

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กรมแรงงาน. การร่วมเจรจาต่อรอง. กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง, 2519.
- กรมแรงงาน. วันแรงงานแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์, 2523.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสมัย, 2521.
- จิตตรา ลัมไพรี, ผู้แปล. การชี้ขาดข้อร้องทุกข์. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ
วิจัยแห่งชาติ, 2522.
- จิตตรา หิรัญอุทัย, ผู้แปล. การไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ
การวิจัยแห่งชาติ, 2519.
- _____, ผู้แปล. การเจรจาต่อรองร่วม. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัย
แห่งชาติ, 2520.
- จ่านงค์ สมประสงค์. การแรงงานสัมพันธ์ : หลักและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์,
2521.
- จ่านงค์ สมประสงค์ และประคิษฐ์ ชาติสมบัติ. เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนัก
พิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. โครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์. ศาลแรงงาน. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เจริญวิทย์การพิมพ์, 2522.
- นิยม ปุราคำ. ทฤษฎีของการสำรวจสถิติจากตัวอย่างและการประยุกต์. หนังสือชุดวิชาการสถิติ,
เล่มที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2517.
- พรเพชร วิชิตชลชัย. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม,
2523.

- พืชน์ ไทอารี. รวมกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: แผนกตำราและคำบรรยาย
คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- มหาคไทย, กระทรวง. สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์. คำชี้ขาดและคำสั่งข้อพิพาท
แรงงานและการกระทำอันไม่เป็นธรรมประจำปี 2518. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
ไทยเชมม, 2519.
- _____ . คำชี้ขาดและคำสั่งข้อพิพาทแรงงานและการกระทำอันไม่เป็นธรรมประจำปี 2520.
นนทบุรี: โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2521.
- มหาคไทย, กระทรวง. กรมแรงงาน. พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2518.
- _____ . สถิติแรงงาน 2519. เอกสารทางวิชาการ, ฉบับที่ รง.216/20. กรุงเทพหาค
นคร: กรมแรงงาน กระทรวงมหาคไทย, 2520.
- _____ . สถิติแรงงาน 2520. เอกสารทางวิชาการ, ฉบับที่ รง.273/21. กรุงเทพหาค
นคร: กรมแรงงาน กระทรวงมหาคไทย, 2521.
- เมธี คุลยจินดา. การร่วมเจรจาต่อรอง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2522.
- _____ . แรงงานสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำ
แหง, 2521.
- รามมา, จุฑา และธรรมศาสตร์. รพี 23. (ม.ป.ท.), 2523.
- สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย. คำตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการกระทำอันไม่เป็น
ธรรมภาค 1 (ม.ป.ท.,ม.ป.ป.).
- _____ . คำตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการกระทำอันไม่เป็นธรรมภาค 2 (ม.ป.ท.,
ม.ป.ป.)
- สมบัติ จำปาเงิน. รัฐธรรมนูญรบาลและรัฐสภาของเรา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
โอเคียนส์ไตร์, 2520.

เสถียร วิชย์ลักษณ์ และสืบวงศ์ วิชย์ลักษณ์. ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องการคุ้มครอง
แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ดีเวซซ์, 2518.

_____ . พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ.2521. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์ดีเวซซ์, 2521.

_____ . พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522. กรุงเทพ-
มหานคร: โรงพิมพ์ดีเวซซ์, 2522.

แสวง สุนทรกะลัมภ์. ประมวลกฎหมายอาญา. พระนคร: แพร่พิทยา, 2514.

อัมพร วิจิตรพันธ์. เศรษฐกิจศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2519.

บทความ

กรมแรงงาน. "การพิพาทแรงงาน." สถานการณ์แรงงาน 4 (มกราคม-มีนาคม 2520):
9-10.

_____ . "การพิพาทแรงงาน." สถานการณ์แรงงาน 4 (เมษายน-มิถุนายน 2520):
5-6.

_____ . "การพิพาทแรงงาน." สถานการณ์แรงงาน 4 (กรกฎาคม-กันยายน 2520):
8-11.

_____ . "การพิพาทแรงงาน." สถานการณ์แรงงาน 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2520):
15-17.

"กรรมกรกับศาลแรงงาน: พิพากษากรมแรงงานกันเถิด." เศรษฐกิจ 3 (14 มกราคม 2523):
20-23.

กองบรรณาธิการ วารสารนิติศาสตร์. "สัมภาษณ์. คุยเฟื่องเรื่องศาลแรงงาน." วารสาร
นิติศาสตร์ 11 (2523): 299-332.

"การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยที่หนึ่ง." บริการการศึกษาแรงงาน ฉบับที่ 8 (พฤษภาคม 2520):

1-22.

ธนวิทย์ ศุภานิช. "การร่วมเจรจาต่อรอง." แรงงานสัมพันธ์. 15(มีนาคม 2516): 1-17.

"ประกาศสถานิติบัญญัติแห่งชาติเรื่องตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล

แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ." ราชกิจจานุเบกษา. 95(19

ธันวาคม 2521): 4541-4542.

"บันทึกการประชุมสถานิติบัญญัติแห่งชาติครั้งที่ 80." ราชกิจจานุเบกษา. 95(19 ธันวาคม 2521):

4595-4599.

"บันทึกการประชุมสถานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภาครั้งที่ 35." ราชกิจจานุเบกษา. 96(17

เมษายน 2522): 1645-1646.

"บันทึกการประชุมสถานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภาครั้งที่ 36." ราชกิจจานุเบกษา. 96(17

เมษายน 2522): 1647-1648.

"บันทึกการประชุมสถานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภาครั้งที่ 41." ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ.

96(25 เมษายน 2522): 10-15.

"พระราชกฤษฎีกากำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง พ.ศ. 2523." ราชกิจจานุเบกษา.

97(22 เมษายน 2523): 65-66.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. "คำอธิบายกฎหมายแรงงาน." บริการการศึกษาแรงงาน. ฉบับที่ 11

(สิงหาคม 2520): 1-40.

"ศาลแรงงาน." บริการการศึกษาแรงงาน. ฉบับที่ 17 (มกราคม 2522): 8-16.

เอกสารอื่น ๆ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. "แรงงานสัมพันธ์." เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์

คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, (ม.ป.ป.).

พงษ์อนันต์ สรรพานิช. "การน้กหยุดงานกับปัญหาการลงทุนในประเทศไทยปี 2516-2519."

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ-
มหาวิทยาลัย, 2520.

พร อุคมพงษ์. "การน้กหยุดงาน" กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน, 2517.

บทิน. (23 ธันวาคม 2522): 6-7.

มหาคไทย, กระทรวง. สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์." คำชี้ขาดและคำสั่งขอพิพาท
แรงงานและการกระทำอันไม่เป็นธรรมประจำปี 2521." กรุงเทพมหานคร: สำนัก
งานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, 2521.

_____ . "คำชี้ขาดและคำสั่งขอพิพาทแรงงานและการกระทำอันไม่เป็นธรรมประจำปี 2522."
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, 2522.

ศุภชัย มนต์ไพบูลย์. "คำบรรยายในการอบรมผู้นำคนงาน." กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณมหา-
วิทยาลัย, 2517.

สุนิสา วัชรพงศ์. "บทบาทของสหภาพแรงงานกลุ่มรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์."

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณมหา-
วิทยาลัย, 2521.

อัจฉรีย์ เมนะคงคา. "การศึกษาสาเหตุและผลของการน้กหยุดงานของประเทศไทยใน พ.ศ.2516-
2518." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ-
มหาวิทยาลัย, 2520.

สัมภาษณ์

กวี อุไรรัตน์. ประธานสหภาพแรงงานขนส่งทางน้ำแห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์, 31 กรกฎาคม
2523.

จำลอง เกากลางคอน. รองประธานสหภาพแรงงานบริษัทไทยแอม. สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม
2523.

- เจษฎา เพ็งชะตา. นายทะเบียนสหภาพแรงงานโรงพยาบาลแห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์, 5 สิงหาคม 2523.
- เฉลียว ศรีแก้วช่วง. อนุกรรมการฝ่ายการศึกษาสหภาพแรงงานบริษัทไทยแอม. สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2523.
- ชลดอ ณ ถลาง. ประธานสหภาพแรงงานคิงเฮลล์และเครือสัมพันธ์. สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2523.
- ชำนาญ จันทรโต. เดชาธิการสหภาพแรงงานพนักงานคอลเลกตา ประเทศไทย. สัมภาษณ์, 31 กรกฎาคม 2523.
- ณรงค์ โกจิราพันธ์. ประธานสหภาพแรงงานบรรทุกขนถ่ายสินค้าเรือเดินต่างประเทศ. สัมภาษณ์, 8, 9 และ 16 สิงหาคม 2523.
- ณรงค์ ชูแดน. รองประธานสหภาพแรงงานพนักงานคอลเลกตา ประเทศไทย. สัมภาษณ์, 24 และ 31 กรกฎาคม 2523.
- ถวิล บุญยงค์. ประธานสหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์สังกะสี. สัมภาษณ์, 18 กรกฎาคม 2523.
- ทวี กาสลัก. ประธานสหภาพแรงงานองค์การแมตเตอร์. สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2523.
- ทองเจือ ศรีแก้ว. กรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์สังกะสี. สัมภาษณ์, 18 กรกฎาคม 2523.
- ธานี บุญยะกมลพ. ประธานสหภาพแรงงานการเคหะแห่งชาติ. สัมภาษณ์, 5 สิงหาคม 2523.
- นิวัต นาคะสุวรรณ. ประธานสหภาพแรงงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2523.
- บุญธรรม สมจันทร์. เดชาธิการสหภาพแรงงานบรรทุกสินค้าทางเรือ (กรุงเทพ). สัมภาษณ์, 13 สิงหาคม 2523.
- บุญรอด พึ่งศักดิ์. ประธานสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมฟอกหนังแห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์, 21 กรกฎาคม 2523.
- บุญเลื่อน ไตรคุ้มกัน. ประธานสหภาพแรงงานบริษัทไทยแอม. สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2523.

- ประสพ สุทธาภาส. ประธานสหภาพแรงงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง. สัมภาษณ์, 17
กรกฎาคม 2523.
- ปรีชา สีนอน. วิชาการผู้ช่วยรองทุกขสหภาพแรงงานองค์การเกษตรกรรม. สัมภาษณ์, 4
กุมภาพันธ์ 2523.
- ปั้น วรรณพินิจ. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน 5. สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2523. และ
15 สิงหาคม 2523.
- ณัน วงษ์คี. ผู้ช่วยเลขาธิการสหภาพแรงงานการขนส่งและบริการ เสริมการขนส่งสินค้าออก.
สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2523.
- ไพฑูรย์ สกุดหงษ์. ประธานสหภาพแรงงานคานเคินรอดและขนส่งการรถไฟแห่งประเทศไทย.
สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2523.
- ไพศาล รัชชชัยนันท์. ประธานสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง. สัมภาษณ์, 17 กรกฎาคม
2523.
- ละเมียด ประดับศรี. ประธานที่ปรึกษาสหภาพแรงงานขนส่งทางน้ำแห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์,
31 กรกฎาคม 2523.
- วงษ์ ก่อเกิดบุญ. วิชาการประธานสหภาพแรงงานองค์การเกษตรกรรม. สัมภาษณ์, 4
กุมภาพันธ์ 2523.
- วิชัย ประมวดีศักดิ์กุล. ประธานสหภาพแรงงานพนักงานองค์การเชื้อเพลิงหลักเมือง. สัมภาษณ์,
21 มีนาคม 2523.
- วิเชียร ศรีวิเชียร. ประธานสหภาพแรงงานขนส่งสินค้าทางเรือ. สัมภาษณ์, 8 และ 9 สิงหาคม
2523.
- วิสุทธิ ฐิติประวดี. รองประธานสหภาพแรงงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์,
20 มีนาคม 2523.
- สมศักดิ์ อยู่สุขขี. อดีตประธานสหภาพแรงงานบริษัทไทยแอม. สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2523.
- สุนทร แกวเนตร. ประธานสหภาพแรงงานองค์การ ร.ส.พ. สัมภาษณ์, 4 สิงหาคม 2523.

สุนทร นื่องประเสริฐ. ประธานสหภาพแรงงานบริษัทเคอะไลดอนแพทแอนด์ออย. สัมภาษณ์,

15 กรกฎาคม 2523.

สุนทร สืบสทการ. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน 6. สัมภาษณ์, 3 และ 29 เมษายน 2523.

เสถียร โพธิ์สุวรรณ. ประธานสหภาพแรงงานพนักงานคอดเกตา ประเทศไทย. สัมภาษณ์, 31

กรกฎาคม 2523.

ไสว ปวงสันเทียะ. ประธานสหภาพแรงงานมาจาแห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม

2523.

อรัญ รักษาศรี. อนุกรรมการฝ่ายสวัสดิการสหภาพแรงงานบริษัทไทยแอม. สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม

2523.

อัฒ ศรีอาจ. เลขาธิการสหภาพแรงงานองค์กรแก้ว. สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2523.

อัศวิน นิมมานเหมินทร์. ผู้ช่วยเลขาธิการสหภาพแรงงานนักบินการบินไทย. สัมภาษณ์, 6

สิงหาคม 2523.

อารีย์ หนูเลขา. อดีตประธานสหภาพแรงงานบริการขนส่งการบินไทย. สัมภาษณ์, 23 มกราคม

2523.

อุบล สำนองคำ. ประธานสหภาพแรงงานขนส่ง ร.ส.พ. สัมภาษณ์, 4 สิงหาคม 2523.

ภาษาอังกฤษ

หนังสือ

Beal, Edward F.; Wickersham, Edward D.; and Kienast, Philip K. The

Practice of Collective Bargaining. 5 th ed. Homewood, Illinois:

Richard D. Trwin, 1976.

Braun, Kurt. Labor Disputes and Their Settlement. Baltimore: The Johns

Hopkins Press, 1955.

Elkouri, Frank, and Elkouri, Edna Asper. How Arbitration Works. 3d ed.

Washington, D.C. : The Bureau of National Affairs, 1973.

Leiter, Robert D. Labor Economics and Industrial Relations. New York:
Barnes & Noble, 1959.

Trotta, Maurice S. Labor Arbitration: Principles. Practices. Issues.
New York: Simmons-Boardman Publishing, 1961.

ภาคผนวก ก

รายชื่อสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับเลขทะเบียน

| ลำดับที่ | ทะเบียนที่ | ชื่อสหภาพแรงงาน | รัฐวิสาหกิจ/วิสาหกิจเอกชน |
|----------|------------|--|---------------------------|
| 1 | กข1 | การไฟฟ้านครหลวง | รัฐวิสาหกิจ |
| 2 | กข2 | การขนส่งและบริการ เสริมการขนส่งสินค้าออก | วิสาหกิจเอกชน |
| 3 | กข3 | การรถไฟแห่งประเทศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 4 | กข5 | ผลิตภัณฑ์แก้วแห่งประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 5 | กข6 | ขนส่งสินค้าทางเรือ | วิสาหกิจเอกชน |
| 6 | กข7 | ขนส่งทางอากาศกรุงเทพ | วิสาหกิจเอกชน |
| 7 | กข8 | บริษัทดีเวลอปเม้นท์ | วิสาหกิจเอกชน |
| 8 | กข10 | โรงแรมเซอร่าตัน | วิสาหกิจเอกชน |
| 9 | กข13 | ผลิตภัณฑ์สังกะสี | วิสาหกิจเอกชน |
| 10 | กข15 | ยาสูบ | รัฐวิสาหกิจ |
| 11 | กข16 | องค์การ ร.ส.พ. | รัฐวิสาหกิจ |
| 12 | กข17 | องค์การค้ำของคุรุสภา | วิสาหกิจเอกชน |
| 13 | กข18 | น้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมันบีโคร เลียม | วิสาหกิจเอกชน |
| 14 | กข20 | คัทแฮลมและเครื่องสัมพันธมิตร | วิสาหกิจเอกชน |
| 15 | กข21 | การประปาแห่งประเทศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 16 | กข22 | ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าแห่งประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 17 | กข23 | บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด | วิสาหกิจเอกชน |
| 18 | กข24 | บรรทุกสินค้าทางเรือ (กรุงเทพ) | วิสาหกิจเอกชน |
| 19 | กข26 | ผู้ประกอบการรถไฟแห่งประเทศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 20 | กข27 | พนักงานผู้ประกอบการโทรศัพท์ | รัฐวิสาหกิจ |

| ลำดับที่ | ทะเบียนที่ | ชื่อสหภาพแรงงาน | รัฐวิสาหกิจ/วิสาหกิจเอกชน |
|----------|------------|---------------------------------------|---------------------------|
| 21 | กข28 | การทำเรือแห่งประเทศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 22 | กข29 | โรงงานสุราบางยี่ขัน | วิสาหกิจเอกชน |
| 23 | กข30 | วิหุกการบินแห่งประเทศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 24 | กข36 | กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง | รัฐวิสาหกิจ |
| 25 | กข37 | องค์การเชื้อเพลิง | รัฐวิสาหกิจ |
| 26 | กข38 | บริษัทไทยอมฤตบรวิเวอรี่ | วิสาหกิจเอกชน |
| 27 | กข41 | องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขต ศ. | รัฐวิสาหกิจ |
| 28 | กข42 | บริษัทไทยแอม | รัฐวิสาหกิจ |
| 29 | กข43 | บรรทุกขนถ่ายสินค้าเรือเดินต่างประเทศ | วิสาหกิจเอกชน |
| 30 | กข44 | องค์การคลังสินค้า | รัฐวิสาหกิจ |
| 31 | กข45 | การประปานครหลวง | รัฐวิสาหกิจ |
| 32 | กข46 | องค์การแม่คเคอรี่ | รัฐวิสาหกิจ |
| 33 | กข47 | บริษัทเสริมสุข | วิสาหกิจเอกชน |
| 34 | กข49 | ผลิตภัณฑ์วัสดุก่อสร้างเครือซีเมนต์ไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 35 | กข50 | บริษัทเคอะโลออนแพคแอนค้ออย | วิสาหกิจเอกชน |
| 36 | กข53 | โรงสีข้าวสารแห่งประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 37 | กข54 | พนักงานระดับกลางการไฟฟ้านครหลวง | รัฐวิสาหกิจ |
| 38 | กข55 | พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 39 | กข56 | บริการขนส่งการบินไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 40 | กข57 | องค์การทอผ้า | รัฐวิสาหกิจ |
| 41 | กข58 | แก๊สเค็คเนอร์ | วิสาหกิจเอกชน |
| 42 | กข59 | ธนาคารกรุงไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 43 | กข61 | เรย์แลมแม่คเคอรี่ | วิสาหกิจเอกชน |

| ลำดับที่ | ทะเบียนที่ | ชื่อสหภาพแรงงาน | รัฐวิสาหกิจ/วิสาหกิจเอกชน |
|----------|------------|--|---------------------------|
| 44 | กข62 | โรงแรมเพรสซิแอนด์ | วิสาหกิจเอกชน |
| 45 | กข63 | องค์การแก้ว | รัฐวิสาหกิจ |
| 46 | กข64 | บริษัทอีสเอเซียติก | วิสาหกิจเอกชน |
| 47 | กข65 | พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ | รัฐวิสาหกิจ |
| 48 | กข66 | บาจาแห่งประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 49 | กข67 | รถโดยสารกรุงเทพมหานคร | รัฐวิสาหกิจ |
| 50 | กข68 | โทรเรโนดอนไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 51 | กข70 | อุตสาหกรรมฟอกหนังแห่งประเทศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 52 | กข72 | โรงงานทอผ้ากรุงเทพ | วิสาหกิจเอกชน |
| 53 | กข74 | พนักงานคอกเตา ประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 54 | กข77 | อาหารสากลแห่งประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 55 | กข78 | ไฮแอทราม่า | วิสาหกิจเอกชน |
| 56 | กข79 | พนักงานระดับกลางการประปานครหลวง | รัฐวิสาหกิจ |
| 57 | กข80 | องค์การเภสัชกรรม | รัฐวิสาหกิจ |
| 58 | กข81 | อุตสาหกรรมทอผ้าไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 59 | กข82 | การเคหะแห่งชาติ | รัฐวิสาหกิจ |
| 60 | กข83 | พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 61 | กข84 | พนักงานคูสิตธานี | วิสาหกิจเอกชน |
| 62 | กข85 | ไทยเบียร์ | วิสาหกิจเอกชน |
| 63 | กข87 | โรงพยาบาลแห่งประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 64 | กข90 | พนักงานชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 65 | กข91 | โรงแรมนารายณ์ | วิสาหกิจเอกชน |

| ลำดับที่ | ทะเบียนที่ | ชื่อสหภาพแรงงาน | รัฐวิสาหกิจ/วิสาหกิจเอกชน |
|----------|------------|--|---------------------------|
| 66 | กข 92 | เรื่อน้ำมันไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 67 | กข 93 | โรงแรมอมรินทร์ | วิสาหกิจเอกชน |
| 68 | กข 95 | ไม้อัดไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 69 | กข 96 | อุตสาหกรรมผ้าไหมไทย และสิ่งทอ | วิสาหกิจเอกชน |
| 70 | กข 97 | กานเคินรถและขนส่งการรถไฟแห่งประเทศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 71 | กข 98 | พนักงานท่าเรือบริษัทไทย เคินเรือทะเล จำกัด | รัฐวิสาหกิจ |
| 72 | กข 100 | ไทยซซูกิมอเตอร์ | วิสาหกิจเอกชน |
| 73 | กข 101 | พนักงานระคับกลางการบินไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 74 | กข 103 | นักบินการบินไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 75 | กข 104 | องค์การสะพานปลา | รัฐวิสาหกิจ |
| 76 | กข 105 | พนักงานธนาคารกรุงเทพ | วิสาหกิจเอกชน |
| 77 | กข 106 | องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 78 | กข 107 | ผลิตภัณฑ์ในลอน | วิสาหกิจเอกชน |
| 79 | กข 108 | พนักงานองค์การเชื้อเพลิงหลักเมือง | รัฐวิสาหกิจ |
| 80 | กข 109 | องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ | รัฐวิสาหกิจ |
| 81 | กข 110 | ประกอบรถยนต์แห่งประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 82 | กข 111 | องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ | รัฐวิสาหกิจ |
| 83 | กข 112 | อุตสาหกรรมผ้ากรุงเทพมหานคร | วิสาหกิจเอกชน |
| 84 | กข 113 | พัฒนาแรงงานนานาชาติไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 85 | กข 114 | ขนส่งทางน้ำแห่งประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 86 | กข 115 | ไฟฟ้าฟิลิปส์แห่งประเทศไทย | วิสาหกิจเอกชน |
| 87 | กข 118 | ขนส่ง ร.ส.พ. | รัฐวิสาหกิจ |

| ลำดับที่ | ทะเบียนที่ | ชื่อสหภาพแรงงาน | รัฐวิสาหกิจ/วิสาหกิจเอกชน |
|----------|------------|------------------|---------------------------|
| 88 | กธ120 | เดินอากาศไทย | รัฐวิสาหกิจ |
| 89 | กธ121 | องค์การเหมืองแร่ | รัฐวิสาหกิจ |
| 90 | กธ122 | โรงแรมนิวมรินทร์ | วิสาหกิจเอกชน |

ภาคผนวก ข

รายชื่อสหภาพแรงงานที่ได้รับเลือกเป็นตัวอย่างสัมภาษณ์



| ลำดับที่ | ชื่อสหภาพแรงงาน |
|----------|--|
| 1 | การไฟฟ้านครหลวง |
| 2 | การขนส่งและบริการ เสริมการขนส่งสินค้าออก |
| 3 | ขนส่งสินค้าทางเรือ |
| 4 | ผลิตภัณฑ์สังกะสี |
| 5 | องค์การ ร.ส.พ. |
| 6 | คิงแอนด์เครื่อสัมพันธ์ |
| 7 | บรรทุกสินค้าทางเรือ (กรุงเทพ) |
| 8 | พนักงานปฏิบัติการงานองค์การโทรศัพท์ |
| 9 | กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง |
| 10 | บริษัทไทยแอม |
| 11 | บรรทุกขนถ่ายสินค้าเรือเดินต่างประเทศ |
| 12 | องค์การแปดเคอริ |
| 13 | บริษัทเคอะไลออนแพคแอนด์ออย |
| 14 | บริการขนส่งการบินไทย |
| 15 | องค์การแก้ว |
| 16 | บาจาแห่งประเทศไทย |
| 17 | อุตสาหกรรมพอกหนังแห่งประเทศไทย |
| 18 | พนักงานคอลเลกตา ประเทศไทย |
| 19 | องค์การเภสัชกรรม |

| ลำดับที่ | ชื่อสหภาพแรงงาน |
|----------|---|
| 20 | การเคหะแห่งชาติ |
| 21 | โรงพยาบาลแห่งประเทศไทย |
| 22 | คานเคินรอด และขนส่งการรถไฟแห่งประเทศไทย |
| 23 | นักบินการบินไทย |
| 24 | พนักงานองค์การเชื้อเพลิงหลักเมือง |
| 25 | ขนส่งทางน้ำแห่งประเทศไทย |
| 26 | ขนส่ง ร.ส.พ. |

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัญหาการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานในกรุงเทพมหานคร

กรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2523

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ () หน้าข้อความที่ท่านต้องการ

1. สหภาพแรงงานของท่านเป็น

- () สหภาพแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ
- () สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ฝ่ายบริหารหรือนายจ้างมีความเข้าใจว่าสหภาพแรงงานของท่านเป็นอุปสรรคขัดขวางการบริหารงานหรือการดำเนินงานของกิจการ

- () เห็นด้วย
- () ไม่เห็นด้วย

เหตุผล: เพราะ.....

.....

.....

3. นอกจากการนัดหยุดงานจะเป็นอำนาจการต่อรองที่สำคัญอย่างหนึ่งของสหภาพแรงงานหรือของลูกจ้างแล้ว ฝ่ายสหภาพแรงงานหรือฝ่ายลูกจ้างยังมีสิ่งอื่นที่เป็นอำนาจการต่อรองอีกหรือไม่

- () ไม่มี
- () มี (โปรดระบุ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ)

1.....

.....

2.....

.....

3.....

.....

4.....

.....

4. วิธีที่ได้ผลมากที่สุดในการเพิ่มค่าจ้าง, ค่าครองชีพ สวัสดิการและประโยชน์อื่นคือ

- () ร้องขอต่อรัฐบาล
- () เปรียบเทียบค่าจ้างกับนายจ้าง
- () หยุดงานเพื่อให้ นายจ้างเพิ่มให้

เหตุผล: เพราะ.....

.....

.....

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ฉบับนี้ไม่เป็นธรรมต่อฝ่ายลูกจ้าง

- () เห็นด้วย
- () ไม่เห็นด้วย

เหตุผล: เพราะ.....

.....

.....

6. ในการเจรจาต่อรอง ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบริหารจะเจรจาด้วยความไม่จริงใจ

- () เห็นควย
() ไม่เห็นควย

เหตุผล: เพราะ.....

7. เจาหนาทที่ใกล้เคียงของกรมแรงงานมักช่วยเหลือและ เขาขวางฝ่ายนายจ้าง

- () เห็นควย
() ไม่เห็นควย

เหตุผล: เพราะ.....

8. ในการปฏิบัติงานเพื่อสหภาพแรงงานและ เพื่อลูกจ้างทั่วไปท่านเคยได้รับ

- () การชี้คขวางจากนายจ้างหรือจากฝ่ายบริหาร
() การสนับสนุนอย่างคี้จากนายจ้างหรือจากฝ่ายบริหาร

9. ในอดีตที่ผ่านมา การนัดหยุดงานทำให้นายจ้างยอมตามขอเรียกร้อง และในปัจจุบันท่านคิดว่า การนัดหยุดงานยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้นายจ้างยอมตามขอเรียกร้องอยู่หรือไม่

() เชื่อว่าการนัดหยุดงานยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้นายจ้างโอนอ่อนหรือยอมตามขอเรียกร้องของลูกจ้าง

() ไม่เชื่อว่าการนัดหยุดงานยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้นายจ้างโอนอ่อนหรือยอมตามขอเรียกร้องของลูกจ้าง

เหตุผล: เพราะ.....

10. เจ้าหน้าที่ใกล้เคียงของกรมแรงงานไม่มีความรอบรู้และเข้าใจในปัญหาข้อพิพาทที่เกิดขึ้น
อย่างแท้จริง

- () เห็นด้วย
() ไม่เห็นด้วย

เหตุผล: เพราะ.....

11. นายจ้างมักจะกดดันแก๊งค์โดยการโยกย้ายงาน หรือไม่ขึ้นเงินเดือน หรือคอยจับผิดและพยายาม
หาทางไล่เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานหรือตัวแทนลูกจ้างออกจากงาน

- () เห็นด้วย
() ไม่เห็นด้วย

เหตุผล: เพราะ.....

ภาคผนวก ง

ศาลแรงงาน

ความหมายของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานหมายถึงองค์กรที่เป็นกลางซึ่งรัฐเป็นผู้ตั้งขึ้น มีหน้าที่วินิจฉัยคดีลี้ขข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ คำตัดสินชี้ขาดของศาลแรงงานที่มีโทษหรือมีสภาพบังคับซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตาม

จากคำนิยามข้างต้นจะเป็นว่าศาลแรงงานนั้นก็คือ คนกลางที่ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเช่นเดียวกันกับบุคคล หรือคณะบุคคลที่ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างร่วมกันแต่งตั้งให้เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจหรือเช่นเดียวกันกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้งตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับนั่นเอง เพียงแต่มีชื่อเรียกแตกต่างกัน ซึ่งการเรียกชื่อคนกลางที่ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีการเรียกชื่อกันหลายอย่าง เช่น ในประเทศไทยบุคคลหรือคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบสมัครใจและตามระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับสำหรับกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งมีชื่อเรียกว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และเรียกชื่อคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งขึ้นตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และเรียกองค์กรซึ่งใช้อำนาจตุลาการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่าศาลแรงงาน และในต่างประเทศ เช่นในประเทศออสเตรเลีย ซึ่งใช้ระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับเรียกชื่อองค์กรที่ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่าศาลชี้ขาดแห่งออสเตรเลีย (The Australian Commonwealth Court of Arbitration) ในประเทศสหรัฐอเมริกาเรียกชื่อองค์กรที่ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย The Railway Labor Act ว่าคณะกรรมการระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการรถไฟแห่งชาติ (National Railroad Adjustment Board) และในระหว่างสงครามโลกครั้งที่สองได้เรียกชื่อองค์กรที่ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่าคณะกรรมการ

แรงงานในภาวะสงครามแห่งชาติ (National War Labor Board) เป็นต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าศาลแรงงานคือองค์กรอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดในกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และกล่าวได้ว่าการดำเนินการเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานของศาลแรงงานเป็นการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอย่างหนึ่ง

ความเป็นมาของศาลแรงงานในประเทศไทย

หลังจากเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา สภาพบ้านเมืองในขณะนั้นมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างเต็มที่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้เป็นผลทำให้กรรมกรเกิดความตื่นตัวทางการเมือง เกิดความสนใจต่อระบอบประชาธิปไตย มีการแสดงออกทั้งในด้านความคิด และการกระทำอย่างมากมาย ซึ่งในหลายครั้งหลายคราก็เป็นการแสดงออกที่เกินขอบเขตของประชาธิปไตย การแสดงออกของกรรมกรประการหนึ่งคือ การกล้าที่จะแสดงความไม่พอใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานให้นายจ้างใคร่บรู้อ เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ดีขึ้นและประกอบกับในระยะเวลานั้นสภาวะทางเศรษฐกิจได้บีบคั้นต่อการดำรงชีพของลูกจ้างกล่าวคือราคาเครื่องอุปโภคบริโภคสูงขึ้นอย่างมาก ทำให้รายได้อาจไม่พอกับค่าใช้จ่าย

จากความต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้น และความต้องการที่จะกำจัดสภาพการทำงานที่ฝ่ายลูกจ้างไม่พอใจให้หมดไป ลูกจ้างโดยทั่วไปจึงมีการรวมตัวกันยื่นขอเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของนายจ้าง

แต่เนื่องจากทั้งนายจ้างและลูกจ้างขาดประสบการณ์ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ และขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและระเบียบวิธีปฏิบัติในการดำเนินการรวมเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงาน จึงทำให้ทั้งสองฝ่ายมักปฏิบัติไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย มีการละเมิดกฎหมายอยู่เสมอ อีกทั้งในขณะนั้นทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างก็มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน กล่าวคือฝ่ายนายจ้างคิดว่าลูกจ้างเป็นแค่เพียงปัจจัยในการผลิตเท่านั้น การปกครองบังคับบัญชาตลอดจนการพิจารณาให้ค่าตอบแทนในการทำงานเป็นสิทธิของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว และมีความเห็นอีกว่าลูกจ้างเป็นผู้เนรคุณ และจะมาทำลายธุรกิจให้พินาศ ข้างฝ่ายลูกจ้างนั้นเป็นฝ่ายที่ถูกนายจ้างกดขี่ข่มเหงมาเป็นเวลานาน ความเคียดแค้น

ได้สะสมทวีมากขึ้นเมื่อได้โอกาสจึงระบายความโกรธแค้นที่ได้สะสมไว้ต่อนายจ้างอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นว่าลูกจ้างในขณะนั้นมีความเห็นว่านายจ้างทั้งหลาย เป็นคนเลวไม่สมควรจะปฏิบัติต่อนายจ้างอย่างฉันทมิตร ดังนั้นจึงทำให้การรวมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างดำเนินไปตามกลางบรรยากาศที่ก้าวร้าวต่อกันไม่มีความเห็นอกเห็นใจกัน ไม่คิดที่จะประนีประนอมกันไม่พยายามใช้เหตุผลเข้าเจรจากัน มีความจงใจที่จะละเมิดกฎหมาย และมีความจงใจที่จะให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การรวมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยทั่วไปต้องประสบกับความล้มเหลว มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก

เมื่อเกิดภาวะความปั่นป่วนทางแรงงานสัมพันธ์ มีกรณีพิพาทถึงขั้นนัดหยุดงานเกิดขึ้นในแทบทุกอุตสาหกรรมและแทบทุกท้องที่เช่นนี้ กรมแรงงานในฐานะที่เป็นหน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารแรงงาน และรักษาความสงบสุขในอุตสาหกรรม ได้พยายามอย่างยิ่งที่จะระงับกรณีพิพาทเหล่านั้นแต่ปรากฏว่าการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกรมแรงงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

เพื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้การระงับข้อพิพาทแรงงานตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ปรากฏว่ามีสาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากคูกรณีเกิดความไม่ไว้วางใจ มีความหวาดระแวงต่อกรมแรงงานและหมดความเชื่อถือต่อกรมแรงงาน ดังนั้นคูกรณีจึงมักไม่สนใจต่อคำแนะนำชี้แจงจากเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน และไม่ให้ความร่วมมือแก่เจ้าหน้าที่กรมแรงงานในการดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงาน สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ กฎหมายแรงงานมีความยุ่งยากซับซ้อนในการตีความ ทำให้ไม่เข้าใจหรือเข้าใจผิด จึงทำให้คูกรณีปฏิบัติผิดขั้นตอนของกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากตัวบทบัญญัติของกฎหมายได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน กล่าวคือกฎหมายได้กำหนดระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานไว้สั้นมาก พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

ไม่สามารถดำเนินการใกล้เคียงให้สำเร็จได้ทันภายในเวลาดำหนด จึงทำให้การใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงานของพนักงานประ นอมข้อพิพาทแรงงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

เมื่อสถานการณ์เป็นเช่นนี้ ปรากฏว่าได้มีบุคคล คณะบุคคลตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ทั้งที่เป็นของรัฐและของเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการ แรงงานสัมพันธ์ ได้มีแนวความคิดที่จะนำเอา ระบบศาลแรงงานมาใช้เพื่อให้การระงับข้อพิพาทแรงงานมีความสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งเหตุผลที่นำเอาศาลแรงงานมาใช้เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. คู่กรณีทั้งสองฝ่าย มีความเคารพยำเกรง และเชื่อฟังปฏิบัติตามคำตัดสินชี้ขาดของศาลทั้งนี้ก็เพราะว่าแต่เดิมนั้นคู่กรณีหรือบุคคลอื่น ๆ ทั่ว ๆ ไป ต่างก็มีความเชื่อว่าศาลเป็นสถาบันอันศักดิ์สิทธิ์ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมและเป็นสถาบันสุดท้ายที่จะแสวงหาความยุติธรรมได้ จึงมีความเคารพยำเกรงต่อศาลและเห็นว่าคำตัดสินของศาล เป็นคำตัดสินที่ถูกต้องและยุติธรรม ซึ่งจะเป็ผลทำให้คู่กรณีปฏิบัติตามคำพิพากษาชี้ขาดด้วยความเต็มใจ

2. เพราะข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวมีความแตกต่างจากข้อพิพาทอื่น ๆ โดยทั่วไป และลักษณะทั่วไปของข้อพิพาทแรงงานจะเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอันเนื่องมาจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นเรื่องการแบ่งผลประโยชน์และเรื่องเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและที่สำคัญที่สุดก็คือ หลังจากที่ศาลได้ตัดสินชี้ขาดไปแล้วคู่กรณีจะต้องกลับไปทำงานร่วมกันต่อไปอีก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีศาลแรงงานขึ้นโดยเฉพาะมีผู้พิพากษาสมทบซึ่งเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างมาร่วมกับผู้พิพากษาประจำที่มีความรู้ความเข้าใจในการพิพากษาคดีและมีความรอบรู้เกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดี ทำหน้าที่พิพากษาคัดสิน ซึ่งจะทำให้คำตัดสินนั้นมีความถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งจะเป็ผลทำให้คู่กรณีกลับไปทำงานร่วมกันได้ต่อไปอย่างมีความสุข

3. การนำเอาศาลแรงงานมาใช้ โดยเฉพาะกับคดีแรงงานนั้นทำให้สามารถคัดทอนชั้นตอนและพิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีไปได้บ้าง ทำให้สามารถดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีความประหยัด ซึ่งเป็นผลทำให้สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ความสงบสุขในอุตสาหกรรมกลับคืนมาอีกครั้งหนึ่งอย่างรวดเร็ว

ด้วยเหตุที่ไ้มีแนวความคิดที่จะนำศาลแรงงานมาใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 จึงได้มีบทบัญญัติ ซึ่งเป็นการยินยอมให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น โดยรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวได้กล่าวถึงศาลแรงงานไว้ในมาตรา 212 วรรคหนึ่งว่า "ศาลปกครองและศาลในสาขาแรงงาน สาขาภาษีหรือสาขาสังคม จะตั้งขึ้นได้ก็แต่โดยพระราชบัญญัติ"¹ และถึงแม้ว่ารัฐธรรมนูญจะยินยอมให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นได้ แต่รัฐบาลในขณะนั้นซึ่งมีนายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี ก็ได้ดำเนินการร่างพระราชบัญญัติเพื่อจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 รัฐบาลภายใต้การนำของนายสัญญา ธรรมศักดิ์ นายกรัฐมนตรีก็ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ ได้มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงอำนาจศาลแรงงาน และองค์กรที่ทำหน้าที่แทนในระหว่างที่ศาลแรงงานยังมิได้จัดตั้งขึ้น จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าจะต้องมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น แต่กระนั้นรัฐบาลก็ยังไม่ได้ทำการร่างพระราชบัญญัติเพื่อจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น

¹ สมบัติ จำปาเงิน, รัฐธรรมนูญ รัฐบาลและรัฐสภาของเรา (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเคียนส์โตร์, 2520), หน้า 242.

จนกระทั่งต่อมาถึงรัฐบาลสมันนายชานินทร์ กรัยวิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรี รัฐบาลจึงได้ให้กระทรวงยุติธรรมทำการร่างพระราชบัญญัติเพื่อจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น เมื่อกระทรวงยุติธรรมได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน กระทรวงยุติธรรมจึงได้ทำการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งในรูปของไครภาคี คือประกอบไปด้วยตัวแทนของฝ่ายรัฐบาลตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน การดำเนินการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานได้ดำเนินเรื่อยมา จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2520 ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานจึงได้แล้วเสร็จ

เมื่อจัดทำร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานเสร็จแล้ว กระทรวงยุติธรรมจึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วได้เห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน จึงได้ส่งร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานไปให้คณะกรรมการกฤษฎีกาทำการพิจารณา หลังจากที่คณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานกลับไปยังคณะรัฐมนตรี จากนั้นคณะรัฐมนตรีจึงได้นำร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานเสนอสู่สภานิติบัญญัติแห่งชาติ สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ทำการประชุมพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานนี้ เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2521 ซึ่งที่ประชุมได้ลงมติรับหลักการ ในวาระที่ 1 และได้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่ง¹ เพื่อทำการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานนี้ หลังจากที่คณะกรรมการวิสามัญได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานเสร็จแล้ว จึงได้เสนอสู่ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติเพื่อทำการพิจารณาในวาระที่ 2 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2522 และร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานนี้ได้ผ่านวาระที่ 3 ให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2522 โดยให้เรียกชื่อพระราชบัญญัตินี้ว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นี้ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษานับพิเศษ เล่ม 96 ตอน 76 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 จึงทำให้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นี้ เริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นไป และหลังจากที่กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานได้มีผลใช้บังคับแล้วอีกประมาณ

¹ รายชื่อ คณะกรรมการวิสามัญอยู่ในภาคผนวก ข.

11 เดือน รัฐบาลจึงได้ออกพระราชกฤษฎีกาเปิดทำการศาลแรงงานกลาง ซึ่งเป็นผลให้ศาลแรงงานกลางสามารถเปิดทำการพิจารณาพิพากษาคดีได้ตั้งแต่วันที่ 23 เมษายน 2523 เป็นต้นไป

เมื่อนับระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 อันเป็นที่ให้นำเอาแนวความคิดเรื่องศาลแรงงาน มาปฏิบัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญจนถึงวันที่กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เริ่มมีผลใช้บังคับนับเป็นเวลาประมาณ 5 ปี ซึ่งนับว่าเป็นระยะเวลาที่ยาวนานมาก และเมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาในการร่างกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงาน นับตั้งแต่กระทรวงยุติธรรมได้รับมอบหมายให้ทำการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานจากรัฐบาลสมัยนายชานินทร ทรัพย์วิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรี จนถึงวันที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงานเริ่มมีผลใช้บังคับ ซึ่งเป็นรัฐบาลสมัยพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เป็นนายกรัฐมนตรี นับเป็นเวลาประมาณ 3 ปี ซึ่งนับว่าเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเกินสมควร สำหรับสาเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้น มีสาเหตุมาจากคณะกรรมการที่ดำเนินการร่างพระราชบัญญัติไม่เคยมีเวลามาร่างกฎหมายทั้งนี้เพราะกรรมการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีงานประจำเต็มมืออยู่แล้ว และเมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาตั้งแต่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มีผลใช้บังคับในรัฐบาลสมัย พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เป็นนายกรัฐมนตรีจนถึงวันที่ศาลแรงงานกลางเปิดทำการพิจารณาพิพากษาคดีในรัฐบาลสมัยพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรีนับเป็นเวลาประมาณ 11 เดือน ซึ่งนับเป็นเวลาที่ยาวนานเกินสมควร ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการเปิดทำการของศาลแรงงานกลางนั้น มีสาเหตุที่สำคัญ คือ ศาลแรงงานกลางไม่มีสถานที่ทำการ

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน และสาเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการเปิดดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานกลางดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นว่าปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุที่ยังยากซับซ้อนมากนัก และสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้อย่างแน่นอน ถ้ารัฐบาลมีความสนใจเอาใจใส่ต่อปัญหาแรงงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ารัฐบาลมิได้ตระหนักถึงความสำคัญ และมีใฝ่ความสนใจเอาใจใส่ต่อปัญหาแรงงานเท่าที่ควร

หลักการของศาลแรงงาน

ในการดำเนินการ เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานของศาลแรงงานนั้น ศาลแรงงานได้ถือเอาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้คู่กรณีพิพาทสามารถตกลงกันได้เอง อันจะเป็นผลทำให้ทั้งสองฝ่ายสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อย่างสันติใจ และมีความสุข นอกจากหลักการดังกล่าวแล้วการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ของศาลแรงงานยังได้ยึดหลักความ สะดวก ความรวดเร็ว ความเสมอภาค ความยุติธรรม และความประหยัดอีกด้วย

การที่ศาลแรงงานได้กำหนดเอาการไกล่เกลี่ย ความสะดวก ความรวดเร็ว ความเสมอภาค ความยุติธรรม และความประหยัดเป็นหลักในการดำเนินงาน ก็เพื่อมุ่งหวังประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. การไกล่เกลี่ย มีความมุ่งหวังที่จะให้คู่กรณีสามารถเจรจากันได้ในข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างฉันทมิตร เพราะการประนีประนอมตกลงกันได้เองนี้จะทำให้ความรู้สึกในเรื่องแพะชนะกัน ความรู้สึกเป็นศัตรู และความอาฆาตพยาบาทไม่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้คู่กรณีสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุขตามเดิมอันเป็นผลทำให้เกิดความสงบสุขขึ้นในอุตสาหกรรม

2. ความสะดวกและความประหยัด มีความมุ่งหวังที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้คู่กรณีได้นำข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาให้ศาลได้ตัดสิน เพื่อยุติข้อขัดแย้งนั้นให้หมดสิ้นไป ทั้งนี้เพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายและไม่อยากเสียเงิน ดังนั้นการที่คู่กรณีได้รับความสะดวกสบาย และไม่ต้องเสียเงินในการดำเนินคดี ก็จะทำให้คู่กรณีมีความเต็มใจนำเอาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาให้ศาลพิพากษาตัดสินเพื่อยุติข้อขัดแย้งนั้น และโดยเฉพาะสำหรับผู้ที่ต้องการฟ้องคดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ซึ่งหลักการประหยัดจะเป็นประโยชน์อย่างมากในกรณีเช่นนี้ เพราะจะทำให้ผู้ต้องการฟ้องคดีนั้นสามารถนำคดีมาฟ้องยังศาลแรงงานได้ ซึ่งจากการที่เมื่อเกิดความขัดแย้งแล้ว คู่กรณีได้นำเอาความขัดแย้งนั้นมาให้ศาลพิพากษาตัดสินก็จะทำให้ไม่เกิดการสะสมความขัดแย้ง เพราะถ้าหากเมื่อเกิดข้อขัดแย้งหรือกรณีพิพาทขึ้นแล้ว แต่คู่กรณีได้เก็บความขัดแย้งนั้นเอาไว้ไม่นำมาให้ศาลตัดสินเพื่อยุติข้อขัดแย้งนั้น เมื่อความขัดแย้งได้มีการสะสมมากขึ้นก็จะทำให้สภาพความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีเสื่อมทรามลงและในที่สุดอาจเป็นผลทำให้เกิดการนัดหยุดงานหรือปิดงานขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของประเทศ ดังนั้นการที่คู่กรณีได้นำเอาปัญหาขัดแย้งมาให้ศาลตัดสินจึงเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดสภาพความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีเลวลงและป้องกันไม่ให้เกิดการนัดหยุดงานหรือปิดงานขึ้น

3. ความเสมอภาค ความเสมอภาคหมายถึงการให้โอกาสแก่ทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกันกล่าวคือ ให้ทุกคนมีโอกาสนำเอาข้อพิพาทข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาให้ศาลพิจารณาพิพากษาเท่า ๆ กัน ดังนั้นจึงมีความมุ่งหวังที่จะให้มีการนำเอาข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมาให้ศาลพิพากษาคัดสินเช่นเดียวกันกับหลักการความสะดวก และความประหยัด

4. ความยุติธรรม คู่กรณีเมื่อนำข้อพิพาทมาให้ศาลตัดสิน ก็มุ่งหวังที่จะได้รับความยุติธรรมจากศาล จากการที่ศาลได้ทำการพิจารณาพิพากษาด้วยความเป็นธรรมนี้จะทำให้คู่กรณียอมรับในคำพิพากษาคัดสินและปฏิบัติตามคำพิพากษาคัดสินนั้นด้วยความเต็มใจไม่ละเมิดฝ่าฝืนคำพิพากษาคัดสิน อันเป็นผลทำให้ความขัดแย้งทั้งหลายหมดไป และทำให้คู่กรณีสามารถทำงานร่วมกันได้ต่อไปอย่างมีความสุข และนอกจากนี้การที่ศาลได้พิจารณาพิพากษาคัดด้วยความเป็นธรรมนี้ ยังทำให้คู่กรณีเกิดความเชื่อถือศรัทธาในการระงับข้อพิพาทแรงงานของศาล ซึ่งจะส่งผลทำให้คู่กรณีเกิดความต้องการที่จะนำเอาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นมาให้ศาลได้พิพากษาคัดสิน ซึ่งจะ เป็นผลทำให้ไม่เกิดการสะสมปัญหาขัดแย้ง และทำให้สามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้ง่ายขึ้น

5. ความรวดเร็ว ตามหลักการนี้ก็เพื่อให้ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้รับการระงับให้หมดไปโดยเร็ว เพราะว่าถ้ามการดำเนินการพิจารณาคดีเป็นไปอย่างชักช้าแล้ว อาจทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นบานปลายลุกลามใหญ่โต และมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะ เป็นผลทำให้เกิดความยุ่งยากในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น และในบางครั้งอาจทำให้ไม่สามารถระงับความขัดแย้งนั้นได้โดยสันติวิธี เกิดการนัดหยุดงาน หรือปิดงานขึ้น ซึ่งจะ ทำให้เกิดความไม่สงบสุขในอุตสาหกรรม และเกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติในที่สุด ดังนั้นการที่รีบระงับความขัดแย้งให้หมดสิ้นไปโดยเร็วจึงเป็นการป้องกันไม่ให้เป็นปัญหาคความขัดแย้งนั้น ลุกลามและมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะ ทำให้สะดวกและง่ายต่อการแก้ไขหา การที่สามารถระงับความขัดแย้งให้หมดไปได้อย่างรวดเร็ว นี้จะเป็นผลทำให้คู่กรณีได้กลับไปทำงานร่วมกันตามเดิมได้โดยเร็ว และยังเป็น การป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายอันเนื่องจากการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ซึ่งจะ ส่งผลทำให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะเป็นผลดีแก่เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติในที่สุด

ผู้พิพากษาศาลแรงงาน

ผู้พิพากษาคือผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดี ในศาลแรงงานแบ่งผู้พิพากษา
ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้พิพากษาประจำ
2. ผู้พิพากษาสมทบ

1. ผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาประจำคือ ผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีประจำ
ศาลแรงงานครบเท่าที่ยังอยู่ในตำแหน่ง

ในการ แต่งตั้งผู้พิพากษาประจำนั้นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตุลาการ ซึ่งข้าราชการตุลาการ
ที่จะได้รับพระราชทานพระมหากฎบัตรโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนั้นจะต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหา
แรงงานเป็นอย่างดี

สำหรับจำนวนผู้พิพากษาประจำของศาลแรงงานนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะ
เป็นผู้กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนผู้พิพากษานั้นจะยึดเอาปริมาณคดีแรงงานเป็นเกณฑ์
กล่าวคือถ้าปรากฏว่ามีคดีแรงงานมาสู่ศาลมากก็จะกำหนดให้มีผู้พิพากษาประจำเป็นจำนวนมาก และ
ถ้าหากมีคดีแรงงานมาสู่ศาลจำนวนน้อยก็จะกำหนดจำนวนผู้พิพากษาประจำให้น้อย ในขณะที่ศาลแรง
งานยังไม่ได้เปิดดำเนินการนี้จึงยังไม่ทราบปริมาณคดีแรงงานที่แท้จริง ดังนั้นในการจะเปิดศาลแรง
งานกลางเป็นครั้งแรกจึงต้องใช้การคาดคะเนจำนวนคดีแรงงานที่จะมาสู่ศาลเพื่อกำหนดจำนวนผู้
พิพากษาประจำ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมได้กำหนดจำนวนผู้พิพากษาประจำของศาลแรง
งานกลางไว้จำนวน 10 คน ซึ่งในขณะนี้ได้ทำการแต่งตั้งเสร็จเรียบร้อยแล้ว และถ้าหากในภายหลัง
ปรากฏว่าคดีแรงงานมาสู่ศาลมีจำนวนมากขึ้นก็จะเพิ่มจำนวนผู้พิพากษาประจำให้มากขึ้นตามปริมาณคดี
แรงงานที่เพิ่มขึ้น

ในการ ปกครองบังคับบัญชาผู้พิพากษาของศาลแรงงานนี้ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
จะต้อง เป็นผู้พิพากษาประจำ ซึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.
2522 นี้ได้กำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาผู้พิพากษาในศาลแรงงานไว้ในมาตรา 13 ดังนี้คือ

ในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคศาลละหนึ่งคน และให้มีรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง และรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้อำหนดตามความจำเป็นของแต่ละศาล

ในศาลแรงงานจังหวัดให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดศาลละหนึ่งคน¹

จะเห็นว่าตำแหน่งผู้บังคับบัญชาสูงสุดของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค คืออธิบดีผู้พิพากษา ส่วนศาลแรงงานจังหวัดนั้นผู้บังคับบัญชาสูงสุดมีตำแหน่งเป็นเพียงหัวหน้าศาลเท่านั้น แสดงให้เห็นว่าในจำนวนศาลแรงงานทั้งสามศาลนี้ ศาลแรงงานจังหวัดมีฐานะต่ำสุด

ดังได้กล่าวไว้แล้วว่าในขณะนี้จะเปิดดำเนินการ เพียงศาลเดียว คือศาลแรงงานกลาง ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวไคทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้นายจรัส เหมะจารุ เป็นอธิบดีผู้พิพากษาและให้นายวิศิษฐ์ ติมานนท์ เป็นรองอธิบดีผู้พิพากษา และนับเป็นอธิบดีผู้พิพากษาและรองอธิบดีผู้พิพากษาของศาลแรงงานคนแรกของประเทศไทย

2. ผู้พิพากษาสมทบ ผู้พิพากษาสมทบนั้นเป็นตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและจากฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับพระราชทานพระมหากรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบร่วมทำการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานกับผู้พิพากษาประจำ ซึ่งขั้นตอนการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบมีดังนี้

กรมแรงงานซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำรายชื่อตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างจะจัดทำบัญชีรายชื่อตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและของฝ่ายลูกจ้าง ในการจัดทำบัญชีรายชื่อตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างและของฝ่ายนายจ้างนี้จะทำโดยให้ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างทำการคัดเลือกผู้แทนของฝ่ายตัวแทนออกกรมแรงงาน ซึ่งวิธีการคัดเลือกนั้นจะกระทำโดยวิธีให้สมาคม

¹ เสถียร วิชัยลักษณ์ และสืบบวงศ์ วิชัยลักษณ์, พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นิติเวช, 2522), หน้า 4.

นายจ้าง และสหภาพแรงงาน ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานอยู่ในเขตศาลแรงงานที่ต้องการตั้งผู้พิพากษาสมทบ มาทำการลงคะแนนเสียงเลือกตัวแทนของฝ่ายตัว เพื่อเข้าไปเป็นผู้พิพากษาสมทบ แต่ปรากฏว่าในเขตศาลแรงงานนั้น ไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานตั้งสำนักงานอยู่ กรมแรงงานจะเป็นผู้ทำการเลือกตัวแทนของฝ่ายนายจ้างหรือของฝ่ายลูกจ้างแทน ซึ่งในการคัดเลือกผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและของฝ่ายลูกจ้างนี้ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะเลือกบุคคลใดจากอาชีพใดก็ได้ แต่บุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้¹

1. มีสัญชาติไทย
2. บรรลุนิติภาวะ
3. มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น
4. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
5. ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดหุ้โทษ
6. เป็นผู้มีชื่อเสียงในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
7. ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอกการลงโทษแล้ว
8. ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกสภาหรือสมาชิก สภากรุงเทพมหานครหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง หรือ ทนายความ

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 5.

เมื่อกรมแรงงานรวบรวมรายชื่อตัวแทนได้แล้วก็นำบัญชีรายชื่อนั้นเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมนำรายชื่อนั้นขึ้นทูลเกล้าถวาย เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งก่อนที่ผู้ได้รับพระราชทานพระมหากรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบจะเข้าดำรงตำแหน่งจะต้องทำการปฏิญาณตนเสียก่อน โดยทำการปฏิญาณตนต่อผู้บังคับบัญชาสูงสุดในศาลแรงงานที่ตนจะเข้าสังกัด กล่าวคือเมื่อจะเข้าดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานกลางก็ต้องปฏิญาณตนต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรือเมื่อจะเข้าดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานภาคก็ต้องปฏิญาณตนต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคหรือเมื่อจะเข้าดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานจังหวัด ก็จะต้องปฏิญาณตนต่อผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด ในการปฏิญาณตนนี้ผู้พิพากษาสมทบจะต้องปฏิญาณว่า "จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างและรักษาความลับในราชการ" ¹ และเมื่อได้เข้ารับตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบโดยสมบูรณ์แล้วจะมีฐานะ "เป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการตามความหมายของประมวลกฎหมายอาญา" ² และในระหว่างปฏิบัติหน้าที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนเช่นเดียวกับผู้พิพากษาประจำ

สำหรับจำนวนผู้พิพากษาสมทบนี้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาคดีแรงงานได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมกำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบได้ตามความจำเป็น โดยมีเงื่อนไขว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างกับผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายลูกจ้างต้องมีจำนวนเท่ากัน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมได้กำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างของศาลแรงงานกลางไว้ฝ่ายละ 20 คน ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วศาลแรงงานกลางจะมีผู้พิพากษาสมทบทั้งหมดจำนวน 40 คน

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 7.

จากจำนวนผู้พิพากษาสมทบดังกล่าวจะเห็นว่า มีจำนวนรวมมากกว่าผู้พิพากษาประจำถึง 4 เท่า ซึ่งสาเหตุที่มีผู้พิพากษาสมทบมากกว่าผู้พิพากษาประจำนั้นก็ เพราะว่าผู้พิพากษาประจำนั้นเป็นข้าราชการประจำของศาลแรงงานปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ศาลแรงงานตลอดวันเป็นประจำ ส่วนผู้พิพากษาสมทบนั้นเป็นผู้ที่มีอาชีพอื่นอยู่แล้ว จึงไม่ค่อยมีเวลามาทำงานที่ศาลแรงงานได้ตลอดวันเหมือนผู้พิพากษาประจำ จึงจำเป็นต้องมีผู้พิพากษาสมทบมากกว่าผู้พิพากษาประจำ

สำหรับผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด ในขณะนี้ยังไม่ได้มีการกำหนดจำนวนว่าจะให้มีผู้พิพากษาสมทบศาลละกี่คน ซึ่งสาเหตุที่ไม่มีการกำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานภาค และของศาลแรงงานจังหวัดก็ เพราะว่าในขณะนี้ จะเปิดดำเนินการเฉพาะศาลแรงงานกลางเพียงศาลเดียว ส่วนศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัดจะยังไม่เปิดดำเนินการ จึงยังไม่มีการกำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด

ในการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบนี้ ผู้พิพากษาสมทบจะอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี เมื่อดำรงตำแหน่งครบสองปีแล้วจะต้องพ้นจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ แต่อย่างไรก็ตามผู้พิพากษาสมทบที่ออกจากตำแหน่งเมื่อครบวาระนั้นอาจได้รับพระราชทานพระมหากรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่ออีกวาระหนึ่งก็ได้

ในการพ้นจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ นอกจากจะพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากออกตามวาระแล้ว ผู้พิพากษาสมทบบังคับพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ไล่ออกจากการเป็นผู้พิพากษาสมทบ
2. ตาย
3. ขาดคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบ
4. ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายถึงสองครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
5. ถูกจำคุกโดยคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดของศาล
6. หุจริตต่อหน้าที่
7. ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาอันชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง

- 8. ประพจน์ชั่วอย่างร้ายแรง
- 9. รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ราชการ
- 10. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาท เลินเล่อ ทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่

ราชการ

11. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเห็นสมควรให้ออกเนื่องจากสาเหตุเป็นผู้มีมลทินหรือมีความมัวหมองจนไม่อาจให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปได้ หรือเป็นผู้มีความบกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ หรือเป็นผู้มีความประพฤติอันไม่สมควรจนไม่อาจให้เป็นข้าราชการตุลาการต่อไปได้ หรือเป็นผู้ที่เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ

การพ้นจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบนี้ ถ้าเป็นการพ้นจากตำแหน่งด้วยสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ยกเว้นการออกตามวาระ ตาย ลาออกจากการเป็นผู้พิพากษาสมทบ และถูกจำคุกโดยคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดของศาลแล้ว จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตุลาการเสียก่อน

สำหรับหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบที่จะต้องปฏิบัติในขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่นี้ กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ดังนี้

1. ผู้พิพากษาสมทบมีหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีร่วมกับผู้พิพากษาประจำ ในการพิจารณาคดีผู้พิพากษาสมทบนั้น เมื่อได้ทำการพิจารณาคดีใดจะต้องทำการพิจารณาคดีนั้นให้แล้วเสร็จจะทำการครั้ง ๆ กลาง ๆ ไม่ได้ ถึงแม้ว่าผู้พิพากษาสมทบผู้นั้นได้ถึงกำหนดต้องออกตามวาระ ผู้พิพากษาสมทบนั้นก็ยังต้องพิจารณาคดีนั้นต่อไปให้เสร็จแต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 60 วัน นับแต่วันครบกำหนดออกตามวาระ อย่างไรก็ตามผู้พิพากษาสมทบสามารถหยุดทำการพิจารณาคดีที่กำลังพิจารณาอยู่ได้เมื่อมีเหตุดังต่อไปนี้

- ก. ป่วยจนไม่สามารถทำการพิจารณาคดีต่อไปได้
- ข. มีเหตุจำเป็นจนไม่สามารถทำการพิจารณาคดีต่อไปได้
- ค. ผู้พิพากษาสมทบผู้นั้นได้ทำการพิจารณาคดีที่ค้างอยู่ต่อไปจนครบ 60 วัน แล้ว

โดยนับตั้งแต่วันที่ครบกำหนดต้องออกตามวาระ

2. ต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ และระเบียบที่เกี่ยวข้องตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบการอบรมที่

กระทรวงยุติธรรมกำหนด¹

อันนี้ผู้พิพากษาสมทบนี้ไม่มีเงินเดือนประจำเหมือนกับผู้พิพากษาประจำ คงได้แต่เพียง "ค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา"²

สังกัดศาลแรงงาน

ศาลแรงงานที่ตั้งขึ้นมาเป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงยุติธรรมแต่ว่ามีรัฐมนตรีว่าการกระทรวง มาใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นมาถึงสองคน คือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ดังนั้นจึงมีกระทรวงสองกระทรวงมาดำเนินการศาลแรงงานร่วมกัน

ในการมาดำเนินการร่วมกันนี้ กฎหมายจัดตั้งศาลได้กำหนดให้แต่ละกระทรวงดำเนินการอย่างอิสระไม่ขึ้นต่อกัน ไม่มีใครมีอำนาจสั่งการใครได้ซึ่งกฎหมายได้กำหนดถึงอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวงไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดให้กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่ด้านจัดหาผู้พิพากษาสมทบแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนการดำเนินการอื่น ๆ ในศาลแรงงานเป็นหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรม

จากการที่กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานได้กำหนดให้สองกระทรวงร่วมกันดำเนินงานเรื่อง การประสานงานระหว่างกระทรวงทั้งสองจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้ากระทรวงทั้งสองขาดการประสานงานกันแล้วก็จะทำให้การดำเนินงานของศาลแรงงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ขอบเขตอำนาจศาลแรงงาน

ในขณะที่ศาลแรงงานที่จะจัดตั้งขึ้นได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานนี้มีเพียงสองศาลเท่านั้นคือศาลแรงงานกลาง และศาลแรงงานภาคแต่ที่จะเปิดดำเนินการ

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 5.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 7.

เพียงศาลเดียว คือศาลแรงงานกลาง ส่วนศาลแรงงานภาคจะยังไม่เปิดดำเนินการ ซึ่งจะเปิดศาล
แรงงานภาคก็ต่อเมื่อในต่างจังหวัดมีคดีแรงงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ส่วนศาลแรงงานจังหวัดนั้น
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานนี้เพียงแต่กล่าวถึงไว้เท่านั้นมิได้ให้จัดตั้งขึ้น
ดังนั้นถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นก็จะต้องออกเป็นพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นอีก
ฉบับหนึ่ง สำหรับขอบเขตอำนาจศาลแรงงานจำแนกได้ดังนี้

1. ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานกลางนี้กฎหมายกำหนดให้ตั้งขึ้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ดังนั้นศาลแรงงานกลางจึงมีขอบเขตอำนาจศาลที่ทุกท้องที่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และนอกจากนี้
ยังมีขอบเขตอำนาจศาลครอบคลุมถึงจังหวัดอื่น ๆ อีก ดังรายชื่อต่อไปนี้

1. จังหวัดสมุทรปราการ
2. จังหวัดสมุทรสาคร
3. จังหวัดนครปฐม
4. จังหวัดนนทบุรี
5. จังหวัดปทุมธานี

เมื่อนับรวมจังหวัดทั้งหมดแล้วจะเห็นว่าศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจศาลทั้งหมดหก
จังหวัด ซึ่งล้วนแต่เป็นจังหวัดในภาคกลางทั้งสิ้น และจังหวัดเหล่านี้ล้วนเป็นที่ตั้งของโรงงาน
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีลูกจ้างจำนวนมาก และมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นอยู่เสมอและมีจำนวนมาก
จึงนับว่าเป็นการเหมาะสมที่กำหนดขอบเขตอำนาจศาลแรงงานกลางไว้ดังกล่าว

2. ศาลแรงงานภาค ศาลแรงงานภาคนี้ในขณะนี้จะยังไม่จัดตั้งขึ้น จะจัดตั้งขึ้นเมื่อปร
กฏว่าในต่างจังหวัดมีคดีแรงงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งการจะเปิดศาลแรงงานภาคนั้นกระทำ
โดยรัฐบาลออกเป็นพระราชกฤษฎีกาซึ่งในพระราชกฤษฎีกาจะต้องระบุถึงที่ตั้งของศาลแรงงานภาค
ว่าจะตั้งที่จังหวัดใด และจะต้องระบุถึงขอบเขตอำนาจศาลไว้ควรวางจะให้ครอบคลุมจังหวัดใดบ้าง
ในขณะนี้เมื่อยังไม่มีควมจำเป็นต้องตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ
วิธีพิจารณาคดีแรงงานจึงไม่ใคร่ระบุถึงสถานที่ตั้งศาลแรงงานภาค และขอบเขตอำนาจศาลแรงงาน
ภาคเอาไว้

3. ศาลแรงงานจังหวัด ศาลแรงงานจังหวัดนี้ในขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายให้จัดตั้งขึ้น ซึ่งในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฉบับนี้ได้แต่เพียงกล่าวถึงเท่านั้นมิได้ให้จัดตั้งขึ้น ดังนั้นถ้าหากรัฐบาลจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นเมื่อใด รัฐบาลจะต้องออกเป็นพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้น ซึ่งในพระราชบัญญัตินี้จะต้องระบุไว้ด้วยว่าจะตั้งศาลแรงงานจังหวัดในจังหวัดใด และมีเขตอำนาจศาลครอบคลุมท้องที่ใดบ้างสำหรับหลักเกณฑ์ที่เรพิจารณาว่าจะให้มีศาลแรงงานจังหวัดหรือไม่นั้นได้ดูปริมาณคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในต่างจังหวัดเป็นเกณฑ์ กล่าวคือในจังหวัดใดมีข้อพิพาทแรงงานหรือมีคดีแรงงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก และเกิดขึ้นอยู่เป็นประจำแทบทั้งปี ก็จะต้องตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นที่จังหวัดนั้น

เนื่องจากว่าในขณะนี้จะเปิดศาลแรงงานกลางเพียงแห่งเดียวดังนั้นขอเขตอำนาจศาลแรงงานกลางจึงขยายออกไป กล่าวคือศาลแรงงานกลางจะมีขอเขตอำนาจศาลครอบคลุมทั่วทุกจังหวัดในประเทศไทย ดังนั้นเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นไม่ว่าจะเกิดในจังหวัดใด ก็จะต้องยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง แต่ถาหากเปิดศาลแรงงานภาคครบแล้วขอเขตอำนาจศาลแรงงานกลางก็จะลดลงเหลือเพียง 6 จังหวัด ตามที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

การยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

1. ศาลแรงงานที่รับฟ้องคดี ในการยื่นฟ้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานนั้น มีหลักเกณฑ์อยู่ว่าคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจศาลแรงงานใดก็ให้ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานนั้น ทั้งนี้โดยถือเอาสถานที่ทำงานของฝ่ายลูกจ้างเป็นสถานที่เกิดคดี อย่างไรก็ตามเพื่อความสะดวกของโจทก์ในการดำเนินคดี โจทก์สามารถยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์มีภูมิลำเนาอยู่ได้ โดยโจทก์ต้องยื่นคำขอซึ่งชี้แจงเหตุผลให้ศาลแรงงานทราบว่า จะเป็นการสะดวกแก่โจทก์ในการที่โจทก์ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์มีภูมิลำเนาอยู่ ในการยื่นคำขอนี้โจทก์จะต้องยื่นต่อศาลแรงงานที่มีคดีเกิดขึ้น และนอกจากนี้หลังจากที่คู่กรณีได้ยื่นฟ้องคดีไปแล้วคู่กรณียังสามารถขอโอนคดีแรงงานไปให้ศาลแรงงานอื่นพิจารณาตัดสินได้ เช่น ขอโอนคดีจากศาลแรงงานกลางไปให้ศาลแรงงานภาคตัดสิน เป็นต้น ในการขอโอนคดีนี้จะต้องเป็นความต้องการของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย จะเป็นความต้องการของคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียวไม่ได้สำหรับวิธีการขอโอนคดีแรงงานนี้คู่กรณีจะต้องยื่นคำร้องขอโอนคดีต่อศาลแรงงาน

ที่รับฟ้องคดีไว้ ซึ่งคำร้องขอโอนคดีนั้นจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่าง ๆ ในการขอโอนคดี และจะต้องยื่นคำร้องขอโอนคดีก่อนที่ศาลแรงงานจะมีคำพิพากษา แต่ทั้งนี้ศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีจะต้องยอมรับโอนคดีเสียก่อนจึงจะโอนคดีได้ และในเรื่องของการยินยอมรับโอนคดีของศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีนี้ ถ้าหากเกิดปัญหาว่าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยอมรับโอน ศาลแรงงานที่จะโอนคดีจะต้องส่งเรื่องชี้แจงนี้ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้ตัดสินว่าจะให้ศาลแรงงานใดเป็นผู้ทำการพิจารณาพิพากษาคดี คำตัดสินของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางนี้ถือเป็นที่สุดจะอุทธรณ์ต่อไปไม่ได้

ในเรื่องการโอนคดีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรม กล่าวคือกฎหมายได้บัญญัติว่าเมื่อมีปัญหาศาลแรงงานไม่ยอมรับโอนคดี ให้ศาลแรงงานที่จะโอนคดีส่งปัญหาไปให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางตัดสิน ซึ่งความไม่เป็นธรรมของกรณีนี้อยู่ที่ว่าในกรณีที่ศาลแรงงานกลางต้องการโอนคดีไปให้ศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงานจังหวัด แต่ศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงานจังหวัดไม่ยอมรับโอนคดีแล้วมาให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ซึ่งเป็นศาลแรงงานที่ต้องการโอนคดีทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาด จึงเป็นการไม่ยุติธรรมแก่ศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงานจังหวัดซึ่งเป็นศาลที่ไม่ยอมรับโอนคดี และนอกจากนี้คำชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ถือเป็นที่สุดจะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความไม่เป็นธรรมมากยิ่งขึ้นในการพิจารณาชี้ขาดปัญหาการโอนคดีแรงงานอันเป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างศาลแรงงานนี้ เพื่อความยุติธรรมต่อศาลแรงงานอื่นแล้วการพิจารณาชี้ขาดควรให้บุคคลอื่นมาเป็นผู้ชี้ขาด ไม่ควรให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมาทำหน้าที่ชี้ขาด บุคคลที่ควรทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดในปัญหาการโอนคดีแรงงานตลอดจนปัญหาอื่น ๆ อันเป็นปัญหาขัดแย้งระหว่างศาลแรงงานด้วยกันแล้ว ควรเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เช่น ประธานศาลฎีกาหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เป็นต้น

อนึ่งเนื่องจากในขณะนี้ศาลแรงงานกลางเพียงศาลเดียวที่เปิดดำเนินการ ซึ่งในกรณีเช่นนี้กฎหมายได้กำหนดให้ศาลแรงงานกลางมีขอบเขตอำนาจศาลทั่วประเทศ ดังนั้นไม่ว่าคดีแรงงานจะเกิดขึ้นในท้องที่ใด ผู้ต้องการฟ้องคดีจะต้องฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางเพียงแห่งเดียว เมื่อเป็นเช่นนี้ปัญหาขัดแย้งในการโอนคดีแรงงานระหว่างศาลแรงงานจะไม่มีเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามในกรณีที่คดีแรงงานได้เกิดขึ้นในต่างจังหวัด ผู้ยื่นฟ้องคดีก็ไม่จำเป็นต้องมายื่นฟ้องคดี ณ ที่ทำการศาลแรงงานกลางที่กรุงเทพฯ



โดยยื่นฟ้องคดีสามารถยื่นฟ้องคดีได้ศาลจังหวัด เมื่อศาลจังหวัดได้รับฟ้องคดีแล้วก็จะแจ้งมายังศาล
แรงงานกลาง ซึ่งหลังจากที่ศาลแรงงานกลางได้รับฟ้องคดีแล้วก็จะส่งคณะผู้พิพากษาไปทำการพิจารณา
พิพากษา ณ ที่ศาลจังหวัดที่รับฟ้องคดี ซึ่งวิธีการส่งคณะผู้พิพากษาออกไปทำการพิจารณาพิพากษาคดีที่ศาล
จังหวัดที่รับฟ้องคดีนั้นนับว่าเป็นการอำนวยความสะดวก และทำให้เกิดการประหยัดแก่คู่กรณี

2. วิธีการยื่นฟ้องคดีแรงงาน วิธีการยื่นฟ้องคดีในศาลแรงงานของโจทก์มีอยู่สองวิธีด้วยกันคือ วิธีแรกโจทก์ทำเป็นหนังสือยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน และวิธีที่สองโจทก์เป็นผู้กล่าวฟ้องคดีต่อหน้า
ศาลควยวาจา ในกรณีที่โจทก์ใช้วิธีการกล่าวฟ้องควยวาจา ศาลแรงงานจะเป็นผู้บันทึกคำกล่าวฟ้องของ
โจทก์และในการบันทึกคำกล่าวฟ้องนี้ศาลแรงงาน อาจทำการซักถามผู้กล่าวฟ้องในปัญหาข้อเท็จจริง
บางประการเพิ่มเติม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาคดี หลังจากศาลแรงงานได้บันทึกคำฟ้องเสร็จ
แล้วศาลแรงงานจะอ่านคำฟ้องที่บันทึกนั้นให้ผู้กล่าวฟ้องฟัง ซึ่งผู้กล่าวฟ้องเมื่อได้ฟังศาลแรงงานอ่านบันทึกคำ
กล่าวฟ้องแล้วเห็นว่าถูกต้องก็จะต้องลงลายมือชื่อไว้ที่บันทึกคำกล่าวฟ้องนั้น

ในการยื่นฟ้องนี้ถ้าโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง และ
ไม่ประสงค์จะทำการยื่นฟ้องหรือดำเนินคดีด้วยตนเองก็สามารถให้สหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง
ดำเนินการแทนได้ และในกรณีที่โจทก์มิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือมิได้เป็นสมาชิกของสมาคม
นายจ้างและไม่ประสงค์จะทำการยื่นฟ้องหรือดำเนินคดีด้วยตนเองก็สามารถให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ
ดำเนินคดีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการแทนได้

อนึ่งในกรณีที่มีโจทก์ร่วมกันหลายคน ศาลแรงงานอาจสั่งให้โจทก์เหล่านั้น ทำการตั้งตัว
แทนซึ่งตัวแทนนี้อาจเป็นบุคคลคนเดียวหรือเป็นคณะบุคคลก็ได้ขึ้นคำเนิการยื่นฟ้องคดีคือศาลแรงงาน
แทนโจทก์เหล่านั้น สำหรับวิธีการแต่งตั้งตัวแทนในกรณีนี้จะต้องทำตามวิธีที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงาน
กลางกำหนด

เมื่อพิจารณาการยื่นฟ้องคดีแรงงาน จะเห็นว่ากรณีที่ศาลแรงงานอนุญาตให้โจทก์กล่าว
ฟ้องควยวาจาได้นี้ก็เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่โจทก์ที่เขียนหนังสือไม่เป็น และยังเป็นการประหยัดแก่
โจทก์ที่ไม่ต้องเสียเงินจ้างทนายความมาช่วยเขียนคำฟ้อง และการที่ศาลแรงงานอนุญาตให้โจทก์
สามารถให้ผู้ยื่นฟ้องและดำเนินคดีแทนได้นี้ก็เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่โจทก์

3. คดีแรงงานที่นำฟ้องต่อศาลแรงงาน คดีแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงานที่จะนำฟ้องศาลแรงงานไต่กัน จะต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไต่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานเท่านั้นซึ่งไต่แก้คดีดังต่อไปนี้¹

1. คดีพิพาทเกี่ยวกับควยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. คดีพิพาทเกี่ยวกับควยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าควยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าควยแรงงานสัมพันธ์
3. กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าควยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าควยแรงงานสัมพันธ์
4. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าควยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าควยแรงงานสัมพันธ์
5. คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
6. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าควยแรงงานสัมพันธ์

จากคดีที่ตองนำฟ้องที่ศาลแรงงานดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าศาลแรงงานนี้มีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานตามที่ได้ระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์อีกควย

ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาคดีแรงงานดังต่อไปนี้

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 2 - 3.

1. คดีที่คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง ขอให้พิจารณาวินิจฉัย การกระทำของนายจ้างว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ หรือทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือด รอนเกินสมควรหรือไม่

2. คดีที่นายจ้างร้องขอให้ศาลมีคำสั่งให้คณะกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ หรือกรรมการ คนใดคนหนึ่ง พ้นจากตำแหน่งคณะกรรมการลูกจ้าง เนื่องจากคณะบุคคลหรือบุคคลดังกล่าวมีความ ประพฤติดังต่อไปนี้¹

ก. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะกรรมการลูกจ้างโดยสุจริต เช่น เรียกจ่ายเงิน จากลูกจ้างโดยอ้างว่าจะช่วยเหลือในการพิจารณาคำร้องทุกข์ให้ เป็นต้น

ข. กระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน เช่น พกระเบิดร้ายแรงเข้าไปในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

ค. เปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุอัน สมควร เช่น นำความลับเกี่ยวกับการผลิตซึ่งตนรู้มาไปแจ้งให้บริษัทคู่แข่งขึ้นทราบ เป็นต้น

3. คดีที่นายจ้างร้องขอให้ศาลอนุญาตแก่นายจ้าง เพื่อกระทำการดังต่อไปนี้²
แก่กรรมการลูกจ้าง

ก. เลิกจ้าง

ข. ลดค่าจ้างซึ่งมีขีดคั่นเนื่องจากการลงโทษ

ค. ลงโทษ

ง. ชักขวางการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้าง

จ. กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทนทำงาน

อยู่ต่อไปได้

¹ เกมมสันต์ วิชาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518), หน้า 82.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 82 - 83.

4. คดีที่สหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์ แรงงานหรือสหพันธ์ นายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้างหรือสภาองค์การนายจ้างร้องขอให้ศาลทำการวินิจฉัย คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยที่เห็นชอบด้วยกับคำสั่งไม่รับจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือสมาคม นายจ้างหรือสหพันธ์ แรงงาน หรือสหพันธ์ นายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือสภาองค์การนายจ้าง ของนายทะเบียน

5. คดีที่คณะกรรมการหรือกรรมการคนใดคนหนึ่งของสหภาพแรงงานหรือของสมาคม นายจ้าง หรือของสหพันธ์ แรงงานหรือของสหพันธ์ นายจ้าง หรือของสภาองค์การลูกจ้าง หรือของสภา องค์การนายจ้างร้องขอให้ศาลวินิจฉัยคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยที่เห็น ชอบด้วยกับคำสั่ง ให้ถอนจากการ เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือของสมาคมนายจ้าง หรือของ สหพันธ์ แรงงาน หรือของสหพันธ์ นายจ้างหรือของสภาองค์การลูกจ้าง หรือของสภาองค์การนายจ้าง ของนายทะเบียน

6. คดีที่สหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์ แรงงานหรือสหพันธ์ นายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้างหรือสภาองค์การนายจ้าง ใคร่ร้องขอให้ศาลวินิจฉัยคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐ มนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ที่เห็นชอบด้วยกับคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์ แรงงาน หรือสหพันธ์ นายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างหรือสภาองค์การนายจ้างของนาย ทะเบียน

ส่วนคดีแรงงานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาคือคดีที่นายจ้างหรือ ลูกจ้าง ใคร่ร้องขอให้ศาลวินิจฉัย คำสั่งของอธิบดีกรมแรงงานอันเป็นคำสั่งอันเนื่องมาจากได้พิจารณา คำอุทธรณ์คำสั่งจ่าย เงินทดแทน

การดำเนินการของศาลแรงงานเมื่อได้รับฟ้องคดี

1. ออกหมายเรียกตัวคู่กรณีมาให้การ เมื่อศาลแรงงานได้รับฟ้องคดีแล้ว ศาลแรงงาน จะกำหนดวัน เวลาที่จะทำการพิจารณาคดีแรงงานนั้น จากนั้นก็จะแจ้งให้ทั้งโจทก์และจำเลยทราบถึง กำหนดนัดต้องมาศาล การนัดให้โจทก์และจำเลยมาให้การต่อศาลนี้จะต้องนัดให้ทั้งโจทก์และจำเลย มาศาลพร้อมกันโดยศาลจะออกเป็นคำสั่งแก่โจทก์ และออกเป็นหมายเรียกแก่จำเลย เพื่อให้ทั้งโจทก์

และจำเลยได้ทราบถึงกำหนดนัดต้องมาศาล สำหรับวิธีส่งคำสั่งแก่โจทก์และหมายเรียกแก่จำเลยนั้น ศาลแรงงานอาจใช้วิธีส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรืออาจใช้วิธีให้เจ้าหน้าที่ของศาลแรงงานนำไปส่งให้แก่โจทก์และจำเลย หรืออาจใช้วิธีการอื่นนอกจากที่กล่าวมาแล้วก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาลแรงงานว่าวิธีการใดจะเหมาะสม อนึ่งหมายศาลที่ส่งไปยังจำเลยนั้นนอกจากจะระบุถึงวันเวลาที่ต้องมาให้การต่อศาลแรงงานแล้วยังระบุถึงข้อกล่าวหาของโจทก์และคำขอให้ศาลสั่งบังคับแก่จำเลยอีกด้วย

เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกจากศาลแรงงานแล้ว จำเลยจะต้องไปให้การต่อศาลแรงงานตามวันเวลาที่กำหนด และในการไปให้การต่อศาลแรงงานของจำเลยนี้ จำเลยอาจทำเป็นหนังสือคำให้การส่งให้ศาลแรงงานก่อนวันไปให้การต่อศาลแรงงานก็ได้ แต่จำเลยไม่ยอมมาให้การต่อศาลแรงงานตามวันเวลาที่กำหนดโดยไม่แจ้งสาเหตุแล้ว ศาลแรงงานจะออกคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและจะทำการพิจารณาคดีโดยชักรวม และสืบพยานโจทก์แต่เพียงฝ่ายเดียว อย่างไรก็ตามถ้าหากฝ่ายจำเลยได้มาแจ้งให้ศาลแรงงานทราบถึงสาเหตุที่ไม่อาจมาตามนัดของศาลแรงงานได้ภายในระยะเวลา 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ศาลแรงงานได้มีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด ศาลแรงงานก็จะทำการพิจารณาถึงสาเหตุที่จำเลยได้อ้าง ซึ่งถ้าหากศาลแรงงานเห็นด้วยกับสาเหตุที่อ้างก็จะมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและเริ่มทำการพิจารณาคดีใหม่ โดยจะทำการกำหนดวันเวลาให้จำเลยมาให้การที่ศาลแรงงานใหม่

ส่วนโจทก์เมื่อรับทราบคำสั่งของศาลแรงงานแล้ว จะต้องไปให้การยังศาลแรงงานตามวันเวลาที่ศาลแรงงานกำหนด ซึ่งตามกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานนี้ได้กำหนดไว้ว่าวันและเวลาที่นัดให้โจทก์มาให้การต่อศาลแรงงานนี้จะต้องตรงกับกำหนดนัดมาให้การต่อศาลแรงงานของจำเลย ถ้าหากโจทก์ไม่ไปให้การตามนัดของศาลแรงงานโดยไม่แจ้งสาเหตุให้ศาลแรงงานทราบศาลแรงงานก็จะไม่ทำการพิจารณาคดีแรงงานนั้น โดยถือว่าฝ่ายโจทก์ไม่ต้องการดำเนินคดีอีกต่อไป และจะจำหน่ายคดีแรงงานนั้นออกไปจากศาลแรงงาน อย่างไรก็ตามถ้าหากฝ่ายโจทก์ได้มาแจ้งให้ศาลแรงงานทราบถึงสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถมาให้การตามที่ศาลแรงงานนัดได้ ภายในระยะเวลา 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดี ศาลแรงงานก็จะทำการพิจารณาถึงสาเหตุที่โจทก์ได้อ้าง ซึ่งถ้าศาลแรงงานเห็นด้วยกับสาเหตุที่โจทก์อ้าง ก็จะมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งจำหน่ายคดีและเริ่ม

ทำการพิจารณาคดีใหม่ โดยจะทำการกำหนดวันเวลาให้โจทก์มาให้การที่ศาลแรงงานใหม่ ซึ่งวันเวลาที่กำหนดนั้นจะต้องตรงกับกำหนดนัดมาให้การต่อศาลแรงงานของจำเลย

2. ทำการพิจารณาพิพากษาคดี ในการดำเนินการพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงานสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

2.1 องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี ในการนั่งพิจารณาคดีแรงงานนี้ องค์คณะพิจารณาคดีจะต้องประกอบไปด้วยบุคคลสามฝ่ายคือ ผู้พิพากษาประจำซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งทั้งนี้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างจะต้องมีจำนวนเท่ากัน ซึ่งตามปกติแล้วองค์คณะพิจารณาคดีจะประกอบไปด้วยผู้พิพากษาทั้งหมดจำนวนสามท่านด้วยกันคือ ผู้พิพากษาประจำหนึ่งท่าน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละหนึ่งท่าน ในการพิจารณาพิพากษาคดีทุกครั้งจะต้องมีผู้พิพากษาครบองค์คณะ ถ้าหากมีผู้พิพากษาไม่ครบองค์คณะแล้ว ศาลแรงงานก็ไม่อาจดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีได้หรือถ้าหากยังยื่นทำการพิจารณาพิพากษาคดีไป คำพิพากษานั้นก็ใช้ไม่ได้ไม่มีผลบังคับแก่จำเลย

คำพิพากษาคดีแรงงานนั้นจะต้องเป็นมติเสียงข้างมากขององค์คณะพิจารณาคดี โดยผู้พิพากษาแต่ละท่านไม่ว่าจะเป็นผู้พิพากษาประจำ หรือผู้พิพากษาสมทบจะมีสิทธิออกเสียงได้ท่านละหนึ่งเสียงเท่านั้น

2.2 ประเด็นที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดี ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนี้โดยทั่วไปจะมุ่งพิจารณาถึงลักษณะและสาเหตุของข้อพิพาทแรงงาน ภูมิหลังของข้อพิพาทแรงงาน ตลอดจนสภาพความสัมพันธ์ ของคู่กรณีที่ผ่านมาและนอกจากนี้ยังต้องพิจารณาสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ เช่น รัศมีรายได้ของประชากรทั่วไปในท้องถิ่นที่กิจการตั้งอยู่ รัศมีรายได้ของลูกจ้าง และสภาพการจ้างอื่น ๆ ในสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ และในสถานประกอบการอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ตลอดจนในอุตสาหกรรมอื่นที่ใกล้เคียงรัศมีราคาสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคภาวะทางด้านการเงินว่าอยู่ในภาวะเงินเฟ้อหรือเงินฝืด และภาวะทางการเงินในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร ภาวะการตลาดของกิจการ สภาพการแข่งขันทางธุรกิจของกิจการ ภาวะการทำกำไรของกิจการในอดีต ปัจจุบันและที่คาดคะเนในอนาคต ความสามารถในการจ่ายของกิจการ

ภาวะการผลิตของกิจการว่าอยู่ในสภาพอย่างไร ระดับมาตรฐานการครองชีพของประชากรโดยทั่วไป ในท้องถิ่นที่กิจการตั้งอยู่ ทิศนคติของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ที่มีต่อกรณีพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น และตลอดจนสภาวะการรบกวนทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งมูลเหตุที่ต้องพิจารณาในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวก็เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่กรณี บรรณาธิการที่จะให้คู่กรณีใดกลับไปที่ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข นายจ้างก็สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ไม่ต้องลดเลิกกิจการ และลูกจ้างก็สามารถที่จะดำรงชีพอยู่ได้ในสภาพที่ไม่แร้นแค้นจนเกินไป และไม่สิ้นใจเกินไป

รัฐก็เห็นเกี่ยวกันเมื่อตั้งศาลแรงงานขึ้นมาก็มุ่งหมายว่า เมื่อศาลแรงงานได้พิจารณาพิพากษาคดีไปแล้วจะเกิดความเป็นธรรมแก่คู่กรณี และทำให้ลูกจ้างกับนายจ้างสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ดังนั้นกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานจึงได้กำหนดบังคับให้ศาลแรงงานต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดี

1. ภาวะความเดือดร้อนของลูกจ้าง
2. สภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการ
3. ระดับค่าจ้าง
4. ภาวะค่าครองชีพ
5. สิทธิ และประโยชน์อื่นของลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นที่เป็นกิจการประเภทเดียวกัน
6. ฐานะของกิจการ
7. สภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไป
8. สภาพทางสังคมโดยทั่วไป

ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนี้ นอกจากกฎหมายจะได้กำหนดบังคับให้ศาลแรงงานต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานแล้ว กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานยังได้เน้นเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน เรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างอีกด้วย ทั้งนี้โดยมีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง โดยกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานได้กำหนดบังคับคณะผู้พิพากษาศาลแรงงานไว้ว่า นอกจากจะต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ทั้ง 8 ประการ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังได้กำหนดต่อไปอีกว่าคณะผู้พิพากษาได้พิจารณา

การเลิกจ้างนั้นแล้วเห็นว่าเป็นการไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และคณะผู้พิพากษายังมีความเห็นต่อไปอีกว่า ลูกจ้างยังสามารถที่จะกลับไปทำงานร่วมกับนายจ้างตามเดิมได้ ก็ให้คณะผู้พิพากษาทำการพิจารณาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม โดยได้รับค่าจ้างในอัตราเดิมก่อนถูกเลิกจ้าง และถ้าหากคณะผู้พิพากษามีความเห็นว่าการจ้างผู้ซึ่งไม่สามารถที่จะอยู่ทำงานร่วมกับนายจ้างต่อไปตามเดิมได้ ก็ให้ทำการพิพากษาให้ลูกจ้างผู้ซึ่งไม่สามารถกลับไปทำงานกับนายจ้างอีกต่อไป และให้คณะผู้พิพากษามีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินเป็นค่าเสียหายอันเนื่องจากการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับอยู่แล้วตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในการคำนวณจำนวนเงินค่าเสียหายเพื่อชดเชยแก่ลูกจ้างนี้ กฎหมายได้บังคับให้คณะผู้พิพากษาต้องพิจารณาถึง "อายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ"¹

2.3 วิธีพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ในการพิจารณาคดีแรงงานนั้น เมื่อคู่กรณีพิพาทได้มาพร้อมกันตามนัดแล้ว คณะผู้พิพากษาจะทำการไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีพิพาทได้ตกลงกันเองก่อน ซึ่งการไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีพิพาทได้ตกลงกันเองนี้ คณะผู้พิพากษาจะพยายามทำการไกล่เกลี่ยอยู่เสมอในทุกขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาคดี เพื่อให้คู่กรณีได้ตกลงกัน ซึ่งวิธีการในการไกล่เกลี่ยนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะผู้พิพากษาว่าจะกระทำกันต่อหน้าบุคคลอื่นหรือจะกระทำกันเป็นการลับเฉพาะคู่กรณี และเมื่อใดควรจะใช้วิธีการไกล่เกลี่ยอย่างไร แต่อย่างไรก็ตามคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายก็มีสิทธิที่จะเลือกว่าจะให้คณะผู้พิพากษาทำการไกล่เกลี่ยอย่างเปิดเผยต่อหน้าบุคคลอื่นหรือจะให้กระทำอย่างเป็นการลับเฉพาะคู่กรณี เช่นถ้าหากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่ายต้องการให้คณะผู้พิพากษาทำการไกล่เกลี่ยอย่างลับเฉพาะก็จะต้องร้องขอต่อคณะผู้พิพากษาว่าต้องการให้ทำการไกล่เกลี่ยอย่างลับเฉพาะ ซึ่งคณะผู้พิพากษาก็จะทำการไกล่เกลี่ยอย่างเป็นการลับเฉพาะให้ตามความประสงค์

¹ เสถียร วิชยลักษณ์ และสืบวงศ์ วิชยลักษณ์, พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, หน้า 13.

จากการที่กฎหมายได้กำหนดให้คณะ ผู้พิพากษาต้องทำการไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีพิพาทได้
 ประนีประนอมตกลงกันได้เองก่อนนี้ จึงทำให้คณะ ผู้พิพากษาต้องพิจารณาพิพากษาแต่เฉพาะข้อขัดแย้ง
 ที่ไม่อาจตกลงกันได้ ในชั้นการไกล่เกลี่ยของคณะ ผู้พิพากษา คณะ ผู้พิพากษาจะพิจารณาพิพากษาประเด็น
 ขัดแย้งทั้งหมดทุกข้อตามที่ยื่นฟ้องแต่ครั้งแรกไม่ได้

ในการดำเนินการพิจารณาพิพากษาประเด็นขัดแย้งที่ตกลงกันไม่ได้นี้ ในชั้นแรกคณะ ผู้
 พิพากษาจะทำการบันทึกประเด็นขัดแย้งที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อจากนั้นก็ทำการบันทึกคำแถลง
 ฟ้องของโจทก์และคำให้การของจำเลย เมื่อบันทึกเสร็จแล้วจะอ่านบันทึกคำแถลงฟ้องให้โจทก์ฟังซึ่ง
 ถ้าโจทก์ไม่คัดค้านบันทึกคำแถลงฟ้องนั้นคณะ ผู้พิพากษาก็จะให้โจทก์ลงลายมือชื่อที่บันทึกคำแถลงฟ้องนั้น
 และจะอ่านบันทึกคำให้การของจำเลยให้ฝ่ายจำเลยฟัง ซึ่งถ้าจำเลยไม่คัดค้านบันทึกคำให้การนั้นคณะ
 ผู้พิพากษาก็จะให้จำเลยลงลายมือชื่อที่บันทึกคำให้การนั้น จากนั้นคณะ ผู้พิพากษาจะแจ้งกำหนดวันนัดสืบ
 พยานให้คู่กรณีทราบว่าย่ายใดจะต้องมาสืบพยานที่ศาลเมื่อใด

ในการสืบพยานนี้เป็นหน้าที่ของคณะ ผู้พิพากษาที่จะกำหนดว่าคู่กรณีจะต้องนำพยานหลักฐานใด
 บ้างมาให้ศาลพิจารณา และจะต้อนำมาให้ศาลภายในกำหนดระยะเวลาใดและในการไต่สวนพยาน
 บุคคลคณะ ผู้พิพากษาจะเป็นผู้ซักถามพยานด้วยตนเอง ซึ่งแตกต่างจากการพิจารณาคดีธรรมดา ที่คู่กรณี
 จะต้องซักถามพยานเองหรือมีทนายความมาทำหน้าที่ซักถามพยานแทนโดยให้คณะ ผู้พิพากษาเป็นผู้นั่งฟังการ
 ซักถามพยาน แต่อย่างไรก็ตามถ้าคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่ายมีความประสงค์ที่จะทำการซัก
 ถามพยานหรือให้ทนายความของฝ่ายตนซักถามพยานแล้ว จะต้องขออนุญาตจากคณะ ผู้พิพากษาเสียก่อน
 ซึ่งถ้าหากคณะ ผู้พิพากษาเห็นสมควร และอนุญาตให้คู่กรณีหรือทนายความจึงจะทำการซักถามพยานได้
 และในการซักถามพยานของคณะ ผู้พิพากษาคลอดจนการซักถามพยานของคู่กรณี หรือของทนายความของ
 คู่กรณีนี้ คณะ ผู้พิพากษาจะเป็นผู้จดบันทึกคำให้การของพยาน ซึ่งวิธีการจดบันทึกคำให้การของพยานนี้
 คณะ ผู้พิพากษาอาจจดบันทึกข้อความโดยทั้งหมดหรือจดบันทึกข้อความโดยย่อก็ได้ตามแต่คณะ ผู้พิพากษา
 จะเห็นสมควร และเมื่อได้ทำการจดบันทึกคำให้การของพยานเสร็จแล้วคณะ ผู้พิพากษาจะให้พยานลง
 ลายมือชื่อไว้ที่บันทึกคำให้การนั้น

เมื่อคณะผู้พิพากษาได้ทำการสืบพยานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานได้ถือว่าการดำเนินการพิจารณาคดีได้กระทำเสร็จสิ้นกระบวนการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว แต่อย่างไรก็ตามภายหลังจากที่คณะผู้พิพากษาได้เสร็จสิ้นการสืบพยานแล้ว กฎหมายดังกล่าวยังได้เปิดโอกาสให้กรณีนี้ทำการสรุปหลักฐาน และเหตุผลที่สมควรเป็นฝ่ายชนะคดีด้วยวาจาให้คณะผู้พิพากษาฟังเพื่อเป็นการปิดคดี

อนึ่งในการพิจารณาคดีนี้คณะผู้พิพากษาอาจเชิญผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มาซักถามความเห็นเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาคดี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมแก่คู่กรณีสำหรับระยะเวลาในการดำเนินการพิจารณาคดีนี้กฎหมายมิได้ระบุไว้ว่าจะต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดระยะเวลาเท่าใด กฎหมายเพียงแต่กำหนดให้คณะผู้พิพากษาให้ทำการพิจารณาคดีให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว โดยกฎหมายได้ระบุไว้ว่าให้คณะผู้พิพากษาทำการพิจารณาคดีที่รวดเร็วคดีต่อกันไปจนเสร็จสิ้นกระบวนการพิจารณา ห้ามคณะผู้พิพากษาทำการเลื่อนการพิจารณาคดีออกไป เว้นแต่เมื่อมีเหตุจำเป็นหรือมีเหตุสุดวิสัยเกิดขึ้น คณะผู้พิพากษาจึงจะสามารถเลื่อนการพิจารณาคดีออกไปได้ และในการเลื่อนการพิจารณาคดีครั้งหนึ่งห้ามเลื่อนเกินเจ็ดวัน

เมื่อพิจารณาดังวิธีพิจารณาคดีแรงงานนี้ จะเห็นว่าการที่ศาลแรงงานมุ่งที่จะทำการไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีได้ตกลงกันนั้นก็เพื่อที่จะให้คู่กรณีได้ปรองดองกัน ไม่มีความรู้สึกของการแพ้ชนะกัน และไม่มีความรู้สึกเป็นศัตรูอาฆาตพยาบาทต่อกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายกลับไปทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และในการสืบพยานจะเห็นว่าการที่คณะผู้พิพากษาเป็นผู้ซักพยานเองนั้นก็เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่คู่กรณี และยังเป็นการประหยัด แก่คู่กรณีที่ไม่ต้องเสียเงินจ้างทนายความมาทำหน้าที่ซักพยานอีกด้วย และนอกจากนี้การที่กฎหมายกำหนดให้คณะผู้พิพากษาต้องทำการพิจารณาคดีที่รวดเร็วคดีต่อกันจนแล้วเสร็จห้ามทำการเลื่อนการพิจารณาคดีโดยไม่จำเป็นหรือโดยไม่มีเหตุสุดวิสัยก็เพื่อจะให้ข้อพิพาทแรงงานที่นำมาสู่ศาลนั้นได้ยุติไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งจากการที่กฎหมายเปิดโอกาสให้ศาลแรงงานสามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ มาสอบถามความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาคดีก็เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมแก่คู่กรณี

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการพิจารณาพิพากษาคดีตามกระบวนการวิธีพิจารณาคดีดังกล่าวข้างต้นนี้ ได้ก่อให้เกิดความสะดวก ความประหยัด ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความยุติธรรมแก่คู่กรณี และ

ทำให้คุณมีไ้กลับไปทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขตามเดิม

2.4 คำพิพากษาคดีแรงงาน คำพิพากษาคดีแรงงานนี้จะต้องทำเป็นหนังสือและจะต้องระบุถึงข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้โดยสรุป คำวินิจฉัยในประเด็นข้อพิพาท และเหตุผลของคำวินิจฉัย และคำพิพากษาคดีแรงงานนี้จะต้องมีลายมือชื่อของผู้พิพากษาครบทั้งองค์คณะ กล่าวคือจะต้องมีลายมือชื่อของผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

คำพิพากษาคดีแรงงานนั้นนอกจากคณะผู้พิพากษาจะพิพากษาให้ตามคำขอบังคับของโจทก์แล้ว ยังอาจพิพากษาให้มากกว่าหรือให้นอกเหนือจากที่โจทก์เรียกร้องก็ได้ ซึ่งการพิพากษาให้เกินกว่าหรือให้นอกเหนือจากที่โจทก์ร้องขอนี้คณะผู้พิพากษาจะต้องกระทำไป เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่กรณีเท่านั้น เช่นลูกจ้างมาฟ้องขอให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายชดเชยทำงานให้คนละ 1 ชุค และศาลแรงงานเห็นว่าไม่เป็นการเพียงพอลูกจ้างควรจะได้คนละสองชุก ศาลแรงงานก็จะพิพากษาให้นายจ้างจ่ายชดเชยทำงานให้แก่ลูกจ้างคนละ 2 ชุก ซึ่งในกรณีเช่นนี้จะเห็นว่าคำพิพากษาในคดีแรงงานนี้มีความแตกต่างจากคำพิพากษาในคดีธรรมดา กล่าวคือในคดีธรรมดาทั่วไปนั้นจะพิพากษาให้มากกว่าหรือให้นอกเหนือจากที่โจทก์ร้องขอไม่ได้ เพราะในคดีธรรมดานั้น ผู้พิพากษามีอำนาจพิพากษาให้ได้แต่เฉพาะเท่าที่โจทก์ร้องขอหรืออาจพิพากษาให้น้อยกว่าที่โจทก์ร้องขอ หรืออาจพิพากษาไม่ให้ตามที่โจทก์ร้องขอเท่านั้น

ในการอ่านคำพิพากษาคดีแรงงานผู้พิพากษาประจำจะเป็นผู้อ่าน ซึ่งในการอ่านคำพิพากษาคดีแรงงานนี้ผู้พิพากษาสมทบจะไม่ร่วมอยู่ด้วยก็ได้ และการอ่านคำพิพากษาคดีแรงงานนี้คณะผู้พิพากษาจะต้องอ่านคำพิพากษากภายใน 3 วัน นับตั้งแต่วันที่เสร็จสิ้นการสืบพยาน และศาลแรงงานจะต้องส่งสำเนาคำพิพากษานั้นไปให้กรมแรงงานโดยเร็ว

สำหรับผลผูกพันของคำพิพากษาคดีแรงงานนี้ โดยปกติจะมีผลผูกพันเฉพาะคู่กรณีในกระบวนการพิจารณาคดี แต่ตามกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานได้ให้อำนาจแก่ศาลแรงงานที่จะกำหนดให้คำพิพากษานั้นมีผลผูกพันครอบคลุมไปถึงบุคคลอื่น ซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีอีกก็ได้ ตัวอย่าง เช่น โรงงานแห่งหนึ่งได้มีลูกจ้างกลุ่มหนึ่งมาฟ้องศาลแรงงานขอให้ศาลสั่งให้นายจ้างจ่ายชดเชยทำงานให้คนละ 1 ชุก ตามสัญญาข้อตกลงที่ได้กระทำกันไว้เมื่อศาลแรงงานพิจารณา

แล้วเห็นว่านายจ้างควรจ่ายชดเชยงานให้แก่ลูกจ้างและยังเห็นสมควรต่อไปอีกว่าลูกจ้างส่วนที่เหลือ ซึ่งมีได้มาร่วมฟ้องคดีด้วยนั้น ควรจะได้รับชดเชยงานคนละ 1 ชดเชย ศาลแรงงานก็จะกำหนดให้ คำพิพากษามีผลผูกพันไปถึงลูกจ้างส่วนที่ไม่ได้มาร่วมฟ้องคดีด้วย โดยจะพิพากษาให้นายจ้างจ่ายชดเชยงานให้แก่ลูกจ้างคนละ 1 ชดเชย ทั้งหมดทุกคนทั้งที่มาฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน และไม่ได้มาฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน เมื่อได้พิจารณาถึงผลผูกพันของคำพิพากษาในคดีแรงงานแล้ว จะเห็นว่ามีผลแตกต่างจากผลผูกพันของคำพิพากษาในคดีธรรมดา กล่าวคือในคดีธรรมดานั้นคำพิพากษามีผลผูกพันเฉพาะ คู่กรณี หรือคู่ความในกระบวนการพิจารณาเท่านั้น แต่สำหรับคดีแรงงานคำพิพากษานอกจากจะมีผลผูกพันเฉพาะคู่กรณีหรือคู่ความในกระบวนการพิจารณาแล้วยังอาจมีผลผูกพันไปถึงบุคคลอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีอีกก็ได้

การอุทธรณ์คำพิพากษา

เมื่อศาลแรงงานได้พิพากษาคัดสินแล้ว ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยหรือไม่พอใจในคำพิพากษาสามารถยื่นอุทธรณ์คำพิพากษานั้นได้ โดยยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาโดยตรงไม่ต้องผ่านศาลอุทธรณ์ ซึ่งการอุทธรณ์นี้ฝ่ายที่ไม่พอใจในคำพิพากษาจะอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น เช่นอุทธรณ์ว่าศาลแรงงานตีความกฎหมายผิดหรืออ้างกฎหมายผิดเป็นต้น ส่วนในเรื่องของการพิจารณาข้อเท็จจริงนั้นอุทธรณ์ไม่ได้ ทั้งนี้เพราะว่าการพิจารณาข้อเท็จจริงนั้นเป็นเรื่องของการใช้ดุลพินิจในการพิจารณาพยานหลักฐานข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลอาจมีความเห็นไปคนละอย่างไม่เหมือนกัน

วิธีการยื่นอุทธรณ์นั้นฝ่ายที่ยื่นจะต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานที่ได้ทำการพิพากษาคัดสินคดีนั้น โดยจะต้องยื่นภายในระยะเวลาสิบห้าวัน นับแต่วันที่ศาลได้อ่านคำพิพากษา

แม้ว่าจะยื่นอุทธรณ์ไปแล้ว ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาก็ยังคงต้องปฏิบัติตามคำพิพากษาทันที จะขอยังไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือตามคำสั่งของศาลโดยรอไว้จนกว่าศาลฎีกาจะพิพากษาคัดสินคำอุทธรณ์นั้นไม่ได้

แต่อย่างไรก็ตามหากผู้ยื่นอุทธรณ์มีความต้องการที่จะรอกการปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือตามคำสั่งของศาลไว้ก่อนก็สามารถทำได้โดยร้องขอให้ศาลฎีกามีคำสั่งทุเลาการบังคับไว้ก่อน ซึ่งวิธีการ

ขอทุเลาการบังคับนี้ ผู้ขอขอรุณจะคงทำเป็นหนังสือแจ้งถึงเหตุผลที่ขอทุเลาการบังคับยื่นต่อศาลแรงงานที่ไต่ทำการพิพากษาศักดิ์สินคดีนั้น

เมื่อศาลแรงงานได้รับหนังสือขอขอรุณแล้วศาลแรงงานจะต้องส่งสำเนาขอขอรุณให้กับคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งไต่ทราบ ซึ่งฝ่ายที่ต้องโต้แย้งหรือคัดค้านการขอขอรุณจะคงทำการโต้แย้งหรือแสดงเหตุผลคัดค้านการขอขอรุณนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คู่กรณีฝ่ายที่ต้องโต้แย้งหรือคัดค้านการขอขอรุณได้รับสำเนาขอขอรุณ และเมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวันแล้วไม่ว่าฝ่ายที่ต้องโต้แย้งหรือคัดค้านการขอขอรุณจะทำการโต้แย้งหรือไม่ทำการโต้แย้งการขอขอรุณก็ตาม ศาลแรงงานจะส่งสำนวนคดีแรงงานนั้นไปให้ศาลฎีกาทำการพิจารณาพิพากษาต่อไป

ในการพิจารณาคดีแรงงานที่ขอขอรุณมานั้น ศาลฎีกาจะทำการพิจารณาตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยมา แต่ถ้าหากศาลฎีกา เห็นว่าข้อเท็จจริงบางประเด็นที่ศาลแรงงานสืบพยานมาได้นั้นยังไม่ชัดแจ้งพอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ศาลฎีกา ก็จะมีคำสั่งให้ศาลแรงงานทำการสืบพยานเพิ่มเติมในประเด็นที่ศาลฎีกา เห็นว่ายังคลุมเครือ ซึ่งเมื่อศาลแรงงานได้สืบพยานเพิ่มเติมเรียบร้อยแล้ว ก็จะส่งสำนวนคดีแรงงานนั้นคืนแก่ศาลฎีกา เมื่อศาลฎีกาได้รับแล้วก็จะทำการพิพากษาศักดิ์สินไปตามข้อเท็จจริงใหม่นี้ อนึ่งในการสืบพยานเพิ่มเติมของศาลแรงงานนี้ เมื่อศาลแรงงานได้ฟังข้อเท็จจริงใหม่นี้แล้วและเห็นว่าควรพิพากษาศักดิ์สินใหม่ ศาลแรงงานก็จะพิพากษาศักดิ์สินใหม่ คดีที่ศาลแรงงานพิพากษาใหม่นี้ คู่ความขอขอรุณได้ตามปกติ

อนึ่งนับตั้งแต่ขั้นตอนของการส่งสำนวนการโต้แย้งขอขอรุณจากศาลแรงงานไปยังศาลฎีกา จนถึงการพิพากษาคดีของศาลฎีกานั้นกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาการดำเนินการของแต่ละขั้นตอนไว้ตายตัว กฎหมายเพียงแต่กำหนดให้รีบกระทำเท่านั้น ซึ่งการที่ไม่กำหนดระยะเวลาไว้ตายตัวนั้นก็เพื่อให้ศาลกำหนดระยะเวลาในการทำงานเอาเองตามความเหมาะสมซึ่งจะเป็นผลดีในแง่ที่ว่าจะทำให้ผู้พิพากษามีเวลาเพียงพอในการวินิจฉัยข้อเท็จจริงซึ่งแต่ละคดีต้องใช้เวลาในการวินิจฉัยมากน้อยแตกต่างกันอันจะเป็นผลทำให้ผู้พิพากษาสามารถพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางทุกแง่มุม และนอกจากนี้ยังเป็นไปตามความเชื่อที่ว่าศาลมีความต้องการที่จะรีบดำเนินการพิพากษาคดีเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว ดังนั้นไม่ว่าจะมีการกำหนดระยะเวลาไว้หรือไม่ศาลก็จะรีบดำเนินการอย่างเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ในการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตลอดจนการดำเนินคดีตามกระบวนการพิจารณาคดีที่ศาลแรงงานนั้นคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่ต้องเสียเงินเป็นค่าดำเนินการให้แก่ศาลแรงงานแต่อย่างใด ทั้งนี้ก็เพราะว่าศาลแรงงานมีความมุ่งหมายที่จะให้เกิดความประหยัดแก่คู่กรณีและเพื่อขจัดปัญหาเรื่องคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายไม่มีเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายให้แก่ศาลในการดำเนินการฟ้องคดี การที่ศาลแรงงานไม่คิดเงินค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีนี้จึงเท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้โจทก์ที่ขัดสนทางการเงินสามารถยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ ซึ่งอาจสรุปประโยชน์ที่ได้จากการที่ศาลแรงงานไม่คิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีจากคู่กรณีได้ดังนี้

1. เป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายโจทก์ที่ยากจนไม่มีเงินสามารถนำคดีมาฟ้องศาลได้ ซึ่งเท่ากับเป็นการช่วยเหลือแก่ผู้ที่ยากไร้ให้สามารถแสวงหาความยุติธรรมได้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้ที่ยากจนทางการเงินมักจะเป็นฝ่ายลูกจ้างและนอกจากฝ่ายลูกจ้างจะเป็นฝ่ายที่ไม่มีเงินแล้วยังเป็นฝ่ายที่ถูกนายจ้างกดขี่ข่มเหงและไต่รับการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง การที่ศาลแรงงานไม่คิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีจากคู่กรณีจึงนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อฝ่ายลูกจ้างผู้ยากไร้ และคอยความรู้ซึ่งเป็นกลุ่มชนส่วนใหญ่ในสังคมแรงงาน และถือว่าการสร้างความเท่าเทียมกันให้เกิดขึ้นในสังคมแรงงานทำให้คู่กรณีพิพาทซึ่งโดยธรรมชาติแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมากในด้านการเงินสามารถนำคดีหรือนำข้อพิพาทมาฟ้องศาลได้คดีกันอย่างเท่าเทียมกัน

2. ทำให้สามารถนำกรณีพิพาทที่เกิดขึ้นมาสู่ศาลได้โดยเร็วกล่าวคือ ในกรณีที่ฝ่ายโจทก์ไม่มีเงินก็สามารถนำข้อขัดแย้งนั้นมาสู่ศาลได้ทันทีไม่ต้องไปเสียเวลาหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นได้รับการระงับให้หมดสิ้นไปโดยเร็ว จากการที่สามารถยุติข้อพิพาทได้โดยเร็วนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสภาพความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้สภาพความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกลับคืนดีดังเดิมโดยเร็วทำให้สามารถกลับไปทำงานร่วมกันอย่างปกติสุขตามเดิมและยังทำให้เกิดความสงบสุขในสังคมอุตสาหกรรมโดยส่วนรวมนอีกด้วย ทั้งนี้ก็เพราะว่าถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้วและไม่ไต่รับให้หมดสิ้นไปโดยเร็ว ความขัดแย้งนั้นยิ่งนานวันก็ยิ่งจะลุกลามใหญ่โต มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นยากต่อการแก้ไขอันเป็นผลทำให้สภาพความสัมพันธ์ของคู่กรณี

เสื่อมทรามลงจนในที่สุดอาจไม่สามารถกลับไปทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น เดิมได้อีกต่อไปหรือ อาจทำให้เกิดการนัดหยุดงานหรือปีติงานขึ้นซึ่งจะทำให้เกิดความไม่สงบสุขขึ้นในอุตสาหกรรม ซึ่งจะ เป็นผลทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจสังคมและความมั่นคงของชาติได้

ข้อดีของศาลแรงงาน

ข้อดีของศาลแรงงานสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การพิจารณาคดีของศาลแรงงานจะทำได้เร็วกว่า เพราะได้คัดถอนชั้นตอนและวิธีการ บางอย่างที่ใช้ในการพิจารณาคดีของศาลธรรมดาทั่วไปออกไปเป็นอันมาก
2. เนื่องจากศาลแรงงานมีลักษณะเป็นศาลไกล่เกลี่ย ดังนั้นจึงสามารถทำการไกล่เกลี่ย ให้คู่กรณีสามารถตกลงกันได้เองได้ตลอดเวลา
3. จากการที่มีผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานอีกทั้งยังมีผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งมีความรู้ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เป็นอย่างดีตลอดจนรู้จักภูมิหลังและสภาพ ของอุตสาหกรรมของคู่กรณีเป็นอย่างดี จึงทำให้สามารถตัดสินปัญหาข้อพิพาทแรงงานได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง
4. จากการที่มีผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและของฝ่ายลูกจ้าง มาร่วมพิจารณาพิพากษาคดี จึงทำให้การพิพากษาคัดสินเป็นไปอย่างยุติธรรม
5. จากการที่มีผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมในการพิจารณาคดีด้วยนั้น ทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกยอมรับในคำพิพากษาเพราะถือว่ามีตัวแทนของฝ่ายตัวเข้าร่วมในการพิจารณาพิพากษาคดี ด้วย
6. คำพิพากษาคดีของศาลแรงงานมักเป็นที่ยอมรับของคู่กรณีเพราะโดยทั่วไปคู่กรณีมักจะไม่เชื่อถือนำคำพิพากษาของศาลว่ายุติธรรม จึงทำให้ไม่มีการละเมิดคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลในภายหลัง ซึ่งเป็นผลให้คู่กรณีสามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้อย่างสันติ
7. การนำคดีเข้าฟ้องศาลแรงงานตลอดจนในระหว่างดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาคดีของศาลแรงงานคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ซึ่งนับว่าเป็นการประหยัดแก่คู่กรณี และเป็นการให้ความเสมอภาคทางเศรษฐกิจแก่คู่กรณี อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้คู่กรณีสามารถนำ

คดีมาฟ้องศาลได้อย่างเท่าเทียมกัน เพราะว่าถ้าหากต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายในการฟ้องคดีต่อศาล
แรงงานแล้วฝ่ายที่ไม่มีเงินซึ่งโดยมากมักเป็นฝ่ายลูกจ้างจะไม่สามารถฟ้องคดีได้

8. เนื่องจากการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานนั้นไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือคู่กรณีสามารถ
ฟ้องคดีได้ด้วยปากเปล่า ทำให้เกิดความสะดวกและประหยัดแก่คู่กรณี ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้
ที่ต้องการฟ้องคดีแต่เขียนหนังสือไม่เป็นซึ่งส่วนมากมักเป็นลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะผู้ยื่นฟ้องคดีสามารถฟ้อง
คดีได้ด้วยปากเปล่าไม่ต้องไปเสียเวลาเสียเงินว่าจ้างทนายมาเขียนคำฟ้อง

9. ในกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานนี้ไม่จำเป็นต้องมีทนายความ
เพราะศาลจะเป็นผู้ถามเอง ดังนั้นผู้ที่ไม่มีเงินจ้างทนายความก็สามารถนำคดีฟ้องศาลได้

10. เนื่องจากการดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานนั้นศาลแรงงานได้
ตัดทอนขั้นตอนและวิธีการบางอย่างออกทำให้บรรยากาศมีความเป็นกันเองมากขึ้น อีกทั้งคู่กรณีต่างมี
แนวโน้มที่จะยอมรับและปฏิบัติตามคำพิพากษาอยู่แล้ว ประกอบกับในการดำเนินการพิจารณาพิพากษา
คดีนั้นผู้พิพากษามีความพยายามที่จะไกล่เกลี่ยอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเมื่อปรากฏคำพิพากษาออกมาคู่
กรณีส่วนมากมักจะยินดีปฏิบัติตามคำพิพากษา และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้ต่อไปอย่างมีความ
สุข

ภาคผนวก จ

ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง ให้ออพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด และ
ห้ามนายจ้างปิดงานหรือดูถูกจ้างนักหยุดงาน
ในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก

ตามที่คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินได้เข้ายึดอำนาจการปกครองประเทศ และมีกร
ประกาศใช้กฎอัยการศึก ที่วราชอาณาจักร ตั้งแต่วันที่ 6 ตุลาคม 2519 นั้น

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ตามคำสั่ง
ของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2519 อาศัยอำนาจตามความใน
มาตรา 25 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงออกประกาศดัง
ต่อไปนี้

1. ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดย
เคร่งครัด ถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในท้องที่ใด หรือในกิจการประเภท
ใด ให้ออพิพาทแรงงานนั้น ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคล คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
หรือคณะบุคคลอื่นตามที่จะได้แต่งตั้งต่อไป

2. ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือดูถูกจ้างนักหยุดงาน ไม่ว่าจะในท้องที่ใด หรือในกิจการ
ประเภทใด โดยเด็ดขาด

3. ใ้หมายจ้างซึ่งปิดงานหรือลูกจ้างซึ่งนักหยุดงาน โดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อยู่ก่อนวันประกาศนี้ ใ้หมายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน
และใ้ลูกจ้างซึ่งนักหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2519

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 8 ตุลาคม 2519

(ลงนาม)

ชลด วนะภูติ

(นายชลด วนะภูติ)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ผู้อำนวยการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ภาคผนวก ฉ

ประเภทการนัดหยุดงาน

ประเภทของการนัดหยุดงานสรุปได้ 9 ประเภทดังนี้คือ

1. การนัดหยุดงานแบบทันทีทันใด (Quickie Strike) เป็นการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมายมีสาเหตุเนื่องจากโกรธแค้นนายจ้างที่กระทำกรอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง จึงทำการนัดหยุดงานกันอย่างทันทีทันใดโดยไม่แจ้งให้เจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบเสียก่อน การนัดหยุดงานประเภทนี้เป็นการกระทำของพวกลูกจ้างที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะว่าถ้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วสมาชิกสหภาพจะหยุดงานก็คือเมื่อได้รับคำสั่งหรือคำชักชวนจากสหภาพ ซึ่งสหภาพมักจะไมทำการนัดหยุดงานแบบทันทีทันใด (Quickie Strike) เพราะเป็นวิธีการกระทำที่ผิดขั้นตอนของกฎหมาย ดังนั้นการนัดหยุดงานแบบนี้จึงเป็นการนัดหยุดงานของลูกจ้างทั่วไปซึ่งสหภาพแรงงานมิได้ให้การสนับสนุน
2. การนัดหยุดงานแบบแมวป่า (Wildcat Strike) การนัดหยุดงานแบบนี้เป็นการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย เช่นเดียวกับการนัดหยุดงานแบบทันทีทันใด (Quickie Strike) และเป็น การนัดหยุดงานที่กระทำไปโดยมิได้แจ้งให้ฝ่ายนายจ้างและเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทราบล่วงหน้าเสียก่อนเช่นเดียวกัน แต่มีความแตกต่างจากการนัดหยุดงานแบบทันทีทันใดอยู่ตรงที่ การนัดหยุดงานแบบแมวป่านี้อาจดำเนินการโดยสหภาพแรงงานหรือกลุ่มลูกจ้างก็ได้ ในกรณีที่ดำเนินการโดยกลุ่มลูกจ้างนั้น ลูกจ้างมักจะแจ้งให้สหภาพแรงงานทราบและสหภาพแรงงานมักจะให้การสนับสนุนการนัดหยุดงานนี้ แต่การสนับสนุนจากสหภาพแรงงานมักจะกระทำอย่างไม่เปิดเผยทั้งนี้ เนื่องจากการนัดหยุดงานแบบแมวป่า (Wildcat Strike) โดยมากมักจะเป็นการละเมิดสัญญาข้อตกลงร่วม (Collective Agreement) และเป็นการกระทำที่ผิดขั้นตอนของกฎหมาย
3. การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจ (Sympathetic Strike) เป็นการนัดหยุดงานของลูกจ้างหรือของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่ง เพื่อช่วยเหลือการนัดหยุดงาน

ของลูกจ้าง หรือของสหภาพแรงงานในกิจการอีกแห่งหนึ่ง ให้มีพลังการต่อรองหรืออำนาจการต่อรองสูงขึ้น และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จหรือได้ชัยชนะทั้ง ๆ ที่กิจการทั้งสองกิจการนั้น "ไม่มีความเกี่ยวพัน หรือมีผลประโยชน์โดยตรงต่อกัน"¹

4. การนัดหยุดงานช่วย (Secondary Strike) การนัดหยุดงานแบบนี้มีจุดมุ่งหมายในการนัดหยุดงานเช่นเดียวกับการนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจ (Sympathetic Strike) แต่มีความแตกต่างกันตรงที่กิจการทั้งสองกิจการมีผลประโยชน์โดยตรงต่อกัน หรือมีความเกี่ยวพันกัน เช่น "ลูกจ้างในโรงงานทำกระเบื้องมุงหลังคา นัดหยุดงาน ลูกจ้างบริษัท ที่ส่งซีเมนต์ไปนัดหยุดงานช่วย"²

5. การนัดหยุดงานแบบนั่งไม่ทำงาน (Sit-Down Strike) การนัดหยุดงานแบบนี้ส่วนมากแล้วจะเป็นการนัดหยุดงานที่กระทำขึ้นภายหลังจากที่การเจรจาต่อรองได้ประสบกับความล้มเหลวหรือบางครั้งก็กระทำขึ้นเมื่อการเจรจาต่อรองอยู่ในสภาพที่เกือบจะล้มเหลว ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจึงใช้วิธีนัดหยุดงานแบบนี้เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรอง

วิธีการนัดหยุดงานแบบนี้ ลูกจ้างจะกระทำโดยนั่งอยู่เฉย ๆ ในโรงงานหรือในบริเวณรอบ ๆ ข้าง นอกโรงงาน โดยไม่ยอมทำงานในชั่วโมงทำงาน

6. การนัดหยุดงานด้วยวิธียึดโรงงาน (Stay-in Strike) การนัดหยุดงานแบบนี้เป็นการนัดหยุดงานที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองให้แก่ฝ่ายตน เช่นเดียวกับการนัดหยุดงานแบบนั่งไม่ทำงาน (Sit-down Strike) และมีความต่อเนื่องมาจากการนัดหยุดงานแบบนั่งไม่ทำงาน กล่าวคือ การนัดหยุดงานด้วยวิธียึดโรงงานนี้ ลูกจ้างจะนั่งประท้วงไม่ยอมทำงานอยู่

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. "แรงงานสัมพันธ์," เอกสารประกอบการบรรยายวิชาแรงงานสัมพันธ์, หน้า 75.

² เรื่องเดียวกัน.

ในโรงงาน หรือบริเวณรอบนอกโรงงาน (แต่ยังอยู่ในบริษัท) นอกเวลาทำงานคือหมดเวลาทำงาน แล้วลูกจ้างยังคงนั่งประท้วงต่อไปในโรงงาน หรือบริเวณรอบนอกโรงงาน ซึ่งการนัดหยุดงานแบบนี้ ถือว่าผิดกฎหมาย และ "ผู้กระทำจะมีความผิดฐานบุกรุกเสมอไม่ว่าประเทศนั้นจะให้สิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to Strike) ไว้กว้างขวางเพียงไร"¹

7. การนัดหยุดงานทั่วประเทศ (General Strike) เป็นการนัดหยุดงานของลูกจ้างคนงานทั่วทั้งประเทศ ซึ่งโดยทั่วไปจะมีจุดมุ่งหมาย เพื่อคุ้มครองและแสวงหา ประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างหรือประชาชนโดยส่วนรวมด้วยวิธีการ เรียกร้องให้รัฐบาลได้ทบทวนนโยบาย หรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลได้ปฏิบัติตามคำเรียกร้องของฝ่ายตน เช่น "เรียกร้องให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และกรณีเรียกร้องให้รัฐบาลตรึงราคาข้าวสาร"²

8. การนัดหยุดงานเพื่อเศรษฐกิจ (Economic Strike) การนัดหยุดงานเพื่อเศรษฐกิจนี้ เป็นการนัดหยุดงานประเภทหนึ่งซึ่งแบ่งประเภทโดยใช้ลักษณะของข้อเรียกร้องเป็นเกณฑ์ เป็นการนัดหยุดงานเพื่อประท้วงฝ่ายนายจ้างที่ไม่ยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขของฝ่ายลูกจ้าง การนัดหยุดงานแบบนี้ส่วนมากจะกระทำหลังจากการรวมเจรจาต่อรองได้ล้มเลิกไป และจะมีการแจ้งให้ฝ่ายนายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทราบล่วงหน้าว่าจะทำการนัดหยุดงาน วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานแบบนี้ เพื่อบีบบังคับให้นายจ้างได้กลับมาเจรจากับฝ่ายตนใหม่ และยอมตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งข้อเรียกร้องนี้จะ เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือประโยชน์อื่น โดยตรงของลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าครองชีพ จะไม่เกี่ยวกับการเมือง และการนัดหยุดงานแบบนี้ไม่ถือว่าผิดกฎหมาย

9. การนัดหยุดงานเพื่อการยอมรับ (Recognition) คือการนัดหยุดงานของลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการ นัดหยุดงานเพื่อประท้วงที่นายจ้างไม่ยอมรับตัวแทนลูกจ้างในการยื่นข้อ

¹ เรื่องเดียวกัน.

² จานงค์ สมประสงค์, การแรงงานสัมพันธ์: หลักและวิธีปฏิบัติ. หน้า 121.

เรียกร้อง หรือไม่ยอมรับฐานะภาพของสหภาพแรงงานว่าเป็นองค์กรตัวแทนที่แท้จริงของฝ่ายตน ทั้งนี้ เพื่อบีบบังคับนายจ้างตบยอมรับตัวแทนหรือสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี ซึ่งประเทศไทย เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย เมื่อหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516¹

เรื่องการแบ่งประเภทการนัดหยุดงานนี้ ได้มีนักแรงงานสัมพันธ์บางกลุ่มได้ถือเอาการถ่วงงาน (Slowdown) และการทำงานแบบเถรตรง (work to rule) เป็นประเภทหนึ่งของการนัดหยุดงาน โดยถือว่าการนัดหยุดงานโดยอ้อม โดยให้เหตุผลว่าการกระทำดังกล่าวข้างต้นนี้มีวัตถุประสงค์ เช่น ศึกษากับการนัดหยุดงาน แต่ที่ต้องทำเช่นนี้ก็เพราะต้องการเลี่ยงกฎหมายที่ห้ามทำการนัดหยุดงาน ในกรณีนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าการถ่วงงาน และการทำงานแบบเถรตรงนี้ไม่ถือว่าการนัดหยุดงาน เพราะการนัดหยุดงานนั้นโดยความหมายของตัวมันเองแล้วได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนแล้วว่า จะต้องไม่มีการทำงานใด ๆ เลย ดังนั้นการถ่วงงาน และการทำงานแบบเถรตรงจึงไม่ควรถือเป็นการนัดหยุดงาน ถึงแม้ว่าการกระทำดังกล่าวจะมีจุดมุ่งหมาย เช่น ศึกษากับการนัดหยุดงานและควรถือเอาการถ่วงงาน (Slowdown) และการทำงานแบบเถรตรง (work to rule) เป็นการแสดงการประท้วงนายจ้างอีกรูปแบบหนึ่งเท่านั้น

¹ เรื่องเดียวกัน.

ภาคผนวก ข

รายชื่อคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา

ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

1. นายคณิต ณ นคร
2. นายจำรัส เขมะจารุ
3. นายจิตติ ตังศรีทิพย์
4. นายเจริญ ศิริพันธ์
5. ร้อยตำรวจโท ช่าง มนุชธรรม
6. นายทนง เหลลาวานิช
7. พลเอก ทวีช เส็นวงศ์ ณ อยุธยา
8. นายเทียน อัฐกุล
9. นายประทีป ชุมวิธนะ
10. นายไพศาล ข วัชรชัยนันท
11. นายไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล
12. นายวิจิต แสงทอง
13. นายศิริ อติโพธิ
14. นางสาวสมจันทร์ อินทโร
15. นายอบ วสุรัตน์

ประวัติผู้เขียน

นายไพศาล มั่นใจวงศ์ สำเร็จปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารบุคคล
จากวิทยาลัยการศา เมื่อ พ.ศ.2518.

