

การดำเนินคดีในศาลแรงงาน

๑. การดำเนินคดีในศาลแรงงานไทย

เนื่องจากคดีหรือข้อพิพาทที่มาสู่การพิจารณาของศาลแรงงานล้วนแต่เป็นคดีแพ่ง ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่เป็นความผิดตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จึงได้บัญญัติให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ๒ ถ้าการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเรื่องใดที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งแล้ว ก็จะต้องนำบทบัญญัตินั้น ๆ มาใช้บังคับ เช่น การดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงานคุณความจะได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม ๓ การอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายและอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาโดยตรง ๔ การอ้างและยื่นบัญชีระบุนุยกานให้ทำภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนด ๕ เป็นต้น

- ๑ มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒
- ๒ มาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒
- ๓ มาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒
- ๔ มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒
- ๕ มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

๑.๑ อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานไทย

ศาลแรงงานกลางมีอำนาจพิจารณาพิพากษา หรือมีคำสั่งในคดีแรงงาน ที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และ ปทุมธานี^๑ และมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น ๆ ที่พระราช อาณาจักรด้วย ทั้งนี้จนกว่าจะได้มีการ เปิดทำการศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงาน จังหวัดแล้ว^๒

ส่วนอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ได้บัญญัติไว้ในพระราช บัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ ให้ศาลแรงงาน มีอำนาจพิจารณาหรือมีคำสั่ง เฉพาะคดีแรงงานเท่านั้น ซึ่งหมายถึง

๑. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ หรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตาม ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
๒. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
๓. กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
๔. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

^๑ มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

^๒ มาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

๕. คดีอื่นเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

๖. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด^๑

๑.๒ การเริ่มคดีและการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานไทย

เมื่อปรากฏว่าเป็นคดีแรงงานตามที่มีบัญญัติไว้ในมาตรา ๘ ดังที่ไต่ถามมาแล้ว และในท้องถิ่นมีศาลแรงงานเปิดทำการแล้ว จะต่อนำคดีไปฟ้องร้องที่ศาลแรงงานนั้น

การเริ่มคดีแรงงานกระทำโดยโจทก์ยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือ หรือไปแถลงข้อกล่าวหาด้วยวาจาต่อหน้าศาล^๒ เนื่องจากระยะแรกนี้มีศาลแรงงานกลางเพียงแห่งเดียว และมีเขตอำนาจตลอดทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร^๓ เพราะศาลแรงงานภาคยังมิได้เปิดทำการและศาลแรงงานจังหวัดก็ยังมีได้จัดตั้ง การฟ้องคดีแรงงานโจทก์จึงต้องไปฟ้องที่

^๑ มาตรา ๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

^๒ มาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

^๓ มาตรา ๖๐ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ศาลแรงงานกลาง^๑ แต่เพื่อความสะดวกในการฟ้องคดี โจทก์อาจยื่นฟ้องต่อศาลจังหวัด
ที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตก็ได้ ผู้พิพากษาศาลจังหวัดจะส่งคำฟ้องไปยังศาลแรงงานกลาง
ศาลแรงงานกลางจะเป็นผู้สั่งรับหรือไม่รับคำฟ้องนั้น^๒

เมื่อศาลแรงงานสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะ
กำหนดวันเวลาที่ศาลจะนัดพิจารณาคดีนั้นโดยเร็ว การพิจารณาคดีแรงงานจะกระทำโดย
เร็ว โดยศาลแรงงานจะนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่เลื่อนการพิจารณา เว้นแต่มีเหตุ
จำเป็นที่สำคัญโดยจะเลื่อนการพิจารณาครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน ๗ วัน^๓ เมื่อโจทก์จำเลยมา
พร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกัน หรือประนีประนอม
ยอมความกัน ทั้งนี้โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายถือว่าคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษ
ศาลแรงงานจึงมีไต่ทำหน้าที่เพียงชี้ขาดข้อพิพาทของทั้ง ๒ ฝ่ายให้คดีเสร็จสิ้นไปเหมือน
คดีแพ่งทั่วไปเท่านั้น แต่ต้องทำหน้าที่คอยเจรจาช่วยเหลือหรือแนะนำไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่กรณี

^๑ การฟ้องคดีแรงงาน ให้ฟ้องศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้น ซึ่งกฎหมายให้ถือ
ว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ ๆ มูลคดีเกิด แต่หากโจทก์ประสงค์จะยื่นฟ้องต่อศาล
แรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตก็อาจทำได้ เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงาน
เห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก ตามมาตรา ๓๓ วรรคแรก
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

^๒ ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน
ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓, ข้อ ๒, ๘ มีข้อสังเกตว่าศาลจังหวัดไม่มีอำนาจสั่งรับฟ้อง
หรือไม่รับฟ้องคดีแรงงาน

^๓ มาตรา ๔๕ วรรคท้าย พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ได้ทำความตกลงกันด้วยความพอใจของทั้ง ๒ ฝ่าย และสามารถกลับมาทำงานร่วมกันได้อีก
ในการไกล่เกลี่ย ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้ทำการไกล่เกลี่ยเป็นการลับเฉพาะต่อหน้า
คู่ความเท่านั้นได้^๑

ในกรณีมีประเด็นที่ยังตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานจะจดประเด็นโดยถือ
เป็นประเด็นข้อพิพาท แล้วสอบถามโจทก์และจำเลยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนั้น ๆ แล้ว
จดเป็นบันทึกค่าแถลงของโจทก์กับคำให้การจำเลย อ่านให้คู่ความฟังและให้ลงลายมือชื่อไว้
โดยศาลแรงงานจะระบุให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้

ในการพิจารณาคดีแรงงาน เมื่อโจทก์ไต่ทราบบ้างคำสั่งให้มาศาลแล้วไม่มา
ตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ศาลแรงงานก็จะถือว่าโจทก์ไม่
ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ศาลจะมีคำสั่งให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความ^๒ ส่วน
จำเลยถ้าไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ศาลแรงงานก็จะ
มีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด^๓ และพิจารณาชี้ขาดตัดสินไปฝ่ายเดียว โดยที่ศาลแรงงานมีอำนาจ
เรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีได้

^๑ มาตรา ๓๘ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๒๒

^๒ โจทก์อาจนำคดีมาฟ้องใหม่ได้ภายในอายุความ หรือโจทก์อาจไปแถลงให้
ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงาน
มีคำสั่งจำหน่ายคดี เพื่อให้ศาลเพิกถอนคำสั่งจำหน่ายคดีและดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีต่อไป

^๓ จำเลยอาจไปแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้
ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลมีคำสั่ง เพื่อให้ศาลเพิกถอนคำสั่งถึงกล่าวและดำเนินกระบวนการ
พิจารณาคดีนั้นต่อไป

การสืบพยานในศาลแรงงานนั้น ถือหลักว่าจะต้องให้ได้ความแท้จริงในข้อเท็จจริงแห่งคดี ดังนั้นจึงให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามความเห็นสมควร โดยในการสืบพยานศาลแรงงานจะเป็นผู้ซักถามพยานด้วยตนเอง ตัวความหรือทนายความจะซักถามได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน และเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ โดยถูกต้อง ศาลแรงงานอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีได้ โดยจะให้ค่าบวการไม่เกินวันละ ๒๐๐ บาท ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักตามที่เสียไปโดยสมควร

นอกจากนั้น การพิจารณาคดีให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระเบียบค่าจ้าง สิทธิและประโยชน์อื่น ๆ ของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งภาวะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทาง เศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไปประกอบการพิจารณา เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความทั้ง ๒ ฝ่าย

ศาลจะต้องพิพากษาคดีให้เสร็จโดยเร็วภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่สืบพยานเสร็จ การพิพากษาคดีอื่นคดีให้บังคับตามความเห็นของฝ่ายข้างมาก และผู้พิพากษาที่ไม่เห็นด้วยก็มีสิทธิทำความเห็นแย้งได้ คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานต้องทำเป็นหนังสือและอ่านโดยเปิดเผยต่อหน้าคู่ความทั้ง ๒ ฝ่าย แต่ก่อนที่ศาลแรงงานจะอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาคดีต่อไปอีกก็ได้

ในคดีแรงงานนั้น ศาลแรงงานอาจมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้มีผลไปถึงคนนอก คือ นายจ้างหรือลูกจ้างอื่นได้ แต่ผู้นั้นจะต้องมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความ

แห่งคดีด้วย °

เมื่อศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว คู่ความที่ไม่พอใจก็มีสิทธิจะอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งดังกล่าวได้ แต่อุทธรณ์ได้แก่เฉพาะข้อกฎหมาย ๒ และอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา การอุทธรณ์ต้องอุทธรณ์ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง โดยทำอุทธรณ์เป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงาน ซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง

ในการพิจารณาคดีของศาลฎีกา ศาลฎีกาจะต้องถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานวินิจฉัยมา แต่ถาข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานทั้งมายังไม่พอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ศาลฎีกามีอำนาจสั่งให้ศาลแรงงานทั้งข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ถ้าศาลแรงงาน

° จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, ๒๕๒๕) หน้า ๑๐๒ อธิบายว่า "มีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดี" หมายความว่า มีส่วนได้เสียตามกฎหมายในกรณีทำนองเดียวกัน เช่น ลูกจ้างที่ทำงานประเภทเดียวกันหรือชนิดเดียวกันในโรงงานเดียวกัน อาจจะได้ถือว่ามีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดี ถ้าลูกจ้างบางคนในจำนวนนั้นนำคดีมาฟ้อง ศาลแรงงาน อาจกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีนั้นผูกพันไปถึงลูกจ้างคนอื่น ๆ และนายจ้างของลูกจ้างเหล่านั้น

๒ ปัญหาข้อกฎหมายได้แก่ปัญหาที่เกี่ยวกับการตีความหมายตัวบทกฎหมายต่าง ๆ การตีความเอกสารและนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ ตลอดจนการตีความคำฟ้อง ตัวอย่างเช่น ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏต่อศาลจะถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ๒ คน เป็นการจ้างแรงงานหรือไม่ ข้อความตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้างแรงงานมีความหมายอย่างไร เหล่านี้ถือเป็นปัญหาข้อกฎหมาย

ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงได้แก่ปัญหาที่เกี่ยวกับการวินิจฉัยเหตุการณ์หรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในคดี ตลอดจนการใช้ดุลพินิจของศาลในการวินิจฉัยหรือชี้ขาดเรื่องต่าง ๆ ตามรูปคดี ตัวอย่างเช่น ในกรณีเรื่องจ้างแรงงาน นายจ้างได้ตกลงจ้างลูกจ้างเขาทำงานเมื่อใด อัตราค่าจ้างเท่าใด ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างในวันใด ตั้งแต่เวลาใดถึงเวลาใด เหล่านี้ถือเป็นปัญหาข้อเท็จจริง

ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้ว เห็นว่าจะมีผลทำให้คำพิพากษาเปลี่ยนไป ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีนั้นใหม่ได้โดยถือว่าอุทธรณ์เดิมระงับไปในตัวแล้ว หากคำพิพากษาใหม่ไม่เป็นที่พอใจของคุณความฝ่ายใด ก็มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาได้ เมื่อศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว จะอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นเอง หรือจะส่งไปให้ศาลแรงงานอ่านก็ได้

การฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงาน คุณความได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมไม่ว่าคำขึ้นศาล คำยื่นคำร้อง คำขอศาลา หรือแม้แต่คำสั่งหมายต่าง ๆ คุณความก็ไม่ต้องเสีย ค่าพาหนะ ค่าพยาบาล ค่าเช่าที่พักของพยานหรือผู้เชี่ยวชาญ ศาลจะเป็นผู้จ่ายให้เอง

๑.๓ การบังคับตามคำสั่งและคำพิพากษาของศาลแรงงานไทย

ก่อนศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าคุณความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมีคำขอเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคุณความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าจำเป็น หรือเมื่อศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว ลูกหนี้ตามคำพิพากษาไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจใช้วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษา^๑ หรือบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งได้^๒ ตามอำนาจที่บัญญัติไว้ เป็นการทั่วไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง นอกจากนี้ ศาลแรงงานยังมีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ตามที่เห็นสมควรได้ด้วย^๓ สำหรับอำนาจ

^๑ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๕๓ ถึงมาตรา ๒๗๐ ซึ่งรวมทั้งการขอให้ศาลมีคำสั่งกำหนดวิธีการเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของผู้ขอในระหว่างพิจารณาตามมาตรา ๒๖๔ ด้วย ซึ่งนำมาใช้ในการดำเนินคดีแรงงาน

^๒ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๗๑ ถึงมาตรา ๓๒๓

^๓ มาตรา ๕๘ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ศาลแรงงานที่จะออกคำสั่งใด ๆ ตามที่เห็นสมควรนั้น อาจเป็นการออกคำสั่งหรือวิธีการที่มีได้มีบทบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง คือศาลแรงงานอาจกำหนดขึ้นใหม่ หรือคักแปลงวิธีการที่มีบัญญัติไว้แล้วในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการให้อำนาจศาลแรงงานในการใช้ดุลพินิจได้กว้างขวาง แต่อย่างไรก็ตามยังไม่ปรากฏว่าศาลแรงงานได้ใช้อำนาจดังกล่าวในการดำเนินคดีแรงงานแต่อย่างใด

สำหรับการดำเนินคดีในชั้นบังคับคดีในศาลแรงงาน คู่ความคงได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม^๑ เช่นกัน เช่น ค่าธรรมเนียมเจ้าพนักงานบังคับคดี ค่าธรรมเนียมในการยึดหรือขายทรัพย์สิน ค่าพยาบาล และค่าใช้จ่าย เป็นต้น ซึ่งบางกรณีทางราชการจำต้องจ่ายค่าฤชาธรรมเนียมนี้แทน เช่น ค่าขนส่งทรัพย์สินที่ยึดไปเก็บรักษา ค่าจ้างคนดูแลรักษา เป็นต้น ซึ่งไม่เป็นการสมควรและไม่เป็นธรรม

๒. การดำเนินคดีในศาลแรงงานฝรั่งเศส

คดีแรงงานของประเทศฝรั่งเศสแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท แต่ละประเภที่มีผู้ชี้ขาดไม่เหมือนกัน คือ

ประเภทที่ ๑ ข้อพิพาทที่กระทบกระเทือนถึงสถานภาพการทำงาน ฐานะ และเงื่อนไขต่าง ๆ ของผู้ทำงานเป็นส่วนรวม หมายถึงข้อพิพาทที่กระทบกระเทือนลูกจ้างทั่วไป และจะมีการแสดงการโต้แย้งการประท้วงรวมถึงการนัดหยุดงาน ข้อพิพาทประเภทนี้กฎหมายกำหนดวิธีการแก้ไขไว้ ๓ วิธี คือ

๑. การประนีประนอมของคู่กรณีและตกลงเงื่อนไขกันใหม่
๒. การไกล่เกลี่ยโดยบุคคลที่สาม
๓. อนุญาโตตุลาการ

^๑ มาตรา ๒๗ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ประเภทที่ ๒ คือข้อพิพาทที่ไม่ได้เกี่ยวกับลูกจ้างทั่ว ๆ ไป แต่เป็นข้อพิพาทที่เป็นเรื่องส่วนตัว กฎหมายกำหนดวิธีการแก้ไขข้อพิพาทประเภทนี้ไว้ ๒ วิธี คือ

๑. สารวัตรแรงงาน ซึ่งจะใช้ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตัวแทนลูกจ้าง ในคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ

๒. ศาลแรงงาน (CONSEILS DE PRUD'HOMMES) มีอำนาจพิจารณาคดีที่เป็นข้อพิพาทส่วนตัวระหว่างนายจ้างลูกจ้างเป็นราย ๆ ไป

แต่ก่อนที่จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้นั้น จะต้องผ่านคณะกรรมการชุดหนึ่งเรียกว่า TU TELLE ^๓ เสียก่อน หากตกลงกันได้ในระดับนี้ก็เสร็จสิ้นกันไปเลย แต่หาก

๑ ข้อพิพาทที่เป็นเรื่องส่วนตัว เช่น การฟ้องเรียกเงินทดแทน เงินชดเชย

๒ ศาลประเภทนี้เป็นศาลกึ่งบริหาร หรือที่ทางสหรัฐอเมริกาเรียกว่า TRIBUNAL ไม่ใช่ศาลอย่างของไทย

^๓ วิศิษฐ์ สิมานนท์, "รายงานการปฏิบัติงานศาล", ใน คูลพาท ๒๒, (พฤศจิกายน ๒๕๒๒) หน้า ๑๓ อธิบายว่า TU TELLE เป็นหน่วยงานหน่วยหนึ่งในกรุงปารีส ไม่ขึ้นอยู่กับศาลแรงงานโดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่มีทั้งที่ขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทยและเทศบาลกรุงปารีส ใน TU TELLE นั้นเอง จะมีคณะกรรมการคณะหนึ่งทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก่อนที่ศาลจะดำเนินการพิจารณา ถ้าไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จจึงจะส่งคดีไปให้ศาลแรงงานพิจารณา คณะกรรมการดังกล่าวมี ๕ แผนก คือ

๑. แผนกก่อสร้าง
๒. แผนกการค้า
๓. แผนกผ้า
๔. แผนกโลหะและอุตสาหกรรม
๕. แผนกอาหารและผลิตภัณฑ์เคมี

เมื่อลูกจ้างในแผนกใดมีข้อขัดแย้งกับนายจ้าง ก็จะเป็นคำร้องที่คณะกรรมการ คณะกรรมการจะเรียกนายจ้างมาเพื่อทำการไกล่เกลี่ยภายในกำหนด ๑๕ วัน ถึงหนึ่งเดือน เมื่อไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จก็จะส่งให้ไปฟ้องศาลแรงงาน ซึ่งปกติแล้วจะนำไปฟ้องภายใน ๑ เดือน

ตกลงกันไม่ได้ จึงจะนำคดีมาสู่ศาล^๑

๒.๑ อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานฝรั่งเศส

เขตอำนาจศาลแรงงานของฝรั่งเศสจะครอบคลุมพื้นที่แน่นอน ในฝรั่งเศส มีศาลแรงงาน ๒๙๐ ศาลตั้งอยู่ตามเมืองใหญ่ ๆ ในแต่ละเมืองจะมีศาลแรงงานเกิน ๑ ศาล ไม่ได้ แต่ละศาลจะมีขนาดและความสำคัญใกล้เคียงกัน แต่มีหลายพื้นที่ที่ศาลแรงงานมีเขตอำนาจคลุมไปไม่ถึง เช่น ในบางพื้นที่ ๆ ทำการเกษตรกรรม ในกรณีนี้เขตอำนาจศาลคลุมไปไม่ถึงนี้ ข้อพิพาทก็จะถูกนำมาสู่ศาลธรรมดา โดยทฤษฎีแล้วอำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานครอบคลุมไปถึงทุกอาชีพ แต่ส่วนใหญ่แล้ว เน้นหนักเกี่ยวกับทางด้านอุตสาหกรรม ในปัจจุบันในฝรั่งเศสมีศาลแรงงานน้อยเกินไป และแต่ละศาลมีเขตอำนาจจำกัดเกินไป ดังนั้น จึงยังมีนายจ้างลูกจ้างจำนวนมากที่ไม่สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้^๒

๒.๒ การพิจารณาคดีในศาลแรงงานฝรั่งเศส

การดำเนินคดีในศาลแรงงานประเทศฝรั่งเศสนั้น ไม่มีแบบพิธีมากนัก และทางการพยายามจะให้เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เช่น การพิจารณาว่าคดีอยู่ในเขตอำนาจของศาลใด ก็ถือตามสถานที่ทำงานของจำเลยมากกว่าที่จะถือตามถิ่นที่อยู่ การดำเนินคดีก็เริ่มโดยการกรอกแบบพิมพ์ของศาล ณ ที่ทำการของเลขาธิการศาลแรงงาน หมายศาลส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน กระบวนพิจารณาส่วนใหญ่กระทำด้วยปากเปล่า ตุกรณีไม่จำต้อง

^๑ วิศิษฐ์ ติมานนท์, "รายงานการดูงานศาล," ใน กุดพาท ๒๖, (พฤศจิกายน, ๒๕๒๒) หน้า ๑๗

^๒ XAVIER BLANC-JOUVAN, "THE SETTLEMENT OF LABOR DISPUTES IN FRANCE, "IN LABOR COURTS AND GRIEVANCE SETTLEMENT IN WESTERN EUROPE, EDITED BY BENJAMIN AARON (UNIVERSITY OF CALIFORNIA PRESS BERKELEY LOS ANGELES LONDON ๑๙๗๑) p. ๑๗

แต่ทนาย แต่สามารถแต่ทนายได้ ค่าฤชาธรรมเนียมศาลต่ำมาก โจทก์จะต้องจ่ายก็ เฉพาะเมื่อแพ้คดี หากโจทก์ชนะคดีจำเลยเป็นฝ่ายต้องจ่าย เช่น ค่าใช้จ่าย US \$ ๕๒ สำหรับการเริ่มฟ้องคดี US \$ ๒๐๒๐ สำหรับการดำเนินคดีต่อไปจนถึงการตัดสิน แม้ค่าธรรมเนียมที่แพงที่สุดสำหรับการนำคดีขึ้นสู่ศาลอุทธรณ์ ก็ยังไม่เกิน US \$ ๑๒^๑

เมื่อคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานก็จะต้องผ่านวาระการไกล่เกลี่ยประนีประนอม เสียก่อน เพราะระบบฝรั่ง เคารพเน้นทางด้านการประนีประนอมมากกว่าการตัดสินชี้ขาด ดังนั้น ในแต่ละแผนกของศาลแรงงานจะมีคณะกรรมการไกล่เกลี่ยเรียกกันในกรุงปารีสว่า SPECIAL BUREAU ผู้พิพากษาทุกคนเว้นประธานและรองประธานจะผลัดเปลี่ยนกันไป ทำการไกล่เกลี่ยนี้ การนั่งพิจารณาการไกล่เกลี่ยใช้ผู้พิพากษา ๒ คน คือผู้พิพากษาฝ่าย นายจ้างและผู้พิพากษาฝ่ายลูกจ้าง การไกล่เกลี่ยนั้นไม่มีพิธีตรอง ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ และไม่มีการฟังคำพยาน จะมีการไกล่เกลี่ยอาทิตย์ละครั้ง แต่ในบางกรณีหากมีคดีมากก็มี การไกล่เกลี่ยหลายคดีในคราวเดียวกัน การไกล่เกลี่ยนี้จะทำให้มีคดีที่ต้องตัดสินชี้ขาดน้อยลง เพื่อให้ผู้พิพากษาจะได้มีเวลาให้กับคดีที่ยาก ๆ มากขึ้น

เมื่อการไกล่เกลี่ยไม่เป็นผลแล้ว คดีจะเริ่มการพิจารณาในวาระที่จะ ตัดสินชี้ขาด โดยศาลต้องถือหลัก ๓ ประการ คือ

๑. ต้องดำเนินการพิจารณาตามปกติที่ใช้อยู่ในศาลทั่วไปเป็นแบบอย่าง
๒. พยายามที่จะไกล่เกลี่ยประนีประนอมในทุกขั้นตอนของการพิจารณาคดี
๓. พยายามยุติข้อพิพาทโดยเร็ว

^๑ Ibid, p. ๒๖

การพิจารณาจะกระทำโดยเปิดเผย คู่กรณีไม่จำเป็นต้องมาปรากฏตัว
 ควบคุมตนเอง อาจส่งผู้แทนมาได้ ถ้าในวันนัดพิจารณาไม่มีฝ่ายใดมาศาลเลย ศาลก็จะปิด
 การพิจารณาคดี สำหรับคดีที่ยังยากซับซ้อน ศาลอาจให้มีการสืบพยานทั้งพยานบุคคลและ
 พยานหลักฐาน เช่น สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรืออาจถามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้
 หรืออาจตั้งผู้พิพากษาผู้รายงานคดี (REPORTING JUDGE) ^๑ ขึ้นก็ได้ คำพิพากษาถือตาม
 เสียงข้างมากของผู้พิพากษา โดยการลงคะแนนเสียงลับ ถ้าคะแนนเสียงของผู้พิพากษามี
 เท่ากัน ก็ให้ผู้พิพากษาประจำในศาลซึ่งมีเขตอำนาจเหนือคดีนั้น เข้าร่วมเป็นองค์คณะออก
 เสียงชี้ขาด ^๒

^๑ ผู้พิพากษาผู้รายงานคดี (REPORTING JUDGE) เลือกจากผู้พิพากษา
 ทั้งหมดของศาลแรงงาน โดยดูจากความสามารถเฉพาะตัว ความสามารถทางคานกฎหมาย
 และเวลาที่เขาสามารถให้การช่วยตัดสินคดีได้

ผู้พิพากษาผู้รายงานคดีจะศึกษาทุกประเด็นข้อพิพาทแล้วอาจทำรายงาน
 คำแนะนำการตัดสินให้แก่ศาลแรงงานได้ แต่ข้อนี้ถกเถียงกันมากเพราะกฎหมายไม่ได้เสนอ
 ให้ผู้พิพากษาผู้ทำรายงานต่อศาล จึงอาจเป็นการผิดเจตนารมณ์ของกฎหมายเพราะจะเป็น
 การให้ผู้พิพากษาค้นถ้อยซึ่งอาจจะเป็นผู้พิพากษาของฝ่ายนายจ้างหรือของฝ่ายลูกจ้างก็ได้มา
 มีอำนาจโน้มน้าวการตัดสินของศาล ดังนั้นบางแผนกของศาลแรงงานแห่งกรุงปารีสจึงจัดให้มี
 ผู้พิพากษาผู้ทำรายงานต่อศาล ๒ คน มาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง แม้บางครั้งจะมี
 ความเห็นขัดกันก็ให้ส่งรายงานแก่ศาลเป็น ๒ ฉบับ

จาก XAVIER BLANC-JOUVAN, "THE SETTLEMENT OF LABOR
 DISPUTES IN FRANCE, "IN LABOR COURTS AND GRIEVANCE SETTLEMENT
 IN WESTERN EUROPE, p. ๓๐

^๒ วิศิษฎ์ ติมานนท์, "รายงานการดำเนินงานศาล", กฎหมาย ๒๒, (พฤศจิกายน,
 ๒๕๒๒) หน้า ๑๘

มีคดีจำนวนมากสามารถตกลงกันได้ก่อน หรือในระหว่างการพิจารณา
ครั้งแรกของศาลแรงงาน ๒ ใน ๓ ของคดีทั้งหมดสามารถสรุปผลได้ภายใน ๔ เดือน
ส่วนคดีที่ค้างอยู่มักจะเป็นคดีที่กินเวลานานเพราะเป็นคดียากที่ต้องสืบสวน และให้ผู้พิพากษา
ผู้ทำหน้าที่รายงานคดีได้คำแนะนำหลังการไต่ถามไต่สวนแล้ว แต่ต้องก่อนวาระตัดสิน
ผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่รายงาน (reporting judge) ก็จะฟังความเห็นในรายละเอียด
มากขึ้น และอาจดูสถานที่หรือตรวจสอบบันทึก ต่อจากนั้นก็ย่อสรุปคดีต่อศาลพร้อมแนะนำ
คำตัดสิน กระบวนการพิจารณากินเวลานี้อาจนานถึง ๓ - ๖ เดือน นอกจากนี้ยังมีคดีที่กิน
เวลานานอีกประเภทหนึ่งที่ดำเนินต่อจากวาระการตัดสินครั้งแรก คือมีคดีที่เปิดขึ้นใหม่โดย
จำเลย เนื่องจากศาลตัดสินไปเพราะเหตุที่จำเลยไม่มาสู้คดี นอกจากนี้ยังมีคดีอีกประเภ
หนึ่ง คือคดีอุทธรณ์ทั้งหลาย °

การอุทธรณ์ ให้อุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ธรรมดา (COURT'S APPEAL)
โดยอุทธรณ์ได้ทั้งขอเท็จจริงและข้อกฎหมาย ๒ แต่คดีต้องมีทุนทรัพย์เกินกว่า US \$ ๓๐๐
หรืออุทธรณ์ในกรณีที่ถูกฎหมายเพิกถอนคำตัดสินของศาลแรงงาน โจทก์จะนำคดีมาฟ้องใหม่ได้
เฉพาะในชั้นอุทธรณ์เท่านั้น ในศาลอุทธรณ์ทุกศาลจะมีคณะกรรมการการสังคมประกอบด้วย
ผู้พิพากษาอาชีพ ๑ คน และผู้เชี่ยวชาญทางคานสังคม เช่น ผู้เชี่ยวชาญทางคานข้อพิพาท
แรงงานและการประกันสังคม ศาลอุทธรณ์ไม่ผูกพันกับคำตัดสินของศาลแรงงาน การอุทธรณ์
ไปยังศาลสูงเลย (COUR de CASSATION) ทำได้ในกรณีที่ศาลล่างใช้อำนาจเกิน

° BENJAMIN AARON, LABOR COURT: WESTERN EUROPE MODELS
AND THEIR SIGNIFICANCE FOR THE UNITED STATES (CALIFORNIA:
UNIVERSITY OF CALIFORNIA, n.d.) p. ๘๑๐

๒ ศาลอุทธรณ์ใหญ่ ๆ เช่น ในกรุงปารีส จะรับอุทธรณ์เฉพาะข้อกฎหมาย
อย่างเดียว

ขอบเขต หรือตัดสินไม่ถูกชั้นตอนของกฎหมาย ในศาลสูงไม่มีการพึ่งพยานโดยตัดสินความ จากการศึกษาสำนวนความ และไม่มีอำนาจที่จะทวนคำพิพากษาของศาลล่าง จะทำได้ก็เพียง พิพากษาคำหรือยกคำพิพากษาของศาลล่างทั้งหมด หรือบางส่วน^๑

๓. การดำเนินคดีในศาลแรงงานสหพันธสาธารณรัฐ เยอรมัน

ศาลแรงงานสหพันธสาธารณรัฐเยอรมันแบ่งเป็น ๓ ชั้นศาล คือ ศาลแรงงาน ชั้นต้น หรือศาลแรงงานท้องถิ่น ศาลอุทธรณ์แรงงาน (COUNTRY LABOR COURT) มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่อุทธรณ์มาจากศาลชั้นต้น ทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย และ ศาลแรงงานของรัฐบาลกลาง (FEDERAL LABOR COURT) เทียบเท่ากับศาลฎีกา ทางด้านแรงงาน มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่อุทธรณ์มาจากศาลอุทธรณ์ โดยคู่ความจะ อุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น^๒

๓.๑ อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานสหพันธสาธารณรัฐ เยอรมัน

ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ในกรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องและตกลงกัน ไม่ได้ขึ้น ตามกฎหมายเยอรมันไม่มีการบังคับชี้ขาด ฉะนั้น จึงเป็นเรื่องที่คู่กรณีจะต้องหา ทางตกลงกันเอง ทั้งนี้โดยการตั้งผู้ชี้ขาดขอพิพาทแรงงานหรือจะใช้บริการของรัฐคือคณะผู้ ชี้ขาดขอพิพาทแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดก็ได้ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้อง อำนวยความสะดวกทุกทางในการที่จะให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ข้อพิพาทดังกล่าวนี้ไม่อยู่ใน

^๑ BENJAMIN AAROW, LABOR COURT: WESTERN EUROPE MODELS AND THEIR SIGNIFICANCE FOR THE UNITED STATES p. ๘๖๗

^๒ วิศิษฎ์ ลิมานนท์, "รายงานการคู่ศาล", ใน กฤตพาท ๒๖, (พฤศจิกายน, ๒๕๒๒) หน้า ๒๓

อำนาจศาลแรงงาน ส่วนข้อพิพาทอย่างอื่นนั้นอยู่ภายใต้อำนาจของศาลแรงงานโดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานก่อน คือ

(๑) ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน คือข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับการมีหรือไม่มีสัญญาจ้างแรงงานนั้น

(๒) ข้อพิพาทจากการละเมิดเมื่อเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน

(๓) ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือจากการละเมิด ซึ่งเกี่ยวเนื่องจากการทำงานร่วมกัน

(๔) ข้อพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อพิพาทระหว่างสมาคมนายจ้างกับสภาพแรงงาน หรือบุคคลที่สามเกี่ยวกับการละเมิด เมื่อเป็นข้อพิพาทอันเกิดจากการนัดหยุดงานหรือการปิดงานจ้าง หรือในปัญหาเกี่ยวกับการรวมเป็นสมาคม

(๕) ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการโรงงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของลูกจ้าง

(๖) อำนาจอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่องค์การของรัฐ หรือนิติบุคคลให้เป็นอำนาจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัย *

* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, คณะกรรมการสัมมนาและวิจัย, เอกสารประกอบการอภิปราย ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒, (กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ม.ป.ป.) หน้า ๑๕

๓.๒ การพิจารณาคดีในศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

วิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงานดัดแปลงมาจากวิธีพิจารณาคดีของศาลแพ่ง
 ทั้ง ๓ ชั้นศาล ต้องพยายามที่จะยุติข้อพิพาทโดยการประนีประนอมไม่ว่าในเวลาใดตลอดระยะเวลา
 เวลาการที่พิจารณาคดีตามพระราชบัญญัติ L C A.^๑ ในทางปฏิบัติมักจะใช้วิธีการไกล่เกลี่ย
 ในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกที่คดีขึ้นสู่ศาล เมื่อการไกล่เกลี่ยไม่ได้ผลจึงจะถึงชั้นพิจารณาคดี
 พระราชบัญญัติ L C A. ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินคดีไว้ว่า การให้การคว่ำวาจาครั้งแรก
 จะต้องกระทำต่อหน้าประธานศาลในศาลแรงงาน โดยไม่มีผู้พิพากษาสมทบ ทั้งนี้เพื่อให้คู่กรณี
 สามารถตกลงกันได้ข้อพิพาท ในวาระนี้ ประธานศาลจะเจรจากับทั้ง ๒ ฝ่ายในราย
 ละเอียดยของข้อพิพาท โดยใช้วิธีเจรจาอย่างเสรีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้
 ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับข้อพิพาทกระจ่าง ประธานศาลมีอำนาจในการใช้ดุลพินิจได้อย่างกว้าง
 ขวางในการดำเนินการ ยกเว้นการซักถามโดยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องสาบาน ถ้าตกลงกันได้
 ก็จะจดไว้ในบันทึก ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้หรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาศาล การพิจารณา
 คดีก็จะดำเนินต่อไป ในขั้นนี้คณะผู้พิพากษาจะประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษา
 สมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง^๒

จำนวนคดี ๓๐ ถึง ๔๐% ยุติลงได้โดยการไกล่เกลี่ยในศาลชั้นต้น
 และ ๒๕ ถึง ๓๐% ยุติลงได้โดยการไกล่เกลี่ยในชั้นอุทธรณ์

^๑ หมายถึงพระราชบัญญัติ FEDERAL LABOR COURTS ACT OF ๑๙๕๓
 ของสหพันธ์รัฐเยอรมัน

^๒ THILO RAMM, LABOR COURTS GRIEVANCE SETTLEMENT IN
 WEST GERMANY, IN LABOR COURTS AND GRIEVANCE SETTLEMENT IN
WESTERN EUROPE, p. ๑๐๘

ค่าธรรมเนียมนิรโทษกรรมในศาลแรงงานถูกกว่าในศาลธรรมความมาก และเรียกเก็บตามจำนวนทุนทรัพย์ที่พิพาท ถ้าทุนทรัพย์ที่พิพาท US \$ ๕๗๓ ค่าธรรมเนียมนิรโทษกรรมในศาลแรงงานจะเป็น US \$ ๑๗ ในขณะที่ศาลธรรมความจะเป็น US \$ ๕๐ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเก็บค่าธรรมเนียนิรโทษกรรมของศาลมีส่วนอำนวยความสะดวกให้มีการประนีประนอมกันขึ้น เพราะหากมีการประนีประนอมกันในศาลชั้นต้นหรือตกลงกันไว้ก่อนพิจารณาคดี จะได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียนิรโทษกรรมถ้าตกลงกันได้ในระดับศาลอุทธรณ์หรือศาลสหพันธรัฐ ค่าธรรมเนียนิรโทษกรรมศาลจะลดลงครึ่งหนึ่ง ดังนั้น ส่วนใหญ่ของคดีจึงตกลงกันได้^๑

ในการพิจารณาความทุกฝ่ายจะได้รับอนุญาตให้เสนอข้อเท็จจริงแห่งคดีของตนต่อศาล เช่นเดียวกับศาลชั้นต้นทั่วไป ทุกฝ่ายอาจแต่งตั้งผู้แทนคดีซึ่งเป็นผู้จ้างของสหภาพ สมาคมนายจ้าง องค์การชั้นนำ หรือสมาคมลูกจ้างอิสระ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายทางด้านการสังคมและอาชีพ

ความแต่งตั้งทนายได้หากทุนทรัพย์ที่พิพาทเกินกว่า US \$ ๗๕ หรือเมื่อจำเป็นจะต้องปกป้องสิทธิของบุคคลฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง นอกจากนี้บุคคลซึ่งยากจนจะได้รับการแต่งตั้งทนายโดยรัฐ ในกรณีที่ฝ่ายตรงข้ามมีทนายความในคดี

การอุทธรณ์สู่ศาลอุทธรณ์นั้น อุทธรณ์ได้ทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย โดยการเสนอข้อเท็จจริงหรือหลักฐานใหม่เข้าสู่การพิจารณาของศาล

การอุทธรณ์สู่ศาลสหพันธรัฐ กระทำได้เฉพาะการอุทธรณ์ในข้อกฎหมายเท่านั้น และโดยปกติเป็นการอุทธรณ์คำตัดสินของศาลอุทธรณ์ ยกเว้นกรณีที่อุทธรณ์โดยตรงสู่ศาลสหพันธรัฐได้ คือ

^๑ BENJAMIN AARON, LABOR COURT: WESTERN EUROPE MODELS AND THEIR SIGNIFICANCE FOR THE UNITED STATES, p. ๘๖๐

๑. เกี่ยวกับข้อพิพาทส่วนรวมและรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานประกาศว่า คำพิพากษาของศาลสหพันธรัฐ เป็นความจำเป็น

๒. กรณีที่มีการอุทธรณ์คำพิพากษาซึ่งคล้ายกันของศาลอุทธรณ์ การอุทธรณ์นั้นจะได้รับการพิจารณาเพราะทุนทรัพย์ที่พิพาทสูง และโดยความยินยอมของอีกฝ่ายหนึ่ง

การอุทธรณ์สู่ศาลอุทธรณ์และศาลสหพันธรัฐ จะได้รับการพิจารณาหาก ทุนทรัพย์ที่พิพาทสูงพอเพียง หรือตามที่บัญญัติไว้ใน L C A ให้ศาลซึ่งรับผิดชอบคดีมีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ได้เป็นพิเศษ

ศาลอุทธรณ์รับอุทธรณ์ค่าทุนทรัพย์ที่พิพาทสูงถึง US \$ ๗๕

ศาลสหพันธรัฐรับอุทธรณ์ค่าทุนทรัพย์ที่พิพาทสูงถึง US \$ ๑๕๐๐

๔. การดำเนินคดีในศาลแรงงานประเทศอิสราเอล

ประเทศอิสราเอลได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๐๒ ศาลแรงงานประเทศอิสราเอลแบ่งเป็น ศาลแรงงานชั้นต้น (ศาลแรงงานภาค) ตั้งอยู่ในภาคต่าง ๆ รวม ๕ ภาค เมื่อรวมทั้ง ๕ ภาคแล้วจะมีเขตอำนาจตลอดประเทศ ศาลแรงงานภาคมีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานทั้งทางแพ่งและทางอาญา และยังมีศาลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Court) อีก ๑ ศาล อันเป็นศาลแรงงานสูงสุด (The Supreme Labour Court) ในการวินิจฉัยคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานภาค และคดีแรงงานที่สำคัญเป็นพิเศษ เช่น ข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแห่งชาติ

๔.๑ อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานอิสราเอล

ศาลแรงงานภาคมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานดังต่อไปนี้

๑. ข้อพิพาทส่วนบุคคลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
๒. ข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับปัญหาการมีอยู่ การใช้ การตีความ หรือการเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
๓. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างกับองค์กรของลูกจ้างในสิ่งที่เกี่ยวกับเรื่องสมาชิกหรือการจ้าง

๔. คดีละเมิด (Civil Wrongs Actions) อันมีมูลมาจากการผิดสัญญาละเมิดกฎหมาย แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่า มูลความแห่งคดีมาจากข้อพิพาทอันเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๕. คดีพิพาทเกี่ยวกับการประกันสังคมระหว่างลูกจ้างและสถาบันประกันภัย

๖. คดีอาญาอันสืบเนื่องมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก และชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

ส่วนศาลแรงงานแห่งชาตินอกจากจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานภาคแล้ว ยังมีอำนาจโดยเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแห่งชาติ และข้อพิพาทระหว่างองค์กรของลูกจ้างและองค์กรของนายจ้างอีกด้วย

๑ สบโรต สุซารมณ, ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล, คูลพาท ๒๘ (กันยายน ๒๕๒๔), หน้า ๖๗

๔.๒ การพิจารณาคดีในศาลแรงงานประเศอิสราเอล

โดยหลักศาลแรงงานไม่ต้องใช้กระบวนการพิจารณาและการสืบพยานอย่าง
ในศาลธรรมดา กฎหมายกำหนดขอบเขตและหลักการของกระบวนการพิจารณาและการสืบพยาน
ซึ่งผู้พิพากษาต้องปฏิบัติตาม ซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้โดยดุลพินิจของผู้พิพากษา กระบวนการพิจารณา
และการสืบพยานที่กฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้ก็อยู่ในดุลพินิจของผู้พิพากษาที่จะกำหนดให้มีขึ้นโดย
ถือหลักความยุติธรรมเป็นที่ตั้ง กระบวนการพิจารณาและการสืบพยานที่กฎหมายกำหนดไว้ถือหลัก
ว่าคนธรรมดาสามัญจะต้องสามารถเข้าใจนำมาดัดแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับคดีแรงงานได้
ย่นระยะเวลาในการดำเนินกระบวนการพิจารณา ง่ายต่อการพิสูจน์ข้อเท็จจริง และลดค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินคดี หลักการที่สำคัญในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานคือการไต่สวนพยานหลักฐาน
ในเบื้องต้น ซึ่งกระทำโดยเจ้าศาลแรงงาน (Labour Court Registrar) เจ้าศาล
แรงงานจะจัดให้คู่ความสอบสวนหรือปฏิญาณตนว่า ถ้อยคำที่ฟ้องร้องนั้นเป็นความจริง หลังจากนั้น
ก็จะทำคำฟ้องและบันทึกไว้ในสารบบความ วิธีการดังกล่าวนอกจากจะช่วยย่นระยะเวลาใน
การดำเนินคดีแล้ว ยังขจัดความที่ฟ้องคดีโดยไม่มีมูลออกไปอีกด้วย การไต่สวนพยานหลักฐาน
ในเบื้องต้นทำให้คู่ความทราบว่าตนมีโอกาสที่จะชนะคดีหรือประนีประนอมยอมความได้หรือไม่
หลังจากคดีขึ้นมาสู่ศาลแต่ก่อนที่จะมีการส่งหมาย นอกจากนี้ ผู้พิพากษาศาลแรงงานนายเดี่ยว
ยังมีอำนาจเต็มที่ในการพิจารณาพิพากษาคดี หรือให้คู่ความประนีประนอมยอมความ การ
พิจารณาพิพากษาที่ง่ายและรวดเร็วนี้จะกระทำไต่ต่อเมื่อได้รับคำร้องขอจากคู่ความทั้งสองฝ่าย

ในศาลแรงงาน คู่ความมีสิทธิที่จะมีทนายความได้หรือจะมีผู้แทนจาก
องค์กรลูกจ้าง หรือองค์กรนายจ้างก็ชอบจะกระทำ

ส่วนเรื่องค่าฤชาธรรมเนียมนั้น มิได้หมายความว่าหากเป็นคดีแรงงาน
แล้วคู่ความจะได้รับการยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมจากศาล ศาลจะยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม
ให้เฉพาะบางเรื่อง เช่น ข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่ององค์กรของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สำหรับคดีอื่น ๆ เช่น การฟ้องเรียกค่าจ้างที่ค้างชำระ ค่าชดเชย เงินบำเหน็จ เงินสะสม คุณความยังไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษา คุณความจะต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลของคดีความ และค่าฤชาธรรมเนียมอาจถอนส่งได้ อย่างไรก็ตาม ค่าฤชาธรรมเนียมในศาลแรงงานจะต่ำกว่าศาลธรรมดา ซึ่งถือเป็นหลักของศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล

พระราชบัญญัติศาลแรงงานอนุญาตให้คุณความอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานได้ โดยอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานแห่งชาติซึ่งนั่งพิจารณาเหมือนกับศาลอุทธรณ์ สำหรับคดีอาญาแรงงานคุณความยอมอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานแห่งชาติได้เช่นกัน หากศาลแรงงานแห่งชาติมีคำวินิจฉัยประการใดแล้ว คุณความยอมอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ธรรมดา (THE GENERAL HIGH COURT OF APPEALS) ได้อีก เหตุที่กฎหมายอนุญาตให้คุณความอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ธรรมดาได้อีก เพราะในการพิจารณาคดีอาญาแรงงานนั้นจะกระทำโดยผู้พิพากษาอาชีพ และใช้วิธีพิจารณาและการสืบพยานแบบคดีอาญาทั่วไป^๑

๔.๓ การบังคับตามคำสั่งและคำพิพากษาประเทศอิสราเอล

ศาลแรงงานในอิสราเอลมีอำนาจอย่างกว้างขวางในการเยียวยาคุณความโดยที่ไม่ต้องผ่านการวินิจฉัยของฝ่ายบริหารก่อน เช่น วินิจฉัยเกี่ยวกับสิทธิของคุณความออกคำสั่งห้าม หรือบังคับให้คุณความต้องปฏิบัติ บังคับชำระหนี้โดยเฉพาะเจาะจง และแม้ศาลแรงงานจะมีอำนาจอย่างกว้างขวาง แต่ก็มีได้หมายความว่าศาลแรงงานใช้อำนาจได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ศาลแรงงานมีอำนาจภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและคำพิพากษาในคดีก่อน ๆ เช่น กฎหมายลักษณะสัญญาห้ามออกคำสั่งบังคับให้ลูกหนี้ชำระหนี้โดยเฉพาะเจาะจงในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานและการบริการ ดังนั้น ศาลแรงงานจึงไม่มีอำนาจที่จะบังคับให้

^๑ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๐

ลูกจ้างทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับนิตยฐาน ศาลแรงงานไม่มีอำนาจที่จะจำคุกผู้ที่ไม่ปฏิบัติ ตามคำสั่งศาล การบังคับตามคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาลกระทำได้ประการเดียวคือ การลงโทษปรับหากไม่ชำระค่าปรับ การบังคับตามคำพิพากษาอาจจะกระทำได้โดยการอายัดค่าจ้างหรือยึดทรัพย์สินไม่ใช่โดยวิธีจำคุก *

๕. การดำเนินคดีในศาลอุตสาหกรรมลิงคโพร

การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศลิงคโพร แบ่งเป็น

๑. การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทโดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คนหนึ่งเรียกว่า COMMISSIONER FOR LABOR (ข้าหลวงแรงงาน) และผู้ช่วยคนหนึ่งหรือหลายคน เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ

ก) เรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(EMPLOYMENT ACT)

ข) เรื่องที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและจำนวนเงินที่ต้องจ่าย

ข้าหลวงแรงงานและผู้ช่วยข้าหลวงแรงงานเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา มีอำนาจออกหมายเรียกพยานหลักฐานและเอกสาร ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้อง มาให้การ และมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบสถานที่ทำงานและกิจการของนายจ้าง การพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งของข้าหลวงแรงงานและผู้ช่วยข้าหลวงแรงงานมีผลผูกพันคู่กรณี ผู้ใด

* เรื่องเดียวกัน

ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของศาลแรงงานและผู้ช่วยศาลแรงงานจะถูกดำเนินคดีตามความผิดที่ระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยศาลแรงงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสามารถเป็นโจทก์ฟ้องคดีแพ่งหรือคดีอาญายังศาลแขวงหรือศาลจังหวัดได้

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยหรือคำสั่งของศาลแรงงาน จะกระทำได้เฉพาะข้อกฎหมาย และให้อุทธรณ์ไปยังศาลสูง (HIGH COURT) ใดเท่านั้น การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทโดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานนี้มีอำนาจเช่นเดียวกับศาล แต่ไม่มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างรวมในการพิจารณา

๒. การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทโดย INDUSTRIAL ARBITRATION COURT (ศาลอุตสาหกรรม)^๑

๕.๑ อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลอุตสาหกรรมสิงคโปร์

๑. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อผ่านขั้นตอนของการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมของเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานแล้วไม่บรรลุผล และ

(ก) สหภาพแรงงานและนายจ้างคู่กรณีได้ตกลงกันยื่นคำร้องต่อนายทะเบียน ให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดข้อพิพาท

(ข) เมื่อสหภาพแรงงานหรือนายจ้าง ซึ่งเป็นคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในข้อพิพาทเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีหรือโบนัส ไม่อาจตกลงกันได้ ได้ยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาด

(ค) เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งให้ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดโดยศาลอุตสาหกรรม

^๑ INDUSTRIAL ARBITRATION COURT เป็นองค์กรอิสระสังกัดอยู่ในกระทรวงแรงงาน

(ง) เมื่อประธานาธิบดีประกาศว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นกระทบ
กระเทือนประโยชน์ของประชาชนให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาด

ในกรณีที่ เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการของรัฐบาล
ประธานศาลอุตสาหกรรมต้องขอรับการอนุมัติจากประธานาธิบดีก่อนที่จะทำการชี้ขาด

ในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานนี้ นอกจากจะคำนึงถึงประโยชน์
ของคู่ความแล้ว ยังต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน และโดยเฉพาะเกี่ยวกับสภาพทาง
เศรษฐกิจของประเทศ และขอเสนอแนะของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับ
อัตราค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้างประจำปีด้วย

๒. การวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

๓. ปัญหาข้อพิพาทเกี่ยวกับการตีความและการบังคับตามข้อตกลง เกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง

๕.๒ การพิจารณาคดีของศาลอุตสาหกรรมสิงคโปร์

การดำเนินคดีแรงงานของศาลอุตสาหกรรมสิงคโปร์ ไม่มีแบบพิธีมากนัก
ศาลจะพิจารณาโดยใช้ดุลยพินิจให้เกิดความเสมอภาค ยุติธรรม และตัดสินใจในข้อสำคัญของคดี
โดยไม่ถือตามแบบอย่างกฎหมายหรือแบบพิธีจนเกินไป ศาลมีอำนาจกำหนดระยะเวลาในการ
ดำเนินกระบวนการพิจารณาให้เหมาะสมแก่ความจำเป็นเพื่อความยุติธรรมและให้คดีต่าง ๆ
เสนอภายในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามลำดับกัน และอาจให้แสดงหลักฐานหรือข้อโต้แย้ง
โดยทำเป็นหนังสือเพื่อประกอบการพิจารณา ° กรณีที่ศาลส่งหมายเรียกตัวคู่ความหรือพยาน

° REPUBLIC OF SINGAPORE (EDITON OF ๑๙๕๐) CHAPTER ๑๒๔,
SECTION ๕๕, INDUSTRIAL RELATIONS ACT.

ไปแล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่มาศาล ศาลจะเสนอเรื่องไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ทำรายงาน และจะถือรายงานนั้นเป็นพยานหลักฐาน ศาลจะต้องตั้งสันคดีโดยฟังคำพยานหรือพิจารณาจากหลักฐาน หรือคำให้การ และอาจสั่งระงับการปลดคลุกจางหรือให้ชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างได้^๑

๕.๓ ผลของคำพิพากษาและการบังคับตามคำพิพากษาของศาลอุตสาหกรรม

สิ่งคไปร

คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอุตสาหกรรมมีผลผูกพัน

- (๑) คู่ความซึ่งปรากฏหรือมีตัวแทนในขณะคำ เนินคดีในศาล
- (๒) บุคคลที่ถูกเรียกให้เข้ามา เป็นคู่ความแม้จะไม่ยอมมาปรากฏตัว

ในศาล

- (๓) ทายาทหรือผู้รับโอนธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งผูกพันกับคำพิพากษาหรือ

คำชี้ขาดของศาล

- (๔) สมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งผูกพันกับคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล

การบังคับตามคำพิพากษา

การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอุตสาหกรรม จะถูกคำ เนินคดีอาญาในศาลแขวง โดยชำระหลวงแรงงานซึ่งมีโทษดังนี้

- (๑) ถ้าเป็นสหภาพแรงงานหรือนายจ้างปรับ ๑,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์

^๑ ALAN GLADSTONE, INDUSTRIAL COURTS IN ENGLISH SPEAKING DEVELOPING COUNTRIES, (GENEVA:INTERNATIONAL INSTITUTE FOR LABOR STUDIES, n.d.), p.๕๐