรับเลือกตั้งดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้าม สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง และให้ถือว่าคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นที่สุด หรือ

๒. สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน จะเสนอชื่อบุคคลอื่นเข้าสมัครรับเลือกตั้งแทนผู้สมัครรับเลือกตั้งเดิมได้อีกครั้งหนึ่งภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง แต่อาจอุทธรณ์การตรวจคัดค้านการตรวจสอบคุณสมบัติแล้ว ปรากฏว่าผู้สมัครรับเลือกตั้งใหม่ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามและไม่มีสิทธิเข้ารับเลือกตั้งอีก ในกรณีนี้สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน จะมีสิทธิดำเนินการได้เพียงการใช้สิทธิอุทธรณ์ตามข้อ ๑ เท่านั้น

เมื่ออุทธรณ์การตรวจคัดค้านคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้งเสร็จแล้ว ก็จะต้องประกาศกำหนด วัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้ง สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานต้องแจ้งชื่อผู้แทนแห่งละ ๑ คน ที่จะเป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งต่ออธิบดีกรมแรงงาน ก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่า ๕ วัน

ในการดำเนินการเลือกตั้ง อธิบดีกรมแรงงานจะแต่งตั้งผู้ลงคะแนนเลือกตั้งอย่างน้อย ๓ คน เป็นคณะกรรมการตรวจคะแนน^๓ ซึ่งในทางปฏิบัติการคัดเลือกตัวบุคคล

^๑ ข้อ ๔ กฎกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓), ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๒ ข้อ ๕, ข้อ ๖ กฎกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๓ ข้อ ๘ กฎกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๒๓ ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

เพื่อเป็นกรรมการตรวจคะแนน จะใช้วิธีการชาวเสียงระหว่างผู้ลงคะแนนเสียง เลือกตั้ง
ด้วยกัน แล้วเสนออธิบดีกรมแรงงานแต่งตั้ง คณะกรรมการตรวจคะแนนนี้จะทำหน้าที่จัด
ระเบียบและควบคุมดูแลให้ความสะดวกแก่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ตรวจสอบบัญชีรายชื่อ
ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และรับบัตรเลือกตั้งที่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทำเครื่องหมาย
เสร็จ แล้วนำมาส่งให้ ใส่ลงในหีบบัตรเลือกตั้ง ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งคนหนึ่ง
จะลงคะแนนเสียงเลือกตั้งได้ไม่เกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่รัฐมนตรีกำหนด คณะกรรมการ
ตรวจคะแนนจะประกาศผลของการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง ณ ที่เลือกตั้งนั้น และจัดทำ
บัญชีรายชื่อผู้ได้รับการเลือกตั้ง ซึ่งได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งมากที่สุดตามลำดับจนครบ
จำนวนผู้พิพากษาสมทบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมกำหนดไว้ แล้วมอบให้อธิบดี
กรมแรงงานโดยเร็ว เพื่ออธิบดีกรมแรงงานจักไต่ถามแจ้งให้กระทรวงยุติธรรมทราบ และ
ดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบต่อไป ซึ่งในทาง
ปฏิบัติจริง ๆ เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๒๓ หลังจากที่มีการคัดเลือกแล้วกรมแรงงาน
ได้ทำหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย ส่งบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกมายังกระทรวง
ยุติธรรม กระทรวงยุติธรรมจึงได้ดำเนินการเพื่อนำความกราบบังคมทูลขอให้ทรงพระกรุณา
โปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ๒

ในกรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่ากันในลำดับสุดท้ายมากกว่า
หนึ่งคนขึ้นไป ซึ่งทำให้จำนวนผู้ได้รับเลือกตั้งเกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงยุติธรรมกำหนดไว้ คณะกรรมการตรวจคะแนนอาจมอบหมายให้กรรมการตรวจ
คะแนนด้วยกันคนหนึ่งคนใด เป็นผู้จับสลากระหว่างผู้ได้รับคะแนนเท่ากันในลำดับสุดท้าย

๑ ข้อ ๕ กฎกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๒๓ ออกตามความในพระราช
บัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๒ จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๒๑.

เพื่อให้ได้จำนวนผู้พิพากษาสมทบเท่าที่กำหนด^๑

เมื่อคณะกรรมการตรวจคะแนนประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว ถ้าสมาคม
นายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องในการเลือกตั้งเห็นว่า การที่บุคคลใดได้รับการ
เลือกตั้งเพื่อจะดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบเป็นไปโดยมิชอบ ให้มีสิทธิยื่นคำร้อง
คัดค้านต่ออธิบดีภายใน ๗ วันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้ง เพื่อให้มีการเลือกตั้งใหม่^๒
ในกรณีที่ไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานในเขตศาลแรงงานใด ให้ผู้แทนฝ่าย
นายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ตามที่กล่าวแล้ว มีสิทธิเช่นเดียวกับสมาคมนายจ้างหรือ
สหภาพแรงงานในการคัดค้านการเลือกตั้งนี้^๓ คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด^๔

ในกรณีที่มีการเลือกตั้งได้จำนวนผู้พิพากษาสมทบไม่ครบตามที่รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงยุติธรรมกำหนดสำหรับศาลแรงงานใด ให้อธิบดีดำเนินการให้มีการเลือกตั้ง
ผู้พิพากษาสมทบสำหรับศาลแรงงานนั้น เพิ่มเติมจนครบจำนวนที่กำหนดไว้^๕

^๑ ข้อ ๑๗ วรรคท้าย กฎกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตาม
ความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๒ ข้อ ๒๑ วรรคแรก กฎกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตาม
ความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๓ ข้อ ๒๑ วรรคสอง กฎกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตาม
ความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๔ ข้อ ๒๑ วรรคท้าย กฎกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตาม
ความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๕ ข้อ ๒๒ กฎกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๒๓ ออกตามความใน
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๑.๒.๒ การฝึกอบรม

ผู้ที่ไ้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง เป็นผู้พิพากษาสมทบ จะต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำรงตนในฐานะ เป็นผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบการอบรมที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด *

สำหรับระเบียบการอบรมผู้พิพากษาสมทบนี้ กระทรวงยุติธรรมได้ตราระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

ให้คณะกรรมการดำเนินการอบรมผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานแต่ละแห่งขึ้น สำหรับศาลแรงงานกลางประกอบด้วย อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นประธานกรรมการ รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นกรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางแต่งตั้ง โดยให้เลขานุการศาลแรงงานกลาง เป็นเลขานุการคณะกรรมการ และสำหรับศาลแรงงานภาค ประกอบด้วยอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคนั้น เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคแต่งตั้ง โดยให้เจ้าศาลแรงงานภาคเป็นเลขานุการคณะกรรมการ และให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นที่ปรึกษา ๒

ให้คณะกรรมการดำเนินการอบรม มีหน้าที่จัดและดำเนินการอบรมผู้พิพากษาสมทบ ที่ไ้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่ โดยการอบรมแบ่งเป็น ๓ หัวข้อ คือ

* มาตรา ๑๔ วรรคสี่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๒ ข้อ ๒ ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๑. การอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน ให้มีในหัวข้อและระยะเวลา
การอบรมในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้ ๑

- | | |
|---|-----------|
| (๑) ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน | ๒ ชั่วโมง |
| (๒) วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน | ๔ ชั่วโมง |
| (๓) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน | ๔ ชั่วโมง |
| (๔) ความรู้เกี่ยวกับปัญหาแรงงาน | ๔ ชั่วโมง |

๒. อบรมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
ให้มีหัวข้อ และระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้ ๒

- | | |
|---|-----------|
| (๑) อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ | ๓ ชั่วโมง |
| (๒) ระบบการศาลของไทย | ๒ ชั่วโมง |
| (๓) ความรู้เกี่ยวกับวิธีพิจารณาความแพ่งโดย
ทั่วไป | ๔ ชั่วโมง |
| (๔) การชักนำหนักพยานหลักฐาน | ๔ ชั่วโมง |
| (๕) หลักกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง
(เป็นเรื่องราวแรงงานและละเมิด) | ๓ ชั่วโมง |
| (๖) ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาลแรงงาน | ๒ ชั่วโมง |

๑ ข้อ ๔ ระเบียบกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบ
ศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๒ ข้อ ๕ ระเบียบกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบ
ศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๓. การอบรมเกี่ยวกับการดำรงตนในฐานะ เป็นผู้พิพากษาสมทบให้มีใน
หัวข้อ และระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้ *

- (๑) การดำรงตนในฐานะ เป็นผู้พิพากษาสมทบ ๒ ชั่วโมง
- (๒) จรรยาบรรณและการดำรงตนของตุลาการ ๒ ชั่วโมง

หัวข้อการอบรม และระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อนั้น คณะกรรมการ
ดำเนินการอบรมอาจเพิ่มเติม งด หรือเปลี่ยนแปลง เป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม
ของการอบรมแต่ละคราว ^๒ ในการอบรมให้คณะกรรมการดำเนินการอบรมเชิญผู้ทรง
คุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกวงราชการกระทรวงยุติธรรมมาเป็นผู้ให้การอบรมตามระเบียบ
นี้ ^๓

เมื่อผู้ที่ไต่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบของศาล
แรงงานได้เข้ารับการอบรมตามระเบียบของกระทรวงยุติธรรมดังกล่าวแล้ว ก่อนที่จะเข้า
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ ผู้พิพากษาสมทบจะต้องปฏิบัติตามข้อริบคดีผู้พิพากษา
ศาลแรงงานกลาง หรือข้อริบคดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงาน
จังหวัด ซึ่งตนจะเข้าสังกัด แล้วแต่กรณี ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่

* ข้อ ๖ ระเบียบกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยการอบรมฯ ผู้พิพากษาสมทบ
ศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๒ ข้อ ๗ ระเบียบกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยการอบรมฯ ผู้พิพากษาสมทบ
ศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๓ ข้อ ๘ ระเบียบกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยการอบรมฯ ผู้พิพากษาสมทบ
ศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

ผู้พ้นตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้าง และรักษาความลับในราชการ ° ถ้าผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง สามารถปฏิบัติตามที่บัญญัติไว้ได้ โดยเฉพาะในหัวข้อที่ว่า เมื่อเป็นผู้พิพากษาสมทบแล้วจะไม่ยอมผู้พ้นตนเองว่าเป็นผู้มาจากฝ่ายใด แต่จะทำหน้าที่ของตนอย่างผู้ที่เป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด (IMPARTIALITY) และมีความเป็นอิสระ (INDEPENDENCE) ในการทำหน้าที่อย่างแท้จริง ก็ย่อมจะช่วยเหลือให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม สมคั่งเจตนาารมณ์ของทางราชการที่ได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นมา ๒

๑.๒.๓ การดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่

ผู้พิพากษาสมทบให้ดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี คือเมื่อได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ใดเป็นผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานแล้ว ผู้นั้นจะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบได้เป็นเวลา ๒ ปี และเมื่อครบกำหนด ๒ ปี ก็จะต้องพ้นจากตำแหน่ง โดยถือว่าเป็นการออกตามวาระ

ผู้ที่ออกตามวาระ เช่นนี้ มีสิทธิที่จะได้รับการเสนอชื่อเพื่อให้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามวิธีการที่มีบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๔ วรรคแรก คือ สหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง ซึ่งจดทะเบียนที่กิ่งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้นได้ลงคะแนนเสียงให้ผู้นั้นเป็นผู้พิพากษาสมทบอีก หรือถ้าในเขตศาลแรงงานนั้น ไม่มีสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน กรมแรงงานได้เสนอชื่อผู้นั้นให้เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างอีก และการแต่งตั้งผู้ที่ต้องออกตามวาระไปแล้ว ให้ดำรง

° มาตรา ๑๔ วรรคห้า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๒ จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๒๓.

ตำแหน่งต่อไปอีกนี้ มิได้มีข้อจำกัดไว้เลยว่า จะดำรงตำแหน่งใดก็ว่าระ เพราะฉะนั้น จะแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ดรงก็ได้

การปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ ผู้พิพากษาสมทบจะต้องนั่งถึงและปฏิบัติ ตามอยู่ตลอดเวลา คือ ความยุติธรรม และความเป็นกลาง และก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้ พิพากษาสมทบจะต้องปฏิญาณตนต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางว่า จะปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง และรักษา ความลับในทางราชการ ผู้พิพากษาสมทบทุกคนต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมและดำรงตน ให้อยู่ในระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ โดยยึดถือตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัย และการ รักษาวินัย สำหรับข้าราชการฝ่ายตุลาการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่าย ตุลาการ มาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วยโดยอนุโลม °

ในระหว่างดำรงตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบมีหน้าที่ที่จะต้องมาร่วมเป็นองค์คณะ ในการรับพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน โดยอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่ว่าจะ เป็นศาลใด หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งเหล่านั้น จะเป็นผู้กำหนดว่า ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือ ฝ่ายลูกจ้าง คนใดจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในคดีใด โดยจะกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่าย นายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้ด้วยก็ได้ ๒ และในการปฏิบัติหน้าที่คดีใดถ้าผู้พิพากษา

° มาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๒ มาตรา ๑๖ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

สมทมนั้นขาดการปฏิบัติหน้าที่ ๒ ครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ก็อาจจะได้รับการพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่ง

ในการพิจารณาคดีแรงงาน ศาลแรงงานต้องคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย ๒ ฉะนั้น ผู้พิพากษาสมทบจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งทางด้านวิชาการกฎหมายและวิธีการอย่างอื่น ต้องมีความรู้ในเรื่องการบริหาร เงินเดือน และค่าจ้าง การสังคมและการเศรษฐกิจ เพราะทั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและผู้พิพากษาสมทบ จะมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ และนำความรู้และประสบการณ์ของบุคคลทั้งสามฝ่ายมาประกอบการพิจารณาคดีแรงงานได้อย่างถูกต้องและมีความยุติธรรมมากยิ่งขึ้น โดยยึดถือหลักการและเหตุผลเป็นที่ตั้ง นอกจากนั้น ผู้พิพากษาสมทบบังมีหน้าที่ต้องซักถามคู่ความและพยายามให้ความจริงปรากฏออกมา เพราะศาลแรงงานใช้ระบบการไต่สวน คือ ผู้พิพากษาศาลแรงงาน ทั้งผู้พิพากษาประจำ และผู้พิพากษาสมทบ เป็นผู้ถามตัวความ ซักถามพยานเอง หมายความว่า จะซักถามได้เมื่อศาลอนุญาต ไม่เหมือนศาลยุติธรรมที่ใช้ระบบกล่าวหา คือ ทั้งโจทก์และจำเลยมีหน้าที่ซักถามถามคน ถามถึง เพื่อให้ศาลเห็นว่าฝ่ายตนถูก ผู้พิพากษาในศาลแรงงานจึงต้องเป็นผู้มีสติปัญญา ความรอบรู้ ต้องคนควาอยู่เสมอ เพื่อจะได้ความจริงออกมา

๑ มาตรา ๑๕ ข้อ ๒ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๒ มาตรา ๔๘ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

หน้าที่สำคัญของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน คือ การไกล่เกลี่ย เพื่อให้
คู่ความไต่ตกลงกัน หรือประนีประนอมยอมความกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความ
สัมพันธ์กันต่อไปและกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก ในเรื่องนี้ ผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่าย
นายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างก็รัฐสภาพและสถานการณของ
ฝ่ายลูกจ้างก็ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างก็รัฐสภาพเศรษฐกิจ หลักการบริหาร
ภาวะการครองชีพ และฐานะของฝ่ายนายจ้างก็ จึงมีส่วนช่วยในการที่จะผูกโน้มน้าวให้
คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้เข้าใจปัญหา ซึ่ให้เห็นถึงผลดี ผลเสียของแต่ละฝ่าย ตลอดจนทั้ง
พยายามให้ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน โดยหวังที่จะให้เกิดความ
สงบสุขในคานอุตสาหกรรม (INDUSTRIAL PEACE) ให้มากที่สุด ในการ
ไกล่เกลี่ยให้คู่ความเข้าใจเหตุผลของคดี ต้องใช้เหตุผล ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย
ประกอบการไกล่เกลี่ย ฉะนั้น หน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ มิใช่เพียงลงชื่อให้ครบองค์คณะ
เท่านั้น แต่จะต้องทำงานร่วมกับผู้พิพากษาประจำ เมื่อมีปัญหาข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย
เกิดขึ้น จำต้องร่วมกันพิจารณาตรวจสอบสำนวนคู่ความตนเอง และให้เหตุผลประกอบอย่าง
ละเอียด ยิ่งละเอียดมากเท่าไร ก็เป็นประโยชน์ต่อรูปคดีในอันที่จะก่อให้เกิดความ
ยุติธรรมมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

เนื่องจากผู้พิพากษาสมทบ จะต้องร่วมเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี
ในศาลแรงงาน และเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรา ๒๓
แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จึง
บัญญัติไว้ว่า ให้ผู้พิพากษาสมทบเป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการ ตามความหมาย
แห่งประมวลกฎหมายอาญา การที่ผู้พิพากษาสมทบบมีฐานะ เป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่ง
ตุลาการนี้ มีผลในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้พิพากษาสมทบ หากมีผู้ใดมาทำอันตรายแก่

๑ สุธาวยุ โภคิน, "บทบาทผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง"

ผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งกระทำตามหน้าที่ หรือเพราะเหตุที่จะกระทำ หรือได้กระทำตามหน้าที่ หรืออุทธรณ์ผู้พิพากษาสมทบในการพิจารณาหรือพิพากษาคดี ผู้นั้นย่อมจะถูกลงโทษหนักขึ้นกว่าการกระทำต่อบุคคลธรรมดา แต่ก็มีผลมิให้ผู้พิพากษาสมทบกระทำผิดหน้าที่ด้วย เพราะถ้าผู้พิพากษาสมทบกระทำผิดหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการ เช่น เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบ ย่อมมีความผิด และถูกลงโทษในอัตราสูง ๑

ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับค่าช่วยการสำหรับวันที่ปฏิบัติกรวันละ ๒๕๐ บาท ไม่ว่าจะต้องรวมปฏิบัติการเกี่ยวกับคดีที่เรื่องในวันหนึ่งก็ตาม และในกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกจังหวัดอื่นอันเป็นที่ตั้งศาลแรงงานที่ประจำอยู่ นอกจากจะได้รับค่าช่วยการในอัตราวันละ ๒๕๐ บาท ค้างกลางแล้ว ผู้พิพากษาสมทบบังมีสิทธิที่จะเบิกค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ในอัตราเท่ากับผู้พิพากษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในศาลแรงงานนั้น ๒

๑.๒.๔ การพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานมีบัญญัติไว้ว่า
ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

๑ จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๒๓๐.

๒ มาตรา ๒๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และมาตรา ๓, มาตรา ๔ พระราชกฤษฎีกา ค่าช่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

(๑) ออกตามวาระ ผู้พิพากษาสมทบจะดำรงตำแหน่งได้คราวละ ๒ ปี เมื่อครบกำหนด ๒ ปี จะพ้นจากตำแหน่ง แต่ในกรณีที่ยังไม่มีการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบขึ้นใหม่ หรือมีการแต่งตั้งแล้วแต่ยังไม่เข้ารับหน้าที่ ให้ผู้พิพากษาซึ่งออกไปตามวาระคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน เพราะการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบแต่ละคราวต้องผ่านการคัดเลือกและมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งและผ่านการอบรมก่อนจึงกล่าวมาแล้ว จึงอาจมีกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบชุดเก่าครบกำหนดต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้วแต่ยังไม่มีการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบชุดใหม่ หรือมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งแล้ว แต่ผู้พิพากษาสมทบชุดใหม่ยังไม่ทันเข้ารับหน้าที่ซึ่งจะเป็นเหตุให้ศาลขาดองค์คณะสำหรับพิจารณาพิพากษาคดีทำให้คดีต่าง ๆ ต้องเสียเวลารอคอยผู้พิพากษาสมทบ กฎหมายจึงกำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งออกตามวาระคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน

(๒) ตาย

(๓) ลาออก เมื่อผู้พิพากษาสมทบยื่นใบลาออกต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด ที่ตนสังกัดอยู่แล้ว ถือว่าพ้นจากตำแหน่งโดยไม่จำเป็นต้องรอรับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม อย่างเช่นกรณีของข้าราชการตุลาการซึ่งจะพ้นจากตำแหน่งก็เมื่อได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมให้ลาออก ๒

(๔) ขาดคุณสมบัติ หรือเข้าลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามมาตรา ๑๔ อาจจะขาดคุณสมบัติ หรือเข้าลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย

๑ มาตรา ๒๒ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๒ มาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑.

มาก่อนได้รับการแต่งตั้ง แต่เพียงปรากฏขอเท็จจริงหรืออาจจะขาดคุณสมบัติ หรือเข้าลักษณะต้องห้ามภายหลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบแล้วก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ถือว่า ผู้พิพากษาสมทบผู้นั้นขาดคุณสมบัติในการ เป็นผู้พิพากษาสมทบและจะต้องพ้นจากตำแหน่งไป

(๕) ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดให้จำคุก

ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษา หากผู้พิพากษาสมทบผู้ใดต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะ เป็นโทษสำหรับความผิดประเภทใด และไม่ว่าโทษจำคุกจะมีระยะเวลาเพียงใด ผู้พิพากษาสมทบผู้นั้นก็ต้องพ้นจากตำแหน่ง ซึ่งต่างกับเมื่อเข้าเป็นผู้พิพากษาสมทบ แม้จะเคยต้องโทษจำคุกแล้ว หากโทษจำคุกนั้นเป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ก็ยังมีสิทธิ เป็นผู้พิพากษาสมทบได้ เพราะถือว่าไม่อยู่ในวิสัยที่จะมาทำหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบได้ และอีกประการหนึ่งจะเป็นการไม่สมควรในอันที่จะให้ถูกจำคุกคงมีตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบต่อไปอีก เพราะประชาชนจะขาดความเชื่อถือนในสถาบันศาลแรงงาน

(๖) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ออกเพราะขาดการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดถึง ๒ ครั้ง ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือเพราะกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุที่ข้าราชการตุลาการจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (๖) มี ๒ กรณี กรณีแรกเนื่องจากผู้พิพากษาสมทบผู้นั้นไม่มาปฏิบัติหน้าที่ตามที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงาน อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดได้กำหนดถึง ๒ ครั้งติดต่อกัน และการไม่มาปฏิบัติหน้าที่ ๒ ครั้งติดต่อกันนั้นไม่มีเหตุอันสมควรด้วย หากไม่มาปฏิบัติหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควร แม้จะถึง ๒ ครั้งหรือเกินกว่า ๒ ครั้งก็ไม่เป็นเหตุที่จะต้องให้ออกตาม (๖) นี้ อย่างไรก็ตามเป็นเหตุอันสมควรหรือไม่อยู่ในดุลพินิจของอธิบดีผู้พิพากษา

ศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรืออธิบดีผู้พิพากษาหัวหน้าศาล
แรงงานจังหวัด หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าวจะพิจารณา แล้วแต่กรณี และ
ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตุลาการ

กรณีที่สอง เนื่องจากผู้พิพากษาสมทบนั้นได้กระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุที่
ข้าราชการตุลาการจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่าย
ตุลาการ กรณีนี้เมื่อพิจารณาประกอบกับบทบัญญัติมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงานที่ว่า ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษา
วินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการมาใช้
บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วยโดยอนุโลม จึงหมายความว่าผู้พิพากษาสมทบบมีหน้าที่ที่จะต้อง
รักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ เช่นเดียวกับ
ข้าราชการตุลาการ ตามที่บัญญัติในมาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ ก็

๑. ในเวลาพิจารณาพิพากษาคดีต้องอยู่ในมณฑลอันตั้ง
๒. ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วย
ความบริสุทธิ์ใจ
๓. เป็นกรรมการพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่
ในพรรคการเมืองไม่ได้

๑ จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๒๘
อธิบายว่า แต่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒
มาตรา ๑๔ วรรค ๒ (๔) มีข้อกำหนดว่า การเป็นสมาชิกพรรคการเมืองเป็นลักษณะ
ต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบ จึงต้องตีความว่าผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานเป็น
สมาชิกพรรคการเมืองได้ ไม่ต้องห้ามเหมือนข้าราชการตุลาการทั่วไป.



๔. ในการเลือกตั้งสมาชิกสภา หรือผู้แทนทางการเมืองอื่นใดจะเข้าเป็นตัวแทนทำการ ร่วมทำการ หรือสนับสนุนในการโฆษณา หรือชักชวนใด ๆ ไม่ได้
๕. จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบ ห้ามมิให้ชักชวนหลักเลี้ยง
๖. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายแก่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม
๗. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
๘. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการไม่ได้ สำหรับผู้พิพากษาสมทบมีหน้าที่จะต้องร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีตามวัน เวลา ที่กำหนด
๙. ต้องไม่ประกอบอาชีพ หรือวิชาชีพ หรือกระทำการใดอันเป็นการกระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือเสื่อมเสียถึงเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ สำหรับผู้พิพากษาสมทบยอมมีสิทธิที่จะประกอบอาชีพ หรือวิชาชีพที่กระทำอยู่แล้ว โดยปกติ เพียงแต่ต้องระมัดระวังไม่ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่น หรือไปกระทำการใดอื่นใดที่อาจเป็นการกระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือเสื่อมเสียถึงเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ
๑๐. ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว ไม่ประพฤติตนเป็นคนเสเพล มีหนี้สินรุงรัง เสพของมึนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ เล่นการพนันเป็นอาจิม กระทำความผิดอาญา หรือกระทำการอื่นใด ซึ่งความประพฤติหรือการกระทำดังกล่าว อาจทำให้เสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ
๑๑. ต้องสุภาพเรียบร้อย และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ

๑๒. ต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
๑๓. ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้แตกความสามัคคีระหว่างข้าราชการ
๑๔. ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้แตกความสามัคคีระหว่างข้าราชการ
๑๕. ต้องรักษาความลับของทางราชการ

หากผู้พิพากษาสมทบไม่รักษาวินัยหรือกระทำการใด ๆ ดังกล่าวแล้ว ก็ถือว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และอาจถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก เช่นเดียวกับผู้พิพากษาอาชีพ และในการที่จะให้ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๑๕ (๔) กรณีขาดคุณสมบัติหรือเข้าลักษณะต้องห้ามหรือตามมาตรา ๑๕ (๖) กรณีให้ออกเพราะขาดการปฏิบัติหน้าที่ ๒ ครั้ง ติดต่อกัน หรือเพราะกระทำการอันเป็นเหตุที่จะต้องให้ออก ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ เพื่อคณะกรรมการตุลาการได้ช่วยพิจารณาถ่วงถ่วงอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งจะเป็นหลักประกันแก่ผู้พิพากษาสมทบในการที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้พ้นจากตำแหน่งไปอย่างง่าย ๆ ทั้งนี้ เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการที่จะให้ข้าราชการตุลาการพ้นจากตำแหน่ง ^๒

๑.๓ องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานไทย

วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน จะต้องเป็นกระบวนการพิจารณาที่สะดวก รวดเร็ว และให้ความเป็นธรรม โดยมีจุดประสงค์ที่จะประนีประนอมมากกว่าการชี้ขาด

^๑ มาตรา ๑๕ วรรคท้าย พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๒ จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๒๘.

เพื่อให้มีความซึ้งใจแก่ นายจ้าง ลูกจ้าง สามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก และในการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ความตกลงประนีประนอมกันนี้ ผู้พิพากษาในศาลแรงงานจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานของแต่ละฝ่าย และต้องประกอบด้วยผู้มีความรู้ในทางกฎหมายด้วย ฉะนั้น องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานจึงประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ และผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ดังกล่าวมาแล้ว

๑.๓.๑ องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานไทย

ในการพิจารณาพิพากษาคดี ไม่ว่าจะ เป็นคดีใดก็ตามต้องมีผู้พิพากษาอาชีพตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ เท่า ๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี หมายความว่า ในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน ถ้ามีผู้พิพากษาประจำ ๑ คน ก็ต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๑ คนเท่ากัน ถ้ากำหนดผู้พิพากษาประจำ ๒ คน ก็ต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๒ คนด้วย จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี จะมีจำนวนผู้พิพากษาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากกว่าฝ่ายอื่นไม่ได้

ในทางปฏิบัติขององค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี อธิบดีศาลแรงงานกลางจะกำหนดให้มีผู้พิพากษาประจำ และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๑ คนทุกคดี

๑ มาตรา ๑๗ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

๑.๓.๒ การปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีของศาล

แรงงานไทย

ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด ยังมีได้เปิดทำการและจัดตั้งในท้องที่ใด ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วย โดยโจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางหรือต่อศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้นก็ได้ ในกรณียื่นฟ้องต่อศาลจังหวัด ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานกลาง เมื่อศาลแรงงานกลางสั่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้วให้ศาลแรงงานกลางออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น หมายความว่า ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี นอกจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงานกลางแล้วยังต้องไปนั่งพิจารณาพิพากษาคดีในศาลจังหวัด นอกเขตศาลแรงงานกลางด้วย โดยต้องไปทั้งองค์คณะผู้พิพากษา คือ ทั้งผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กัน

ในการพิพากษาคดี ผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานกลางจะกระทำไปโดยไม่มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างร่วมเป็นองค์คณะด้วยไม่ได้ คำสั่งไม่รับคำฟ้องนั้นเป็นการวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีตามความหมายแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๓๑ (๒) จึงมีผลเป็นการพิพากษาคดีแล้ว ผู้พิพากษาประจำของศาลแรงงานจึงกระทำไปโดยไม่มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างร่วมเป็นองค์คณะด้วยไม่ได้ ๒ แต่กระบวน

๑ มาตรา ๖๐ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๕๕/๒๕๒๓ บริษัทโมชคาราจำกัด โจทก์ นางสาวศิริา จันทรทิพย์ กับพวก จำเลย.

การพิจารณานอกจากการนั่งพิจารณาและพิพากษาคดีผู้พิพากษาประจำของศาลแรงงาน คนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำ หรือออกคำสั่งใด ๆ ได้ โดยจะให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่าย นายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างรวมควยหรือไม่ก็ได้^๑ หมายความว่า ถ้าจะ กระทำการใด ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายวิธีพิจารณาความอันเกี่ยวกับคดีแรงงาน ซึ่ง ไม่ใช้การนั่งพิจารณาและการพิพากษาคดีแล้ว ผู้พิพากษาประจำมีอำนาจกระทำหรือออก คำสั่งใด ๆ เพียงคนเดียวได้ เช่น ลงชื่อในหมายนัดจำเลย หรือหมายนัดคู่ความ โดย ไม่ต้องให้ผู้พิพากษาสมทบมาลงชื่อควย

ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน กฎหมายกำหนดให้ศาลแรงงานนั่ง พิจารณาคดีติดต่อกันโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญ ทั้งนี้ เพราะถ้ามีการ เลื่อนคดีบ่อย ๆ แล้ว คดีย่อมจะไม่เสร็จไปได้โดยรวดเร็วสมควรตามความประสงค์ของการ จัดตั้งศาลแรงงาน และศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน^๒

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในการร่วมเป็นองค์คณะของผู้พิพากษาสมทบนั้น ผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับมอบหมายให้ร่วมพิจารณาคดีใด จะต้องพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จ เว้นแต่มีกรณีจำเป็นเพราะเจ็บป่วย หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น เช่น ป่วยกระทันหัน หรือ เดินทางไปต่างประเทศ ซึ่งในกรณีนี้ผู้พิพากษาสมทบที่ใดกำหนดให้เป็นผู้สำรองไว้ ล่วงหน้า หรือถ้าไม่มีการกำหนดผู้พิพากษาสมทบสำรองไว้ ให้ผู้พิพากษาสมทบอื่นเข้า

^๑ มาตรา ๑๘ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๒ มาตรา ๔๕ วรรคท้าย พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา คดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

ปฏิบัติกรแทน °

ในกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งได้รับมอบหมายนั้นต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระ คือ ผู้พิพากษาสมทบที่ดำรงตำแหน่งมาครบ ๒ ปีแล้ว ให้คงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีต่อไปจนกว่าจะเสร็จคดีนั้น แต่ต้องไม่เกิน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ๒

การที่กฎหมายกำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับมอบหมายให้ร่วมพิจารณาคดีใด ต้องพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จ แม้ถึงกำหนดออกตามวาระแล้ว เพราะคดีแรงงาน เป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางเศรษฐกิจ ความมีกินมีใช้ของคู่ความ โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้าง การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีจึงจำเป็นต้องเป็นไปโดยรวดเร็ว ถ้าต้องให้ผู้พิพากษาสมทบคนอื่นมาทำการแทน จะทำให้ต้องเสียเวลาไปศึกษาถึงการดำเนินกระบวนการที่ผ่านมาแล้ว ทำให้คดีล่าช้า ฉะนั้น จึงถือว่าผู้พิพากษาสมทบจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และตรงต่อเวลานัดหมายในการพิจารณาพิพากษาคดี

๑.๓.๓ การคัดเลือกผู้พิพากษา

ผู้พิพากษาศาลแรงงาน ทั้งผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ที่ถูกกำหนดให้เป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี อาจถูกคู่ความที่เกี่ยวข้องคัดค้านมิให้เขารวมเป็นองค์คณะได้ โดยให้นำบทบัญญัติ

° มาตรา ๒๐ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

๒ มาตรา ๒๒ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒.

ว่าควยการคัดค้านผู้พิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้^๑

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ผู้พิพากษาคนหนึ่งคนใดในศาล
แรงงานนั้นอาจถูกคัดค้านได้ในเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้^๒

- (๑) ถ้าผู้พิพากษานั้นมีผลประโยชน์ใดเสียเกี่ยวของอยู่ในคดีนั้น
- (๒) ถ้าเป็นญาติเกี่ยวของกับคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ถือว่าเป็นบุพการี
หรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้อง หรือลูกพี่ ลูกน้อง นับได้เพียงภายใน
สามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงาน นับได้เพียงสองชั้น
- (๓) ถ้าเป็นผู้ที่ได้อ้างเป็นพยาน โดยที่ใคร่รู้ได้เห็นเหตุการณ์ หรือโดย
เป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้เป็นพิเศษเกี่ยวของกับคดีนั้น
- (๔) ถ้าได้เป็นหรือเป็นผู้แทนโดยชอบธรรม หรือผู้แทนหรือได้เป็นนายความ
ของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมาแล้ว
- (๕) ถ้าได้เป็นผู้พิพากษานั่งพิจารณาคดีเดียวกันนั้นในศาลอื่นมาแล้ว หรือ
เป็นอนุญาโตตุลาการมาแล้ว
- (๖) ถ้ามีคดีอีกเรื่องหนึ่งอยู่ในระหว่างพิจารณา ซึ่งผู้พิพากษานั้นเองหรือ
ภริยา หรือญาติทางสืบสายโลหิตตรงขึ้นไป หรือตรงลงมาของผู้พิพากษานั้นฝ่ายหนึ่ง
พิพาทกับคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือภริยา หรือญาติทางสืบสายโลหิตตรงขึ้นไป หรือ
ตรงลงมาของคู่ความฝ่ายนั้นอีกฝ่ายหนึ่ง

^๑ มาตรา ๑๘ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๒๒.

^๒ มาตรา ๑๑ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง



(๓) ถ้าผู้พิพากษานั้นเป็นเจ้านั้น หรือลูกหนี้ หรือเป็นนายจ้างของคู่ความ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ถ้ามีเหตุที่ผู้พิพากษาคคนใดคนหนึ่งอาจจะถูกคัดค้านโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ดังกล่าวนั้น หรือแม้จะไม่มีเหตุดังกล่าว แต่มีเหตุอันใดซึ่งผู้พิพากษานั้นเห็นว่าตนเองไม่ควรจะรวมเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีเรื่องนั้น เพราะอาจจะทำให้เกิดข้อครหาขึ้นได้ ผู้พิพากษานั้นก็ย่อมจะขอถอนตัวออกจากกรณึ่งพิจารณาคดีเรื่องนั้น โดยรายงานให้อธิบดีผู้พิพากษา หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลทราบ เพื่อพิจารณากำหนดให้ผู้พิพากษาคคนอื่นเขาเป็นองค์คณะแทน หรือคู่ความที่เกี่ยวข้องขอคัดค้านชั้นอ่าง โดยยื่นคำร้องต่อศาล ถ้าผู้พิพากษาไม่ยอมถอนตัวก็จะมีกรไต่สวนและสืบพยาน โดยผู้พิพากษาที่มีได้ถูกคัดค้านเป็นผู้ไต่สวน เพื่อชี้ขาดว่าคู่ความนั้นมีเหตุผลสมควร ร้องคัดค้านผู้พิพากษาหรือไม่ ถ้าศาลเห็นว่าคำร้องคัดค้านของคู่ความนั้นมีเหตุผลสมควร ก็มีการกำหนดให้ผู้พิพากษาคคนอื่นเป็นผู้พิจารณาคดีนั้นแทนผู้พิพากษาที่ถูกคัดค้าน เพื่อกำเนินกระบวนการพิจารณาคดีต่อไป

๒. อำนาจขององค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานไทย

องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานอันประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง มีอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน คือ

๒.๑ อำนาจทั่วไปขององค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานไทย

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณา

๑ จำรัส เหมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๓๖.

พิพากษาคดีตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ซึ่งบัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาหรือมีคำสั่งเฉพาะคดีแรงงานทางแพ่งเท่านั้น ซึ่งคดีแรงงานนั้นหมายถึง

(๑) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ หรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๕ ให้ความหมายว่า เป็นสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ เมื่อปรากฏว่า สัญญาระหว่างคู่กรณีเป็นสัญญาจ้างแรงงานแล้ว หากเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานที่ได้ตกลงกันไว้ คู่กรณีก็อาจดำเนินคดีที่ศาลแรงงานได้ และศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาไม่ว่าการจ้างแรงงานนั้น ๆ จะอยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือไม่ เช่น ลูกจ้างที่ทำงานมานาน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน แต่ลูกจ้าง นายจ้างนั้น ก็มีสัญญาจ้างแรงงานระหว่างกันอยู่ หากฝ่ายใดผิดสัญญา เช่น นายจ้างไม่ยอมจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างก็ฟ้องต่อศาลแรงงานได้

ส่วนคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งสภาพการจ้างหมายถึง เงื่อนไขการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างงาน^๑ โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๐๘ กำหนดให้สถานประกอบ

^๑ มาตรา ๕ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๐๘

กิจการทุกแห่งที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป จะต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้าไม่มีก็ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างที่จัดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง^๑

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการนั้น ๆ ได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ หรือถ้าไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากนายจ้าง หรือลูกจ้างทำผิดข้อตกลงหรือข้อบังคับดังกล่าว อีกฝ่ายหนึ่งยอมจะนำคดีมาฟ้องร้องยังศาลแรงงานได้ตามมาตรา ๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๘ (๒) กำหนดให้สหภาพแรงงานจัดการและดำเนินการ เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน หากปรากฏว่ามีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน และมีกรณีที่นายจ้างมิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลงที่ทำกันไว้ นอกจากลูกจ้างจะมีสิทธิฟ้องขอให้ศาลแรงงานบังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามข้อตกลงได้แล้ว สหภาพแรงงานซึ่งเป็นคู่สัญญา กับนายจ้างก็อาจจะฟ้องร้องนายจ้างได้เช่นเดียวกัน ทั้งในฐานะที่เป็นคู่สัญญา และในฐานะที่มีหน้าที่ตามกฎหมาย จะต้องจัดการและดำเนินการ เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ตามกฎหมาย^๒

^๑ มาตรา ๑๐ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๖๘ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันเกินกว่า ๑๐ คนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

^๒ จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๔๔

(๒) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ถ้าปรากฏว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วย
แรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติให้สิทธิหรือกำหนดหน้าที่แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไว้ประการใด แล้วได้
มีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งอาจถือได้ว่าเป็น "ข้อโต้แย้ง" สิทธิหรือ
หน้าที่ที่ฝ่ายนั้นเมื่ออยู่ตามกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับนั้น ฝ่ายที่ถูกโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ที่ตนเมื่ออยู่ตาม
กฎหมายทั้ง ๒ ฉบับนั้น ย่อมจะนำคดีมาฟ้องร้องยังศาลแรงงานได้ เว้นแต่การร้องทุกข์
หรือแจ้งความขอให้ดำเนินคดีอาญาแก่ผู้ปฏิบัติฝ่าฝืนข้อห้ามของกฎหมายบางมาตรา ซึ่งมี
บทกำหนดโทษทางอาญาไว้ด้วย

การที่จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานตามมาตรา ๔ (๒) จะต้องอยู่ภายใต้
บังคับของมาตรา ๔ วรรค ๒ คือ ต้องพิจารณาว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติให้มีการร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่
หรือให้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใดบ้างหรือไม่ ถ้ามีการบัญญัติให้ร้องเรียนหรือ
กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการไว้ ผู้ที่จะนำคดีมาฟ้องร้องยังศาลแรงงานจะต้องปฏิบัติตาม
ขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายทั้ง ๒ ฉบับได้บัญญัติไว้ให้เสร็จสิ้นเสียก่อน และหากยังไม่เป็น
ที่พอใจจึงจะนำคดีมาฟ้องร้องยังศาลแรงงานได้ ถ้ามีการนำคดีมาฟ้องร้องยังศาลแรงงาน
โดยยังมิได้มีการร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอน และวิธีการที่กฎหมาย
ทั้ง ๒ ฉบับได้กำหนดไว้ ศาลแรงงานก็ยังไม่อาจจะรับคดีไว้ดำเนินกระบวนการพิจารณาให้ได้

(๓) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เป็นกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติรับรองสิทธิในการนำคดีมาสู่ศาลไว้ และผู้นั้น
มีความจำเป็นที่จะต้องใช้สิทธินั้น เช่น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา ๕๒ บัญญัติไว้ว่า "ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชักขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน" กฎหมายให้สิทธิในการนำคดีสู่ศาลไว้ ถ้านายจ้างประสงค์จะเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือลงโทษ กรรมการลูกจ้างย่อมจะต้องร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์

ตัวอย่างเช่น เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง โดยเรียก योगานทางพนักงานเงินทดแทน เมื่อพนักงานเงินทดแทนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีสิทธิได้รับเงินทดแทน หรือไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ถ้านายจ้างหรือผู้อยู่ในคำร้องเรียกเงินทดแทนไม่พอใจคำสั่งของพนักงานเงินทดแทน ก็จะต้องอุทธรณ์ต่ออธิบดีกรมแรงงานภายใน ๓๐ วัน และเมื่ออธิบดีกรมแรงงานมีคำสั่งแล้ว ผู้ที่ไม่เห็นชอบก็อาจนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งของอธิบดีกรมแรงงาน ° คดีดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามมาตรา ๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน

° คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๓๕/๒๕๒๓ นายจ้างทราบคำสั่งของอธิบดีกรมแรงงานในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๒๓ แต่ฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๒๓ ซึ่งเกินกว่าระยะเวลา ๓๐ วัน คำสั่งของอธิบดีกรมแรงงานถึงที่สุด โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง

(๕) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้าง และ ลูกจ้างสืบเนื่อง จากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดที่จะอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาล แรงงาน ต้องปรากฏว่าเป็นกรณีที่นายจ้างกระทำละเมิดต่อลูกจ้าง หรือลูกจ้างกระทำ ละเมิดต่อนายจ้าง มิใช่เรื่องที่นายจ้างหรือลูกจ้างกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น หรือบุคคลอื่น กระทำละเมิดต่อนายจ้างหรือลูกจ้าง และการกระทำละเมิดซึ่งจะอยู่ในอำนาจพิจารณา ของศาลแรงงานต้อง "สืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน" หรือ " เกี่ยวกับการทำงานตาม สัญญาจ้างแรงงาน"

ตัวอย่าง เช่น ในขณะที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำลัง ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้มีการตกลงกันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างไม่พอใจท่าทีของ นายจ้าง จึงช่วยกันตำรายนายจ้างหน่วงเหนี่ยวหรือกักขังนายจ้าง หรือทำลายเครื่องจักร เครื่องอุปกรณต่าง ๆ ของนายจ้าง ฯลฯ เช่นนี้ ถือว่าเป็นการละเมิดที่สืบเนื่องมาจากข้อ พิพาทแรงงาน หรือในขณะที่ลูกจ้างกำลังทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างจงใจ ทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่เครื่องมือในการทำงานซึ่งเป็นของ นายจ้าง เช่นนี้ก็ถือได้ว่าเป็นการละเมิดที่เกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

กรณีที่ลูกจ้างรวมทำละเมิดกับสหภาพแรงงาน นายจ้างจะฟ้อง สหภาพแรงงานที่ทำละเมิดต่อนายจ้างที่ศาลแรงงานไม่ได้ ต้องฟ้องที่ศาลแพ่ง

(๖) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งในขณะนั้นยังไม่มีมาตราใดใน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดข้อพิพาทได้ จึงเข้าใจว่าคงจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อเปิดโอกาสให้รัฐมนตรีมีอำนาจขอให้ศาลแรงงานพิจารณา ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานบางประเภทได้

แม่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๘ จะได้กำหนดประเภทของคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานไว้โดยละเอียดแล้วก็ดี แต่ในทางปฏิบัติก็อาจมีปัญหาเกิดขึ้นได้วาทกั้นนั้น ๆ จะอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานหรือไม่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๘ วรรค ๒ จึงบัญญัติไว้ว่า "ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด"

คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเกี่ยวกับอำนาจของศาลแรงงาน เช่น

๑. คำวินิจฉัยที่ ๓/๒๕๒๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๒๔ โจทก์ฟ้องจำเลยที่ ๑ ว่าผิดสัญญาโดยไม่ทำงานให้โจทก์จนครบตามกำหนดเวลาที่ไต่ทำสัญญากันไว้และฟ้องจำเลยที่ ๒ ให้รวมรับผิดชอบในฐานะเป็นคู่ประกันของจำเลยที่ ๑ อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า คดีระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน แต่คดีระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นกรณีพิพาทกันตามสัญญาประกัน ไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

๒. คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ ๒/๒๕๒๓ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๓ การที่นายจ้างไล่ออกจากงาน หรือเลิกจ้างลูกจ้าง ไม่ว่าจะโดยมีสาเหตุอย่างไรหรือไม่ก็ตาม หากเป็นการละเมิดกฎหมายไม่ หากแต่เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะกระทำได้ตามนัยแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๕๒ และถึงแม้จะถือว่าเป็นการละเมิด ก็มีข้อสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งหมายถึงมีการละเมิดอันสืบเนื่องจากกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และก็มีข้อการละเมิดเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เพราะไม่ปรากฏว่านายจ้างได้มีการกระทำอย่างใด อันจะเป็นการละเมิดเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง ศาลแรงงานจึง

ไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนี้ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

๓. คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ ๒/๒๕๒๔ ลงวันที่
๓๑ กรกฎาคม ๒๕๒๔ โจทก์ฟ้องว่าจำเลยซึ่งเคยทำงานเป็นลูกจ้างของโจทก์ได้
ละเว้นการที่ควรต้องทำตามหน้าที่ในวิชาชีพของจำเลย เป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย
แก่โจทก์ ซึ่งอาจมีมูลเป็นการละเมิด จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้าง
แรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยแม้ขณะที่โจทก์ฟ้องคดี จำเลยจะมีได้เป็นลูกจ้างของ
โจทก์แต่ก็ยังคงต้องถือว่าเป็นคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับ
การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน และอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒
มาตรา ๘ (๕)

๔. คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ ๔/๒๕๒๔ ลงวันที่ ๘
กันยายน ๒๕๒๔ โจทก์ฟ้องว่าจำเลยทำหน้าที่ติดตั้งอุปกรณ์โทรศัพท์ทางไกลได้ปฏิบัติผิด
ระเบียบของโจทก์โดยร่วมกันเล่นหมากรูกภายในบริเวณอาคารกองติดตั้งโทรศัพท์ทางไกล
นอกเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต เป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้าง
แรงงาน แม้จะเป็นการกระทำที่ผิดระเบียบและเป็นผลทำให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์
ก็อาจเป็นเรื่องละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมิได้เกี่ยวกับการทำงานตามสัญญา
จ้างแรงงาน แต่สำหรับฟ้องของโจทก์ในส่วนที่เกี่ยวกับจำเลยอีกคนหนึ่งซึ่งเป็นนักการ
ภารโรง และมีหน้าที่ปิดอาคารแล้วละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ปิดอาคาร เป็นเหตุให้
เครื่องพิมพ์ดีดของโจทก์หายไป กรณีอาจมีมูลเป็นการกระทำละเมิด และเป็นเรื่องซึ่ง
เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ถือได้ว่าเป็นคดีอันเกิดแต่มูล
ละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

นอกจากนี้ ยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับอำนาจศาลแรงงาน เช่น

๑. ฎีกาที่ ๒๓๒๓/๒๕๒๓ แม้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะทำการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างโจทก์ (นายจ้าง) กับลูกจ้าง ในฐานะที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นคณะบุคคลคณะหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อให้ทำการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการทุกประเภทอันเกิดขึ้นในเขตจังหวัดปทุมธานี ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๘ ข้อ ๑ และมาตรา ๒๕ วรรคสอง ของพระราชบัญญัติดังกล่าวบัญญัติว่า คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุกักดิ์ แต่คำชี้ขาดที่ให้เป็นที่สุกักดิ์หมายความว่า เป็นคำชี้ขาดที่ถูกต้องตามที่กฎหมายให้อำนาจที่จะชี้ขาดเช่นนั้นได้ หากคำชี้ขาดใดไม่มีกฎหมายให้อำนาจ หรือปราศจากพยานหลักฐานและเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ คำชี้ขาดนั้นย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นที่สุกักดิ์ ผู้ที่ได้รับความเสียหายเพราะคำชี้ขาดยอมมีอำนาจฟ้องคดีขอให้ศาลเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๕ วรรคสอง

๒. ฎีกาที่ ๒๖๔๑/๒๕๒๓ เมื่อวรรคสองแห่งมาตรา ๒๕ ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า "คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุกักดิ์....." ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างย่อมจะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ไม่มีสิทธิที่จะอุทธรณ์คัดค้านหรือคำเนิการในศาลแรงงานได้อีก จริงอยู่ที่โจทก์มีสิทธิฟ้องกล่าวหาว่าคำชี้ขาดนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ขอที่ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น ก็ต้องเป็นเรื่องฟังข้อเท็จจริงหรือใช้ดุลพินิจโดยไม่มีพยานหลักฐาน หรือมีเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ หรือขัดแย้งต่อพยานหลักฐาน หรือมิได้เป็นไปโดยสุจริต เมื่อคดีนี้โจทก์มิได้กล่าวอ้างเช่นนั้น โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๔๖/๒๕๒๓ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจนวน
ประชุมปรึกษาแล้ว โจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี
เพราะการที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยรวมอันเป็นมูลกรณีพิพาทกันนั้น เป็นการกระทำอันไม่
เป็นธรรมนั้น เกิดก่อนใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๒๒ เห็นว่า ปัญหาดังกล่าวแม้มีไต่ยกขึ้นว่ากันมาแต่ศาลชั้นต้น แต่เป็นข้อกฎหมาย
อันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน โจทก์ยกขึ้นอุทธรณ์ได้ ศาลฎีกาพิเคราะห์
ปัญหานั้นแล้วเห็นว่า เมื่อมีข้อพิพาทว่าโจทก์กระทำการอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น จำเลยรวม
ก็ไต่ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการดังกล่าวได้วินิจฉัย
ชี้ขาด อันเป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว เมื่อฝ่ายใด
ไม่พอใจย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้ ไม่วามูลกรณีจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังการใช้พระราช
บัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เพราะมิได้มีกฎหมายใด
ห้ามไว้ ประกอบกับคดีนี้เป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งอยู่ใน
อำนาจการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ
วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจพิจารณา
พิพากษาคดีนี้ได้

อำนาจองค์กรผู้พิพากษาศาลแรงงานตามมาตรา (๑) - (๒) ตามคำวินิจฉัย
ของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงาน และตามคำพิพากษาศาลฎีกา เป็นอำนาจพิจารณาคดี
พิพากษาแรงงานทางแพ่ง ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญา ส่วนกรณีตามมาตรา
๘ (๕) ต้องเป็นกรณีที่นายจ้างกระทำละเมิดต่อลูกจ้าง หรือลูกจ้างกระทำละเมิดต่อ
นายจ้าง และการกระทำละเมิดซึ่งจะอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานต้องสืบเนื่อง
จากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน และกรณีที่มีคดีพิพาท
แรงงานเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานเกี่ยวเนื่องหรือปะปนอยู่กับคดี
พิพาทด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาลักษณะอื่น ๆ จะนำคดีมาฟ้องยังศาลแรงงานได้แต่เฉพาะ

คดีที่พิพาทตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น และถ้าไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ผ่านชั้นตอนหรือวิธีการ
อย่างใดก่อนการฟ้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือจะฟ้องร้องยังศาลแรงงานก็ได้
ส่วนการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือ
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์นั้น
ถ้ากฎหมายดังกล่าวกำหนดให้คำชี้ขาดของเจ้าพนักงานเป็นที่สุด ก็จะมาฟ้องร้องยัง
ศาลแรงงานอีกไม่ได้ แต่คำชี้ขาดที่ให้เป็นที่สุดนี้ หมายความว่า เป็นคำชี้ขาดที่ถูกต้องตาม
กฎหมาย

๒.๒ อำนาจของผู้พิพากษาประจำ

ตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน ให้อำนาจผู้พิพากษาประจำของศาลแรงงานคนหนึ่งคนใดมีอำนาจกระทำหรือ
ออกคำสั่งใด ๆ ได้ ซึ่งไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนั่งพิจารณาและพิพากษาคดี ทั้งนี้ ก็
เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาศาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการได้ใช้
อำนาจสั่ง หรือดำเนินการในเรื่องที่ไม่ใช่การนั่งพิจารณา หรือการพิพากษาคดี เช่น เมื่อ
มีผู้มายื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงาน ผู้พิพากษาของศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งก็อาจรับคำฟ้องนั้น
และกำหนดวันพิจารณาคดี หรือเมื่อต้องการจะออกหมายเรียกจำเลยหรือหมายนัดคู่ความ
ผู้พิพากษาคดีหนึ่งก็อาจลงชื่อในหมายเรียก หมายนัดนั้น ๆ ได้ โดยไม่ต้องให้ผู้พิพากษา
สมทบมาลงชื่อด้วย *

๒.๓ อำนาจของผู้พิพากษาสมทบ

ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมีอำนาจวินิจฉัยทั้งในปัญหาข้อเท็จจริง
และข้อกฎหมาย และมีหน้าที่ของรวมเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน และ

* จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า ๓๐

ลงลายมือชื่อในคำพิพากษา หรือคำสั่งผู้พิพากษาศมทบคนหนึ่งคนใดไม่เมื่ออำนาจในการ
ดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีโดยไม่ครบองค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงาน

๓. องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานฝรั่งเศส

๓.๑ ผู้พิพากษาศาลแรงงานฝรั่งเศส^๑

การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานในประเทศฝรั่งเศสใช้
ผู้พิพากษาที่เลือกมาจากบุคคลธรรมดา ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องปัญหาแรงงาน
องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีเป็นระบบ ๒ ฝ่าย (Bipartite) ไม่มีผู้พิพากษาประจำ
รวมเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีด้วย^๒

ผู้พิพากษาศาลแรงงานประเทศฝรั่งเศส มาจากการเลือกตั้งของ
สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานในเขตศาลหนึ่ง ๆ จำนวนเท่า ๆ กัน ผู้มีสิทธิ์ออกเสียง
เลือกตั้ง ต้องประกอบอาชีพนายจ้าง หรือลูกจ้างมาอย่างน้อย ๓ ปี ปีสุดท้ายต้องอยู่ใน
วงการแรงงานด้วย^๓ มีอายุอย่างน้อย ๑๘ ปีบริบูรณ์ มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คนต่างชาติที่เป็นนายจ้างก็ออกเสียงเลือกตั้งได้

^๑ ประเทศฝรั่งเศสไม่มีผู้พิพากษาประจำมีแต่ผู้พิพากษาฝ่ายนายจ้างและ
ฝ่ายลูกจ้าง.

^๒ Xavier Blanc - Jouvan, " The Settlement of Labor
Disputes in France," In Labor Courts and Grievance Settlement
in Western Europe, P.23.

^๓ อยู่ในวงการแรงงาน คือ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือสมาคม
นายจ้าง

คุณสมบัติของผู้พิพากษาศาลแรงงาน

๑. ต้องมีอายุอย่างน้อย ๒๕ ปีบริบูรณ์
๒. ประกอบอาชีพนายจ้าง หรือลูกจ้าง อย่างน้อย ๓ ปี และปีสุดท้าย ต้องอยู่ในวงการแรงงานด้วย
๓. มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรตามกฎหมาย
๔. เป็นผู้อ่านออกเขียนได้
๕. มีสัญชาติฝรั่งเศส
๖. ไม่เคยต้องโทษจำคุกเกินกว่า ๓ เดือน แต่หาต้องโทษจำคุกฐาน ลักทรัพย์แม้จะน้อยกว่า ๓ เดือน ก็ไม่มีสิทธิ์ได้รับเลือกเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน

การอบรมผู้พิพากษาศาลแรงงานนั้น สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน จะจัดอบรมตัวแทนของตนมาก่อน แต่รัฐบาลประเทศฝรั่งเศสได้เริ่มโครงการนี้ใหม่ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๑ โดยจัดอบรมผู้พิพากษาในค่านกฎหมายและค่านแรงงานเป็นเวลา ๑๔ วัน และบังคับให้นายจ้างให้อนุญาตฝ่ายลูกจ้างไปรับการอบรมได้โดยจ่ายค่าจ้างในระหว่างการอบรมให้เต็มจำนวนด้วย

ผู้พิพากษาศาลแรงงานอยู่ในตำแหน่ง ๒ ปี และมีการเลือกตั้งใหม่ทุก ๆ ๓ ปี โดยที่ผู้พิพากษาแต่ละฝ่ายออกครึ่งหนึ่งโดยวิธีจับสลาก ซึ่งจะทำเช่นนั้นทุก ๆ ๓ ปี

ระหว่างเป็นผู้พิพากษา หากฝ่ายใดมีฐานะเปลี่ยนแปลงไป เช่น ลูกจ้างรวยขึ้น กลายเป็นนายจ้าง หรือนายจ้างเกิดล้มละลาย การเป็นตัวแทนที่จะเป็นผู้พิพากษาจะหมดไปทันที หากไม่มีบุคคลใดเสนอเรื่องขึ้นมา อัยการจะเป็นผู้เสนอ สำหรับกรณีเช่นนี้ ต้องมีการเลือกตั้งซ่อม และถ้าปรากฏว่า ผู้พิพากษาที่มาจากลูกจ้างถูกไล่ออกจากงานในระหว่างพิจารณาคดีหรือภายใน ๒ เดือนหลังจากนั้น ก็จะมีคดีให้มิตคณะกรรมการซึ่งประกอบ

ด้วยฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างขึ้น เพื่อพิจารณาว่าเป็นไปโดยยุติธรรมหรือไม่

๓.๒ องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีศาลแรงงานประเทศฝรั่งเศส

ในส่วนที่เกี่ยวกับการประนีประนอมไกล่เกลี่ยจะประกอบด้วยผู้พิพากษา ๒ คน คือ ผู้พิพากษาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๑ คน ส่วนการพิพากษาคดีประกอบด้วยผู้พิพากษา ๔ คน คือ ผู้พิพากษาจากฝ่ายนายจ้าง ๒ คน และผู้พิพากษาจากฝ่ายลูกจ้าง ๒ คน

ในการพิจารณา ถ้าผู้พิพากษาซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างเป็นหัวหน้าคณะผู้พิพากษาซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างก็เป็นรองหัวหน้าคณะ และต้องสลับกันเป็นหัวหน้าคณะ เป็นคดี ๆ ไป

การตัดสิน ถือความเสียงข้างมากของผู้พิพากษา ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากันก็จะต้องนัดตัดสินใหม่ โดยมีผู้พิพากษาอาชีพในศาลซึ่งมีเขตอำนาจเหนือคดีนั้น เข้าร่วมตัดสินด้วย ผู้พิพากษาอาชีพจะต้องศึกษาคดีไต่สวนหาไต่ถามใหญ่แน่ถึงประเด็นที่ตกลงกันไม่ได้ ถ้าผู้พิพากษาศาลแรงงานยังยืนตามคะแนนเสียงเดิม ผู้พิพากษาอาชีพก็จะเป็นผู้ชี้ขาด^๒

ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาที่มาจากการเลือกตั้งของสมาคมนายจ้าง โค หรือสหภาพแรงงานโค จะพิจารณาคดีที่สมาชิกของตัวเป็นความไม่ได้

^๑ วิศิษฎ์ ลิมานนท์, รายงานการดูงานศาล, คุณพาท ๒๖ หน้า ๒๑

^๒ Benjamin Aaron, Labor Courts : Western European Models and Their Significance for the United States, Los Angeles California 1970, P.853.

ในศาลแรงงานแต่ละศาลจะแบ่งเป็นแผนก ๆ ทุกต้นปีจะประชุมไว้ล่วงหน้าว่าวันไหนจะพิจารณาที่แผนกไหน และให้ใครเป็นผู้พิพากษา แต่ละแผนกจะมีผู้พิพากษาอาชีพอยู่ด้วย โดยหลักการผู้พิพากษาศาลแรงงาน จะไม่ได้รับค่าตอบแทนแต่ในทางปฏิบัติจะได้รับเงินจากเทศบาลตามจำนวนคดีที่ทำการศึกษา

ศาลแรงงานฝรั่งเศสจะทำการพิจารณาล้าง ๑๘ นาฬิกา เพราะมีฉะนั้นลูกจ้างมาทำหน้าที่ไม่ได้ ฝรั่งเศสประสบปัญหาเรื่องผู้พิพากษาไม่มีเวลาพิจารณา เพราะผู้พิพากษาเหล่านี้ต้องประกอบอาชีพ ในเรื่องนี้มีผู้แนะนำหลายประการ คือ ให้ลดระยะเวลาที่เป็นผู้พิพากษา คือลดคดีที่จะให้ทำ หรือเพิ่มค่าจ้าง นอกจากนั้น ฝรั่งเศสยังมีปัญหาเรื่องความรู้ทางกฎหมายของผู้พิพากษาที่แต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพราะบางครั้งเกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะความรู้ทางกฎหมายไม่พอ ทางรัฐบาลฝรั่งเศสเคยจะใช้ผู้พิพากษาอาชีพ แต่สหพันธ์ไม่ยอม ฝรั่งเศสแก้ปัญหาอันนี้โดยการให้อุทธรณ์ไปยังศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกาธรรมดา

๔. องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เป็นระบบ ๓ ฝ่าย (Tripartite) องค์ประกอบของศาลแรงงานต่าง ๆ ทั้งศาลชั้นต้น (Arbeitsgerichte) ศาลอุทธรณ์ (Landesarbeitsgerichte) และศาลสหพันธ์รัฐ (Bundesarbeitsgericht) มีลักษณะเช่นเดียวกันทั้งหมด คือ องค์คณะหนึ่งจะประกอบด้วย ผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

^๑ Xavier Blanc - Jouvan, "The Settlement of labor disputes in France, in Labor Courts And Grievance Settlement in Western Europe, P.23.

๔.๑ ผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ผู้พิพากษาประจำในศาลแรงงานจะต้องมีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับผู้พิพากษาในศาลอื่น ๆ กฎ G.j.A (German Judges Act of 1961) ซึ่งใช้บังคับกับผู้พิพากษาทั้งหมด กำหนดไว้ว่า ผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานต้องผ่านการสอบวิชากฎหมาย ทั้ง ๒ ระดับ ระดับแรกคือ การสอบหลังจากได้ศึกษาวิชากฎหมายมาแล้วอย่างน้อย ๓ ปีครึ่ง ในมหาวิทยาลัย ระดับสองคือ การสอบหลังจากอบรม การอบรมนี้ได้รับการควบคุมอย่างใกล้ชิดให้ได้มาตรฐานเดียวกัน และเป็นการอบรมในศาลและองค์การบริหาร ซึ่งรวมทั้งการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาแรงงานเป็นเวลา ๒ เดือน และหลังจากทดลองงานแล้วเป็นเวลา ๔ ปี ผู้พิพากษาประจำจะได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่พิเศษของรัฐ และอยู่ในตำแหน่งจนตลอดชีวิต *

๔.๒ ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงาน เป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่สมควรทำหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ^๒ ผู้พิพากษาสหพันธ์รัฐนั้นแต่งตั้ง โดยรัฐมนตรีแรงงานสหพันธ์รัฐ ผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งทั้งหมด ถูกเสนอชื่อ

* Thilo Ramm, "Labor Courts and Grievance Settlement in Wes Germany," In Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe, P.100. ก่อนที่ผู้พิพากษาจะเป็นเจ้าหน้าที่พิเศษของรัฐนั้น อาจจะถูกลดได้โดยไม่มีเหตุผล ถ้าปรากฏว่าไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือปฏิบัติราชการอยู่ในตำแหน่งตลอดชีวิต.

^๒ Section 20 German, The Labor Courts Act 1979.

โดยสภาพแรงงานสมาคมลูกจ้างอิสระ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายทางสังคม หรืออาชีพ สมาคมนายจ้าง สมาคมองค์กรสาธารณะ ทั้งรวมถึงสมาชิกหรือลูกจ้างระดับบริหารขององค์กรต่าง ๆ ช่างคน และอาจารย์ถึงนายจ้าง ผู้แทน คานกฏหมายขององค์กร ลูกจ้างฝ่ายจัดการ และข้าราชการระดับสูงด้วย *

คุณสมบัติผู้พิพากษาสมทบ

๑. มีอายุ ๒๕ ปีบริบูรณ์ ในศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์สำหรับศาลสหพันธ์รัฐ ต้องมีอายุอย่างน้อย ๓๐ ปี และเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นมาอย่างน้อย ๔ ปี

๒. ไม่เป็นบุคคลซึ่ง

- (๑) ศาลสั่งห้ามดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับงานสาธารณะ
- (๒) ถูกตัดสินลงโทษเกิน ๒ เดือน สำหรับความผิดซึ่งกระทำโดยเจตนา
- (๓) ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด และการกระทำผิดนั้นอาจมีผลให้ถูกห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งในงานด้านสาธารณะ
- (๔) ศาลสั่งจำกัดอำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินของตน
- (๕) ไม่มีสิทธิเลือกตั้งที่เกี่ยวกับสภาสาธารณรัฐเยอรมัน
- (๖) เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของศาลแรงงานท้องถิ่น
- (๗) ได้รับความแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลที่สูงกว่า

* Thilo Ramm, "Labor Courts, Grievance Settlement in West Germany" In Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe P. 101.

(๘) เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างในเวลาเดียวกัน

(๙) เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมากกว่า ๑ ศาล °

๓. บุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับแต่งตั้ง เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง คือ

(๑) เป็นผู้แทนของทางหุ้นส่วน

(๒) ประธาน หรือผู้จัดการกิจการหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอำนาจจ้างคนงานได้ รวมทั้งผู้มีอำนาจทำการแทนด้วย

(๓) ข้าราชการที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

(๔) สมาชิกและคนงานที่ได้รับเงินเคื้อนของสมาคมนายจ้างและสมาชิกของคณะกรรมการบริหาร ที่มีอำนาจทำการแทนตามระเบียบข้อบังคับ หรือตามหนังสือมอบอำนาจ

นายจ้างสามารถมีสิทธิได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง แม้ว่าบางช่วงจะไม่ได้จ้างคนงานเลย

๔. บุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง คือ

(๑) เป็นสมาชิก หรือคนงาน หรือลูกจ้างที่ได้รับเงินเคื้อนของสหภาพแรงงาน และสมาคมแรงงานอิสระ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในค้ำนสังคม หรือค้ำนการงาน และสมาชิกคณะกรรมการบริหาร ผู้มีอำนาจที่จะทำการแทนสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ หรือตามหนังสือมอบอำนาจ หรือบุคคลซึ่งไม่มีอาชีพหรือไม่มีคนจ้าง °

° Section 21 German, The Labor Courts Act 1979.

๒ Section 22 German The Labor Courts Act 1979.

(๒) เป็นลูกจ้าง หรือคนงานในกิจการที่อยู่ในอำนาจศาลแรงงาน
ท้องถิ่นนั้น

ผู้พิพากษาสมทบในศาลอุทธรณ์ และศาลสหพันธรัฐต้องมีความรู้พิเศษและ
ความสามารถในคานกฎหมายแรงงาน และปัญหาแรงงาน และเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง
ในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันมาแล้วเป็นเวลานาน *

ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานชั้นต้น และชั้นอุทธรณ์จะอยู่ในตำแหน่งเป็น
เวลา ๔ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ

ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ที่ได้รับการเสนอชื่อให้เป็นผู้พิพากษา
สมทบ ปกติจะเป็นสมาชิกปัจจุบันของสหภาพ และเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของฝ่ายเยาวชนของ
สหภาพ ซึ่งได้มีการอบรมทางคานกฎหมายและเป็นที่คาดหวังว่าจะมีส่วนร่วมเกี่ยวกับใน
โครงการอบรมดังกล่าวในขณะที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษา หากผู้พิพากษาไม่ร่วมมือส่วนก็จะ
ไม่ได้รับการเสนอชื่อในครั้งต่อไป

จากการสำรวจพบว่าศาลชั้นต้นใน GIESSEN มลรัฐ HESSEN ในศาล
อุทธรณ์ Hessen ประจำ Frank furt และศาลแรงงานสหพันธรัฐในจำนวนผู้พิพากษา
สมทบฝ่ายลูกจ้าง ๓๗ นาย ซึ่งถูกเสนอโดยสหภาพแรงงาน German White-Collar
worker Union ๕ คนเป็นตัวแทนตามกฎหมายของสหภาพแรงงานอีก ๑๔ คน เป็น
สมาชิกสภาแรงงานจากจำนวนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ๓๗ คน ทั้งหมดถูกเสนอชื่อ
โดยสมาคม Hessen Employer ๒ คน เป็นลูกจ้างของสมาคม ๑๖ คน เป็นนักธุรกิจ

* Thilo Ramm, "Labor Courts Grievance Settlement in
West Germany, In Labor Courts and Grievance Settlement in
Western Europe, P. 101.

อิสระอีก ๑๘ คน เป็นลูกจ้างในระดับจัดการจากศาลอุทธรณ์ Hessen ผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายละ ๑๒๒ คน ฝ่ายลูกจ้าง ๑๒ คน เป็นผู้แทนธุรกิจของสหภาพ และ ๔ คนเป็น ข้าราชการ ฝ่ายนายจ้าง ๒ คน เป็นนายจ้างและ ๕ คนเป็นข้าราชการระดับสูง ใน ศาลสหพันธ์รัฐปรากฏชัดว่า ผู้พิพากษาส่วนมากมาจากข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝ่ายสหภาพแรงงาน และฝ่ายนายจ้างมีผู้พิพากษาจำนวนมากที่มาจากลูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ ทางด้านการจัดการ และผู้พิพากษาเหล่านี้อยู่ในตำแหน่งเป็นเวลานาน °

การพ้นจากตำแหน่ง

ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

๑. ทราบภายหลังว่า คุณสมบัติไม่ครบตามเงื่อนไขที่จะได้รับการแต่งตั้ง หรือไม่มีคุณสมบัติภายหลัง ให้ถูกถอดออกจากตำแหน่งโดยเจ้าพนักงานแรงงานกลางของ แคนคิน เป็นผู้ร้องขอหรือบุคคลดังกล่าวร้องขอเอง และให้ศาลแรงงานท้องถิ่นทำการ วินิจฉัยชี้ขาด คำตัดสินถือเป็นเด็ดขาด

๒. ผู้พิพากษาสมทบนั้นสูญเสียสถานะคนงาน หรือนายจ้าง เนื่องจากถึงอายุ จะถอดถอนได้เมื่อบุคคลดังกล่าวต้องการ ลาออกจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบเท่านั้น ๒

๓. ปฏิเสธ หรือคืนตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ ผู้ที่ปฏิเสธหรือคืนตำแหน่งได้ คือ ๓

° Ibid

๒ Section 21 German, the Labor Courts Act 1979.

๓ Section 24 German, the Labor Courts Act 1979.

- (๑) มีอายุครบ ๒๕ ปี
- (๒) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากเจ็บป่วย
- (๓) บุคคลผู้จะต้องเสียสละเวลาให้ชุมชน โดยมีได้รับสิ่งจางตอบแทนจนถึงขนาดไม่มีเวลาทำงานในตำแหน่งได้
- (๔) ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมาแล้ว ๔ ปี
- (๕) ผู้ซึ่งมีเหตุผลที่พอ เช่น ท้องคุณแลกรอครบถ้วนตนเอง จึงทำให้เป็นผู้สมัครในการปฏิบัติหน้าที่

เจ้าพนักงานแรงงานกลางของแผ่นดินที่เกี่ยวข้องและประธานศาลแรงงานแผ่นดินจะเป็นผู้วินิจฉัย ว่าบุคคลดังกล่าวมีสิทธิพิเศษ หรือคืนตำแหน่งหรือไม่ คำวินิจฉัยดังกล่าวถือเป็นเด็ดขาด

๔.๓ องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ในศาลแรงงานชั้นต้นและชั้นอุทธรณ์ องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ๑ คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๑ คน องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานสหพันธ์รัฐประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ๓ คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๑ คน ซึ่งเห็นได้ชัดว่าคดีต้องเป็นไปตามความเห็นของผู้พิพากษาประจำ เพราะมีจำนวนมากต่างกับศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์ ซึ่งผู้พิพากษาฝ่ายที่มีเสียงข้างมากอาจเป็นตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างได้ ทางปฏิบัติก็เคยปรากฏว่าผู้พิพากษาประจำต้องแพความเห็นของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในกรณีที่สามารถร่วมกันได้

รายชื่อผู้พิพากษาสมทบ จะถูกรวบรวมเรียงตามตัวอักษรทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ผู้พิพากษาสมทบจะถูกเรียกเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับในบัญชีรายชื่อนี้ หากไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ชื่อต่อไปในรายชื่อจะถูกเรียกแทน ในกรณีฉุกเฉิน



บัญชีพิเศษซึ่งประกอบด้วยรายชื่อผู้พิพากษา ซึ่งสามารถเรียกได้ทุกขณะจะถูกใช้ในการเรียกผู้พิพากษา

ผู้พิพากษาสมทบไม่ได้รับเงินเดือน แต่จะได้รับค่าชดเชยสำหรับผลประโยชน์ซึ่งเสียไปเนื่องจากการมารับหน้าที่ผู้พิพากษาและค่าเดินทาง ค่าขนส่งต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการชดเชยผู้พิพากษากิจการปี ๑๙๕๗ เงินชดเชยสำหรับชั่วโมงที่เสียไปอยู่ในระหว่างชั่วโมง us\$.75 ถึง us\$ 1.25 และนายจ้างจะได้รับการชดเชยสำหรับการจ้างผู้อื่นมาทำงานแทนด้วย *

๕. องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานอิสราเอล

ศาลแรงงานชั้นต้น และศาลแรงงานแห่งชาติ ประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบ (Public Representative) ซึ่งเป็นตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

๕.๑ ผู้พิพากษาประจำในศาลแรงงานประเทศอิสราเอล

ผู้พิพากษาประจำศาลแรงงาน จะคัดเลือกจากผู้มีสิทธิ์ที่จะเป็นผู้พิพากษาในศาลชั้นต้นธรรมดาได้ ผู้ที่แต่งตั้งคือ คณะกรรมการแต่งตั้ง (Appointment Committee) อันประกอบด้วยประธานศาลสูงสุด สมาชิกเนติบัณฑิตยสภา สมาชิกรัฐสภา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ผู้พิพากษาประจำ

* Thilo Ramm, "Labor Courts and Grievance Settlement in West Germany," In Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe, P.98.



จะอยู่ในตำแหน่งตลอดชีพ

๕.๒ ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานประเทศอิสราเอล

ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง มาจากตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยจะได้รับการแต่งตั้งร่วมจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และกระทรวงยุติธรรม โดยผู้แทนฝ่ายนายจ้างจะได้รับแต่งตั้งหลังจากได้ปรึกษาดังความเหมาะสมกับองค์การของฝ่ายนายจ้างแล้ว ผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างจะได้รับการแต่งตั้งเมื่อได้ปรึกษากับสหภาพแรงงาน (Histadrut) แล้วเช่นกัน

ผู้พิพากษาสมทบจะต้องมีประสบการณ์ในศาลแรงงานสัมพันธ์ เคยสอนหรือทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์หรือกฎหมาย หรือเคยเป็นสมาชิกแห่งเนติบัณฑิตยสภาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี ผู้พิพากษาสมทบอยู่ในตำแหน่ง ๓ ปี *

๕.๓ องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีศาลแรงงานอิสราเอล

องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานชั้นต้น มีองค์คณะ ๓ คน คือ ผู้พิพากษาประจำ ๑ คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๑ คน

องค์คณะของศาลแรงงานแห่งชาติ หากพิจารณาคดีที่เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง องค์คณะจะมี ๗ คน ประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ๓ คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๒ คน ส่วนคดีทั่วไป ศาลแรงงานแห่งชาติจะมีองค์คณะ ๕ คน ประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ๓ คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๑ คน

* สบโชค สุขารมณต์, ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล, คุณภาพ ๒๔, หน้า ๒๗.

ศาลแรงงานชั้นต้น ผู้พิพากษาประจำอาจนั่งพิจารณาคณะเดียวได้หากคู่ความร้องขอ และได้รับความยินยอมจากผู้พิพากษาสมทบ นอกจากนี้ กฎหมายยังมีบัญญัติให้อำนาจผู้พิพากษาประจำในการตรวจคำคู่ความพิจารณาวินิจฉัยว่าควรอนุญาตให้แก้ฟ้องหรือไม่ และกระประเด็นในการสืบพยาน เป็นต้น

หากพิจารณาพิพากษาปัญหาเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ทั้งศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานแห่งชาติ อาจดำเนินกระบวนการพิจารณาไปได้หากผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับแจ้งให้มานั่งพิจารณาไม่มาศาลโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่อย่างน้อยต้องมีผู้พิพากษาสมทบ ๑ คน นั่งร่วมเป็นองค์คณะด้วย ผู้พิพากษาสมทบทั้งในศาลแรงงานชั้นต้น และศาลแรงงานแห่งชาติ ไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญา อำนาจดังกล่าวเป็นของผู้พิพากษาประจำซึ่งในศาลแรงงานชั้น ผู้พิพากษา ๑ นายมีอำนาจพิจารณาพิพากษาได้ส่วนในศาลแรงงานแห่งชาติต้องประกอบด้วยผู้พิพากษา ๑ นาย ผู้พิพากษาสมทบบมีอิสระในการพิจารณาพิพากษาคดี ต้องไม่โอนเอียง หรือผูกพันกับสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง ซึ่งให้คำปรึกษาในการแต่งตั้งตน *

๖. ผู้พิพากษาศาลแรงงานสิงคโปร์

องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีประกอบด้วย ประธานศาล หรือรองประธานศาลเป็นหัวหน้าคณะ และผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้าง (Employer Panel) และผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายลูกจ้าง (Employee Panel) ฝ่ายละ ๑ คน

* สบโชค สุขารมณ์, "ศาลแรงงานในประเทศไทย", กฎหมาย, หน้า ๖๗.

๖.๑ ผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานสิงคโปร์

ประธานและรองประธาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะในการพิจารณาของศาล ประธานาธิบดีจะเป็นผู้แต่งตั้งตามข้อเสนอของนายกรัฐมนตรี ผู้ที่จะได้รับการเสนอชื่อจะต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ประธานศาลและรองประธานศาลนั้นไม่เป็นข้าราชการ แต่มีศักดิ์ศรีได้รับความคุ้มครองและความคุ้มกัน เช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลสูงสุด รองประธานศาลจะได้รับความตอบแทนและค่าใช้จ่าย ซึ่งจะพิจารณาเป็นคราว ๆ ไป และได้มีความคุ้มครองและความคุ้มกันในการปฏิบัติหน้าที่ เช่นเดียวกับประธานศาล

เมื่อประธานไม่อยู่ หรือคาดว่าจะไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ ประธานาธิบดีแห่งสิงคโปร์ โดยคำแนะนำของรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะแต่งตั้งบุคคลหนึ่งขึ้นรักษาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนประธานศาลดังกล่าว และแม้ว่าประธานศาลจะกลับมาปฏิบัติหน้าที่ตามเดิมแล้วก็ตาม ผู้ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวก็ยังมีหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะประธานศาลต่อไป เฉพาะในเรื่องการนั่งฟังข้อเท็จจริงและพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ค้างอยู่ให้เสร็จสิ้นไป ผู้รักษาการแทนจะได้รับการคุ้มครองและความคุ้มกันในการปฏิบัติหน้าที่ เช่นเดียวกับประธานศาล

๖.๒ ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานสิงคโปร์

ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างประกอบด้วยบุคคลฝ่ายละ ๑๐ คน แต่งตั้งโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

^๑ PUBLIC OF SINGAPORE, THE INDUSTRIAL RELATION ORDINANCE. 1960, แปลโดยเกษมสันต์ วิลาวรรณ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๑๑).

การ คัดเลือกผู้พิพากษาสมทบ

รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะขอให้สมาชิกนายจ้างเสนอชื่อผู้สมควรเป็น
ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างจำนวน ๗ คน ส่วนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างอีก ๓ คน
จะได้มีการแต่งตั้งโดยการเสนอชื่อจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง^๑ ซึ่งเสนอจาก
บุคคลที่เป็นนายจ้างฝ่ายรัฐบาล ส่วนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างสหภาพแรงงานจะเสนอชื่อ
ผู้สมควรเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างจำนวน ๑๐ คน

แม้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะขอให้สมาชิกนายจ้างและสหภาพแรงงานเสนอ
ชื่อผู้สมควรเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง แต่ถรรัฐมนตรี
กระทรวงแรงงานเห็นว่า หรือเห็นสมควรเองว่า ไม่มีผู้ใดเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้ง
เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง หรือมีแต่ไม่ครบตามจำนวน
ที่กฎหมายกำหนด รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาจแต่งตั้งบุคคลอื่นเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่าย
นายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างจนครบได้

คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบ^๒

๑. ภายใต้บังคับบทบัญญัติในข้อ ๒ นี้ บุคคลซึ่งเป็นลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติหรือมี
สิทธิในการ เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง

^๑ INDUSTRIAL ARBITRATION COURT นี้มีอำนาจพิจารณาข้อพิพาทที่
เกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการของรัฐด้วย จึงต้องมีตัวแทนของรัฐบาลเป็นผู้พิพากษาสมทบ
ฝ่ายนายจ้าง เพื่อรวมเป็นองค์คณะโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้เสนอชื่อ

^๒ SECTION 7 SINGAPORE, THE INDUSTRIAL RELATION
ORDINANCE 1960.

๒. บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่กับรัฐบาลมีสิทธิ เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ถ้าได้รับการเสนอชื่อจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

๓. บุคคลซึ่งเป็นนายจ้าง หรือผู้อำนวยการของบริษัทซึ่งเป็นนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง จ้างไว้ไม่มีสิทธิหรือคุณสมบัติเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

๔. บุคคลซึ่งไม่มีลักษณะต้องห้าม คือ

(ก) อยู่ในระหว่างล้มละลาย

(ข) วิกลจริต

(ค) ไม่ใช่ประชาชนของสิงคโปร์

(ง) ไม่มีความสามารถ ที่จะได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน

(จ) เคยต้องคำพิพากษาในคดีเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานมาแล้วไม่เกิน

๓ ปี

๕. รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานมีอำนาจยกเว้นคุณสมบัติตามข้อ ๑ หรือข้อ ๒ นี้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้

บุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบทุกคน ต้องกล่าวคำปฏิญาณว่าจะ ภักดีและดำเนินการในศาลตามหน้าที่

บุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ จะดำรงตำแหน่งเป็นเวลา ๑ ปี เว้นแต่ลาออกก่อนถึงกำหนดเวลานั้น แต่อาจจะได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

ผู้พิพากษาสมทบซึ่งลาออก หรือออกตามวาระในขณะที่คดีใดอยู่ระหว่างการ พิจารณาของศาลให้ดำเนินการพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จ และให้ถือว่ายังคงเป็นผู้พิพากษา สมทบตลอดการพิจารณานั้น

การพ้นจากตำแหน่ง

ซึ่ง

๑. รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาจถอดถอนผู้พิพากษาสมทบคนหนึ่งคนใดได้

(ก) หากคุณสมบัติตามมาตรา ๗ แห่งกฎหมายนี้

(ข) ยอมรับการทุเลาบังคับคดีในคดีล้มละลาย หรือ

(ค) หลีกเลี้ยงที่จะดำเนินการในศาล ซึ่งตนได้รับเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือไม่มาปฏิบัติหน้าที่ เมื่อถูกเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่ เว้นแต่สามารถแสดงเหตุผลอันสมควร ถึงการหลีกเลี้ยง หรือการไม่มาเช่นนั้น

๒. รัฐมนตรีอาจถอดถอนผู้พิพากษาสมทบคนหนึ่งคนใด ถ้าเห็นว่าบุคคลนั้น

(ก) กลายเป็นบุคคลที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้พิพากษาสมทบได้

(ข) เป็นบุคคลที่ไม่เหมาะสมที่จะเลือกให้ดำเนินการในศาล

เมื่อผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่ง รัฐมนตรีต้องดำเนินการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบแทนตำแหน่งที่ว่างโดยไม่ชักช้า แต่การที่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบว่างลงไม่ทำให้ การพิจารณาของศาลมีผลเปลี่ยนแปลงอย่างไร

๖.๓ องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีสิงคโปร์

ในการพิจารณาของศาลในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ประธานศาลจะสั่งให้สมาชิกนายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นคู่กรณีพิพาทเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งจากบัญชีรายชื่อที่ได้แต่งตั้งไว้เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างสำหรับคดีนั้น

เมื่อประธานศาลประกาศว่าบุคคลใด เป็นผู้พิพากษาสมทบสำหรับคดีใด บุคคลนั้นมีหน้าที่เป็นองค์คณะในการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานคดีนั้น ถ้า ประธานศาล หรือผู้พิพากษาอื่น ซึ่งมีหน้าที่ไม่อาจนั่งฟังการพิจารณา หรือนั่งพิจารณาคดี จนเสร็จ หรือไม่อาจตัดสินข้อพิพาทแรงงานใดได้ หรือการพิจารณายุติลงเพราะเหตุที่ ประธานศาล หรือผู้พิพากษาอื่นตายลง ให้ศาลดำเนินการพิจารณาต่อไปจนเสร็จสิ้น และ ศาลซึ่งดำเนินการพิจารณาต่อ ต้องนั่งพิจารณาและตัดสินข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งยังมีได้ พิจารณาหรือตัดสินไว้นั้น โดยนั่งฟังและพิจารณาเกี่ยวกับพยานหลักฐาน ข้อโต้แย้งที่คู่กรณี ยกขึ้นและคำสั่งที่ศาลได้ออกไปแล้วในการพิจารณาคร่าวก่อน ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม กฎหมาย ผู้พิพากษาศาลทุกคนจะได้รับความคุ้มครองและความคุ้มกัน เช่นเดียวกับประธานศาล °

° SECTION 13, Singapore, The Industrial Relations Ordinance, 1960.