



คู่มือฉบับคณะกรรมการเข้าสู่งานตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

โดย

นางสาวดวงพร ค้อพงศกร

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ปีการศึกษา 2552

ฉบับพิมพ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

คุณสมบัติและการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

QUALIFICATION AND APPOINTMENT OF ASSOCIATE JUDGE IN LABOUR COURT



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF LAWS
GRADUATE SCHOOL OF LAW
ASSUMPTION UNIVERSITY**

DECEMBER 2009

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ : คุณสมบัติและการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้พิพากษาศาลแรงงาน
(QUALIFICATION AND APPOINTMENT OF ASSOCIATE JUDGE
IN LABOUR COURT)
ชื่อผู้เขียน : นางสาวดวงพร ต่อพงศ์กร
ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต (สาขากฎหมายมหาชน)
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ดร. ภูมิ มูลศิลป์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต


..... ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ธีรพงศ์ โปษะบุตร)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ)


..... กรรมการ
(นายนิติธร วงศ์ยืน)


..... กรรมการ
(ดร. ภูมิ มูลศิลป์)

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ : คุณสมบัติและการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน
 ชื่อผู้เขียน : นางสาวดวงพร ต่อพงศกร
 ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต (สาขากฎหมายมหาชน)
 ปีการศึกษา : 2552
 ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ดร. ภูมิ มูลศิลป์

บทคัดย่อ

การดำเนินการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีปัญหาหลายประการ และเกิดปัญหาตามมาว่าบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม ส่งผลเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2550 จึงสมควรศึกษาคุณสมบัติและกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศไทยและต่างประเทศ และปัญหาที่เกิดขึ้นจากวิธีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งปัญหาในการดำเนินการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบและประกาศ ก.ต. ซึ่งอนุวัติตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม หลักเกณฑ์และกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มีทั้งข้อดีและมีปัญหาที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไปหลายประการ ในภาพรวมมีการกำหนดรายละเอียดของคุณสมบัติผู้พิพากษาสมทบมากกว่าหลายประเทศที่ศึกษา โดยเฉพาะลักษณะต้องห้ามที่ได้กำหนดเงื่อนไขเพิ่มขึ้นมากกว่ากฎหมายเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสมบัติเกี่ยวกับการกระทำความผิด และการประกอบอาชีพบางอย่างที่อาจทำให้เกิดการขัดกันในการใช้อำนาจ ส่วนหลักเกณฑ์และกระบวนการในการคัดเลือกโดยรวมมีความเหมาะสมและยังคงอยู่บนพื้นฐานของระบบไตรภาคี การกำหนดให้ผู้ลงคะแนนเลือกตั้งคนหนึ่งลงคะแนนเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนด ทำให้การตรวบนับคะแนน

Independent study Paper Title : Qualification and Appointment of Associate Judge in Labour Court

Author : Ms Duangporn Thorpongsakorn

Major : Master of Laws (Public Law)

Advisory : Dr. Poom Moolsilpa

ABSTRACT

Proceedings for an election of persons in order to be appointed as associate judges under the Act for the Establishment of and Procedure for Labour Court B.E. 2522 (1979) has many problems since it effects directly to the judiciary while having associates judges unqualified. Such critical matter has been realized and then the amendment of the Act for the Establishment of and Procedure for Labour Court B.E. 2522 (1979), namely the Act for the Establishment of and Procedure for Labour Court (No. 2) B.E. 2550 (2007) has been enacted and come in to force in September 13, 2007. It is, therefore, expedient to study the following matters in order to recommend the means to improve suitably process for selecting associate judges in labour court.

1. Qualifications and proceedings for selecting associate judges in labour court of Thailand and other countries.
2. Problem occurred by the proceedings for selecting associates judges in labour court under the present Act.
3. Problem occurred by the selection methods specified by the rules and regulations of the judicial commission which are implemented under Section 14 of such Act.

The summary of the study are the qualifications and the prohibited characteristics, as well as the rules and proceedings for selecting associate judges under the Act for the Establishment of and Procedure for Labour Court (No. 2) B.E. 2550 (2007) has both benefits and problems in many aspects. It is, therefore, necessary to improve its proceedings and resolve such problems. In general, there are more qualifications specified by the present Act than those in other countries. The

Act also prescribes more prohibited characteristics than previous Act, especially the prohibited characteristics relating to an offence and some occupations which are contrary to the position and may cause conflict of status. In addition, the rules and proceedings for the selection are proper and still based on tri party basis. The limitation of the amount of votes, casted by a person authorized for a number of nominations as specified, expedites vote result and diminish the disputes. Further, such limitation is another mean to prevent block vote.

Other results of the study are the practical problem incurred by the different interpretation in Section 14 of such Act. Further, the delayed appointment of associate judges has been focused. Such delay occurs since the proceedings, itself, is complicate, as well as the long period of time spent for the process of inspecting the qualifications which is the same standard as specified for those who apply for judge trainee exam.

According to the means to improve the proceedings for selecting associate judges of labour court for more efficiency, The following means are the recommendation from this study.

1. Promoting equitable chance for the representative of each business unit. In this case, it may be made either by providing a quota for the number of representatives in each province relating to the number of business units or providing that each association or labour union shall have amount of votes relating to the number of members under proper proportion.
2. Amending some methods and proceedings for selecting associate judges under the rules and regulations issued by judicial commission.
3. Shortening time frame of the proceedings.
4. Providing much more publicity and make understanding to both employer organizations and employee organizations.

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอขอบคุณสำนักงานศาลยุติธรรม และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญที่สนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้รับทุนการศึกษาหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ข้าพเจ้านำความรู้ที่ได้รับไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการและประเทศชาติต่อไป

ในการจัดทำการค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ ข้าพเจ้าได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ภูมิ มูลศิลป์ ที่ได้สละเวลามาเป็นที่ปรึกษาโดยให้คำแนะนำอันทรงคุณค่าและแก้ไขข้อบกพร่องจนทำให้การค้นคว้าอิสระเรื่องนี้สำเร็จลงได้

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ พรชัย สุนทรพันธุ์ คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และรองศาสตราจารย์ ญัฐพงศ์ โปษกะบุตร ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ข้าพเจ้าในระหว่างที่ได้ศึกษาเล่าเรียน และขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ดร.ภูมิ มูลศิลป์ และท่านนิติกร วงศ์ยืน ที่ได้กรุณามาเป็นประธานและกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ท้ายนี้ข้าพเจ้าขอโน้มระลึกถึงคุณของบิดา มารดา คุณครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้เมตตาให้ความรู้ และขอบคุณเพื่อนร่วมศึกษาในโครงการทุนการศึกษานี้และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่เป็นกำลังใจพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ จนทำให้การค้นคว้าอิสระเรื่องนี้สำเร็จลงได้ จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ดวงพร ต่อพงศ์กร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.4 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ และการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยผู้พิพากษาสมทบ.....	6
2.1 หลักการเกี่ยวกับผู้พิพากษาสมทบ.....	6
2.1.1 หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน.....	6
2.1.2 หลักความยุติธรรม.....	8
2.2 แนวความคิดในการพิจารณาพิพากษาคดีโดยผู้พิพากษาสมทบ.....	10
2.2.1 อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน.....	11
2.2.2 การพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน.....	12
2.2.3 การพิจารณาพิพากษาคดีในระบบ ไตรภาคี.....	14

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.3 แนวความคิดในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ของประเทศไทย.....	14
2.4 กระบวนการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศไทย.....	17
2.4.1 ระบบการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตาม พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.....	17
1. กระบวนการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน.....	17
2. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษา สมทบศาลแรงงาน.....	21
3. การอบรมความรู้ของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน.....	22
2.4.2 ระบบการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550.....	23
1. กระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน.....	23
2. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงาน.....	37
3. การอบรมความรู้ของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน.....	39
บทที่ 3 คุณสมบัติและการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในต่างประเทศ.....	44
3.1 ประเทศสิงคโปร์.....	44
3.1.1 ระบบศาลแรงงานของประเทศสิงคโปร์.....	44
3.1.2 ขั้นตอนและกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงานในประเทศสิงคโปร์.....	47
3.1.3 คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศสิงคโปร์.....	47
3.1.4 การดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน ในประเทศสิงคโปร์.....	48
3.2 ประเทศเยอรมนี.....	49

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.2.1 ระบบศาลแรงงานของประเทศเยอรมนี.....	49
3.2.2 ขั้นตอนและกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน ในประเทศเยอรมนี.....	50
3.2.3 คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศเยอรมนี.....	50
3.2.4 การดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน ในประเทศเยอรมนี.....	52
3.3 ประเทศอิสราเอล.....	53
3.3.1 ระบบศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล.....	53
3.3.2 ขั้นตอนและกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน ในประเทศอิสราเอล.....	54
3.3.3 คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล.....	55
3.3.4 การดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน ในประเทศอิสราเอล.....	55
3.4 ประเทศญี่ปุ่น.....	56
3.4.1 ระบบศาลแรงงานของประเทศญี่ปุ่น.....	56
3.4.2 ขั้นตอนและกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน ในประเทศญี่ปุ่น.....	57
3.4.3 คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศญี่ปุ่น.....	57
3.4.4 การดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน ในประเทศญี่ปุ่น.....	58
บทที่ 4 ศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติและกระบวนการ ในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงาน.....	61
4.1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน.....	62

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.2 กระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน.....	65
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	73
5.1 สรุป.....	73
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	80
ก. ระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ว่าด้วยการคัดเลือกบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2550.....	81
ข. ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือก ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ ในศาลแรงงาน.....	115
ค. ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธี ประชุมและเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้ง เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน.....	126
ประวัติผู้เขียน.....	136

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่

- 1 แสดงกระบวนการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522..... 20
- 2 ขั้นตอนการอบรมและคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน..... 26
- 3 ขั้นตอนการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง..... 36



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

1	สรุปเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษา สมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. 2522 และตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550.....	41
2	ตารางเปรียบเทียบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและกระบวนการในการ คัดเลือกผู้พิพากษามทบของประเทศต่างๆ.....	59



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานแตกต่างจากการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรมในคดีทั่วไป องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นระบบไตรภาคี ประกอบด้วยบุคคลสามฝ่าย คือ ผู้พิพากษาศาลแรงงาน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน แต่ละฝ่ายจะมีอิสระจากกัน เพื่อให้การระงับข้อพิพาทในคดีแรงงานมีความเป็นธรรม และเน้นการไกล่เกลี่ยให้คู่ความฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างประนีประนอมยอมความกันโดยสันติ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่ให้เหตุผลว่า “โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้าง และลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินการคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้โอกาสคู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกัน โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จึงจำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น ”

ศาลแรงงานพิจารณาคดีในระบบไต่สวน ซึ่งต่างไปจากระบบกล่าวหาที่ใช้ในคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไปที่การดำเนินคดีเป็นเรื่องของคู่ความ ศาล เป็นเพียงคนกลางที่ต้องวางเฉย การเสนอพยานหลักฐานต่างๆ เป็นเรื่องของคู่ความ แต่ในการพิจารณาคดีในระบบไต่สวน(Inquisitorial System) ผู้พิพากษาต้องทำหน้าที่เหมือนทนายความในระบบกล่าวหา หรือที่เรียกว่าระบบไรรู้คู่กรณี (Non –Parisan System) ¹ โดยผู้พิพากษาเป็นผู้กำหนดทิศทางของการพิจารณาคดีทุกขั้นตอน ทั้งการกำหนดพยานหลักฐานที่จะพิจารณา และการตั้งคำถามพยานแต่ละปาก ดังนั้นผู้พิพากษาที่

¹ วิชัย วิวิตเสวี, “แนวคิดเกี่ยวกับร่างกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน,” วารสารศาลยุติธรรม (2550): 3 – 4.

มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทางด้านแรงงานและผู้พิพากษาสมทบที่มีความรู้ความสามารถในการรับฟังข้อเท็จจริงด้านคดีแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการให้ความยุติธรรมในคดีแรงงาน โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง เพราะการชี้ขาดตัดสินคดีแรงงานใช้เสียง 2 ใน 3 และคู่ความไม่สามารถอุทธรณ์โต้แย้งปัญหาข้อเท็จจริงได้ กระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบหรือการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบที่ไม่เหมาะสมย่อมส่งผลกระทบต่อความยุติธรรม ซึ่งการดำเนินการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จะดำเนินการโดยสมานายจ้างและสหภาพแรงงาน แต่ละฝ่ายจะดำเนินการเลือกกันเอง เกิดปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก มีการกำหนดตัวบุคคลที่ต้องการให้ได้รับเลือกได้ มีการทุจริตในการเลือกตั้ง ในขั้นตอนการลงคะแนนผู้นำแรงงานในแต่ละสังกัดมีการจับกลุ่มทำข้อตกลง ทำให้สภาองค์การลูกจ้างและสภาองค์การนายจ้างที่จับมือกันได้มากได้รับการเลือกตั้งเข้ามา พอการเลือกตั้งครั้งต่อไปก็ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันในกลุ่มเดียวกันเพื่อเป็นผู้พิพากษาสมทบ ผู้แทนลูกจ้างแต่ละคนจะมีตำแหน่งในไตรภาคีก็คณะก็ได้ เกิดปัญหาด้านมาว่าบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบมีคุณสมบัติไม่เพียงพอ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงงานอย่างแท้จริง ผู้ที่เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างก็ไม่ได้เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างที่แท้จริงแต่กลับเป็นตัวแทนที่ฝ่ายนายจ้างผลักดันให้เข้ามาทำหน้าที่ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้พิพากษาสมทบบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและไม่มีความเชี่ยวชาญทางด้านแรงงาน² จึงส่งผลกระทบต่อการกระบวนการยุติธรรม นอกจากนั้นข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเริ่มมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้พิพากษาสมทบในการรับฟังข้อเท็จจริง จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2550

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนของการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกคุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อันเป็นการแก้ไขปัญหาของการคัดเลือกในระบบเดิม และให้มีการกระจายโอกาสให้แก่

² อรรถัย สีนะเปสนันท์, “ผลกระทบต่อความยุติธรรมเนื่องจากการพิจารณาคดีของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545), หน้า 13.

ตัวแทนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน³ การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบตามกฎหมายใหม่นี้แตกต่างไปจากเดิมเป็นอย่างมาก มีคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ซึ่งเป็นองค์กรบริหารงานบุคคลข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานแทนการเลือกตั้งกันเองของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดย ก.ต. จะเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน แต่ในขั้นตอนการเลือกกันเองของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างยังคงดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเช่นเดิมแล้วเสนอรายชื่อไปให้สำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อให้คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมที่ ก.ต. แต่งตั้งพิจารณากลั่นกรองตรวจสอบประวัติของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อก่อนเสนอ ก.ต. พิจารณาคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

การให้ ก.ต. เป็นผู้คัดเลือกผู้พิพากษาสมทบจากบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งผ่านการเลือกตั้งจากฝ่ายนายจ้างและจากฝ่ายลูกจ้างมาแล้ว จะทำให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนทางอุดมการณ์ของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหภาพแรงงานที่แท้จริง มิใช่ตัวแทนของผู้นำแต่ละฝ่าย ซึ่งจะทำให้ระบบไตรภาคีมีความแข็งแกร่งขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ นอกจากนั้น หลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการในการเลือกตั้งและการคัดเลือกตามกฎหมายใหม่อาจส่งผลกระทบต่อความยุติธรรมขององค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในระบบไตรภาคี จึงสมควรได้ศึกษาถึงการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ ในกระบวนการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบซึ่งอนุวัติตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ รวมทั้งคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบและการใช้ดุลพินิจในการคัดเลือกของ ก.ต. ซึ่งมีนัยสำคัญและทำให้ผู้ได้รับคัดเลือกอยู่ในฐานะที่เป็นผู้แทนของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างอย่างแท้จริง

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณสมบัติและกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศไทยและต่างประเทศ

³ มาตรา 14 วรรคท้าย พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550.

2. เพื่อศึกษาปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากวิธีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 รวมทั้งระเบียบและประกาศ ก.ต. ในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบซึ่งอนุวัติตามพระราชบัญญัติฉบับนี้
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาปัญหาและผลกระทบเกี่ยวกับคุณสมบัติและการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

1.4 สมมติฐานของการศึกษา

การเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในเรื่องคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งและกระบวนการในการดำเนินการคัดเลือกผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากองค์กรฝ่ายนายจ้างและองค์กรฝ่ายลูกจ้างตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และกระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานซึ่งอนุวัติตามพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็น การแก้ไขปัญหาในเรื่องคุณสมบัติและการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบของระบบเดิม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความยุติธรรมในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน จึงสมควรได้ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) จากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept - interview) ประกอบ และศึกษาโดยวิธีการพรรณนาและวิเคราะห์

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบคุณสมบัติของของผู้พิพากษาสมทบ และกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศไทยและต่างประเทศ
2. เพื่อทราบถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากวิธีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 รวมทั้งระเบียบและประกาศ ก.ต. ในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบซึ่งอนุวัติตามพระราชบัญญัตินี้
3. เสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาในเรื่องคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน



บทที่ 2

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบ และการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานโดยผู้พิพากษาสมทบ

ความหมายของ “Lay Judge” จาก Black’Law Dictionary หมายถึงผู้พิพากษาที่ไม่ได้เป็นผู้ที่ศึกษามาทางด้านกฎหมายและไม่ได้เป็นนักกฎหมาย ผู้พิพากษาสมทบได้รับการแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารให้เข้าไปร่วมหรือเข้าไปช่วยในการพิจารณาพิพากษาคดีขององค์กรคณะผู้พิพากษาในศาลชั้นต้น

สำหรับผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน หมายถึง บุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเสนอจากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานของแต่ละฝ่ายซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งในเขตศาลแรงงานนั้น

สรุปได้ว่าผู้พิพากษาสมทบ (Associate judge หรือ Lay judge) เป็นบุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายจัดตั้งศาลชั้นต้นพิเศษ ให้เป็นองค์คณะร่วมกับผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการมีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดี สำหรับกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย มีระบบผู้พิพากษาสมทบเฉพาะในศาลยุติธรรม ได้แก่ ผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นพิเศษ 2 ศาล คือ ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน และผู้พิพากษาสมทบในศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง และผู้พิพากษาสมทบในศาลพิเศษคือศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว

2.1 หลักการเกี่ยวกับผู้พิพากษาสมทบ

การนำผู้พิพากษาสมทบมาช่วยในการพิจารณาพิพากษาคดีมีหลักการที่สำคัญ⁴ ดังนี้

2.1.1 หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน (Citizen Participation in Judicial Process)

ผู้พิพากษาสมทบมีจุดกำเนิดจากแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบบกระบวนการยุติธรรม (Citizen Participation in Judicial System)⁵ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนใน

⁴ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการคัดเลือกอำนาจหน้าที่และการตรวจสอบถ่วงดุลผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นพิเศษในประเทศไทย, สำนักงานกิจการยุติธรรม (กรุงเทพมหานคร: มปท., 2552), หน้า 21 – 25.

กระบวนการยุติธรรมถือเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ปัจเจกชนจึงควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความในศาลของพวกเขาได้ไม่ว่าจะเป็นการฟ้องร้องต่อรัฐหรือต่อเอกชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสังคมกับรัฐในฐานะที่รัฐเป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการ ทำให้ศาลซึ่งเป็นสถาบันหลักของรัฐในการใช้อำนาจตุลาการไม่ห่างเหินกับประชาชนมากจนเกินไป ประชาชนอาจมีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมได้หลายรูปแบบ⁶ ได้แก่

1. การให้มีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ช่วยของศาล หรือหลักเพื่อนของศาล (Friend of the Court หรือ Amicus Curiae) ซึ่งมีหลักการให้บุคคลในคดีนั้นโน้มน้าวให้ศาลตัดสินใจไปในทางใดทางหนึ่ง
2. การใช้วิธีการไกล่เกลี่ย ถือเป็นรูปแบบที่ให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมก่อนมีการนำคดีขึ้นสู่ศาล โดยใช้วิธียุติปัญหาด้วยการหาข้อตกลงร่วมกันระหว่างคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ซึ่งถือเป็นวิธีการจัดการกับปัญหาข้อโต้แย้งที่ดีในกระบวนการยุติธรรมและเป็นการลดภาระงานของศาล
3. การเลือกตั้งผู้พิพากษาโดยประชาชน เป็นการให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมโดยผ่านผู้ที่ได้รับเลือกเข้าไปเป็นผู้พิพากษา
4. การใช้ระบบลูกขุนในการพิจารณาพิพากษาคดีร่วมกับผู้พิพากษาอาชีพ โดยลูกขุนคือตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาการกระทำผิดของจำเลยในท้องถิ่นนั้นเช่นกัน ซึ่งการพิจารณาคดีในลักษณะนี้ถือว่าประชาชนเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง ดังนั้นจึงสมควรเป็นผู้ตัดสินว่าผู้ใดกระทำความผิด เนื่องจากการกระทำนั้นมีผลกระทบต่อความสงบสุขของประชาชนโดยตรง
5. การผสมผสานขององค์กรผู้พิพากษา (Mixed Tribunal) โดยมีการนำเอากลุ่มบุคคล 2 กลุ่มที่ต่างกัน คือ ผู้พิพากษาสมทบและผู้พิพากษาอาชีพมาร่วมกันพิจารณาพิพากษาคดี โดยผู้พิพากษาทั้งสองประเภทจะต้องนั่งพิจารณาคดี รับฟัง และตรวจสอบพยานหลักฐานร่วมกัน

⁵ Bartnik, Adrians, The Role of Lay Judges in the Justice System of the Republic of Poland: Sociological and Legal Analysis, At http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/1/7/7/3/7/p177374_index.html. access date September 20, 2009.

⁶ Justice Julio Salvador Nazareno, President to the National Supreme Court of Justice of Argentina, Citizen Participation in Judicial Processes. Judicial Challenges in the New Millennium, At http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/1999/12/11/000094946_99113005432483/Rendered/PDF/multi_page.pdf. access date September 2, 2009.

และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันก่อนที่จะทำการตัดสินคดี โดยผู้พิพากษาสมทบคือบุคคลธรรมดาที่ไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมายหรือได้รับการอบรมเกี่ยวกับการตัดสินคดีตามกฎหมาย

การให้บุคคลภายนอกที่มีใช่ผู้พิพากษาอาชีพมาร่วมพิจารณาพิพากษาคดีในฐานะผู้พิพากษาสมทบ จัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งจะคล้ายกับระบบลูกขุน แต่ต่างกันตรงที่การเป็นผู้พิพากษาสมทบเพื่อเข้าร่วมกับผู้พิพากษาอาชีพในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้นเป็นสิทธิของประชาชนที่มีตามกฎหมาย แต่การเป็นลูกขุนในระบบคอมมอนลอว์นั้นเป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคนในการเข้าร่วมพิจารณาพิพากษาคดีกับผู้พิพากษาอาชีพ

2.1.2 หลักความยุติธรรม (Justice)

หลักความยุติธรรมถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการยุติธรรม โดยกระบวนการยุติธรรมหมายถึง กลไกและกระบวนการ หรือขั้นตอนที่รัฐใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติและการจัดการข้อพิพาทต่างๆ ที่เกิดขึ้นของคนในสังคม เพื่อสร้างความยุติธรรมทางสังคม และรวมถึงการคุ้มครองส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานของพลเมือง⁷

หลักความยุติธรรม (Rule of Natural Justice) เป็นหลักขั้นพื้นฐานของความยุติธรรมในการทำคำตัดสินของบุคคลหรือองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีตามกฎหมาย โดยหลักความยุติธรรมจะนำมาใช้ในการพิจารณาตัดสินปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมายหรือข้อเท็จจริงซึ่งการตัดสินนั้นจะมีผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิและความคาดหวังที่ชอบด้วยกฎหมายของบุคคลที่เกี่ยวข้อง⁸

หลักความยุติธรรม (Rule of Natural Justice) ประกอบด้วย 2 หลักดังนี้⁹

1. *Nemo debet esse iudex in propria causa* คือ ไม่มีผู้ใดเป็นผู้พิพากษาในคดีของตน (No man shall be a judge in his own cause)

⁷ จรัส คิชฐาภิรักษ์, ปัจจนา-วิสัยนา เรื่องสิทธิมนุษยชน : สิทธิมนุษยชนกับกระบวนการยุติธรรม (ตอนที่ 1) สถาบันนโยบายการศึกษา, At <http://www.fpps.or.th/news.php?detail=1147035015.news>, access date October 20, 2009.

⁸ *Principles of Natural Justice Guidelines, section 12*, At <http://www.in.ying.com/icccricket/pdfs/227-230-principle-of-natural-justice.pdf>, access date October 23, 2009.

⁹ สกล สกลเดช, “ความยุติธรรม (Justice),” *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช* ปีที่ 13, ฉบับที่ 1 (มิถุนายน 2544): 12-14.

หลักนี้อาจเรียกว่าหลักความเป็นกลาง หรือความไม่ลำเอียง เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในหลักความยุติธรรม คือ ผู้พิพากษาควรต้องวางตัวไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ความเป็นกลางและต้องอิสระจากความลำเอียง หากผู้พิพากษามีความลำเอียงเพื่อข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือเป็นปฏิปักษ์กับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ย่อมเป็นเหตุให้ผู้พิพากษานั้นไม่เหมาะสมหรือขาดคุณสมบัติในการเป็นผู้พิพากษาและจะทำให้กระบวนการพิจารณาคดีต่างๆ เสียไป หลักข้อนี้ใช้ได้ทั้งผู้มีอำนาจพิจารณาคดีทั้งฝ่ายตุลาการและทางฝ่ายปกครอง นอกจากนี้ในการพิจารณาคดีใดๆ หากไม่พิจารณาพยานหลักฐานใด ถือว่ามีความลำเอียงเช่นเดียวกัน สาเหตุแห่งความไม่เป็นกลางหรือความลำเอียง คือ

- 1) ความลำเอียงเนื่องจากผลประโยชน์ทางการเงิน
- 2) ความลำเอียงเนื่องมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว
- 3) ความลำเอียงเนื่องมาจากการบังคับบัญชา

2. Audi alteram partem คือ การฟังความฝ่ายอื่น (hear the other side)

หลักนี้อาจเรียกว่า ฟังความฝ่ายอื่น หรือ ไม่มีใครถูกตัดสินโดยไม่มี การฟังความ (No man should be condemned unheard) หรือต้องฟังความเห็นทั้งสองฝ่ายก่อนมีคำสั่งใดๆ หลักการข้อนี้ประกอบด้วย การแจ้งให้ทราบข้อกล่าวหา (Notice) และการฟังความ (hearing)

1) การแจ้งให้ทราบข้อกล่าวหา การดำเนินคดีใดๆ ที่กระทบต่อบุคคลอื่น ต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหา ก่อน เพื่อเปิดโอกาสให้อีกฝ่ายหนึ่งได้อธิบายชี้แจง ในคดีอาญาได้แก่ การแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ต้องหาทราบ เพื่อผู้ต้องหาจะได้ทราบว่าถูกกล่าวหาในเรื่องใด และจะต่อสู้ป้องกันสิทธิของตนอย่างไร ในคดีแพ่งได้แก่การส่งคำบอกกล่าวให้บุคคลอีกฝ่ายทราบ ว่าต้องปฏิบัติตามอย่างไร หากฝ่าฝืนจะถูกดำเนินการอย่างไร สำหรับคดีอื่นๆ เช่น คดีปกครองก็ต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาให้ฝ่ายที่ถูกร้องเรียนทราบ เพื่อแก้ข้อกล่าวหาเช่นเดียวกัน การแจ้งข้อกล่าวหาให้ทราบเป็นสิทธิในเรื่องการรับฟังที่ไม่เสียเปรียบต่อกัน (fair hearing)

2) การฟังความ (hearing) การฟังความคือ การเปิดโอกาสให้คู่ความได้มี โอกาสชี้แจงหรืออธิบายเรื่องราวฝ่ายตนให้ผู้พิพากษาหรือผู้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทราบ รวมถึงการนำพยานฝ่ายของตนเข้าสืบในสิ่งที่กล่าวอ้าง

จากหลักความยุติธรรมดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าศาลยุติธรรมจัดเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการยุติธรรม โดยมีอำนาจในการดำเนินกระบวนการพิจารณาและพิพากษาคดีต่างๆ ผ่านผู้ทำหน้าที่ คือ ผู้พิพากษา ดังนั้นศาลยุติธรรมและผู้พิพากษาจึงเป็นองค์กรและบุคคลที่ต้องนำหลักความยุติธรรมมาปรับใช้ในการทำหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิพากษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินคดี ดังนั้นผู้พิพากษาจึงต้องเป็นบุคคลผู้ทรงไว้ซึ่งความ

ยุติธรรม มีความเป็นกลาง มีความรู้ความสามารถ และเพียบพร้อมทั้งคุณธรรมและจริยธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีนั้นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับเป้าหมายของงานด้านการยุติธรรมที่มุ่งตอบสนองที่ศักดิ์ศรีการดำรงตน อยู่อย่างเสมอภาคทัดเทียมกันในสังคมของมวลหมู่สมาชิก แต่อย่างไรก็ดี นอกจากหลักการที่ผู้พิพากษาต้องมีความเป็นกลางและต้องมีการรับฟังความฝ่ายอื่นแล้ว การรับฟังการชี้แจงหรือคำอธิบายเรื่องราวของฝ่ายต่างๆ เพื่อให้ผู้พิพากษาหรือผู้มีอำนาจพิจารณาได้อย่างถูกต้องและยุติธรรม ผู้พิพากษาจำเป็นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจปัญหาในข้อเท็จจริงอื่นๆ การที่ผู้พิพากษาขาดความรู้ ความเข้าใจ หรือขาดประสบการณ์บางอย่าง อาจทำให้การฟังความเสียไป ส่งผลทำให้การตัดสินใจของผู้พิพากษาไม่ถูกต้องหรือเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ ถึงแม้ผู้พิพากษาจะมีความเป็นกลางและเปิดโอกาสให้มีการรับฟังคำชี้แจงหรืออธิบายของกลุ่มความแล้วก็ตาม การนำบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ หรือเป็นผู้ที่มีความเข้าใจต่อสังคมมาพิจารณาพิพากษาคดีในฐานะผู้พิพากษาสมทบร่วมกับผู้พิพากษาอาชีพ จะช่วยทำให้หลักการฟังความฝ่ายอื่นเป็นไปอย่างถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปอย่างถูกต้องและชอบธรรมมากยิ่งขึ้น

2.2 แนวความคิดในการพิจารณาพิพากษาคดีโดยผู้พิพากษาสมทบ

การพิจารณาพิพากษาคดีโดยผู้พิพากษาสมทบมีมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 13 ในคดีข้อพิพาทแรงงานอุตสาหกรรมทอผ้าในเมือง Lyon ประเทศฝรั่งเศสในสมัยจักรพรรดินโปเลียนโดยมีกฎหมายลงวันที่ 18 มีนาคม ค.ศ. 1806 กำหนดให้ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือคนงานถูกวินิจฉัยโดยคณะผู้ตัดสินที่เรียกว่า Conseil des Prud' homes ซึ่งประกอบด้วยนายจ้าง 5 คน และลูกจ้าง ซึ่งเป็นหัวหน้าคนงาน 4 คน ต่อมามีการขยายการพิจารณาคดีข้อพิพาททางแรงงานในลักษณะของศาลแรงงานไปยังเมืองต่างๆ ของประเทศฝรั่งเศส และในปี ค.ศ. 1808 เมื่อจักรพรรดินโปเลียนได้รวมดินแดนฝั่งตะวันตกของแม่น้ำไรน์เข้ากับฝรั่งเศสก็ได้มีการจัดตั้งสภาผู้ชำนาญการอุตสาหกรรมขึ้นที่เมือง Aachen ประเทศเยอรมนี ต่อมาในปี ค.ศ. 1811 ได้มีการจัดตั้งศาลอุตสาหกรรมขึ้นที่เมือง Cologne และ Krefeld และมีการขยายไปยังเมืองต่างๆ อีกหลายเมืองทั่วประเทศ¹⁰

¹⁰ พงษ์เทพ ศิริพงษ์ศิริกานนท์, “รายงานการวิจัย เรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน: ปัญหาความเหมาะสมและแนวทางการแก้ไข,” หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง สำนักงานศาลยุติธรรม (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลยุติธรรม, 2546) (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่).

ต่อมาหลายประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมายได้นำระบบผู้พิพากษาสมทบร่วมนั่งพิจารณาพิพากษาคดีเป็นองค์คณะกับผู้พิพากษามาใช้ในคดีแรงงาน โดยรัฐเข้ามาทำหน้าที่คนกลางช่วยไกล่เกลี่ยในการต่อรองกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุด ผู้พิพากษาสมทบซึ่งเป็นผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ที่มีประสบการณ์

แนวความคิดในการมีศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน การพิจารณาคดีโดยผู้พิพากษาสมทบของไทยรับแนวความคิดมาจากต่างประเทศซึ่งมีความเจริญทางด้านการค้าและการพาณิชย์อุตสาหกรรม โดยผู้พิพากษาที่เป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานประกอบด้วยผู้พิพากษา 2 ประเภท¹¹ คือ ประเภทแรกคือผู้พิพากษาศาลแรงงานที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและวิธีพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ประเภทที่สองคือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ดำเนินการเลือกตั้ง

099 ๓๖.4

2.2.1 อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ (Career Judge) ซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการฝ่ายหนึ่ง¹² กับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กันเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในลักษณะที่เรียกว่าระบบไตรภาคี (Tripartite) ซึ่งตามมาตรา 11 และ 12 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติไว้ดังนี้

“มาตรา 11 ในศาลแรงงาน ให้มีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรมกำหนดตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในทางราชการของแต่ละศาล โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างให้มีจำนวนฝ่ายละเท่าๆ กัน”

¹¹ มาตรา 18 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.

¹² เชมภณ กิรัตน์, “รายงานการวิจัย เรื่อง ความเป็นผู้เชี่ยวชาญของผู้พิพากษาศาลแรงงาน,” หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง สำนักงานศาลยุติธรรม (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลยุติธรรม, 2546) (เอกสาร ไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

“มาตรา 12 พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งผู้พิพากษา ศาลแรงงานจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน”

ผู้พิพากษาสมทบเป็นผู้ที่อยู่ในแวดวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ เป็นอย่างดี สามารถช่วยชี้แจงข้อเท็จจริงและให้ความเห็นแก่ผู้พิพากษาเพื่อประกอบการใช้ดุลยพินิจพิจารณาพิพากษาคดีให้เกิดความเป็นธรรมทั้งแก่นายจ้างและลูกจ้างให้มากที่สุด เนื่องจากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานรับฟังมาจะยุติในชั้นศาลชั้นต้น คู่ความไม่อาจที่จะอุทธรณ์ฎีกาได้ ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจึงต้องเป็นผู้ที่ทรงภูมิความรู้และเข้าใจในเรื่องแรงงานอย่างแท้จริง ทั้งต้องเป็นตัวแทนที่แท้จริงของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพราะต้องมีส่วนร่วมใช้ดุลยพินิจชี้แนะนักพยานหลักฐานเพื่อสรุปข้อเท็จจริงในคดีคุณสมบัติและกระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ

องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานทุกคดีต้องมีผู้พิพากษามิฝ่ายร่วมนั่งพิจารณาคดีและร่วมพิพากษา ผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับมอบหมายให้ร่วมพิจารณาคดีใดจะต้องร่วมพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จ โดยการประชุมปรึกษาและลงคะแนนเสียงขององค์คณะผู้พิพากษา โจทก์หรือจำเลยผู้ที่ได้รับคะแนนเสียงข้างมากจะเป็นผู้ชนะคดี ศาลจะต้องชี้ขาดตัดสินไปตามเสียงข้างมากนั้น ในระหว่างพิจารณามีหน้าที่ต้องซักถามคู่ความและพยานในคดี เพราะศาลแรงงานใช้ระบบการดำเนินกระบวนการพิจารณาแบบไต่สวน ซึ่งมาตรา 45 กำหนดให้ผู้พิพากษามีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร และจะเป็นผู้ถามตัวความ ซักถามพยานทนายความจะซักถามได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลเท่านั้น และเป็นผู้ดำเนินกระบวนการพิจารณาด้วยจึงไม่เหมือนศาลยุติธรรมที่ใช้ระบบกล่าวหา คือ ทั้งโจทก์และจำเลยมีทนายความคอยทำหน้าที่ซักถาม ถามค้าน ถามดิง อย่างไรก็ตามในบางกรณีในกระบวนการพิจารณานอกเหนือจากการนั่งพิจารณาและพิพากษาคดี ผู้พิพากษาของศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใดๆ ได้ โดยจะให้ให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้ตามมาตรา 18 นอกจากนี้ผู้พิพากษามีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับได้เมื่อเห็นสมควรเพื่อความ เป็นธรรมแก่คู่ความ

2.2.2 การพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน

ก่อนที่จะมีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นในประเทศไทย คดีข้อพิพาทด้านแรงงานต่างๆ เช่น ข้อพิพาทตามสัญญาจ้างแรงงานจะฟ้องร้องต่อศาลแพ่งและศาลจังหวัด จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 ซึ่งมาตรา 212 ได้บัญญัติว่า “ศาลปกครองและศาลในสาขาแรงงาน ศาลภาษี หรือสาขาสังคมจะตั้งขึ้นได้ก็แต่โดย

พระราชบัญญัติ ฯ” ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีบทบัญญัติหลายมาตรากล่าวถึงการนำคดีไปสู่การพิจารณาของศาลแรงงานทั้งที่ในขณะนั้นยังไม่มีศาลแรงงาน และได้มีบทเฉพาะกาลในมาตรา 163 บัญญัติว่า “ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับ ให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศาลแรงงาน”

ต่อมาในเดือนมิถุนายน 2519 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและผู้แทนกระทรวงยุติธรรมยกร่างปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงาน แต่ไม่ได้มีการประชุมพิจารณา และต่อมาในเดือนสิงหาคม 2519 คณะรัฐมนตรีมีมติมอบหมายให้กระทรวงยุติธรรมเป็นเจ้าของเรื่องยกร่างกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน กระทรวงยุติธรรมจึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการยกร่างกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานขึ้น โดยคณะกรรมการยกร่างกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน ได้ประชุมครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2520 มีความเห็นว่าสมควรจัดตั้งศาลแรงงานสำหรับชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแยกต่างหากจากกระทรวงยุติธรรม และยึดหลักการว่าการพิจารณาคดีจะต้องกระทำโดยรวดเร็ว ประหยัด และยุติธรรม ให้ฟ้องได้ง่ายๆ ได้ ไม่ต้องมีทนายความ ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม มีองค์คณะผู้พิพากษาที่เป็นกลางโดยพยายามใช้วิธีการให้นายจ้างและลูกจ้างยังคงปรองดองกันอยู่ เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันต่อไปด้วยความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ระบบการพิจารณาคดีของศาลแรงงานเป็นระบบไต่สวนโดยองค์คณะผู้พิพากษา ระบบไตรภาคี ทั้งนี้เพื่อให้การรับฟังพยานหลักฐานมีความรอบคอบและมีการถ่วงดุลจากผู้ที่มีความเข้าใจระบบความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานเน้นและให้ความสำคัญกับระบบไต่สวนที่มีผู้พิพากษาในระบบไตรภาคีเป็นผู้รับฟังและวิเคราะห์ชี้ชั่งน้ำหนักพยานที่น่าสืบ การรับฟังข้อเท็จจริงในศาลแรงงานจึงมีความสำคัญมาก การชี้ชั่งน้ำหนักเป็นภาระที่หนักที่สุดของผู้พิพากษา ผู้ที่จะชี้ชั่งน้ำหนักได้ดีที่สุดจะต้องผ่านประสบการณ์ของการวินิจฉัยและชี้ชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานมาพอสมควรแล้ว ผู้พิพากษาศาลยุติธรรมที่จะดำรงตำแหน่งในศาลแรงงานจึงควรมีระดับหรือชั้นใกล้เคียงกับผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์¹³

สำหรับวิธีการจ่ายสำนวนให้แก่ผู้พิพากษาสมทบเป็นอำนาจหน้าที่ของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าว

¹³ รัตน์ กองแก้ว, “รายงานการวิจัยเรื่อง การรับฟังข้อเท็จจริงของศาลแรงงานที่มีผลต่อการอุทธรณ์คำพิพากษาศาลฎีกา,” (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลยุติธรรม, 2546) (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่).

ปัจจุบันศาลแรงงานมีด้วยกัน 10 แห่ง คือ ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค 1 ศาลแรงงานภาค 2 ศาลแรงงานภาค 3 ศาลแรงงานภาค 4 ศาลแรงงานภาค 5 ศาลแรงงานภาค 6 ศาลแรงงานภาค 7 ศาลแรงงานภาค 8 และศาลแรงงานภาค 9 ส่วนศาลแรงงานจังหวัดยังไม่มีการจัดตั้ง

2.2.3 การพิจารณาพิพากษาคดีในระบบไตรภาคี

ระบบไตรภาคีเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้น โดยการผลักดันขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) หมายถึง การปฏิบัติงานใดๆ ร่วมกันระหว่างรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สนใจร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้แทนของลูกจ้าง นายจ้าง มีสถานะเท่าเทียมกับผู้แทนของรัฐบาล และยังส่งเสริมให้ผู้แทนทั้งสามฝ่ายมีอิสระในการตัดสินใจตามแนวคิดประชาธิปไตยเพื่อให้เกิดความผาสุกโดยรวม ระบบไตรภาคีได้ถูกนำมาใช้เรื่องการยุติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ และความขัดแย้งด้านสิทธิของแรงงานด้วย¹⁴

ศาลแรงงานได้นำระบบไตรภาคีมาใช้ในการวินิจฉัยระงับข้อพิพาทแรงงานโดยจัดตั้งองค์กรไตรภาคีแบบถาวรขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ประกอบด้วยผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการ และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่มีความเข้าใจถึงสภาพของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นอย่างดีที่จะสามารถพูดโน้มน้าวให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยุติปัญหาความขัดแย้งได้อย่างสมประโยชน์และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันต่อไป

2.3 แนวความคิดในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานของประเทศไทย

สำหรับการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานของประเทศไทยนั้น ในการยกร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 คณะกรรมการร่างมีความเห็นว่าคดีแรงงานไม่เหมือนคดีแพ่งทั่วไป ควรใช้ผู้พิพากษาพิเศษต่างจากศาลยุติธรรมอื่น เพราะศาลแรงงานเป็นศาลพิเศษจึงควรได้บุคคลผู้มีความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงาน หากเป็นบุคคลที่เข้าใจปัญหาแรงงานและมีประสบการณ์จะทำให้การไต่ถามข้อพิพาทเป็นไปโดยง่ายดาย

¹⁴ บัญชา รวีสวัสดิ์, “การพัฒนาระบบการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานฝ่ายลูกจ้าง,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545), หน้า 5.

ซึ่งในต่างประเทศหลายประเทศมีการนำผู้เชี่ยวชาญกฎหมายแรงงานหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยมาเป็นผู้พิพากษาได้ ในที่สุดคณะกรรมการยกร่างกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานส่วนมากตกลงให้ผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบที่มาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และให้ศาลแรงงานมีอำนาจเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านแรงงานมาให้ความคิดเห็นเป็นครั้งคราวได้

กระทรวงยุติธรรมได้รับร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานจากคณะกรรมการยกร่างกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานเสนอคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีได้เสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สภานิติบัญญัติแห่งชาติลงมติรับหลักการเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2521ตามที่คณะรัฐมนตรีเสนอ และตั้งคณะกรรมการวิสามัญขึ้นมาพิจารณา คณะกรรมการวิสามัญได้พิจารณาแล้วมีสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติหลายท่านเสนอขอแปรญัตติในมาตราต่างๆ หลายมาตรา และส่งกลับคืนสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2522 โดยมีการแก้ไขร่างเดิมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะเปลี่ยนแปลงวิธีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบจากร่างเดิมที่ให้ ก.ต. เป็นผู้คัดเลือกจากบัญชีรายชื่อที่สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานเสนอ เพื่อให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานเป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกผู้พิพากษาสมทบกันเอง สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ในวาระที่ 2 หลายครั้ง และพิจารณาในวาระที่ 3 ในวันสุดท้ายของการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติในวันที่ 20 เมษายน 2522 ลงมติเห็นชอบตามร่างที่คณะกรรมการวิสามัญแก้ไข และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2522 มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2522

การคัดเลือกและการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นั้น เมื่อมีความจำเป็นต้องดำเนินการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางหรือศาลแรงงานภาคจะแจ้งไปยังสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกระทรวงแรงงานเพื่อสั่งการให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างรวมทั้งตรวจสอบคุณสมบัติตามกฎหมายจนแล้วเสร็จแล้วส่งรายชื่อไปยังสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อนำรายชื่อดังกล่าวเสนอพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบต่อไป การดำเนินการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบที่ผ่านมามีปัญหาหลายประการ วิธีการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างกฎหมายกำหนดให้ใช้วิธีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานที่ได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น ทำให้มีบุคคลไปดำเนินการจดทะเบียนตั้งสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานขึ้นเป็นจำนวนมากเพื่อให้ได้เปรียบ

ในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ทั้งยังปรากฏอยู่บ่อยครั้งว่าผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับเลือกไม่ได้เป็นสมาชิกหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน อย่างแท้จริง และบางส่วนมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้มีบรรลพคุณดีต่อองค์กรตุลาการ นอกจากนี้ยังมี ปัญหาผู้พิพากษาสมทบขาดความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง รวมทั้งสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศและสภาพการจ้างและการทำงานเปลี่ยนแปลงไปทำให้ปัญหาทางด้านแรงงานมีความซับซ้อนและมีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก อันเป็นสาเหตุให้ข้อพิพาททางด้านแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานมีความยุ่งยากและปริมาณมากขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้บทบาทยุติบางประการไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงได้มีการทบทวนแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังคงไว้ซึ่งหลักการให้วิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

กระทรวงยุติธรรมจึงได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ต่อมา มีการแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม และในปี พ.ศ. 2544 สำนักงานศาลยุติธรรมได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. โดยเสนอแก้ไขในสาระสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ปรับปรุงการกำหนดบุคคลและหน่วยงานที่มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และการตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยให้ประธานศาลฎีกาและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบหรือกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตนได้

2. เพิ่มอำนาจให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน

3. เพิ่มอำนาจให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานทุกฉบับ

4. เปลี่ยนแปลงเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบ คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบ กำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

5. ปรับปรุงวิธีพิจารณาคดีแรงงานในส่วนทั่วไป และในส่วนอุทธรณ์ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยในคดีอาญาให้มีการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงได้ในเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด และกำหนดเวลาอุทธรณ์คดีอาญาไว้หนึ่งเดือน

2.4 กระบวนการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศไทย

ระบบการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบได้มีการแก้ไขใหม่ตามพระราชบัญญัติตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2550 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 กันยายน 2550 การคัดเลือกและแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบตามพระราชบัญญัติฉบับนี้มีความแตกต่างไปจากระบบการคัดเลือกผู้พิพากษาศาลแรงงานตามกฎหมายฉบับเดิมคือพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 อยู่มาก ทั้งในส่วนของการกำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบซึ่งเดิมเป็นอำนาจของประธานศาลฎีกาก็ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) ตามมาตรา 11 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 11 ในศาลแรงงาน ให้มีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรมกำหนดตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในทางราชการของแต่ละศาล โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างให้มีจำนวนฝ่ายละเท่าๆ กัน” ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมได้ประกาศกำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้แล้ว โดยศาลแรงงานกลาง กำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างไว้ฝ่ายละ 120 อัตรา ศาลแรงงานภาค 2, 6, 8 กำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างไว้ฝ่ายละ 30 อัตรา ศาลแรงงานภาค 4 กำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างไว้ฝ่ายละ 25 อัตรา และศาลแรงงานภาค 1, 3, 5, 7, 9 กำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างไว้ฝ่ายละ 20 อัตรา การกำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบดังกล่าวพิจารณาจากปริมาณคดีในเขตศาลแรงงานนั้นเป็นเกณฑ์

และยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานเสียใหม่ รวมทั้งคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบ ซึ่ง ก.ศ. ได้ออกระเบียบต่างๆ อนุวัติตามพระราชบัญญัติตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 รวมทั้งหมด 3 ฉบับ เพื่อกำหนดกระบวนการในการดำเนินการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบ รวมทั้ง ก.บ.ศ. ได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอบรมความรู้ให้แก่ผู้พิพากษาสมทบ

2.4.1 ระบบการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

1. กระบวนการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

ในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นกฎหมายเดิมนั้น เมื่อผู้พิพากษาสมทบใกล้จะ

หมวดละลง สำนักงานศาลยุติธรรมจะมีหนังสือแจ้งไปยังกระทรวงแรงงาน เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่ประธานศาลฎีกากำหนด จากนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2547 ดังนี้

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือไปยังสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานในเขตศาลแรงงานเพื่อแจ้งให้ทราบว่าจะมีการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบ สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานจะเสนอชื่อผู้แทนของแต่ละฝ่ายที่สมัครรับเลือกตั้งให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันรับแจ้ง

กรณีในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้างให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรียกประชุมผู้แทนฝ่ายนายจ้างของสถานประกอบกิจการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป โดยให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมได้แห่งละ 1 คน และให้ผู้แทนดังกล่าวเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง ตามจำนวนที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด และในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสหภาพแรงงานให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรียกประชุมผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของสถานประกอบกิจการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป โดยให้ลูกจ้างของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งเลือกผู้แทนส่งเข้าร่วมประชุมได้แห่งละ 1 คน และให้ผู้แทนดังกล่าวเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งได้ตามจำนวนที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด

2. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครรับเลือกตั้งว่ามีคุณสมบัติ และมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือไม่ และแจ้งผลการตรวจสอบให้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้ง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งทราบ

สหภาพแรงงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และให้ถือคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีเป็นที่สุด หรือสหภาพแรงงานอาจเสนอรายชื่อบุคคลอื่นเข้ารับสมัครเลือกตั้งแทนผู้สมัครคนเดิมได้ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง เมื่ออธิบดีตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้งเสร็จให้ประกาศกำหนดวันเวลาและสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบโดยไม่ชักช้า

3. เมื่อทราบประกาศกำหนดการเลือกตั้ง ให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแจ้งรายชื่อผู้แทนที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งแต่ละ 1 คน ต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 5 วัน

กรณีไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานในเขตศาลแรงงานใด ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

4. จากนั้นจึงจัดให้มีการเลือกตั้ง ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งคนหนึ่งจะลงคะแนนเสียงได้ไม่เกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ประธานศาลฎีกากำหนดไว้ โดยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะแต่งตั้งผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งอย่างน้อย 3 คน เป็นคณะกรรมการตรวจคะแนน ในทางปฏิบัติการเลือกบุคคลเพื่อเป็นกรรมการตรวจคะแนนจะใช้วิธีการทวงเสียงระหว่างผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งด้วยกัน แล้วเสนออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตรวจคะแนน คณะกรรมการตรวจคะแนนจะทำหน้าที่จัดระเบียบและควบคุมดูแลให้ความสะดวกแก่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ตรวจสอบบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และรับบัตรเลือกตั้งที่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทำเครื่องหมายเสร็จนำไปใส่ลงในหีบบัตรเลือกตั้ง เมื่อลงคะแนนแล้วเสร็จ คณะกรรมการตรวจคะแนนจะตรวจนับคะแนนและประกาศผลการนับคะแนน ณ ที่ทำการเลือกตั้งนั้น และจะจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการเลือกตั้งซึ่งได้คะแนนเลือกตั้งมากที่สุดตามลำดับจนครบจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่กำหนดมอบให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยเร็ว

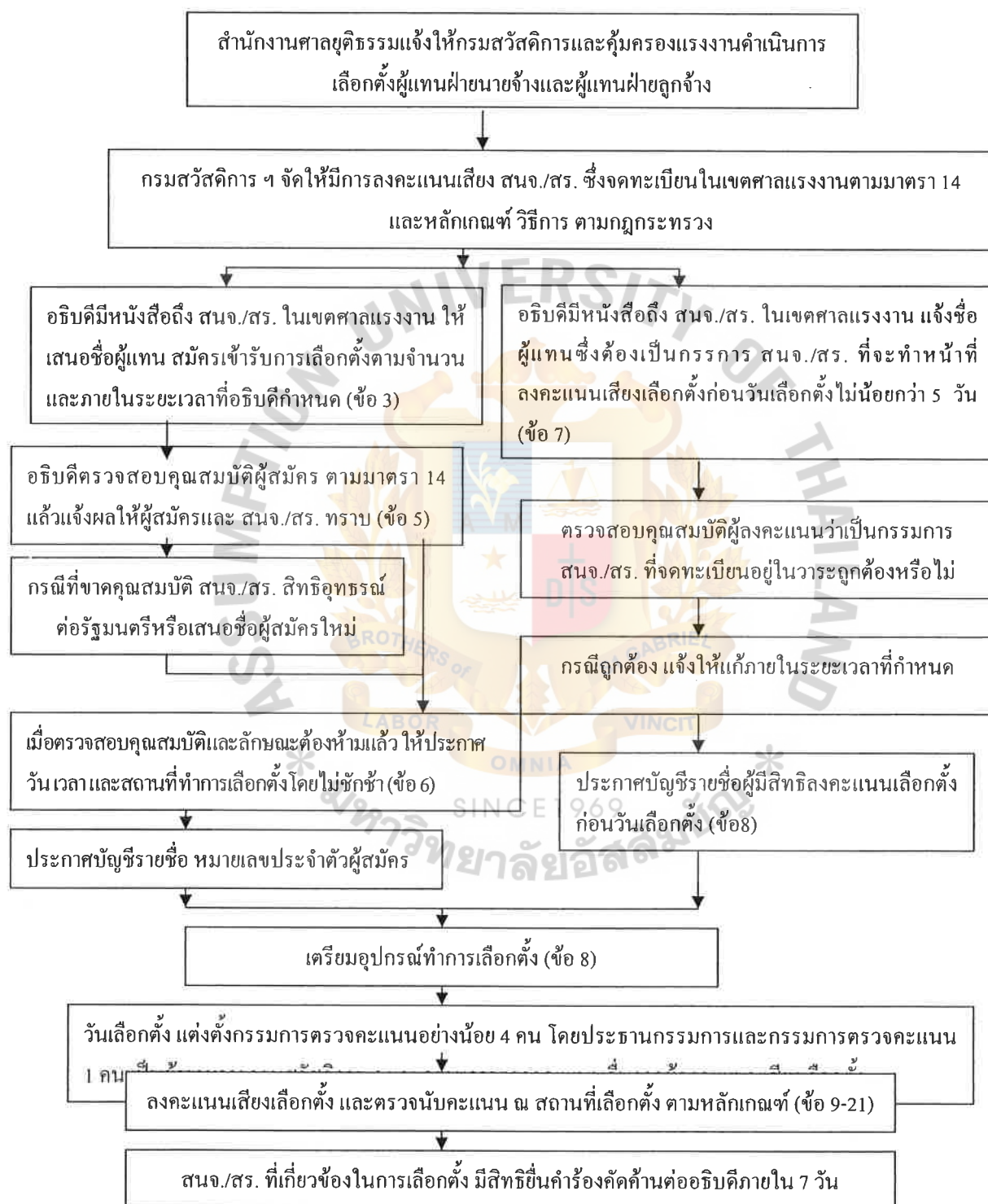
5. เมื่อคณะกรรมการตรวจนับคะแนนประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว ถ้ามีสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องในการเลือกตั้งเห็นว่ามิบุคคลใดได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบโดยมิชอบ ให้ยื่นคำร้องคัดค้านต่ออธิบดีภายใน 7 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งเพื่อให้มีการเลือกตั้งใหม่

ในกรณีที่ไม่มีสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานในเขตศาลแรงงานใด ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิในการคัดค้านการเลือกตั้ง คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เป็นที่สุด

6. เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะมีหนังสือแจ้งรายชื่อผู้ได้รับการเลือกตั้งไปยังสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อดำเนินการนำรายชื่อผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งนี้ขอพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ และแจ้งให้ที่ประชุม ก.ต. รับทราบ

กระบวนการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ใช้ระยะเวลาประมาณ 4 -6 เดือน โดยมีขั้นตอนตามแผนภูมิหมายเลข 1 นี้

**แผนภูมิหมายเลข 1 แสดงกระบวนการเลือกตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522**



ในทางปฏิบัติกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆ กันเท่ากับจำนวนที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานศาลยุติธรรม โดยไม่มีรายชื่อสำรองเผื่อไว้ ซึ่งกระบวนการในดำเนินการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบจะใช้ระยะเวลาประมาณ 5 - 6 เดือน ในกรณีที่ผู้แทนฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดขาดคุณสมบัติ หรือมีเหตุทำให้ไม่สามารถดำรงตำแหน่งได้ในระหว่างดำเนินการนำรายชื่อเสนอโปรดเกล้าฯ เช่น ผู้แทนถึงแก่กรรมหรือศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำคุก ก็จะต้องย้อนเรื่องไปให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนตามขั้นตอนข้างต้นอีกครั้งหนึ่ง¹⁵ ซึ่งใช้เวลานาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผู้แทนสองฝ่ายในจำนวนที่เท่ากันตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 11

2. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

ตามกฎหมายเดิมผู้ที่ได้รับการเสนอเพื่อทรงกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบต้องมีคุณสมบัติของและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) บรรลุนิติภาวะ
- 3) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานในเขตศาลแรงงานนั้น
- 4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- 5) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 6) เป็นผู้ที่มีความเสื่อมใสในการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 7) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- 8) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภาหรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งหรือทนายความ

¹⁵ ข้อ 24 กฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2547.

ผู้พิพากษาสมทบมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี ผู้ที่พ้นจากตำแหน่งไปแล้วสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่งได้อีก และจะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานได้เพียงศาลเดียว

ผู้ที่ได้รับการโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจะต้องเข้ารับการอบรมตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการอบรมผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานแต่ละแห่ง สำหรับศาลแรงงานกลาง คณะกรรมการประกอบด้วย อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นประธานกรรมการ รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นรองประธานกรรมการ และกรรมการอีกจำนวนหนึ่งซึ่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางแต่งตั้ง โดยมีเลขานุการศาลแรงงานกลางเป็นเลขานุการคณะกรรมการ

3. การอบรมความรู้ของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

สำหรับหลักสูตรการอบรมประกอบด้วย 3 หัวข้อรวมระยะเวลาการอบรม 36 ชั่วโมง ดังนี้

1) การอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน โดยมีหัวข้อและระยะเวลาในการอบรมในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-----------|
| (1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน | 2 ชั่วโมง |
| (2) วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน | 4 ชั่วโมง |
| (3) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน | 4 ชั่วโมง |
| (4) ความรู้เกี่ยวกับปัญหาแรงงาน | 4 ชั่วโมง |

2) การอบรมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้อและระยะเวลาในการอบรมในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-----------|
| (1) อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ | 3 ชั่วโมง |
| (2) ระบบศาลของไทย | 2 ชั่วโมง |
| (3) ความรู้เกี่ยวกับวิธีพิจารณาความแพ่งโดยทั่วไป | 3 ชั่วโมง |
| (4) การชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน | 4 ชั่วโมง |
| (5) หลักกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่ง
ในเรื่องจ้างแรงงานและละเมิด | 3 ชั่วโมง |
| (6) ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวกับศาลแรงงาน | 2 ชั่วโมง |

3) การอบรมเกี่ยวกับการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ โดยมีหัวข้อและระยะเวลาในการอบรมในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-----------|
| (1) การดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ | 2 ชั่วโมง |
|---------------------------------------|-----------|

(2) จรรยาบรรณและการดำรงตนของตุลาการ 2 ชั่วโมง

ทั้งนี้ หัวข้อการอบรมและระยะเวลาการอบรม คณะกรรมการดำเนินการอบรมอาจเพิ่มเติม งด หรือเปลี่ยนแปลง เป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม

เมื่อผ่านการอบรมแล้ว ก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ ผู้พิพากษาสมทบจะต้องปฏิบัติตามต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค แล้วแต่กรณีว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง รักษาความลับในทางราชการ และต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมและดำรงตนให้อยู่ในระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด โดยนำบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการมาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วยโดยอนุโลม¹⁶ ดังนั้น ในกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบบัณฑิตมีกรณีถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยก็จะมีกรดำเนินการทางวินัยและถูกลงโทษทางวินัยได้เช่นเดียวกันกับข้าราชการตุลาการ หรือในกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบไม่มาปฏิบัติตามและไม่มาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือกรณีที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่การเป็นผู้พิพากษาสมทบก็ต้องพ้นจากตำแหน่ง

2.4.2 ระบบการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

1. กระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับปัจจุบัน ในส่วนของหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบได้ยกเลิกหลักการเดิมที่กำหนดให้คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ซึ่งเป็นองค์กรบริหารงานบุคคลข้าราชการตุลาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบโดยการคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง วิธีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบตามกฎหมายใหม่นี้แตกต่างจากวิธีการคัดเลือกตามกฎหมายเก่า คือ นอกจากจะให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานเสนอชื่อตัวแทนของแต่ละฝ่ายเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเช่นเดียวกับวิธีการเลือกตั้งเดิมแล้ว ยังได้กำหนดให้อำนาจกระทรวงแรงงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมีสิทธิเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างด้วยตามมาตรา 14 ซึ่งบัญญัติว่า

¹⁶ มาตรา 24 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.

มาตรา 14 พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบจากบุคคลซึ่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างโดย

1) ให้สมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานเสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายตนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติตามมาตรา 14/1 (5) และ (6) แล้วให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทน

2) ให้กระทรวงแรงงาน หรือคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องแรงงานตามประกาศของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติตามมาตรา 14/1 (7) และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจัดให้มีการประชุมและเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้ได้จำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรมกำหนด และเสนอบัญชีรายชื่อดังกล่าวต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมกำหนด โดยคำนึงถึงการกระจายโอกาสให้แก่ตัวแทนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ระเบียบดังกล่าวเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

สำหรับกระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามมาตรา 14 ก.ต.ได้ออกระเบียบกำหนดกระบวนการและวิธีการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานไว้จำนวน 3 ฉบับ¹⁷ คือ

(1) ระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2550

(2) ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ

(3) ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประชุมและเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

¹⁷ ดู ภาคผนวก ก, ข, ค.

ตามระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ว่าด้วยการคัดเลือกบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2550 นั้น เมื่อสมควรจะมีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบเมื่อใดให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน (คณะกรรมการ) ซึ่งคณะกรรมการนี้ได้รับการแต่งตั้งโดย ก.ต. ประกอบด้วย ประธานแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา เป็นกรรมการที่ปรึกษา อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นประธานกรรมการ เลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรมหรือผู้แทน อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคในภาคที่มีการคัดเลือก ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแรงงานซึ่งเลือกกันเองเหลือหนึ่งคน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้แทน อธิบดีอัยการฝ่ายคดีแรงงานหรือผู้แทน เลขานุการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหรือผู้แทน และผู้แทนคณะกรรมการแพทย์ เป็นกรรมการ โดยมีเลขานุการศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ เสนอแผนการดำเนินการคัดเลือกเพื่อขอรับความเห็นชอบต่อ ก.ต. ตามข้อ 9 ของระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2550

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

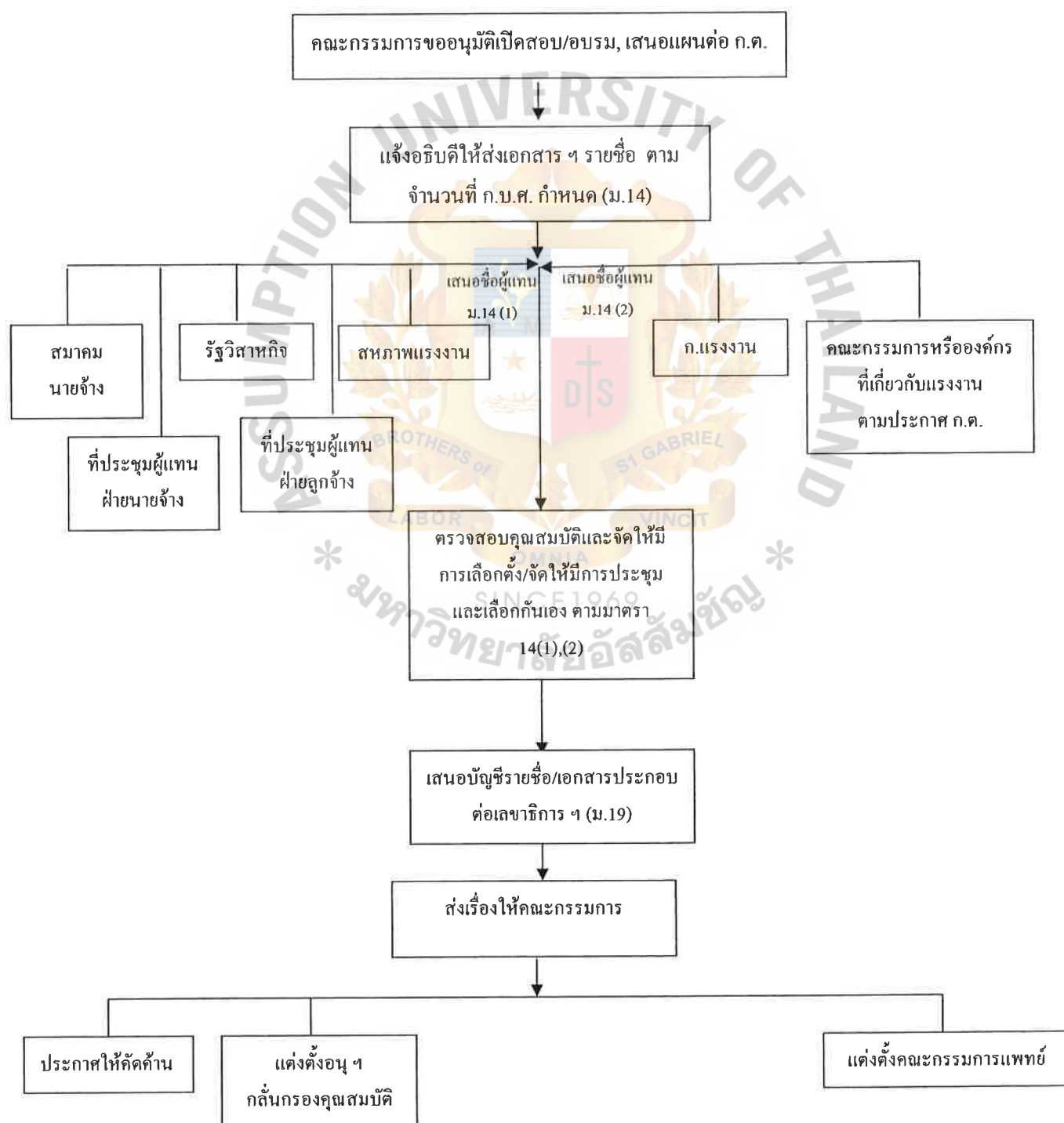
- (1) ตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ พิจารณาความเหมาะสม และลักษณะต้องห้ามของบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน จากบัญชีรายชื่อที่อธิบดีเสนอต่อคณะกรรมการ
- (2) จัดให้มีการอบรมภาควิชาการ ประเมินผลและพิจารณาความเหมาะสมของผู้เข้ารับการคัดเลือก
- (3) เสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบพร้อมด้วยการพิจารณาความเหมาะสมต่อคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม
- (4) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามแต่จะมอบหมายภายในอำนาจหน้าที่
- (5) เชิญบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารประกอบการพิจารณาได้ตามที่เห็นสมควร

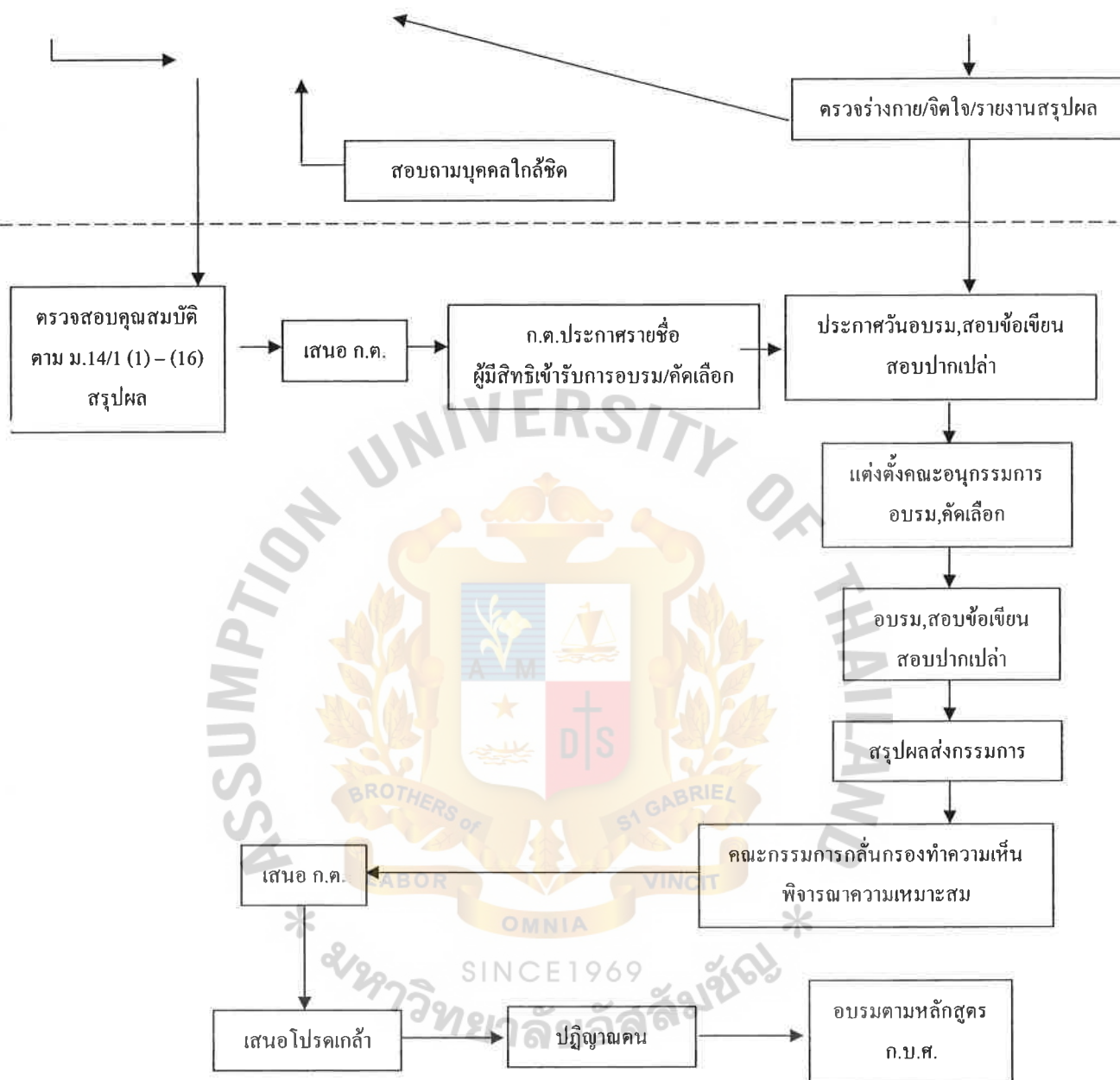
สำหรับกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการว่า เมื่อ ก.ต.ให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบตามแผนการดำเนินการที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานเสนอแล้ว เลขานุการ ก.ต. (เลขานุการสำนักงานศาล

ยุติธรรม) จะแจ้งมติ ก.ต. ไปยังอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อดำเนินการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบตามแผนการดำเนินการ

ขั้นตอนการอบรมและคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ตามระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2550 เป็นไปตามแผนภูมิหมายเลข 2 ดังนี้

แผนภูมิหมายเลข 2 ขั้นตอนการอบรมและคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน





เมื่อได้รับรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจะส่งผู้เข้ารับการคัดเลือกไปรับการตรวจร่างกายและจิตใจจากคณะกรรมการแพทย์ที่ ก.ต. แต่งตั้ง และแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกขึ้นมาดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกตามบัญชีรายชื่อที่อธิบดีเสนอมา ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) สอบถามคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกไปยังผู้รับรองผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นใดที่เห็นสมควร

(2) ส่งบัญชีรายชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกทั้งหมดไปยังสภานายความเพื่อตรวจสอบว่าเป็นหรือเคยเป็นทนายความ หรือเคยถูกกล่าวหาว่าประพฤติผิดมรรยาททนายความตามกฎหมายว่าด้วยทนายความหรือไม่

(3) ตรวจสอบความประพฤติและลายพิมพ์นิ้วมือไปยังกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(4) ตรวจสอบการเป็นคู่ความและผลคดีไปยังศาลต่าง ๆ เช่น ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค ศาลล้มละลายกลาง ศาลแพ่ง ศาลอาญา ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลอาญกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี ศาลอาญธนบุรี และศาลจังหวัดหรือศาลแขวง ที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีภูมิลำเนา

(5) กรณีเป็นหรือเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ศาลเยาวชนและครอบครัว หรือศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ให้ตรวจสอบผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นั้นว่าที่ผ่านมาเป็นประการใด และในกรณีที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้ตรวจสอบด้วยว่าเคยพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 15 (6) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 หรือไม่

(6) ตรวจสอบประวัติบุคคลไปยังหน่วยงานภายนอกที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา เช่น สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

(7) ประกาศบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้บุคคลทั่วไปให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติ หรือความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ

เมื่อได้รับข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก และรายงานผลการตรวจร่างกายและจิตใจแล้ว คณะอนุกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติจะพิจารณาเสนอความเห็นไปยัง ก.ต. เพื่อพิจารณา

เมื่อ ก.ต. พิจารณาคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกแล้ว คณะกรรมการจะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินด้วยวิธีการอบรมภาควิชาการ สอบข้อเขียนและสอบปากเปล่า

ในการคัดเลือกจะมีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อดำเนินการสอบข้อเขียนและสอบปากเปล่าผู้เข้ารับการคัดเลือก ซึ่งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ประกอบด้วย รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะ
ในศาลแรงงานกลางที่มีอาวุโสสูงสุด และผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแรงงานกลางที่คณะกรรมการ
แต่งตั้ง เป็นอนุกรรมการ โดยมีเลขานุการศาลแรงงานกลางเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และ
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลแรงงานกลางเป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้กระทำโดย

(1) การอบรมภาควิชาการ รวม 17 ชั่วโมง ในเรื่องเกี่ยวกับความมุ่งหมาย
นโยบายและภารกิจของศาลแรงงาน ความรู้ทางกฎหมาย บทบาทหน้าที่และการดำรงตน

(2) การสอบข้อเขียน กำหนดให้ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที คะแนนเต็ม
40 คะแนน

(3) การสอบปากเปล่า กำหนดให้กระทำโดยวิธีตามผู้เข้ารับการคัดเลือก
เรียงตัว คะแนนเต็ม 60 คะแนน โดยให้คณะอนุกรรมการพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้าน
พฤติกรรม บุคลิกภาพ สติปัญญา และความเหมาะสมอื่นๆ

(4) การประเมินความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน
จากนั้นคณะอนุกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่ทำรายงานสรุปการพิจารณาเป็น
รายบุคคล แยกตามประเภทผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อ
ตรวจสอบกลับกรอง ทำความเห็นแล้วเสนอรายงานชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบต่อ ก.ต. เพื่อพิจารณาคัดเลือกต่อไป

เมื่อคัดเลือกแล้ว ก.ต.จะประกาศรายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน และสำนักงานศาลยุติธรรมจะดำเนินการนำรายชื่อผู้แทน
ฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบเพื่อขอพระ
กรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

สำหรับวิธีการคัดเลือกซึ่งดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน มี 2 กรณี คือ

กรณีที่หนึ่ง เป็นการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อ
แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา
คดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มาตรา 14 (1) ซึ่ง ก.ต.ได้กำหนดหลักและวิธีการดำเนินการไว้
ตามประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่าย
นายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ โดยอธิบดีจะแจ้งให้สมาคมนายจ้าง
รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และสหภาพแรงงาน ดำเนินการประชุมเพื่อเสนอ
ชื่อผู้แทนฝ่ายตน ภายในเวลาที่อธิบดีกำหนด แล้วจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายสมาคมนายจ้าง

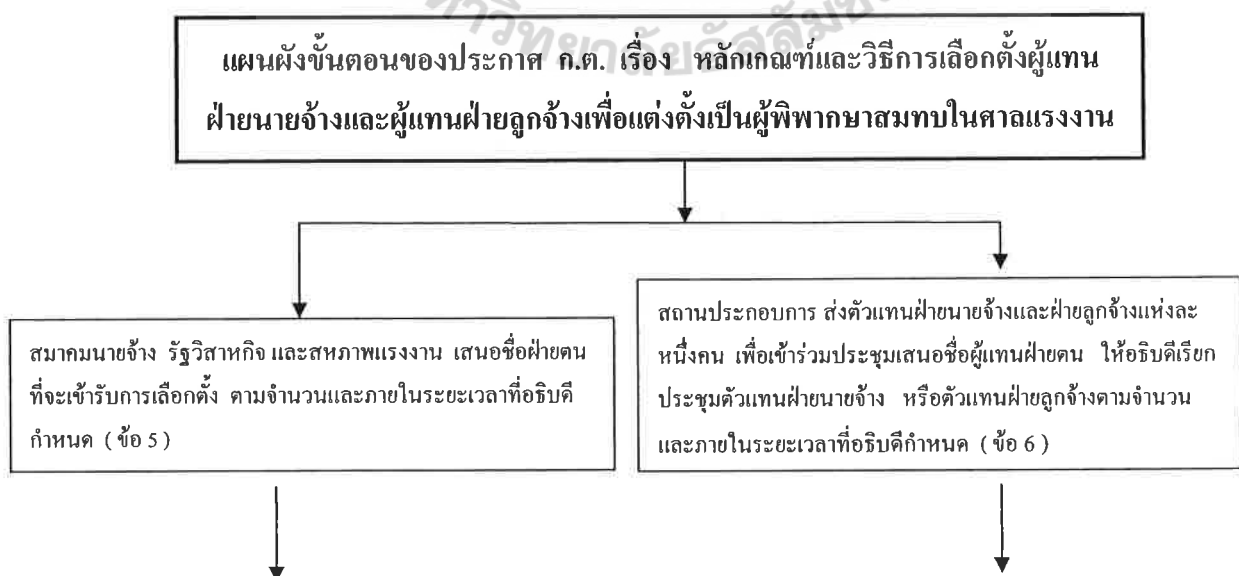
กับรัฐวิสาหกิจและฝ่ายสหภาพแรงงาน ให้ได้จำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด

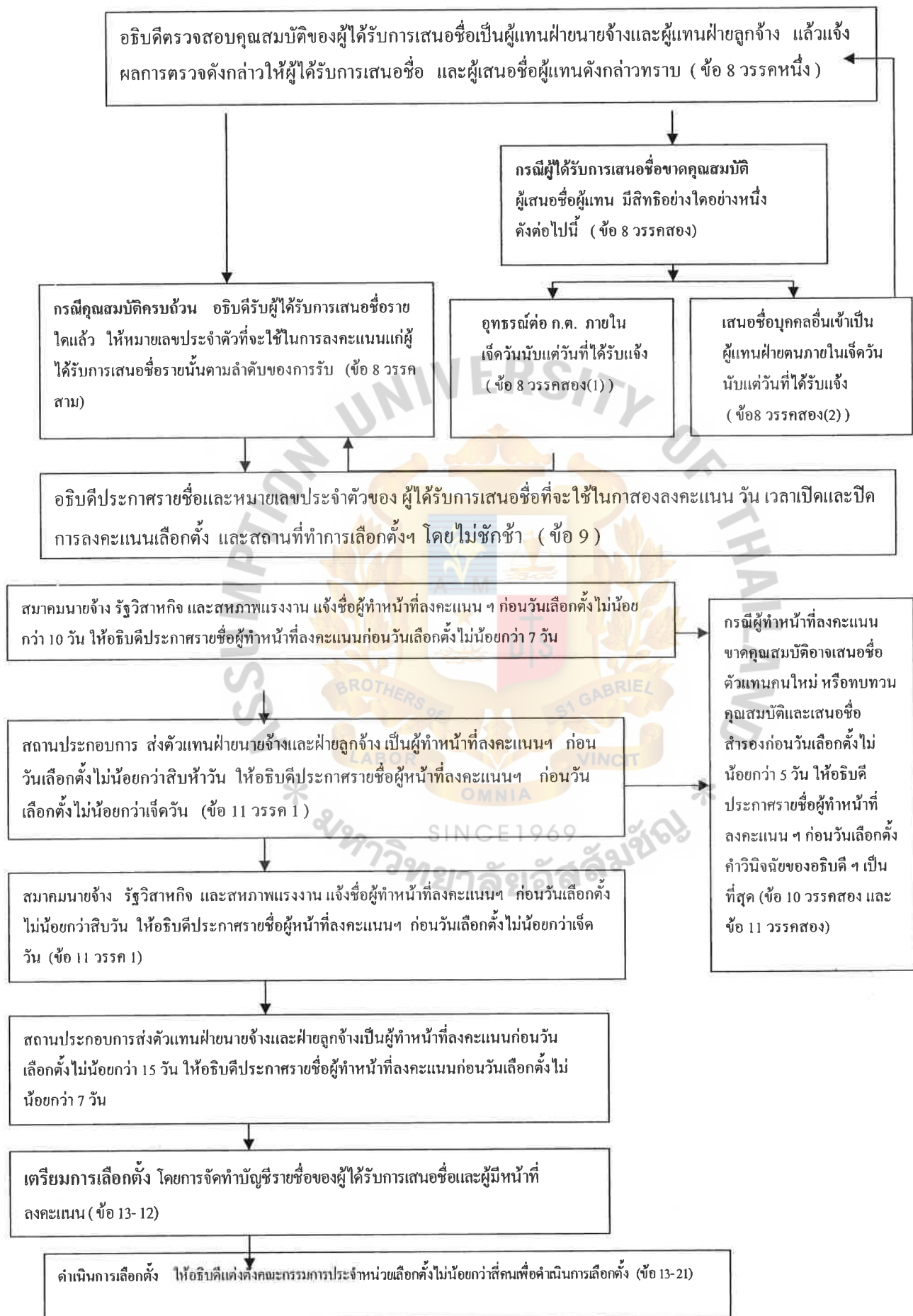
ถ้าในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือมีอยู่เป็นจำนวนน้อยกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด ให้อธิบดีเรียกประชุมตัวแทนฝ่ายนายจ้างหรือตัวแทนฝ่ายลูกจ้างของสถานประกอบกิจการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป โดยให้นายจ้างหรือลูกจ้างของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุมได้แห่งละหนึ่งคน และให้ตัวแทนดังกล่าวเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามจำนวนที่อธิบดีกำหนด พร้อมแจ้งประวัติประกอบการคัดเลือก และยื่นหลักฐานประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติต่ออธิบดีภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนด แล้วให้อธิบดีจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้ได้จำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด

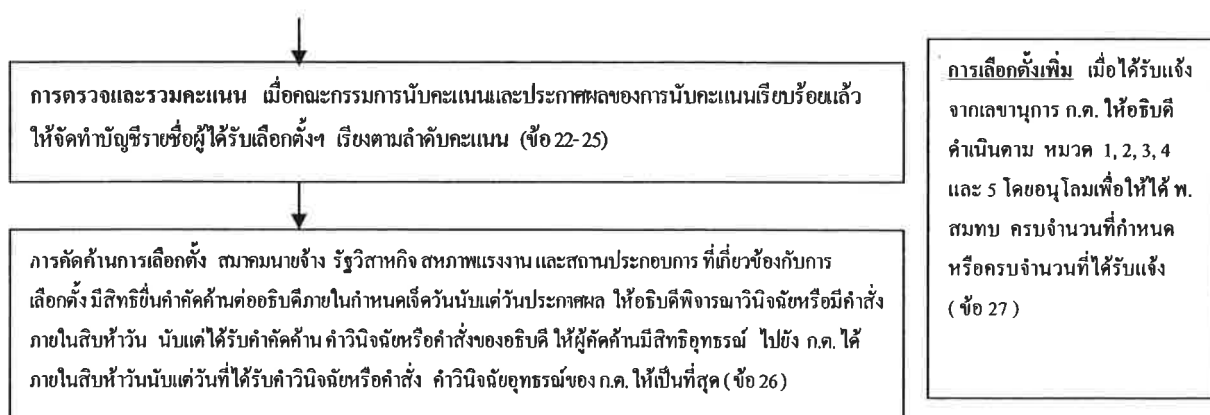
สำหรับวิธีการเลือกตั้งนั้น อธิบดีจะแต่งตั้งคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งเพื่อดำเนินการนับคะแนน คณะกรรมการประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการไม่น้อยกว่า 1 คน ส่วนวิธีการประชุมเลือกกันเองอธิบดีจะแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจนับคะแนนประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน

ขั้นตอนการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ เป็นไปตามแผนภูมิหมายเลข 3 ดังนี้

แผนภูมิหมายเลข 3 ขั้นตอนการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง







กรณีที่สอง เป็นการประชุมเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งได้รับการเสนอชื่อจากกระทรวงแรงงาน หรือคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานตามประกาศของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มาตรา 14 (1) ซึ่ง ก.ค. ได้กำหนดหลักและวิธีการดำเนินการไว้ตามประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประชุมและเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาศมทบในศาลแรงงาน โดยอธิบดีจะแจ้งให้กระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ดำเนินการเพื่อเสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต่ออธิบดีภายในเวลาที่อธิบดีกำหนด แล้วจัดให้มีการประชุมและเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้ได้จำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด

ในส่วนของการประกาศรายชื่อคณะกรรมการหรือองค์กรเกี่ยวกับแรงงานซึ่งเป็นอำนาจของ ก.ค. ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน¹⁸ ไว้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์กำหนดองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน" มีดังนี้

1) เป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับหรือเป็นองค์กรซึ่งเป็นนิติบุคคลที่มีวัตถุประสงค์หลักเกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งมีโครงสร้าง ช้อบังคับ และมีจำนวนคณะกรรมการที่แน่นอน ทั้งมีการดำเนินกิจกรรมอย่างแท้จริงและต่อเนื่องมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี

¹⁸ มาตรา 14 วรรคแรก (2) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550.

¹⁹ คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม, "มติ ก.ค. ครั้งที่ 11/2551," 30 มิถุนายน 2551.

2) ไม่เป็นองค์กรตามมาตรา 14 (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

3) ให้องค์กรที่มีลักษณะครบถ้วนตามข้อ 1 และข้อ 2 และประสงค์จะให้ ก.ต.ประกาศเป็นองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงาน ยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานต่อเลขานุการ ก.ต. ภายในเวลาที่กำหนด เพื่อให้ ก.ต.ประกาศเป็นองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงาน เมื่อ ก.ต.กำหนดให้ดำเนินการเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานใด

2. หลักเกณฑ์กำหนดคณะกรรมการที่เกี่ยวกับแรงงาน มีดังนี้

1) เป็นกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงงาน หรือเป็นคณะกรรมการที่เกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานอย่างแท้จริงและต่อเนื่องมาไม่น้อยกว่า 2 ปี

2) ไม่เป็นคณะกรรมการที่มีสิทธิเสนอชื่อผู้แทนตามมาตรา 14 (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

3) ให้คณะกรรมการที่มีลักษณะครบถ้วนตามข้อ 1 และข้อ 2 และประสงค์จะให้ ก.ต.ประกาศเป็นคณะกรรมการที่เกี่ยวกับแรงงาน ยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานต่อเลขานุการ ก.ต. ภายในเวลาที่กำหนด เพื่อให้ ก.ต.ประกาศเป็นคณะกรรมการที่เกี่ยวกับแรงงาน เมื่อ ก.ต.กำหนดให้ดำเนินการเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานใด

ขณะนี้ ก.ต.ได้ออกประกาศรายชื่อคณะกรรมการและองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงาน²⁰ที่มีสิทธิเสนอรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเสนอไว้ดังนี้

คณะกรรมการและองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงานซึ่งมีสิทธิเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่

1) คณะกรรมการค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3) คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁰ คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม, ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง รายชื่อคณะกรรมการและองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงาน, 17 ตุลาคม 2551.

- 4) คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 - 5) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
 - 6) คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
 - 7) คณะกรรมการประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
 - 8) คณะกรรมการอุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
 - 9) คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
 - 10) คณะกรรมการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538
 - 11) คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 กันยายน 3 เมษายน 2544
 - 12) คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544
 - 13) คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 47
- คณะกรรมการและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานซึ่งมีสิทธิเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ได้แก่

- 1) สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย
- 2) สภาองค์กรนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
- 3) สภาองค์กรนายจ้างอุตสาหกรรมไทย
- 4) สภาองค์กรนายจ้างผู้ค้าและบริการเครื่องอุปโภคบริโภค
- 5) สภาองค์กรนายจ้างแห่งชาติ
- 6) สภาองค์กรนายจ้างธุรกิจไทย
- 7) สภาองค์กรนายจ้างไทยสากล
- 8) สภาองค์กรนายจ้างการเกษตร ธุรกิจ อุตสาหกรรมไทย
- 9) สภาองค์กรนายจ้างธุรกิจ การค้าและบริการไทย

- 10) สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าไทย
- 11) สภาองค์การนายจ้างไทย
- 12) สภาองค์การนายจ้าง ธุรกิจ และอุตสาหกรรมแห่งชาติ

คณะกรรมการและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานซึ่งมีสิทธิเสนอชื่อ
ผู้แทนผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่

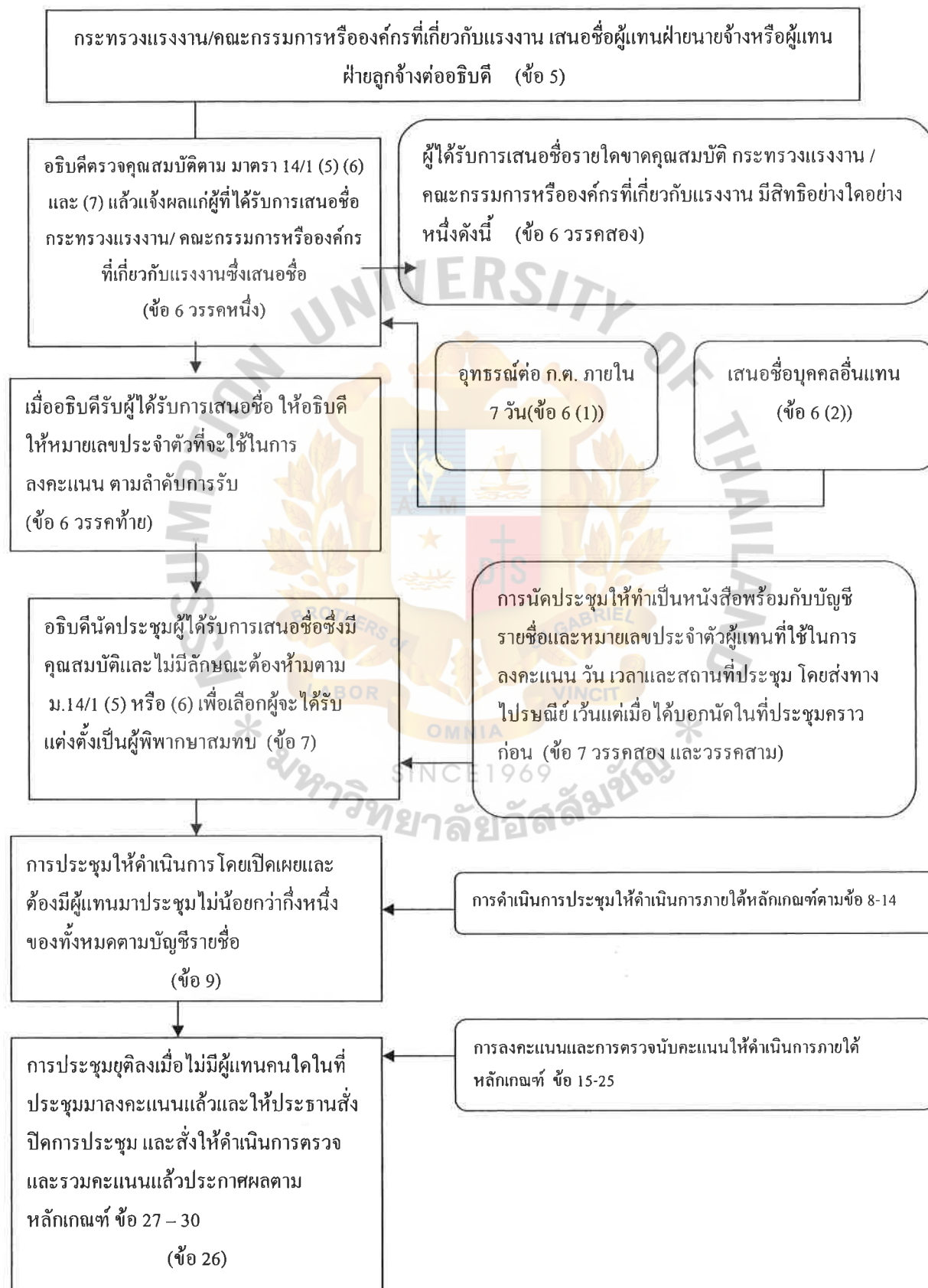
- 1) สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
- 2) สภาองค์การลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติ
- 3) สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
- 4) สภาองค์การลูกจ้างสัมพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย
- 5) สภาองค์การลูกจ้างสภาลูกจ้างแห่งชาติ
- 6) สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย
- 7) สภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย
- 8) สภาองค์การลูกจ้างแห่งชาติ
- 9) สภาองค์การลูกจ้างสภาอุตสาหกรรมเอกชน
- 10) สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอิสระแห่งประเทศไทย
- 11) สภาองค์การลูกจ้างองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย
- 12) สภาองค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย

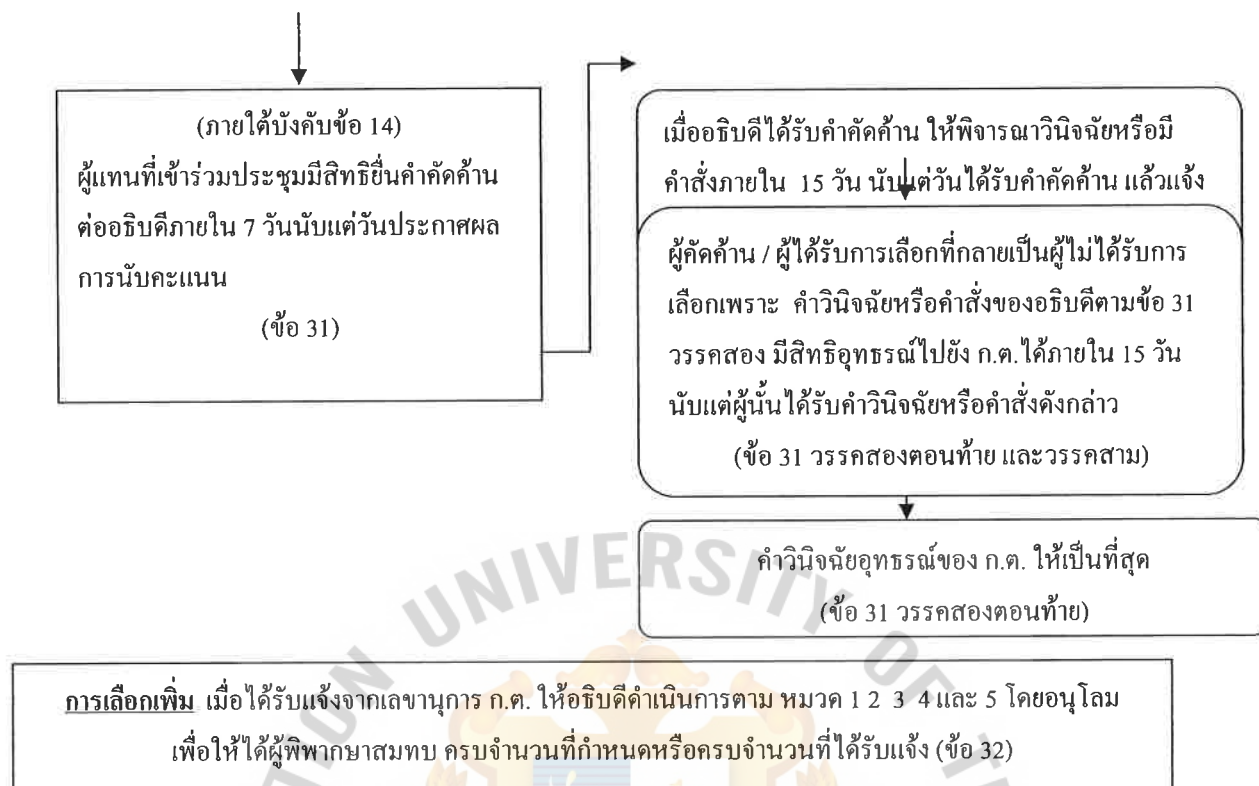
ในการประชุมเลือกกันเองแต่ละครั้ง ผู้แทนคนหนึ่งจะลงคะแนน
เลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อหรือผู้แทนด้วยตนเองได้ไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่
ก.บ.ศ. กำหนดในเขตศาลแรงงานแต่ละแห่ง แต่ทั้งนี้ไม่เกินหกหมายเลข

ขั้นตอนการประชุมเลือกกันเองเป็นไปตามแผนภูมิหมายเลข 3

ดังนี้

แผนภูมิหมายเลข 3 ขั้นตอนและวิธีการประชุมและเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง





เมื่อคณะกรรมการตรวจนับคะแนนประกาศผลการนับคะแนนแล้ว
จะจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกซึ่งได้รับคะแนนเลือกตั้งมากที่สุดเรียงตามลำดับจนครบจำนวน
ไม่เกินสองเท่าของจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ.กำหนดไว้แล้วมอบให้อธิบดี
จากนั้นให้อธิบดีตรวจสอบคุณสมบัติของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา 14/1 (5) (6) และ (7)

เมื่อได้รายชื่อบุคคลที่ได้รับเลือกตั้งเป็นจำนวนไม่เกินสองเท่าจาก
ตัวแทนของแต่ละกลุ่มเป็นแล้ว อธิบดีจะเสนอบัญชีรายชื่อพร้อมเอกสารการแจ้งประวัติ
ประกอบการคัดเลือก หลักฐานประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติ และผลการตรวจสอบ
คุณสมบัติต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อจัดส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรง
ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ดำเนินการตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ พิจารณา
ความเหมาะสม และลักษณะต้องห้าม จัดให้มีการอบรมภาควิชาการ ประเมินผลและพิจารณา
ความเหมาะสมของผู้เข้ารับการคัดเลือก และเสนอ ก.ต. พิจารณาแต่งตั้งต่อไป

2. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

ได้มีการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะมาเป็นผู้พิพากษาสมทบ
ไว้ในมาตรา 14/1 ดังนี้

มาตรา 14/1 บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
เป็นผู้พิพากษาสมทบต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา 14
- 3) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปี นับแต่วันเสนอชื่อตามมาตรา 14
- 4) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า เว้นแต่เคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน
- 5) ในวันที่ได้รับการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างตามมาตรา 14 ในกรณีที่สมาคมนายจ้างหรือรัฐวิสาหกิจเป็นผู้เสนอ ต้องเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีและสมาคมนายจ้างนั้นได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น หรือเป็นฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีแล้วแต่กรณี หรือในกรณีที่ที่ประชุมใหญ่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างของสถานประกอบกิจการเป็นผู้เสนอ ผู้ได้รับการเสนอชื่อต้องเป็นเจ้าของสถานประกอบกิจการหรือลูกจ้างของสถานประกอบกิจการซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับการกระทำการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง และสถานประกอบกิจการดังกล่าวอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น
- 6) บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อในส่วนของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี และสหภาพแรงงานนั้นได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น
- 7) ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างนั้นในกรณีที่กระทรวงแรงงานหรือคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงานเป็นผู้เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างผู้ได้รับเสนอชื่อต้องมีคุณสมบัติตามข้อ (5) หรือข้อ (6) แล้วแต่กรณี
- 8) เป็นผู้มีความเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน มีจิตใจไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้พิพากษาสมทบ หรือเป็นโรคที่ระบุไว้ในระเบียบของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม
- 10) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 11) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ยกเว้นได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี หรือพ้นระยะเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอกการลงโทษแล้ว

12) ไม่เคยต้องคำสั่งของศาลถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินและศาลไม่ได้สั่งคืนทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

13) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหาร ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้งหรือทนายความ

14) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

15) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

16) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ

นอกจากนั้นได้เปลี่ยนแปลงวาระการดำรงตำแหน่งจากเดิมมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี เพิ่มขึ้น 3 ปี ตามมาตรา 14/3 และให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการคัดค้านผู้พิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้ในการคัดค้านผู้พิพากษาสมทบได้ด้วย

3. การอบรมความรู้ของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

ผู้ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบจะต้องเข้ารับการอบรมความรู้ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ และจะต้องปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีของผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดซึ่งตนจะเข้าสังกัด แล้วแต่กรณี ที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม โดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างและรักษาความลับในราชการ

สำหรับการอบรมความรู้ ก.บ.ศ. ได้กำหนดหลักสูตรการอบรมผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน²¹ เพื่อให้ผู้พิพากษาสมทบมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งหมาย เจตนารมณ์ในการจัดตั้งศาลแรงงาน นโยบาย ความสำคัญในการปฏิบัติงานคดีแรงงาน คุณลักษณะพิเศษของคดีแรงงานที่มีความแตกต่างจากคดีประเภทอื่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน กฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการดำเนินคดีแรงงาน หลักการสำคัญในการไต่

²¹ คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม, “ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการอบรมความรู้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2550.”

เกลี้ยและประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน สถานการณ์และปัญหาแรงงานในปัจจุบัน ตลอดจน บทบาท อำนาจหน้าที่ ความตระหนัก และความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่และดำรงตนในตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยหัวข้อการอบรม ประกอบด้วย 2 ภาค ภาค 1 เป็นการบรรยายความรู้ ภาค 2 เป็นการศึกษาดูงาน รวมระยะเวลาการอบรม 42 ชั่วโมง ดังนี้

ภาค 1 ประกอบด้วย 3 หมวด รวมระยะเวลาการอบรม 36 ชั่วโมง ดังนี้

1. หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับศาลแรงงาน และคดีแรงงาน จำนวน 6 ชั่วโมง มีเนื้อหาวิชาดังนี้

- 1) ระบบการศาลไทยและการจัดตั้งศาลแรงงาน
- 1) วัฒนธรรมองค์กรของศาลแรงงาน
- 2) โครงสร้างศาลแรงงาน

2. หมวดที่ 2 กฎหมายแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คดีแรงงาน จำนวน 21 ชั่วโมง มีเนื้อหาวิชาดังนี้

- 1) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- 2) กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม
- 3) สัญญาจ้างแรงงาน การกระทำละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการจ้าง
- 4) วิธีพิจารณาคดีแรงงาน
- 5) การรับฟังข้อเท็จจริง และการชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานในคดีแรงงาน
- 6) หลักการสำคัญ และข้อสังเกตในการไต่ถามและ การประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน

7) สถานการณ์แรงงาน และปัญหาแรงงานในปัจจุบัน

3. หมวดที่ 3 การปฏิบัติหน้าที่ และการดำรงตนในตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน จำนวน 9 ชั่วโมง มีเนื้อหาวิชาดังนี้

1) บทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

- 2) จริยธรรมในการดำรงตน การร่วมพิจารณา และการปรึกษาคดี
- 3) ข้อสังเกตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

ภาค 2 เป็นการศึกษาดูงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการพิจารณาคดี การปฏิบัติงานร่วมกับผู้พิพากษาศาลแรงงาน สถานที่และหน่วยงานใน

การติดต่อประสานงาน ซึ่งจะทำได้ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ มีระยะเวลา 6 ชั่วโมง

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบเพิ่มขึ้นหลายประการ แตกต่างจากเดิมที่กำหนดไว้เพียงหลวมๆ และไม่มีการกำหนดคุณสมบัติหรือความรู้ขั้นต่ำของผู้พิพากษาสมทบไว้ ซึ่งพอสรุปเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปเปรียบเทียบระหว่างคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม	พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522	ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550
อายุขั้นต่ำ	บรรลุนิติภาวะ	อายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์
ภูมิลำเนา	มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น	มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปี
วุฒิการศึกษา	ไม่กำหนด	ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
การเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง กรณีที่สมาคมนายจ้างรัฐวิสาหกิจ หรือสหภาพแรงงานเป็นผู้เสนอ	ไม่กำหนด	เป็นกรรมการสมาคมนายจ้างมาไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
ความสามารถ	ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ	ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

คุณสมบัติและ ลักษณะต้องห้าม	พระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. 2522	ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550
สภาพจิตใจ และร่างกาย	ไม่กำหนด	ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน มี จิตใจไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้พิพากษาสมทบ หรือเป็นโรคที่ระบุนไว้ในระเบียบของ คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ศาลยุติธรรม
ประวัติการ กระทำความผิด	ไม่ยอมรับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึงที่สุดให้ ลงโทษจำคุก เว้นแต่เป็น โทษสำหรับความผิดที่ กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ	ไม่ยอมรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ ลงโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
การกระทำ ความผิดเกี่ยวกับ กฎหมายแรงงาน	ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้ กระทำความผิดตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน หรือ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่ น้อยกว่า 2 ปี หรือพ้นเวลา ในการที่ศาลกำหนดรอการ ลงโทษแล้ว	ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าได้กระทำความ ผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ยกเว้นได้พ้น โทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี หรือพ้น ระยะเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอการ ลงโทษแล้ว

คุณสมบัติและ ลักษณะต้องห้าม	พระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. 2522	ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550
ไม่เป็นข้าราชการ การเมือง และ ทนายความ	ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรค การเมืองสมาชิกรัฐสภาหรือ สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มา จากการเลือกตั้งหรือ ทนายความ	ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการหรือผู้ ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหาร ที่ ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรค การเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิก วุฒิสภา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นที่มา จากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้งหรือ ทนายความ
ลักษณะต้องห้าม อื่นๆ		- ไม่เคยต้องคำสั่งของศาลถึงที่สุดให้ ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินและศาลไม่ได้สั่ง คืนทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการฟอกเงิน - ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก จากราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ - ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือ บกพร่องในศีลธรรมอันดี - ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ เนื่องจากขาดการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด ถึงสามครั้ง โดยไม่มีเหตุอันสมควร

บทที่ 3

คุณสมบัติและการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในต่างประเทศ

3.1 ประเทศสิงคโปร์

ระบบศาลแรงงานของสิงคโปร์มีลักษณะคล้ายกับระบบแรงงานของไทย คือ คู่กรณีจะพยายามยุติข้อพิพาทหรือประนีประนอมกันเองก่อน หากไม่สำเร็จจะร้องขอให้มีการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน หากไม่สามารถไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้สำเร็จต้องนำคดีไปสู่ศาล ซึ่งเรียกว่า “ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม” (Industrial Arbitration Court) ²² ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1960 เป็นองค์กรอิสระแยกออกมาจากระบบศาลยุติธรรมและอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน ²³

3.1.1 ระบบศาลแรงงานของประเทศสิงคโปร์

การดำเนินคดีในศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมสามารถดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานได้เป็น 2 ระดับ ²⁴ คือ

1. การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานระดับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งข้าหลวงแรงงาน (Commissioner for Labour) และผู้ช่วยคนหนึ่งหรือหลายคนซึ่งมีอำนาจในการวินิจฉัยและออกคำสั่งในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเรื่องเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและจำนวนเงินที่ต้องจ่าย

ข้าหลวงแรงงานและผู้ช่วยข้าหลวงแรงงานเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งมีอำนาจเช่นเดียวกับศาลในการออกหมายเรียก พยานหลักฐานและเอกสาร ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้การ และมีอำนาจจะเข้าไปตรวจสอบสถานที่ทำงานและกิจการของนายจ้าง การพิจารณาวินิจฉัยและการออกคำสั่งจะมีผลผูกพันคู่กรณี ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจะถูกดำเนินคดีตามความผิดที่ระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยข้าหลวงแรงงานหรือผู้ได้รับมอบหมายสามารถเป็นโจทก์ฟ้องคดีแพ่งหรือคดีอาญายังศาลแขวงหรือศาลจังหวัดได้ แต่

²² วรพงศ์ มนต์ริกุล ณ อยุธยา, “ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมของสาธารณรัฐสิงคโปร์,” วารสารแรงงาน (11 พฤศจิกายน 2530):60.

²³ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, เรื่องเดิม, หน้า 56.

²⁴ อรทัย ถิ่นะเปสนันท์, เรื่องเดิม, หน้า 78- 82.

การดำเนินการดังกล่าวจะไม่มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมในการพิจารณาด้วย

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยหรือคำสั่งของข้าหลวงแรงงานจะกระทำได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น โดยให้อุทธรณ์โดยตรงต่อศาลสูง (High Court)

2. การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยในเรื่องดังต่อไปนี้

1) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเมื่อผ่านขั้นตอนของการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมของเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานแล้วไม่บรรลุผล

(1) สหภาพแรงงานและนายจ้างคู่กรณีได้ตกลงกันยื่นคำร้องต่อนายทะเบียน ให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชี้ขาดข้อพิพาท

(2) เมื่อสหภาพแรงงาน หรือนายจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในข้อพิพาทเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีหรือเงินโบนัส ไม่อาจตกลงกันได้ ได้ยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชี้ขาด

(3) เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ นั้นได้รับการชี้ขาดโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม

(4) เมื่อประธานาธิบดีมีคำสั่งประกาศให้ข้อพิพาทแรงงานที่กระทบกระเทือนประโยชน์ของประชาชนให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชี้ขาด

(5) อธิบดีกรมอัยการอาจจะประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทแรงงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะ เพื่อให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมทำการชี้ขาด

ยกเว้นในกรณีเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการของรัฐบาล ประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมต้องขอรับการอนุมัติจากประธานาธิบดีก่อนที่จะทำการชี้ขาด

ในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานนี้ นอกจากจะคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มแล้ว ยังต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและโดยเฉพาะเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ และข้อเสนอแนะของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้างประจำปีด้วย

2) ข้อพิพาทเกี่ยวกับการให้คู่กรณีจะอยู่ร่วมกันได้โดยดี เช่น เรื่องการวินิจฉัยสั่งการ (Award) เกี่ยวกับสิทธิการจัดการบริหารที่สมเหตุสมผล การรับรองสภาพแรงงาน การพิจารณาจำนวนลูกจ้างเพื่อยื่นข้อเรียกร้อง การตีความบังคับใช้ข้อตกลงหรือคำตัดสินการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและการกระทำอันไม่เป็นธรรม

3) ข้อร้องทุกข์ตามบทบัญญัติของกฎหมาย การตีความถ้อยคำและบทบัญญัติของข้อตกลงและคำตัดสิน เพื่อเป็นการเจรจาต่อรองร่วมโดยการยื่นยันประกาศใช้บังคับข้อตกลงเจรจาต่อรองร่วมให้มีผลบังคับใช้

4) บังคับให้การชี้ขาดมีผล รวมถึงการตีความ การขยายขอบเขตข้อตกลงร่วมคำชี้ขาด เพื่อให้คู่กรณียอมรับข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาด

5) บังคับตามถ้อยคำและข้อตกลงของสัญญาเจรจาต่อรองร่วมที่ได้จดทะเบียนไว้แล้วเมื่อมีการกล่าวอ้างว่ามีการล่วงละเมิดเกิดขึ้น

ในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้นจะประกอบด้วย ประธานและรองประธาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะในการพิจารณา โดยได้รับการแต่งตั้งจากประธานาธิบดีตามคำแนะนำของนายกรัฐมนตรี และผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจะต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ สำหรับประธานนั้นไม่เป็นข้าราชการพลเรือน แต่มีสิทธิ มีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลฎีกา และให้นำบทบัญญัติแห่งกฎหมายรัฐธรรมนูญว่าด้วยการแต่งตั้ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาศาลฎีกามาใช้บังคับด้วย ส่วนรองประธานของศาลนี้จะได้รับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับประธาน นอกจากนี้ยังประกอบด้วยผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คนด้วย

กรณีที่ประธานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่หรือคาดว่าจะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ประธานาธิบดีแห่งสิงคโปร์โดยคำแนะนำของนายกรัฐมนตรี จะแต่งตั้งบุคคลหนึ่งขึ้นรักษาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนประธานศาลดังกล่าว และหากประธานศาลกลับมาปฏิบัติหน้าที่ตามเดิมแล้ว ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดังกล่าวยังมีหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะประธานศาลต่อไป เฉพาะเรื่องการนั่งฟังข้อเท็จจริงและพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ค้างอยู่ให้เสร็จสิ้นไป ผู้รักษาการแทนประธานศาลจะได้รับความคุ้มครองและความคุ้มกันในการปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับประธานศาล

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมยังเป็นองค์กรอิสระ ในสังกัดของกระทรวงแรงงาน และเป็นอิสระทั้งจากระบบการยุติธรรมโดยทั่วไปและอำนาจของรัฐมนตรี เว้นแต่ทางด้านการเงินงบประมาณที่จำต้องเกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหาร จึงทำให้การพิจารณาคดีในศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมไม่มีแบบพิธีที่เป็นทางการมากนัก กล่าวคือ เป็นดุลพินิจโดยตรงไม่ผูกพันตามกฎหมายในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐาน มุ่งหวังเพียงเพื่อความเหมาะสม พิจารณา

ตามหลักความเป็นธรรม ความยุติธรรมและศีลธรรมโดยปราศจากวิธีการตามกฎหมาย หรือวิธีการพิเศษ ศาลมีอำนาจกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินกระบวนการพิจารณา เพื่อความเป็นธรรมและความพอเพียงในการนำเสนอของแต่ละคดี และศาลอาจให้แสดงพยานหลักฐาน หรือข้อโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเล่าจากปากเปล่าก็ได้

คำพิพากษาของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมถือเป็นที่สุดและห้ามมิให้โต้แย้งคัดค้าน ไม่มีการอุทธรณ์หรือการขอพิจารณาคดีใหม่หรือขอเพิกถอนโดยศาลใด ๆ อีก

3.1.2 ขั้นตอนและกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศสิงคโปร์

สำหรับการเลือกตั้งผู้ที่เหมาะสมจะเป็นผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น บุคคลดังกล่าวจะได้รับการแต่งตั้งจากบุคคลที่สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานเสนอจำนวนฝ่ายละ 10 คน โดยได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แต่สำหรับกรณีของผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างนั้น จะได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจำนวน 7 คน ส่วนจำนวนอีก 3 คนจะได้รับการเสนอชื่อโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

แม้สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงาน จะเสนอรายชื่อผู้ที่สมควรเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานก็ตาม หากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่า หรือเห็นสมควรเองว่าไม่มีผู้ใดเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างหรือไม่ก็ตาม จำนวนที่กฎหมายกำหนด รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอาจแต่งตั้งบุคคลอื่นเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างจนครบได้

3.1.3 คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศสิงคโปร์

คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน คือ บุคคลซึ่งเป็นลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติหรือมีสิทธิในการเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างบุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่กับรัฐบาล จึงมีสิทธิเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ถ้าได้รับการเสนอชื่อจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง และบุคคลซึ่งเป็นนายจ้าง หรือผู้อำนวยการของบริษัทซึ่งเป็นนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง จ้างไว้ไม่มีสิทธิหรือคุณสมบัติเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

บุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานจะต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม คือ

1. อยู่ในระหว่างล้มละลาย
2. วิกลจริต
3. ไม่ใช่ประชาชนของประเทศสิงคโปร์

4. ไม่มีความสามารถที่จะได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน

5. เคยต้องคำพิพากษาในคดีเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานมาแล้วไม่เกิน 3 ปี

ทั้งนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจยกเว้นคุณสมบัติตามข้อ 1 หรือข้อ 2 นี้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใด

3.1.4 การดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศสิงคโปร์

ผู้พิพากษาสมทบจะดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี เมื่อครบกำหนดตามวาระแล้วอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ ในการแต่งตั้งนั้นต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา²⁵

สำหรับการปฏิบัติหน้าที่นั้น ให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลทุกคน ได้รับความคุ้มครองและความคุ้มกันเช่นเดียวกับประธานศาล ผู้พิพากษาสมทบทุกคนต้องกล่าวคำปฏิญาณว่าจะรักษาคำพิพากษาและดำเนินการในศาลตามหน้าที่ และในการดำเนินการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ผู้พิพากษาสมทบคนใดในศาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการนั่งฟังและพิจารณาอาจได้รับค่าใช้จ่ายซึ่งกำหนดโดยข้อบังคับที่ออกตามกฎหมาย

นอกจากนี้ ในการพิจารณาของศาลในเรื่องที่เกี่ยวกับ ข้อพิพาทแรงงานประธานศาลจะสั่งให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นคู่กรณีพิพาทเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งจากบัญชีรายชื่อที่ได้รับการแต่งตั้งไว้ เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างสำหรับคดีนั้น

เมื่อประธานศาลประกาศว่าบุคคลใดเป็นผู้พิพากษาสมทบสำหรับคดีใดบุคคลนั้นมีหน้าที่ร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานคดีนั้น ถ้าประธานศาลหรือผู้พิพากษาอื่นซึ่งมีหน้าที่พิจารณา ไม่อาจมานั่งพิจารณาร่วมหรือพิจารณาคดีจนเสร็จ หรือไม่อาจตัดสินข้อพิพาทแรงงานใดได้ หรือการพิจารณายุติลงเพราะเหตุที่ประธานศาล หรือผู้พิพากษาอื่นตายลงให้ศาลดำเนินการพิจารณาต่อไปจนเสร็จสิ้น และศาลซึ่งดำเนินการพิจารณาต่อต้องนั่งพิจารณาและตัดสินข้อพิพาทแรงงานซึ่งยังมิได้พิจารณาหรือตัดสินไว้นั้น และคำสั่งที่ศาลได้ออกไปแล้วในการพิจารณาก่อน ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ผู้พิพากษาศาลทุกคนจะได้รับความคุ้มครองและความคุ้มกันเช่นเดียวกับประธานศาล

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอาจถอดถอนผู้พิพากษาสมทบคนหนึ่งคนใดได้ถ้าหาก

1. ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ
2. ยอมรับการทุเลาการบังคับคดีในคดีล้มละลาย

²⁵ อรทัย ถิ่นะเปสนันท์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 78.

3. หลีกเลี้ยงที่จะดำเนินการในศาลซึ่งตนได้รับเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือไม่มาปฏิบัติหน้าที่ เว้นแต่สามารถแสดงเหตุผลอันสมควรถึงเหตุแห่งการหลีกเลี้ยงหรือการไม่มาเช่นนั้น
 - 4 เมื่อเห็นว่ากลายเป็นบุคคลที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบได้
 5. เมื่อเห็นว่าเป็นบุคคลที่ไม่เหมาะสมที่จะเลือกให้ดำเนินการในศาล
- หากผู้พิพากษาสมทบผู้ใดพ้นจากตำแหน่งในระหว่างการพิจารณาข้อพิพาทใดให้ผู้พิพากษาสมทบผู้นั้นคงพิจารณาข้อพิพาทนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

3.2 ประเทศเยอรมนี

3.2.1 ระบบศาลแรงงานของประเทศเยอรมนี²⁶

ศาลแรงงานตั้งขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1926 โดยมีกฎหมายแรงงานกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ของศาลแรงงาน เช่น โครงสร้างของชั้นศาล องค์คณะของศาลในแต่ละชั้นศาล เขตอำนาจศาล อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบ และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน โดยศาลแรงงานมี 3 ชั้นศาล คือ ศาลแรงงานชั้นต้น ศาลแรงงานมลรัฐหรือศาลอุทธรณ์คดีแรงงาน และศาลแรงงานสหพันธรัฐหรือศาลฎีกาคดีแรงงาน

สำหรับองค์คณะของผู้พิพากษาศาลแรงงานในศาลแรงงานชั้นต้นและศาลแรงงานมลรัฐประกอบด้วย ประธานองค์คณะ 1 คน และผู้พิพากษาสมทบ 2 คน ส่วนแรงงานสหพันธรัฐซึ่งทำหน้าที่เป็นศาลฎีกาคดีแรงงาน องค์คณะของผู้พิพากษาเรียกว่า Senate มีทั้งหมด 10 Senate ในแต่ละ Senate ประกอบด้วยประธานองค์คณะ 1 คน ผู้พิพากษาอาชีพ 2 คน และผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างและจากฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน²⁷ นอกจากนี้ยังมีองค์คณะใหญ่ที่เรียกว่า Large Senate ซึ่งทำหน้าที่คล้ายคลึงกับที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาของประเทศไทย ประกอบด้วยประธานศาล 1 คน ผู้พิพากษาอาชีพจากแต่ละ Senate ที่ไม่ได้เป็นองค์คณะเดียวกับประธานศาล และผู้พิพากษาสมทบอีก 6 คน จากฝ่ายนายจ้าง 3 คน และจากฝ่ายลูกจ้าง 3 คน

²⁶ อรรถัย ลินะเปสนันท์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 83 – 84.

²⁷ กมลชัย รัตนสกาววงศ์, “โครงสร้างและเขตอำนาจของศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนี,” วารสารศาลแรงงาน 1(มกราคม-มีนาคม 2533), หน้า 91-92.

3.2.2 ขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานของประเทศเยอรมนี

ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างคัดเลือกมาจากบุคคลที่สมาคมนายจ้าง (Employers' Association) เป็นผู้เสนอรายชื่อ และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างคัดเลือกมาจากบุคคลที่สหภาพแรงงาน (Trade Union) เป็นผู้เสนอรายชื่อ โดยองค์กรทั้งสองฝ่ายจะเสนอชื่อผู้สมควรทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติสมาคมนายจ้างจะเสนอชื่อบุคคลที่เป็นเจ้าพนักงานของสมาคมนายจ้าง หรือผู้บริหารบริษัท หรือนายจ้างอิสระ หรือบุคคลใดที่มีความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจจากสมาคมนายจ้างเป็นผู้พิพากษาสมทบ ส่วนผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากฝ่ายลูกจ้างมักจะเป็นบุคคลที่เป็นสมาชิกของคณะกรรมการลูกจ้าง (Work Council Member) ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับการเสนอชื่อให้เป็นผู้พิพากษาสมทบปกติจะเป็นสมาชิกปัจจุบันของสหภาพแรงงานและเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของฝ่ายเยาวชนของสหภาพ ซึ่งได้รับการอบรมทางด้านกฎหมายและเป็นที่คาดหมายว่าจะมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับโครงการอบรมดังกล่าวในขณะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ หากผู้พิพากษาไม่มีส่วนร่วมก็จะไม่ได้รับการเสนอชื่อในครั้งต่อไป

สำหรับการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบที่มาเป็นองค์คณะในการพิจารณาคดีแต่ละคดีนั้น รายชื่อผู้พิพากษาสมทบจะถูกเรียงตามตัวอักษรทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ผู้พิพากษาสมทบจะถูกเรียกเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับในบัญชีรายชื่อนี้ หากไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ชื่อต่อไปในบัญชีรายชื่อจะถูกเรียกแทน การปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบจะไม่ได้เงินเดือนแต่จะได้รับความช่วยเหลือสำหรับประโยชน์ที่เสียไปเนื่องมาจากการนั่งพิจารณาคดี โดยจะได้รับค่าเดินทาง ค่าขนส่งต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยค่าตอบแทนของผู้พิพากษาสมทบ

การเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในเยอรมนีจะคัดเลือกบุคคลที่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่สมควรทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะแต่งตั้งจากบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสมเป็นผู้พิพากษาสมทบ

3.2.3 คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศเยอรมนี

กฎหมายแรงงาน (The Labour Court Act of 1979) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานดังนี้

1. มีอายุ 25 ปีบริบูรณ์ สำหรับศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์ และอย่างน้อย 30 ปี สำหรับศาลสหพันธ์รัฐ และเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นมาแล้วอย่างน้อย 4 ปี

2. ไม่เป็นบุคคลซึ่ง

- (1) ศาลสั่งห้ามดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับสาธารณะ หรือ
- (2) ถูกตัดสินลงโทษจำคุกเกินหกเดือนสำหรับความผิดซึ่งกระทำโดยเจตนา

หรือ

(3) ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดและการกระทำความผิดนั้นอาจมีผลให้ถูกห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งในงานสาธารณะ หรือ

(4) ศาลสั่งจำกัดอำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินของตน หรือ

(5) ไม่มีสิทธิเลือกตั้งที่เกี่ยวกับสภาสาธารณรัฐเยอรมัน หรือ

(6) เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของศาลแรงงานท้องถิ่น หรือ

(7) ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลที่สูงกว่า

(8) เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือหรือฝ่ายลูกจ้างในเวลาเดียวกัน หรือ

(9) เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมากกว่า 1 ศาล

ก่อนมีการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ จะต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่เป็นผู้แทนจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างก่อน โดยคุณสมบัติของบุคคลที่มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อจากฝ่ายนายจ้างได้แก่

1) เป็นผู้แทนของห้างหุ้นส่วน

2) เป็นประธานหรือผู้จัดการกิจการหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอำนาจจ้างคนงานได้ รวมทั้งผู้ที่มีอำนาจทำการแทน

3) เป็นข้าราชการที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

4) เป็นสมาชิกและคนงานที่ได้รับเงินเดือนของสมาคมนายจ้างและสมาชิกของคณะกรรมการบริหารที่มีอำนาจทำการแทนตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือหนังสือมอบอำนาจสำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการเสนอชื่อจากฝ่ายลูกจ้างได้แก่

1) เป็นสมาชิก หรือคนงาน หรือลูกจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนของสหภาพแรงงานและสมาคมแรงงานอิสระ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในด้านสังคม หรือด้านแรงงาน และสมาชิกคณะกรรมการบริหาร ผู้มีอำนาจที่จะกระทำการแทนสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามหนังสือมอบอำนาจ หรือบุคคลซึ่งไม่มีอาชีพ หรือไม่มีคนจ้าง²⁸

2) เป็นลูกจ้างหรือคนงานในกิจการที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานท้องถิ่น

²⁸ Section 22 Labour Court Act of 1979.

ผู้พิพากษาสมทบในศาลอุทธรณ์และศาลสหพันธ์รัฐต้องมีความรู้พิเศษและความสามารถในการด้านกฎหมายแรงงาน และปัญหาแรงงานและเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างในประเทศเยอรมนีมาแล้วเป็นเวลานาน

3.2.4 การดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศเยอรมนี

ในประเทศเยอรมนีผู้พิพากษาสมทบจะมีบทบาทในการพิจารณาพิพากษาคดีค่อนข้างมาก โดยผู้พิพากษาสมทบจะมีบทบาทในการพิจารณาพิพากษาคดีทั้งในประเด็นปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ผู้พิพากษาสมทบจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ได้โดยไม่มีข้อจำกัดใดๆ ผู้พิพากษาสมทบบมีอำนาจหน้าที่พิจารณาคดีดังต่อไปนี้²⁹

1. ข้อพิพาทเกี่ยวกับนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งเรื่องก่อนและหลังเจรจา ตลอดจนข้อห้ามต่างๆ ที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานกรณีที่สำคัญ เช่น ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าพียงเกี่ยวกับการเลิกจ้าง สิทธิการลาพักผ่อนประจำปี การออกหนังสือรับรองและการชดเชยค่าเสียหาย หรือค่าสินไหมทดแทน เป็นต้น
 2. ข้อพิพาทเกี่ยวกับเงินบำเหน็จบำนาญลูกจ้างที่ชรา กับสมาคมประกันความชราภาพ
 3. ข้อพิพาทเกี่ยวกับข้อบังคับการทำงานระหว่างนายจ้างกับหน่วยงานที่ปรึกษาที่เรียกว่า Betriebsrat หรือหน่วยงานที่รับคำร้องเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับการทำงานได้ตามกฎหมาย
 4. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกัน เมื่อกระทบกระทั่งถึงงานส่วนรวม เช่น การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นหมู่คณะ การกระทำที่ต้องห้ามตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงาน
 5. ข้อพิพาทระหว่างคู่สัญญาตามข้อตกลงสภาพการจ้าง เช่น สัญญาค่าจ้าง หรือความมีอยู่ของข้อตกลงสภาพการจ้าง ข้อพิพาทระหว่างผู้สืบทิตตามสัญญาค่าจ้างหรือต่อบุคคลที่สามเนื่องจากกระทำผิดข้อห้าม หรือกระทบกระทั่งถึงเสรีภาพในการรวมตัว หรือมาตรการนัดหยุดงานหรือปิดงานดค้าง
 6. การวินิจฉัยเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองของสมาคมหรือกลุ่มการรวมตัว (Vereinigung) หมายถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองที่จะก่อให้เกิดการตัดสินใจหรือการวินิจฉัย
- นอกจากนี้ ศาลแรงงานยังมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่ทายาทของคู่ความในคดีแรงงานเข้ามารับมรดกความด้วย

²⁹ Section 3 Labour Court Act of 1979.

3.3 ประเทศอิสราเอล

ระบบศาลแรงงานของประเทศอิสราเอลมีความแตกต่างจากประเทศอื่นๆ มาก เนื่องจากลูกจ้างเป็นสมาชิกขององค์กรแรงงานจำนวนมากถึงร้อยละ 85 ของแรงงานทั้งหมดของประเทศ โดยส่วนใหญ่อยู่ภายใต้สหพันธ์แรงงานใหญ่หรือที่เรียกว่า Histadrut ซึ่ง Histadrut ไม่ได้มีบทบาทเฉพาะเรื่องคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังเป็นองค์กรสำคัญของประเทศที่รับผิดชอบต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ Histadrut จึงเป็นองค์กรแรงงานที่เข้มแข็งและมีอำนาจมากในการเจรจาต่อรองให้กับฝ่ายลูกจ้าง ส่วนองค์กรฝ่ายนายจ้างการรวมตัวและมีความเข้มแข็งมากขึ้นเรื่อยๆ เช่นกัน เช่น มีการจัดตั้งกองทุนประกันการนัดหยุดงาน สำหรับฝ่ายรัฐในฐานะเป็นองค์ประกอบฝ่ายที่สามในระบบแรงงานสัมพันธ์ได้มีการเสนอกฎหมายแรงงานฉบับแรกเมื่อปี พ.ศ. 2493 โดยมีการวางหลักเกณฑ์ให้มีการร่วมเจรจาต่อรองโดยอิสระ และต่อมาในปี พ.ศ. 2512 ได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น³⁰ ซึ่งการจัดตั้งศาลเกิดขึ้นจากความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องในวงการแรงงานโดยตรงเพื่อให้มีองค์กรตุลาการที่มีความชำนาญในทางกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะ เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นไปโดยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการนัดหยุดงาน และแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ การจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นก็เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านแรงงานมาใช้บริการทางศาล การดำเนินการกระบวนการพิจารณาจึงสะดวก ประหยัดและรวดเร็วกว่าศาลธรรมดา

3.3.1 ระบบศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล

ระบบศาลแรงงานของประเทศอิสราเอลมีโครงสร้าง 2 ชั้นศาล คือ ศาลแรงงานภาค (Regional Labour Courts) หรือเรียกว่า ศาลแรงงานและความมั่นคงแห่งสังคม จัดตั้งขึ้นตามภาคต่างๆ รวม 5 ภาค และศาลแรงงานแห่งชาติ (The National Labour Court) ซึ่งมีอยู่แห่งเดียวตั้งอยู่ที่กรุงเยรูซาเล็ม โดยศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ดังต่อไปนี้

1. ข้อพิพาทส่วนบุคคลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. ข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับปัญหาการมีอยู่ การใช้ การตีความ หรือการผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

³⁰ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล และเกษมสันต์ วิลาวรรณ, “รายงานการดูงานศาลแรงงาน ณ ประเทศอิสราเอลและประเทศฝรั่งเศส,” นิตยสารกระทรวงยุติธรรม 31 เล่มที่ 1 (มกราคม – กุมภาพันธ์ 2527): หน้า 49.

3. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างกับองค์กรของลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องสมาชิกหรือการจ้างงาน

4. คดีละเมิดอันมีมูลมาจากการผิดสัญญา ละเมิดกฎหมาย แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่ามูลความแห่งคดีมาจากข้อพิพาทอันเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

5. คดีพิพาทเกี่ยวกับการประกันสังคมระหว่างนายจ้าง และสถาบันประกันภัย

6. คดีอาญาอันสืบเนื่องมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ชั่วโมงทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นต้น

ในการพิจารณาพิพากษาคดีจะมีองค์คณะประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งเรียกว่าผู้แทนประชาชน โดยแบ่งออกเป็นสองฝ่าย คือ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ในจำนวนที่เท่าๆ กัน

สำหรับศาลแรงงานแห่งชาติซึ่งเป็นศาลแรงงานสูงสุดมีอยู่แห่งเดียว มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานภาค และยังมีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานอันเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อพิพาทระหว่างองค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้าง คดีที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานภาคมีปีละประมาณ 90,000 เรื่อง ศาลแรงงานแห่งชาติมีปีละประมาณ 2,000 เรื่อง

องค์คณะในศาลแรงงานแห่งชาติประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 3 คนและผู้พิพากษาสมทบ 2 คน ในความผิดทางอาญาจะไม่มีผู้พิพากษาสมทบมีแต่ผู้พิพากษาอาชีพเป็นผู้พิจารณาคดีและในคดีความขัดแย้งด้านแรงงานระดับชาติองค์คณะจะประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 3 คนและผู้พิพากษาสมทบ 4 คน การพิจารณาพิพากษาคดีจะใช้เสียงข้างมากเช่นเดียวกับศาลแรงงานภาค คำพิพากษาของศาลแรงงานแห่งชาติเป็นที่สุด ยกเว้นคดีอาญา หากศาลแรงงานแห่งชาติมีคำวินิจฉัยประการใดแล้ว คู่ความมีสิทธิอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ธรรมดาได้อีก เนื่องจากการพิจารณาคดีอาญาในความผิดเกี่ยวกับแรงงานนั้นจะพิจารณาพิพากษาโดยผู้พิพากษาอาชีพและวิธีพิจารณาและการสืบพยานเป็นแบบคดีธรรมดาทั่วไป นอกจากนี้ในคดีแรงงานคู่ความสามารถฎีกาได้ในปัญหาเกี่ยวข้อกฎหมายรัฐธรรมนูญ ปัญหาข้อกฎหมายแรงงานหรือปัญหาข้อกฎหมายทั่วไป ซึ่งศาลฎีกาจะพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายประมาณ 1 – 2 เรื่องเท่านั้น

3.3.2 ขั้นตอนและกระบวนการในการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานประเทศอิสราเอล

ในประเทศอิสราเอลผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานหรือที่เรียกว่าผู้แทนประชาชน (public representative)³¹ จะมาจากผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างโดยการ

³¹ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล และเกษมสันต์ วิลาวรรณ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 55.

ปรึกษาหารือกันถึงความเหมาะสมกับองค์กรฝ่ายนายจ้าง และสหพันธ์แรงงานใหญ่ (Histadrut) ตามลำดับ บุคคลดังกล่าวจะได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกระทรวงยุติธรรมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจากการหารือกับสหพันธ์แรงงานใหญ่สำหรับฝ่ายลูกจ้าง และจากการหารือกับบรรดาสมาคมนายจ้างในระดับชาติสำหรับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง

3.3.3 คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล

กฎหมายมิได้กำหนดคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบไว้ชัดเจน แต่ได้กำหนดคุณสมบัติไว้อย่างกว้างๆ ว่าจะต้องมีประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ เคยสอนหรือทำการวิจัยเกี่ยวกับกฎหมาย เศรษฐกิจ แรงงานสัมพันธ์ หรือการบริการรัฐกิจ หรือเป็นสมาชิกแห่งเนติบัณฑิตยสภาอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นเวลา 5 ปี

3.3.4 การดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล³²

ผู้พิพากษาสมทบดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่เนื่องจากผู้พิพากษาอาชีพเกษียณอายุ 70 ปี ดังนั้น เมื่อมีอายุ 70 ปี แล้วจะ ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบต่ออีก ผู้พิพากษาสมทบที่ประสงค์ขอลาออกต้องยื่นใบลาออกต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมสามารถสั่งให้ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่งได้โดยการปรึกษากับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและประธานศาลแรงงานแห่งชาติ

ในการพิจารณาคดีผู้พิพากษาสมทบต้องวางตัวเป็นกลางไม่ว่าตนเองผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างแต่เป็นผู้แทนประชาชนในศาลเหมือนกันทั้งสองฝ่าย ในคดีแพ่งจะนั่งพิจารณาโดยผู้พิพากษา และผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายละ 1 คน โดยมีผู้พิพากษานั่งเป็นประธาน แต่คู่ความฝ่ายหนึ่งอาจร้องขอให้ผู้พิพากษานั่งพิจารณาคดีคนเดียวก็ได้ แต่ในคดีอาญาผู้พิพากษาจะนั่งพิจารณาคดีฝ่ายเดียวเท่านั้น

³² อรทัย ถิ่นะเปสนันท์, เรื่องเดิม, หน้า 83 – 84.

3.4 ประเทศญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2549 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพิจารณาคดีแรงงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน และสามารถนำความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัญหาแรงงานมาใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.4.1 ระบบศาลแรงงานของประเทศญี่ปุ่น³³

การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานประเทศญี่ปุ่นมีศาลจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ ไม่มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นโดยเฉพาะ หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นคำร้องต่อศาลให้พิจารณาคดีแรงงาน ศาลจังหวัดสามารถพิจารณาพิพากษาคดีได้ทันทีโดยไม่ต้องอาศัยความยินยอมของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง แต่โดยปกติทั่วไปศาลจะแก้ไขข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย ซึ่งจะพิจารณาให้เสร็จอย่างรวดเร็วเสร็จสิ้นภายใน 3 วันนัดพิจารณาโดยคณะกรรมการตัดสินคดีแรงงาน (Roudou Shimpan In) เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่ทำให้ไม่สามารถพิจารณาคดีให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด และหากไกล่เกลี่ยสำเร็จคู่กรณียอมรับคำตัดสินก็จะยุติข้อพิพาท แต่หากคู่ความคัดค้านคำตัดสินจะต้องคัดค้านภายใน 2 สัปดาห์หลังจากมีคำตัดสิน คำตัดสินก็จะเป็นโมฆะ แต่ถ้าไม่มีผู้ยื่นคัดค้านคำตัดสินจะมีผลเสมือนคู่ความทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน

องค์คณะตัดสินคดีแรงงานประกอบด้วยผู้พิพากษา 1 คน และผู้พิพากษาสมทบ 2 คน การตัดสินข้อพิพาทใช้เสียงมากตั้งแต่สองเสียงขึ้นไป และหากคณะกรรมการตัดสินคดีแรงงานเห็นว่าคดีใดมีลักษณะไม่เหมาะสมกับการนำวิธีพิจารณาคดีตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีแรงงานมาใช้ในการพิจารณาคดี คณะกรรมการตัดสินคดีแรงงานสามารถยุติการพิจารณาคดีโดยไม่ต้องทำคำตัดสิน ในกรณีที่คณะกรรมการตัดสินคดีแรงงานยุติการพิจารณาคดีโดยไม่มีคำตัดสินและกรณีที่มีคู่ความยื่นคัดค้านคำตัดสิน คดีจะเข้าสู่การพิจารณาคดีแบบปกติทั่วไป โดยให้ถือว่ามีการยื่นฟ้องนับตั้งแต่วันที่ยื่นคำร้องให้ตัดสิน กล่าวคือคดีจะเริ่มจากศาลจังหวัด ศาลอุทธรณ์ และสิ้นสุดที่ศาลฎีกาเช่นเดียวกันกับคดีอื่นๆ โดยทั่วไป และใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในการพิจารณาพิพากษาคดี

³³ Takashi Araki, Establishment of labor tribunal system : Lay judge participation in Japanese labor proceedings, At <http://dspace.wul.waseda.ac.jp/dspace/bitstream/2065/5728/1/KJ00004174318.pdf>, access date 10 August, 2009.

3.4.2 ขั้นตอนและกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบเป็นอำนาจของศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีแรงงาน และระเบียบศาลฎีกาว่าด้วยผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ และมีอายุน้อยกว่า 68 ปี เว้นแต่กรณีจำเป็นสามารถแต่งตั้งบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 68 ขึ้นไปได้ โดยพิจารณาจากรายชื่อที่สหภาพแรงงานและสหภาพนายจ้างส่งมาให้ ปัจจุบันมีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 1000 คน เป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 500 คน

3.4.3 คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

ตามระเบียบศาลฎีกาว่าด้วยผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบไว้ว่า

ข้อ 2 บุคคลที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ไม่สามารถเป็นผู้พิพากษาสมทบได้

- (1) เคยได้รับโทษจำคุก
- (2) เคยกระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน และได้รับโทษปรับ
- (3) เคยได้รับโทษทางวินัยให้ออกจากราชการ และยังไม่พ้นกำหนดสองปี
- (4) เคยถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบตาม ข้อ 6 (2)(ข) หรือ (ค)

ข้อ 3 ผู้พิพากษาสมทบมีวาระสองปี

ข้อ 6 (1) ศาลฎีกาต้องถอดถอนผู้พิพากษาสมทบที่มีลักษณะตามข้อ 2 (1)(2) หรือ(3) ออกจากตำแหน่ง

(2) ศาลฎีกาสามารถถอดถอนผู้พิพากษาสมทบที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ออกจากตำแหน่งได้

- (ก) มีปัญหาทางจิตเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- (ข) ปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ
- (ค) มีพฤติกรรมที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นกลางและยุติธรรมได้ หรือมีพฤติกรรมที่อาจจะทำให้สูญเสียความเชื่อมั่นต่อการพิจารณาคดีหรือมีเหตุอื่นๆ ที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบ

3.4.4 การดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานของประเทศไทย

ตามระเบียบศาลฎีกาว่าด้วยผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน กำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบมีวาระสองปี และศาลฎีกาต้องถอดถอนผู้พิพากษาสมทบที่มีลักษณะต้องห้าม คือ เคยได้รับโทษจำคุก เคยกระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและได้รับโทษปรับ หรือเคยได้รับโทษทางวินัยให้ออกจากราชการและยังไม่พ้นกำหนดสองปี ออกจากตำแหน่ง นอกจากนั้นศาลฎีกาสามารถถอดถอนผู้พิพากษาสมทบที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ออกจากตำแหน่งได้

1. มีปัญหาทางจิตเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
 2. ปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ
 3. มีพฤติกรรมที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นกลางและยุติธรรมได้
- หรือมีพฤติกรรมที่อาจจะทำให้สูญเสียความเชื่อมั่นต่อการพิจารณาคดีหรือมีเหตุอื่นๆ ที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบ



จากการศึกษาคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบของประเทศต่างๆ ข้างต้น พบว่ามีข้อที่เหมือนและแตกต่างกันหลายประการ ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบของประเทศต่างๆ

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม	ประเทศสิงคโปร์	ประเทศเยอรมนี	ประเทศอิสราเอล	ประเทศญี่ปุ่น
อายุขั้นต่ำ	ไม่กำหนด	ผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์มีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ และผู้พิพากษาสมทบในศาลสหพันธรัฐต้องมีอายุอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด
ภูมิลำเนา	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด
วุฒิการศึกษา	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด
การเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง	บุคคลซึ่งเป็นลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติหรือมีสิทธิในการเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างหรือผู้อำนวยการของบริษัทซึ่งเป็นนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างจ้างไว้ไม่มีสิทธิหรือคุณสมบัติเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง	บุคคลที่มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อจากฝ่ายนายจ้างจะต้องเป็นผู้แทนของห้างหุ้นส่วน เป็นประธานหรือผู้จัดการกิจการหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอำนาจจ้างคนงานได้ รวมทั้งผู้ที่มิอำนาจทำการแทนได้ หรือเป็นข้าราชการที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ หรือเป็นสมาชิกและคนงานที่ได้รับเงินเดือนของสมาคม นายจ้าง และ สมาชิก ของ คณะกรรมการบริหารที่มีอำนาจทำการแทนตามระเบียบข้อบังคับ หรือหนังสือมอบอำนาจ ส่วนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการเสนอชื่อจากฝ่ายลูกจ้างจะต้องเป็นสมาชิก หรือคนงาน หรือลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนของสหภาพแรงงาน และสมาคมแรงงานอิสระ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในด้านสังคม หรือด้านการทำงาน และสมาชิกคณะกรรมการบริหารผู้มีอำนาจที่จะกระทำการแทนสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามหนังสือมอบอำนาจหรือบุคคลซึ่งไม่มีอาชีพ หรือไม่มีคนจ้าง หรือต้องเป็นลูกจ้าง หรือคนงานในกิจการที่อยู่ในอำนาจศาลแรงงานท้องถิ่น	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด

คุณสมบัติและลักษณะ ต้องห้าม	ประเทศ สิงคโปร์	ประเทศเยอรมนี	ประเทศ อิสราเอล	ประเทศญี่ปุ่น
ลักษณะต้องห้าม	ห้ามมิให้บุคคล ล้มละลาย บุคคลผู้เคยต้อง คำพิพากษาใน คดีเกี่ยวกับคดี แรงงานมา แล้วแต่ยังไม่ เกิน 3 ปี บุคคลวิกลจริต เป็น ผู้พิพากษา สมทบ	ห้ามมิให้บุคคลล้มละลาย ผู้ที่ถูก ตัดสินลงโทษจำคุกตั้งแต่ 6 เดือน ขึ้นไปในความผิดซึ่งได้ กระทำโดยเจตนาเป็นผู้พิพากษา สมทบ	ไม่ได้กำหนด	ไม่เคยได้รับโทษจำคุก ไม่เคยกระทำความผิดกฎหมาย เกี่ยวกับแรงงาน และ ได้รับโทษปรับ ไม่เคย ได้รับโทษทางวินัยให้ ออกจากราชการ และยังไม่ พ้นกำหนดสองปี ไม่เคยถูกถอดถอนออก จากตำแหน่งผู้พิพากษา สมทบ ไม่มีปัญหาทางจิต



บทที่ 4

ศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติและกระบวนการในการคัดเลือก

ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 บัญญัติขึ้น ส่วนหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่ให้สมามคน นายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่ายเลือกกันเอง เกิดปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก มีการกำหนดตัวบุคคลที่ต้องการให้ได้รับเลือกได้ในลักษณะการบล็อกโหวต ผู้นำแรงงานในแต่ละสังกัดมีการจับกลุ่มทำข้อตกลง สภาองค์การลูกจ้างและสภาองค์การนายจ้างที่จับมือกันได้มากได้รับการเลือกตั้งเข้ามา พอการเลือกตั้งครั้งต่อไปก็ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันในกลุ่มเดียวกันเพื่อเป็นผู้พิพากษาสมทบ เกิดปัญหว่าบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบมีคุณสมบัติไม่เพียงพอ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงงานอย่างแท้จริง และผู้ที่เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างก็ไม่ได้เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างที่แท้จริงแต่กลับเป็นตัวแทนที่ฝ่ายนายจ้างผลักดันให้เข้ามาทำหน้าที่ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้พิพากษาสมทบบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและไม่มีความเชี่ยวชาญทางด้านแรงงาน ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นศรัทธาในกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม นอกจากนั้นข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเริ่มมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้พิพากษาสมทบในการรับฟังข้อเท็จจริง

จากการศึกษาคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ประกอบกับรายละเอียดของหลักเกณฑ์ กระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการเลือกตั้งและแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยการคัดเลือกบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2550 ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ และประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประชุมและเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พบว่ามีทั้งข้อดีและมีปัญหาที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไปหลายประการ โดยแยกพิจารณาเป็น 2 ส่วน ใหญ่ๆ ดังนี้

4.1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 โดยภาพรวมมีความเหมาะสม มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งไว้ละเอียดกว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เช่น คุณสมบัติอายุขั้นต่ำซึ่งกำหนดให้มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปี บริบูรณ์ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อผู้แทนแต่ละฝ่าย ซึ่งในหลายประเทศ เช่น ประเทศเยอรมนีก็มีการกำหนดอายุขั้นต่ำของผู้พิพากษาสมทบไว้เช่นเดียวกับประเทศไทย โดยผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์มีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ และผู้พิพากษาสมทบในศาลสหพันธรัฐมีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปี การกำหนดอายุขั้นต่ำ 30 ปี ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะและมีประสบการณ์สูงเกินกว่าเดิม อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าปัจจุบันผู้พิพากษาศาลยุติธรรมเกษียณอายุ 70 ปี และในหลายประเทศที่ศึกษาจะกำหนดอายุขั้นสูงของผู้พิพากษาสมทบไว้ด้วย เช่น ในประเทศอิสราเอล ผู้พิพากษาอาชีพเกษียณอายุ 70 ปี ดังนั้นเมื่อผู้พิพากษาสมทบมีอายุ 70 ปี แล้วจะไม่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบต่ออีก และในประเทศญี่ปุ่นเมื่อผู้พิพากษาสมทบอายุ 68 ปีแล้ว จะไม่ได้รับแต่งตั้งเช่นกัน สำหรับประเทศไทยสมควรกำหนดอายุขั้นสูงไว้เท่ากับผู้พิพากษาคือ 70 ปี

คุณสมบัติในเรื่องภูมิลำเนาของผู้พิพากษาสมทบ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ได้กำหนดว่าผู้พิพากษาสมทบต้องเป็นผู้มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น ไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้มีการเสนอชื่อสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ต้องการให้ผู้พิพากษาสมทบเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงและสภาพในท้องถิ่นนั้นมากกว่าผู้ที่มาจากท้องถิ่นอื่น และยังสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพราะผู้พิพากษาสมทบในแต่ละเขตศาลแรงงานต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ตามสาขาของศาลแรงงานนั้นในจังหวัดต่างๆ ด้วย

ส่วนการกำหนดคุณวุฒิศึกษาของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานตามมาตรา 14/1 (4) ต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า เว้นแต่เคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน แม้จะเป็นหลักการที่ดีทำให้ผู้พิพากษาสมทบมีคุณวุฒิที่เหมาะสม แต่โดยสภาพความเป็นจริงแล้วในส่วนของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 80³⁴ จะเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงอาจทำให้โอกาสในการเข้ามาเป็นผู้แทนของ

³⁴ อภิญา สุจริตตานันท์, ผู้อำนวยการกลุ่มงานทะเบียนกลาง สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 11 พฤศจิกายน 2552.

ฝ่ายลูกจ้างน้อยลง ขณะที่ในประเทศที่ศึกษาเช่นประเทศอิสราเอลไม่ได้กำหนดคุณสมบัติในเรื่องคุณวุฒิการศึกษาไว้แต่ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เช่น เคยสอนหรือทำวิจัยเกี่ยวกับกฎหมาย เศรษฐกิจ แรงงานสัมพันธ์ หรือการบริหารรัฐกิจ

คุณสมบัติการเป็นตัวแทนอย่างแท้จริงของฝ่ายนายจ้างและของฝ่ายลูกจ้างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ได้กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างไว้เพิ่มขึ้นจากกฎหมายเดิมหลายประการ โดยบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อในส่วนของผู้แทนฝ่ายนายจ้างต้องเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี และสมาคมนายจ้างนั้นได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น หรือเป็นฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีแล้วแต่กรณี เพื่อให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างมีฐานะของผู้แทนของฝ่ายนายจ้างอย่างแท้จริง ส่วนบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อในส่วนของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีเช่นกัน และสหภาพแรงงานนั้นได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น ซึ่งในประเทศเยอรมนีและประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดคุณสมบัติการเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไว้เช่นเดียวกัน

คุณสมบัติการเป็นตัวแทนตามมาตรา 14/1(5)ที่กำหนดว่าในกรณีสมาคมนายจ้างหรือรัฐวิสาหกิจเป็นผู้เสนอ ผู้ได้รับการเสนอต้องเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และสมาคมนายจ้างนั้นได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น มีข้อสงสัยว่าการเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีดังกล่าว จะต้องนับติดต่อกันเนื่องกันไปหรือไม่ เช่นเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างของสมาคมนายจ้างนั้นมา 1 ปี จากนั้นย้ายไปเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างของสมาคมแห่งอื่นแล้วกลับมาเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างเดิมจนครบ 2 ปี อย่างนี้จะถือว่ามีความครบถ้วนหรือไม่ แต่เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กำหนดเงื่อนไขหรือคุณสมบัติของผู้ถูกเสนอชื่อว่าเป็นกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เสนอชื่อตนต่อเนื่องติดต่อกัน จึงต้องตีความไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์และคำนึงถึงการกระจายโอกาสให้แก่ตัวแทนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานให้มากที่สุด และเจตนารมณ์ของกฎหมายเพียงประสงค์ให้ผู้ถูกเสนอชื่อเคยหรือได้ดำรงตำแหน่งกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานมาบ้างเท่านั้น ดังนั้นหากวาระการเป็นกรรมการไม่ติดต่อกันก็สามารถนับระยะเวลาทุกช่วงเข้าด้วยกันได้ และสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถเสนอชื่อบุคคลซึ่งเคยเป็นกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอื่นมาก่อนได้ เนื่องจากมิได้มีบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กำหนดว่าผู้ถูกเสนอชื่อจะต้องเป็นกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เสนอชื่อตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2

ปีเท่านั้น หากผู้ถูกเสนอชื่อเคยเป็นกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอื่นมาก่อนโดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีในวันที่มีการเสนอก็มีคุณสมบัติที่จะถูกเสนอชื่อได้เช่นกัน

นอกจากนี้ในอนุมาตรา 6 นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ยังไม่ชัดเจนว่าหมายถึงบุคคลในตำแหน่งใดบ้าง อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ปัญหาการแปลความในอนุมาตรา 5 และอนุมาตรา 6 ยังไม่ถึงขนาดทำให้มาตรา 14/1 ไม่มีความเหมาะสมแต่อย่างใด เพราะเป็นปัญหาในชั้นแปลความกฎหมายซึ่งสามารถแก้ไขได้ สรุปโดยภาพรวม มาตรา 14/1 นั้น มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะได้บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน โดยเฉพาะในอนุมาตรา 15 ซึ่งกำหนดไว้ว่า จะต้องไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี ถือเป็นอนุมาตราที่สำคัญอนุมาตราหนึ่งในการใช้ดุลพินิจในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ได้รับการเสนอชื่อและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพิจารณา

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ได้เพิ่มคุณสมบัติในลักษณะต้องห้ามไว้อีกหลายประการ คือ ไม่เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนมีจิตใจไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้พิพากษาสมทบ หรือเป็นโรคที่ระบุไว้ในระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม³⁵ ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ยกเว้นได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีหรือพ้นระยะเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอการลงโทษแล้ว ไม่เคยต้องคำสั่งของศาลถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินและศาลไม่ได้สั่งคืนทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหาร ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้งหรือทุนายความ ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี และไม่เคยพ้นจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ ผู้วิจัยเห็นว่าการกำหนดคุณสมบัติต้องห้ามตามกฎหมายไทยค่อนข้างละเอียดและมีเงื่อนไขมากกว่าในประเทศที่ศึกษา โดยเฉพาะคุณสมบัติเกี่ยวกับการกระทำความผิด และการประกอบอาชีพบางอย่างที่อาจทำให้เกิดการขัดกันในการใช้อำนาจ

สำหรับในส่วนลักษณะต้องห้ามเกี่ยวข้องกับการเมือง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า ลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 14/1 (13) บัญญัติลักษณะต้องห้ามของผู้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบศาล

³⁵ ได้แก่ โรคเรื้อนในระยะติดหรือในระยะที่ปรากฏอาการ วัณโรค โรคเท้าช้าง ตีดยาเสพติด พิษสุราเรื้อรัง หรือโรคติดต่ออื่นที่เป็นเหตุให้ ไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการตุลาการ

แรงงาน “ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้ง หรือทนายความ” ซึ่งกำหนดลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับกิจกรรมทางการเมืองไว้อย่างละเอียด และมีความแตกต่างจากข้อห้ามของข้าราชการตุลาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 หมวดวินัย มาตรา 59 (5) ซึ่งบัญญัติห้ามข้าราชการตุลาการว่า ข้าราชการตุลาการต้องไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และอนุมาตรา 6 บัญญัติห้ามข้าราชการตุลาการเป็นกรรมการพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมือง หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นของพรรคการเมือง ขณะที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 24 กำหนดให้นับบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ มาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วย ดังนั้นผู้พิพากษาสมทบนอกจากมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 14/1 (13) แล้ว ยังจะต้องปฏิบัติตามมาตรา 59(6) ซึ่งเป็นหมวดวินัยข้าราชการตุลาการด้วย

4.2 กระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

4.2.1 ความไม่ชัดเจนของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

ในมาตรา 14(1) เกี่ยวกับผู้ที่เสนอชื่อผู้แทน ซึ่งความในตอนที่ท้ายบัญญัติเฉพาะสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเท่านั้นที่ต้องจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงาน ในขณะที่ความในตอนต้นบัญญัติให้สมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจ จึงมีปัญหาว่า บรรดารัฐวิสาหกิจที่มีอยู่ในต่างจังหวัด เช่น บริษัท ที โอ ที จำกัด บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะเป็นผู้เสนอชื่อผู้แทนสมัครรับเลือกตั้งในเขตศาลแรงงานนั้นได้หรือไม่ และหากสมาคมนายจ้าง รัฐวิสาหกิจ หรือสหภาพแรงงานได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้หลายท้องที่ของเขตศาลแรงงาน จะมีสิทธิเสนอชื่อผู้แทนเพื่อสมัครรับเลือกตั้งได้หรือไม่

ความไม่ชัดเจนของมาตรา 14 (2) กรณีองค์กรที่เป็นผู้เสนอชื่อ หากในเขตศาลแรงงานที่มีสมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจจำนวนน้อยกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ. กำหนด ผู้แทนที่ถูกเสนอชื่อจะต้องเป็นเจ้าของสถานประกอบกิจการหรือลูกจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างจำนวนเท่าใด จะต้องเป็นสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน

ขึ้นไปเท่านั้นหรือไม่จึงจะเสนอชื่อได้ และหากในเขตศาลแรงงานใดมีสมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจจำนวนมากเท่ากับจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ.กำหนด ผู้แทนที่ถูกเสนอชื่อต้องเป็นกรรมการสมาคมนายจ้าง ฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหภาพแรงงาน ในเขตศาลแรงงานนั้นเท่านั้น จะเสนอชื่อผู้แทนที่เป็นเจ้าของสถานประกอบกิจการหรือลูกจ้างของสถานประกอบกิจการไม่ได้หรือไม่

นอกจากนี้ ในกรณีที่ในเขตศาลแรงงานใดมีสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานจำนวนมากกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ.กำหนดเพียงเล็กน้อย หากสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนไม่ครบก็จะเกิดปัญหาได้ผู้แทนแต่ละฝ่ายจำนวนน้อย

4.2.2 ความไม่ชัดเจนของประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง³⁶

ข้อ 6 วรรคแรก “ในเขตศาลแรงงานใดหากไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน แต่มีสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ...” และในข้อ 7 “ในเขตศาลแรงงานใดหากมีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานน้อยกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ.กำหนด ...” การบัญญัติเฉพาะสมาคมนายจ้างโดยไม่ได้บัญญัติรัฐวิสาหกิจไว้ ทำให้เกิดปัญหาว่ากรณีที่พิจารณาว่าในเขตศาลแรงงานใดจะถือว่าเป็นเขตศาลแรงงานที่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานจำนวนมากหรือจำนวนน้อย จะพิจารณาแตกต่างกัน กล่าวคือ ในการพิจารณาฝ่ายนายจ้าง จะพิจารณาเฉพาะจำนวนสมาคมนายจ้างที่มีอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นเท่านั้น ขณะที่การพิจารณาฝ่ายลูกจ้างจะพิจารณาทั้งจำนวนสหภาพแรงงานและสหภาพรัฐวิสาหกิจ

ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง³⁶ ข้อ 10 วรรคแรก เป็นเรื่องของสมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจ และสหภาพแรงงาน แต่ความในวรรคสองบัญญัติในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับกรรมการสมาคมนายจ้าง ฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจ และกรรมการสหภาพแรงงานไว้เลย

4.2.3 ปัญหาในทางปฏิบัติตามกระบวนการและหลักเกณฑ์ของระเบียบและประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมเกี่ยวกับการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบ³⁶

ปัญหาของกระบวนการในการเลือกตั้งตามระเบียบและประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมในบางขั้นตอนมีระยะเวลาที่ไม่เหมาะสม เช่น ระยะเวลาในการรับสมัครและการ

³⁶ สัมภาษณ์อภิญญา สุจริตตานันท์, ผู้อำนวยการกลุ่มงานทะเบียนกลาง สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 11 พฤศจิกายน 2552

ตรวจสอบคุณสมบัติ และระยะเวลาในการดำเนินการเรื่องการอุทธรณ์และการคัดค้านมีน้อย โดยเฉพาะการดำเนินการเลือกตั้งของส่วนภูมิภาคซึ่งอยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดในการพิจารณาอนุมัติ รวมทั้งการพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์ ซึ่งการที่มีระยะเวลาดำเนินการที่จำกัดทำให้เกิดข้อขัดข้องในทางปฏิบัติค่อนข้างมาก

นอกจากนี้มีปัญหาในทางปฏิบัติตามข้อ 6 ของประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน มีปัญหาในทางปฏิบัติในการเลือกตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในเขตศาลแรงงานในภูมิภาค ที่จะต้องดำเนินการถึง 2 ขั้นตอน ในขั้นตอนแรก นายจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการต้องส่งตัวแทนฝ่ายตนเดินทางมาเข้าร่วมประชุม เพื่อเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนที่เข้ารับเลือก จากนั้นจะมีการประชุมครั้งที่สองอีกครั้ง เป็นการประชุมตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายตน ตัวแทนแต่ละฝ่ายก็ต้องเดินทางมาร่วมประชุมอีกครั้งในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ไม่สะดวกและเสียเวลาเดินทาง ซึ่งในขั้นตอนแรกสามารถทำได้ด้วยการแจ้งเป็นหนังสือแทนการเรียกประชุม เพราะเป็นเพียงขั้นตอนเสนอชื่อผู้แทนของแต่ละฝ่ายที่เข้ารับเลือกเท่านั้น

4.2.4 ปัญหากรณีผู้แทนสหภาพแรงงานคัดค้านไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานเป็นแบบใหม่

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 โดยได้ยื่นหนังสือต่อผู้ตรวจการแผ่นดินขอให้พิจารณาสอบสวนข้อเท็จจริงกรณีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มาตรา 14 มีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ส่วนที่ 7 แนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ มาตรา 84 (7) ที่กำหนดหลักการว่าด้วยการได้มาของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในระบบไตรภาคีว่า “จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน” โดยอ้างว่าระบบไตรภาคีในประเทศไทยได้ดำเนินการตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ที่ประเทศไทยเป็นสมาชิก ซึ่งมีหลักการสำคัญว่าระบบไตรภาคีต้องเป็นอิสระซึ่งกันและกัน ภาคีนายจ้างและภาคีลูกจ้างต้องไม่ตกอยู่ในการควบคุมของรัฐบาลหรือภาคีใดภาคีหนึ่ง ทั้งนี้ ระบบไตรภาคีของการแรงงานในประเทศไทยที่มีหน่วยราชการโดยกระทรวงแรงงานดูแลอยู่มีระบบไตรภาคีเป็น 2 รูปแบบ ซึ่งมีทั้งที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมาจากการแต่งตั้ง และมาจากการเลือกตั้งในเวลาเดียวกัน อาทิ คณะกรรมการไตรภาคีที่ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างมาจากการเลือกตั้ง ได้แก่ คณะกรรมการไตรภาคีค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการไตรภาคีในสภาที่ปรึกษาเพื่อ

พัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการไตรภาคีคณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการไตรภาคี
ศาลแรงงาน คณะกรรมการไตรภาคีที่ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างมาจากการแต่งตั้งของรัฐมนตรี
ได้แก่ คณะกรรมการไตรภาคีแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการไตรภาคีคณะกรรมการ
ประกันสังคม คณะกรรมการไตรภาคีคณะกรรมการอุทธรณ์ การที่มาตรา 14 ไปกำหนดให้
อำนาจ ก.ต.เป็นผู้คัดเลือกผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างจากบัญชี
รายชื่อที่เลือกกันมา ทำให้ระบบไตรภาคีไม่เป็นอิสระ ภาคีฝ่ายนายจ้างและภาคีฝ่ายลูกจ้างตกอยู่
ภายใต้การควบคุมของฝ่ายรัฐบาล

ผู้ตรวจการแผ่นดินมีความเห็นว่า³⁷ ศาลแรงงานเป็นศาลชั้นอุทธรณ์เพื่อพิจารณา
พิพากษาคดีพิพาทด้านแรงงานที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีอาญา กฎหมายจึงกำหนดองค์
คณะพิจารณาพิพากษาคดีให้ประกอบด้วยผู้พิพากษา และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่าย
ลูกจ้างให้มีจำนวนเท่า ๆ กัน เพื่อให้มีบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความเข้าใจในปัญหาด้านแรงงาน
ได้เข้ามาร่วมพิจารณาพิพากษาคดี อันจะส่งผลให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยรวดเร็ว มี
ประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น ประกอบกับในการพิจารณาพิพากษาคดี ผู้พิพากษาสมทบได้
ใช้อำนาจตุลาการเช่นเดียวกับผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม และมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบเป็นเจ้าพนักงาน
ในตำแหน่งตุลาการตามประมวลกฎหมายอาญา จึงจำเป็นต้องให้ ก.ต. ซึ่งเป็นองค์กรบริหารงาน
บุคคลดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาเป็นผู้พิพากษาสมทบอันเป็นกระบวนการในการ
ยุติธรรม ดังนั้น กระบวนการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบตามมาตรา 14 (2) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 จึงยังคงอยู่บนพื้นฐานของระบบ
ไตรภาคี บทบัญญัติของมาตรา 14 จึงไม่มีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญที่จะเสนอเรื่อง
ให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัย

ด้วยเหตุดังกล่าว ในการดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ในครั้งแรก ปรากฏว่ามี
ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้ามาสมัครจำนวนน้อย ผลการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในเขตศาลแรงงาน
บางภาคได้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในจำนวนไม่ถึงครึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ ก.บ.ศ. กำหนด
ขณะที่จำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างที่ได้รับเลือกมีจำนวนมากกว่า จึงเป็นปัญหาในการที่จะคัดเลือก
และแต่งตั้งให้ผู้แทนแต่ละฝ่ายในจำนวนที่เท่า ๆ กัน ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และหากจำเป็นต้องมีการเลือกตั้งผู้แทนแต่ละ

³⁷ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, “หนังสือสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ที่ ผผ 07/5051,”
5 สิงหาคม 2551.

ฝ่ายเพิ่มเติมเนื่องจากจำนวนผู้พิพากษาสมทบมีไม่เพียงพอกับปริมาณคดีในเขตศาลแรงงานนั้น ก็จะต้องดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนแต่ละฝ่ายใหม่อีกครั้งซึ่งใช้เวลานาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรับผิดชอบการเลือกตั้งผู้แทนแต่ละฝ่ายควรได้ดำเนินการให้มีการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจกับผู้นำสหภาพแรงงานต่างๆ

4.2.5 เนื่องจากการดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

จึงยังมีปัญหาในการนำกฎหมายไปปฏิบัติที่แตกต่างกันในรายละเอียดของการดำเนินการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาคซึ่งมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย อันเนื่องมาจากการตีความพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ที่ยังไม่ชัดเจน

อย่างไรก็ตาม กระบวนการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มีข้อคืออยู่หลายประการ ดังนี้

1. การกำหนดให้ผู้ลงคะแนนเลือกตั้งคนหนึ่งลงคะแนนเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อได้ไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ.กำหนดในเขตศาลแรงงานแต่ละแห่ง แต่เลือกได้ไม่เกินหกหมายเลข ต่างจากวิธีการเดิมที่ผู้ลงคะแนนเลือกตั้งคนหนึ่งสามารถลงคะแนนเลือกผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อทุกคนซึ่งเกิดปัญหาการบดล็อกโหวตและการนับคะแนนเสร็จช้า วิธีการเลือกตั้งแบบใหม่นี้ไม่ขัดกับหลักการเรื่องไตรภาคีที่ให้อำนาจตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน และไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือขัดต่อความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแต่อย่างใด เนื่องจากตั้งอยู่บนพื้นฐานของอัตราส่วนในอัตราเดียวกันของจำนวนผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานแต่ละแห่ง ซึ่งจำนวนผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานแต่ละแห่งที่แตกต่างกันก็ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจำนวนคดีความในเขตอำนาจของศาลแรงงานแต่ละแห่ง และยังทำให้การตรวจนับคะแนนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ลดข้อโต้แย้งในผลการตรวจนับคะแนน นอกจากนี้ การกำหนดไม่ให้ตัวแทนแต่ละคนเลือกผู้แทนของฝ่ายตนได้เพิ่มจำนวนผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานที่ ก.บ.ศ.กำหนด แต่ให้เลือกได้ไม่เกิน 6 หมายเลข เป็นการลดปัญหาการจับกลุ่มการลงคะแนน (บดล็อกโหวต) ด้วยส่วนหนึ่ง

2. หลังจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเสนอบัญชีรายชื่อ พร้อมเอกสารการแจ้งประวัติประกอบการคัดเลือก หลักฐานประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติ และผลการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมจะส่งเรื่องทั้งหมดไปให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ดำเนินการตรวจสอบกลับกรองคุณสมบัติของบุคคลที่เข้ารับการ

คัดเลือกเป็นผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งการดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญและดำเนินการด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งอันสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการของคณะกรรมการคัดเลือก ฯ จึงจำเป็นต้องดำเนินการด้วยความละเอียดรอบคอบและเคร่งครัด กระบวนการในส่วนนี้มีลักษณะเหมือนกับการตรวจสอบคุณสมบัติของสมัครสอบผู้ช่วยผู้พิพากษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ ดังนั้นการปรับเปลี่ยนวิธีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้มีมาตรฐานเดียวกันกับการคัดเลือกผู้พิพากษา จึงเป็นนิมิตหมายที่ดีว่าจะได้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานที่เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานอย่างแท้จริง สมดังเจตนารมณ์ของการแก้ไขกฎหมายในเรื่องนี้

ในกระบวนการคัดเลือกมีข้อสังเกตว่า ภายหลังสำนักงานศาลยุติธรรมได้บัญชีรายชื่อจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วจะต้องมีการตรวจสอบคุณสมบัติโดยคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ จากนั้นจึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการอบรมภาควิชาการ สอบข้อเขียน สอบปากเปล่า ประเมินความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพทำงาน ดังนั้น คณะกรรมการคัดเลือกและคณะกรรมการคัดเลือกจึงมีหน้าที่ที่แตกต่างกันในสาระสำคัญ³⁸ กล่าวคือ คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่สรรหาผู้มีความรู้ความสามารถด้วยวิธีการสอบข้อเขียนและสอบปากเปล่า ส่วนคณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่พิจารณาความเหมาะสมโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ พิจารณาความเหมาะสมและลักษณะต้องห้ามต่างๆ จากนั้นจึงเสนอรายชื่อต่อ ก.ต. ดังนั้น ขั้นตอนแรกเมื่อบัญชีรายชื่อมาถึงสำนักงานศาลยุติธรรม เลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรมจะต้องส่งบัญชีรายชื่อพร้อมเอกสารไปยังคณะกรรมการคัดเลือก จากนั้นคณะกรรมการคัดเลือกจะแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและมีคณะกรรมการแพทย์ตรวจร่างกายและจิตใจของผู้สมัคร เสร็จแล้วคณะกรรมการแพทย์และคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จากนั้นจึงส่งรายงานความเห็นไปยัง ก.ต. จากกระบวนการดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่าคณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่ในการตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ พิจารณาความเหมาะสม และลักษณะต้องห้ามดังกล่าวแล้ว เมื่อเห็นว่าผู้สมัครรายใดขาดคุณสมบัติหรือไม่เหมาะสมประการใด ก็จะถือว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสม ทั้งนี้เฉพาะตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 14/1 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ โดยไม่มีดุลพินิจกว้างขวางถึงขนาดพิจารณาความเหมาะสมด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกับกรณีของศาลเยาวชนและครอบครัว กล่าวคือ พิจารณาได้ตามคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มา

³⁸ สัมภาษณ์นิติธร วงศ์ยืน, ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำสำนักประธานศาลฎีกา, 12 พฤศจิกายน 2552.

ตรา 14/1 กำหนดไว้เท่านั้น ดังนั้น คณะกรรมการคัดเลือกจึงควรเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิและเหมาะสมกับการพิจารณาประเด็นการตรวจสอบคุณสมบัติ องค์ประกอบของคณะกรรมการตามข้อ 5 ของระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบจึงอาจยังไม่สนองตอบเจตนารมณ์ที่ระเบียบกำหนดเท่าที่ควร

หลังจากตรวจสอบคุณสมบัติแล้ว ผู้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติเท่านั้น จึงจะมีสิทธิเข้ารับการสอบข้อเขียนและสอบปากเปล่า ซึ่งเมื่อคณะอนุกรรมการคัดเลือกได้ดำเนินการสอบข้อเขียนและสอบปากเปล่าเสร็จแล้ว จึงจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณาตามระเบียบข้อ 21 เสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อตรวจสอบ กลับกรอง ทำความเห็น เสนอต่อ ก.ต. สำหรับขั้นตอนนี้ของคณะกรรมการคัดเลือกจะเห็นได้ว่าไม่อาจใช้ดุลพินิจใด ๆ นอกเหนือไปจากการพิจารณาคุณสมบัติ หรือความเหมาะสมซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแรกไปแล้ว ดังนั้น เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อคณะกรรมการคัดเลือกได้รับรายงานจากคณะอนุกรรมการคัดเลือกแล้ว ย่อมไม่อาจใช้ดุลพินิจใด ๆ นอกไปจากการให้ความเห็นชอบของผู้สอบ ซึ่งได้คะแนนการสอบข้อเขียนและสอบปากเปล่ามาเรียงตามลำดับคะแนน ไม่อาจปรับผู้ได้คะแนนสูงสุดเป็นผู้ไม่ผ่านหรือไม่เหมาะสมได้ เว้นแต่จะมีข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ได้รับการเสนอรายใดมีความไม่เหมาะสมเพิ่มเติม ซึ่งความเหมาะสมดังกล่าวจะต้องอาศัยมาตรา 14/1 เช่นเดิม ไม่อาจใช้ดุลพินิจเกินเลยไปกว่าที่มาตรา 14/1 กำหนดได้ ดังนั้นการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกภายหลังจากคณะอนุกรรมการคัดเลือกจัดทำรายงานสรุปผล โดยให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการตรวจสอบกลับกรองทำความเห็นเสนอรายชื่อตามระเบียบข้อ 21 จึงมีความจำเป็นอย่างน้อย³⁹

กระบวนการหนึ่งซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งคือการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ซึ่งตามระเบียบข้อ 14 ให้กรรมการแต่งตั้งอนุกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติโดยให้มีอำนาจกำหนดวิธีการเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก และให้คณะอนุกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกดำเนินการตามระเบียบข้อ 15 เมื่อเป็นดังนี้ หากจะให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบคุณสมบัติซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ส่วนหนึ่งของคณะกรรมการคัดเลือกแล้ว คณะอนุกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติเมื่อได้ดำเนินการเสร็จควรต้องส่งเรื่องกลับไปให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาก่อนเสนอ ก.ต. แต่ระเบียบข้อ 16 กลับกำหนดให้คณะอนุกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติเสนอความเห็นไปยัง ก.ต. เพื่อพิจารณาได้ทันที หากเป็นเช่นนี้แล้วอาจมีผู้แปลความว่า คณะกรรมการคัดเลือกซึ่งเป็นชุดใหญ่ไม่อาจใช้ดุลพินิจในการกลับกรองตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกได้เลย หากแต่เป็นอำนาจหน้าที่ของ

³⁹ สัมภาษณ์นิติธร วงศ์ยืน, ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำสำนักประธานศาลฎีกา, 12 พฤศจิกายน 2552.

คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ แล้วคณะกรรมการคัดเลือกซึ่งมีโครงสร้างและองค์ประกอบตามระเบียบข้อ 5 จะดำเนินการใดๆ ได้ในทางปฏิบัติ ทั้งที่ข้อ 6 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน หากเป็นดังนี้ คณะกรรมการคัดเลือกย่อมไม่มีอำนาจหน้าที่ใดๆ เลย หากพิจารณาระเบียบในภาพรวมทั้งหมด⁴⁰ ซึ่งอาจจำเป็นต้องแก้ไขข้อขัดข้องนี้ด้วยการแก้ไขระเบียบให้เกิดความชัดเจนขึ้น

อย่างไรก็ดีผู้วิจัยมีความเห็นว่าเจตนารมณ์ของการตรวจสอบกลั่นกรองคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบของ ก.ต. คือ ต้องการได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งตุลาการที่ครบถ้วนทั้งความรู้ความสามารถและความเหมาะสมในทุกประการ มิใช่เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง เช่น มีความรู้ความสามารถแต่ความประพฤติไม่เหมาะสม หรือมีความประพฤติเหมาะสมแต่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ ประกอบกับคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานเป็นคณะกรรมการที่ ก.ต.แต่งตั้งโดยตรง มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากลั่นกรองและเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบพร้อมผลการพิจารณาความเหมาะสมต่อ ก.ต. ส่วนคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับคัดเลือกเป็นเพียงคณะทำงานที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานแต่งตั้งขึ้นมา ดังนั้น โดยหลักแล้วคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับคัดเลือกจะต้องรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานพิจารณาทำความเข้าใจก่อน มิใช่เสนอไปยัง ก.ต. โดยตรง ซึ่งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจะได้พิจารณากลั่นกรองผลการตรวจสอบคุณสมบัติ ประกอบกับผลการสอบข้อเขียน ผลการสอบปากเปล่า ผลการประเมินและข้อสังเกตของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง และศาลแรงงานภาค อีกชั้นหนึ่งอย่างรอบคอบก่อนเสนอ ก.ต. นั้นเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่ากระบวนการในแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตามกฎหมายใหม่นี้เป็นกระบวนการที่มีความละเอียดรอบคอบและมีความเคร่งครัดเช่นเดียวกันกับกระบวนการในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สอบคัดเลือกผู้ช่วยผู้พิพากษาของศาลยุติธรรม

⁴⁰ สัมภาษณ์นิติธร วงศ์ยืน, ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำสำนักประธานศาลฎีกา, 12 พฤศจิกายน 2552.

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

สืบเนื่องจากระบบการเลือกตั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเข้าไปดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานของประเทศไทยมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่โปร่งใส มีการวิ่งเต้นเรียกรับเงินในการเข้าสู่ตำแหน่ง ฯลฯ ส่งผลทำให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานขาดความน่าเชื่อถือ ซึ่งอาชีพผู้พิพากษาน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ดังนั้นการให้ ก.ต. ซึ่งเป็นองค์กรบริหารบุคคลข้าราชการตุลาการกำกับดูแลข้าราชการตุลาการทั้งหมดรวมทั้งผู้พิพากษาสมทบ โดยเฉพาะการดูแลในเรื่องวินัยข้าราชการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบร่วมกับฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดี สามารถให้ความเป็นธรรมทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกว่าตนเป็นผู้แทนฝ่ายใดต้องพิจารณาในทางที่เป็นคุณกับฝ่ายนั้น จึงเป็นแนวทางการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบที่เหมาะสม

จากการศึกษาวิจัยในภาพรวมผู้วิจัยเห็นว่า คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบ หลักเกณฑ์และกระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ประกอบกับระเบียบและประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมซึ่งอนุวัติตามพระราชบัญญัติ ดังกล่าว มีความเหมาะสม แม้ว่ามาตรา 14 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นมาตราลหลักที่ใช้ในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตามกฎหมายใหม่ จะมีความสลับซับซ้อนในตัวเอง โดยหลักการสำคัญคือให้ ก.ต. เป็นผู้คัดเลือกผู้พิพากษาสมทบจากบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งบัญชีรายชื่อดังกล่าว นอกจากนี้ ยังมุ่งเปิดโอกาสโดยการกระจายโอกาสให้แก่ตัวแทนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานได้มีโอกาสเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายของตน โดยหลักการแล้วเป็นเรื่องที่ดีที่ได้มีการกระจายโอกาสให้กับผู้แทนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานในการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือก และให้ ก.ต. เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกตามระเบียบที่ ก.ต. กำหนด อย่างไรก็ดี ก็ได้จำกัดกรอบอำนาจของ ก.ต. ให้คัดเลือกบุคคลดังกล่าวจากบัญชีรายชื่อที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเสนอส่งมาให้โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้งและเลือกตนเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง นอกจากนี้ยังกำหนดทางแก่กรณีสมานายจ้าง

หรือสหภาพแรงงาน ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีหรือมีอยู่เป็นจำนวนน้อยไว้ด้วยว่า ให้ที่ประชุมผู้แทนฝ่ายนายจ้างของสถานประกอบกิจการและที่ประชุมผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของสถานประกอบกิจการซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นแต่ละฝ่ายเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนได้ด้วย จากหลักการดังกล่าวของมาตรา 14 ที่แก้ไขใหม่นี้เป็นหลักการที่ดี กล่าวคือจำกัดดุลพินิจของ ก.ต. ไว้ มิให้คัดเลือกบุคคลนอกไปจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อ โดยถ่วงดุลให้กรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดสรร อีกทั้งในมาตรา 14 (2) ยังเปิดช่องให้กระทรวงแรงงาน หรือคณะกรรมการ หรือองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงานเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างได้อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งกระบวนการคัดเลือกและสรรหาตลอดจนเลือกตั้งหรือเลือกกันเองนั้น เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ต. กำหนดตามมาตรา 14 วรรคท้าย เนื่องจากตัวบทมาตรา 14 นั้นมีความสลับซับซ้อนและมีข้อยุ่งยากในทางปฏิบัติอยู่หลายประการ ทั้งเรื่องการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานศาลยุติธรรมและกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เลือกตั้ง และเลือกกันเองตามที่มาตรา 14 กำหนดไว้ ดังนั้น แม้ว่ามาตรา 14 จะเป็นหลักการใหม่ที่ดีและน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการได้บุคลากรมาเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน แต่การจะนำมาตรา 14 ไปออกเป็นระเบียบซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองให้สัมฤทธิ์ผลได้มากน้อยแค่ไหนเพียงใด จะต้องพิจารณาด้วยว่าระเบียบที่ ก.ต. กำหนดมีความคล่องตัวและเหมาะสมหรือไม่เพียงใดในภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าระเบียบที่ ก.ต. กำหนดยังมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่หลายประการ สมควรได้มีการประสานระหว่างสำนักงานศาลยุติธรรมและกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อหาข้อสรุปและแนวทางการแก้ไขสำหรับทางปฏิบัติที่ยังเป็นปัญหาและแก้ไขปรับปรุงระเบียบ ก.ต. เกี่ยวกับคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป ดังนี้

1. ประเด็นปัญหาที่กำหนดให้แต่ละสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานมีคะแนนเสียงองค์กรละ 1 เสียง (one union one vote) อาจจะไม่เป็นธรรม ไม่ถูกต้องตามหลักการของการเป็นตัวแทนส่วนใหญ่ของนายจ้างและลูกจ้าง และส่งผลให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมากโดยไม่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างแต่อย่างใด เช่น สหภาพแรงงานของภาคเอกชนส่วนใหญ่จะมีสมาชิกจำนวนไม่มาก แต่มี 1 เสียง ขณะที่สหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจมีสมาชิกจำนวนมากหลายหมื่น

คนแต่มี 1 เสียงเท่านั้น กรณีปัญหานี้น่าจะแก้ไขโดยให้แต่ละสมาคมหรือสหภาพแรงงานมีคะแนนเสียงตามจำนวนสมาชิกในสัดส่วนที่เหมาะสม แต่ทั้งนี้จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบจำนวนสมาชิกที่ชัดเจนและโปร่งใส

2. เนื่องจากในจังหวัดใหญ่ที่มีความเจริญจะมีสถานประกอบกิจการจำนวนมากกว่าจังหวัดเล็กๆ ดังนั้นโอกาสที่ผู้แทนในสถานประกอบกิจการในจังหวัดใหญ่จะได้รับการเลือกตั้งจะสูงกว่าจังหวัดเล็กมีสถานประกอบกิจการน้อย การกระจายโอกาสจึงน้อยลง หากจะกระจายโอกาสให้กับผู้แทนสถานประกอบกิจการในจังหวัดต่างๆ อย่างทั่วถึง อาจใช้วิธีการกำหนดสัดส่วน(โควตา) ของจำนวนผู้แทนในแต่ละจังหวัดตามจำนวนสถานประกอบกิจการ

3. องค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกตามระเบียบ ก.ต. คณะกรรมการบางคนอาจไม่มีความจำเป็นที่จะต้องบรรจุเป็นองค์ประกอบ หรืออาจมีกรณีที่จำเป็นต้องเพิ่มคณะกรรมการเป็นองค์ประกอบเพิ่มขึ้น ซึ่งสมควรจะได้มีการศึกษาต่อไป นอกจากนี้โดยที่การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตุลาการนั้นจะดำเนินการโยกย้ายตามวาระทุกปี ดังนั้นการกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการให้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล เช่น ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแรงงานซึ่งเลือกกันเองเหลือ 1 คน อาจทำให้เกิดข้อขัดข้องในทางปฏิบัติ เพราะหากกรณีผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแรงงานซึ่งได้รับเลือกนั้นโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในศาลอื่นก็จะต้องทำให้มีการเลือกกันใหม่

4. จากสภาพปัญหาที่พบในการดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนแต่ละฝ่ายพบว่า ยังขาดการประสานงานระหว่างสำนักงานศาลยุติธรรมและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อดำเนินการตามระเบียบและประกาศ ก.ต. ในเรื่องดังกล่าว สมควรที่จะมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาหารือกันเป็นระยะ นอกจากนี้มีปัญหาระยะเวลาการสรรหาผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานตามระเบียบใช้เวลานานเกินไป โดยคาดว่าในแต่ละครั้งจะใช้เวลาทั้งกระบวนการจนถึงโปรดเกล้าฯ ประมาณ 12 – 15 เดือน เมื่อได้รับโปรดเกล้าฯ แล้วผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจะอยู่ในวาระ 3 ปี ผลของการใช้เวลานานดังกล่าว ย่อมทำให้ต้องทำงานล่วงหน้าก่อนไม่น้อยกว่า 12 – 15 เดือน ทางแก้ คือ จะต้องดำเนินการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานออกเป็นสองรุ่น เมื่อรุ่นใดพ้นวาระแล้ว รุ่นถัดไปจะได้เข้าปฏิบัติหน้าที่แทนเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเสนอคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เพื่อกำหนดกรอบผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมากขึ้น หรือมีเช่นนั้นก็ต้องกำหนดกรอบของแต่ละรุ่นให้ชัดเจน

5. เนื่องจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้พิพากษาสมทบเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน จึงควรจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกันกับการอบรมพัฒนาข้าราชการตุลาการซึ่งมีการจัดหลักสูตรการอบรมความรู้ให้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6. สำหรับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้พิพากษาสมทบตามมาตรา 14/1 แม้จะมีรายละเอียดและเงื่อนไขข้อห้ามไว้มากมาย แต่โดยที่ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบจะต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ยังศาลแรงงานสาขา ประกอบกับปัจจุบันข้าราชการตุลาการเกษียณอายุ 70 ปี ดังนั้นสมควรกำหนดคุณสมบัติในเรื่องอายุขั้นสูงของผู้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบไว้ไม่ควรเกิน 70 ปี เช่นเดียวกับผู้พิพากษา นอกจากนี้ควรกำหนดลักษณะต้องห้ามในอนุมาตรา 13 เกี่ยวกับกิจกรรมทางการเมืองให้เหมือนกับกรณีผู้พิพากษาเนื่องจากผู้พิพากษาสมทบใช้อำนาจตุลาการเช่นเดียวกันกับผู้พิพากษา



บรรณานุกรม

หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การดำเนินคดีในศาลแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2547.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แรงงานสัมพันธ์ หลักการ กฎหมาย และการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546.

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. รายงานการศึกษาเรื่องโครงสร้างสหภาพแรงงานและองค์กรไตรภาคีในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES), 2539.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. แรงงานสัมพันธ์ : กฎแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2544.

สมคิด บางโม. แรงงานสัมพันธ์และรวมกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ยูเอนด์ไอ, 2550.

บทความ

กมลชัย รัตนสากววงศ์. โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานของประเทศสหพันธรัฐเยอรมัน. วารสารศาลแรงงาน 9 (มกราคม – มีนาคม 2533): 91-96.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน. วารสารบทบัณฑิตย์ 57 ตอน 2 (มิถุนายน 2522): 136 – 143.

จำรัส เหมะจารุ. ประวัติศาสตร์แรงงานกลาง. ศุลยพาณ 1 (มกราคม – กุมภาพันธ์ 2525): 87 – 96.

นิติธร วงศ์ยี่น. สาระสำคัญของร่างระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2550. วารสารศาลยุติธรรมปริทัศน์ 1 (9 กันยายน 2550): 3 – 13.

ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล และเกษมสันต์ วิลาวรรณ. รายงานการดูงานศาลแรงงาน ณ ประเทศอิสราเอลและประเทศฝรั่งเศส. นิตยสารกระทรวงยุติธรรม 31 เล่มที่ 1 31(มกราคม – กุมภาพันธ์ 2527): 42 – 82.

รุ่งโรจน์ ดีพร้อม. ปัญหาองค์กรด้านแรงงานและบทบาทของภาครัฐในกระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน. วารสารกฎหมายสถาบันราชภัฏสุรินทร์ (2550): 75-80.

วิชัย วิวิตเสวี. แนวคิดเกี่ยวกับร่างกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. วารสารศาลยุติธรรม (2550): 3 - 12.

สุชาญ โกศิน. บทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง. จุลพาห : 60-63.

อรุณี วีระรัมย์. การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลางตามกฎหมายใหม่. วารสารศาลยุติธรรมปริทัศน์ (กรกฎาคม 2550) : 81 – 85.

วิทยานิพนธ์

สุวิภา วิรุฬห์คิลก. “การดำเนินคดีในศาลแรงงานเปรียบเทียบกับการดำเนินคดีในศาลยุติธรรม.”

วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2547.

อรทัย ลีนะเปสนันท์. “ผลกระทบต่อความยุติธรรมเนื่องจากการพิจารณาคดีของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

บัญชา รวีสวัสดิ์. “การพัฒนากระบวนการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานฝ่ายลูกจ้าง.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

รายงานวิจัย

เชมภณ กิรัตน์. รายงานการวิจัย เรื่อง ความเป็นผู้เชี่ยวชาญของผู้พิพากษาศาลแรงงาน. หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง สำนักงานศาลยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2546.

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการคัดเลือก อำนาจหน้าที่และการตรวจสอบถ่วงดุลผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นอุทธรณ์ในประเทศไทย. สำนักงานกิจการยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2552.

พงษ์เทพ ศิริพงศ์คิกานนท์. รายงานการวิจัย เรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน: ปัญหาความเหมาะสมและแนวทางการแก้ไข. หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง สำนักงานศาลยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2546.

รัตน์ กองแก้ว. รายงานการวิจัยเรื่อง การรับฟังข้อเท็จจริงของศาลแรงงานที่มีผลต่อการอุทธรณ์คำพิพากษาต่อศาลฎีกา. หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง สำนักงานศาลยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2546.

เอกสารอื่น ๆ

คณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ (สภานิติบัญญัติแห่งชาติ). “แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน.” พุทธศักราช 2550.

สุข หงส์ไกร. “บันทึกจากการอบรมผู้พิพากษาสมทบ.” 30 พุทธศักราช และ 1 ธันวาคม 2507.

เอกสารข้อมูลสารสนเทศในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Internet Website)

Judge Stephen J. Adler. National Labour Law Profile: The State of Israel. At <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/is.htm>. access date December 11, 2006.

Judge Stephen Adler. The Israel labour (and social security) courts – Do they have a future?. At <http://www.stephen-adler.com/german.htm>. access date December 11, 2006.

Judge Stephen Adler. Tenth Meeting of European Labour Court Judges. At http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/.../lc.../isr_1.pdf. access date December 11, 2006.







ภาคผนวก ก

ระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ว่าด้วยการคัดเลือกบุคคล
เพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. 2550

ระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

ว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“ก.ต.” หมายความว่า คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

“ศาลแรงงาน” หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค

“บัญชีรายชื่อ” หมายความว่า บัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเสนอต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

“ผู้เข้ารับการคัดเลือก” หมายความว่า บุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเสนอต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

ข้อ ๔ ให้ประธานศาลฎีการักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน” ประกอบด้วย ประธานแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา เป็นกรรมการที่ปรึกษา อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมหรือผู้แทน อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ในภาคที่มีการคัดเลือก ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแรงงานซึ่งเลือกกันเองเหลือหนึ่งคน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้แทน อธิบดีอัยการฝ่ายคดีแรงงานหรือผู้แทน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหรือผู้แทน และผู้แทนคณะกรรมการแพทย์ เป็นกรรมการ โดยมีเลขานุการศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๖ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ พิจารณาความเหมาะสม และลักษณะต้องห้ามของบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานจากบัญชีรายชื่อที่อธิบดีเสนอต่อคณะกรรมการ

(๒) จัดให้มีการอบรมภาควิชาการ ประเมินผลและพิจารณาความเหมาะสมของผู้เข้ารับการคัดเลือก

(๓) เสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบพร้อมด้วยผลการพิจารณาความเหมาะสมต่อคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

(๔) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามแต่จะมอบหมายภายในอำนาจหน้าที่

(๕) เชิญบุคคลใดมาให้อภัยคำหรือส่งเอกสารประกอบการพิจารณาได้ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๗ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมที่ได้รับเลือกจากที่ประชุมเป็นประธานในที่ประชุม

ข้อ ๘ การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้อภัยเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

การเสนอความเห็นใด ๆ ของคณะกรรมการต่อ ก.ต. นั้น ให้เสนอความเห็นของเสียงข้างน้อยและข้อสังเกตไปพร้อมกับความเห็นของคณะกรรมการด้วย

หมวด ๒

การเสนอบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ข้อ ๙ เมื่อสมควรจะมีการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานเมื่อใด ให้คณะกรรมการขอความเห็นชอบจาก ก.ต. เพื่อจัดให้มีการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ และให้เลขานุการ ก.ต. แจ้งให้อธิบดีดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างแล้วเสนอต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

ในการขอความเห็นชอบตามวรรคหนึ่งของคณะกรรมการ ให้คำนึงถึงระยะเวลาในการดำเนินการ และให้เสนอแผนการดำเนินการต่อ ก.ต. เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๐ เมื่ออธิบดีได้รับแจ้งให้ดำเนินการจากเลขานุการ ก.ต. ตามข้อ ๙ วรรคหนึ่ง แล้วให้อธิบดีดำเนินการดังนี้

(๑) แจ้งให้สมาคมนายจ้าง รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสหภาพแรงงาน ดำเนินการประชุมตามระเบียบข้อบังคับเพื่อเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตน ภายในเวลาที่อธิบดีกำหนด แล้วจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายสมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจและฝ่ายสหภาพแรงงานให้ได้จำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด

(๒) แจ้งให้กระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงาน ตามประกาศ ก.ต. ตามมาตรา ๑๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับ เพื่อเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต่ออธิบดี ภายในเวลาที่อธิบดีกำหนด แล้วจัดให้มีการประชุมและเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้ได้จำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด

ข้อ ๑๑ ในเขตศาลแรงงานใดหากไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือมีอยู่เป็นจำนวนน้อยกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด ให้อธิบดีเรียกประชุมตัวแทนฝ่ายนายจ้างหรือตัวแทนฝ่ายลูกจ้างของสถานประกอบการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป โดยให้นายจ้างหรือลูกจ้างของสถานประกอบการแต่ละแห่งส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุมได้แห่งละหนึ่งคน และให้ตัวแทนดังกล่าวเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามจำนวนที่อธิบดีกำหนด พร้อมแจ้งประวัติประกอบการคัดเลือกและยื่นหลักฐานประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติ ตามข้อ ๑๒ ต่ออธิบดีภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนด แล้วให้อธิบดีจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้ได้จำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด

ข้อ ๑๒ ให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ แจ้งประวัติประกอบการคัดเลือกและยื่นหลักฐานประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติ ตามแบบที่ ก.ต. กำหนดทำระเบียบนี้ ต่ออธิบดี และให้อธิบดีตรวจสอบคุณสมบัติตามมาตรา ๑๔/๑ (๕) (๖) และ (๗) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง และการจัดให้มีการประชุมและเลือกกันเองตามข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ ให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.ต. กำหนด

ให้อธิบดีเสนอบัญชีรายชื่อ พร้อมเอกสาร การแจ้งประวัติประกอบการคัดเลือก หลักฐานประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติ และผลการตรวจสอบคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งของผู้เข้ารับ การคัดเลือกต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม โดยเร็ว

เมื่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมได้รับบัญชีรายชื่อจากอธิบดีแล้ว ให้ส่งบัญชีรายชื่อและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ต่อคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกต่อไป

หมวด ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบคุณสมบัติ

ข้อ ๑๓ เมื่อคณะกรรมการได้รับบัญชีรายชื่อแล้วให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกไปรับการตรวจร่างกายและจิตใจจากคณะกรรมการแพทย์ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ตามที่ ก.ต. กำหนด ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่ระบุโดยคณะกรรมการ

คณะกรรมการแพทย์จะตรวจร่างกายและจิตใจของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมจะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ดังนี้

(๑) ตรวจร่างกายทั่วไป

(๒) ตรวจทางห้องปฏิบัติการ ประกอบด้วย การตรวจปัสสาวะ ตรวจเลือด และเอ็กซเรย์ เพื่อตรวจโรคทั่วไป และโรคตามที่ระบุไว้ในระเบียบของ ก.ต. ว่าด้วยโรคอันมีลักษณะต้องห้ามที่จะเป็นข้าราชการตุลาการ

(๓) ตรวจสภาพจิตใจ

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก โดยให้มีอำนาจกำหนดวิธีการเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

(ก) สอบถามคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกไปยังผู้รับรอง ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นใดตามที่เห็นสมควร

(ข) ส่งบัญชีรายชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกทั้งหมดไปยังสภาพนายความเพื่อตรวจสอบว่าเป็นหรือเคยเป็นทนายความ หรือเคยถูกกล่าวหาว่าประพฤติผิดมรรยาททนายความตามกฎหมายว่าด้วยทนายความหรือไม่

(ค) ตรวจสอบความประพฤติและลายพิมพ์นิ้วมือไปยังกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(ง) ตรวจสอบการเป็นคู่ความและผลคดีไปยังศาลต่าง ๆ เช่น ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค ศาลล้มละลายกลาง ศาลแพ่ง ศาลอาญา ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลอาญากกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี ศาลอาญารธนบุรี และศาลจังหวัดหรือศาลแขวง ที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีภูมิลำเนา

(จ) กรณีเป็นหรือเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ศาลเยาวชนและครอบครัว หรือ ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ให้ตรวจสอบผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นั้น ว่าที่ผ่านมาเป็นประการใด และในกรณีที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ให้ตรวจสอบด้วยว่าเคยพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๑๕ (๖) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ หรือไม่

(ฉ) ตรวจสอบประวัติบุคคลไปยังหน่วยงานภายนอกที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา เช่น สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

(ช) ประกาศบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ตามวิธีการที่ คณะอนุกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติกำหนด เพื่อให้บุคคลทั่วไปให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติ หรือ ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ โดยให้มีหนังสือถึงประธานคณะกรรมการ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันประกาศเป็นต้นไป ทั้งนี้ ขอให้ผู้ที่ประสงค์จะให้ข้อคิดเห็นระบุชื่อนามสกุล และที่อยู่จริงที่สามารถติดต่อได้

ข้อ ๑๖ เมื่อได้รับข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก และรายงานผลการตรวจร่างกายและจิตใจจากคณะกรรมการแพทย์แล้ว ให้คณะอนุกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ ของผู้เข้ารับการคัดเลือกพิจารณาแล้วเสนอความเห็นไปยัง ก.ต. เพื่อพิจารณา และให้คณะกรรมการ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินด้วยวิธีการอบรมภาควิชาการ สอบข้อเขียนและสอบปากเปล่า

หมวด ๔

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

ข้อ ๑๗ ให้มีคณะอนุกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง และศาลแรงงานภาค เรียกว่า “คณะอนุกรรมการ” ดังนี้

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่одำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง ประกอบด้วย รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงานกลางที่มีอาวุโสสูงสุด และผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแรงงานกลาง ที่คณะกรรมการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการ โดยมีเลขานุการศาลแรงงานกลาง เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลแรงงานกลาง เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานภาค ประกอบด้วย อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ในภาคที่มีการคัดเลือกเป็นประธานอนุกรรมการ ผู้พิพากษาที่มีอาวุโสสูงสุดในศาลแรงงานภาค ในภาคที่มีการคัดเลือก โดยมีเลขานุการศาลแรงงานภาค ในภาคที่มีการคัดเลือก เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลแรงงานภาค ในภาคที่มีการคัดเลือก เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีที่ศาลแรงงานภาคที่จัดให้มีการคัดเลือกมีผู้พิพากษาอาวุโส ให้ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแรงงานภาคนั้นที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการเป็นอนุกรรมการด้วยอีกคนหนึ่ง

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการสอบข้อเขียนและสอบปากเปล่า ประเมินผล เสนอข้อสังเกตพร้อมทั้งเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบต่อ คณะกรรมการ

การดำเนินการประชุมของคณะกรรมการให้นำวิธีการของคณะกรรมการในข้อ ๗ และ ข้อ ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๘ การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน ให้กระทำโดยการอบรมภาควิชาการ การสอบข้อเขียน การสอบปากเปล่า การประเมินความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติตามข้อ ๑๖ และ เคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมาก่อนให้ได้รับการประเมินผลงาน ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาแทนการสอบข้อเขียน

การอบรมภาควิชาการให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ ก.ต. กำหนดท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๑๙ ภายใต้บังคับของข้อ ๑๘ วรรคสอง ผู้ที่ไม่ได้รับการตรวจร่างกายและจิตใจ เข้ารับการอบรมภาควิชาการไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด หรือไม่เข้าสอบข้อเขียน จะไม่มีสิทธิเข้าสอบปากเปล่า

ข้อ ๒๐ การสอบข้อเขียนใช้เวลา ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที คะแนนเต็ม ๔๐

การสอบปากเปล่าให้กระทำโดยวิธีตามผู้เข้ารับการคัดเลือกเรียงตัว คะแนนเต็ม ๖๐ ให้คณะกรรมการทำการสอบปากเปล่าโดยพิจารณาความเหมาะสมในด้านพฤติกรรมและบุคลิกภาพ สติปัญญา และความเหมาะสมอื่น ๆ

การพิจารณาความเหมาะสมด้านพฤติกรรม เช่น การแต่งกาย ท่วงทีกริยา ตั้งแต่วันที่เข้ารับการอบรมภาควิชาการจนถึงวันสอบปากเปล่า คะแนนเต็ม ๑๐

การพิจารณาความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา และความเหมาะสมอื่น ๆ เช่น จริยธรรมและคุณธรรม อุปนิสัย วุฒิภาวะทางอารมณ์ บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา การแสดงออก ความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ความรู้ความสามารถทั่วไป ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ การแก้ไขปัญหเฉพาะหน้า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น คะแนนเต็ม ๕๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาของบุคคลตามข้อ ๑๘ วรรคสอง คะแนนเต็ม ๔๐ โดยพิจารณาจากรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ตามแบบที่ ก.ต. กำหนดทำयरเบียนนี้

ข้อ ๒๑ ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณาเป็นรายบุคคล แยกตามประเภทผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เสนอต่อคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบ กลั่นกรองทำความเข้าใจ และเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ ต่อ ก.ต. เพื่อพิจารณาคัดเลือกต่อไป

ข้อ ๒๒ เมื่อคัดเลือกเสร็จแล้ว ก.ต. จะประกาศรายชื่อผู้ที่สมควรได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไว้ ณ สำนักงานศาลยุติธรรม และศาลแรงงานกลาง หรือศาลแรงงานภาค ภาคที่มีการคัดเลือก แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่ระเบียบนี้มีได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น คณะกรรมการมีอำนาจออกประกาศและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกได้ตามที่เห็นสมควร

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๔ ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคภาคใดยังไม่มีเลขานุการศาลแรงงานภาค เพื่อเป็นอนุกรรมการและเลขานุการในคณะอนุกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานภาค ตามข้อ ๑๗ วรรคสาม ให้เลขานุการศาลยุติธรรมประจำภาคในภาคที่มีการคัดเลือกปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวแทน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐

วิรัช ลิ้มวิชัย

ประธานศาลฎีกา

ประธานกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม



แบบแจ้งประวัติประกอบการคัดเลือกเป็นผู้พิพากษาสมทบ
ในศาลแรงงานกลาง/ศาลแรงงานภาค.....

ติดรูปถ่ายขนาด
๒ นิ้ว

เขียนที่.....
วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช

ด้วยข้าพเจ้ามีความประสงค์จะขอเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ
ในศาลแรงงาน จึงขอแจ้งประวัติของข้าพเจ้าอันเกี่ยวกับคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตามมาตรา ๑๔/๑
แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ดังต่อไปนี้
(โปรดเขียนตัวบรรจงและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่เป็นจริงหรือที่ต้องการ ข้อความใดไม่ใช่
ให้ขีดทิ้ง หากเนื้อที่ไม่เพียงพอให้ใช้ใบต่อแนบท้ายใบสมัคร)

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ข้าพเจ้าเป็นผู้แทนฝ่าย ☐ นายจ้าง ☐ ลูกจ้าง ได้รับการเสนอชื่อโดย ☐ สมาคมนายจ้าง
☐ รัฐวิสาหกิจ ☐ สหภาพแรงงาน ☐ ที่ประชุมผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างของสถานประกอบการ
☐ กระทรวงแรงงาน ☐ คณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ชื่อหน่วยงาน

..... ที่ตั้งสำนักงาน/สถานประกอบการ เลขที่
หมู่ที่ ถนน ตรอก/ซอย
ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด
โทรศัพท์

๑.๒ ข้าพเจ้า ☐ ไม่เคย ☐ เคย เข้ารับการอบรมความรู้เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษา
สมทบในศาลแรงงานมาก่อน เมื่อปี พ.ศ.

๑.๓ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้าพเจ้ามีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๔/๑ กล่าวคือ

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
ตามมาตรา ๑๔

(๓) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้มีการเสนอ
ชื่อตามมาตรา ๑๔

(๔) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า เว้นแต่เคยเป็นผู้พิพากษาสมทบ
ในศาลแรงงาน

(๕) ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างตามมาตรา ๑๔ นั้น ในกรณีที่สมาคมนายจ้างหรือ
รัฐวิสาหกิจเป็นผู้เสนอ ต้องเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีและสมาคมนายจ้างนั้น
ได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น หรือเป็นฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี แล้วแต่กรณี หรือในกรณีที่ที่ประชุมผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
ของสถานประกอบการเป็นผู้เสนอ ผู้ได้รับการเสนอชื่อต้องเป็นเจ้าของสถานประกอบการหรือลูกจ้างของ
สถานประกอบการซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง
หรือการเลิกจ้างและสถานประกอบการดังกล่าวอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น

(๖) ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา ๑๔ นั้น ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้เสนอ ต้องเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีและสหภาพแรงงานนั้นได้จดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น หรือในกรณีที่ประชุมผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของสถานประกอบกิจการเป็นผู้เสนอ ผู้ได้รับการเสนอชื่อต้องเป็นลูกจ้างของสถานประกอบกิจการซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น

(๗) ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา ๑๔ นั้น ในกรณีที่กระทรวงแรงงานหรือคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เป็นผู้เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้ได้รับการเสนอชื่อต้องมีคุณสมบัติตาม (๕) หรือ (๖) แล้วแต่กรณี

(๘) เป็นผู้มีความเสื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(๙) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน มีจิตใจไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้พิพากษาสมทบ หรือเป็นโรคที่ระบุไว้ในระเบียบของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

(๑๐) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๑๑) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีหรือพ้นระยะเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอการลงโทษแล้ว

(๑๒) ไม่เคยต้องคำสั่งของศาลถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินและศาลไม่ได้สั่งคืนทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

(๑๓) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้งหรือทุนความ

(๑๔) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๕) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๑๖) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ เนื่องจากขาดการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดถึงสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ตามมาตรา ๑๕ (๖)

๒. ประวัติส่วนตัว

๒.๑ ชื่อตัว (ยศ/นาย/นาง/นางสาว).....ชื่อสกุล.....

๒.๒ ชื่อเล่น ชื่อตัวหรือชื่อสกุลที่เคยใช้อยู่ก่อนเปลี่ยน (ถ้ามี ให้ระบุทุกชื่อ)

๒.๓ วัน / เดือน / ปีเกิด.....อายุ.....ปี เดือน

สถานที่เกิด.....

๒.๔ บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่.....

๒.๕ เชื้อชาติ..... สัญชาติปัจจุบัน..... ศาสนา.....

๒.๖ สัญชาติเมื่อเกิดและสัญชาติอื่น ๆ หากเคยมี.....

๒.๗ ภูมิลำเนาปัจจุบัน บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตรอก/ซอย.....

ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....

โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....

(ถ้ามีภูมิลำเนาหลายแห่ง ให้ระบุทุกแห่ง)

๒.๘ ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน..... ตรอก/ซอย.....

ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....

๒.๙ ในวันแจ้งข้อมูลนี้ข้าพเจ้า ☐ เป็น ☐ เคยเป็น ผู้พิพากษาสมทบศาล.....

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ถึงปี พ.ศ. รวม..... ปี

☐ ได้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้พิพากษาสมทบศาลอื่น
คือศาล.....

☐ มิได้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลใดๆ

(ถ้าเป็น เคยเป็นหรือสมัครเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลอื่น ๆ เช่น ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและ
การค้าระหว่างประเทศกลาง ศาลเยาวชนและครอบครัวหรือศาลแรงงานภาคใด ๆ ให้ระบุทุกแห่ง)

๒.๑๐ บิดา ชื่อสกุล.....

เชื้อชาติ..... สัญชาติเมื่อเกิด..... สัญชาติปัจจุบัน.....

๒.๑๑ มารดา ชื่อสกุล.....

เชื้อชาติ..... สัญชาติเมื่อเกิด..... สัญชาติปัจจุบัน.....

๒.๑๒ สถานภาพปัจจุบัน

☐ โสด ☐ สมรส ☐ แยกกันอยู่

☐ หม้าย

☐ จัดทะเบียนสมรส

☐ หย่าร้าง

☐ สมรสตามประเพณี

☐ คู่สมรสเสียชีวิต

(ไม่ได้จดทะเบียนสมรส)

- ๒.๑๓ คู่สมรส ชื่อตัว.....ชื่อสกุล.....
 ชื่อสกุลเดิม.....
 - วัน เดือน ปีเกิด.....สถานที่เกิด.....
 - เชื้อชาติ.....สัญชาติเมื่อเกิด.....สัญชาติปัจจุบัน.....
 - อาชีพ.....
 - ที่อยู่ปัจจุบัน.....
 โทรศัพท์ โทรศัพท์มือถือ
 - จดทะเบียนสมรสเมื่อ.....ที่.....

๒.๑๔ ข้าพเจ้าเคยสมรสมาจำนวนครั้ง (ไม่รวมการสมรสครั้งปัจจุบัน)
 การสมรสครั้งก่อนของผู้สมัคร ☐ หย่า ☐ แยกกันอยู่ ☐ คู่สมรสเสียชีวิต

๒.๑๕ มีบุตร.....คน เวลานี้ยังมีชีวิตอยู่.....คน

- (๑) ชื่อ.....อายุ.....ปี
 ที่อยู่.....
 อาชีพ.....ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน / สถานศึกษา.....
 สถานภาพเป็น ☐ บุตรเกิดจากการสมรสครั้งปัจจุบัน ☐ บุตรเกิดจากการสมรสครั้งก่อน
☐ บุตรนอกสมรส (ไม่ได้จดทะเบียนสมรส)
☐ จดทะเบียนรับเด็กเป็นบุตร ☐ บุตรบุญธรรม ☐ อื่น ๆ

- (๒) ชื่อ.....อายุ.....ปี
 ที่อยู่.....
 อาชีพ.....ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน / สถานศึกษา.....
 สถานภาพเป็น ☐ บุตรเกิดจากการสมรสครั้งปัจจุบัน ☐ บุตรเกิดจากการสมรสครั้งก่อน
☐ บุตรนอกสมรส (ไม่ได้จดทะเบียนสมรส)
☐ จดทะเบียนรับเด็กเป็นบุตร ☐ บุตรบุญธรรม ☐ อื่น ๆ

- (๓) ชื่อ.....อายุ.....ปี
 ที่อยู่.....
 อาชีพ.....ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน / สถานศึกษา.....
 สถานภาพเป็น ☐ บุตรเกิดจากการสมรสครั้งปัจจุบัน ☐ บุตรเกิดจากการสมรสครั้งก่อน
☐ บุตรนอกสมรส (ไม่ได้จดทะเบียนสมรส)
☐ จดทะเบียนรับเด็กเป็นบุตร ☐ บุตรบุญธรรม ☐ อื่น ๆ

๒.๑๖ พี่น้องร่วมบิดาร่วมมารดา มีจำนวน คน

รายละเอียดพี่น้อง	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔
ยศ ชื่อตัว ชื่อสกุลปัจจุบัน				
วัน เดือน ปีเกิด				
เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา				
ที่อยู่ปัจจุบัน				
อาชีพและตำแหน่งหน้าที่				
สถานศึกษาหรือที่ทำงาน				
หมายเลขโทรศัพท์				

๒.๑๗ ผู้ร่วมอาศัยในที่อยู่ปัจจุบัน

ลำดับ	ยศ ชื่อตัว ชื่อสกุล	เกี่ยวข้องกับ
๑		
๒		
๓		
๔		

๓. การศึกษา

ประวัติการศึกษา (กรอกทุกวุฒิที่ได้รับและแนบหลักฐานการศึกษาเฉพาะวุฒิที่ใช้ประกอบการคัดเลือก)

วุฒิที่ได้รับ	สาขา / วิชาเอก	ชื่อสถานศึกษาและ จังหวัดที่ตั้ง	ระยะเวลา ตั้งแต่ พ.ศ. ถึง พ.ศ.
มัธยมศึกษาตอนต้น			
มัธยมศึกษาตอนปลาย			
ปวช.			
ปวท. / ปวส.			
ประกาศนียบัตร			
อนุปริญญา			
ปริญญาตรี			
ปริญญาโท			
ปริญญาเอก			
อื่นๆ			

๑) ☐ เจ้าของกิจการ (บริษัท/ห้างฯ/ร้าน)
 สัดส่วนการถือหุ้นประมาณร้อยละ.....ตำแหน่ง.....
 เป็นกิจการเกี่ยวกับ.....
 รายได้สุทธิของผู้สมัคร (ต่อเดือน) บาท

๒) ☐ รับจ้าง ประเภทธุรกิจ.....
ตำแหน่ง.....บริษัท/ห้างฯ.....
เงินเดือน (ต่อเดือน) บาท
ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าคือ.....

๓) ☐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ประเภทธุรกิจ.....
ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....
ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าคือ.....
เงินเดือน (ต่อเดือน) บาท

๔) ☐ ประเภทธุรกิจอื่น ๆ.....
ตำแหน่ง.....สถานที่.....
เป็นกิจการเกี่ยวกับ.....
เงินเดือน (ต่อเดือน)บาท

๕) ☐ รายได้พิเศษอื่นๆ (ต่อเดือน) บาท
ได้จาก.....

๕. ประวัติการทำงานที่ผ่านมา (เรียงตามลำดับงานที่ทำตั้งแต่ครั้งหลังสุด ไม่รวมครั้งปัจจุบัน ถ้าเคยเป็นพนักงานทดลองงานแต่ไม่ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำที่ใดให้ระบุทุกแห่ง)

ที่	ระยะเวลา ตั้งแต่ พ.ศ. ถึง พ.ศ.	ตำแหน่ง	สังกัด / หน่วยงาน/ สถานที่ประกอบกิจการ	เหตุที่ออก
๑				
๒				
๓				
๔				
๕				
๖				

ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ครั้งสุดท้าย ชั้น.....
เมื่อวันที่.....จากหน่วยงาน.....

๖. ข้าพเจ้าเคยได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนหรือเคยสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษา
สมทบ

☐ ศาลแรงงาน ☐ ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ☐ ศาลเยาวชนและ
ครอบครัว มาแล้ว ครั้ง คือศาล

ผลเป็นประการใด

☐ ได้รับการคัดเลือก.....ครั้ง คือ

พ.ศ. ศาล

พ.ศ. ศาล

พ.ศ. ศาล

พ.ศ. ศาล

☐ ไม่ได้รับการคัดเลือก.....ครั้ง คือ

พ.ศ. ศาล

พ.ศ. ศาล

พ.ศ. ศาล

พ.ศ. ศาล

☐ ขาดคุณสมบัติ.....ครั้ง เมื่อปี พ.ศ.....

☐ ไม่ได้รับการคัดเลือก.....ครั้ง เมื่อปี พ.ศ.....

☐ ไม่เข้ารับการคัดเลือก.....ครั้ง เมื่อปี พ.ศ.....

☐ ถอนใบสมัคร.....ครั้ง เมื่อปี พ.ศ.....

๗. การดำรงตำแหน่ง

☐ เป็น ☐ เคยเป็น สมาชิกพรรคการเมือง พรรค
ตำแหน่ง.....

☐ เป็น ☐ เคยเป็น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมือง พรรค
ตำแหน่ง

☐ เป็น ☐ เคยเป็น เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง พรรค
ตำแหน่ง

☐ เป็น ☐ เคยเป็น ที่ปรึกษาหน่วยงานราชการ ข้าราชการ หรือองค์กรอิสระ
ตำแหน่ง.....

☐ เป็น ☐ เคยเป็น กรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.)
จังหวัด / อำเภอ

☐ เป็น ☐ เคยเป็น อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัด.....

☐ เป็น ☐ เคยเป็น กรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ศาล.....

☐ เป็น ☐ เคยเป็น ผู้ไกล่เกลี่ย หน่วยงาน.....

☐ เป็น ☐ เคยเป็น อนุญาโตตุลาการ

☐ เป็น ☐ เคยเป็น กรรมการการเลือกตั้ง จังหวัด.....

☐ เคยเป็น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง

☐ เคยเป็น สมาชิกสภาเทศบาล.....จังหวัด.....

☐ เคยเป็น สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด.....

☐ เคยเป็น สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล.....จังหวัด.....

☐ เคยเป็น ผู้บริหารท้องถิ่น ตำแหน่ง

☐ เป็น ☐ เคยเป็น สมาชิกสมาคม / ชมรม / สโมสร.....

☐ อื่นๆ ๑)..... ๒).....

๓)..... ๔).....

8. บุคคลใกล้ชิด

๑)ญาติใกล้ชิด (๓ คน)

- ชื่อ
- ที่อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....ตำบล/แขวง.....
- อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
- โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....
- ที่ทำงาน.....โทรศัพท์.....
- ความสัมพันธ์กับผู้แจ้งประวัติ

- ชื่อ
ที่อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่ ตรอก/ซอย..... ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด รหัสไปรษณีย์
โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....
ที่ทำงาน..... โทรศัพท์.....
ความสัมพันธ์กับผู้แจ้งประวัติ
- ชื่อ
ที่อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่ ตรอก/ซอย..... ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด รหัสไปรษณีย์
โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....
ที่ทำงาน..... โทรศัพท์.....
ความสัมพันธ์กับผู้แจ้งประวัติ

๒) ผู้ใกล้ชิดสนิทสนมและบุคคลที่ติดต่อด้วยเสมอ (๓ คน) (ซึ่งไม่ใช่ญาติ ผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้าง)

- ชื่อ
ที่อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่ ตรอก/ซอย..... ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....
ที่ทำงาน..... โทรศัพท์.....
ความสัมพันธ์กับผู้แจ้งประวัติ
- ชื่อ
ที่อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่ ตรอก/ซอย..... ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....
ที่ทำงาน..... โทรศัพท์.....
ความสัมพันธ์กับผู้แจ้งประวัติ
- ชื่อ
ที่อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่ ตรอก/ซอย..... ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....
ที่ทำงาน..... โทรศัพท์.....
ความสัมพันธ์กับผู้แจ้งประวัติ

๓) บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทั้งในอดีตและปัจจุบัน ๒ คน

- ชื่อ
 ที่อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่ ตรอก/ซอย..... ตำบล/แขวง.....
 อำเภอ/เขต..... จังหวัด รหัสไปรษณีย์.....
 โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....
 ที่ทำงาน..... โทรศัพท์.....
 ความสัมพันธ์กับผู้แจ้งประวัติ
- ชื่อ
 ที่อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่ ตรอก/ซอย..... ตำบล/แขวง.....
 อำเภอ/เขต..... จังหวัด รหัสไปรษณีย์.....
 โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ.....
 ที่ทำงาน..... โทรศัพท์.....
 ความสัมพันธ์กับผู้แจ้งประวัติ

๙. ประวัติทางคดี (หากตอบว่าเคยในข้อหนึ่งข้อใด สามารถเพิ่มเติมข้อเท็จจริงอันจะเป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการฯ เช่น สภาพแห่งข้อหา ความจริงเป็นประการใด ในใบต่อไปได้)

๑) ถ้า**รับราชการ**เคยถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยหรือเคยถูกลงโทษผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือไม่

- ☐ ไม่เคย
- ☐ เคยถูกกล่าวหาว่า.....
 ในปี พ.ศ..... ถูกลงโทษ.....
 หน่วยงาน.....

๒) ถ้าทำงานใน**สำนักงานอื่นนอกจากราชการ** เคยถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดในทางการทำงานหรือไม่

- ☐ ไม่เคย
- ☐ เคยถูกกล่าวหาว่า.....
 ในปี พ.ศ..... ถูกลงโทษ.....
 สถานที่.....

๓) ถ้าประกอบอาชีพหรือเคยประกอบอาชีพเป็น**ทนายความ** ใบอนุญาตว่าความเลขที่...../.....

เคยถูกกล่าวหาหรือถูกลงโทษประพฤติผิดมารยาททนายความตามกฎหมายว่าด้วยทนายความหรือไม่

- ☐ ไม่เคย
- ☐ เคยถูกกล่าวหาว่า.....
 ในปี พ.ศ..... ถูกลงโทษ.....
 สถานที่.....

๔) เคยถูกกล่าวหา หรือถูกฟ้องหรือเป็นคู่ความในคดีอาญา ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย ☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นโจทก์ จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....ศาล.....

ข้อหา/ฐานความผิด..... ผลคดี.....

☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นผู้เสียหาย จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....ศาล.....

ข้อหา/ฐานความผิด..... ผลคดี.....

☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นจำเลย จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....ศาล.....

ข้อหา/ฐานความผิด..... ศาลพิพากษาว่า.....

พ้นโทษหรือพ้นระยะเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอการลงโทษเมื่อวันที่

☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นผู้ต้องหาถูกพิมพ์ลายนิ้วมือในชั้นพนักงานสอบสวน

แต่ไม่ถูกส่งฟ้องต่อศาล จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

สถานีตำรวจ..... ข้อหา/ฐานความผิด.....

ความเห็นพนักงานอัยการ/พนักงานสอบสวน.....

☐ ข้าพเจ้าเคยถูกศาลลงโทษฐานละเมิดอำนาจศาล ครั้ง

เมื่อปี พ.ศ. ศาล.....

๕) ปัจจุบันถูกกล่าวหา หรือถูกฟ้องหรือเป็นคู่ความในคดีอาญา ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย ☐ ข้าพเจ้าเป็นโจทก์ จำนวน คดี ศาล

ข้อหา/ฐานความผิด..... ผลคดี.....

☐ ข้าพเจ้าเป็นผู้เสียหาย จำนวน คดี ศาล

ข้อหา/ฐานความผิด..... ผลคดี.....

☐ ข้าพเจ้าเป็นจำเลย จำนวน คดี ศาล

ข้อหา/ฐานความผิด..... ศาลพิพากษาว่า.....

☐ ข้าพเจ้าเป็นผู้ต้องหาถูกพิมพ์ลายนิ้วมือในชั้นพนักงานสอบสวน

สถานีตำรวจ.....

จำนวน คดี ข้อหาหรือฐานความผิด

๖) เคยถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องหรือเป็นคู่ความในคดีอาญา อื่นนอกจากข้อ ๔ และ ๕ มาก่อนหรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย ☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นโจทก์ จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....ศาล.....

ข้อหา/ฐานความผิด..... ผลคดี.....

- ☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นผู้เสียหาย จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....ศาล.....
ข้อหา/ฐานความผิด..... ผลคดี.....
- ☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นจำเลย จำนวนคดี เมื่อปี พ.ศ.....ศาล.....
ข้อหา/ฐานความผิด..... ศาลพิพากษาว่า.....
- ☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นผู้ต้องหาถูกพิมพ์ลายนิ้วมือในชั้นพนักงานสอบสวน
แต่ไม่ถูกส่งฟ้องต่อศาล จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....
สถานีตำรวจ..... ข้อหา/ฐานความผิด.....
ความเห็นพนักงานอัยการ/พนักงานสอบสวน.....
- ☐ ข้าพเจ้าเคยถูกศาลลงโทษฐานละเมิดอำนาจศาลครั้ง
เมื่อปี พ.ศ. ศาล.....

๗) ปัจจุบันถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องหรือเป็นคู่ความในคดีอาญา อื่นนอกจากข้อ ๔ และ ๕ หรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย

- ☐ ข้าพเจ้าเป็นโจทก์ จำนวน คดี ศาล.....
ข้อหา/ฐานความผิด..... คดีอยู่ระหว่าง.....
- ☐ ข้าพเจ้าเป็นผู้เสียหาย จำนวน คดี ศาล.....
ข้อหา/ฐานความผิด..... คดีอยู่ระหว่าง.....
- ☐ ข้าพเจ้าเป็นจำเลย จำนวนคดี ศาล.....
ข้อหา/ฐานความผิด.....คดีอยู่ระหว่าง.....
- ☐ ข้าพเจ้าเป็นผู้ต้องหาถูกพิมพ์ลายนิ้วมือในชั้นพนักงานสอบสวน
สถานีตำรวจ.....
จำนวน คดี ข้อหาหรือฐานความผิด.....

๘) เคยถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องหรือเป็นคู่ความในคดีแรงงาน มาก่อนหรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย

- ☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นโจทก์ จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....
เรื่อง.....ศาล..... ผลคดี.....
- ☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นจำเลย จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....
เรื่อง.....ศาล..... ผลคดี.....

๙) ปัจจุบันถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องหรือเป็นคู่ความในคดีแรงงาน หรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย ☐ ข้าพเจ้าเป็นโจทก์ จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

เรื่อง.....ศาล..... ผลคดี.....

☐ ข้าพเจ้าเป็นจำเลย จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

เรื่อง.....ศาล..... ผลคดี.....

๑๐) เคยถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องหรือเป็นคู่ความในคดีแพ่งอื่น นอกจากข้อ ๘ และ ๙ มาก่อนหรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย ☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นโจทก์ จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

เรื่อง.....ศาล..... ผลคดี.....

☐ ข้าพเจ้าเคยเป็นจำเลย จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

เรื่อง.....ศาล..... ผลคดี.....

๑๑) ปัจจุบันถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องหรือเป็นคู่ความในคดีแพ่งอื่น นอกจากข้อ ๘ และ ๙ หรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย ☐ ข้าพเจ้าเป็นโจทก์ จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

เรื่อง.....ศาล..... ผลคดี.....

☐ ข้าพเจ้าเป็นจำเลย จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

เรื่อง.....ศาล..... ผลคดี.....

๑๒) เคยถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและกฎหมายอื่นหรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคยเป็นจำเลย จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

ศาล..... ผลคดี.....

๑๓) ปัจจุบันถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและกฎหมายอื่นหรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคยเป็นจำเลย จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

ศาล..... ผลคดี.....

๑๔) เคยถูกฟ้องร้อง/ปัจจุบันถูกฟ้องร้องในคดีปกครอง หรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย ☐ ข้าพเจ้าเป็นเคยเป็นโจทก์ จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

เรื่อง.....ศาลปกครอง.....

ผลคดี/คดีอยู่ระหว่าง.....

☐ ข้าพเจ้าเป็น/เคยเป็นจำเลย จำนวน คดี เมื่อปี พ.ศ.....

เรื่อง.....ศาลปกครอง.....

ผลคดี/คดีอยู่ระหว่าง.....

๑๕) เป็นหรือเคยเป็นหนี้สินผู้อื่นจนได้ชื่อว่ามีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย ☐ เคยถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย

เมื่อปี พ.ศ.....ศาล.....

☐ ไม่ต้องคำพิพากษาให้ล้มละลายเพราะ.....

☐ เคยต้องคำพิพากษาให้ล้มละลายเมื่อปี พ.ศ.....ศาล.....

☐ ยังไม่พ้นคดี ☐ พ้นคดีแล้ว เมื่อปี พ.ศ.

๑๐. ในวันแจ้งข้อมูลนี้ ข้าพเจ้า ☐ ไม่มี ☐ มี บิดามารดา/พี่น้อง/คู่สมรส/ญาติของข้าพเจ้า
ได้รับการเสนอชื่อ เพื่อเป็นผู้แทนในการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน
หรือสมัครเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลอื่นด้วยคือ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ความสัมพันธ์	ศาลที่สมัคร
๑.			
๒.			
๓.			

๑๑. ข้าพเจ้า ☐ ไม่มี ☐ มีบิดามารดา/พี่น้อง/คู่สมรส/ญาติของข้าพเจ้าเป็นผู้พิพากษาสมทบ
ในศาลแรงงานหรือ ศาลอื่น คือ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ความสัมพันธ์	ศาลที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ
1.			
2.			
3.			

๑๒. ก) ข้าพเจ้ามีความประสงค์ที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน เนื่องจาก

.....

.....

.....

ข) ข้าพเจ้ามีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ดังนี้

.....

.....

.....

.....

๑๓. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ศาลแรงงานได้.....วันต่อสัปดาห์ คือ วัน

☐ จันทร์ ☐ อังคาร ☐ พุธ ☐ พฤหัสบดี ☐ ศุกร์

๑๔. ข้าพเจ้าได้แนบหลักฐานมาประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว คือ

- ๑) ☐ หลักฐานการศึกษาแสดงพื้นฐานความรู้ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หากเป็นนิติการศึกษาสายอาชีพหรือต่างประเทศต้องมีหนังสือรับรองการเทียบวุฒิการศึกษา สายสามัญของกระทรวงศึกษาธิการหรือทบวงมหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณีมาประกอบ
- ๒) ☐ สูติบัตร หรือสำเนาทะเบียนบ้าน หรือบัตรประจำตัวประชาชน หรือใบทหารกองเกิน
- ๓) ☐ บัตรประจำตัวรัฐวิสาหกิจ หรือบัตรประจำตัวพนักงาน หรือหนังสือรับรองตำแหน่ง ซึ่งออกโดยต้นสังกัด
- ๔) ☐ หนังสือรับรองจากต้นสังกัดถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่
- ๕) ☐ หลักฐานแสดงการเปลี่ยนชื่อตัวและชื่อสกุล (ถ้ามี)
- ๖) ☐ ใบทะเบียนสมรสหรือใบหย่า (ถ้ามี)
- ๗) ☐ หนังสือรับรองการจดทะเบียนสมรสนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ที่ต้นสังกัด
- ๘) ☐ หลักฐานแสดงระยะเวลาการเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน

๙) ☐ หลักฐานแสดงการเป็นเจ้าของสถานประกอบการ หรือหนังสือรับรองจากนายจ้างว่าเป็น ลูกจ้างของสถานประกอบการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง (กรณีที่ประชุมผู้แทนฝ่ายนายจ้างของสถาน ประกอบกิจการเป็นผู้เสนอ)

๑๐) ☐ หนังสือรับรองนิติบุคคลของสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท กระทรวงพาณิชย์ พร้อมหลักฐานแสดงที่ตั้งสถานประกอบการที่ตนเป็นนายจ้าง/ลูกจ้าง

๑๑) ☐ รูปถ่ายสีหน้าตรงไม่สวมแว่นดำ ขนาด ๒ นิ้ว ถ่ายมาแล้วไม่เกิน ๑ เดือน จำนวน ๖ รูป (เขียนชื่อสกุลด้านหลังทุกรูป)

๑๒) ☐ คำรับรอง พร้อมสำเนาบัตรข้าราชการของผู้ให้คำรับรอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่กล่าวมาข้างบนนี้เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร
(.....)

หมายเหตุ ๑. ผู้แจ้งประวัติต้องตอบคำถามทุกข้อที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนอ่านง่าย โดยละเอียดโดยเฉพาะ ประวัติเกี่ยวกับคดี มิฉะนั้น อาจถือว่าปกปิดและจะมีผลต่อการพิจารณาคุณสมบัติของผู้แจ้งประวัติเอง หากไม่มีเนื้อที่ในแบบแจ้งประวัติเพียงพอให้ใช้ใบต่อแนบท้ายแบบแจ้งประวัตินี้

๒. เป็นหน้าที่ของผู้แจ้งประวัติเองที่จะต้องยื่นหลักฐานประกอบการพิจารณาคัดเลือก ให้ครบถ้วน มิฉะนั้นจะถือว่าขาดคุณสมบัติ

คำรับรอง

เขียนที่
วันที่ เดือน พ.ศ.

ข้าพเจ้า นาย / นาง / นางสาว

ตำแหน่งสังกัด

ขอรับรองว่า ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการคัดเลือกดังกล่าวข้างต้น
เป็นผู้เคยอยู่ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามาเป็นเวลา ปี หรือรู้จักคุ้นเคยกับข้าพเจ้า
มาเป็นเวลา ปี หรือเป็น ของข้าพเจ้า จึงขอรับรอง
ว่า เป็นผู้ซึ่งข้าพเจ้าได้สอบสวนและพิจารณา
โดยถี่ถ้วนแล้ว เห็นว่ามีความประพฤติและมารยาทอันดีงาม ไม่เป็นผู้มีความประพฤติและชื่อเสียงเสื่อมเสีย
หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีแต่อย่างใดอย่างหนึ่ง สมควรเป็นผู้พิพากษาสมทบและเป็นผู้ที่สามารถจะรักษา
เกียรติศักดิ์ในตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบได้

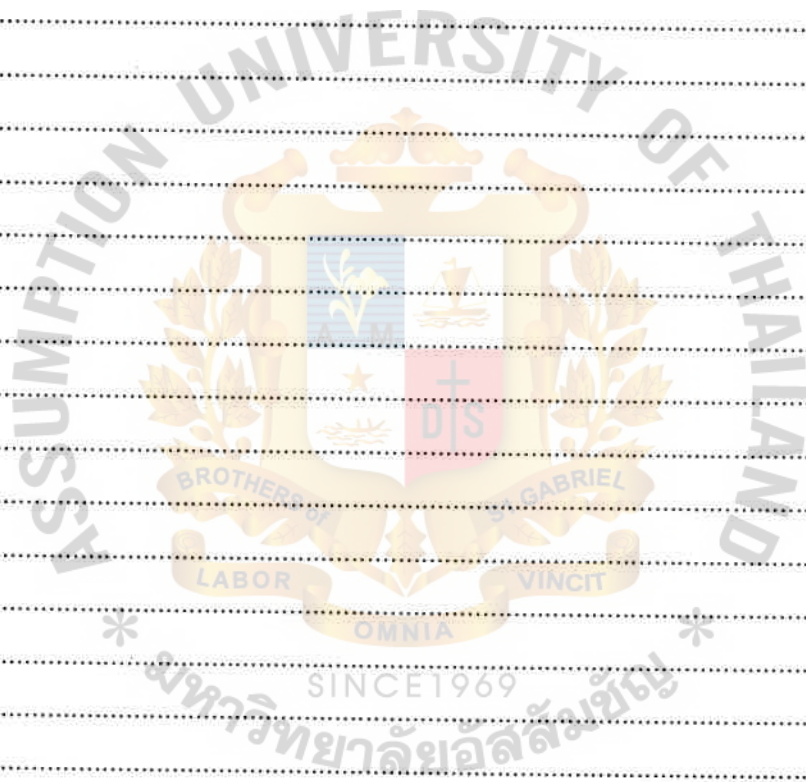
(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(.....)

หมายเหตุ

๑. ผู้รับรองจะต้องเป็นข้าราชการระดับ ๓ หรือเทียบเท่าขึ้นไป
(พร้อมแนบสำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการของผู้รับรอง)
๒. คณะทำงานและคณะกรรมการในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบไม่พึงเป็นผู้รับรอง
เพราะมีหน้าที่ในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

ใบต่อแนบท้ายแบบแจ้งประวัติ

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....
ขอแจ้งประวัติเพิ่มเติมดังต่อไปนี้.....



ขอรับรองว่าเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....

หลักสูตรการอบรม
ผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๔ ประกอบระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้บุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่จะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน จะต้องได้รับการอบรมภาควิชาการก่อน ฉะนั้น เพื่อให้การอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เข้ารับการอบรมสามารถแสดงให้เป็นที่พอใจต่อคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาศาลแรงงานว่า สามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานได้ จึงจัดการอบรมหลักสูตร “ผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน” ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การอบรมหลักสูตรนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

- ๒.๑ ได้รับทราบความมุ่งหมาย เจตนารมณ์ นโยบายและภารกิจของศาลแรงงาน
- ๒.๒ ได้รับทราบหน้าที่ จริยธรรมและการดำรงตนของตุลาการ
- ๒.๓ ได้รับทราบหน้าที่ จริยธรรมและการดำรงตนของผู้พิพากษาศาลแรงงาน
- ๒.๔ ได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงาน

๓. หลักสูตรการอบรม

หลักสูตรการอบรม ได้แก่การอบรมภาควิชาการ รวม ๑๗ ชั่วโมง แบ่งออกเป็น ๓ หมวด แต่ละหมวดมีวัตถุประสงค์และขอบเขตเนื้อหาวิชาดังนี้

หมวดที่ ๑ ความมุ่งหมาย นโยบายและภารกิจ ของศาลแรงงาน (๓ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบเจตนารมณ์ในการจัดตั้งศาลแรงงาน ตลอดจนนโยบายและภารกิจของศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลชำนาญพิเศษที่มีวิธีปฏิบัติงานด้านตุลาการและด้านธุรการแตกต่างจากศาลชั้นต้นทั่วไป โดยสังเขป

ขอบเขตเนื้อหา

อบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในการจัดตั้งศาลแรงงาน ความคิดพื้นฐานของศาลแรงงานและกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เขตอำนาจศาลแรงงาน การบริหารศาลแรงงาน และการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คู่ความให้สัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของศาลชั้นอุทธรณ์

หมวด ๒ ความรู้ทางกฎหมาย (๑๐ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงาน ตลอดจนได้รับความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงาน พอสังเขป

ขอบเขตเนื้อหา

๑. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (๑ ชั่วโมง)

อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวความคิดของการจัดหางานและการคุ้มครองคนหางาน ซึ่งเป็นกระบวนการส่วนต้นของการคุ้มครองแรงงานก่อนแรงงานเข้าสู่ระบบการจ้างงาน ข้อพิพาทเกี่ยวกับกฎหมายการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานที่มักเป็นคดีขึ้นสู่ศาล

๒. กฎหมายจ้างแรงงาน (๑ ชั่วโมง)

อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความระงับของสัญญาจ้างแรงงาน การทำละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมถึงข้อสังเกตและปัญหาในการพิจารณาพิพากษาคดี

๓. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (๑ ชั่วโมง)

ให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เช่น ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทั่วไป การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองค่าตอบแทนของลูกจ้าง ตลอดจนข้อสังเกตและปัญหาในการพิจารณาพิพากษาคดี

๔. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

(๑ ชั่วโมง)

ให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดในทางแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนในส่วนที่เกี่ยวกับองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน การกระทำความไม่เป็นธรรม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง การแจ้งข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน

๕. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(๑ ชั่วโมง)

ให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เช่น ในส่วนที่เป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายคุ้มครองการใช้ แรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ข้อพิพาทแรงงานและการระงับ ข้อพิพาทแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ มาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

๖. พระราชบัญญัติเงินทดแทน

(๑ ชั่วโมง)

ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดของกฎหมายเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทน การให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรค อันเนื่องมาจากการทำงาน ขั้นตอนและวิธีการใช้สิทธิของลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมาย เงินทดแทน โดยสังเขป

๗. พระราชบัญญัติประกันสังคม

(๑ ชั่วโมง)

ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม ขอบเขต การให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม การอุทธรณ์คำสั่งสำนักงาน ประกันสังคม และการฟ้องคดีเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคมต่อศาลแรงงาน พอสังเขป

๘. การไกล่เกลี่ยและการประนีประนอมยอมความในคดีแรงงาน

(๒ ชั่วโมง)

ให้การอบรมเกี่ยวกับแนวความคิดหลักในการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับการ จ้างและการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมยอมความ ในศาลแรงงาน ตลอดจนปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

๙. การชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน

(๑ ชั่วโมง)

ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การรับฟังพยานหลักฐานและการชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานในคดีแรงงาน ตลอดจนการใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม เพื่อให้ผลดีสอดคล้องกับสภาวะต่าง ๆ ของสังคม

หมวดที่ ๓ บทบาทหน้าที่และการดำรงตน (๔ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ ตลอดจนการดำรงตนของผู้พิพากษาสมทบทั้งในการปฏิบัติงานศาลและการดำเนินชีวิตในหน้าที่การงานส่วนตัว ให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคมและเป็นการรักษาภาพพจน์ของสถาบันตุลาการ

ขอบเขตเนื้อหา

๑. หน้าที่ตุลาการ โดยสังเขป

(๑ ชั่วโมง)

เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตุลาการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในเรื่องการพิจารณาพิพากษาคดี

๒. ประมวลจริยธรรมตุลาการ และการดำรงตนในฐานะผู้พิพากษาสมทบโดยสังเขป

(๑ ชั่วโมง)

เป็นการให้ความรู้ในด้านจริยธรรมและการดำรงตนอันเป็นเกียรติศักดิ์ของตุลาการ

๓. บทบาทและหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ โดยสังเขป

(๒ ชั่วโมง)

เป็นการให้ความรู้ในเรื่องบทบาทและหน้าที่อื่น ๆ ของผู้พิพากษาสมทบในการทำงานนอกเหนือจากที่มีบัญญัติไว้ในกฎหมาย เช่นการทำงานร่วมกันของผู้พิพากษาสมทบ และระหว่างผู้พิพากษาสมทบกับผู้พิพากษา เป็นต้น

๔. วิธีการอบรม

บรรยาย หรือตัวอย่างกรณีศึกษา

๕. ระยะเวลา

ประมาณ ๓ วัน

๖. ผู้เข้ารับการอบรม

บุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่จะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

๗. วิทยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกสำนักงานศาลยุติธรรม

๘. การประเมินผล

ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นผู้ผ่านการอบรมภายใต้เงื่อนไขดังนี้

๑. ต้องมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร

๒. การประเมินผล แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๒.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานในวาระที่ผ่านมาประเมินผลทั้งระหว่างการอบรม และหลังเสร็จสิ้นการอบรม โดยศึกษาข้อมูลจาก แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม ผลงานการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบที่ผ่านมา และการสอบปากเปล่า

๒.๒ สำหรับผู้มีได้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานในวาระที่ผ่านมา ประเมินผลทั้งระหว่างการอบรม และหลังเสร็จสิ้นการอบรมโดยศึกษาข้อมูลจาก แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม การสอบข้อเขียน และการสอบปากเปล่า

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ศาลแรงงานกลาง

แบบประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่

ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง/ ศาลแรงงานภาค

ประจำปี พ.ศ.

ระหว่างวันที่ ถึงวันที่

ส่วนที่ ๑ ประวัติและข้อมูลบุคคล

๑. ชื่อผู้ถูกประเมิน อาชีพ
๒. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับครั้งสุดท้าย
๓. ประวัติการลา (ปีที่ประเมิน) ลากิจ/พักผ่อน วัน ลาป่วย วัน ขาด วัน
๔. ประวัติการมาปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างวันที่ ถึงวันที่
(นับแต่วันรับตำแหน่งถึงวันประเมินผล) พิจารณาคดี ครั้ง

ส่วนที่ ๒ การปฏิบัติตนในตำแหน่งหน้าที่

- | | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| ๑. ความรู้ความสามารถทำงานในหน้าที่ | ☐ ดีมาก | ☐ ดี | ☐ พอใช้ | ☐ ควรปรับปรุง |
| ๒. ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ | ☐ ดีมาก | ☐ ดี | ☐ พอใช้ | ☐ ควรปรับปรุง |
| ๓. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน | ☐ ดีมาก | ☐ ดี | ☐ พอใช้ | ☐ ควรปรับปรุง |
| ๔. ความประพฤติ การดำรงตน | ☐ ดีมาก | ☐ ดี | ☐ พอใช้ | ☐ ควรปรับปรุง |
| ๕. การปฏิบัติตามระเบียบ | ☐ ดีมาก | ☐ ดี | ☐ พอใช้ | ☐ ควรปรับปรุง |
| ๖. ความซื่อสัตย์สุจริต | ☐ ดีมาก | ☐ ดี | ☐ พอใช้ | ☐ ควรปรับปรุง |

ส่วนที่ ๓ ความเห็น

๑. ความเห็นผู้พิพากษาหรือผู้พิพากษาหัวหน้าคณะหรือรองอธิบดี ฯ

ส่วนที่ ๔ คะแนนผลงานที่ผ่านมา (เต็ม ๕๐ คะแนน)

ประเมินให้ คะแนน

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

๒. ความเห็นอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง/แรงงานภาค

☐ เห็นด้วยกับการประเมิน

☐ ไม่เห็นด้วยกับการประเมิน เพราะ

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง/แรงงานภาค.....

หมายเหตุ ๑-๑๐ ควรปรับปรุง, ๑๑-๒๐ พอใช้, ๒๑-๓๐ ดี, ๓๑-๔๐ ดีมาก

ภาคผนวก ข

ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทน
ฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน



ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
เพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ก.ต.” หมายความว่า คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

“ก.บ.ศ.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงาน

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงาน

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย

ข้อ ๔ ให้ประธานศาลฎีการักษาการตามประกาศนี้

หมวด ๑

การเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ข้อ ๕ ให้สมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานในเขตศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนที่จะเข้ารับเลือกตั้งเพื่อแต่งตั้งเป็น

ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างในศาลแรงงานนั้น แล้วแต่กรณี ต่ออธิบดี ได้ตามจำนวนและภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนด สำหรับการเลือกตั้งแต่ละครั้ง ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงการกระจายโอกาสให้แก่ตัวแทนของทุกฝ่าย

ข้อ ๖ ในเขตศาลแรงงานใดหากไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน แต่มีสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป เมื่ออธิบดีแจ้งให้นายจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานส่งตัวแทนฝ่ายตนแห่งละหนึ่งคน เพื่อเข้าร่วมประชุมเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนที่จะเข้ารับเลือกตั้งเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายตนแล้วให้นายจ้างเสนอชื่อตนเองหรือแต่งตั้งฝ่ายบริหารของนายจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และให้คณะกรรมการสวัสดิการดังกล่าวประชุมเลือกลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง แล้วส่งไปให้อธิบดี แต่หากสถานประกอบกิจการใดยังไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการดังกล่าวให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการนั้นเป็นผู้ดำเนินการจัดให้มีการประชุมลูกจ้างเพื่อเลือกลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง แล้วส่งไปให้อธิบดีแทน

ให้อธิบดีเรียกประชุมตัวแทนฝ่ายนายจ้างหรือตัวแทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งเพื่อเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนตามจำนวนและภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนด

ข้อ ๗ ในเขตศาลแรงงานใดหากมีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานจำนวนน้อยกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ. กำหนด ให้มีการดำเนินการตามข้อ ๕ และข้อ ๖

ข้อ ๘ให้อธิบดีดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่จะเข้ารับเลือกตั้งเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ ตามมาตรา ๑๔/๑ (๕) และ (๖) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แล้วแจ้งผลการตรวจสอบคุณสมบัติดังกล่าวให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อ สมาคมนายจ้าง รัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงาน ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง หรือตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้เสนอชื่อผู้แทนดังกล่าวทราบ

ในกรณีที่อธิบดีแจ้งว่าผู้ได้รับการเสนอชื่อรายใดขาดคุณสมบัติที่จะเข้ารับเลือกตั้งตามวรรคหนึ่งให้สมาคมนายจ้าง รัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงาน ตัวแทนฝ่ายนายจ้างหรือตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้เสนอชื่อผู้แทนดังกล่าวมีสิทธิอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) อุทธรณ์ต่อ ก.ต. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.ต. ให้เป็นที่สุด

(๒) เสนอชื่อบุคคลอื่นเข้าเป็นผู้แทนฝ่ายตนแทนผู้แทนเดิมได้อีกครั้งหนึ่งในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ในกรณีนี้ให้อธิบดีดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และถ้าอธิบดีแจ้งว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติที่จะเข้ารับการเลือกตั้ง สมาคมนายจ้าง รัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงาน ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง หรือตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้เสนอชื่อผู้แทนดังกล่าวมีสิทธิอุทธรณ์โดยให้นำความใน (๑) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่ออธิบดีรับผู้ได้รับการเสนอชื่อรายใดแล้ว ให้อธิบดีให้หมายเลขประจำตัวผู้ได้รับการเสนอชื่อที่จะใช้ในการลงคะแนนแก่ผู้ได้รับการเสนอชื่อนั้นตามลำดับของการรับ

หมวด ๒

การเตรียมการเลือกตั้ง

ข้อ ๕ เมื่อดำเนินการตามข้อ ๔ เสร็จแล้ว ให้อธิบดีประกาศรายชื่อและหมายเลขประจำตัวของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อที่จะใช้ในการลงคะแนน วัน เวลาเปิดและปิดการลงคะแนนเลือกตั้ง และสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๑๐ ให้สมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงาน แจ้งชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งแก่ละหนึ่งคน ซึ่งต้องเป็นกรรมการสมาคมนายจ้าง ฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจ หรือกรรมการสหภาพแรงงานนั้น แล้วแต่กรณี ต่ออธิบดีก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบวัน ให้อธิบดีประกาศรายชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้ง ณ สถานที่ทำการเลือกตั้ง ก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

ในกรณีที่อธิบดีประกาศว่าผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งที่นายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างได้แจ้งชื่อต่ออธิบดี ไม่ได้เป็นตัวแทนนายจ้างหรือไม่ได้เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นในขณะนั้น นายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างนั้น อาจเสนอชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งคนใหม่หรือยื่นคำขอให้อธิบดีทบทวนคุณสมบัติของบุคคลเดิม และเสนอชื่อบุคคลอื่นเป็นผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งสำรองก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าห้าวัน ให้อธิบดีพิจารณาทบทวนและตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งนั้น แล้วประกาศให้ทราบก่อนวันเลือกตั้ง คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด

ข้อ ๑๑ ในเขตศาลแรงงานใดหากไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือมีอยู่เป็นจำนวนน้อยกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ. กำหนด ให้นายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปแจ้งชื่อนายจ้างหรือฝ่ายบริหารของนายจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง หรือแจ้งชื่อลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างแห่งละหนึ่งคน ตามข้อ ๖ หรือข้อ ๗ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายตน ต่ออธิบดีก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน ให้อธิบดีประกาศรายชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้ง ณ สถานที่ทำการเลือกตั้ง ก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

ในกรณีที่อธิบดีประกาศว่าผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งที่นายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างได้แจ้งชื่อต่ออธิบดี ไม่ได้เป็นนายจ้างหรือฝ่ายบริหารของนายจ้างหรือไม่ได้เป็นลูกจ้างของสถานประกอบกิจการนั้นในขณะนั้น นายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างนั้นอาจเสนอชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งคนใหม่หรือยื่นคำขอให้อธิบดีทบทวนคุณสมบัติของบุคคลเดิม และเสนอชื่อบุคคลอื่นเป็นผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งสำรองก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าห้าวัน ให้อธิบดีพิจารณาทบทวนและตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งนั้น แล้วประกาศให้ทราบก่อนวันเลือกตั้ง คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด

ข้อ ๑๒ ให้อธิบดีเตรียมการเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำบัญชีรายชื่อ หมายเลขประจำตัวของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อที่จะใช้ในการลงคะแนน และบัญชีรายชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้ง
- (๒) จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเลือกตั้ง ดังนี้
 - (ก) บัตรเลือกตั้ง
 - (ข) หีบบัตรเลือกตั้ง
 - (ค) เครื่องเขียน
 - (ง) กระดานดำ กระดาษ หรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันเพื่อใช้ในการนับคะแนนเลือกตั้ง

บัตรเลือกตั้งให้เป็นไปตามแบบทำयाประกาศนี้ และบัตรทุกบัตรต้องมีลายมือชื่อของอธิบดีลงนามกำกับเป็นหลักฐาน

หมวด ๓
การดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ ๑๓ ให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสี่คน

คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน โดยประธานกรรมการและกรรมการไม่น้อยกว่าหนึ่งคน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนกรรมการที่เหลือให้แต่งตั้งจากผู้มีสิทธิเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ให้อธิบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยและสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้ง

ในวันเลือกตั้ง ถ้าถึงเวลาลงคะแนนเลือกตั้งแล้ว มีกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งมาปฏิบัติหน้าที่ไม่ถึงสี่คน ให้คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งที่มีอยู่ในขณะนั้นแต่งตั้งผู้มีสิทธิเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งจนครบสี่คน

ข้อ ๑๔ คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดระเบียบและควบคุมดูแลให้ความสะดวกแก่ผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งเพื่อให้การเลือกตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งต้องมีให้ผู้ใดเข้าไปในหน่วยเลือกตั้ง เว้นแต่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งหรือผู้ที่เข้าไปใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งในระหว่างเวลาเปิดการลงคะแนนเลือกตั้ง

(๒) ตรวจสอบบัญชีรายชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้ง อ่านชื่อ และหมายเหตุลงในบัญชีรายชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้ง

(๓) มอบบัตรเลือกตั้งให้แก่ผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งเพื่อไปลงคะแนนเลือกตั้ง

(๔) จัดระเบียบในการเข้าไปลงคะแนนเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบริสุทธิ์และยุติธรรม

(๕) พิจารณาดัดสิทธิลงคะแนนของผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งที่ไม่ปฏิบัติตามข้อ ๒๐ หรือฝ่าฝืนข้อ ๒๑

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งจะมอบหมายให้กรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งคนใดคนหนึ่งทำการแทนก็ได้

ข้อ ๑๕ การวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นได้อีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๖ การลงคะแนนเลือกตั้ง ให้ใช้วิธีทำเครื่องหมายกากบาทด้วยปากกาลงในช่อง ทำเครื่องหมายในบัตรเลือกตั้งให้ตรงกับหมายเลขประจำตัวของผู้ได้รับการเสนอชื่อที่ใช้ในการลงคะแนนซึ่งตนต้องการเลือก

ข้อ ๑๗ เมื่อถึงเวลาเปิดการลงคะแนนเลือกตั้ง ให้ประธานกรรมการเปิดหีบบัตรเลือกตั้ง ต่อหน้าผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งซึ่งอยู่ ณ หน่วยเลือกตั้งเพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใดในหีบบัตรเลือกตั้ง และให้คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งบันทึกการเปิดและปิดหีบบัตรเลือกตั้ง โดยให้คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งลงลายมือชื่อในบันทึกนั้น และให้ผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสองคนซึ่งอยู่ในหน่วยเลือกตั้งในขณะนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานในบันทึกนั้นด้วย

ข้อ ๑๘ ในระหว่างเวลาเปิดการลงคะแนนเลือกตั้ง ให้ผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งไปแสดงตนต่อกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้ง โดยแสดงบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรหรือหลักฐานอื่นใดของทางราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ที่มีรูปถ่ายสามารถแสดงตนได้ และมีหมายเลขประจำตัวประชาชนของผู้ถือบัตร แล้วให้กรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งตรวจสอบชื่อในบัญชีรายชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งและจดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งว่าผู้นั้นมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบบัตรเลือกตั้งให้ผู้นั้นหนึ่งชุด

บัตรประจำตัวประชาชนที่หมดอายุแล้วให้ใช้แสดงตนตามวรรคหนึ่งได้

ในกรณีที่สงสัยว่าผู้ที่มาแสดงตนเพื่อลงคะแนนเลือกตั้งนั้น ไม่ใช่เป็นผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดว่าผู้นั้นมีสิทธิลงคะแนนเลือกตั้งหรือไม่ คำชี้ขาดของคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งให้เป็นที่สุด คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งต้องบันทึกคำวินิจฉัยและลงลายมือชื่อในบันทึกนั้นด้วย

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่ผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งใช้บัตรประจำตัวประชาชนเพื่อลงคะแนนเลือกตั้ง ให้กรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งจดหมายเลขของบัตรประจำตัวประชาชนและสถานที่ออกบัตรลงในบัญชีผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่ผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งใช้บัตรหรือหลักฐานอื่นเพื่อลงคะแนนเลือกตั้ง ให้กรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งปฏิบัติเช่นเดียวกับวรรคหนึ่ง และให้ผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งผู้นั้นลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในบัญชีรายชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งเป็นหลักฐานเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อ ๒๐ ผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งคนหนึ่งจะลงคะแนนเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อได้ไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ. กำหนดในเขตศาลแรงงานแต่ละแห่ง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหกหมายเลข

ในการคำนวณหาอัตราส่วนตามวรรคหนึ่ง หากมีเศษ ให้มีสิทธิเลือกเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหมายเลข เมื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งได้รับบัตรเลือกตั้งแล้ว ให้ไปยังคูหาลงคะแนนที่ว่างคราวละหนึ่งคนเพื่อลงคะแนนเลือกตั้ง และเมื่อได้ลงคะแนนเลือกตั้งแล้วให้พับบัตรเลือกตั้งแล้วนำบัตรเลือกตั้งนั้นใส่ลงในหีบบัตรเลือกตั้งด้วยตนเองต่อหน้ากรรมการประจำหน่วยเลือกตั้ง แล้วออกไปจากหน่วยเลือกตั้ง ทั้งนี้ ต้องลงคะแนนเลือกตั้งให้เสร็จภายในเวลาอันสมควร

ข้อ ๒๑ ผู้ทำหน้าที่ลงคะแนนเลือกตั้งจะนำเอกสาร รวมทั้งวัตถุใดๆ ซึ่งระบุรายชื่อหรือหมายเลขประจำตัวของผู้ได้รับการเสนอชื่อที่ใช้ในการลงคะแนนเข้าไป ณ หน่วยเลือกตั้ง หรือใช้เครื่องมือสื่อสารใดในขณะลงคะแนนเลือกตั้งไม่ได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม

หมวด ๔ การตรวจและรวมคะแนน

ข้อ ๒๒ เมื่อปิดการลงคะแนนเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งนับคะแนนเลือกตั้ง ณ หน่วยเลือกตั้งนั้นโดยเปิดเผยจนเสร็จ ห้ามมิให้เลื่อนหรือประวิงการนับคะแนนเลือกตั้ง

ให้คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งประกาศผลของการนับคะแนนเลือกตั้ง ณ หน่วยเลือกตั้งนั้น และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งซึ่งได้รับคะแนนเลือกตั้งมากที่สุดเรียงตามลำดับจนครบจำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ. กำหนดไว้ แล้วมอบให้อธิบดีโดยเร็ว

ในกรณีที่มีผู้ได้รับคะแนนเลือกตั้งเท่ากันในระดับสุดท้ายทำให้มีจำนวนผู้ได้รับเลือกตั้งเกินกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบตามวรรคสอง ให้คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งดำเนินการจับสลากระหว่างผู้ที่ได้รับคะแนนเท่ากันในระดับสุดท้ายนั้นโดยเปิดเผย เพื่อให้ได้จำนวนผู้พิพากษาสมทบตามวรรคสอง

ข้อ ๒๓ เมื่อการนับคะแนนเลือกตั้งเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งเก็บบัตรเลือกตั้งที่ใช้คะแนนเลือกตั้งแล้วใส่ซองปิดผนึกโดยลงลายมือชื่อคณะกรรมการประจำ

หน่วยเลือกตั้งกำกับไว้บนซอง และแยกเก็บบัตรเสียไว้ต่างหาก แล้วมอบให้อธิบดีพร้อมกับบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้ง

เมื่อประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว อธิบดีจะทำลายบัตรเลือกตั้งและเอกสารอื่นได้เมื่อพ้นระยะเวลาคัดค้านการเลือกตั้งตามข้อ ๒๖ แล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

ข้อ ๒๔ บัตรเลือกตั้งต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นบัตรเสีย

(๑) บัตรปลอม หรือบัตรที่ไม่มีลายมือชื่อของอธิบดีกำกับเป็นหลักฐาน

(๒) บัตรที่ทำเครื่องหมายนอกช่องทำเครื่องหมาย

(๓) บัตรที่มีเครื่องหมายหรือข้อความอื่นนอกจากเครื่องหมายกากบาท

(๔) บัตรที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนเลือกตั้งให้กับผู้ได้รับการเสนอชื่อคนใด

(๕) บัตรที่มีใช้บัตรซึ่งกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งมอบให้

(๖) บัตรที่มีได้ทำเครื่องหมายลงคะแนนเลือกตั้ง

(๗) บัตรที่ทำเครื่องหมายเกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ตนมีสิทธิลงคะแนนเลือกตั้งตามข้อ ๒๐

บัตรดังกล่าวให้คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งสลักหลังว่า “เสีย” พร้อมทั้งระบุเหตุผลของการเป็นบัตรเสีย และลงลายมือชื่อกำกับไว้ไม่น้อยกว่าสามคน

ภายใต้บังคับข้อ ๒๕ ในการนับคะแนน หากปรากฏว่ามีบัตรเสีย ให้แยกบัตรเสียออกไว้เป็นส่วนหนึ่ง และห้ามมิให้นับบัตรเสียเป็นคะแนนเลือกตั้งไม่ว่ากรณีใด

ข้อ ๒๕ ในกรณีบัตรเสียที่มีลักษณะตามข้อ ๒๔ (๒) (๓) หรือ (๔) ให้ถือว่าเป็นบัตรเสียเฉพาะเครื่องหมายที่ทำนอกช่องทำเครื่องหมาย เครื่องหมายหรือข้อความอื่นนอกจากเครื่องหมายกากบาท หรือเครื่องหมายที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อคนใด

หมวด ๕

การคัดค้านการเลือกตั้ง

ข้อ ๒๖ เมื่อคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว ถ้าสมาคม นายจ้างกับรัฐวิสาหกิจหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งเห็นว่า การที่บุคคลได้รับการเลือกตั้งเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบเป็นไปโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีสิทธิยื่นคำคัดค้านต่ออธิบดีภายในกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันประกาศผลเลือกตั้ง

ในเขตศาลแรงงานใด หากไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือมีอยู่เป็นจำนวนน้อยกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ. กำหนด ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามข้อ ๖ หรือข้อ ๗ มีสิทธิเช่นเดียวกับสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

เมื่ออธิบดีได้รับคำคัดค้านแล้ว ให้อธิบดีพิจารณาวินิจฉัยหรือมีคำสั่งภายในกำหนดสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับคำคัดค้านแล้วแจ้งให้ผู้คัดค้านทราบ คำวินิจฉัยหรือคำสั่งของอธิบดี ให้ผู้คัดค้าน มีสิทธิอุทธรณ์ไปยัง ก.ต. ได้ภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำวินิจฉัยหรือคำสั่ง คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.ต. ให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่คำวินิจฉัยหรือคำสั่งของอธิบดีตามวรรคสามเป็นเหตุให้ผู้ได้รับการเลือกตั้งกลายเป็น ผู้ไม่ได้รับการเลือกตั้ง ให้อธิบดีแจ้งให้ผู้นั้นทราบด้วยและให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ไปยัง ก.ต. โดยให้นำความในวรรคสามมาใช้บังคับ

หมวด ๖

การเลือกตั้งเพิ่ม

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่อธิบดีได้รับแจ้งจากเลขานุการ ก.ต. ให้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทน ฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพิ่มเติมในศาลแรงงานใด ให้อธิบดีดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้พิพากษาสมทบสำหรับศาลแรงงานนั้นเพิ่มเติมให้ครบจำนวนที่กำหนดหรือครบจำนวนที่ได้รับแจ้ง และให้นำความในหมวด ๑ หมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

วิรัช ลิ้มวิชัย

ประธานศาลฎีกา

ประธานกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม



บัตรลงคะแนนเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบ

ศาลแรงงาน.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ให้ทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่อง

☐

หลังหมายเลขผู้สมัครรับเลือกตั้ง

ไม่เกินจำนวน.....หมายเลข

1000

x

ตัวอย่าง

หมายเลข	รายชื่อผู้สมัคร	หมายเลข	รายชื่อผู้สมัคร
1		21	
2		22	
3		23	
4		24	
5		25	
6		26	
7		27	
8		28	
9		29	
10		30	
11		31	
12		32	
13		33	
14		34	
15		35	
16		36	
17		37	
18		38	
19		39	
20		40	

๖ ๗ ๘

ภาคผนวก ค

ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีประชุม
และเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้ง
เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

* มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ *
SINCE 1969

ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประชุมและเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
เพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประชุมและเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ก.ต.” หมายความว่า คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

“ก.บ.ศ.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม

“ศาลแรงงาน” หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด

“คณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงาน” หมายความว่า คณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงานตามประกาศของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย

“ผู้แทน” หมายความว่า ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งได้รับการเสนอชื่อโดยกระทรวงแรงงานหรือคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงาน และผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติจากอธิบดีว่ามีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๔/๑ (๕) หรือ (๖) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แล้วแต่กรณี

“การประชุม” หมายความว่า การประชุมเพื่อเลือกกันเองของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา ๑๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ข้อ ๔ ให้ประธานศาลฎีการักษาการตามประกาศนี้

หมวด ๑

การเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ข้อ ๕ ให้กระทรวงแรงงาน หรือคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่จะเข้าร่วมประชุมและเลือกกันเองเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างในศาลแรงงาน ต่ออธิบดีได้ตามจำนวนและภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนด สำหรับการเลือกแต่ละครั้ง ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงการกระจายโอกาสให้แก่ตัวแทนของทุกฝ่าย

ข้อ ๖ ให้อธิบดีดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา ๑๔/๑ (๕) (๖) และ (๗) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แล้วแจ้งผลการตรวจสอบคุณสมบัติดังกล่าวให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อกระทรวงแรงงาน หรือคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานซึ่งเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวทราบ

ในกรณีที่อธิบดีแจ้งว่าผู้ได้รับการเสนอชื่อรายใดขาดคุณสมบัติตามวรรคหนึ่ง ให้กระทรวงแรงงาน หรือคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งเป็นผู้เสนอชื่อบุคคลดังกล่าว มีสิทธิอย่างไรอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) อุทธรณ์ต่อ ก.ต. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.ต. ให้เป็นที่สุด

(๒) เสนอชื่อบุคคลอื่นแทนผู้ได้รับการเสนอชื่อคนเดิมได้อีกครั้งหนึ่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ในกรณีนี้ให้อธิบดีดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และถ้าอธิบดีแจ้งว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติกระทรวงแรงงาน หรือคณะกรรมการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งเป็นผู้เสนอชื่อบุคคลดังกล่าว มีสิทธิอุทธรณ์โดยให้นำความใน (๑) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่ออธิบดีรับผู้ได้รับการเสนอชื่อรายใดแล้ว ให้อธิบดีให้หมายเลขประจำตัวผู้ได้รับการเสนอชื่อที่จะใช้ในการลงคะแนนในวันประชุมเพื่อเลือกกันเอง แก่ผู้ได้รับการเสนอชื่อนั้นตามลำดับของการรับ

หมวด ๒
การประชุม

ข้อ ๗ เมื่อดำเนินการตามข้อ ๖ เสร็จแล้ว ให้อธิบดีนัดประชุมผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับการเสนอชื่อ ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๔/๑ (๕) หรือ (๖) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แล้วแต่กรณี เพื่อเลือกผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบกันเองโดยไม่ชักช้า

การนัดประชุมให้ทำเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ และประกาศรายชื่อกับหมายเลขประจำตัวของผู้แทนที่ใช้ในการลงคะแนน วัน เวลา และสถานที่ประชุม เว้นแต่เมื่อได้บอกนัดในที่ประชุมคราวก่อนแล้ว

ในการส่งหนังสือนัดประชุมทางไปรษณีย์ ให้ส่งบัญชีรายชื่อและหมายเลขประจำตัวผู้แทนที่ใช้ในการลงคะแนนไปด้วย

ข้อ ๘ ให้ผู้แทนที่เข้าประชุมแสดงตนพร้อมหลักฐานบัตรประจำตัวประชาชน หรือหลักฐานอื่นใดที่ใช้แทนบัตรประจำตัวประชาชน ตามข้อ ๒๒ ก่อนเข้าประชุม

ข้อ ๙ การประชุมให้ดำเนินการโดยเปิดเผยและต้องมีผู้แทนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนทั้งหมดตามบัญชีรายชื่อจึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมครั้งใด หากมีผู้แทนมาไม่ครบองค์ประชุม ทำให้ต้องเลื่อนการประชุมเพราะเหตุดังกล่าว และประธานได้มีการนัดประชุมเรื่องนั้นอีกภายในสิบสี่วันนับแต่วันนัดประชุมที่เลื่อนมา หากการประชุมครั้งหลังนี้มีผู้แทนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนผู้แทนทั้งหมดตามบัญชีรายชื่อให้ถือว่าเป็นองค์ประชุม แต่ทั้งนี้ ต้องระบุนความประสงค์ให้เกิดผลตามประกาศนี้ไว้ในหนังสือนัดประชุมด้วย

หลักเกณฑ์ว่าด้วยองค์ประชุมตามวรรคหนึ่งและวรรคสองมิให้นำมาใช้บังคับเมื่อประธานในการประชุมได้เปิดการประชุมและเริ่มมีการลงคะแนนเพื่อเลือกกันเองแล้ว

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้มีการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายในการประชุม

ข้อ ๑๑ ห้ามมิให้มีการหาเสียงหรือชักชวนให้ลงคะแนนให้ผู้หนึ่งผู้ใดในบริเวณที่ประชุม

ข้อ ๑๒ ให้อธิบดีทำหน้าที่เป็นประธานในการประชุม

ข้อ ๑๓ ประธานในการประชุมมีอำนาจดังนี้

(๑) ดำเนินการประชุม ควบคุมการประชุม และรักษาความเรียบร้อยในการประชุม ทั้งนี้ให้มีอำนาจออกข้อบังคับการประชุมใด ๆ ตามสมควรเพื่อให้การประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๒) ปรีक्षाที่ประชุมในปัญหาใด ๆ

(๓) สั่งให้ผู้แทนที่กระทำการฝ่าฝืนข้อ ๑๑ หรือข้อ ๑๒ ซึ่งประธานได้เตือนหรือห้ามปรามแล้วก็ยังฝ่าฝืนอยู่ ออกจากที่ประชุมโดยมีกำหนดเวลาหรือไม่มีกำหนดเวลาก็ได้ หากผู้นั้นขัดขืนประธานมีอำนาจสั่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้นำตัวออกไปจากสถานที่ประชุม

(๔) สั่งพักการประชุม เลื่อนการประชุมหรือเลิกการประชุมได้ตามที่เห็นสมควร

(๕) วินิจฉัยชี้ขาดคำคัดค้านการดำเนินการประชุมตามข้อ ๑๔

ข้อ ๑๔ ในขณะที่ประชุม หากผู้แทนที่เข้าประชุมเห็นว่าการดำเนินการประชุมเป็นไปโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก่อนเวลาเปิดการลงคะแนนให้ผู้แทนนั้นมีสิทธิคัดค้านต่อประธานในการประชุมได้โดยวิธีขู่มือ ประธานในการประชุมต้องให้โอกาสผู้แทนนั้นชี้แจง แล้วให้ประธานในการประชุมวินิจฉัยว่าการดำเนินการประชุมเป็นไปโดยถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ คำวินิจฉัยของประธานในการประชุมให้เป็นที่สุด

หมวด ๓

วิธีการเลือก

ข้อ ๑๕ ให้อธิบดีเตรียมการประชุม ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อ หมายเลขประจำตัวของผู้แทนที่จะใช้ในการลงคะแนนและบัญชีรายชื่อผู้ทำหน้าที่ลงคะแนน

(๒) จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนน ดังนี้

(ก) บัตรลงคะแนน

(ข) หีบบัตรลงคะแนน

(ค) คู่มือสำหรับลงคะแนน

(ง) เครื่องเขียน

(จ) กระดานดำ กระดาษ หรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันเพื่อใช้ในการนับคะแนน

บัตรลงคะแนนให้เป็นไปตามแบบท้ายประกาศนี้ และบัตรทุกบัตรต้องมีลายมือชื่อของอธิบดีลงนามกำกับเป็นหลักฐาน

ข้อ ๑๖ การเลือกตนเองของผู้แทน ให้ใช้วิธีทำเครื่องหมายกากบาทด้วยปากกาลงในช่องทำเครื่องหมายในบัตรลงคะแนนให้ตรงกับหมายเลขประจำตัวของผู้แทนที่ใช้ในการลงคะแนนซึ่งตนต้องการเลือก

ข้อ ๑๗ ให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจนับคะแนนขึ้นคณะหนึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่าสี่คน คณะกรรมการตรวจนับคะแนนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคนและกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน โดยประธานกรรมการและกรรมการไม่น้อยกว่าหนึ่งคนให้แต่งตั้งจากข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนกรรมการที่เหลือให้แต่งตั้งจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ให้อธิบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยและสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจนับคะแนน

ในวันประชุม ถ้าถึงเวลาลงคะแนนแล้ว มีกรรมการตรวจนับคะแนนมาปฏิบัติหน้าที่ไม่ถึงสี่คน ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนที่มีอยู่ในขณะนั้นแต่งตั้งผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นกรรมการตรวจนับคะแนนจนครบสี่คน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการตรวจนับคะแนนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดระเบียบและควบคุมดูแลให้ความสะดวกแก่ผู้แทนเพื่อให้การลงคะแนนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งต้องมีให้ผู้นับเข้าไปในบริเวณสถานที่และดูหาสำหรับลงคะแนน เว้นแต่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการลงคะแนนหรือผู้ที่เข้าไปใช้สิทธิลงคะแนนในระหว่างเวลาเปิดการลงคะแนน

(๒) ตรวจสอบบัญชีรายชื่อผู้แทน อ่านชื่อ และหมายเหตุลงในบัญชีรายชื่อผู้แทน

(๓) จัดระเบียบในการเข้าไปลงคะแนนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์และยุติธรรม

(๔) พิจารณาคัดสิทธิลงคะแนนของผู้แทนที่ไม่ปฏิบัติตามข้อ ๒๔ หรือฝ่าฝืนข้อ ๒๕

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการตรวจนับคะแนนจะมอบหมายให้กรรมการตรวจนับคะแนนคนใดคนหนึ่งทำการแทนก็ได้

ข้อ ๑๙ การวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการตรวจนับคะแนนให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มิเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเท่ากันให้ประธานกรรมการในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นได้อีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๒๐ ให้อธิบดีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่นับคะแนนอย่างน้อยหนึ่งคนจากข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ถ่ายบัตรลงคะแนนให้ผู้แทนที่เข้าร่วมประชุมคนละ ๑ ใบ ตามจำนวนผู้แทนที่มาประชุม และให้ผู้แทนลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่บัตรลงคะแนนได้รับไปแล้วเกิดชำรุดเสียหายให้นำบัตรดังกล่าวมาแลกเปลี่ยนใหม่

(๒) อำนวยความสะดวกให้ผู้แทนในการไปลงคะแนนเสียงให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๓) นับและรวมคะแนน

ข้อ ๒๑ เมื่อถึงเวลาเปิดการลงคะแนน ให้ประธานกรรมการเปิดหีบบัตรลงคะแนนต่อหน้าผู้แทนซึ่งอยู่ ณ สถานที่ลงคะแนนเพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรลงคะแนนหรือสิ่งใดในหีบบัตรลงคะแนน และให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนบันทึกการเปิดและปิดหีบบัตรลงคะแนน โดยให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนลงลายมือชื่อในบันทึกนั้น และให้ผู้แทนไม่น้อยกว่าสองคนซึ่งอยู่ ณ สถานที่ลงคะแนนในขณะนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานในบันทึกนั้นด้วย

ข้อ ๒๒ ในระหว่างเวลาเปิดการลงคะแนนเพื่อเลือกกันเอง ให้ผู้แทนไปแสดงตนต่อกรรมการตรวจนับคะแนน โดยแสดงบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรหรือหลักฐานอื่นใดของทางราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ที่มีรูปถ่ายสามารถแสดงตนได้ และมีหมายเลขประจำตัวประชาชนของผู้ถือบัตร แล้วให้กรรมการตรวจนับคะแนนตรวจสอบชื่อในบัญชีรายชื่อผู้แทนและจดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อผู้แทนว่าผู้นั้นมาใช้สิทธิลงคะแนนแล้ว และให้เจ้าหน้าที่นับคะแนนจ่ายบัตรลงคะแนนให้ผู้แทนหนึ่งชุด

บัตรประจำตัวประชาชนที่หมดอายุแล้วให้ใช้แสดงตนตามวรรคหนึ่งได้

ในกรณีที่สงสัยว่าผู้ที่มาแสดงตนเพื่อลงคะแนนนั้นไม่ใช่เป็นผู้แทน ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดว่าผู้นั้นมีสิทธิลงคะแนนหรือไม่ คำชี้ขาดของคณะกรรมการตรวจนับคะแนนให้เป็นที่สุด คณะกรรมการตรวจนับคะแนนต้องบันทึกคำวินิจฉัยและลงลายมือชื่อในบันทึกนั้นด้วย

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่ผู้แทนใช้บัตรประจำตัวประชาชนเพื่อลงคะแนน ให้กรรมการตรวจนับคะแนนจดหมายเลขของบัตรประจำตัวประชาชนและสถานที่ออกบัตรลงในบัญชีผู้แทนไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่ผู้แทนใช้บัตรหรือหลักฐานอื่นเพื่อลงคะแนน ให้กรรมการตรวจนับคะแนนปฏิบัติเช่นเดียวกับวรรคหนึ่ง และให้ผู้แทนผู้นั้นลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในบัญชีรายชื่อผู้แทนเป็นหลักฐานเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อ ๒๔ ผู้แทนคนหนึ่งจะลงคะแนนเลือกผู้แทนด้วยตนเองได้ไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ. กำหนดในเขตศาลแรงงานแต่ละแห่ง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหกหมายเลข

ในการคำนวณหาอัตราส่วนตามวรรคหนึ่ง หากมีเศษ ให้มีสิทธิเลือกเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหมายเลข เมื่อผู้แทนได้รับบัตรลงคะแนนแล้ว ให้ไปยังคูหาลงคะแนนที่ว่างคราวละหนึ่งคนเพื่อลงคะแนน และเมื่อได้ลงคะแนนแล้วให้พับบัตรลงคะแนนแล้วนำบัตรลงคะแนนนั้นใส่ลงในหีบบัตรลงคะแนนด้วยตนเองต่อหน้ากรรมการตรวจนับคะแนน แล้วออกไปจากสถานที่และคูหาสำหรับลงคะแนน ทั้งนี้ ต้องลงคะแนนให้เสร็จภายในเวลาอันสมควร

ข้อ ๒๕ ผู้แทนจะนำเอกสาร รวมทั้งวัตถุใด ๆ ซึ่งระบุรายชื่อหรือหมายเลขประจำตัวของผู้แทนที่ใช้ในการลงคะแนนเข้าไป ณ สถานที่และคูหาสำหรับลงคะแนน หรือใช้เครื่องมือสื่อสารใดในขณะลงคะแนนไม่ได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม

หมวด ๔

การตรวจและรวมคะแนน

ข้อ ๒๖ เมื่อไม่มีผู้แทนคนใดซึ่งอยู่ในที่ประชุมมาลงคะแนนแล้ว ให้การประชุมเพื่อลงคะแนนเลือกกันเองยุติลง ให้ประธานในการประชุมสั่งปิดการประชุมและสั่งให้ดำเนินการตรวจและรวมคะแนนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศนี้

ข้อ ๒๗ ให้เจ้าหน้าที่นับคะแนน นับคะแนน ณ สถานที่ลงคะแนนนั้นรวดเดียวโดยเปิดเผยจนเสร็จ ห้ามมิให้เลื่อนหรือประวิงการนับคะแนน

ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนประกาศผลของการนับคะแนน ณ สถานที่ลงคะแนนนั้น และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกซึ่งได้รับคะแนนเลือกมากที่สุดเรียงตามลำดับจนครบจำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ ก.บ.ศ. กำหนดไว้ แล้วมอบให้อธิบดีโดยเร็ว

ในกรณีที่มิผู้ได้รับคะแนนเท่ากันในระดับสุดท้ายทำให้มีจำนวนผู้ได้รับเลือกเกินกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบตามวรรคสอง ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนดำเนินการจับสลากระหว่างผู้ที่ได้รับคะแนนเท่ากันในระดับสุดท้ายนั้นโดยเปิดเผย เพื่อให้ได้จำนวนผู้พิพากษาสมทบตามวรรคสอง

ข้อ ๒๘ เมื่อการนับคะแนนเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนเก็บบัตรลงคะแนนที่ใช้บัตรแล้วใส่ซองปิดผนึกโดยลงลายมือชื่อคณะกรรมการตรวจนับคะแนนกำกับไว้บนซอง และแยกเก็บบัตรเสียไว้ต่างหาก แล้วมอบให้อธิบดีพร้อมกับบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือก

เมื่อประกาศผลการนับคะแนนแล้ว อธิบดีจะทำลายบัตรลงคะแนนและเอกสารอื่นได้เมื่อพ้นระยะเวลาคัดค้านการลงคะแนนตามข้อ ๓๑ แล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

ข้อ ๒๙ บัตรลงคะแนนต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นบัตรเสีย

- (๑) บัตรปลอม หรือบัตรที่ไม่มีลายมือชื่อของอธิบดีกำกับเป็นหลักฐาน
- (๒) บัตรที่ทำเครื่องหมายนอกช่องทำเครื่องหมาย
- (๓) บัตรที่มีเครื่องหมายหรือข้อความอื่นนอกจากเครื่องหมายกากบาท
- (๔) บัตรที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนให้กับผู้แทนคนใด
- (๕) บัตรที่มีไขบัตรซึ่งเจ้าหน้าที่นับคะแนนมอบให้
- (๖) บัตรที่มีได้ทำเครื่องหมายลงคะแนน
- (๗) บัตรที่ทำเครื่องหมายเกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่ตนมีสิทธิลงคะแนนตามข้อ ๒๔

บัตรดังกล่าวให้คณะกรรมการตรวจนับคะแนนสลักหลังว่า “เสีย” พร้อมทั้งระบุเหตุผลของการเป็นบัตรเสีย และลงลายมือชื่อกำกับไว้ไม่น้อยกว่าสามคน

ภายใต้บังคับข้อ ๓๐ ในการนับคะแนน หากปรากฏว่ามีบัตรเสียให้แยกบัตรเสียออกไว้เป็นส่วนหนึ่ง และห้ามมิให้นับบัตรเสียเป็นคะแนนเลือกตั้งไม่ว่ากรณีใด

ข้อ ๓๐ ในกรณีบัตรเสียที่มีลักษณะตามข้อ ๒๙ (๒) (๓) หรือ (๔) ให้ถือว่าเป็นบัตรเสียเฉพาะเครื่องหมายที่ทำนอกช่องทำเครื่องหมาย เครื่องหมายหรือข้อความอื่นนอกจากเครื่องหมายกากบาทหรือเครื่องหมายที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนให้ผู้แทนคนใด

หมวด ๕

การคัดค้านผลการนับคะแนน

ข้อ ๓๑ ภายใต้บังคับข้อ ๑๔ เมื่อคณะกรรมการตรวจนับคะแนนประกาศผลการนับคะแนนแล้ว ถ้าผู้แทนที่เข้าประชุมเห็นว่า การลงคะแนนเป็นไปโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้มีสิทธิยื่นคำคัดค้านต่ออธิบดีภายในกำหนดเจ็ดวัน นับแต่วันประกาศผลการนับคะแนน

เมื่ออธิบดีได้รับคำคัดค้านแล้ว ให้อธิบดีพิจารณาวินิจฉัยหรือมีคำสั่งภายในกำหนดสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับคำคัดค้านแล้วแจ้งให้ผู้คัดค้านทราบ ผู้คัดค้านมีสิทธิอุทธรณ์ไปยัง ก.ต. ได้ภายใน กำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้นั้นได้รับคำวินิจฉัยหรือคำสั่งดังกล่าว คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.ต. ให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่คำวินิจฉัยหรือคำสั่งของอธิบดีตามวรรคสองเป็นเหตุให้ผู้ได้รับการเลือกกลายเป็น ผู้ไม่ได้รับการเลือก ให้อธิบดีแจ้งให้ผู้นั้นทราบด้วย และให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ไปยัง ก.ต. โดยให้ นำความในวรรคสองมาใช้บังคับ

หมวด ๖
การเลือกเพิ่ม

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่อธิบดีได้รับแจ้งจากเลขาธิการ ก.ต. ให้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทน ฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเพิ่มเติมในศาลแรงงานใด ให้อธิบดีดำเนินการเพื่อให้ได้มา ซึ่งผู้พิพากษาสมทบสำหรับศาลแรงงานนั้นเพิ่มเติมให้ครบจำนวนที่กำหนดหรือครบจำนวนที่ได้รับแจ้ง และให้นำความในหมวด ๑ หมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

วิรัช ลิ้มวิชัย

ประธานศาลฎีกา

ประธานกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม



บัตรลงคะแนนเลือกผู้พิพากษาสมทบ

ศาลแรงงาน.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ให้ทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่อง

☐

หลังหมายเลขประจำตัวของผู้แทน

ไม่เกินจำนวน.....หมายเลข

1000

x

ตัวอย่าง

หมายเลข	รายชื่อผู้แทน	หมายเลข	รายชื่อผู้แทน
1		21	
2		22	
3		23	
4		24	
5		25	
6		26	
7		27	
8		28	
9		29	
10		30	
11		31	
12		32	
13		33	
14		34	
15		35	
16		36	
17		37	
18		38	
19		39	
20		40	

๗ ๘ ๙

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-ชื่อสกุล : นางสาวดวงพร ต่อพงศกร

วัน เดือน ปี เกิด : วันที่ 16 เมษายน 2505

สถานที่เกิด : จังหวัดพังงา

วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรีนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (หาดใหญ่)
ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ประสบการณ์ทำงาน: บุคลากร สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักงานศาลยุติธรรม

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน : ผู้อำนวยการสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม
สำนักงานศาลยุติธรรม

