

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : ผลกระทบต่อความยุติธรรมเนื่องจากการพิจารณาคดีของ
ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน
ชื่อผู้เขียน : นางสาวอรทัย ลินะเปสนันท์
ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา : 2545

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

1. ศาสตราจารย์ปัญญา สุทธิบดี ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์อรรพรรณ พงนานุรัตน์

ศาลแรงงานถือเป็นองค์กรทางตุลาการที่มีส่วนช่วยในการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้อย่างเป็นธรรมที่สุด องค์คณะในการพิจารณาคดีมีลักษณะเป็นไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วย ผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง การเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่เสนอบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจากผลการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่าย ประกอบกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 กำหนดคุณสมบัติและวิวุฒิของผู้ที่จะเป็นผู้พิพากษาสมทบยังไม่เหมาะสม ส่งผลให้บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบอาจจะเป็นบุคคลที่ขาดความรู้ ความสามารถในการพิจารณาคดีแรงงาน นอกจากนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง กำหนดให้อุทธรณ์ได้แต่เฉพาะในปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น ดังนั้น หากได้ผู้พิพากษาสมทบที่มีได้มีความเหมาะสม อาจส่งผลเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม สังคม และเศรษฐกิจ

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มิได้กำหนดคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบไว้อย่างละเอียด ไม่ว่าจะเป็นใน

เรื่องของคุณวุฒิและวัยวุฒิ ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้เพียงการบรรลุนิติภาวะ และมีได้กำหนดคุณวุฒิขั้นต่ำไว้ รวมทั้งวิธีการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งไม่มีองค์กรหรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่คล้ายคณะกรรมการตุลาการคอยควบคุมการเลือกตั้งให้เป็นไปโดยบริสุทธิ์ ยุติธรรม จึงส่งผลให้ผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับการเลือกตั้งอาจขาดความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ทำให้วินิจฉัยข้อเท็จจริงคลาดเคลื่อน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรมแรงงาน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้พิพากษาสมทบ โดยการกำหนดคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบให้ชัดเจนในเรื่องของคุณวุฒิ และวัยวุฒิ หรือควรมีองค์กรหรือคณะกรรมการซึ่งทำหน้าที่คล้ายคณะกรรมการตุลาการ คอยกลั่นกรองตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง หรือควรกำหนดวาระของผู้พิพากษาสมทบที่ต้องออกตามวาระว่าสามารถดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีกกี่วาระ และควรกำหนดหลักเกณฑ์ของการมาปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรมแรงงาน และเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

ABSTRACT

TE 141863

Thesis Title : The Effect to Justice Related to Trial Proceeded by
Associate Judges in Labour Court

Student's Name : Miss Orathai Leenapesanan

Degree Sought : Master of Laws

Academic Year : 2002

Advisory Committee :

1. Prof. Panya Sutthibodee Chairperson
2. Assoc. Prof. Aurawan Pojjananurat

The Labour Court is one of the Judiciary Branches that has a role in helping settle more justly labour disputes arising between Employers and Employees. The judge quorum required to adjudicate the labour cases is carried out in the manner of Tri-parties composed of one regular, one associate judge who is elected by the employers association and associate judge who is elected by the employees union. The process of electing an associate judge begins with the Department of Welfare and Protection initiating the name list of the Employers Representatives and the name list of the Employees Representatives selected by the polling of the Employers Association and the polling of the Employees Union. These proceedings combining with the provisions of the Act on Establishment of the Labour Court and Labour Procedure B.E. 2522 regarding the qualification and seniority of a person who applies as a candidate for an associate judge is

improper. These factors give a result of recruiting the associate judges lacking knowledge, capability in hearing the labour cases. Besides, the Act on Establishment of the Labour Court and Labour Procedure B.E.2522 Section 54 paragraph 1 provides that the labour case judgment can be appealed in against only on the question of law. So, if the associate judge recruited the earlier process is not proper, it is probable to give an undesirable result causing damage to the justice administration, society and economy.

From studies, it finds that the Act on Establishment of the Labour Court and Labour Procedure B.E.2522 does not provide the qualification of the associate judge delicately irrespective of the qualification or seniority. The law specifies only that a candidate is a sui-juris person but fails to prescribe the minimum qualification, the method of election of the associate judges where there is no organ or commission who have functions like the ones of the Judge Commission of the Court of Justice to control and screen the election process for the sake of justice parity. So, it gives a result that the associate judges selected may lack knowledge, ability and have too limited experiences in doing jobs. These factors may cause the judge to mistakenly decide a labour dispute wrong in which it causes an undesirable impact to the labour justice system.

Therefore, it is necessary to amend the Act Establishment of the Labour Court and Labour Procedure B.E.2522 on the provisions regarding the qualification of the associate judge by amending the qualification and seniority of the associate judge to be clearer. Or, it should have an organ or a commission who have duties and function like the ones of the Judge of the

Court of Justice Commission to check or screen the qualification of the candidates. Alternatively, it should prescribe the term of the associate judge so as that how many more terms the retired judge after completing his/her first term can apply as a candidate for an associate judge. And, it should provide the clearer principles or guideline of parties for the associate judge. Provided that it will not give a result that causes an undesirable impact to the labour justice and the economy of the nation as a whole.