

อำนาจศาลแรงงานในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่ง
ที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกที่มีใช้นายจ้างและลูกจ้าง

3.1 ศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก
ที่ใช้นายจ้างและลูกจ้าง

3.1.1 คดีพิพาทกับบุคคลภายนอกเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อยู่ใน
อำนาจศาลแรงงาน

เมื่อพิจารณาตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จะเห็นได้ว่าคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่งที่อยู่ในอำนาจ
พิจารณาของศาลแรงงานไทยนั้น ต้อง เป็นคดีพิพาทหรือการใช้สิทธิทางศาลระหว่างบุคคลที่มีความ
เกี่ยวพันเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน¹ และคดีนั้นจะต้อง เป็นการ เกิดข้อพิพาท
หรือต้องการใช้สิทธิทางศาล เนื่องมาจากปัญหาการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น
ไม่ว่าจะเกิดจากการละเมิดข้อสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือ สิทธิ
และหน้าที่ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ก็ตาม ดังนั้น แม้ว่าจะเป็นคดีพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่าง
นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้ามูลเหตุมิได้เกิดมาจากหรือเกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน คดีนั้นก็จะมี
อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานไทยที่จะรับไว้พิจารณา

แต่อำนาจในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานทั่ว ๆ ไปนั้น โดยเฉพาะในส่วนของ
อำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณาได้ ศาลแรงงานทั่ว ๆ ไปจะมี
อำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกและแม้คดีจะมีได้เกิดมาจากมูลเหตุ
เกี่ยวกับการจ้างแรงงานก็ตาม โดยมีเงื่อนไขว่า เรื่องนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน บุคคล

¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

ผู้มีส่วนได้เสียอาจร้องสอดหรือร้องคัดค้านให้ศาลแรงงานพิจารณาคดีร่วมได้ และถ้าข้อพิพาทระหว่างนิติบุคคลตามกฎหมายเอกชนกับผู้แทนโดยชอบธรรมของนิติบุคคลนั้น คู่กรณีอาจขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยด้วยได้² ซึ่งในปัจจุบันนี้ศาลแรงงานไทยยังไม่ยอมรับในอำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณาได้นี้ ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าขณะนี้ศาลแรงงานไทยยังไม่มีความอำนาจในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแบ่งที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกที่มีใช้นายจ้างและลูกจ้าง

สำหรับคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแบ่งที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกที่มีใช้นายจ้างและลูกจ้างก็เคยมีการยื่นฟ้องคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานไทยเช่นกัน ซึ่งก็ถูกยกขึ้นวินิจฉัยว่าเป็นคดีอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ อันเป็นอำนาจพิเศษของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง³ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด⁴ อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางได้เคยมีคำวินิจฉัยในเรื่อง เช่นนี้ไปแล้วหลายเรื่อง ซึ่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางจะมีคำวินิจฉัยว่า เรื่อง เช่นนี้ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานไทยที่จะรับไว้พิจารณา เช่น

1. การฟ้องผู้ค้าประกันลูกจ้างในกรณีพิพาทกันตามสัญญาค้าประกัน ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน แม้จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องแต่ก็ไม่มีความหมายโดยปริยายให้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน⁵
2. กรณีฟ้องไล่เบี้ยตามสัญญาประนีประนอมที่ลูกจ้างทำกับนายจ้างเพื่อผ่อนใช้ค่าเสียหายเนื่องจากการทำงาน ก็ไม่อยู่ในอำนาจศาลแรงงาน เพราะไม่ใช่เนื่องมาจากสัญญาจ้างแรงงาน⁶

²ไพศิษฐ์ พิพัฒมกุล, "ศาลแรงงาน", หน้า 571.

³พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9
วรรคสอง

⁴คำพิพากษาฎีกาที่ 1347/2529

⁵คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 3/2524

⁶คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 2 และ 3/2524

3. กรณีฟ้องไล่เบี้ยลูกจ้างที่ไปทาละเมิดผู้เสียหายและนายจ้างได้ชดเชยไปแล้ว ก็ไม่อยู่ในอำนาจศาลแรงงาน แม้จะเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน⁷
4. กรณีนายจ้างฟ้องลูกจ้างในการที่ลูกจ้างทำการแทนในฐานะตัวแทนไม่ใช่ในฐานะลูกจ้างแล้วยกยกทรัพย์ ไม่อยู่ในอำนาจศาลแรงงาน⁸
5. กรณีนิติบุคคลฟ้องกรรมการ เรียกว่าเสียหายฐานยกยกไม่ใช่เป็นลูกจ้างกับนายจ้างกัน ไม่อยู่ในอำนาจศาลแรงงาน⁹ เป็นต้น

3.1.2 คดีพิพาทกับบุคคลภายนอกเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่อยู่ในอำนาจศาลแรงงาน

โดยหลักแล้วศาลแรงงานไทยในปัจจุบันจะมีอำนาจพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานเฉพาะแต่นายจ้างและลูกจ้าง เป็นคู่กรณีกันเท่านั้น แต่ด้วยมีบทบัญญัติในกฎหมายอื่น ๆ ที่มีผลจากการตีความข้อกฎหมายทำให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณา คดีพิพาทส่วนแบ่งกับบุคคลภายนอกเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานด้วย โดยในที่นี้จะขอยกขึ้นวินิจฉัย 2 กรณี ดังนี้

1. การร้องขอชดเชย อันเป็นวิธีการที่มีผู้ร้องคัดค้านว่าทรัพย์สินที่เจ้าพนักงานบังคับยึดไว้ นั้นไม่ใช่ของเจ้าเลยหรือลูกหนี้ตามคำพิพากษา ขอให้ศาลสั่งปล่อยทรัพย์สินที่ยึดตั้งที่บัญญัติไว้ในมาตรา 288 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง เมื่อทางพิจารณาได้ความว่าทรัพย์สินที่ยึดไม่ใช่ของเจ้าเลยหรือลูกหนี้ตามคำพิพากษา ศาลก็ต้องปล่อยทรัพย์สินที่ยึดนั้น โดยไม่คำนึงว่าผู้ร้องขอชดเชยจะมีส่วนเป็นเจ้าของทรัพย์สินบางส่วนและร้องขอเฉพาะส่วนของผู้ร้องหรือไม่¹⁰

ศาลที่จะพิจารณาคำร้องขอชดเชย ตามมาตรา 288 วรรคแรกดังกล่าวบัญญัติว่า "อาจยื่นคำร้องขอต่อศาลที่ออกหมายบังคับคดี" และมาตรา 7(2) ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งก็

⁷ คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 1/2523 และ 13/2526

⁸ คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 14/2526

⁹ คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 14/2529

¹⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 268/2511 กับที่ 515/2488

บัญญัติว่า "บรรดาคำฟ้องและคำขอที่เล่นอ้อมเกี่ยวเนื่องกับการบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล ซึ่งบรรดาคำฟ้องหรือคำขอนั้นจำต้องมีคำวินิจฉัยของศาลก่อนที่การบังคับคดีจะได้ดำเนินไปได้โดยครบถ้วนและถูกต้องนั้น ให้เล่นอ้อมต่อศาลที่ระบุนั้นในมาตรา 302" ผู้ร้องขอชดเชยจึงต้องยื่นต่อศาลที่ออกหมายบังคับคดี "ศาลที่ออกหมายบังคับคดี" คือ ศาลชั้นต้นที่พิจารณาคดีพิพาทคดีนั้น เพราะศาลชั้นต้นที่พิจารณา เป็นศาลที่ออกหมายบังคับคดีตามมาตรา 302

กำหนดเวลายื่นคำร้องขอชดเชย มาตรา 288 ก็ได้บัญญัติให้ยื่น "ก่อนที่ได้เอาทรัพย์สิน เช่นว่า นี้ออกขายทอดตลาดหรือจำหน่ายโดยวิธีอื่น" ฉะนั้น ต้องร้องขอชดเชยก่อนที่เจ้าพนักงานบังคับคดีเอาทรัพย์สินที่ยึดไว้นั้นออกขายทอดตลาดหรือจำหน่ายโดยวิธีอื่น แม้ในวันขายทอดตลาด แต่ก่อนเอาทรัพย์สินนั้นออกขายทอดตลาด ก็คือว่าเป็นการร้องขอก่อนขายทอดตลาด¹¹

ดังนั้น ในคดีเกี่ยวกับแรงงานล่วงแพ่งก็เช่นเดียวกัน เมื่อศาลแรงงานมีคำพิพากษาแล้ว และดำเนินการบังคับคดียึดทรัพย์สินที่อ้างว่าเป็นของลูกหนี้ตามคำพิพากษา ต่อมาจะมีผู้มาร้องขอให้ปล่อยทรัพย์สิน โดยอ้างว่าไม่ใช่ของลูกหนี้ตามคำพิพากษานั้น กรณีนี้ก็ เป็นเรื่องการร้องขอชดเชยโดยนำเอาหลักกฎหมาย วิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 288 มาใช้เช่นเดียวกัน¹² สังเกตได้ว่าคดีร้องขอชดเชย เป็นคดีเกี่ยวเนื่องมาจากคดีเกี่ยวกับแรงงานล่วงแพ่ง คดีร้องขอชดเชยเป็นคดีที่เกิดภายหลังจากคดีเกี่ยวกับแรงงานได้มีคำพิพากษาเสร็จสิ้นไปแล้ว เป็นกระบวนการพิจารณาชั้นบังคับคดีที่จะต้องกระทำอันเป็นหน้าที่ของศาลแรงงานที่จะชี้ขาดตัดสินคดีนั้นในชั้นต้น¹³ อันเป็นคดีที่บุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ นายจ้าง หรือลูกจ้าง เข้ามา เกี่ยวข้องด้วย ส่วนกระบวนการพิจารณาคดีและผู้พิพากษาที่จะนั่งพิจารณา ก็ต้อง เป็นไปตาม

¹¹พิพัฒน์ สัจจราษฎร์, คำอธิบายกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง, หน้า 671 - 679.

¹²พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

¹³สุเมศร์ พันธุ์โยตี, "ปัญหาการอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน", วารสารศาลแรงงาน, 1 (ฉบับที่ 6, 2524), หน้า 43 - 44.

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522¹⁴ เช่น ผู้พิพากษาที่มุ่งพิจารณาคดีต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กัน ค่าฤชาธรรมเนียมในการร้องขอทรัพย์ไม่ต้องเสีย และการอุทธรณ์คำพิพากษานั้นอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น¹⁵ เป็นต้น

2. คดีเกี่ยวเนื่องกับคดีล้มละลาย เช่น เมื่อนายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์แล้ว นายจ้างย่อมหมดอำนาจที่จะดำเนินกิจการงานของตนต่อไป¹⁶ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยล้มละลายที่จะจัดการหรือกระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของนายจ้างนั้นที่ค้างอยู่ให้เล็ริจสิ้นไปแทนนายจ้าง และไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดที่บัญญัติว่า ลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นจะหมดสิทธิที่จะทำงานให้แก่นายจ้างนั้นต่อไป ดังนั้น ลูกจ้างก็ยังคงผูกพันในฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างนั้นอยู่ เมื่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์บอกเลิกจ้างลูกจ้างนั้น จึงถือเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างนั้น กรณีเมื่อลูกจ้างจะฟ้องเรียกค่าชดเชยก็ต้องฟ้องเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ซึ่งเป็นผู้จัดการกิจการทรัพย์สินแทนนายจ้างอยู่ต่อศาลแรงงาน¹⁷ ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าตามคำพิพากษาดังกล่าวนี้ ค่ามองเห็นว่า เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์อยู่ในฐานะทำการเป็นเสมือนนายจ้างของลูกจ้างเหล่านั้น แม้ตามข้อเท็จจริงจะมีให้นายจ้างลูกจ้างที่มีความผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม จึงเป็นกรณีหนึ่งที่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีพิพาทกับบุคคลภายนอกเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

3.2 อำนาจศาลแรงงานในต่างประเทศในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแบ่งที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกที่มีให้นายจ้างและลูกจ้าง ขอยกอำนาจศาลแรงงานในต่างประเทศมาพิจารณา 2 ประเทศ คือ

3.2.1 ศาลแรงงานของประเทศเยอรมันตะวันตก มีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับ

¹⁴ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 17, 27, 54

¹⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 1381 - 1382/2527, 1376/2530

¹⁶ พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 มาตรา 22, 24

¹⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 4114/2528

แรงงานส่วนแบ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกที่มีใช้นายจ้างและลูกจ้างด้วย โดยรับพิจารณา เฉพาะข้อพิพาทที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์เท่านั้น และไม่ต้องผ่านการพิจารณาของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานก่อน¹⁸ คือ

1. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงาน หรือจากการละเมิดซึ่งเกี่ยวเนื่องจากการทำงานร่วมกัน เช่น การจ่ายเงินให้สมาชิกของกลุ่มคนงานหรือการแบ่งส่วนระหว่างกัน หรือการดูหมิ่นเนื่องจากการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น
2. ข้อพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อพิพาทระหว่างสมาคมนายจ้างสภาพแรงงาน กับบุคคลที่สามเกี่ยวกับการละเมิดเมื่อเป็นข้อพิพาทอันเกิดจากการหยุดงานหรือการปิดงานงดจ้าง หรือในปัญหาเกี่ยวกับการรวมเป็นสมาคม

3.2.2 ศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล มีอำนาจพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแบ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกที่มีใช้นายจ้างและลูกจ้างด้วย คือ

1. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างกับองค์กรของลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน
2. คดีพิพาทเกี่ยวกับการประกันสังคมระหว่างลูกจ้างและสถาบันประกันแห่งชาติ (NATIONAL INSURANCE INSTITUTE) ไม่ว่าสถาบันประกันแห่งชาติจะเป็นผู้ฟ้องหรือถูกฟ้องก็ตาม¹⁹
3. คดีพิพาทเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสมหรือบำนาญ ที่กองทุนเงินสะสมหรือบำนาญ (Provident or Pension Fund) เป็นผู้ฟ้องหรือถูกฟ้อง²⁰

องค์กรและผู้พิพากษาจะประกอบด้วยผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบ โดยมีจำนวนเท่า ๆ กัน เป็นผู้พิจารณาตัดสินคดีทั้งหมด

¹⁸ Thilo Ramm, "Labor Court Grievance settlement in west Germany," P.104

^{19, 20} เป็นคดีในแง่ของความมั่นคงแห่งสังคม จึงทำให้ศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล มีชื่อที่ถูกต้องว่า "ศาลแรงงานและความมั่นคงแห่งสังคม"

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า ในปัจจุบัน ศาลแรงงานในต่างประเทศก็มีอำนาจในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแบ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกที่มีใ้ นายจ้างและลูกจ้างด้วย ซึ่งเป็นการให้อำนาจแก่ศาลแรงงานกว้างขวางขึ้นในการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงานได้ทุกประเภทและแม้ในคดีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้บุคคลทั่วไปเห็นความสำคัญของศาลแรงงานมากขึ้น ทั้งในการให้ศาลแรงงานพิจารณาคดีประเภทนี้จะทำให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม เนื่องจากคู่กรณีก็จะเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวพันในวงการแรงงานสัมพันธ์นั่นเอง การพิจารณาคดีประเภทนี้จึงควรได้รับการวินิจฉัยจากผู้ที่มีความเข้าใจในปัญหาของข้อพิพาทที่เกิดขึ้น และใช้วิธีพิจารณาคดีที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัดและเป็นธรรม ซึ่งก็มีอยู่แล้วในศาลแรงงาน แต่ปรากฏว่าศาลแรงงานไทยในปัจจุบันยังไม่มีอำนาจในการพิจารณาคดีประเภทนี้เลย

3.3 ปัญหาอำนาจศาลแรงงานไทยในคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแบ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกที่มีใ้ นายจ้างและลูกจ้าง ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องอำนาจศาลแรงงานไทย ปัจจุบันที่จะพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแบ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกที่มีใ้ นายจ้างและลูกจ้าง เป็นอย่างไร ตามที่ได้เคยยกปัญหาขึ้นกล่าวมาแล้วในหัวข้อ 1.7.3 โดยในการวิเคราะห์ปัญหาจะใช้ข้อมูลตามที่กล่าวมาแล้วในเนื้อหาส่วนก่อน ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเสนอแนะในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ต่อไป ปัญหาที่จะพิจารณาในส่วนนี้มีด้วยกัน 3 ปัญหาคือ

3.3.1 ข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานควรอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่

ในเรื่องอำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานทั่ว ๆ ไป โดยเฉพาะในส่วนของอำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณาได้ จะมีอำนาจในการพิจารณาคดีที่มีความเกี่ยวข้องกับคดีแรงงานและข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างนิติบุคคลกับผู้แทนของนิติบุคคลนั้นด้วย แต่ในปัจจุบันศาลแรงงานไทยไม่มีอำนาจในการพิจารณาคดีทั้งสองประเภทนี้เลย²¹ โดยเคยมีคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวางหลักว่าไม่อยู่ในอำนาจศาลแรงงานที่จะรับไว้พิจารณา เช่นการฟ้อง

²¹ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8

ผู้ค้าประกันลูกจ้างในกรณีพิพาทกันตามสัญญา ค้าประกัน เนื่องมาจากการกระทำของลูกจ้าง กรณีฟ้องไล่เบี้ยตามสัญญา ประณีประนอมที่ลูกจ้างทำกับนายจ้าง เพื่อผ่อนใช้ค่าเสียหายเนื่องจากการทำงาน กรณีฟ้องไล่เบี้ยลูกจ้างที่ไปทาละเมิดผู้อื่นเสียหายและนายจ้างได้ชดใช้ไปแล้ว กรณีนายจ้างฟ้องลูกจ้างในการที่ลูกจ้างทำการแทนในฐานะตัวแทนแล้วยักยอกทรัพย์สิน และกรณีนิติบุคคลฟ้องกรรมการ เรียกค่าเสียหายฐานยักยอกไม่ใช่เป็นลูกจ้างกับนายจ้างกัน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นกรณีที่มีความเกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานทั้งสิ้นและ เป็นการฟ้องบุคคลที่เกี่ยวข้องและอยู่ในแวดวงเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ด้านแรงงานด้วยกัน จึงเป็นคดีที่มีมูลเหตุเกี่ยวเนื่องกัน ศาลแรงงานน่าจะมีความเหมาะสมมาพิจารณา คดีค่าพวกนี้ด้วย เพราะจะได้รับการพิจารณาจากผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องแรงงานด้วย และเพื่อมิให้คู่กรณีต้องเสียเวลา ทั้งในการสืบพยานของศาลด้วยซึ่งก็คงต้องใช้พยานชุดเดียวกัน ดังนั้น จึงเป็นปัญหาที่ควรจะทำการศึกษาว่าศาลแรงงานควรขยายขอบอำนาจมาพิจารณา คดีพวกนี้ได้หรือไม่ และเป็นการขัดกับเจตนาในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานหรือไม่ ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ปัญหาได้ 6 ประเด็น ดังนี้

ก. ศาลแรงงานไทยพร้อมที่จะรับข้อพิพาทนี้ไว้ในอำนาจพิจารณาหรือไม่ เห็นว่า ในประเด็นนี้ข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานนั้น แม้กฎหมายในปัจจุบันให้อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลยุติธรรมคาทั่วไป แต่เนื้อหาของคดีก็เกี่ยวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานจึงควรได้รับการพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านแรงงาน และใช้วิธีพิจารณาคดีที่สะดวก รวดเร็วและประหยัดในที่นี้ก็คือศาลแรงงาน โดยปัจจุบันศาลแรงงานได้ตั้งมาถึง 7 ปีมาแล้ว ดังนั้น ในด้านความเชี่ยวชาญย่อมมีมากขึ้น และข้อพิพาทเหล่านี้ก็เป็นหน้าที่ของศาลยุติธรรมซึ่งรวมถึงทั้งศาลแรงงานด้วย ดังนั้น ถ้าจะให้ยกคดีเหล่านี้มาสู่การพิจารณาของศาลแรงงานแทนจึงเป็นการดีและเหมาะสมอย่างยิ่ง

ส่วนทางด้านความพร้อม เห็นว่าศาลแรงงานมีความพร้อมแล้วที่รับพิจารณาข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงาน ด้วยเหตุดังนี้

1. คดีเกี่ยวกับแรงงานเป็นคดีพิเศษที่ควรได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญในด้านแรงงาน ซึ่งปัจจุบันศาลแรงงานได้ตั้งมาถึง 7 ปีมาแล้ว จึงมีความเชี่ยวชาญและเข้าใจถึงปัญหา เกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานได้เพียงพอ
2. ทางบุคคลากรคงไม่ เป็นปัญหาให้ศาลแรงงานรับพิจารณาคดีประเภทนี้ เพราะอาจมีการ

แต่งตั้งเพิ่มเติมได้ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะเห็นสมควรได้อยู่แล้ว²²

3. ในด้านความรอบรู้ของผู้พิพากษา เห็นว่าสำหรับผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการนั้นจะได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งมาจากผู้พิพากษาทั่วไปที่มีความรอบรู้สามารถที่จะพิจารณาคดีข้อพิพาทดังกล่าวนี้ได้อยู่แล้ว²³ ส่วนสำหรับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น อาจทำการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อพิพาทดังกล่าวได้ สิ่งไม่น่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพิจารณา ถ้าศาลแรงงานจะรับคดีเหล่านี้ไว้พิจารณา

4. ทางด้านภาระด้านสถิติคดีนั้น เห็นว่าคงไม่มีปัญหาเพราะจะสัมพันธ์กับข้อ 2. คือเรื่องบุคคลากร เมื่อสถิติคดีเพิ่มขึ้น บุคคลากรก็ควรเพิ่มตาม

5. ในด้านเอกภาพในการพิจารณาคดี ศาลแรงงานตั้งขึ้นมาก็เพื่อพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานโดยเฉพาะ ดังนั้น คดีข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานจึงควรอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานด้วย

6. ข้อพิพาทประเภทนี้เป็นอำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งศาลแรงงานทั่วไปอาจดำเนินการพิจารณาได้อยู่แล้วตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 หัวข้อ 1.6

ข. ข้อพิพาทประเภทนี้ควรมีความหมายเพียงใดและผู้ใดควรเป็นผู้วินิจฉัยว่าเป็นข้อพิพาทประเภทที่ศาลแรงงานจะรับไว้พิจารณา ตามที่ได้กล่าวถึงอำนาจในการพิจารณาของศาลแรงงานทั่ว ๆ ไปในส่วนของอำนาจพิจารณาคดีซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณาได้ ซึ่งเป็นคดีที่เกี่ยวข้องเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานแล้วนั้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ความหมายของคดีที่มีความเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานควรมีขอบเขตเพียงใด ในประเด็นนี้เห็นว่าคดีที่มีความเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานนั้น จะต้องเป็นความเกี่ยวข้องโดยตรงและใกล้ชิดกับข้อพิพาทแรงงาน ทั้งพอที่จะรวมพิจารณาและชี้ขาดตัดสินเข้าด้วยกันกับข้อพิพาทแรงงานได้ โดยในการนี้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางอาจเป็นผู้วางเงื่อนไขด้วยการออกเป็นข้อกำหนดเพื่อไปยังศาลในศาลแรงงานเอาไว้²⁴

²² พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 11

²³ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 12

²⁴ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 29

ส่วนผู้ที่เป็นผู้วินิจฉัยว่าเป็นข้อพิพาทประเภทที่ศาลแรงงานจะรับไว้พิจารณานั้น เมื่อมีการวางเงื่อนไขไว้เป็นข้อกำหนดแล้ว ผู้วินิจฉัยก็คือผู้พิพากษาผู้ซึ่งรับฟ้องคดีไว้พิจารณานั้นเอง แต่เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นว่าคดีนี้จะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ก็ให้อรบตีผู้พิพากษา ศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่ลุด²⁵

ค. ผลจากการที่ศาลแรงงานรับคดีข้อพิพาทประเภทนี้ไว้พิจารณาในประเด็นนี้ เห็นว่า คดีประเภทดังกล่าวนี้ก็มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงาน จึงควรได้รับการพิจารณาจาก ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาด้านแรงงานโดยเฉพาะ ผู้นั้นก็คือ ศาลแรงงาน ดังเหตุผลดังนี้

1. ในการชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าวนี้ ผลของการตัดสินชี้ขาดออกมาจะมีความเหมาะสม และยุติธรรมมากกว่า เพราะผู้ชี้ขาดสามารถเข้าใจและมองเห็นปัญหาได้โดยชัดเจน
2. คู่กรณีจะยอมรับเพราะได้รับการพิจารณาจากผู้ที่อยู่ในแวดวงที่มีความชำนาญเฉพาะ ด้านนี้ จึงเกิดความเชื่อมั่นไม่เคลือบแคลงใจ
3. เป็นการตัดปัญหาในเรื่องของคดีที่มีการพิจารณาซ้ำซ้อนหลายศาล ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาการเปรียบเทียบกันในการบังคับคดีได้
4. เป็นการทำให้คู่กรณีไม่ต้องเสียเวลาในการดำเนินการพิจารณาหลายศาล ทั้งๆ ที่เป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกัน พยานหลักฐานก็ใช้อันเดียวกัน

ง. ข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงาน ปัจจุบันอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาล ยุติธรรมธรรมดาทั่วไป ซึ่งมีปัญหา ดังนี้

1. เมื่อเป็นคดีเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทด้านแรงงาน และการฟังข้อเท็จจริงก็มาจาก ข้อพิพาทแรงงาน การจะทำความเข้าใจหรือรู้ปัญหาเพื่อทำการชี้ขาดก็จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญทางด้าน แรงงานด้วย ซึ่งศาลยุติธรรมธรรมดาทั่วไปไม่มีความล้นพอดเพียงพอ จึงทำให้การพิจารณาคดีอาจจะ ล่าช้า และไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร
2. เกี่ยวกับการรับฟังพยานหลักฐานในคดี อาจจะต้องรอฟังผลคดีที่มีการฟ้องร้องกัน

²⁵ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9

ในค่าแรงงานก่อน หรือในกรณีต้องอ้างพยานหลักฐานขึ้นเดี๋ยวก่อนอาจจะต้องคอยล่าช้า และถ้ามีการรับฟังพยานหลักฐานที่ผิดแตกต่างกันในเรื่องคดีที่เกี่ยวข้องกันกับคดีที่มีการฟ้องที่ค่าแรงงานด้วย อาจจะทำให้ผลคดีออกมาผิดแผกแตกต่างกันได้ อันจะมีผลเสียและ เกิดความเคลงใจต่อสถาบันตุลาการ

3. ในด้านการบังคับคดี เกิดความช้า เร็วแตกต่างกันทำให้เกิดความเสียหายและ เสียเปรียบแก่คู่กรณีได้เพราะใช้ระบบวิธีพิจารณาที่ไม่เหมือนกัน

4. คู่กรณีอาจได้รับความไม่เท่าเทียมกันในการพิจารณาคดี เพราะใช้วิธีพิจารณาคดีที่แตกต่างกัน เช่น ในเรื่องค่าฤชาธรรมเนียมศาล เป็นต้น

จ. ในเรื่ององค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาคดีข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงาน ถ้านำมาสู่ค่าแรงงาน ในกรณีนี้เห็นว่ก็ควรใช้องค์คณะผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงานในปัจจุบันเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีโดยมีเหตุผลดังนี้

1. เมื่อข้อพิพาทดังกล่าวมีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานก็ควรให้องค์คณะผู้พิพากษาที่เป็นผู้พิพากษาลงทบทฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมด้วย เพื่อจะได้ใช้ความรู้และความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการวินิจฉัยชี้ขาดที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน

2. เพื่อเป็นการยืนยันหลักการในการระงับข้อพิพาทด้านแรงงานด้วยระบบไตรภาคี ซึ่งแม้ว่าเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องก็ตาม เห็นสมควรนำระบบไตรภาคีมาใช้ในการระงับข้อพิพาทประเภทนี้ด้วย

3. ในปัจจุบันคดีพิพาทกับบุคคลภายนอกเนื่องจากข้อพิพาทที่อยู่ในอำนาจศาลแรงงาน เช่น คดีร้องชดเชยทรัพย์ ในการพิจารณาคดีก็ใช้องค์คณะผู้พิพากษา เช่นเดียวกับในการพิจารณาคดีแรงงานทั่วไปอยู่แล้วในการพิจารณาพิพากษาคดี

4. สำหรับข้อกำหนดในข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงาน นอกจากกฎหมายแรงงานนั้น ถ้าผู้พิพากษาลงทบทยังไม่มีความรู้ความเข้าใจก็สามารถทำการฝึกอบรมได้

5. ผู้พิพากษาค่าแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการ โดยลำพังตัวเองก็มีความรู้ความสามารถในการชี้ขาดข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานได้อยู่แล้ว

6. การพิจารณาคดีข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงาน ในศาลแรงงานของประเทศไทยอรรถมนต์ตะวันตกและประเทศอิสราเอล ก็ใช้องค์คณะผู้พิพากษาแบบไตรภาคีเช่นเดียวกัน

การพิจารณาคดีแรงงานปกติ

จ. ข้อพิพาทที่มีความเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานนั้น แม้ว่าในบางกรณีจะมีบุคคลภายนอกที่มีนายจ้างลูกจ้างเข้ามาเกี่ยวข้องในคดีด้วย เช่น การฟ้องเรียกค่าจ้างประกันจากผู้ค้าประกันลูกจ้างกรณีลูกจ้างทำให้นายจ้างเสียหาย เป็นต้น นั้น นอกจากคดีดังกล่าวจะมีความเกี่ยวเนื่องกัน ข้อพิพาทแรงงานแล้ว ในการฟ้องคดีก็มิได้มีผลเสียหายหรือกระทบต่อตัวคู่กรณีที่เป็นนายจ้างหรือลูกจ้างแต่ประการใด มีแต่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟ้องคดีที่จะได้รับความคุ้มครองมากขึ้น ทั้งในส่วนนี้ถ้ามีข้อพิพาทคดีดังกล่าวจะมีความเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานเพียงใดและการกระทบต่อตัวคู่กรณีที่เป็นนายจ้างลูกจ้างหรือไม่เพียงไรก็อาจให้อยู่ในอำนาจของอธิบดีผู้พิพากษาคำลแรงงานกลางเป็นผู้ชี้ขาดได้

3.3.2 ข้อพิพาทต่าง ๆ ของแรงงานไทยในการไปทำงานต่างประเทศควรอยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่

ปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอสำหรับคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศไม่ว่าจะโดยผ่านทางสำนักงานจัดหางานหรือนายจ้างต่างประเทศเข้ามารับสมัครเองก็ตาม ก็คือ การถูกหลอกลวงจากสำนักงานจัดหางานไม่ส่งไปทำงานตามที่ตกลงกัน หรือส่งไปแล้วแต่งานไม่เป็นไปตามที่ตกลงกันไว้และกรณีเมื่อไปทำงานต่างประเทศแล้วนายจ้างผิดสัญญาจ้าง ดังนั้น จึงมีปัญหาที่ควรแยกพิจารณาออกเป็น 2 ประการ คือ

ประการแรก กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานโดยสภาพอยู่แล้ว ไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน²⁶ เมื่อเกิดปัญหาข้างต้นขึ้น คนหางานที่ต้องการจะเรียกค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เสียแก่สำนักงานจัดหางานเพื่อไปทำงานนั้นคืนแต่ไม่ได้รับคืน ส่วนใหญ่คนหางานจะเห็นว่าข้อพิพาทนี้เป็นปัญหาทางแรงงานเป็นคดีแรงงาน จึงมุ่งมาสู่ศาลแรงงาน จะเห็นได้ว่าคดีดังกล่าวนี้ต้องได้รับการพิจารณาจากผู้ที่มีความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน และในการพิจารณาคดีก็คงต้องการความรวดเร็วและสะดวกเพราะคนหางานส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ยากจน ซึ่งคดีเกี่ยวกับการเรียกค่าบริการต่าง ๆ คินนี้ เป็นคดีทางส่วนแบ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน²⁷ ดังนั้น จึงเห็น

²⁶ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8

²⁷ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 38 - 40

ว่าค่าแรงงานน่าจะขยายอำนาจพิจารณาถึงคดีทางส่วนแบ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการ
จัดหางานด้วย ซึ่งจะมีผลพลอยได้คือคุ้มครองคนหางานภายในประเทศด้วย²⁸ จึงเป็นปัญหาที่จะต้อง
ทำการวิเคราะห์หาข้อสรุปต่อไป ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ได้เป็น 2 ประเด็น คือ

ก. คดีเรียกร้องค่าบริการหรือค่าใช้จ่าຍเนื่องจากข้อตกลงส่งไปทำงานเป็นคดีเกี่ยวกับ
แรงงานหรือไม่ ในประเด็นนี้อาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 กรณี คือ

1. ค่าบริการหรือค่าใช้จ่าຍนั้น คือ เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นค่าตอบแทนการ
จัดหางาน หรือค่าใช้จ่าຍในการจัดหางาน กล่าวคือ เกิดจากการมีคนหางานได้ไปติดต่อทำข้อตกลง
กับสำนักงานจัดหางาน ซึ่งได้รับอนุญาตจัดหางานให้หางานให้แก่คน โดยการบริการให้คนหางานได้
ทำ สัญญาจ้างแรงงานและเข้าทำงานกับฝ่ายนายจ้าง ดังนั้น การที่คนหางานได้เข้าทำสัญญาจ้าง
แรงงานและเข้าทำงานกับนายจ้าง จึงเป็นจุดประสงค์ของการจ่ายค่าบริการหรือค่าใช้จ่าຍอื่น ๆ นั้น
แต่ถ้าสำนักงานจัดหางานนั้นไม่ล้ามาจัดให้คนหางานทำงานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานได้
หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือคนหางานเดิน
ทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ก็เป็นหน้าที่ตาม
กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน (พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ใน
ปัจจุบัน) ที่สำนักงานจัดหางานนั้น ๆ จะต้องคืนค่าบริการหรือค่าใช้จ่าຍแก่คนหางาน จึงเห็นได้ว่า
การเรียกร้องค่าบริการหรือค่าใช้จ่าຍคืนจากสำนักงานจัดหางานนั้น เป็นสิทธิตามกฎหมายว่าด้วย
การจัดหางาน

กฎหมายแรงงานคือ กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานของลูกจ้างและความ
สัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง กฎหมายเกี่ยวกับองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง การเจรจา
ต่อรองเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การประนีประนอมและระงับข้อพิพาทแรงงาน
ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับนโยบายทางสังคมของรัฐในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน การจัดหางาน การ
ส่งเคราะห์อาชีพ และการส่งเสริมการทำงาน²⁹ ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า กฎหมายว่าด้วยการ

²⁸ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 26 - 28

²⁹ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 3

จัดหางานเป็นกฎหมายแรงงานด้วยและก็เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการก่อให้เกิดการจ้างและการทำงานของลูกจ้างและความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

เมื่อกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานเป็นกฎหมายแรงงาน การเรียกร้องค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายคืนจากสำนักงานจัดหางานซึ่งเป็นสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน จึงเป็นสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้น สิ่งอาจสรุปได้ว่าคดีเรียกร้องค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายเนื่องจากข้อตกลงส่งไปทำงานจากสำนักงานจัดหางานนั้น เป็นคดีเกี่ยวกับแรงงานด้วย

2. ในแง่ของการก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงาน จะเห็นได้ว่าสัญญาจัดหางานเป็นสัญญาก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้น ระหว่างคนหางานผู้เสียค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายกับนายจ้างที่สำนักงานจัดหางานติดต่อให้ ดังนั้น "ค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย" อันเป็นหนี้ต่างตอบแทนหรือเป็นเงื่อนไขในสัญญาจัดหางาน จึงมีความเกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานที่จะเกิดขึ้นด้วย เมื่อมีการทำสัญญาจ้างแรงงานแล้วแต่ความไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง อันมีผลเป็นการผิดสัญญาจัดหางานด้วย ก็จะทำให้เกิดสิทธิการเรียกร้องค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายคืนอันเป็นผลต่อเนื่อง เป็นคดีเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน จึงเป็นคดีเกี่ยวกับแรงงาน

และในกรณีเช่นนี้คำพิพากษาเคยวินิจฉัยไปถึงขนาดว่า ค่าใช้จ่ายดังกล่าวนี้เป็นสิทธิหรือหน้าที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเลย และเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน³⁰ คือในคำพิพากษาฎีกาที่ 2606 - 2616 / 2529³¹ โดยวินิจฉัยว่า " โจทก์ฟ้องว่าจำเลยทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์แทนบริษัท ท. ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ ต่อมาบริษัท ท. ผิดสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์ ขอให้จำเลยคืนเงินค่าใช้จ่ายซึ่งจำเลยรับไปจากโจทก์ จำเลยให้การรับว่าได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์จริง เพียงแต่ปฏิเสธความรับผิดชอบโดยอ้างเหตุอื่น จึงเป็นคดีพิพาทด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8(1) คดีจึงอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน....."

³⁰ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8(1)

³¹ คำพิพากษาลงฉบับนี้ไม่ลงพิมพ์ในคำพิพากษาฎีกาที่จัดพิมพ์โดยเนติบัณฑิตยสภา

ดังนั้น จากข้อพิจารณาทั้ง 2 กรณี จึงอาจเห็นได้ว่าคดีเรียกร้องค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย เนื่องจากข้อตกลงส่งไปทำงานเป็นคดีเกี่ยวกับแรงงาน

ข. ถ้าให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีประเภทนี้ได้จะเป็นการล้มควมหรือไม่ ในประเด็นนี้จะเห็นได้จากข้อสรุปในข้อ ก. คดีเรียกร้องค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย เนื่องจากข้อตกลงส่งไปทำงานเป็นคดีเกี่ยวกับแรงงาน จึงเห็นว่าศาลแรงงานควรมีอำนาจพิจารณาคดีประเภทนี้ด้วย เนื่องจากเหตุผลดังนี้

1. เมื่อเป็นคดีเกี่ยวกับแรงงานแล้ว ก็ควรที่จะได้รับการพิจารณาจากศาลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงงานโดยเฉพาะ ซึ่งในที่นี้ก็คือศาลแรงงานที่ตั้งขึ้นเป็นศาลชำนาญพิเศษในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงาน

2. คดีประเภทนี้ ผู้ที่จะนำคดีมาสู่ศาลส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายคนหางาน ซึ่งเป็นผู้ผิดหวังที่จะได้งานทำหรือได้งานทำแต่ไม่ตรงกับความสามารถของตนที่ตนปรารถนา คนหางานมักจะเป็นผู้ที่ยากจน จึงไม่มีเงินเพียงพอที่จะเสียค่าฤชาธรรมเนียมศาล เพราะเรียกคืนค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายยังไม่ได้เลย การที่จะให้พวกเขาเสียค่าฤชาธรรมเนียมศาลเพื่อเป็นเงื่อนไขในการฟ้องคดีอีก จึงดูว่าความยุติธรรมสำหรับพวกเขา ราคาแพงเกินไป

3. เนื่องจากข้อ 2. ถ้าให้มีการฟ้องโดยใช้วิธีพิจารณาคดีแพ่งแบบธรรมดา ก็อาจมีทางแก้โดยคู่ความร้องขอনাถา แต่วิธีดังกล่าวอาจเป็นวิธีที่ยุ่งยากซับซ้อน คู่ความอาจไม่มีขีดความสามารถที่จะกระทำเองได้ต้องใช้ทนายความซึ่งก็ต้องใช้เงินจ้าง คนหางานคงจะไม่มีปัญญาจ้างทนายความ จึงอาจมีความเสียเปรียบในเชิงคดีได้ ดังนั้น ศาลแรงงานจึงควรพิจารณาคดีประเภทนี้เพราะไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมในการดำเนินคดี และอื้ออานวยไม่ต้องใช้ทนายความ

4. เมื่อผู้นำคดีประเภทนี้เป็นคนหางานแล้ว ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าคดีประเภทนี้ควรต้องดำเนินคดีให้เสร็จไปโดยรวดเร็ว เพราะคนหางานเป็นผู้อ่อนแอทางเศรษฐกิจ จึงไม่มีเวลาที่จะมาดำเนินคดีได้นาน ๆ ต้องหางานทำเพื่อการดำรงชีพต่อไป ถ้าให้ดำเนินคดีนาน ๆ คนหางานอาจเกิดความท้อแท้ต่อการดำเนินคดีและท้งคดี ทำให้ความยุติธรรมในสังคมถูกทำลายลงไป ดังนั้นศาลแรงงานจึงมีความเหมาะสมที่จะพิจารณาคดีประเภทนี้ เพราะหลักการในการดำเนินคดีก็ทำโดยรวดเร็วอยู่แล้ว

ประการที่สี่ ในปัญหาการเรียกร้องสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานจากสำนักงานจัดหางานที่
 ลี้ไปหรือผู้อำนวยความสะดวกในการจัดหางานเมื่อมีการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งอาจแยกพิจารณา
 ตามวิธีการไปทำงานของคนหางานว่าจะเรียกร้องจากใครได้บ้าง โดยแยกเป็น 3 วิธี คือ

1. การที่นายจ้างต่างประเทศเข้ามาหาคนงานและทำสัญญาจ้างแรงงานเอง โดยอาจ
 จะมีผู้คอยอำนวยความสะดวกในการติดต่อหาคนงาน
2. การที่นายจ้างต่างประเทศมอบอำนาจให้สำนักงานจัดหางานในประเทศไทยหาคนงาน
 และทำสัญญาจ้างแรงงานให้ด้วย
3. การที่นายจ้างต่างประเทศมอบอำนาจให้สำนักงานจัดหางานในประเทศไทยหาคนงานให้
 โดยไม่ได้มอบอำนาจให้ทำสัญญาจ้างแรงงานด้วย แต่สำนักงานจัดหางานนั้นได้ทำสัญญาไปโดยผลการ

การจะเรียกร้องสิทธิกรณีมีการผิดสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้น ต่อศาลไทยนั้น จะเห็นได้ว่า
 คดีดังกล่าวขึ้นอยู่กับอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานอยู่แล้ว³² เพราะเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือ
 หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่การจะฟ้องใครได้บ้างนั้นเป็นเรื่อง
 ของเขตอำนาจศาลของไทยที่มีเหนือบุคคลนั้นหรือไม่ เราก็จะเห็นว่านายจ้างต่างประเศคนั้นเป็นบุคคล
 ที่ไม่มีสัญชาติไทย และได้มีภูมิลำเนาอยู่ในประเทศไทย จึงเป็นบุคคลที่ไม่อยู่ในอำนาจศาลไทยที่จะ
 ฟ้องเขาได้ เว้นแต่เขาจะเดินทางเข้ามาในประเทศไทย³³

ถ้าจะฟ้องสำนักงานจัดหางานในกรณีวิธีการไปทำงานวิธีที่ 2 ข้างต้น จะเห็นได้ว่า ขณะนี้
 ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ยังมิได้บัญญัติให้อำนาจ
 ไว้โดยตรงที่จะให้ฟ้องได้ที่ศาลแรงงาน แต่เคยมีแนวคำพิพากษากฎีกา วางหลักให้ฟ้องคดีนี้ต่อศาลแรงงาน
 ได้โดยอาศัยตัวบทกฎหมายอื่นมาอ้างอิง ซึ่งปรากฏอยู่ในคำพิพากษากฎีกาที่ 2606 - 2616/2529 โดย
 วินิจฉัยว่า ".....จำเลยได้รับมอบอำนาจจากบริษัทตัวการซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ ให้ทำสัญญา
 จ้างแรงงานกับโจทก์ ไม่ว่าจำเลยจะได้รับมอบอำนาจเฉพาะการหรือรับมอบอำนาจทั่วไปก็ตาม จำเลย

³² พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8(1)

³³ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 4(3)

ยอมเป็นตัวแทนของบริษัทวิศวกร แม้ว่าจำเลยจะได้รับอนุญาตให้เป็นผู้จัดหาคนงานตาม พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ก็ไม่ทำให้ฐานะความเป็นตัวแทนของจำเลยเปลี่ยนแปลงไป การที่บริษัทวิศวกรจัดให้โจทก์เข้าทำงานได้ในเดือนแรก ส่วนเดือนต่อ ๆ มา โจทก์มิได้ทำงานและมิได้รับค่าจ้างโดยมิใช่เป็นความผิดของ โจทก์ จะถือว่าบริษัทวิศวกรได้ปฏิบัติถูกต้องครบถ้วนตามสัญญาจ้างแรงงานแล้วหาได้ไม่ เมื่อบริษัทวิศวกรผิดสัญญาต่อโจทก์ จำเลยซึ่งเป็นตัวแทนในประเทศไทย ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ ตามสัญญาจ้างแรงงานแต่ลำพังตนเอง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 . . ." ส่วนกรณีจะฟ้องสำนักงานจัดหางานในกรณีวิธีการไปทำงานวิธีที่ 3 นั้น เห็นว่า ก็คงต้องใช้ตัวบทกฎหมายอื่นมาอ้างอิงเช่นกัน ในที่นี้ก็คือตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 823 ซึ่งบัญญัติว่า "ถ้าตัวแทนกระทำการอันใดอันหนึ่งโดยปราศจากอำนาจที่ดี หรือทำนอกเหนือขอบอำนาจที่ดี ท่านว่าย่อมไม่ผูกพันตัวการ เว้นแต่ตัวการจะให้สัตยาบันแก่การนั้น

ถ้าตัวการไม่ให้สัตยาบัน ท่านว่าตัวแทนย่อมต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกโดยลำพังตนเอง เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าบุคคลภายนอกนั้นได้รู้ถือว่าตนทำการ โดยปราศจากอำนาจ หรือทำนอกเหนือขอบอำนาจ" เพราะตามวิธีการไปทำงานวิธีที่ 3 นี้ นายจ้างต่างประเทศมอบอำนาจแต่เพียงให้สำนักงานจัดหางานหาคนงานให้เท่านั้น มิได้มอบอำนาจให้ทำสัญญาจ้างแรงงานด้วย การที่สำนักงานจัดหางานมาทำสัญญาจ้างแรงงานโดยพลการจึงถือว่าเป็นการทำโดยปราศจากอำนาจหรือทำนอกเหนืออำนาจที่ตัวการได้มอบให้ เมื่อพิสูจน์ไม่ได้ว่าบุคคลภายนอกคือคนหางานได้รู้ถือว่า การที่สำนักงานจัดหางานทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นการทำโดยปราศจากอำนาจหรือทำนอกเหนืออำนาจนั้น สำนักงานจัดหางานก็ต้องรับผิดชอบต่อคนหางาน เมื่อมีการผิดสัญญาจ้างแรงงานนั้นโดยลำพัง ดังนั้น จึงอาจฟ้องสำนักงานจัดหางานในกรณีนี้ต่อศาลแรงงานได้

ส่วนถ้าจะฟ้องผู้อำนวยการความสะดวกในการหาคนงาน ในกรณีวิธีการไปทำงานวิธีที่ 1 ข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าระหว่างคนหางานกับผู้อำนวยการความสะดวกในการหาคนงานไม่มีนิติสัมพันธ์ต่อกันเลย แม้ว่าผู้อำนวยการความสะดวกนั้นจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในการหาคนงานให้นายจ้างต่างประเทศก็ตาม โดยปกติแล้วจะไม่สามารถฟ้องเขาได้เลย สำหรับกรณีเมื่อมีการผิดสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้น

ดังนั้น จึงจะเป็นการล้มควมหรือไม่ว่าจะจัดให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาคดี
 สำหรับการฟ้องสำนักงานจัดหางาน และผู้อำนวยการความสะอาดในการจัดหางานนี้ได้โดยตรง ไม่ต้อง
 อาศัยบทกฎหมายอื่นเกี่ยวกับความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน อันจะเป็นการ
 คุ้มครองสิทธิของคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ สิ่งเห็นว่าจะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ในความ
 เหมาะสมและเป็นไปได้ต่อไป ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ได้ 4 ประเด็นคือ

ก. สำนักงานจัดหางานและผู้อำนวยการความสะอาดในการจัดหางานควรมีความรับผิดชอบ
 ในอนาคตตามสัญญาจ้างแรงงานของคนหางานที่ถูกส่งไปทำงานหรือไม่ จะเห็นได้ว่าทั้งสำนักงาน
 จัดหางานและผู้อำนวยการความสะอาดในการจัดหางานนั้นต่างก็ได้รับผลประโยชน์จากการที่คนหางานได้ตกลง
 ทำงาน ทำสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้าง เนื่องจากกรณีที่ตนได้ติดต่อหรืออำนวยความสะดวกให้ ผล
 ประโยชน์ที่สำนักงานจัดหางานได้รับก็คือค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางาน
 ส่วนผู้อำนวยการความสะอาดในการจัดหางาน อาจได้รับรางวัลจากนายจ้างที่ตนอำนวยความสะดวก
 ให้และรางวัลจากคนหางาน ผลประโยชน์ส่วนใหญ่ที่สำนักงานจัดหางานหรือผู้อำนวยการความสะอาด
 ได้รับนั้น เมื่อเทียบกับการเพียงแต่ติดต่อให้คนหางานได้งานทำนั้นดูจะไม่ได้สัดส่วนกัน โดยฝ่าย
 สำนักงานจัดหางานหรือผู้อำนวยการความสะอาดมักจะอยู่ในฐานะที่ได้กำไรอย่างมหาศาลแต่เพียงการ
 ติดต่อให้คนหางานได้ทำงาน ทำสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างเท่านั้นไม่ต้องรับผิดชอบไปว่า อนาคต
 ในการทำงานของคนหางานนั้นกับนายจ้างจะเป็นเช่นไร ราบรื่นหรือไม่ ดังนั้น ในประเด็นนี้จึง
 เห็นว่า สำนักงานจัดหางานหรือผู้อำนวยการความสะอาดในการจัดหางานดังกล่าวควรที่จะเข้ามามีส่วน
 ในการรับผิดชอบในอนาคตของคนหางานเมื่อได้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างด้วย ถือเป็นภาระให้
 หลักประกันความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างซึ่งรัฐควรเข้ามา เป็นผู้กำหนดในหลักการนี้ให้
 สำนักงานจัดหางานหรือผู้อำนวยการความสะอาดในการจัดหางานต้องปฏิบัติ แต่ส่วนจะต้องเข้ามา
 รับผิดชอบเพียงไรนั้น คงต้องดูในด้านผลประโยชน์ที่สำนักงานจัดหางานหรือผู้อำนวยการความสะอาด
 ในการจัดหางานได้รับเปรียบเทียบกับ

ข. ศาลแรงงานควรมีอำนาจพิจารณาคดี เกี่ยวกับการเรียกร้องสิทธิตามสัญญาจ้าง
 แรงงานจากสำนักงานจัดหางานที่ส่งไปหรือผู้อำนวยการความสะอาดในการจัดหางาน เมื่อมีการผิดสัญญา
 จ้างแรงงานนี้หรือไม่ ในประเด็นนี้ตามที่กล่าวข้างต้นแล้วว่าคดีประเภทนี้เป็นคดีเกี่ยวกับแรงงาน
 ซึ่งเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จึงอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานอยู่แล้ว ตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นกฎหมายวิธีลับัญญัติจึงเป็นการชอบแล้ว และแม้ว่าจะมีกฎหมายสำหรับคดีอื่นใดกำหนดให้ลัทธิที่จะฟ้องร้องได้ไว้แล้วก็ตามก็ไม่ถือว่าเป็นการซ้ำซ้อนหรือเป็นการขัดกัน เพราะเป็นกฎหมายคนละประเภทกัน การที่มากำหนดให้อำนาจแก่ศาลแรงงานในการพิจารณาคดีประเภทนี้จึงเป็นเพียงการกำหนดว่าคดีพิพาทตามกฎหมายประเภทต่อไปนี้จะมาขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเท่านั้น

ง. สำหรับการฟ้องสำนักงานจัดหางานและผู้อำนวยความสะดวกในการจัดหางานนี้ได้โดยตรง โดยไม่ต้องอาศัยบทกฎหมายอื่นเกี่ยวกับความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานที่ศาลแรงงานได้นั้น ซึ่งมีวิธีการหนึ่งทีอาจจะทำเช่นนั้นได้โดยการออกกฎหมายมาบังคับให้สำนักงานจัดหางานและผู้อำนวยความสะดวกในการจัดหางานต้องลงชื่อเป็นคู่สัญญากับคนหางานในสัญญาจ้างแรงงานที่ตนจัดหางานให้ด้วย เพื่อที่เมื่อมีการผิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นก็จะฟ้องเรียกร้องกันได้ต่อศาลแรงงานโดยตรง เพราะกรณีเข้าตามหลักกฎหมายในมาตรา 8 (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เลย แต่กรณีนี้เห็นว่าอาจจะมีการหลีกเลี่ยงได้โดยที่สำนักงานจัดหางานหรือผู้อำนวยความสะดวกในการจัดหางานจะทำการจัดหาโดยจะไม่อยู่ในฐานะดังกล่าว ซึ่งอาจจะทำให้รูปของผู้ช้ชวนให้ไปสมัครกับนายจ้างต่างประเทศโดยตรงหรืออยู่ในฐานะของนายหน้าของบริษัทนายจ้างต่างประเทศเองโดยตรงมาหางาน ซึ่งก็จะหลีกเลี่ยงไม่ต้องลงชื่อในสัญญาจ้างแรงงาน เป็นคู่สัญญากับคนหางานได้ กว่าจะให้บุคคลพวกนี้เข้ามารับผิดชอบเมื่อมีการผิดสัญญาจ้างแรงงานนี้ขึ้นก็จะยิ่งยุ่งยากลำบากขึ้น เพราะพวกนี้จะไม่มีความผูกพันสัมพันธ์กับคนหางานเลย ในประเด็นนี้ จึงเห็นว่าควรมีการกำหนดในกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานเลยโดยตรงว่าให้สำนักงานจัดหางานหรือผู้อำนวยความสะดวกในการจัดหางาน แม้มิได้ลงชื่อในสัญญาจ้างแรงงานเลยก็ตาม เมื่อมีการผิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นจะต้องเข้ามาร่วมรับผิดชอบ ส่วนการจะพิสูจน์ว่าใคร เป็นคนหางานให้ตนเป็นสำนักงานจัดหางานหรือผู้อำนวยความสะดวกในการจัดหางาน ก็ให้เป็นภาระการพิสูจน์ของคนหางานที่เป็นโจทก์ฟ้อง

3.3.3 ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือละเมิดซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน ควรอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่

เมื่อพิจารณาในเรื่องอำนาจในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานทั่ว ๆ ไป โดยเฉพาะ
 ในส่วนอำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งเป็นของศาลแรงงานโดยเฉพาะนั้น จะเห็นได้ว่า ศาลแรงงาน
 ทั่ว ๆ ไปมีอำนาจในการพิจารณาคดีข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงาน หรือจากการ
 ละเมิดซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน³⁴ แต่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
 แรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ได้กำหนดให้อำนาจไว้ มีแต่มาตรา 8 (5) ให้อำนาจศาลแรงงานเฉพาะ
 กรณีละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น ทั้งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางก็เคยวินิจฉัยว่า
 "การทำละเมิดระหว่างลูกจ้างต่อลูกจ้างด้วยกันในขณะทำงานให้นายจ้าง ไม่อยู่ในอำนาจของศาล
 แรงงานที่จะพิจารณา เพราะไม่เข้าตามมาตรา 8 (5)"³⁵ ซึ่งในจุดนี้จะเห็นได้ว่าการละเมิดนั้น
 เกิดในขณะลูกจ้างยังคงเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ และละเมิดก็เนื่องมาจากทางการที่จ้างตาม
 สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ศาลแรงงานจึงควรเข้ามาพิจารณา และ
 ถ้าจะให้ลูกจ้างฝ่ายที่ได้รับความเสียหายไปฟ้องเรียกร้องที่ศาลยุติธรรมก็คงจะไม่มีเงินเสียค่า
 ฤชาธรรมเนียมเพราะยากจน และคดีจะพิจารณานาน ๆ ก็ไม่ได้เพราะลูกจ้างยังต้องไปทำงานอยู่
 ไม่อย่างนั้นก็อาจถูกเลิกจ้างได้ จึงเกิดเป็นปัญหาว่าศาลแรงงานควรมีการขยายอำนาจออกมา
 พิจารณาข้อพิพาทประเภทนี้ด้วยได้หรือไม่ ซึ่งอาจแยกวิเคราะห์ได้เป็น 3 ประเด็น คือ

ก. คดีประเภทนี้เป็นคดีเกี่ยวกับแรงงานหรือไม่ ในประเด็นนี้ ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้าง
 ด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือละเมิดซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงานนั้น ในการพิจารณาคดีเราจะ
 ต้องดูเสียก่อนว่าการที่ลูกจ้างทำละเมิดด้วยกันนั้น เป็นการที่ได้กระทำไปในทางที่จ้างหรือไม่ ซึ่ง
 ก็ต้องมีการพิจารณาถึงสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหลัก ดังนั้น
 จึงเห็นได้ว่าคดีประเภทนี้มีความเกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานโดยตรง จึงเป็นคดีเกี่ยวกับแรงงานด้วย

ข. ศาลแรงงานควรพิจารณาคดีประเภทนี้หรือไม่ และจะมีผลอย่างไร ในประเด็นนี้
 อาจแยกพิจารณาได้ 2 ประเด็นคือ

³⁴ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "ศาลแรงงาน," หน้า 570 - 571.

³⁵ คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 1/2523

1. ศาลแรงงานควรพิจารณาคดีประเภทนี้ เพราะตามข้อ ก. ถือว่าเป็นคดีเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งก็ต้องการให้ผู้พิจารณาคดีที่มีความรู้ความเข้าใจ และเชี่ยวชาญในด้านแรงงานเป็นผู้ชี้ขาด และใช้วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

2. ผลที่เกิดขึ้นเมื่อศาลแรงงานรับคดีประเภทนี้ไว้พิจารณามิดังนี้

2.1 ผลทางด้านจิตใจ คู่กรณีมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความเป็นธรรมยิ่งกว่า เพราะได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคนที่เข้าใจในด้านแรงงาน และได้รับการชี้ขาดจากบุคคลในวงการเดียวกัน

2.2 เป็นการตอบสนองในด้านความรวดเร็วและความประหยัด เนื่องจากลูกจ้างต่างก็ไม่มีเวลาจะมาดำเนินคดีนาน ๆ เพราะต้องทำงานให้นายจ้าง และลูกจ้างส่วนใหญ่แล้วก็เป็นผู้ยากจน การให้ไปฟ้องศาลธรรมดาที่มีกระบวนการพิจารณาที่ล่าช้าและต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมศาล จึงดูเป็นการไม่เหมาะสม

2.3 เป็นเอกภาพในการพิจารณาคดี เพราะคดีประเภทนี้เป็นคดีเกี่ยวกับแรงงาน จึงควรได้รับการพิจารณาจากศาลแรงงาน

ค. ในปัจจุบันนี้ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือละเมิดซึ่งเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาคดีซึ่งเป็นของศาลแรงงานทั่ว ๆ ไป โดยเฉพาะตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 หัวข้อ 1.6 แล้ว นอกจากนั้น ในต่างประเทศคือประเทศเยอรมันตะวันตก ก็ได้กำหนดให้คดีข้อพิพาทประเภทนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานเช่นกัน