

การใกล้เคียงในคดีแรงงาน

อนันต์ ลิ่มฉาย

ผลงานส่วนบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม

หลักสูตร “ผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น” รุ่นที่ ๑๑

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม

พ.ศ. ๒๕๕๖

การใกล้เคียงในคดีแรงงาน

อนันต์ ลิ้มฉาย

กิตติกรรมประกาศ

คดีแรงงานเป็นคดีพิเศษต่างจากคดีแพ่งทั่วไป เป็นเรื่องข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ที่ควรจะเป็นคู่คิดและคู่ค้า แต่กลับมาเป็นคู่ความ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีสัมพันธภาพกันต่อไป การพิจารณาคดีแรงงานกฎหมายจึงกำหนดให้ต้องไกล่เกลี่ยก่อน การไกล่เกลี่ยเป็นความสามารถเฉพาะตัวของผู้พิพากษาหรือผู้ประนีประนอมข้อพิพาทแต่ละคน ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์และความรอบรู้ในหลาย ๆ เรื่อง สำหรับผู้เขียนได้รับการถ่ายทอดศิลปะวิทยาการไกล่เกลี่ยจากท่านอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ อดีตผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแรงงานกลาง ผู้รอบรู้ในกฎหมายแรงงาน แนวความคิดต่าง ๆ ที่ท่านอาจารย์ประสิทธิ์ประสาทมา ผู้เขียนได้นำมาใช้ในการพิจารณาคดีแรงงานสำเร็จราบรื่นมาโดยตลอด และได้นำมาเป็นแนวทางการทำผลงานฉบับนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ มา ณ โอกาสนี้

อนันต์ ลิ้มฉาย

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

ชื่อเรื่องผลงานส่วนบุคคล : การใกล้เคียงในคดีแรงงาน

ชื่อผู้ศึกษา อนันต์ ลิ่มฉาย

กรรมการที่ปรึกษา นางสาวจิตตรา กาญจนะประเสริฐ

อนุมัติให้ผลงานส่วนบุคคลฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรมหลักสูตร
“ผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น” รุ่นที่ ๑๑

.....ประธานกรรมการอำนวยการอบรม

(นายฉัตรไชย จันทร์พรายศรี)

ผู้พิพากษาศาลฎีกา

.....กรรมการอำนวยการอบรมและกรรมการที่ปรึกษา

(นางสาวจิตตรา กาญจนะประเสริฐ)

ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทที่ ๑	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๒
ขอบเขตของการศึกษา	๒
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒	๓
การไถ่เกลี่ยในคดีแรงงาน	๓
ขั้นตอนการไถ่เกลี่ย	๕
การสิ้นสุดการไถ่เกลี่ย	๕
แผนผังขั้นตอนการไถ่เกลี่ยในศาลแรงงานกลาง	๗
บทที่ ๓	๑๕
การไถ่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนฟ้อง	๑๕
บทที่ ๔	๑๗
ผลของการไถ่เกลี่ยคดีแรงงาน	๑๗
บทที่ ๕	๑๙
บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๑๙

บรรณานุกรม

ประวัติผู้ศึกษา

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คดีแรงงานเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ร่วมงานกันมา เมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น วิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้ความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อมิให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายแพ้หรือชนะคดี คือการไกล่เกลี่ย หากไกล่เกลี่ยสำเร็จจะได้ทำงานร่วมกันต่อไป ลูกจ้างไม่ต้องตงงาน นายจ้างได้แรงงานทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปโดยไม่หยุดชะงัก ไม่เกิดปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจ ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า ประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลกปัญหาด้านแรงงานจะน้อยกว่าประเทศล้าหลัง และหากมีขึ้นก็จะได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ประเทศไทยมีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่ถือว่าให้ความคุ้มครองแรงงานดีที่สุดประเทศหนึ่งของโลก ประเทศหนึ่ง การใช้กฎหมายเพื่อระงับข้อพิพาททางแรงงานยังต้องมีการพัฒนาขึ้นไปให้ทันกับนานาอารยประเทศ

การพิจารณาคดีแรงงานมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ อาทิเช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๔ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

สำหรับการไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน มีบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่ว่า “เมื่อโจทก์จำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับได้ด้วยความอันดีต่อกัน เพื่อให้ความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป”

การไกล่เกลี่ยในคดีแรงงานจึงเป็นกระบวนการพิจารณาที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะต้องดำเนินการเสียก่อนเมื่อโจทก์จำเลยมาพร้อมกันต่อหน้าศาล ให้ศาลไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่ความตกลงกัน หากคดีใดไม่ได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้วศาลพิจารณาคดีไปจนเสร็จ และมีคำพิพากษาไป อันไม่เป็นการดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมาย หากไปปรากฏยังศาลสูงว่าศาลชั้นต้นไม่นำคดีเข้าไกล่เกลี่ย ศาลสูงจะยกคำพิพากษาศาลชั้นต้นแล้วย้อนสำนวนมาให้ศาลชั้นต้นดำเนินกระบวนการพิจารณาเสียให้ถูกต้อง แล้วมีคำพิพากษาใหม่ ถึงแม้ศาลสูงจะวางหลักกฎหมายไว้ดังกล่าวปัจจุบันนี้

ยังมีปัญหานี้เกิดขึ้นอย่างเนื่อง ๆ ที่ศาลแรงงาน ยังไม่ได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายให้ถูกต้องครบขั้นตอน คดีเกิดความล่าช้าและคู่ความไม่ได้รับการเยียวยาอย่างทันท่วงที

๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๒.๑ เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลเป็นไปด้วยความถูกต้องตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

๒.๒ เพื่อให้การไต่ถามคดีดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในคดีแรงงาน

๒.๓ เพื่อให้ผู้พิพากษาในศาลแรงงานระมัดระวังและเห็นความสำคัญของการไต่ถามจะยังให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

๒.๔ เพื่อให้เห็นขั้นตอนการไต่ถามในคดีแรงงานอย่างถูกต้องและสัมฤทธิ์ผล

๓. ขอบเขตของการศึกษา

๓.๑ ศึกษาและวิเคราะห์จากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒

๓.๒ ศึกษาและวิเคราะห์จากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

๓.๓ ศึกษาและวิเคราะห์จากข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยเรื่องการไต่ถาม พ.ศ.๒๕๕๔ และคำสั่งศาลแรงงานกลางเรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารการไต่ถามที่ ๗/๒๕๕๕ และ ๙๘/๒๕๕๕

๓.๔ ศึกษาและวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกา

๔. วิธีการศึกษา

ศึกษาค้นคว้าจากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาและบทความทางวิชาการ

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ นำการไต่ถามมาใช้ในคดีแรงงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๕.๒ ทำให้คดีแรงงานได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักการ ปรัชญา และเจตนารมณ์ สามารถนำไปปฏิบัติและดำเนินการได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

๕.๓ ทำให้คดีแรงงานจบลงได้ด้วยความสัมพันธ์อันดี

๕.๔ ให้ผู้พิพากษาระหนักความสำคัญของการไต่ถาม

บทที่ ๒

การไกล่เกลี่ยในคดีแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๘ บัญญัติว่า เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกัน ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

บทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ในวันนัดพิจารณานั้นเมื่อเริ่มทำการพิจารณา ศาลแรงงานจะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยก่อน ทั้งนี้ ก็เพื่อให้คู่ความได้ตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน การตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันนั้น อาจทำได้โดยตกลงเลิกคดีกัน หรือตกลงรับประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดแล้วคดีเลิกกัน และโจทก์ยื่นคำร้องขอถอนฟ้องก็ได้ (ถ้าโจทก์ขอถอนฟ้องเพราะคดีตกลงกันได้แล้วโจทก์จะดำเนินมาฟ้องใหม่ไม่ได้) แต่ถ้ามีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันคู่ความยังมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อกันอีก เช่น จะต้องมีการชำระเงินต่อกันอีกคราวหนึ่งหรือหลายคราว ศาลจะจัดทำสัญญาประนีประนอมยอมความให้โจทก์ จำเลยได้ลงชื่อและศาลจะพิพากษตามยอม (หมายถึงพิพากษาให้เป็นไปตามสัญญาประนีประนอมยอมความ) ในการไกล่เกลี่ยนั้น ศาลจะใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ เช่น จะดำเนินการเป็นการลับเฉพาะคู่ความฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดก็ได้ ถ้าการไกล่เกลี่ยไม่อาจทำให้คู่ความตกลงกันได้ศาลก็จะดำเนินการกระบวนพิจารณาต่อไป¹

นอกจากนี้ยังมีมาตรา ๔๓ ที่บัญญัติไว้ว่า ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินคดีไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ได้เสมอ

การไกล่เกลี่ยต้องอาศัยความสมัครใจจากคู่ความทั้งสองฝ่าย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เวลาในการตัดสินใจของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเพื่อจะไม่ได้ติดใจในข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างกันจึงจะถือเป็นการที่ข้อพิพาทยุติลงอย่างแท้จริง

¹ เกษมสันต์ วิจารณ์. (๒๕๕๓). พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. คำอธิบาย กฎหมายคุ้มครองแรงงาน.

(พิมพ์ครั้งที่ ๑๖). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด. หน้า ๑๕

การที่ศาลแรงงาน ดำเนินกระบวนการพิจารณาไปจนมีคำพิพากษาโดยที่มิได้ดำเนินการไต่สวนไต่สวนตามมาตรา ๓๘ ถือว่าการดำเนินการพิจารณาไม่ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ซึ่งปัญหาเรื่องนี้ศาลฎีกาให้ความสำคัญมาก

มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๓๐/๒๕๔๒ วินิจฉัยข้อกฎหมายไว้ว่า คดีแรงงานเป็นคดีมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เมื่อไม่ปรากฏว่า ศาลแรงงานได้ไต่สวนไต่สวนให้โจทก์จำเลยตกลงกัน หรือประนีประนอมยอมความกัน ศาลฎีกาจึงให้ศาลแรงงานดำเนินการพิจารณาใหม่ตั้งแต่การไต่สวนไต่สวนโจทก์จำเลยตามมาตรา ๓๘ เป็นต้นไป แล้วมีคำสั่งหรือคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้เป็นบรรทัดฐานให้ศาลแรงงานต้องดำเนินการไต่สวนไต่สวนตามมาตรา ๓๘ ก่อน ปัจจุบันศาลแรงงานกลางให้ความสำคัญเรื่องการไต่สวนไต่สวนมากที่สุด โดยศาลแรงงานได้ทำหลักเกณฑ์การไต่สวนไต่สวนไว้ว่าผู้มีส่วนที่ไต่สวนไต่สวน คือ

๑. องค์คณะพิจารณาคดี

ประกอบด้วยองค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งเป็นรูปแบบของไตรภาคี คือผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและจากฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ

ในการพิจารณาคดีโดยปกติ องค์คณะดังกล่าวข้างต้นจะทำหน้าที่ในการไต่สวนไต่สวนโดยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๘

๒. ผู้ประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน

ตามระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการไต่สวนไต่สวนข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้ผู้รับผิดชอบราชการศาลหรือองค์คณะผู้พิพากษาแต่งตั้งผู้พิพากษาเป็นผู้ประนีประนอม ผู้รับผิดชอบศาลอาจพิจารณาคัดเลือกผู้พิพากษาอาวุโสและผู้พิพากษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมขึ้นบัญชีผู้ประนีประนอมเพื่อไต่สวนไต่สวนคดีที่ศูนย์ไต่สวนไต่สวนข้อพิพาท

๓. นิติกร

นิติกรเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งต่อการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงความยุติธรรมและเป็นส่วนหนึ่งในการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นในสังคมแรงงานได้อย่างแท้จริง บทบาทหน้าที่ของนิติกรศาลแรงงานแตกต่างไปจากนิติกรในศาลอื่น กล่าวคือนอกจากจะทำหน้าที่ในการสนับสนุนคดีให้เป็นไป

โดยสะดวก รวดเร็วและเรียบร้อยแล้ว ยังมีภาระหน้าที่หลักในการให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจนพิมพ์คำ
คู่ความให้แก่ประชาชน ทำให้นิติกรศาลแรงงานได้ปฏิบัติหน้าที่ใกล้เคียงประจำศาล ภายใต้หลัก
“แยกคน แยกห้อง แยกสำนวน” ประกอบด้วยผู้ประνομข้อพิพาทและนิติกรทำหน้าที่ควบคุมดูแลให้
คู่ความได้เจรจากัน

ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย

เมื่อศาลมีคำสั่งประทับฟ้อง สำนวนมีขั้นตอนตั้งแต่ออกหมายเรียกจำเลย ส่งสำเนา
คำฟ้อง ให้จำเลย คดีที่เข้าสู่ระบบไกล่เกลี่ยจัดทำปกสำนวนสีชมพูกำหนดหมายเลขคดีดำ โดยมีปก
สำนวนว่า คดีไกล่เกลี่ยหมายเลขดำที่...../๒๕๕๖

ก่อนถึงวันนัดพิจารณา สำนวนหลักและสำนวนไกล่เกลี่ยจะนำมาผูกรวมกันแล้วเก็บ
สำนวนไว้ที่งานไกล่เกลี่ยเพื่อให้ผู้พิพากษาอาวุโสเป็นผู้ดูแลสำนวน ผู้ประนีประนอมและนิติกร
ทำการศึกษานวน ไกล่เกลี่ยก่อนทำการไกล่เกลี่ย

สอบถามคู่ความใครเป็นฝ่ายโจทก์ ฝ่ายจำเลย กรณีมีทนายจะต้องถามใบแต่ง
ทนายความหรือกรณี มีผู้รับมอบอำนาจมาศาลต้องถามว่ามีการมอบอำนาจหรือไม่ และมีอำนาจที่
จะตัดสินใจในคดีนี้ เพียงใด

ผู้ประนีประนอมและนิติกรทำหน้าที่ควบคุมให้คู่ความได้เจรจาพร้อมทั้งรับฟังข้อเท็จจริง
ของแต่ละฝ่าย ดูแนวโน้มของแต่ละฝ่ายว่ามีแนวทางในการเจรจากันหรือไม่ และเป็นตัวกลางในการ
เจรจาแต่ละฝ่ายให้เข้าใจถึงปัญหา มีการยอมรับและการแก้ไขเพื่อคู่ความแต่ละฝ่ายพึงพอใจโดยมีนิติกร
ควบคุมดูแล กรณีการไกล่เกลี่ยสำเร็จ นิติกรจะเขียนรายงานการไกล่เกลี่ยเสนอผู้พิพากษาเมื่อ
ผู้พิพากษาเห็นชอบแล้วจึงให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ไกล่เกลี่ยจัดพิมพ์สัญญาประนีประนอมยอมความ
คำพิพากษตามยอมและรายงานกระบวนการพิจารณาอ่านฟังและเสนอผู้พิพากษาอาวุโสพิจารณาลงนาม
กรณีไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ นิติกรจะเขียนรายงานการไกล่เกลี่ยว่ามีประเด็นข้อโต้แย้งอะไรบ้าง มีเหตุอะไร
ในการเลื่อนการไกล่เกลี่ยเสนอผู้พิพากษาอาวุโสเจ้าของสำนวน หากกรณีคู่ความไม่ประสงค์ที่จะเจรจา
ไกล่เกลี่ยนิติกรจะเขียนรายงานการไกล่เกลี่ย นิติกรจะเขียนรายงานการไกล่เกลี่ยบันทึกถึงสาเหตุที่ไม่
เจรจาไกล่เกลี่ยให้ผู้พิพากษาอาวุโสเจ้าของสำนวนทราบ

การสิ้นสุดการไกล่เกลี่ย

กรณีตกลงกันได้ นิติกรจะเขียนรายงานการไกล่เกลี่ยเสนอผู้พิพากษาอาวุโส
เพื่อพิจารณาทำสัญญาประนีประนอมยอมความหรืออนุญาตให้ถอนฟ้องแล้วแต่กรณี

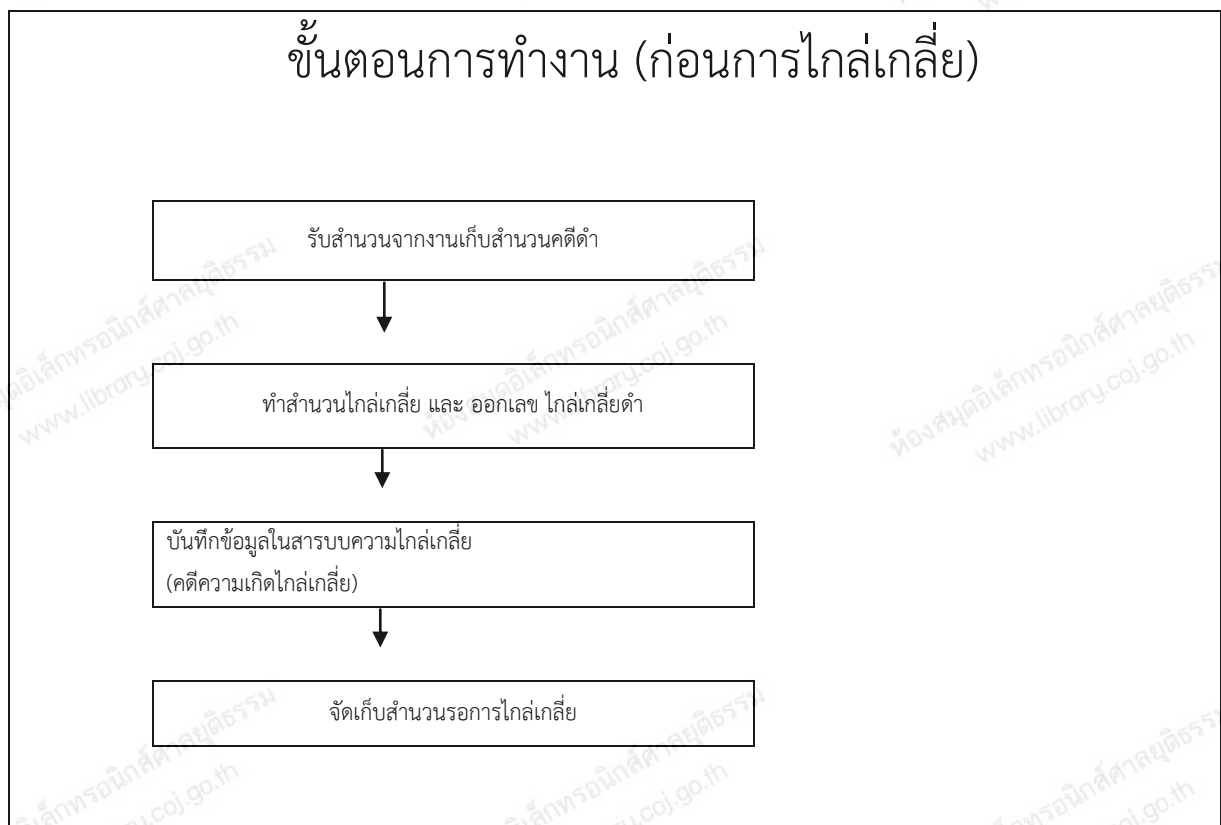
กรณีตกลงกันไม่ได้ คดีที่มีแนวโน้มจะตกลงกันได้และผู้ใกล้เคียงเห็นสมควรทำการใกล้เคียงต่อไปให้ทำรายงานใกล้เคียงขอเลื่อนการใกล้เคียงไปไม่เกิน ๗ วันและไม่ควรเกิน ๒ นัดเพื่อเสนอ ผู้พิพากษาที่ดูแลการใกล้เคียงเพื่อพิจารณา

คดีที่ไม่มีทางตกลงกันได้ นิติกรจะเขียนรายงานการใกล้เคียงเสนอผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อพิจารณาเลื่อนไปนัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์ต่อไป งานเก็บสำนวนคำสำนวนคดีให้รองอธิบดีฯจ่ายผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนตามปกติ

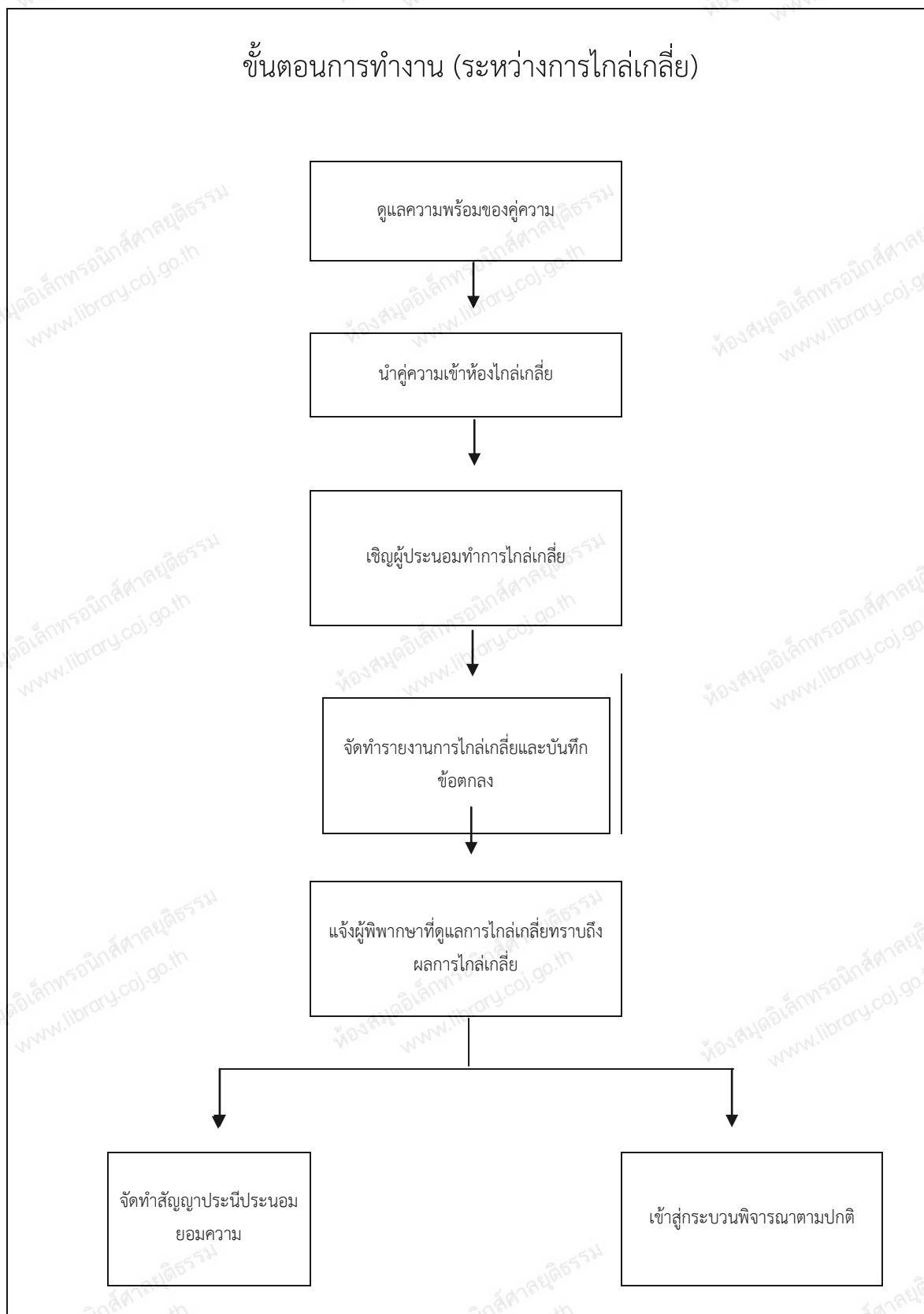
กรณีโจทก์ไม่มาศาล นิติกรจะเขียนรายงานการใกล้เคียงเสนอผู้พิพากษาอาวุโสเพื่อพิจารณาจำหน่ายคดี ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๐ วรรคสอง

กรณีโจทก์มาศาลแต่จำเลยไม่มา นิติกรจะเขียนรายงานเสนอผู้พิพากษาอาวุโสเจ้าของสำนวนเพื่อดำเนินการพิจารณาต่อไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๐ วรรคสอง

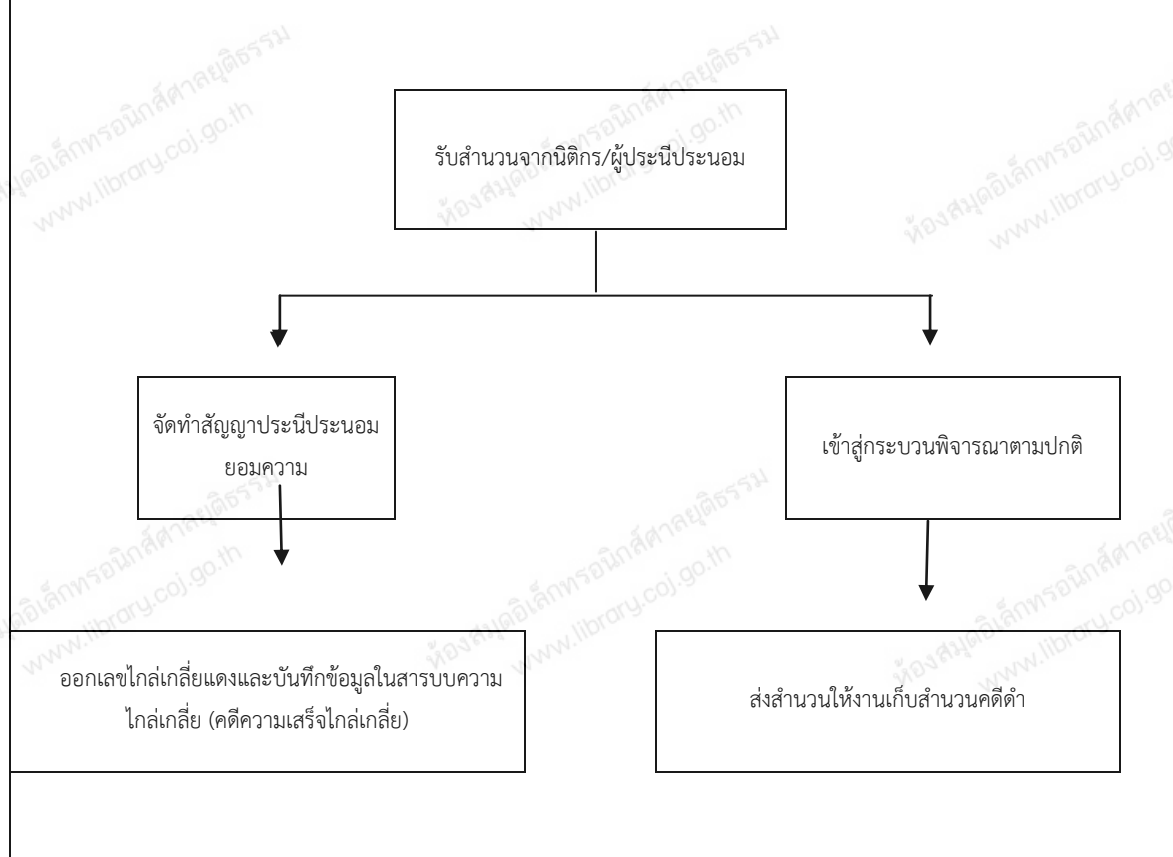
แผนผังขั้นตอนการใกล้เคียงในศาลแรงงานกลาง มีดังต่อไปนี้



ขั้นตอนการทำงาน (ระหว่างการไกล่เกลี่ย)



ขั้นตอนการทำงาน(หลังการไต่ถาม)



คดีที่ศาลแรงงานกลางทำการไต่ถามไต่สวน ระหว่างปี ๒๕๕๓ ถึง ๒๕๕๕ มีรายละเอียดดังนี้

สถิติคดีไต่ถามไต่สวน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2553

เดือน	คดี ที่เข้าสู่ ศาล	คดีที่เข้าสู่ระบบไต่ถามไต่สวน			จำนวน คดี	ผลการไต่ถามไต่สวน		เลื่อน(คดี ค้าง) ยอดยกไป	สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ	ไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ	เลื่อน(คดี ค้าง) คิดเป็นร้อยละ	จำนวน คดีเป็นร้อยละ
		ยก มา	รับ ใหม่	รวม		สำเร็จ	ไม่ สำเร็จ					
มกราคม	372	0	93	93	6	59	16	12	63.44	17.20	12.90	6.45
กุมภาพันธ์	540	12	113	125	5	69	34	17	55.20	27.20	13.60	4.00
มีนาคม	542	17	114	131	5	78	48	0	59.54	36.64	0.00	3.82
เมษายน	409	0	65	65	1	16	6	42	24.62	9.23	64.62	1.54
พฤษภาคม	326	42	184	226	6	55	24	141	24.34	10.62	62.39	2.65
มิถุนายน	549	141	257	398	10	105	74	209	26.38	18.59	52.51	2.51
กรกฎาคม	358	209	100	309	11	143	63	92	46.28	20.39	29.77	3.56
สิงหาคม	1309	92	84	176	3	107	31	35	60.80	17.61	19.89	1.70
กันยายน	387	35	88	123	4	64	21	34	52.03	17.07	27.64	3.25
ตุลาคม	321	34	127	161	10	68	25	58	42.24	15.53	36.02	6.21
พฤศจิกายน	308	58	123	181	5	68	37	71	37.57	20.44	39.23	2.76
ธันวาคม	404	71	373	444	4	78	47	315	17.57	10.59	70.95	0.90

สถิติคดีไกล่เกลี่ย ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2554

เดือน	คดี ที่ เข้าสู่ ศาล	คดีที่เข้าสู่ระบบไกล่เกลี่ย			จำหน าย คดี	ผลการไกล่ เกลี่ย		เลื่อน(คดี ค้าง) ยอดยกไป	สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ	ไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ	เลื่อน(คดี ค้าง) คิดเป็นร้อยละ	จำหน่าย คิดเป็นร้อยละ
		ยก มา	รับ ใหม่	รวม		สำเร็จ	ไม่ สำเร็จ					
มกราคม	425	34	139	173	2	30	15	126	17.34	8.67	72.83	1.16
กุมภาพันธ์	254	126	180	306	17	65	25	199	21.24	8.17	65.03	5.56
มีนาคม	525	199	181	380	11	102	55	212	26.84	14.47	55.79	2.89
เมษายน	281	212	75	287	2	44	16	225	15.33	5.57	78.40	0.70
พฤษภาคม	258	225	85	310	8	42	28	232	13.55	9.03	74.84	2.58
มิถุนายน	322	232	102	334	8	117	24	185	35.03	7.19	55.39	2.40
กรกฎาคม	486	185	152	337	11	128	40	158	37.98	11.87	46.88	3.26
สิงหาคม	410	158	99	257	9	118	-	130	45.91	0.00	50.58	3.50
กันยายน	416	130	273	403	7	127	45	224	31.51	11.17	55.58	1.74
ตุลาคม	352	224	259	483	37	109	53	284	22.57	10.97	58.80	7.66
พฤศจิกายน	369	284	213	497	1	51	51	394	10.26	10.26	79.28	0.20
ธันวาคม	246	394	213	607	5	87	116	399	14.33	19.11	65.73	0.82

สถิติคดีไกล่เกลี่ย ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2555 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2555

เดือน	คดี ที่ เข้าสู่ ศาล	คดีที่เข้าสู่ระบบไกล่ เกลี่ย			จำนวน คดี	ผลการไกล่เกลี่ย		เลื่อน(คดี ค้าง) ยอดยกไป	สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ	ไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ	เลื่อน(คดี ค้าง) คิดเป็นร้อยละ	จำนวน คดีเป็นร้อยละ
		ยก มา	รับ ใหม่	รวม		สำเร็จ	ไม่ สำเร็จ					
มกราคม	392	399	268	667	13	119	174	361	17.84	26.09	54.12	1.95
กุมภาพันธ์	377	361	353	714	14	200	194	306	28.01	27.17	42.86	1.96
มีนาคม	762	306	389	695	10	297	103	285	42.73	14.82	41.01	1.44
เมษายน	619	285	158	443	12	109	74	248	24.60	16.70	55.98	2.71
พฤษภาคม	774	248	380	628	61	205	124	238	32.64	19.75	37.90	9.71
มิถุนายน	531	238	502	740	26	271	30	413	36.62	4.05	55.81	3.51
กรกฎาคม	544	413	380	793	45	201	90	457	25.35	11.35	57.63	5.67
สิงหาคม	612	457	380	837	39	152	377	269	18.16	45.04	32.14	4.66
กันยายน	259	269	174	443	21	90	213	119	20.32	48.08	26.86	4.74
ตุลาคม	434	119	142	261	24	93	53	91	35.63	20.31	34.87	9.20
พฤศจิกายน	315	91	168	259	51	99	32	77	38.22	12.36	29.73	19.69
ธันวาคม	241	77	41	118	15	65	27	11	55.08	22.88	9.32	12.71

จะเห็นได้ว่าคดีที่เข้าสู่ระบบการไกล่เกลี่ย (นัดแรก) มีสถิติเสร็จไปอย่างน่าพอใจ ทำให้คดีค้างไปสู่ระบบการพิจารณาปกติมีน้อยลง วันนัดพิจารณาต่อเนื่องของศาลแรงงานกลางไม่เกิน ๓ เดือน และยังส่งผลไปยังการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอื่นอีกด้วย อย่างเช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่กำลังวินิจฉัยชี้ขาด ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๑๕๓/๒๕๔๓ วินิจฉัยในข้อกฎหมายว่า ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่านายจ้างเลิกจ้างอันเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ขอให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย ต่อมาได้นำเหตุแห่งการเลิกจ้างไปฟ้องศาลแรงงานขอให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วคดีตกลงกันได้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน โดยนายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างจำนวนหนึ่ง ลูกจ้างไม่พอใจเรียกร้องค่าเสียหายหรือเงินใด ๆ อีก ศาลพิพากษตามยอม แม้ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะวินิจฉัยว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเสียหาย ก็ต้องถือว่าค่าเสียหายดังกล่าวระงับสิ้นไปแล้วโดยผลของสัญญาประนีประนอมยอมความ

ถึงแม้ศาลแรงงานกลางจะตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยคดีแรงงานไว้ชั้นหนึ่งแล้วก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามเมื่อคดีตกลงกันไม่ได้ในชั้นไกล่เกลี่ย แล้วนัดพิจารณาโดยระบบพิจารณาต่อเนื่องก็ตาม ในชั้นพิจารณาองค์คณะผู้พิพากษาก็ยังพยายามไกล่เกลี่ยให้โจทก์จำเลยได้ตกลงกัน ซึ่งก็มีไม่น้อยที่คดีสามารถเสร็จลงได้ด้วยการไกล่เกลี่ยไม่ว่าจะโดยการถอนฟ้อง ถอนคำร้อง หรือทำสัญญาประนีประนอมยอมความแล้วให้ศาลพิพากษตามยอม องค์คณะของผู้พิพากษาจะไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีแรงงานโดยชี้ให้เห็นถึงผลดีของคดีที่ตกลงกันได้โดยการไกล่เกลี่ยให้คู่ความเห็นในหลาย ๆ ด้านคดีที่มีคู่ความเป็นจำนวนมากถ้าหากตกลงกันได้สัมพันธภาพระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างจะดำเนินต่อไปโดยที่ไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายชนะคดีหรือเป็นฝ่ายแพ้คดี ลูกจ้างจะได้รับการเยียวยาอย่างรวดเร็ว เพราะคดีที่มีลูกจ้างเป็นจำนวนมากมาฟ้องคดีแล้วรวมพิจารณาคดีเข้าด้วยกันจะใช้เวลาพิจารณาพิพากษาคดีค่อนข้างเนิ่นนาน เนื่องจากคำขอของแต่ละรายมีหลายเรื่องและอาจไม่เหมือนกันทุกราย

การไกล่เกลี่ยคดีในศาลแรงงาน ทำให้ข้อพิพาทที่มีอยู่หรือจะมีขึ้นในภายหน้าระงับสิ้นไป ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างมีความสัมพันธ์อันดีกันต่อไป ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๘ แต่อย่างไรก็ตามการไกล่เกลี่ยในคดีแรงงานมีความยุ่งยากซับซ้อนอยู่มาก โดยเฉพาะกรณีที่เกิดการพิพาทใน

รัฐวิสาหกิจหรือบริษัทเอกชนรายใหญ่ที่มีลูกจ้างเป็นจำนวนมาก เมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้นลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจะนำคดีมาฟ้องเป็นจำนวนมาก ข้อเรียกร้องต่าง ๆ บางครั้งยากที่จะตกลงกันได้ ต้องใช้ระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยพอสมควร อีกทั้งรัฐวิสาหกิจมีคณะกรรมการ และมีระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำกับไว้มากพอสมควร และโดยสถิติแล้วการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจมักจะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเหมือนคดีของบริษัทเอกชน คดีที่สืบพยานต่อเนื่องในคดีที่รัฐวิสาหกิจที่เป็นนายจ้างซึ่งถูกฟ้องจากลูกจ้างเป็นจำนวนมาก จะมีพยานเอกสารที่นำมาสืบมากมาย และต้องใช้เวลาในการสืบพยานหลายนัด

นอกจากนี้ในปัจจุบันนี้มีบริษัทของชาวต่างชาติที่มาประกอบธุรกิจในประเทศไทย ผู้บริหารของบริษัทเหล่านี้จะเป็นชาวต่างชาติ และบางครั้งก็มีชาวต่างชาติเข้ามาเป็นลูกจ้างบริษัทเหล่านี้เช่นกัน เมื่อเกิดข้อพิพาทเป็นคดีแรงงาน การไกล่เกลี่ยจะยากกว่าคดีที่พิพาทระหว่างบริษัทของคนไทยและลูกจ้างที่เป็นคนไทยด้วยกัน การไกล่เกลี่ยสำเร็จลงได้ยากเพราะชาวต่างชาติยังไม่เข้าใจกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยดีนัก และปัญหาเรื่องนี้จะทวีขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากทุนจากต่างประเทศหลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมากขึ้นทุกที มีการจ้างงานที่ใช้สัญญาจ้างโดยนำแบบอย่างของต่างประเทศมาใช้ ต้องปรับตัวบทกฎหมายให้เข้ากับข้อเท็จจริงแต่ละเรื่อง ๆ ไป

บทที่ ๓

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนฟ้อง

ปัจจุบันคดีแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ศาลแรงงานกลาง โดยอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางได้ตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนฟ้อง ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๕ ตามคำสั่งที่ ๓๒/๒๕๕๕ โดยได้กำหนดเงื่อนไขดังนี้

๑. ข้อพิพาทที่ร้องขอให้ไกล่เกลี่ย จะต้องเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงานที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานกลาง และยังไม่มีกรฟ้องคดีต่อศาล
๒. ผู้ร้องขอให้ไกล่เกลี่ยต้องมายื่นคำร้องที่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนฟ้องศาลแรงงานกลาง โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตามแบบคำร้องขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนฟ้อง
๓. ให้ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนฟ้อง นัดหมายผู้ถูกร้องให้มาไกล่เกลี่ยที่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนฟ้อง โดยแจ้งให้ทราบถึงข้อพิพาท ทั้งนี้อาจกระทำโดยทางโทรศัพท์ โทรสาร หรือไปรษณีย์
๔. หากผู้ถูกร้องปฏิเสธที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ก็ให้แจ้งการไกล่เกลี่ย
๕. หากผู้ถูกร้องยินยอมเข้าสู่ระบบการไกล่เกลี่ย ให้ทำการไกล่เกลี่ยโดยนิติกรศาลแรงงานกลางที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ประนีประนอมประจำศาลแรงงานกลาง
๖. การไกล่เกลี่ยให้กระทำที่ศาลแรงงานกลางเท่านั้น
๗. ก่อนเริ่มกระบวนการไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีลงนามในแบบยอมรับกระบวนการไกล่เกลี่ยตามแบบยอมรับการเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย และตกลงว่าจะไม่นำเอาข้อเท็จจริงที่ได้จากการไกล่เกลี่ยไปใช้อ้างอิงเป็นพยานหลักฐานในชั้นพิจารณา
๘. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยให้เก็บรักษาไว้เป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีตกลงไว้เป็นอย่างอื่น
๙. ผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อได้รับข้อมูลจากคู่กรณี อาจเปิดเผยข้อมูลต่อคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งได้ เว้นแต่ข้อมูลนั้นเป็นความลับ หรือผู้ให้ข้อมูลแจ้งว่าไม่ประสงค์ให้ผู้ไกล่เกลี่ยเปิดเผยข้อมูลนั้น
๑๐. กรณีดังต่อไปนี้ถือว่าสิ้นสุดการไกล่เกลี่ย
 - ๑๐.๑ คู่กรณีสามารถระงับข้อพิพาทกันได้โดยอาจทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันได้ก็ตาม
 - ๑๐.๒ ข้อพิพาทนั้นมีการฟ้องคดีต่อศาลแล้ว
 - ๑๐.๓ คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถอนตัวจากกระบวนการไกล่เกลี่ย

๑๐.๔ ถ้ามีการกำหนดเวลาการไกล่เกลี่ยไว้แล้ว และไม่อาจไกล่เกลี่ยให้สำเร็จ
ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว

๑๐.๕ ผู้ไกล่เกลี่ยเห็นว่าข้อพิพาทไม่อาจยุติลงได้ด้วยการไกล่เกลี่ย

การตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนฟ้องของศาลแรงงานกลางเป็นการ
ดำเนินการเชิงรุกของศาลแรงงานกลาง เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานระงับก่อนคดีจะเข้าสู่ศาล ตั้งแต่ตั้งศูนย์
มาถึงสิ้นปี ๒๕๕๕ มีข้อพิพาทเข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนฟ้องของศาลแรงงานกลาง ๑๔ เรื่อง
ตั้งสำนวนหมายเลขคดีดำไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องเป็นคดี กฟ.๑ / ๒๕๕๕ ถึง กฟ.๑๔ / ๒๕๕๕ โดยเป็นเรื่อง
ที่ถูกจ้างนำเรื่องมาเข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนฟ้องทั้งหมด คดีตกลงกันได้โดยการทำ
สัญญาประนีประนอมยอมความ ๒ เรื่อง คือ เรื่องที่ กฟ.๔ / ๒๕๕๕ และ กฟ.๕ / ๒๕๕๕

ถึงแม้จะมีข้อพิพาทที่ถูกจ้างนำเข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและข้อพิพาทสามารถระงับลง
ได้เป็นจำนวนน้อยก็ตาม ก็ถือว่าประสบผลสำเร็จไปในระดับหนึ่ง คือทำให้ลูกจ้างและนายจ้างเห็น
ความสำคัญของการระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ย โดยการระงับข้อพิพาทแรงงานก่อนฟ้องเป็นเรื่อง
ใหม่ที่ศาลแรงงานกลางนำมาใช้ ถ้าหากดำเนินการต่อไป และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบแพร่หลาย
ออกไป ต่อไปในอนาคตข้อพิพาทด้านแรงงานอาจเข้าสู่ระบบการไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องมากยิ่งขึ้น จะเป็น
ผลดีทำให้คดีเข้าสู่ศาลน้อยลง โดยในอนาคตปัญหาข้อพิพาทในเรื่องแรงงานจะมีมากขึ้นทุกปี ข้อพิพาท
หากระงับลงได้ก่อนฟ้องจะเป็นผลดียิ่งยิ่ง ลูกจ้างเป็นจำนวนมากจะได้รับการเยียวยาจากนายจ้าง
โดยเร็ว ไม่ต้องนำคดีเข้าสู่ศาลเป็นการเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาทำมาหากิน ทำให้คดีแรงงานที่เข้ามาสู่
ศาลน้อยลง การพิจารณาคดีแรงงานที่พิพาทกันจริง ๆ ใช้เวลานัดพิจารณาไม่นานมาก เป็นไปตามแผน
ยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๓ ถึง ๒๕๕๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ เรื่องพัฒนาศักยภาพในการพิจารณา
พิพากษาคดีของศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายด้วยความ
เป็นธรรมและเสมอภาค

ดังนั้น การตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนฟ้องของศาลแรงงานกลางสมควรที่จะเดินหน้า
ต่อไป โดยอาจมีการคัดกรองคดีที่จะฟ้องเข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนฟ้อง เพราะข้อพิพาทบาง
เรื่องหากทำความเข้าใจกันเสียก่อนอาจไม่ต้องฟ้องคดีก็ได้

บทที่ ๔

ผลของการไถ่เกลียดคดีแรงงาน

การไถ่เกลียดในคดีแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการไถ่เกลียดคดีที่มาสู่ศาลแล้ว หรือว่าไถ่เกลียดระงับข้อพิพาทก่อนฟ้องก็ตาม เป็นการดำเนินการไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไถ่เกลียดคดีที่เข้ามาสู่ศาลแรงงานแล้วเป็นเรื่องที่กฎหมายบังคับให้ศาลต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้ถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ความจะปรากฏขึ้นภายหลังว่าคดีไม่ได้ไถ่เกลียด เมื่อสืบพยานเสร็จสิ้นแล้วก่อนมีคำพิพากษาหากตรวจพบเรื่องดังกล่าว ศาลก็ยังสามารถไถ่เกลียดก่อนอ่านคำพิพากษาได้ ถ้าหากตกลงกันไม่ได้ก็อ่านคำพิพากษาไป เป็นการแก้ไขข้อบกพร่องให้สมบูรณ์ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

ฉะนั้น ในระบบของศาลแรงงานในปัจจุบัน เมื่อนาคดีเข้าสู่ระบบไถ่เกลียดแล้ว หลังจากนั้นหากคดีตกลงกันไม่ได้แล้วนัดสืบพยานต่อเนื่อง องค์คณะผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนที่ได้รับสำนวนสมควรที่จะต้องตรวจสอบสำนวนให้ละเอียดว่าคดีได้ผ่านการไถ่เกลียดมาแล้ว หากยังไม่ได้ไถ่เกลียดก่อนลงมือสืบพยานก็สมควรที่จะไถ่เกลียดกันเสียก่อน ซึ่งคดีจำนวนมากสามารถตกลงกันได้ในช่วงสืบพยานต่อเนื่อง ทำให้คดีเสร็จสิ้นในศาลชั้นต้น ปริมาณคดีขึ้นศาลฎีกาก็จะน้อยลง การตกลงกันได้โดยการไถ่เกลียดไม่ว่าในชั้นศาลใดก็ได้ชื่อว่าคู่ความทั้งสองฝ่ายตกลงระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นโดยการไถ่เกลียด ไม่มีฝ่ายใดชนะคดีหรือแพ้คดีอันเป็นความเป็นธรรมสูงสุดที่คู่ความพึงประสงค์ทุกประการ แนวความคิดในการระงับข้อพิพาทแรงงานและจริยธรรมในการดำเนินคดีแรงงานมีดังนี้²

แนวความคิดในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

๑. ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่ว่าในเรื่องใด ย่อมระงับหรือยุติลงได้เสมอ หากทั้งสองฝ่ายได้เจรจาหาทางตกลงประนีประนอมกันด้วยตนเองหรือได้รับการช่วยเหลือไถ่เกลียดของคนกลาง หรือวิธีการอื่นอันสงบและสันติ

๒. การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามที่โจทก์ประสงค์นั้น อาจกระทำได้หลายวิธีการและหลายรูปแบบ มิใช่ต้องฟ้องคดีต่อศาลเพียงประการเดียว

๓. การฟ้องร้องคดีต่อศาล จะมีผลทำให้ทั้งผู้ฟ้องและผู้ถูกฟ้องต้องยุ่งยากลำบากใจและมีปัญหาชีวิตไปนานวัน จึงควรดำเนินการเฉพาะกรณีจำเป็นและไม่สามารถดำเนินการในทางอื่นใดได้แล้วเท่านั้น

จริยธรรมในการดำเนินคดีแรงงาน

๑. การฟ้องคดีต่อศาลควรเป็นเพียงเพื่อให้ได้รับสิทธิหรือประโยชน์เฉพาะที่ควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรมเท่านั้น
 ๒. คู่ความทุกฝ่ายควรไปศาลด้วยมือที่สะอาดและด้วยใจที่ปราศจากมิฉฉาหิฐิ
 ๓. การฟ้องคดีด้วยจิตที่ปรารถนาจะกลั่นแกล้งหรือข่มขู่บังคับคู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง การฟ้องเรียกค่าเสียหายจำนวนมหาศาล การฟ้องแก้แค้น หรือการฟ้องแย้งโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ ย่อมแสดงถึงจิตใจของผู้ฟ้องที่ครองแต่มิฉฉาหิฐิ
 ๔. การฟ้องและการต่อสู้คดีควรกระทำเพียงเพื่อเสนอความจริงต่อศาล เพื่อให้ศาลนำไปวินิจฉัยชี้ขาดถึงสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายเท่านั้น
 ๕. ข้อเท็จจริงที่นำไปสืบแสดงต่อศาลล้วนแต่เป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นมาแล้วในอดีตกาลและมีความจริงเป็นหนึ่งเดียว จึงไม่ควรมีความจริงเป็นสองของคู่ความในห้องพิจารณา
 ๖. การชนะคดีด้วยการนำสืบข้อเท็จจริงที่บิดผัน ไม่ต่างกับการได้ทรัพย์สินมาด้วยการปล้นโดยใช้ความเท็จเป็นอาวุธ
 ๗. ผู้มีจิตใจประนีประนอม ชีวิตย่อมเป็นสุขและไร้ศัตรู
 ๘. ความเป็นธรรมอยู่ที่ความพอใจ คำพิพากษามักให้ความพอใจแก่ฝ่ายชนะคดีเพียงฝ่ายเดียว แต่ข้อตกลงหรือสัญญาประนีประนอมยอมความตามที่เจรจากัน หรือตามที่ไกล่เกลี่ยยอมให้ความพอใจแก่ทั้งสองฝ่าย
- นี่คือความยิ่งใหญ่แห่งการไกล่เกลี่ยที่ยากที่จะหาเหตุผลใดมาหักล้างได้

บทที่ ๕

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป จากประสบการณ์การทำงานของผู้เขียนซึ่งขณะนี้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงานกลาง เห็นว่า ทุกวันนี้ประเทศไทยเข้าสู่ประเทศอุตสาหกรรมแล้ว มีข้อพิพาทด้านแรงงานมากขึ้นทุกปี มีปัญหาซับซ้อนมากขึ้นกว่าเดิม ข้อพิพาทที่เรียกว่ากรังมีทั้งเป็นจำนวนเงินที่สูงขึ้นกว่าเดิมมาก และคำขอต่าง ๆ มีหลายเรื่องที่ต้องพิจารณาโดยอาศัยตัวบทกฎหมายหลายฉบับ คดีแรงงานเกิดข้อพิพาท ที่ยุ่งยากและซับซ้อน การไกล่เกลี่ยเริ่มยากขึ้น เพราะลูกจ้างในปัจจุบันมีการศึกษาสูงขึ้นรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานดีกว่าแต่ก่อน และมีไม่น้อยที่นายจ้างและลูกจ้างเป็นชาวต่างประเทศ ดังนั้น การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานต้องใช้ผู้มีความชำนาญและรอบรู้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมทั้งในและต่างประเทศอย่างกว้างขวาง การคัดเลือกผู้ประนีประนอมข้อพิพาทในคดีแรงงานสมควรจะต้องคัดเลือกจากผู้มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจปัญหาแรงงานโดยแท้จริง มิใช่ผู้หนึ่งผู้ใดประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประนีประนอมข้อพิพาทก็เข้ามาโดยง่าย จะใช้ความรู้ความสามารถแบบเดิม ๆ คงจะไม่ได้อีกต่อไป ผู้พิพากษาศาลแรงงานที่เข้าดำรงตำแหน่งก็เช่นเดียวกัน ก็ต้องพิจารณาจากผู้ที่เข้าใจปัญหาแรงงานโดยแท้จริง และมีอาวุโสพอสมควร คดีแรงงานเป็นคดีพิเศษที่มีความละเอียดอ่อนมากกว่าคดีธรรมดา และต้องทนต่อสถานการณ์ที่มีความกดดันสูงพอสมควร คดีแรงงานโดยมากลูกจ้างจะฟ้องคดีรวมกันมาเป็นจำนวนมาก บางครั้งนับพันคน ในสถานการณ์เช่นนี้อาจเกิดความหวั่นไหวขึ้นได้

คดีที่ตกลงกันได้ยาก หากมีการดำเนินการโดยพนักงานตรวจแรงงานซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๓ และ ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งออกไปในทางเป็นคุณกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อย่างเช่น ให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือค่าจ้างค่าทำงานในวันหยุด และยังให้จ่ายเงินเพิ่มอีกร้อยละ ๑๕ ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา ๗ วัน ซึ่งเงินจำนวนนี้จะทวีขึ้นเป็นจำนวนที่สูงมาก เมื่อนายจ้างนำคดีมาสู่ศาล คดีมีแนวโน้มจะตกลงกันได้ยาก เพราะจำนวนเงินที่พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายเมื่อรวมกับเงินเพิ่มด้วยเป็นจำนวนที่สูงทวีขึ้นตามระยะเวลา ลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่ยอมลดจำนวนเงินที่พนักงานตรวจแรงงานกำหนดให้พร้อมเงินเพิ่ม โดยเห็นว่าเงินที่จะได้รับตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ

ข้อเสนอแนะ คือ ต้องให้มีการไกล่เกลี่ยที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลโดยผู้เชี่ยวชาญคดีแรงงานโดยแท้จริง โดยอาจเชิญผู้มีชื่อเสียงและเป็นที่เชื่อถือในสังคมเข้ามาเป็นผู้ประนีประนอมข้อพิพาทคดีแรงงาน ให้ผู้ที่เสียสละเข้ามาเป็นผู้ประนีประนอมข้อพิพาทคดีแรงงานได้รับเกียรติและ

ผลตอบแทนที่มากกว่าในปัจจุบัน เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถในการใกล้เคียงคดีแรงงานเข้ามาช่วยแก้ปัญหา ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ จนยากที่จะหาผู้อาสาเข้ามาทำหน้าที่ใกล้เคียงที่มีความสามารถมาช่วยแก้ไขข้อพิพาทแรงงานได้

สำหรับบรรยากาศสถานที่ของการใกล้เคียงก็เป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ศาลแรงงานกลาง หรือศาลแรงงานภาค ยังมีสถานที่ที่คับแคบไม่เอื้ออำนวยต่อบรรยากาศการใกล้เคียงเท่าที่ควร โดยเฉพาะศาลแรงงานกลางปัจจุบันมีคดีแรงงานเป็นจำนวนมาก สถานที่ไม่ว่าจะเป็นห้องพิจารณา หรือห้องใกล้เคียง ไม่เพียงพอรองรับคดีที่เกิดขึ้น ควรมีการปรับปรุงห้องใกล้เคียงให้มีบรรยากาศที่ดีขึ้นกว่าเดิม หากมีบรรยากาศที่ดีคดีแรงงานจะจบลงได้มากกว่าปัจจุบัน จะทำให้คดีแรงงานเสร็จลงได้ในชั้นใกล้เคียง ไม่ต้องเข้าสู่ระบบการพิจารณาต่อเนื่องให้ล่าช้า เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ท้ายที่สุดนี้ผู้เขียนเห็นว่า ในคดีแรงงานทุกคดี เชื่อว่าองค์คณะผู้พิพากษาซึ่งเป็นไตรภาคีก่อนจะพิพากษาคดีได้ใช้ความพยายามใกล้เคียงให้ระงับข้อพิพาทแล้วทั้งนั้น แต่บางครั้งอาจเพราะความหลงลืมในรายงานกระบวนการพิจารณากลับมาได้บันทึกเรื่องการใกล้เคียงไว้ แล้วมีคำพิพากษาไปเช่นนี้ หากคดีขึ้นศาลสูงแล้วถูกตรวจพบความบกพร่องเรื่องนี้ ศาลสูงน่าจะใช้วิธีการให้ศาลแรงงานจัดการใกล้เคียงเสียก่อน หากตกลงกันไม่ได้ก็ให้อ่านคำพิพากษาไป แทนที่จะใช้วิธีย้อนสำนวนลงมา

บรรณานุกรม

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (๒๕๕๓). พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. คำอธิบาย

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๑๖). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน

จำกัด. หน้า ๑๕

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (๒๕๕๕). แนวความคิดในการระงับข้อพิพาทแรงงาน. คนตัดสินคน. (พิมพ์ครั้งที่ ๑).

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน. หน้า ๑๒๑-๑๒๔.

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - นามสกุล

นายอนันต์ ลิ้มฉาย

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงานกลาง

คุณวุฒิการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เนติบัณฑิตไทย รุ่นที่ ๓๙

ประสบการณ์การทำงาน

ผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น

ผู้พิพากษาศาลจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้พิพากษาศาลแพ่ง

ผู้พิพากษาศาลแพ่งกรุงเทพใต้

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ แผนกคดีสิ่งแวดล้อม