

การอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน

นายพีรเดช ตะรุวรรณ

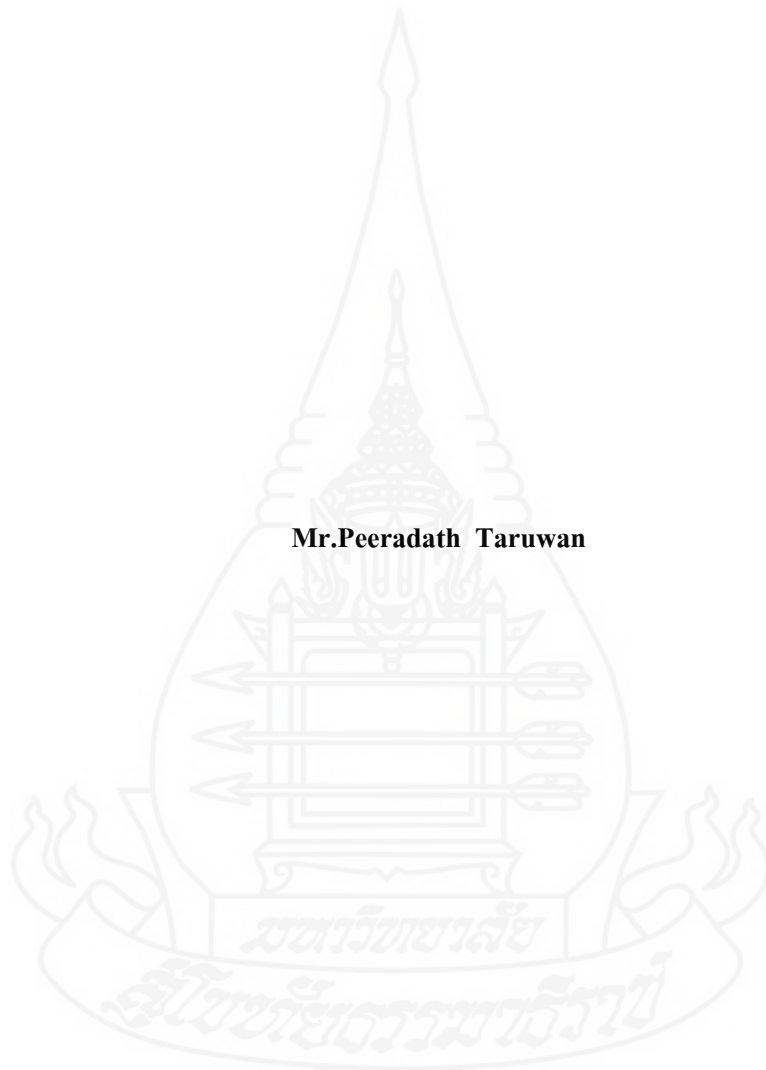


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกกฎหมายธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2562

The Arbitration in labor disputes

Mr.Peeradath Taruwan



An Independent study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Laws in Business Law

School of Business Law

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน
ชื่อและนามสกุล นายพีรเดช ตะรุวรรณ
วิชาเอก กฎหมายธุรกิจ
สาขาวิชา นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ถีคส์

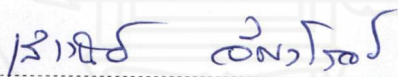
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ถีคส์)



..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ อัสวโรจน์)



.....
(รองศาสตราจารย์วรุฒิ เทพทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

ชื่อการศึกษา ค้นคว่ำอิสระ การอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน

ผู้ศึกษา นายพีรเดช ตะรุวรรณ รหัสนักศึกษา 2584000117 ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีดส์ ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว่ำอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการ ทฤษฎี หลักการทั่วไป และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงาน (2) ศึกษาการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายประเทศไทยและกฎหมายต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเสนอแนะและหาแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงาน

โดยการศึกษาค้นคว่ำอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร และค้นคว้าจากการรวบรวมข้อมูลจากตำรา หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ เอกสารทางวิชาการและสิ่งตีพิมพ์ ต่างๆ ในทางกฎหมาย ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

จากการศึกษาพบว่า (1) การอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน เป็นเรื่องกฎหมายได้บัญญัติเอาไว้แต่มีประเด็นที่ควรศึกษาอยู่หลายประการ อีกทั้งในการระงับข้อพิพาทรูปแบบนี้ยังขาดความตอบรับจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากประการแรก ขาดตัวบทกฎหมายที่มีความชัดเจนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรูปแบบและกระบวนการ ประการต่อมาในส่วน (2) องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานยังไม่มีสถาบันวิชาชีพที่ชัดเจน และมีความเชี่ยวชาญและชำนาญเป็นการเฉพาะ เพื่อเป็นองค์กรหลักในการระงับข้อพิพาทแรงงานรูปแบบดังกล่าว ดังนั้นหากมีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะส่งผลให้การอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการและความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ อนุญาตตุลาการ ข้อพิพาทแรงงาน

Independent Study title : The Arbitration in labor disputes

Author: Mr.Peeradath Taruwan; **ID:** 2584000117; **Degree:** Master of Laws;

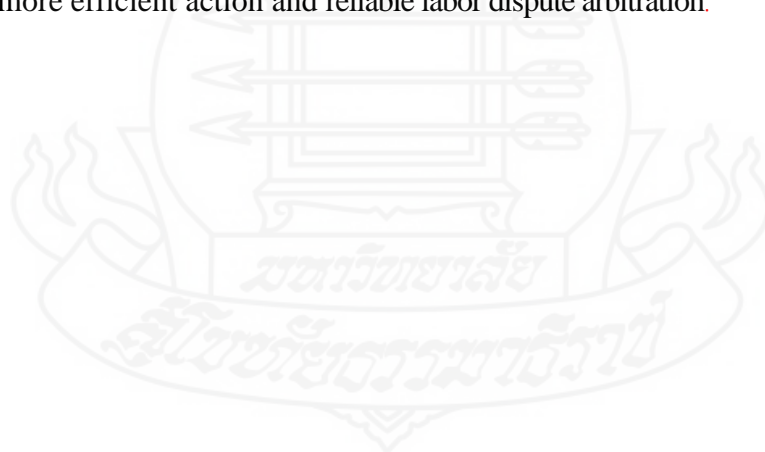
Independent Study advisor: Chaninat Leeds , Associate Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

The objective of this independent study is (1) to study the processes, theories, general principles, and standards of the international labor relating to labor dispute arbitration, and (2) to study the labor dispute arbitration in accordance with Thai laws and the foreign laws for the comparative analysis on the labor dispute arbitration in order to suggest and find a guideline for revising the laws relating to the labor dispute arbitration.

This independent study is a qualitative research using the documentary study and research method through data collection from textbooks, books, articles, thesis, academic papers, and printed matters in laws, as well as electronic data both in Thai language and foreign languages.

The finding of the studying results indicated as follows: (1) the labor dispute arbitration has been the matter enacted by laws but several issues should be studied. In addition, there has still been a failure of the related segments to accept this dispute settlement pattern. The causes of such failure are, a lack of the clear article of law in the part relating to the pattern and process, and in the part of (2) an unavailability of a clear professional institute with the specific expertise and specialization, in the organization relating to the labor dispute arbitration, to be a key organization in such labor dispute settlement pattern. Therefore, if the relevant laws are amended, it will result in more efficient action and reliable labor dispute arbitration.



Keyword : Arbitration, Labor Dispute

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะสำเร็จไม่ได้โดยหากขาดความเมตตา กรุณาของท่าน อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีดส์ และประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ท่านศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ อัสวโรจน์ ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการสอบ ซึ่งท่านอาจารย์ทั้ง 2 ท่านได้ให้คำปรึกษาและสละเวลาให้คำชี้แนะและวางแนวทางในการแก้ไข รวมถึงช่วยชี้ จุดบกพร่องส่วนต่างๆ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้ง 2 ท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้อง รวมถึงคนรัก ที่คอยให้ กำลังใจ และคอยถามเสมอๆว่า “งานเสร็จหรือยัง” ทำให้ผู้เขียนมีแรงผลักดันและศึกษาจนสำเร็จ ในครั้งนี้

ท้ายนี้ หากการศึกษาค้นคว้าอิสระมีข้อบกพร่องประการใดผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่ เพียงผู้เดียว

พีรเดช ตะรุวรรณ
ตุลาคม 2562



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
3. ระเบียบวิธีวิจัย	4
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 กระบวนการ ทฤษฎี หลักการทั่วไป และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	5
1. กระบวนการระงับข้อพิพาท	7
1.1 การเจรจาต่อรอง (Negotiation)	7
1.1.1 กระบวนการเจรจาต่อรอง (The negotiation process)	8
1.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Mediation)	10
1.2.1 หลักการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	10
1.3 อนุญาโตตุลาการ	14
1.3.1 ประเภทการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ	14
1.3.2 ความสำคัญของการระงับข้อพิพาทอนุญาโตตุลาการ	16
1.3.3 ลักษณะสำคัญของการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการ	17
1.4 การระงับข้อพิพาททางศาล	18
1.4.1 การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี	18
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน	22
2.1 ทฤษฎีอำนาจอธิปไตย (The Jurisdictional Theory)	22
2.2 ทฤษฎีสัญญา (The Contractual Theory)	23
2.3 ทฤษฎีผสม (The Mixed or Hybrid Theory)	24
2.4 ทฤษฎีความเป็นเอกเทศ (The Autonomous Theory)	24

สารบัญ (ต่อ)

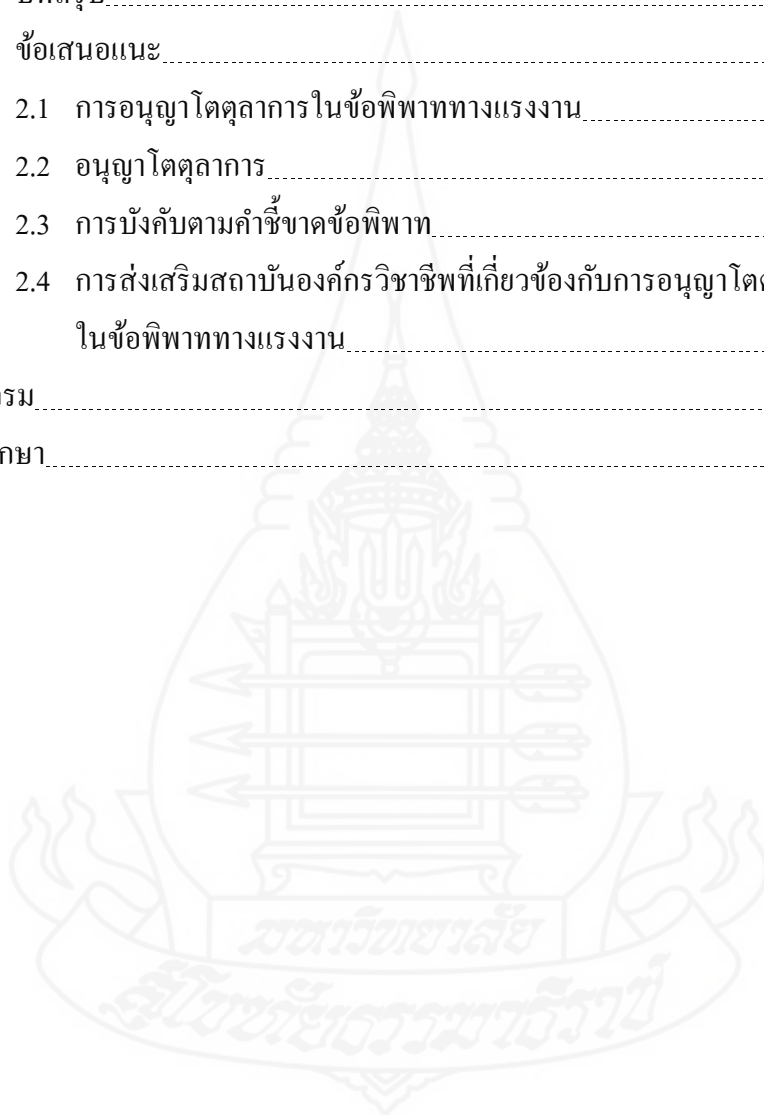
	หน้า
3. หลักการในการดำเนินการระงับข้อพิพาททางแรงงาน.....	25
3.1 ลักษณะทั่วไปของข้อพิพาททางแรงงาน.....	25
4. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการ ในข้อพิพาททางแรงงาน.....	28
4.1 ข้อแนะนำฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951.....	28
4.2 ข้อแนะนำฉบับที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณาและยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถาน ประกอบการ ค.ศ. 1967.....	30
บทที่ 3 การอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่าง ประเทศ.....	31
1. การระงับข้อพิพาททางแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงาน.....	31
1.1 การยื่นคำร้องของลูกจ้าง.....	32
1.2 การพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน.....	32
1.3 คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน.....	33
1.4 การอุทธรณ์คำสั่งและการบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน.....	33
1.5 การเพิกถอนหรือการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน.....	34
2. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary arbitration).....	34
3. การดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงาน.....	36
3.1 ลักษณะของคดีแรงงาน.....	36
3.2 การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน.....	37
3.2.1 ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน.....	37
3.2.2 ขั้นตอนในการดำเนินคดี.....	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ.....	40
4.1 สัญญาของอนุญาโตตุลาการ.....	40
4.2 คณะอนุญาโตตุลาการและคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการ.....	41
4.3 การสิ้นสุดการเป็นอนุญาโตตุลาการ.....	42
4.4 คำชี้ขาดและการบังคับตามคำชี้ขาด.....	43
4.4.1 คำชี้ขาด.....	43
4.4.2 การบังคับตามคำชี้ขาด.....	44
4.5 การอุทธรณ์.....	47
5. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา.....	48
5.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศสหรัฐอเมริกา.....	48
5.2 หลักทั่วไปในการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ.....	49
5.3 ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยการอนุญาโตตุลาการ.....	52
บทที่ 4 วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน.....	60
1. การอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน.....	60
2. อนุญาโตตุลาการ.....	62
3. การบังคับตามคำชี้ขาดข้อพิพาท.....	65
4. การส่งเสริมสถาบันองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการ ในข้อพิพาททางแรงงาน.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	70
1. บทสรุป.....	70
2. ข้อเสนอแนะ.....	72
2.1 การอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน.....	72
2.2 อนุญาตตุลาการ.....	72
2.3 การบังคับตามคำชี้ขาดข้อพิพาท.....	73
2.4 การส่งเสริมสถาบันองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตตุลาการ ในข้อพิพาททางแรงงาน.....	73
บรรณานุกรม.....	78
ประวัติผู้ศึกษา.....	82



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานที่มากยิ่งขึ้นกว่าในอดีต การทำให้ลูกจ้างรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตน รวมถึงการส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายไม่ว่าจะเป็น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้ทุกฝ่ายได้รับซึ่งประโยชน์และยังส่งผลถึงประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม สร้างสันติสุขให้เกิดแก่แรงงาน และพัฒนาความเป็นอยู่ของสังคมให้เจริญยิ่งขึ้นไป การตรวจแรงงานของเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย และคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงานให้ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ดี จึงควรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

แต่หากเกิดข้อพิพาททางแรงงานขึ้นในสถานประกอบการ การเลือกวิธีการระงับข้อพิพาททางแรงงานที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของคู่พิพาทย่อมเป็นทางออกของปัญหาที่ดี ซึ่งวิธีการระงับข้อพิพาททางแรงงานในปัจจุบันที่นิยมใช้กันนั้นมีหลายรูปแบบด้วยกัน ได้แก่ 1.การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นกระบวนการตั้งคนกลางเข้ามาทำหน้าที่ให้คู่พิพาทสามารถตกลงกัน หรือยอมปฏิบัติต่อกันด้วยความสมัครใจ 2.การอนุญาโตตุลาการ คือกระบวนการระงับข้อพิพาทรูปแบบหนึ่งที่คู่พิพาทสามารถตกลงกันเสนอข้อพิพาทที่เกิดขึ้นแล้ว หรือที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้าให้บุคคลซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเป็นกลางเรียกว่า อนุญาโตตุลาการ ทำหน้าที่พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาท โดยคู่พิพาทต้องผูกพันที่จะปฏิบัติตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ 3.ดำเนินคดีทางศาล วิธีการสุดท้ายในการระงับข้อพิพาทอันเกิดจากการโต้แย้งในเรื่องสิทธิหรือหน้าที่โดยอาศัยกระบวนการยุติธรรม อันเป็นส่วนที่เกิดจากการใช้อำนาจรัฐในการระงับข้อพิพาทให้ยุติลง

ข้อพิพาททางแรงงานที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ว่าจะเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ หรือข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ควรมีกระบวนการในการระงับข้อพิพาทที่กระทำด้วยความรวดเร็ว มีค่าใช้จ่ายน้อย มุ่งหวังก่อให้เกิดความเป็นธรรมไม่ว่าจะต่อนายจ้างหรือลูกจ้างก็ตาม การจะแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น บุคคลผู้ที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจถึงปัญหาของสังคม เศรษฐกิจ และเข้าใจผลกระทบของ

ปัญหาแรงงานนั้นๆ และยังคงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านสาขาวิชากฎหมาย สาขาวิชาการจัดการงานธุรกิจ สาขาวิชาอุตสาหกรรม ซึ่งจะทำให้แก้ไขปัญหาแรงงานสามารถกระทำได้อย่างตรงจุดและได้ผลตอบรับที่ดี และการมีองค์กรที่มีความเป็นอิสระ มีขั้นตอนปฏิบัติที่ไม่ยึดถืออย่างการระงับข้อพิพาทโดยศาลยุติธรรมปกติ

การดำเนินคดีแรงงานเป็นเรื่องที่มีความพิเศษแตกต่างไปจากข้อพิพาททางแพ่งอื่น เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน ที่บัญญัติขึ้นโดยอาศัยหลักการในทางเศรษฐกิจ สังคม และสถานะการแรงงาน อีกทั้งยังมีบทบัญญัติที่มีการกำหนดโทษทางอาญาบังคับเอากับผู้ฝ่าฝืน การดำเนินคดีแรงงานโดยศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลชั้นอุทธรณ์นั้น ถึงแม้ว่าจะมีเจตนารมณ์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการให้ทุกฝ่ายเคารพซึ่งสิทธิของกันและกัน และมีกระบวนการดำเนินคดีที่มีความรวดเร็ว สะดวก และเสมอภาค และทำให้คู่พิพาทนั้นสามารถกลับมาทำงานร่วมกันได้ แต่ในความเป็นจริงนั้นการนำคดีฟ้องสู่ศาลเพื่อให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทนั้น คู่พิพาทย่อมหวังผลแพ้ชนะของคดี อีกทั้ง อุปสรรคในกระบวนการขั้นตอนที่ซ้อนทับกัน การดึงเวลาในการใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยในศาลที่ไม่ใช่การตัดสินคดี ส่งผลให้คดีมีความล่าช้าในการตัดสินคดี

การระงับข้อพิพาททางแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่สมควรนำมาใช้กับการระงับข้อพิพาททางแรงงานซึ่งเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานโดยตรง และข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับสัญญาการร่วมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะเหตุผลและสาเหตุดังนี้

1. ความรวดเร็ว ในการดำเนินคดีในศาลนั้นมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและคู่ความสามารถยื่นคำอุทธรณ์ หรือคำฟ้องฎีกาอีกได้ ส่งผลให้เสียเวลามาก แต่กระบวนการอนุญาโตตุลาการจะทำให้ข้อพิพาทสิ้นสุดด้วยความรวดเร็วและไม่มีขั้นตอนยุ่งยากสลับซับซ้อน สามารถที่จะบังคับตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการได้

2. ความยุ่งยากและสลับซับซ้อนของคดี โดยปกติแล้วผู้ที่เป็อนุญาโตตุลาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุญาโตตุลาการที่คู่กรณีเลือกมานั้น จะเป็นผู้ที่มีความรู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องข้อพิพาทเป็นอย่างดี และเข้าใจในข้อพิพาทและพยานหลักฐานต่างๆเป็นอย่างดี ทำให้การชี้ขาดข้อพิพาทเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และยุติธรรม ในขณะที่หากเป็นการดำเนินคดีในศาลคู่ความสามารถเลือกผู้พิพากษาที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆมาพิจารณาคดีให้ตนได้ ซึ่งก็จะต้องมีการใช้พยานผู้เชี่ยวชาญมาเบิกความ ทำให้การพิจารณาคดีเป็นไปด้วยความยากลำบากและมีกระบวนการที่ล่าช้า และอาจเกิดปัญหาในการรับฟังพยานหลักฐานต่างๆ ได้ว่าชัดเจนถูกต้องตามข้อเท็จจริงเพียงใด

3. การรักษาความลับและชื่อเสียงของกลุ่มพิพาท เนื่องจากหลักการพิจารณาคดีของศาล ต้องทำโดยเปิดเผย ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าฟังการพิจารณาของศาลได้ สื่อมวลชนอาจนำเสนอข่าวบิดเบือนข้อเท็จจริงได้ง่าย ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์องค์กรในทางธุรกิจ แต่ในหลักการ ดำเนินกระบวนการพิจารณาของการอนุญาโตตุลาการนั้น จะกระทำเป็นความลับ มีแต่เฉพาะคู่พิพาท และผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ที่จะมีสิทธิเข้าร่วมในการพิจารณา บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในข้อพิพาทไม่มี สิทธิที่จะรับรู้ข้อเท็จจริงโดยตรงได้ ส่งผลให้ยังเป็นการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของกลุ่มพิพาท ของคู่พิพาทได้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคู่พิพาท ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลนั้น จะอยู่ในรูปแบบของการต่อสู้เอาแพ้เอาชนะกัน ทำให้คู่พิพาทมีความรู้สึกที่เป็นศัตรูซึ่งกันและกัน อีกทั้ง ช่วงระยะเวลาในการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลใช้เวลาต่อสู้คดีกันเป็นระยะเวลาที่นาน เพราะในแต่ละคดีสามารถยื่นอุทธรณ์ และยื่นฎีกาต่อไปอีกได้หากเข้าเงื่อนไขตามกฎหมายกำหนด ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหยุดชะงัก แต่ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการ จะเป็นการระงับข้อพิพาทในรูปแบบที่เปิดโอกาสให้คู่พิพาทได้พบปะพูดคุย เจรจาในข้อปัญหาที่ พิพาทระหว่างกัน สร้างบรรยากาศในการพิจารณาที่มีลักษณะเป็นกันเอง ไม่เคร่งเครียด เปิดโอกาส ให้คู่พิพาทได้เสนอความคิดเห็นและเห็นผลต่างๆ ก่อให้เกิดการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างคู่พิพาท และสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ต่อไปอีกในอนาคต

แต่เนื่องจากบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททาง แรงงานนั้น ไม่ว่าจะตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายอื่นที่กำหนดหลักทั่วไป ยังไม่มี ประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ ทำให้คู่พิพาทเลือกที่จะไม่ใช้การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการนี้ในการ ระงับข้อพิพาททางแรงงาน ซึ่งอาจจะเกิดจากบทบัญญัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมาย อื่น นั้นยังขาดบทบัญญัติที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบในการดำเนินกระบวนการ พิจารณาโดยอนุญาโตตุลาการเพื่อการระงับข้อพิพาททางแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ รวมทั้งในเรื่อง การคัดสรรผู้ชี้ขาดข้อพิพาท ซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ยังมีได้มีการกำหนดบทบัญญัติ ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติที่สำคัญเอาไว้ รวมถึงบทบัญญัติเรื่องการบังคับตามคำวินิจฉัยชี้ขาด ก็ยังมี เนื้อหาที่ยังไม่ชัดเจน และยังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการระงับข้อพิพาททางแรงงานโดย อนุญาโตตุลาการในทางสถาบันอย่างจริงจัง

ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานเป็นที่ยอมรับจึง ควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับและเชื่อถือจากนานาประเทศ และเพื่อ ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาท โดยศาลยุติธรรม ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงควรศึกษาถึง

กระบวนการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานเพื่อหาคำตอบในประเด็นดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการ ทฤษฎี หลักการทั่วไป และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงาน

2.2 เพื่อศึกษาการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายประเทศไทยและกฎหมายต่างประเทศ

2.3 วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงาน

2.4 เพื่อเสนอแนะและหาแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงาน

3. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) และค้นคว้าจากการรวบรวมข้อมูลจากตำรา หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ เอกสารทางวิชาการและสิ่งตีพิมพ์ ต่างๆในทางกฎหมาย ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic media) ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ทราบกระบวนการ ทฤษฎี หลักการทั่วไป และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงาน

4.2 ทราบการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายประเทศไทยและกฎหมายต่างประเทศ

4.3 สามารถวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงาน

4.4 นำเสนอแนะและหาแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทแรงงาน

บทที่ 2

กระบวนการ ทฤษฎี หลักการทั่วไป และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

แรงงานมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยการผลิตมาอย่างช้านาน โดยในอดีตการบังคับใช้แรงงานเริ่มจากผู้มีกำลังและอำนาจเหนือ ใช้การบังคับให้ผู้ที่อ่อนแอกว่าคนต้องทำงานเพื่อสนองต่อความต้องการซึ่งมีลักษณะของนายกับทาส ทาสจะมีหน้าที่รับใช้ทำงานตามคำสั่งของนาย โดยจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในรูปแบบที่พัก อาหาร หรือเสื้อผ้า เมื่อประเทศมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นการผูกนิติสัมพันธ์ในทางแรงงานจึงมีความซับซ้อน และผู้ใช้แรงงานก็มีจำนวนเพิ่มมากยิ่งขึ้น รัฐจึงจำเป็นต้องตรากฎหมายเพื่อให้มีการควบคุมการใช้แรงงาน เพื่อจัดระบบระเบียบของสังคมในด้านของแรงงาน เพื่อคุ้มครอง ป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบ เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน การคุ้มครองแรงงานจึงมีความสำคัญต่อฝ่ายลูกจ้างหลายประการ¹

1. การสร้างความเป็นธรรมในสังคม (Social justice) กฎหมายแรงงานจะช่วยลดความเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งทำให้สังคมมีความเป็นธรรมในขอบเขตของการยอมรับได้

2. การสร้างความสงบสุขในสังคมอุตสาหกรรม (Industrial peace) กฎหมายแรงงานจะกำหนดขั้นตอนและกระบวนการที่จะระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานให้ยุติลงด้วยวิธีการที่ใกล้เคียงกับความพอใจของทุกฝ่ายมากที่สุด จึงทำให้ข้อพิพาทแรงงานลดจำนวนลงหรือลดความเสียหายรุนแรงลง สังคมอุตสาหกรรมมีความสงบสุขขึ้น

3. การถนอมแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต กฎหมายแรงงานจะช่วยมิให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักเกินกำลังซึ่งทำลายทั้งสุขภาพและชีวิตให้เสียหายก่อนวัยอันควร ช่วยให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย และมีโอกาสได้รับพินัยจากการทำงานน้อยลง ทั้งลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการตามความเหมาะสมด้วย ซึ่งเป็นการถนอมแรงงานไว้ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประชากรสังคมแรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) ที่ดี

¹เกษมสันต์ วิจารณ์ , คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน , 2549), หน้า 13-14

4. การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ กฎหมายแรงงานที่กำหนดถึงค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม หากมีความสัมพันธ์กับคุณภาพและปริมาณของผลผลิตโดยรวมของประเทศก็ย่อมทำให้เกิดการไหลเวียนของกระแสเงินตราทั้งในและต่างประเทศส่งผลโดยตรงต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ

5. การส่งเสริมการลงทุน กฎหมายแรงงานที่มีบทบัญญัติที่เหมาะสมทั้งในเนื้อหาและบทลงโทษ มีความแน่นอนในการบริหารกฎหมาย และมีสถาบันที่น่าเชื่อถือในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ย่อมเป็นเครื่องมือในการเชิญนักลงทุนมาลงทุนในประเทศที่มีกฎหมายในลักษณะดังกล่าว

6. การดำรงศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ กฎหมายแรงงานที่สอดคล้องกับอัฐยญาหรือข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและคล้ายกับบทบัญญัติที่สมัยของกฎหมายแรงงานในประเทศที่พัฒนาอุตสาหกรรม (Industrialised country) ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนากฎหมายในประเทศนั้น เป็นการแสดงถึงความมีศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ

ทั้งนี้ ในความสัมพันธ์ระหว่าง “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ที่ต้องทำงานร่วมกันอยู่ในสถานประกอบการ ย่อมต้องมีส่วนหนึ่งแห่งความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่ลงรอยซึ่งกันและกัน เนื่องจากในสังคมผู้ใช้แรงงานนั้นมีการติดต่อด้านอาชีพการงานกันอย่างแพร่หลายตามลักษณะของสังคมอุตสาหกรรม (Industrial Society) การติดต่อสื่อสารกันโดยปราศจากหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีย่อมมีโอกาที่จะไม่เข้าใจกัน หรือบาดหมางกันได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิสัยของมนุษย์ซึ่งย่อมมีจิตใจที่แตกต่างกัน ทั้งทางด้านวิถีชีวิต ด้านคุณวุฒิ ด้านทัศนคติ ด้านความเชื่อส่วนบุคคล หรืออาจแตกต่างกันทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี โดยสิ่งเหล่านี้ทำให้วิถีชีวิตหรือแบบแผนแห่งการดำเนินชีวิตของบุคคลเหล่านั้นแตกต่างกัน และไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันก่อให้เกิดความขัดแย้งกันได้

อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งทางด้านแรงงานถือได้ว่าเป็นผลอย่างหนึ่งของความก้าวหน้าทางด้านอุตสาหกรรม ซึ่งมีใช้สิ่งเลวร้ายที่จะต้องจัดหรือทำลายให้สิ้นไป หากแต่ทุกฝ่ายจะต้องหาทางร่วมมือประสานงานกันเพื่อมิให้ความขัดแย้งนั้นรุนแรงมากยิ่งขึ้น อนึ่ง ความขัดแย้งทางด้านแรงงานนั้นเพียงแต่เป็นการแสดงออกถึงความไม่เข้าใจ หรือความยากลำบากที่ฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างจะต้องเผชิญอยู่อันจะต้องป้องกันหรือแก้ไข

1. กระบวนการระงับข้อพิพาท

การแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างคู่พิพาท หรือ ค้นหาทางออกที่ดีที่สุดในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น นอกเหนือจากการนำข้อพิพาทเข้าสู่ กระบวนการพิจารณาตัดสินคดีของศาลเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจใช้ระยะเวลาที่เนิ่นนาน และการ อำนาจความยุติธรรมของศาลต้องยึดข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงเป็นสำคัญ และสามารถให้ความ เป็นธรรมแก่คู่พิพาทได้ภายในกรอบคำสั่งบังคับตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งบางกรณีอาจไม่ตรงกับ ความต้องการที่แท้จริงของคู่พิพาท หรืออาจไม่ใช่การแก้ไขปัญหาก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดในระยะ ยาวแก่คู่พิพาท การระงับข้อพิพาทในปัจจุบันมีวิธีการอยู่หลายประเภทด้วยกัน ซึ่งอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

1.1 การเจรจาต่อรอง (Negotiation)

“การเจรจาต่อรอง” ความสำคัญของ กระบวนการเจรจาต่อรอง(Negotiation) กล่าวคือจะมีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อยสองฝ่าย หรืออาจมากกว่าสองฝ่ายก็ได้ ซึ่งมีทั้ง ประโยชน์ร่วมและประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน การเจรจาต่อรองจะช่วยแสวงหาประโยชน์ร่วมและ สามารถลดข้อขัดแย้ง ซึ่งจะนำไปสู่ข้อตกลงซึ่งมักจะเป็นประ โยชน์แก่คู่เจรจามากกว่ากรณีที่ไม่ มี ข้อตกลง การเจรจาต่อรองจึงเป็นการแก้ปัญหาในรูปแบบหนึ่ง โดยมีทั้งการแลกเปลี่ยนชั่งจูง การ แยกแยะข้อขัดแย้ง และการมองหาทางออกเรื่องต่างๆ

การเจรจาต่อรองเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นในแวดวงธุรกิจ หรือการค้าทาง ชีวิตประจำวันของเราเองในโลกของการทำงาน และการดำเนินชีวิตผลประโยชน์ที่เราจะได้รับจาก “การเจรจาต่อรอง” ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากและมักจะเกิดขึ้นเป็นอันดับแรกๆ เมื่อเราจะต้อง ประสานงานการทำงานกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นการเจรจาต่อรองกับผู้ที่เราจะต้องดำเนินธุรกิจด้วยหรือ แม้แต่การเจรจาต่อรองที่มีอยู่ในชีวิตประจำวันก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในมิติอื่นๆ ใน ชีวิตประจำวัน เพียงแต่ว่าเรื่องนั้นควรต่อรองหรือไม่ คู่มีหรือไม่กับการ ต้องต่อรอง

อำนาจการต่อรองนั้น มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของคำว่า อำนาจในการ ต่อรอง(Bargaining Power) ไว้หลายความหมาย เช่น พลังหรืออำนาจหรือความกดดันที่จะทำให้คู่ เจรจาทีกฝ่ายหนึ่งเกรงและยอมรับฟัง ขอมร่วมเจรจา ขอมตกลงกัน รวมถึงขอมปฏิบัติตามข้อเสนอ หรือข้อเรียกร้องที่นำเข้ามาในการเจรจาต่อรองนั้น ความหมายของคำว่า “อำนาจ” นั้นเราหมายถึง อำนาจที่ใช้ในการเจรจาต่อรองให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งหมายถึงความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลที่จะ สามารถจัดการ ซึ่งอาจเป็นอำนาจที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกให้มีความเข้มแข็งขึ้น เช่น ดีที่สุด คำ

ยื่นขอ การให้ความเคารพ การผ่อนปรน ความมีชัย ความกลัว ความเกลียดชัง การตอบสนอง หรือ การแก้แค้น²

1.1.1 กระบวนการเจรจาต่อรอง (The negotiation process)³

1) เตรียมการและวางแผน (Preparation and planning)

ก่อนเริ่มดำเนินการเจรจา ท่านต้องมีเตรียมความพร้อมก่อนล่วงหน้า โดยต้องสามารถตอบข้อซักถามดังต่อไปนี้ได้อย่างชัดเจน เช่น ข้อขัดแย้งที่จะดำเนินการเจรจามีลักษณะอย่างไร มีความเป็นมาหรือข้อเท็จจริงอย่างไร มีบุคคลใดบ้างเข้ามาเกี่ยวข้อง และ การรู้เห็นของแต่ละคนนั้นมีต่อข้อขัดแย้งเป็นอย่างไร ฝ่ายท่านต้องการได้อะไรอันเนื่องจากการเจรจาในครั้งนี้ และอะไรคือเป้าหมายของท่านในการเจรจา ดังนั้น ในการดำเนินการเจรจาต่อรองในแต่ละเรื่อง จำเป็นต้องมีประเด็นหลักที่จะต้องไม่ยอมให้ประเด็นอื่นเข้ามาบดบังหรือแย่งความสำคัญไป ท่านจึงต้องเขียนบันทึกเป้าหมายของท่านเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน โดยระบุเป้าหมายที่คาดหวังได้จากการเจรจา ตั้งแต่ระดับที่คาดหวังจะได้มากที่สุด (Most hopeful) ลงไปจนถึงระดับที่คาดหวังต่ำสุดที่รับได้ (Minimally acceptable) และต้องยึดมั่นเกณฑ์ดังกล่าวไว้เสมอ

ในขณะเดียวกันเมื่อรู้เราแล้วก็จำเป็นต้องที่จะรู้เขาด้วยเช่นกัน โดยต้องทำการประเมินให้ได้ความว่าเป้าหมายของฝ่ายตรงข้ามมีอะไรบ้าง คำถามอะไรบ้างที่คาดว่าจะถูกซักถาม ฝ่ายตรงข้ามนั้นจะมีจุดยืนอย่างไรในการดำเนินการเจรจาในครั้งนี้ ผลประโยชน์ใดซ่อนเร้นอยู่บ้างที่ไม่สามารถมองเห็น แต่ฝ่ายตรงข้ามให้ความสำคัญ อะไรบ้างที่ฝ่ายตรงข้ามจะกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ในการเจรจาต่อรอง เป็นต้น เมื่อท่านสามารถเล็งเห็นจุดยืนหรือเป้าหมายของฝั่งคู่พิพาทได้ล่วงหน้าแล้ว ต่อมาท่านก็มีหน้าที่ต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ตามประเด็นที่ได้เหล่านี้เพื่อที่จะเจรจาโต้ตอบได้ด้วยข้อมูลและตัวเลขต่างๆ ที่สนับสนุนจุดยืนของท่านให้มีน้ำหนักยิ่งขึ้น

หลังจากสามารถรวบรวมข้อมูลต่างๆ ดังกล่าวได้เรียบร้อยแล้ว ต่อไปจะต้องกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) ของการดำเนินการเจรจา เพราะจะช่วยให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่าในแต่ละสถานการณ์จะต้องทำอย่างไร ในการกำหนดกลยุทธ์ของควรพิจารณาว่าทั้งฝ่ายท่านและฝ่ายตรงข้ามมี “ทางเลือกที่ดีที่สุดที่เป็นข้อตกลงของการเจรจาต่อรอง” หรือไม่ (Best Alternative To a Negotiated Agreement : BATNA) กล่าวคือ BATNA ของท่านจะเป็นตัวกำหนดว่า มูลค่าที่ต่ำสุดซึ่งท่านจะสามารถรับได้จากข้อตกลงของการเจรจานี้เป็นเท่าไร แต่

² สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ว่างเอกสารประกอบการบรรยาย วิชาแรงงานสัมพันธ์ หัวข้อกระบวนการเจรจาต่อรอง

³ กระบวนการเจรจาต่อรอง , สืบค้น 24 ตุลาคม 2562 จาก

ถ้าได้สูงกว่านี้ก็เป็นเรื่องดี อย่างไรก็ตาม ในทางกลับกันก็ไม่ควรที่จะคาดหวังถึงความสำเร็จของการเจรจาโดยไม่มอง BATNA ของฝ่ายตรงข้าม แม้ว่าฝ่ายท่านไม่อาจสนองตอบได้ก็ตาม แต่ท่านอาจทำให้ฝ่ายตรงข้ามเปลี่ยนแปลงได้

2) *ขั้นกำหนดกฎกติกาพื้นฐาน (Definition of ground rules)*

หลังจากที่ได้วางแผนและกำหนดกลยุทธ์เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็จะเริ่มปรึกษารื้อกับฝ่ายตรงข้ามถึงกติกาขั้นพื้นฐานและขั้นตอนที่เกี่ยวกับการเจรจาว่าจะดำเนินอย่างไร ใครจะเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาต่อรอง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการเจรจาอย่างไร ที่ไหน ข้อจำกัดเรื่องเวลาหรือไม่ จะจำกัดประเด็นที่เจรจาหรือไม่เพียงใด หากการเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ ในขั้นตอนนี้ทั้งสองฝ่ายอาจแลกเปลี่ยนข้อเสนอหรือความต้องการของฝ่ายตนในเรื่องที่จะเจรจาต่อไป

3) *ขั้นทำความเข้าใจและหาเหตุผลสนับสนุน (Clarification and justification)*

หลังจากที่ทั้งสองฝ่ายได้แลกเปลี่ยนข้อเสนอกันเบื้องต้นที่เป็นเป้าหมาย และจุดยืนในการเจรจาต่อรองของทั้งสอง ขั้นตอนต่อไปแต่ละฝ่ายจะอธิบายขยายความให้ชัดเจน และหาเหตุผลเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของตน ขั้นตอนนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นการเผชิญหน้ากัน แต่ถือเป็นโอกาสดีที่แต่ละฝ่ายจะได้เรียนรู้ ได้ให้การศึกษาหรือได้แจ้งให้ทราบซึ่งกันและกันเกี่ยวกับประเด็นเจรจาว่ามีความสำคัญอย่างไร และแต่ละฝ่ายจะบรรลุความต้องการของตนได้อย่างไร ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ท่านสามารถมอบเอกสารที่สนับสนุนข้อเสนอของกันและกันพิจารณา

4) *ขั้นต่อรองและแก้ปัญหา (Bargaining and problem solving)*

สิ่งสำคัญของกระบวนการเจรจาต่อรองนี้ก็คือมีทั้งการให้และการรับ (give and take) เพื่อให้ได้ข้อยุติเกิดขึ้น โดยทั้งสองฝ่ายจำเป็นต้องโอนอ่อนผ่อนปรนซึ่งกันและกัน ทักษะการเจรจาต่อรองจึงสำคัญเป็นอย่างมาก คงจะดีถ้าต่างฝ่ายต่างยื่นข้อเสนอแล้วเป็นที่พอใจกันทั้งสองฝ่ายได้ในทันที แต่ในความเป็นจริงนั้นแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย เพราะสิ่งที่ฝ่ายตรงข้ามต้องการอาจจะเป็นข้อเสนอที่ไม่เป็นผลดีต่อฝ่ายเราเลย ซึ่งหน้าที่ของเราคือต้องเจรจาต่อรอง เพื่อให้ความต้องการของทั้งสองฝ่ายเจอจุดที่ลงตัวที่สุด ในขั้นตอนนี้นี้อาจจะต้องเจอสถานการณ์ที่ท้าทาย และต้องใช้จิตวิทยาในการโน้มน้าวใจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

5) *ขั้นตอนจบการเจรจาและนำไปสู่การปฏิบัติ (Closure and implementation)*

ขั้นสุดท้ายของการดำเนินการกระบวนการเจรจาต่อรองก็คือ การได้ข้อตกลงอย่างเป็นทางการซึ่งจะต้องดำเนินการในรายละเอียดและจัดทำขั้นตอนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลต่อไป การเจรจาแบบมุ่งเน้นความร่วมมือ เป็นการสร้างความร่วมมือ การร่วมกันแก้ไขปัญหา ดังกล่าวถ้าฝ่ายหนึ่งบรรลุเป้าหมาย ไม่ได้หมายความว่าอีกฝ่ายต้องเป็นฝ่ายเสีย

ประโยชน์เสมอไป แต่การเจรจาจะเน้นในเรื่องแลกเปลี่ยนข้อมูล มีการสร้างให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เต็มใจในการที่จะเปิดเผยวัตถุประสงค์ของฝ่ายตน ได้รับฟัง และเข้าใจกรอบความคิด ความของแต่ละฝ่าย การทำความเข้าใจในความต้องการและวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของอีกฝ่าย จะทำให้เข้าใจว่าอะไรคือเป้าหมายหลักและอะไรคือเป้าหมายรองของแต่ละฝ่าย นอกจากนี้ เน้นการค้นหาคู่ตรงและจำกัดจุดที่แตกต่างให้น้อยลง การหาจุดร่วมซึ่งกันและกันให้ได้ จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเป็นอย่างมาก

1.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Mediation)

ความขัดแย้งเมื่อเกิดขึ้นแล้วมักจะมีการทวีความรุนแรงจนบานปลายเป็นข้อพิพาทจนถึงขนาดที่จะต้องเอาแพ้เอาชนะกัน ดังนั้น อาจจะต้องมีกระบวนการที่เข้ามาจัดการกับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมาโดยเฉพาะเพื่อแก้ปัญหาข้อพิพาท การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างคู่พิพาทส่งผลให้ข้อพิพาทดังกล่าวนี้เป็นอันยุติลง ประการหนึ่งที่ทำให้การเจรจาไกล่เกลี่ยสำเร็จได้คือ การพยายามมุ่งเน้นในผลประโยชน์ร่วมกันมากที่สุด ฉะนั้นผู้เป็นตัวกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ยต้องสามารถแยกแยะให้ได้ว่าผลประโยชน์ร่วมระหว่างคู่พิพาทนั้นคือสิ่งใด เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทร่วมกัน ซึ่งปัจจุบัน ได้มี พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.2562 โดยมีหลักการและเหตุผลเพื่อทำให้ปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลมีจำนวนที่ลดน้อยลง ลดปัญหาความขัดแย้ง เกิดความสมานฉันท์ขึ้นในสังคม ลดงบประมาณแผ่นดิน และส่งเสริมสร้างสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

1.2.1 หลักการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างคู่พิพาท โดยที่คู่พิพาทตกลงกันที่จะให้บุคคลที่สามเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยเพื่อยังให้เกิดการประนีประนอมยอมความกัน คู่พิพาททั้งสองฝ่ายต้องยอมผ่อนผันข้อเรียกร้องของฝ่ายตน และแต่ละฝ่ายจะได้สิทธิตามที่ได้ประนีประนอมยอมความกันนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยจะไม่มีอำนาจที่จะบังคับให้คู่พิพาทตกลงกัน และไม่มีอำนาจให้คำตัดสินหรือกำหนดผลแห่งการเจรจาแก่ผู้พิพาท แต่จะช่วยให้ลดความขัดแย้งและความตึงเครียด รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการเจรจาให้ดีขึ้น และบางครั้งอาจจะเสนอแนวทางหรือทางออกในการยุติข้อพิพาทร่วมกันได้ โดยแนวคิดในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้นมีหลักการในการดำเนินการอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1) ความสมัครใจของคู่พิพาทที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท⁴

ความสมัครใจของคู่พิพาทเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในกระบวนการระงับข้อพิพาท โดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหากคู่พิพาทไม่สมัครใจในการเข้าสู่กระบวนการดังกล่าวแล้ว ขั้นตอนการไกล่เกลี่ยก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น เป็นการดำเนินการที่ต้องอาศัยความสมัครใจและความตกลงร่วมกันที่จะระงับข้อพิพาท โดยอาจจะตกลงไม่นำประเด็นข้อพิพาทในทางกฎหมายมาเป็นสาระสำคัญก็ได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าคู่พิพาทยังต้องดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม อีกทั้งสิ่งแวดล้อมที่เกิดความเสียหายนั้น ต้องการได้รับความเยียวยาอย่างเร่งด่วนอีกด้วย ทั้งนี้หากคู่พิพาทแม้เพียงฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ประสงค์จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก็ไม่สามารถจะเกิดขึ้นได้

ดังนั้น ก่อนที่จะเริ่มต้นกระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทจึงต้องมั่นใจเสียก่อนว่า คู่พิพาทได้ตกลงกันให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะทำให้ขึ้นก่อนที่จะมีข้อพิพาทเกิดขึ้น หรือทำขึ้นภายหลังจากที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้นแล้วก็ได้ และไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดในเรื่องแบบพิธีของสัญญาหรือข้อตกลงดังกล่าว ดังนั้นคู่พิพาทจึงสามารถตกลงกันด้วยวาจาก็ได้

2) ลักษณะของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นทางเลือกหนึ่งในการระงับข้อพิพาทที่ต้องอาศัยความยินยอมของ คู่พิพาทเป็นหลัก ดังนั้นกระบวนการพิจารณาในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก็จะ เป็นวิธีการที่เรียบง่าย และเป็นความลับในระหว่างคู่พิพาทกันเอง โดยมีผู้ไกล่เกลี่ยเป็นบุคคลที่จะเข้ามาประสานให้ คู่พิพาทหันหน้าเข้าหากันด้วยการประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายเพื่อหาหนทางออกของข้อพิพาท อย่างมีประสิทธิภาพ

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะมีลักษณะไม่เป็นทางการ ยืดหยุ่น อีกทั้งเน้นการมีส่วนร่วม ของคู่พิพาทในการที่เข้ามาเสนอข้อเรียกร้องหรือความต้องการของแต่ละคนทั้ง ความต้องการสูงสุด และความต้องการต่ำสุดเพื่อปรับเข้าหากัน โดยไม่มีบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ คู่พิพาทสามารถนำทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับข้อพิพาทมาเสนอในระหว่างการประชุมไม่ว่า จะเป็นเอกสาร ภาพถ่าย ฯลฯ เพื่อให้คู่พิพาทได้รับทราบข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง เกิดความเข้าใจที่ ตรงกัน และทำให้สามารถกำหนดประเด็นที่จะเจรจากันได้ กระบวนการดังกล่าวจะทำให้

⁴ สำนักกระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม, คู่มือการระงับข้อพิพาทสำหรับประชาชน ,2547.หน้า15-16

คู่พิพาทสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกัน ได้โดยผู้ไกล่เกลี่ยจะชี้แนะให้คู่พิพาทตกลงกันได้ง่ายขึ้นแต่ไม่มีอำนาจหน้าที่กำหนดข้อตกลงให้แก่คู่พิพาทแต่อย่างใด⁵

3) ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างคู่พิพาทสองฝ่าย มักจะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ในการที่จะป้องกันตนเองตลอดจนการรักษาผลประโยชน์ของตน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจถึงความต้องการและไม่สามารถถ่ายทอดหรืออธิบายให้ฝ่ายตรงข้ามเข้าใจได้ และจะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจที่สิทธิของตนเองถูกล่วง ละเมิด โดยธรรมชาติในข้อนี้ทำให้คู่พิพาทมักจะยึดมั่นในจุดยืนของตนเองว่าต้องเป็นอย่างที่ตนคิด หรือคาดการณ์ไว้และจะไม่ยอมโอนอ่อนแม้จะถูกเจรจาต่อรองจากฝ่ายตรงข้าม สภาพดังกล่าวยิ่งจะเกิดความขัดแย้งรุนแรงถ้าหากต่างฝ่ายต่างก็ถือว่าตนเองเป็นฝ่ายที่ถูกต้องมากกว่า ทำให้เป็นการยากแก่การเจรจาตกลงกัน ด้วยเหตุดังกล่าว หากมีบุคคลที่สามารถเข้ามาเป็นผู้ประสาน โดยได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่ายประกอบด้วยมีความตั้งใจและเป็นกลางอย่างแท้จริง บุคคลที่สามก็จะสามารถลดทอนจุดยืนของแต่ละฝ่ายให้โอนอ่อนลงมาหากันได้ จนสุดท้ายต่างฝ่ายต่างก็จะพบทางออกของปัญหาที่ก่อนหน้านี้เป็นทางตัน จนสามารถตกลงกันทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันได้ ในลักษณะต่างฝ่ายต่างพอใจในที่สุด⁶ ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจึงเป็นบุคคลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเลยทีเดียว⁷

การนำหลักการขจัดความขัดแย้งแบบมีส่วนร่วมเข้ามาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการแก้ไขปัญหาคือหลักการสามประการข้างต้น โดยให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการขจัดข้อพิพาทร่วมกันค้นหาประเด็น หรือกำหนดประเด็นที่เป็นสาระของความขัดแย้งหรือปมปัญหาและร่วมกัน หาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับกับทุกฝ่ายสำหรับปัญหานั้น จึงถือได้ว่าเป็นวิธีการที่สามารถใช้แก้ไขข้อพิพาทได้อย่างเหมาะสม ซึ่งหลักการสำคัญของวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบมีส่วนร่วมจะทำให้วิธีการดังกล่าวประสบความสำเร็จ ได้แก่⁷

(1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (consensus decision-making)

กล่าวคือ ผู้มีส่วนได้เสียที่เข้าร่วมกระบวนการเป็นผู้ร่วมกันตัดสินใจยอมรับในข้อตกลงไม่ใช่การใช้เสียงส่วนใหญ่ตัดสินใจ

⁵ ภาณุ รังสีหัทธ, รวมบทความการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาทและความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง, 2548. หน้า 3

⁶ กระทรวงยุติธรรม, “การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย”, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ร.ส.พ., หน้า 7-8

⁷ มนตรี ศิลปมหาบัณฑิต, การบริหารความขัดแย้ง, การจัดการความขัดแย้งกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท Version 1.1., กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิชาการระงับข้อพิพาททางเลือก สำนักกระงับข้อพิพาท, 2550. หน้า 19-20

(2) *การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (inclusiveness)* กล่าวคือ บุคคลที่มีประโยชน์เกี่ยวข้องกับข้อพิพาท ต้องมีสิทธิเข้าร่วมในกระบวนการเจรจา หรือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรืออย่างน้อยที่สุดต้องให้ความเห็นชอบกับกระบวนการนี้

(3) *การยอมรับสถานะของบุคคลที่เข้าร่วม (accountability)* กล่าวคือ บุคคลที่เข้าร่วมโครงการจัดความขัดแย้งนี้ ปรกติจะเป็นตัวแทนของกลุ่มบุคคลหรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลหรือผลประโยชน์นั้น รวมทั้งเป็นที่ยอมรับในระหว่างกระบวนการจัดข้อพิพาทที่เกิดขึ้นด้วย

(4) *การช่วยเหลืออำนวยความสะดวก (facilitation)* กล่าวคือ บุคคลซึ่งเป็นกลางและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ทำหน้าที่ดำเนินและควบคุมกระบวนการ รวมทั้งรักษาสันติภาพของการสนทนาเจรจาและการสื่อสารระหว่างกันให้เป็นไปได้ไปอย่างราบรื่นจนบรรลุข้อตกลงได้

(5) *ความยืดหยุ่น (flexibility)* กล่าวคือ บุคคลที่เข้าร่วมเป็นผู้กำหนดกระบวนการ ประเด็นปัญหาที่จะเจรจาที่ทุกฝ่ายคิดว่าเหมาะสมในการแก้ไขปัญหา

(6) *การควบคุมกระบวนการร่วมกัน (shared Control)* บุคคลทุกฝ่ายที่เข้าร่วมกระบวนการจะมีหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดกฎกติกาพื้นฐานที่ใช้ควบคุมกระบวนการให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น

(7) *การยอมรับที่จะปฏิบัติตาม (commitment to implementation)* กล่าวคือ บุคคลที่เข้าร่วมกระบวนการนี้ และบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง และได้ให้การยอมรับในการดำเนินกระบวนการนี้ จะต้องยอมรับในข้อตกลงและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันนั้น

1.3 การอนุญาโตตุลาการ

การอนุญาโตตุลาการเป็นการระงับข้อพิพาทต่างๆรวมทั้งข้อพิพาททางธุรกิจ ที่เกิดขึ้นด้วยใจสมัครของคู่พิพาททั้งสองฝ่ายเพื่อระงับข้อพิพาทโดยการตั้งบุคคลที่มีความเป็นกลางที่เรียกว่า “อนุญาโตตุลาการ” เพื่อทำหน้าที่พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทที่เกิดขึ้น กระบวนการอนุญาโตตุลาการจะแตกต่างจากกระบวนการทางศาลในสาระสำคัญ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องที่คู่พิพาทไม่สามารถบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการได้ หากคู่พิพาทอีกฝ่ายไม่ตกลงหรือไม่เคยตกลงให้มอบข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการชี้ขาด

1.3.1 ประเภทการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ

การอนุญาโตตุลาการ มีการจำแนกได้หลายประเภทขึ้นกับหลักในการจำแนก ดังต่อไปนี้

1) การจำแนกตามลักษณะการดำเนินการ

ทั้งนี้ การอนุญาโตตุลาการ สามารถแบ่งออกได้ตามลักษณะของการดำเนินการดังนี้

(1) อนุญาโตตุลาการที่ไม่ใช่สถาบัน หรือ อนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจ (*Ad hoc Arbitration*) คือ การอนุญาโตตุลาการที่แต่งตั้งอนุญาโตตุลาการขึ้นดำเนินการ เมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้นดำเนินการเฉพาะเรื่องนั้นๆ ไม่ได้ดำเนินการในรูปแบบของสถาบัน โดยสามารถดำเนินการที่ใดก็ได้ตามที่คู่พิพาทได้ตกลงกันรวมถึงการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดต่างๆไว้ในข้อตกลง⁸ และอนุญาโตตุลาการเห็นสมควร เช่น ห้องประชุมของบริษัท หรือ โรงแรมการอนุญาโตตุลาการ ประเภทนี้มีข้อดี คือเสียค่าใช้จ่ายไม่สูงสามารถรักษาความลับได้ดี แต่ก็มีข้อจำกัดที่ความเชี่ยวชาญในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ และการเป็นที่รู้จักหรือยอมรับของศาลในการบังคับตามคำชี้ขาด

(2) อนุญาโตตุลาการที่ดำเนินการในรูปสถาบัน (*Institutional Arbitration*) การอนุญาโตตุลาการที่ดำเนินการในรูปแบบสถาบัน คือ อนุญาโตตุลาการที่มีสถานที่ของสถาบันมีบุคลากรข้อบังคับอนุญาโตตุลาการของสถาบันและดำเนินการให้บริการระงับข้อพิพาทด้วยการอนุญาโตตุลาการแก่คู่พิพาท โดยมีค่าใช้จ่ายเช่นค่าธรรมเนียมสถาบันค่าปฎิการและค่าใช้จ่ายอนุญาโตตุลาการ เช่นสถาบันอนุญาโตตุลาการ สำนักงานศาลยุติธรรม การอนุญาโตตุลาการในลักษณะนี้มีข้อดีที่มีความชำนาญ มีเจ้าหน้าที่เป็นที่รู้จักและยอมรับของศาลใน การช่วยเหลือหรือบังคับตามคำชี้ขาด แต่อาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและเรื่องการรักษาความลับ

⁸ อนันต์ จันทร์ โอภากร , คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยวิธีการระงับข้อพิพาททางธุรกิจ โดยการ อนุญาโตตุลาการ , กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2536 , หน้า 31

2) การจำแนกตามลักษณะที่เกี่ยวข้องกับศาล⁹

(1) *อนุญาโตตุลาการ ในศาล (Court annex Arbitration)* เป็นการอนุญาโตตุลาการที่ดำเนินการใน ศาลเมื่อมีคดีฟ้องศาลแล้วคู่ความประสงค์จะใช้การระงับข้อพิพาท โดยการอนุญาโตตุลาการ โดยศาลจะแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในข้อที่พิพาท เมื่ออนุญาโตตุลาการชี้ขาดแล้วก็ส่งให้ศาลพิจารณา พิพากษาตามคำชี้ขาดต่อไป สำหรับประเทศไทยการอนุญาโตตุลาการในศาลเป็นไป ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 210 ถึง 222 การดำเนินการและกระบวนการคล้ายกับการอนุญาโตตุลาการนอกศาลตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 แต่มีจุดแตกต่างในการเริ่มต้นในศาลก่อนโดยไม่มีข้อสัญญาอนุญาโตตุลาการ และเมื่ออนุญาโตตุลาการทำคำชี้ขาดแล้วก็ส่งกลับไปให้ศาลพิจารณา พิพากษาตามคำชี้ขาดก่อนการระงับข้อพิพาท โดยอนุญาโตตุลาการประเภทนี้ไม่ค่อยจะเป็นที่นิยมนักมากนักเนื่องจากคู่พิพาท ต้องเสียค่าธรรมเนียมศาลแล้วจะต้องเสียค่าป่วยการอนุญาโตตุลาการอีก จึงเหมาะสำหรับข้อพิพาท ที่ทุนทรัพย์สูง เป็นข้อพิพาทยุ่งยากต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง เช่น วิศวกรรม สถาปัตยกรรม เป็นต้น

(2) *การอนุญาโตตุลาการนอกศาล (Out of Court Arbitration)* คือ การอนุญาโตตุลาการที่ดำเนินการภายนอกโดยการตกลงดำเนินการอนุญาโตตุลาการไม่ใช้ศาล ในการตัดสินข้อพิพาทการอนุญาโตตุลาการนอกศาลอาจจะอยู่ในรูปอนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจ หรืออนุญาโตตุลาการในรูปสถาบัน โดยการดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยการตั้งอนุญาโตตุลาการ ทำการพิจารณาชี้ขาด ตัดสินข้อพิพาทส่วนใหญ่จะมีกำหนดไว้ในข้อสัญญาอนุญาโตตุลาการ สำหรับประเทศไทยการอนุญาโตตุลาการนอกศาลเป็นไปตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 เมื่ออนุญาโตตุลาการชี้ขาดแล้วหากคู่พิพาทปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทก็จะยุติ หากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดคู่พิพาทฝ่ายที่ชนะก็จะต้องไปยื่นคำร้องต่อศาล เพื่อให้ศาลพิจารณابังคับให้คู่พิพาทฝ่ายที่แพ้ในข้อพิพาทปฏิบัติตามคำชี้ขาดต่อไป

⁹ ปรัชญา อยู่ ประเสริฐ , ชุติวิชา กฎหมายธุรกิจ , หน่วย 13 การระงับข้อพิพาท , หน้า 40-41

1.3.2 ความสำคัญของการระงับข้อพิพาทอนุญาโตตุลาการ

สาเหตุที่ต้องมีหรือใช้กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก็เนื่องมาจากเหตุผล¹⁰ ดังต่อไปนี้

1) *ความรวดเร็ว* เนื่องจากการฟ้องคดีต่อศาลนั้นมีรูปแบบและขั้นตอน อีกทั้งคู่ความยังสามารถอุทธรณ์ ฎีกาต่อไปได้หากไม่พอใจในผลการตัดสินคดีทำให้เสียเวลามาก แต่กระบวนการอนุญาโตตุลาการจะสิ้นสุดรวดเร็วและไม่มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก

2) *ความยุ่งยากและสลับซับซ้อนของคดี* เนื่องจากโดยปกติผู้ที่ป็นอนุญาโตตุลาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุญาโตตุลาการที่คู่พิพาทเลือกมักจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องที่พิพาทเป็นอย่างดีทำให้เข้าใจในประเด็นข้อพิพาทและพยานหลักฐานต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้การชี้ขาดข้อพิพาททำได้อย่างรวดเร็วและยุติธรรม ในขณะที่ถ้าเป็นการดำเนินคดีในศาลคู่ความไม่สามารถเลือกผู้พิพากษาที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ มาพิจารณาคดีให้ตนได้ ซึ่งก็ต้องมีการใช้พยานผู้เชี่ยวชาญมาเบิกความ ทำให้การพิจารณาคดีเป็นไปอย่างยากลำบาก และอาจมีปัญหาในการรับฟังพยานหลักฐาน เพราะต้องขึ้นอยู่กับว่าพยานผู้เชี่ยวชาญเบิกความอธิบายได้ชัดเจนถูกต้องมากน้อยเพียงใด

3) *การรักษาชื่อเสียงและความลับ* เนื่องจากหลักการพิจารณาคดีของศาลต้องกระทำโดยเปิดเผย ต่อประชาชนทั่วไปสามารถเข้าฟังการพิจารณาของศาลได้ สื่อมวลชนก็อาจสามารถรับฟังและนำเสนอข่าวได้ ซึ่งส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ทางธุรกิจและการรักษาความลับของคู่พิพาท เว้นแต่ว่าจะมีการพิจารณาคดีเป็นการลับ ซึ่งก็มีเป็นบางคดีเท่านั้น แต่การดำเนินกระบวนการพิจารณาของการอนุญาโตตุลาการนั้นกระทำเป็นความลับ เฉพาะคู่พิพาทและผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้นที่มีสิทธิเข้าร่วมการพิจารณา บุคคลภายนอกไม่มีโอกาสที่จะรับรู้ข้อเท็จจริงได้โดยตรง จึงไม่รู้ว่าคู่พิพาทมีข้อพิพาทกันหรือไม่อย่างไร จึงเป็นการรักษาชื่อเสียงของคู่พิพาทและความลับทางธุรกิจของคู่พิพาทได้เป็นอย่างดี

4) *การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างคู่พิพาท* เนื่องจากรูปแบบของการพิจารณาคดีในศาลนั้นเป็นการต่อสู้คดีกัน ทำให้คู่พิพาทมีความรู้สึกเป็นศัตรูกันและกัน อีกทั้งยังใช้เวลาในการดำเนินกระบวนการพิจารณากันยาวนาน เพราะคดีเรื่องหนึ่งๆ สามารถยื่นอุทธรณ์หรือฎีกาต่อไปได้ ซึ่งส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ แต่กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนั้น เป็นการระงับข้อพิพาทที่เปิดโอกาสให้คู่พิพาทพบปะเจรจาถึงปัญหาที่พิพาท

¹⁰ วรวิมล ศรีศิริ(ฝ่ายวิจัยและพัฒนา สมาคมตลาดตราสารหนี้ไทย), “การอนุญาโตตุลาการ (Arbitration)”, ค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2562 จาก <http://www.thaibma.or.th/pdf/Article/Arbitration.pdf>

กันโดยตรง บรรยากาศในการพิจารณามีลักษณะเป็นกันเอง ไม่เคร่งเครียด อีกทั้งไม่มีระบบที่ทำให้ คู่พิพาทโต้แย้งเอาแพ้ชนะกัน จึงสามารถรักษาความสัมพันธ์ระหว่างคู่พิพาทซึ่งอยู่ในแวดวงธุรกิจ ที่ส่วนใหญ่จะต้องคบค้าสมาคมและประกอบธุรกิจกันต่อไปอีกในอนาคต

1.3.3 ลักษณะสำคัญของการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการ

การระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการนั้นมีลักษณะที่สำคัญอันเป็น ลักษณะที่มีความเป็นสากลคล้ายคลึงกันในการอนุญาโตตุลาการทั่วโลก ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้¹¹

1) การอนุญาโตตุลาการเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทวิธีหนึ่ง ส่วนการ พิจารณาว่าข้อพิพาทชนิดใดบ้างที่จะระงับได้โดยการอนุญาโตตุลาการ ย่อมเป็นไปตามกฎหมาย และนโยบายของแต่ละประเทศ

2) บุคคลที่มาทำหน้าที่เป็นอนุญาโตตุลาการนั้นต้องเป็นบุคคลภายนอกที่ เป็นกลาง คือ ต้องไม่ใช่เป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในคู่พิพาท จะมีจำนวนเท่าใดก็ได้ ซึ่งได้รับเลือกจาก คู่พิพาทหรือได้รับแต่งตั้งตามวิธีการที่คู่พิพาทได้ตกลงกันไว้ หรือตามที่กฎหมายกำหนดให้ พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทเรื่องใดๆ โดยเฉพาะ

3) ขอบเขตอำนาจของอนุญาโตตุลาการในการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาท เป็นไปตามข้อกำหนดในสัญญา ซึ่งเป็นการตกลงระหว่างคู่พิพาทพิพาท ดังนั้น อนุญาโตตุลาการจะ กระทำเกินขอบเขตอำนาจที่กำหนดไว้โดยสัญญาไม่ได้

4) อนุญาโตตุลาการต้องทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทตามวิธี พิจารณาความ แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องผูกติดกับตัวบทกฎหมายวิธีพิจารณาความโดยเคร่งครัด ดังที่ศาลปฏิบัติ แต่สิ่งสำคัญคือ อนุญาโตตุลาการจะต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาและชี้ขาดไปตาม หลักแห่งความยุติธรรม

5) อนุญาโตตุลาการเป็นวิธีพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทอันเป็นระบบเอกชน กฎหมายในทุกประเทศจึงพยายามให้เสรีภาพแก่เอกชนมากที่สุดในการตกลงกันในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ตกลงกันในเรื่องของวิธีพิจารณาความ การแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการและอำนาจหน้าที่ของ อนุญาโตตุลาการ โดยรัฐจะมีบทบาทในฐานะเป็นผู้คอยช่วยเหลือให้การอนุญาโตตุลาการ เป็นไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพยายามหลีกเลี่ยงการเข้าแทรกแซงโดยไม่จำเป็น

¹¹ อนันต์ จันทโรภากร, กฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ นอกศาล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2536, หน้า 10-12

6) คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการนั้นโดยทั่วไปแล้วจะถือว่าถึงที่สุด คือ มีผลเป็นการยุติข้อพิพาทและคู่พิพาทจะต้องผูกพันตามคำชี้ขาดนั้น เมื่อคู่พิพาทผู้เป็นฝ่ายแพ้คดีไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด อีกฝ่ายหนึ่งก็สามารถอาศัยองค์การของรัฐคือศาลให้ทำการบังคับตามคำชี้ขาดนั้นได้

7) การพิจารณาคดีและการทำคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ ไม่ใช่การใช้อำนาจอธิปไตยทางศาลของรัฐ ศาลจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับเพียงกรณีที่ทำเป็นเพื่อควบคุมกระบวนการพิจารณาคดีและบังคับตามคำชี้ขาดเท่านั้น ขอบเขตการแทรกแซงของศาลอาจแตกต่างกันไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศ

1.4 การระงับข้อพิพาททางศาล

การระงับข้อพิพาททางศาลหรือการฟ้องคดีขึ้นสู่ต่อศาล เป็นวิธีการระงับข้อพิพาทที่คู่พิพาทฝ่ายที่ถูกโต้แย้งสิทธินำข้อพิพาทของตน ไปฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาล โดยมีพยานหลักฐานต่างๆ สนับสนุนและคู่พิพาทฝ่ายที่ถูกกล่าวหาว่ามีโอกาสต่อสู้คดีโดยมีพยานหลักฐานต่างๆ สนับสนุนแก้ข้อกล่าวหาของตนเช่นกัน ซึ่งศาลจะเป็นผู้พิจารณาพยานหลักฐานโดยถือปฏิบัติตามวิธีการต่างๆ ซึ่งเรียกว่าพิจารณาตามกฎหมายวิธีพิจารณาความและพิพากษาคดีนั้น การระงับข้อพิพาททางศาล หมายถึง การระงับข้อพิพาทโดยอาศัยกระบวนการยุติธรรมทางศาล อันเป็นส่วนที่เกิดจากการใช้อำนาจรัฐในการระงับข้อพิพาทให้ยุติลง มีกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

1.4.1 การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี

การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาล หมายความว่า การฟ้องคดีต่อศาล ยุติธรรมหรือชำนัญพิเศษอื่นๆ นั้นเอง ในการพิจารณาคดีในชั้นศาลจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคดี คือ การพิจารณาคดีสามัญ และการพิจารณาคดีมิโนสಾರೆหรือคดีไม่มีข้อยุ่งยาก

1) การพิจารณาคดีสามัญ

การดำเนินคดีแพ่ง เป็นเรื่องการดำเนินการเกี่ยวกับการโต้แย้งสิทธิหรือการใช้สิทธิ ทางศาลในศาลแพ่ง ซึ่งอำนาจในการดำเนินคดีและการใช้สิทธิทางศาลนั้นต้องพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55¹² ซึ่งมี 2 กรณีคือ

(1) กรณีมีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลใดตามกฎหมายแพ่ง กล่าวคือ เป็นกรณีที่มิบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายเกิดการโต้แย้งในสิทธิหน้าที่ซึ่งกันและกัน

¹² ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55 เมื่อมีข้อโต้แย้งเกิดขึ้น เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ ของบุคคลใด ตามกฎหมายแพ่ง หรือบุคคลใดจะต้องใช้สิทธิทางศาล บุคคลนั้นชอบที่จะเสนอคดีของตนต่อศาล ส่วนแพ่งที่มีเขตอำนาจได้ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแพ่งและประมวลกฎหมายนี้

โดย ฝ่ายหนึ่งปฏิเสธสิทธิหรือหน้าที่ของอีกฝ่ายหนึ่ง ดังนี้ ผู้ถูกโต้แย้งหรือปฏิเสธสิทธิหน้าที่ย่อมมีสิทธินำคดีขึ้นสู่ศาลได้

(2) กรณีบุคคลจะต้องใช้สิทธิทางศาล กล่าวคือ เป็นกรณีที่บุคคลต้องใช้สิทธิ ทางศาลเพื่อขออำนาจศาลแสดงให้บุคคลอื่นยอมรับสิทธิของตน ซึ่งการจะใช้สิทธิทางศาลได้ หรือไม่นั้นจะต้องไปดูกฎหมายสารบัญญัติว่าให้อำนาจไว้หรือไม่ ถ้ากฎหมายสารบัญญัติไม่ได้ให้อำนาจไว้ก็ไม่สามารถจะร้องขอต่อศาลให้รับรองหรือคุ้มครองสิทธินั้นได้ การเสนอคดีต่อศาล

ในการเสนอคดีต่อศาลจำต้องคำนึงถึงสภาพแห่งคำฟ้องและชั้นของศาลว่ามีอำนาจที่จะพิจารณา พิพากษาคดีนั้นตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยพระธรรมนูญศาลยุติธรรมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 2(1) หรือไม่ โดย สภาพแห่งคำฟ้อง นั้นหมายความว่า สภาพแห่งคดีที่โจทก์ประสงค์จะบังคับ เนื่องจากศาลชั้นต้นมีอยู่หลายประเภท และมีอำนาจในการพิจารณาคดีที่แตกต่างกันจึงต้องดูสภาพแห่งคำฟ้องประกอบด้วยว่าจะต้องเสนอคดีต่อศาลชั้นต้นที่เป็นศาลยุติธรรมหรือจะต้องเสนอต่อศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ

ซึ่งการเริ่มต้นคดีแพ่ง ไม่ว่าจะเป็นคดีมีข้อพิพาทหรือไม่มีข้อพิพาท นั้น จะต้องเสนอคดีต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรมเท่านั้น หากเสนอคดีต่อศาลที่ไม่มีอำนาจพิจารณาคดี ศาลก็ไม่สามารถรับคดีนั้นไว้พิจารณาได้ กรณีที่เป็นคำฟ้องเมื่อยื่นฟ้องแล้ว โจทก์ต้องส่งหมาย เรียกและสำเนาคำฟ้องให้แก่จำเลย ภูมิลำเนา หรือสำนักทำราชการของจำเลย เพื่อให้จำเลยให้การแก้คดี โดยโจทก์จะต้องนำเจ้าพนักงานศาลไปส่งหมายเรียกแก่จำเลยภายในเจ็ดวัน นับแต่วันยื่นคำฟ้อง ซึ่งหากโจทก์เพิกเฉยไม่ร้องขอต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ส่งหมายเรียกให้แก้คดีแก่จำเลย และมีได้แจ้งให้ศาลทราบถึงเหตุแห่งการเพิกเฉยเช่นนั้น ภายในกำหนดเจ็ดวัน นับแต่วันยื่นคำฟ้อง กฎหมายให้ถือว่าโจทก์ทิ้งฟ้อง ศาลก็จะจำหน่ายคดีออกไปจากการพิจารณา แต่ถ้าโจทก์ได้นำหมายภายในกำหนด และเมื่อจำเลยได้รับคำฟ้องไว้โดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว จำเลยจะต้องยื่นคำให้การแก้คดีภายในสิบห้าวัน หรือกรณีที่เป็นการปิดหมายไว้โดยชอบและ จำเลยจะต้องยื่นคำให้การภายในสามสิบวัน นับแต่วันปิดหมาย เว้นแต่กรณีเป็นคดีโมฆะ (คดีที่มีคำขอให้ปลดเปลื้องทุกข์อันอาจคำนวณเป็นราคาค่าเงินได้ไม่เกินสามแสนบาท หรือคดีฟ้องขับไล่บุคคลใดๆออกจากอสังหาริมทรัพย์อันมีค่าเช่าหรืออาจให้เช่าได้ในขณะยื่นคำฟ้อง ไม่เกินเดือนละสามหมื่นบาท) ที่จำเลยสามารถมาให้การในวันที่ศาลนัดได้ โดยในคดีโมฆะ เมื่อ โจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 193 แล้ว ไม่มาในวันนัดพิจารณาโดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลให้เลื่อนคดีให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ ส่วนจำเลยเมื่อได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 193

แล้วไม่มาในวันนัดพิจารณาโดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลให้เลื่อนคดี ถ้าจำเลยไม่ได้ยื่นคำให้การไว้ให้ถือว่าจำเลยขาดนัดยื่นคำให้การและให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยนำมาตรา 198 ทวิ มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ถ้าจำเลยได้ยื่นคำให้การไว้ก่อนหรือในวันนัดดังกล่าว ให้ถือว่าจำเลยขาดนัดพิจารณา และให้บังคับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 204 ถึงมาตรา 207 และไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ถ้าศาลมีคำสั่ง ให้สืบพยานก็ให้ศาลดำเนินการต่อไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 193 ตรี มาตรา 193 จัตวา และมาตรา 193 เบญจ

กรณีการดำเนินคดีแพ่งสามัญที่จำเลยไม่ให้การภายในระยะเวลาที่กำหนด ก็จะใช้กระบวนการพิจารณาโดยขาดนัด สำหรับกรณีที่จำเลยขาดนัดยื่นคำให้การ โจทก์จะต้องมีคำขอต่อศาลภายในสิบห้าวันนับแต่ระยะเวลาที่กำหนดให้จำเลยยื่นคำให้การได้สิ้นสุดลง เพื่อให้ศาลมีคำพิพากษา หรือมีคำสั่ง ซึ่งขาดให้ตนเป็นฝ่ายชนะคดีโดยขาดนัดต่อไป แต่ถ้าโจทก์ไม่ยื่นคำขอต่อศาลภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ให้ศาลอาจมีคำสั่งจำหน่ายคดีนั้นออกจากสารบบความ แต่ถ้าโจทก์ยื่นคำขอต่อศาลภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งซึ่งขาดคดีโดยขาดนัดไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 198 ทวิ โดยเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดยื่นคำให้การ ตั้งแต่มาตรา 198 ทวิ จนถึงมาตรา 199 ฉ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

ภายใต้บังคับแห่งมาตรา 198 ทวิ และมาตรา 198 ตรี วันนัดพิจารณาถ้าคู่ความฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา และไม่ได้รับอนุญาตจากศาลให้มีการเลื่อนคดีออกไป ถือว่าคู่ความฝ่ายนั้นขาดนัดพิจารณา จากนั้นก็จะเป็นการดำเนินคดีโดยขาดนัดพิจารณา ตั้งแต่มาตรา 201 ถึงมาตรา 207 ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งต่อไป

สำหรับในการฟ้องคดีจะมีบทบัญญัติที่สำคัญเป็นข้อห้ามในการดำเนินกระบวนการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ ฟ้องซ้อน ฟ้องซ้ำ การห้ามดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำ รวมทั้งคำพิพากษาย่อมผูกพันคู่ความระหว่างการพิจารณาคดีนี้บุคคลภายนอกผู้มีส่วนได้เสียในคดีก็อาจเข้ามาในคดีได้โดยการร้องสอดเข้ามาเป็นคู่ความฝ่ายที่สามหรือเป็นคู่ความร่วมกับคู่ความในคดีเดิมได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 57

และในกรณีที่ความปรากฏต่อศาลว่าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมรณะลงในระหว่างการพิจารณาคดีนั้นไม่ว่าจะเป็นศาลชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ ชั้นฎีกา ก็จะต้องเลื่อนคดีออกไปเพื่อรอให้ทายาท หรือผู้จัดการมรดก หรือผู้ที่ปกครองทรัพย์สินมรดกของคู่ความฝ่ายที่มรณะนั้น ได้มีการเข้ามาเป็นคู่ความแทนที่คู่ความมรณะเพื่อจะดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีต่อไป

เมื่อการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยการสืบพยานหลักฐานแล้วเสร็จ ศาลก็จะทำคำพิพากษาคดี และหากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจในตัดสินหรือคำพิพากษาก็สามารถอุทธรณ์หรือฎีกาได้ เว้นแต่เป็นคดีที่ต้องห้ามอุทธรณ์หรือฎีกา ทั้งนี้ การอุทธรณ์หรือฎีกาในคดีแพ่ง จะไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล แต่คู่ความที่ยื่นอุทธรณ์หรือฎีกานั้น อาจยื่นคำขอต่อศาลอุทธรณ์หรือฎีกาไม่ว่าเวลาใดก่อนศาลพิพากษา โดยทำเป็นคำร้องชี้แจงเหตุผลอันสมควรแห่งการขอให้ศาลทุเลาการบังคับไว้ก็ได้

2) การพิจารณาคดีมโนสำเร่และคดีไม่มีข้อยุ่งยาก

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในมาตรา 189 ถึงมาตรา 196 คดีมโนสำเร่และคดีไม่มีข้อยุ่งยากจะมีลักษณะพิเศษ กล่าวคือ ขั้นตอนในการดำเนินกระบวนการพิจารณามีน้อยและไม่สลับซับซ้อนเหมือนวิธีพิจารณาคดีสามัญ การดำเนินคดีเป็นไปโดยสะดวกรวดเร็วเสียค่าใช้จ่ายน้อย ลักษณะของคดีมโนสำเร่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 189 ได้แก่คดีสองประเภท ดังนี้

(1) คดีที่มีคำขอให้ปลดเปลื้องทุกข์ อันอาจคำนวณเป็นราคาเงินได้ไม่เกิน 300,000 บาท (สามแสนบาทถ้วน)

(2) คดีฟ้องขับไล่บุคคลใดๆ ออกจากอสังหาริมทรัพย์อันมีค่าเช่าหรืออาจให้เช่าได้ในขณะยื่นคำฟ้อง ไม่เกินเดือนละ 30,000 บาท (สามหมื่นบาทถ้วน)

การฟ้องคดีมโนสำเร่ กำหนดให้โจทก์ยื่นฟ้องได้ 2 วิธี คือ ฟ้องเป็นหนังสือกับการฟ้องด้วยวาจา โดยโจทก์มาแถลงด้วยวาจาต่อหน้าศาล เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องแล้วศาลจะต้องสั่งคำฟ้องโดยพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 192 และ 193 แต่ถ้าปรากฏว่าคดีนั้นไม่เป็นคดีมโนสำเร่อีกต่อไป เนื่องจากการยื่นคำฟ้องเพิ่มเติมเข้ามาภายหลังและศาลนั้นมีเขตอำนาจที่จะพิจารณาคดีนั้นอย่างคดีสามัญได้ ก็ให้ศาลดำเนินการพิจารณาไปอย่างคดีสามัญ ในกรณีเช่นนี้ ถ้าศาลไม่มีเขตอำนาจพิจารณาคดีนั้นอย่างคดีสามัญให้ศาลมีคำสั่งคืนคำฟ้องนั้นไปเพื่อในคู่ความยื่นฟ้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจต่อไป

ในส่วนลักษณะคดีที่ไม่มีข้อยุ่งยาก ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 196 นั้น ในคดีไม่มีข้อยุ่งยากศาลจะต้องกำหนดให้จำเลยมาศาลและให้การในวันใดวันหนึ่งตามที่ศาลเห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินห้าวันนับแต่วันที่ส่งหมาย โดยไม่ให้เป็นการเสียหายแก่การต่อสู้คดี ซึ่งแตกต่างจากมโนสำเร่ที่ไม่ได้บังคับว่าต้องกำหนดให้จำเลยมาศาลภายในกี่วัน แต่อย่างน้อยศาลจะต้องกำหนดให้จำเลยมาให้การในวันเดียวกับวันที่สืบพยาน จะเห็นได้ว่าการพิจารณาคดีไม่มีข้อยุ่งยากกฎหมายประสงค์ให้ดำเนินไปโดยรวดเร็วยิ่งกว่าคดีมโนสำเร่เสียอีก หากพิจารณาลักษณะของการดำเนินคดีมโนสำเร่และคดีไม่มีข้อยุ่งยากแล้ว จะพบว่าวิธี

ดำเนินกระบวนการพิจารณาโนสารและคดีไม่มีข้อยุ่งยาก เปิดโอกาสสำหรับคดีที่ไม่มีความซับซ้อน ส่วนใหญ่เป็นคดีที่สามารถฟังข้อเท็จจริงได้จากพยานเอกสารเป็นที่ยุติแล้ว เช่น คดีกู้ยืม คดีประกันภัยรถยนต์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน

การศึกษาถึงเรื่องการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานนั้น มีทฤษฎีที่เข้ามาเกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการหลายทฤษฎีด้วยกัน ซึ่งในแต่ละทฤษฎีนั้นจะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านความคิดที่ว่าอนุญาโตตุลาการซึ่งเป็นบุคคลที่ดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทที่ได้รับอำนาจมาได้อย่างไร อันจะนำไปสู่ประเด็นในด้านอื่นๆ เช่น ผลของคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ รวมถึงการปรับใช้กฎหมายกับข้อพิพาทในเรื่องนั้น ทั้งในกรณีที่คู่พิพาทได้กำหนดและมีได้กำหนด ข้อกฎหมายที่จะใช้บังคับกับสัญญาอนุญาโตตุลาการ โดยทฤษฎีเกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการนั้น มี 4 ทฤษฎี ดังนี้

2.1 ทฤษฎีอำนาจรัฐ (The Jurisdictional Theory)

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับอำนาจรัฐ โดยเห็นว่ารัฐมีอำนาจที่จะควบคุมและวางหลักเกณฑ์สำหรับการอนุญาโตตุลาการที่จะเกิดขึ้นภายในเขตอำนาจหรือในดินแดนของตน แม้ว่า การอนุญาโตตุลาการจะเกิดจากสัญญาของคู่พิพาทพิพาทที่จะระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการนี้ก็ตาม เนื่องจากมองว่าการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทโดยปกติเป็นอำนาจหน้าที่ของศาลซึ่งเป็นองค์กรของรัฐ เพราะถ้าไม่มีกฎหมายของรัฐให้สิทธิคู่พิพาทที่จะเสนอข้อพิพาท ต่ออนุญาโตตุลาการและให้อำนาจอนุญาโตตุลาการที่จะพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแล้ว การอนุญาโตตุลาการก็ย่อมไม่มีความหมายและไม่เกิดผลในทางปฏิบัติขึ้นได้ สภาพการอนุญาโตตุลาการจึงเป็นเรื่องที่รัฐอนุญาตให้มีขึ้นไม่ใช่สิทธิของคู่พิพาทพิพาท นอกจากนั้นยังเห็นว่าอนุญาโตตุลาการมีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันกับศาลคือ ทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทและคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการก็มีผลคล้ายคำพิพากษาของศาล¹³

ผู้ที่กล่าวอ้างทฤษฎีนี้คือ ศาสตราจารย์เฟรดเดอริก อเล็กซานเดอร์ มานน์ (Professor Frederick Alexander Mann) โดยท่านเห็นว่า รัฐแต่เพียงผู้เดียวเท่านั้นที่มีสิทธิในการบริหารงานยุติธรรม ดังนั้น หากกฎหมายยินยอมให้คู่พิพาทเสนอข้อพิพาทต่ออนุญาโตตุลาการได้

¹³ Julian D.M. Lew, *Applicable Law in International Commercial Arbitration*, (New York: Oceana Publications, Inc., 1978), pp. 52-53

อนุญาโตตุลาการก็สามารถที่จะทำหน้าที่ของรัฐ (Public Function) ได้เช่นกันซึ่งหมายความว่า คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการจึงเป็นคำตัดสินในความหมายอย่างเดียวกับคำพิพากษาซึ่งทำโดยผู้พิพากษาของรัฐ¹⁴ ดังนั้น หากการกระทำใดๆของอนุญาโตตุลาการนั้นขัดกับหลักกฎหมาย อันเป็นบทบังคับหรือนโยบายสาธารณะของรัฐที่เป็นสถานที่นั่งพิจารณาแล้วย่อมเป็นการตัดสิน¹⁵ที่ไม่เป็นธรรม

สถานะของอนุญาโตตุลาการตามทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของการรับมอบอำนาจ (Delegation) อนุญาโตตุลาการจะได้รับมอบอำนาจจากรัฐให้กระทำการเป็นอนุญาโตตุลาการได้ จึงเป็นอำนาจของรัฐเท่านั้นที่จะควบคุมการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการทั้งหมด ซึ่งเกิดขึ้นในเขตอำนาจของรัฐ และปฏิเสธว่าอำนาจของอนุญาโตตุลาการมาจากข้อตกลงของกลุ่มพิพาท

2.2 ทฤษฎีสัญญา (The Contractual Theory)

ทฤษฎีนี้เห็นว่า การระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการนั้นมีที่มาจากข้อสัญญาของกลุ่มพิพาท เพราะเกิดขึ้นแต่โดยอาศัยความตกลงร่วมกันของกลุ่มพิพาทเท่านั้น โดยการอนุญาโตตุลาการนั้นประกอบด้วยสัญญาจำนวนสองสัญญา คือ สัญญาระหว่างกลุ่มพิพาทด้วยกันเอง และสัญญาระหว่างกลุ่มพิพาทกับอนุญาโตตุลาการ¹⁶ นอกจากนี้ ลักษณะของสัญญานั้นยังพิจารณาได้จาก การที่กลุ่มพิพาทสามารถที่จะกำหนดรูปแบบวิธีการของกระบวนการพิจารณาคดีของอนุญาโตตุลาการทั้งหมดได้อย่างมีอิสระ ตั้งแต่ในเรื่องของการเลือกอนุญาโตตุลาการ การกำหนดวิธีพิจารณาของอนุญาโตตุลาการ การสืบพยานหลักฐาน ตลอดจนเรื่องกำหนดเวลาและสถานที่ในการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาท และกลุ่มพิพาทยังตกลงที่จะยอมรับให้คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการมีผลผูกพันระหว่างกัน

ทฤษฎีนี้จึงเป็นการปฏิเสธอำนาจรัฐที่จะเข้ามาแทรกแซงการอนุญาโตตุลาการ โดยให้เหตุผลว่าการอนุญาโตตุลาการเกิดขึ้นโดยเจตนาและความยินยอมของกลุ่มพิพาทพิพาทด้วยใจสมัคร ไม่มีกฎหมายเข้ามาบังคับให้กลุ่มพิพาทต้องระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการนี้ และคำชี้ขาดข้อพิพาทที่เป็นผลที่เกิดมาจากการตกลงกันของกลุ่มพิพาท ในกรณีจำเป็นต้องขอให้ศาลบังคับตามวินิจฉัยคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ ศาลก็บังคับไว้ในฐานะที่คำชี้ขาดเป็นผลผลิตที่เกิดจากสัญญา

¹⁴ F.A. Mann, "Lex Facit Arbitrum," in Liber Amicorum for Martin Domke, ed. Pieter Sanders (The Hague: Nihoff, 1967), pp. 157-162 อ้างใน อนันต์ จันทโรภากร, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 7, หน้า 21

¹⁵ F.A. Mann, "State Contracts and International Arbitration," The British Yearbook of International Law, 42, (1967), pp. 14, 16

¹⁶ Hong-lin Yu, "Explore the void - An evaluation of arbitration theories: Part 1," International Arbitration Law Review, 2004, p. 185

อนุญาโตตุลาการ โดยจะเห็นได้ชัดเจนในกรณีที่เป็นอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศ เพราะกระบวนการต่างๆ ในการอนุญาโตตุลาการนั้น ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของกลุ่มพิพาททั้งสิ้น และเห็นว่ากฎหมายอนุญาโตตุลาการมีขึ้นเพื่ออุดช่องว่าง ในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีพิจารณาและกระบวนการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการที่คู่พิพาทมิได้ตกลงกันไว้เท่านั้น โดยทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจากศาสตราจารย์ ดร.มาร์ติน ดอมเก้ (Professor Dr. Martin Domke)¹⁷

2.3 ทฤษฎีผสม (The Mixed or Hybrid Theory)

ทฤษฎีผสมถูกสร้างขึ้นโดยศาสตราจารย์เซอร์วิลด์ (Professor Surville) และถูกพัฒนาโดยศาสตราจารย์ซอเซอร์-ฮอลล์ (Professor Sauser-Hall) ทฤษฎีนี้เป็นการประนีประนอมระหว่างทฤษฎีอำนาจรัฐและทฤษฎีสัญญา โดยเห็นว่าทั้งทฤษฎีอำนาจรัฐ (The Jurisdictional Theory) และทฤษฎีสัญญา (The Contractual Theory) นั้น ไม่สามารถอธิบายลักษณะของการอนุญาโตตุลาการได้อย่างครบถ้วน เพราะการอนุญาโตตุลาการนั้นมีทั้งเรื่อง อำนาจรัฐ วิธีพิจารณาและสัญญา โดยทฤษฎีนี้เห็นว่าการอนุญาโตตุลาการนั้นมีลักษณะที่อยู่ในทฤษฎีอำนาจรัฐและทฤษฎีสัญญา กล่าวคือ การอนุญาโตตุลาการนั้นเกิดจากสัญญาระหว่างคู่พิพาท ในเรื่องของการตกลงกันเลือกที่จะระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ตลอดทั้งได้กำหนด รายละเอียด กฎเกณฑ์ วิธีพิจารณาต่าง ๆ ในกระบวนการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการไว้ ซึ่งเป็นเรื่องอำนาจของคู่พิพาทจึงเป็นเรื่องของสัญญา แต่ในส่วนของพิจารณาถึงอำนาจในการมอบให้ระงับข้อพิพาทของคู่พิพาท ความชอบด้วยกฎหมายของข้อตกลงว่าจะระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการและการมีผลบังคับของคำชี้ขาดก็เป็นส่วนที่ต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายแห่งรัฐ¹⁸

2.4 ทฤษฎีความเป็นเอกเทศ (The Autonomous Theory)

ทฤษฎีความเป็นเอกเทศนี้เห็นว่า การอนุญาโตตุลาการมีลักษณะที่เป็นเอกเทศ เป็นอิสระในตัวเอง โดยทฤษฎีนี้พิจารณาการอนุญาโตตุลาการจากลักษณะของอนุญาโตตุลาการเอง โดยพิจารณาถึงการกระทำของอนุญาโตตุลาการ วัตถุประสงค์ที่อนุญาโตตุลาการมีขึ้น หน้าที่และเหตุผลของหน้าที่ของอนุญาโตตุลาการ โดยจะพบว่าอนุญาโตตุลาการนั้น มีวัตถุประสงค์ในการให้การระงับข้อพิพาทที่รวดเร็ว (Speedy) ยืดหยุ่น (flexible) และมีบรรยากาศที่เป็นมิตร (friendly atmosphere) ทั้งยังเห็นว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการนั้น พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยอำนวยความสะดวก

¹⁷ Julian D.M. Lew, supra note 8, pp. 54-55

¹⁸ Ibid, pp. 57-58

ความสะดวกแก่การทำงานของอนุญาโตตุลาการเท่านั้น¹⁹ คู่พิพาทมีอิสระอย่างเต็มที่ในกระบวนการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการ

ทฤษฎีนี้ถูกเสนอโดย Madame Rubelin Devichi ท่านได้ปฏิเสธทฤษฎีอำนาจรัฐและทฤษฎีสัญญา เนื่องจากเห็นว่าทฤษฎีเหล่านี้หาได้ตอบสนองต่อความเป็นจริงไม่ และยังได้ปฏิเสธ ทฤษฎีผสมเนื่องจากเห็นว่าขาดการให้นิยามและขอบเขตที่ชัดเจน ท่านเห็นว่าความมีอยู่และการพัฒนาการของการอนุญาโตตุลาการนั้นเป็นไปตามความต้องการของการค้าระหว่างประเทศ และเพื่อให้มีการพัฒนาและขยายการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการไปมาก จึงเสนอว่าคู่พิพาทควรมีอิสระอย่างเต็มที่ในกระบวนการพิจารณา และเห็นว่าข้อตกลงอนุญาโตตุลาการและคำชี้ขาดจะบังคับในแต่ละประเทศได้นั้นจำเป็นต้องมีสถาบันระงับข้อพิพาทระหว่างประเทศ ซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการอย่างสมบูรณ์ในทางการค้าระหว่างประเทศ เนื่องจากจะได้รับความรวดเร็วและคู่พิพาทจะได้รับความถูกต้องทั้งสองฝ่าย ดังนั้น การอนุญาโตตุลาการไม่จำเป็นต้องอยู่ในระบบกฎหมายของประเทศใดประเทศหนึ่ง (delocalization)²⁰

3. หลักการในการดำเนินการระงับข้อพิพาททางแรงงาน

การจะเข้าใจถึงรูปแบบและขั้นตอนในกระบวนการระงับข้อพิพาททางแรงงานได้อย่างชัดเจนนั้น จำเป็นที่จะต้องทราบถึงหลักการของแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นบ่อเกิดแห่งความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การเข้าใจมูลเหตุของข้อพิพาททางแรงงานจะทำให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการระงับข้อพิพาททางแรงงานได้ดียิ่งขึ้น

3.1 ลักษณะทั่วไปของข้อพิพาททางแรงงาน

คำว่า “ข้อพิพาทแรงงาน” หมายถึง ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในวงการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมทั้งกลุ่มองค์กรของนายจ้างกับของลูกจ้างด้วย สำหรับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัตินิยามคำว่า “ข้อพิพาทแรงงาน” ไว้ว่าข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งข้อขัดแย้งกล่าวคือเป็นกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากเป็นความขัดแย้ง

¹⁹ Ibid, p. 59

²⁰ Rubellin Devichi, L'arbitrage: Nature Juridique: Droit Interne et Droit International Privé, (Paris: Librairie Generake de Droit et de Jurisprudence, 1965), p. 365 quoted in Julian D.M. Lew, supra note 8, p.60

กันระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง หรือระหว่างนายจ้างกับบุคคลภายนอก ไม่ถือเป็นข้อพิพาทแรงงาน ทั้งนี้หมายความรวมถึงข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับองค์กรของฝ่ายนายจ้าง และองค์กรของฝ่ายลูกจ้างด้วย ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นเรื่องที่นายจ้างกับลูกจ้างขัดแย้งกันเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน

ทั้งนี้ ประเภทของข้อพิพาทแรงงานนั้นสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทดังต่อไปนี้

1) **ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิ (Right Dispute) หรืออาจเรียกว่า ข้อพิพาททางกฎหมาย (Legal Dispute)** หมายถึง ข้อขัดแย้งในเรื่องสิทธิว่าใครจะมีสิทธิดีกว่ากัน ข้อพิพาทแรงงานประเภทนี้ เกิดจากการไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายหรือสัญญาที่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับความเสียหาย ไม่ได้รับสิทธิตามที่พึงมีพึงได้ เช่น สิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลตามที่กำหนด ในสัญญาจ้างหรือการตีความกฎหมาย เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลา สิทธิลาคลอด หรือหน้าที่ที่ต่างฝ่ายต่างมีต่อกัน (Obligation) ทั้งนี้ ข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิอาจเกิดขึ้นจากหลายกรณี²¹

(1) บทบัญญัติของกฎหมายโดยลักษณะกฎหมายจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ของบุคคลไว้ บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของนายจ้าง กฎหมายว่าด้วยการเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน

(2) สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันตกลงกันไว้ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกัน

(3) ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายจ้าง ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและ ย่อมมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ก่อให้เกิดสิทธิแก่ทั้งสองฝ่ายซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง แรงงาน

(4) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (collective bargaining agreement) หมายถึง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ระเบียบปฏิบัติในการทำงานหรือสัญญาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานระหว่าง นายจ้างกับสหภาพแรงงานในต่างประเทศ ข้อตกลงหรือสัญญาเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่ลูกจ้างได้รับ และก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ระหว่างกันในการทำงาน หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตาม ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิร้องทวงถามได้

(5) ข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน (grievances) หมายถึง การกระทำใดๆ ของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ซึ่งอาจเป็นการละเมิดสิทธิอันควรมีควรมิได้ หรือ

²¹ จิตตรา หิรัญอัสวี (ผู้แปล), การไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทแรงงาน , สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ , หน้า 22 -

การไม่ปฏิบัติบางอย่างที่ควรปฏิบัติ เช่น การกระทำที่ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน การกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย การกระทำที่ขัดต่อการปฏิบัติต่อกันที่เคยผ่านมา (a past practice) การกระทำที่ขัดต่อข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานและการกระทำที่นายจ้างพึงให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น

(6) ข้อพิพาทในเรื่องการรับรองสหภาพแรงงาน (recognition dispute) หมายถึง ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น เนื่องจากการที่นายจ้างไม่ยอมรับรับรองสหภาพแรงงานที่ได้เรียกร้องเป็นผู้แทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองร่วม รวมทั้งข้อขัดแย้งกรณีที่มีสหภาพแรงงานหลายแห่งแย่งกันเป็นผู้แทนของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ซึ่งโดยปกติการจะยอมรับสหภาพแรงงานหรือไม่นั้น เป็นเรื่อง ของนายจ้าง

(7) ข้อพิพาทในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม (unfair labor practices) หมายถึง ข้อขัดแย้งที่เกิดจากการกระทำที่ไม่สมควรทางด้านแรงงาน ซึ่งเป็นการเอาเปรียบ หรือทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเดือดร้อน โดยจะมีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้กว้างๆ ว่าการกระทำอย่างใดจึงจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม การกระทำอันไม่เป็นธรรมคือ ความพยายามของฝ่ายจัดการของสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติต่อคนงาน ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือผู้ซึ่งดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน การกระทำแบบนี้ยังเป็นที่รู้จักกันในประเทศต่างๆ ว่าเป็นผู้รับเคราะห์ของสหภาพแรงงาน (trade Union victimization) กฎหมายได้กำหนดวิธีการเป็นพิเศษเพื่อป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยทั่วไปย่อมรวมถึงการที่จะรับคนงานที่ลูกจ้างให้ออกจากงานกลับเข้าดำรงตำแหน่งเดิมได้ จึงเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการออกจากงาน คำเรียกร้องมักจะเป็นการให้รับคนงานนั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ด้วยเหตุนี้ข้อพิพาทดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับการทำงาน

2) ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ หมายถึง ข้อขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ ซึ่งจะต้องเรียกร้องเพื่อให้ได้มาหรือเพื่อรักษาไว้โดยที่ทั้งสองฝ่ายไม่มี ภาระผูกพันกันตามกฎหมายหรือสัญญาใดๆ ข้อพิพาทแรงงานประเภทนี้จึงเกิดขึ้นจากการเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์นี้เป็นความขัดแย้งกันเรื่องผลประโยชน์ หรือ การพิพาทด้านเศรษฐกิจ โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดในเรื่องเงื่อนไขและสภาพการจ้าง ซึ่งเรียกร้องผลประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ เช่น เรียกร้องให้นายจ้างให้ หลักประกันเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ให้เพิ่มค่าจ้าง หรือประโยชน์พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจาก ค่าจ้าง หรือการเสนอปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์มากขึ้น โดยปกติ การเรียกร้องหรือข้อเสนอเหล่านี้ มุ่งหวังที่จะให้มีการตกลงทำสัญญาเจรจาต่อรองร่วมและ การพิพาทจะเกิดขึ้นเมื่อคู่กรณีไม่อาจจะเจรจาตกลงกันได้ การเจรจาเกี่ยวกับปัญหาเหล่านี้มักจะเป็น เรื่องของการให้และการรับ จึงกล่าวได้ว่า ปัญหาข้อพิพาทที่เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ “สามารถ ประนีประนอมได้” มากกว่ากรณีพิพาทแบบอื่น และใช้การไกลเกลี่ยให้เป็นประโยชน์มากที่สุด การไกลเกลี่ยข้อพิพาท

ประเภทนี้โดยตัวของมันเองแล้ว เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเจรจาต่อรอง ร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง คือ เป็นการเพิ่มเติมหรือขยายการเจรจาระหว่างคู่กรณีออกไป โดยมีผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือ²²

4. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการนั้น เกิดจากบทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่จะต้องมีการวางนโยบายและโครงการระหว่างประเทศ เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่และการทำงาน เพิ่มโอกาสการมีงานทำและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน รวมถึงกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ ในการจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หรืออนุสัญญาและข้อแนะนำขึ้น โดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้ประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ²³

4.1 ข้อแนะนำที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951 (Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation 1951)²⁴

หลักการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการอื่นนอกจากการนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาล โดยทั่วไปอาจแบ่งได้เป็นหลายวิธีการด้วยกัน วิธีการแรก คือ การประนีประนอม วิธีการที่สอง คือ การไกล่เกลี่ย และวิธีการที่สาม คือ การชี้ขาดข้อพิพาท ทั้งนี้ ข้อแนะนำนี้ ได้แนะนำให้

²² เรื่องเดียวกัน. หน้า 23.

²³ ประเทศสมาชิกมีข้อผูกพันต้องปฏิบัติตามธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีข้อผูกพันซึ่งต้องปฏิบัติตามอยู่ 2 ข้อ คือ

มาตรา 19 ประเทศสมาชิกจะต้องนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตราขึ้นในการประชุมใหญ่ขององค์การฯ ในแต่ละสมัย เสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของประเทศตนเพื่อรับทราบ

มาตรา 22 ประเทศสมาชิกจะต้องรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศตนได้ให้สัตยาบันต่อองค์การฯ ทุกระยะตามที่องค์การกำหนดหรือร้องขอ

²⁴ International Labour Organization, Recommendation concerning Voluntary Conciliation and Arbitration [online]. Available from: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> [2004]

ประเทศสมาชิกใช้วิธีการประนีประนอมโดยสมัครใจหรือการชี้ขาดโดยสมัครใจ โดยกระบวนการในการพิจารณาต้องไม่มีค่าใช้จ่าย รวดเร็ว และในระหว่างการดำเนินการระงับข้อพิพาทนายจ้างและลูกจ้างจะต้องไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) การประนีประนอม (conciliation)

วิธีการประนีประนอมนี้เป็นการระงับข้อพิพาททางแรงงานโดยวิธีการสันติวิธี การหนึ่ง เป็นการระงับข้อพิพาทอย่างมิตรในลักษณะที่ไม่เป็นศัตรูหรือปฏิบัติซึ่งกัน เปรียบได้กับการเจรจาทางการทูตซึ่งไม่มีการวินิจฉัยชี้ขาดซึ่งการระงับด้วยวิธีการนี้อาจระงับได้ทั้งข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งที่เกี่ยวกับสิทธิและข้อขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ โดยเป็นการปกป้องไม่ให้เกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น และยังเป็นวิธีการซึ่งต้องนำมาใช้ก่อนวิธีการชี้ขาดหรือตัดสินโดยอนุญาโตตุลาการ และในประนีประนอมนั้นทั้งสองฝ่ายไม่ควรที่จะกระทำการใดๆ เพื่อนัดหยุดงานหรือปิดงานในระหว่างกระบวนการประนีประนอม

2) การชี้ขาดโดยสมัครใจ (arbitration)

วิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นการระงับข้อพิพาททางแรงงานที่เป็นทางเลือกสุดท้ายของการระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธีที่ใช้กัน ซึ่งคู่พิพาทตกลงกันที่จะเชิญบุคคลที่สามหรือคนกลางหนึ่งคนหรือหลายคนเพื่อมาเป็นอนุญาโตตุลาการ (arbitrators) โดยมีจำนวนเป็นเลขคี่เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทและตัดสินข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น และคู่พิพาทที่ได้ทำการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจจะต้องยึดถือปฏิบัติ ผูกพันตามคำชี้ขาด และถือเป็นที่สุด

ทั้งนี้ ในข้อแนะนำฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951 มีใจความดังนี้

ข้อ 1. ควรมีกลไกในการประนีประนอมโดยสมัครใจที่เหมาะสมกับสภาวะของประเทศ เพื่อช่วยในการป้องกันแก้ไข และระงับข้อพิพาททางแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ข้อ 2. ในกรณีที่มีการประนีประนอมโดยสมัครใจร่วมกันควรประกอบด้วยตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อ 3. (1) ขั้นตอนควรเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดและรวดเร็ว จำกัดเวลาสำหรับการดำเนินคดีตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศหรือข้อบังคับ

(2) ควรมีการเตรียมการเพื่อกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะโดยการริเริ่มของคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ในข้อพิพาทหรือองค์กรประนีประนอมโดยสมัครใจ

ข้อ 4. หากมีการส่งข้อพิพาทไปยังกระบวนการประนีประนอม โดยได้รับความยินยอมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีการสนับสนุนให้ละเว้นจากการนัดหยุดงานและปิดงานในขณะที่มีการประนีประนอม

ข้อ 5. ข้อตกลงทั้งหมดที่คู่พิพาทอาจบรรลุได้ในระหว่างขั้นตอนการประนีประนอมข้อพิพาทหรือผลของข้อตกลง ควรทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเหมือนกันกับการทำข้อตกลงในลักษณะปกติ

ข้อ 6. หากข้อพิพาทถูกส่งไปยังผู้ชี้ขาดเพื่อแก้ไขปัญหาหรือระงับข้อพิพาทเป็นการตัดสินขั้นสุดท้าย โดยได้รับความยินยอมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควรหลีกเลี่ยงการนัดหยุดงานและการปิดงานในขณะที่กระบวนการชี้ขาดอยู่ระหว่างดำเนินการและทำคำชี้ขาด

ข้อ 7. ต้องไม่มีการตีความบทบัญญัติของข้อแนะนำว่าเป็นการจำกัดสิทธิการนัดหยุดงานไม่ว่าด้วยวิธีใดๆ

4.2 ข้อแนะนำที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณา และยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ ค.ศ. 1967 (Examination of Grievances Recommendation 1967)

ข้อแนะนำนี้กล่าวถึงลักษณะและขอบเขตของข้อร้องทุกข์ วิธีการยื่น และพิจารณาข้อร้องทุกข์ วิธีปฏิบัติต่อผู้ยื่นข้อร้องทุกข์ และการให้สิทธิพิเศษเพื่อคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ ตลอดจนวิธีการอื่นที่จะพึงปฏิบัติ หากไม่สามารถจะยุติข้อร้องทุกข์ได้ภายในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงาน

ทั้งนี้ข้อแนะนำดังกล่าวได้เสนอวิธีการแก้ไขข้อร้องทุกข์ที่ตกลงกันไม่ได้โดยกำหนดว่าหากการยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการล้มเหลวแล้ว ควรหาทางนำข้อร้องทุกข์มาตกลงกันในวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีดังนี้²⁵

1) วิธีการที่กำหนดขึ้น โดยการตกลงร่วมกันเป็นต้นว่าการพิจารณา กรณีที่เกิดขึ้นร่วมกันโดยองค์การแรงงานและนายจ้างที่เกี่ยวข้อง หรือโดยการเลือกอนุญาโตตุลาการด้วยความสมัครใจโดยการแต่งตั้งบุคคลหนึ่งหรือหลายคนตามข้อตกลงของ นายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้องหรือขององค์การแรงงานและนายจ้าง

2) การไกล่เกลี่ยหรือการอนุญาโตตุลาการ โดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของรัฐ²⁶

(1) โดยอาศัยศาลแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่กระบวนการยุติธรรมอื่นๆ

(2) วิธีการอื่นใดที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ

²⁵ มาตรา 17 ข้อแนะนำที่ 130 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

²⁶ กรณีนี้คือ การใช้การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ

บทที่ 3

การอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานตาม กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ

1. การระงับข้อพิพาททางแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงาน

ด้วยภารกิจและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน ณ สถานประกอบกิจการ กรมสวัสดิภาพและคุ้มครองแรงงานต้องมีการพัฒนามาตรฐานกลไกในการคุ้มครองแรงงาน ให้การส่งเสริมสนับสนุนสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และแก้ไขปัญหาแรงงานให้มีคุณภาพที่ดี ด้วยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเอาไว้ ซึ่งการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงานก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากอีกประการหนึ่งที่กรมสวัสดิภาพและคุ้มครองแรงงานจะต้องมีการดำเนิน โดยผ่านตัวแทนซึ่งก็คือพนักงานตรวจแรงงาน¹เป็นผู้กระทำการแทน โดยอาศัยอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด

¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139

ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

1.1 การยื่นคำร้องของลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิของตนเนื่องจากการกระทำของนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิการได้รับเงินตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานนั้น ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างของตนมีภูมิลำเนา ทั้งนี้ สิทธิในการยื่นคำร้องนี้รวมไปถึงทายาทโดยธรรมของลูกจ้างที่มรณะด้วย

ในกรณีที่สถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานนั้น อยู่ต่างที่กับท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนา และในสถานประกอบการของลูกจ้างนั้น ไม่มีผู้ใดซึ่งได้รับมอบหมายจากทางนายจ้างควบคุมหรือดูแลการทำงานอยู่ ให้พนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตามคำร้องนั้น แต่กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อเนื่องในท้องที่ต่างๆติดต่อกัน เกินกว่าท้องที่หนึ่งขึ้นไป ถ้าลูกจ้างได้ยื่นคำร้องในคราวเดียวกันต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ครั้งสุดท้าย ให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่นั้นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ หากเป็นการไม่แน่ใจว่าพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ใดในระหว่างหลายท้องที่ควรจะเป็นพนักงานผู้รับผิดชอบ การนี้ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นผู้ชี้ขาด

1.2 การพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน

ในการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อได้รับคำร้องเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐาน เอกสารต่างๆจากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งสิทธิและหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาให้คู่พิพาททราบตามความจำเป็นแก่กรณี และหากคำร้อง คำให้การ หรือคำชี้แจง มีข้อบกพร่องหรือมีข้อความที่อ่านไม่เข้าใจ หรือหลงผิดอันเห็นได้ชัดว่าเกิดจากความไม่รู้หรือความเลินเล่อของคู่พิพาท ให้พนักงานตรวจแรงงานแนะนำให้คู่พิพาทแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง

การพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงานนั้น ต้องพิจารณาพยานบุคคล พยานเอกสาร หรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องและเห็นว่าจำเป็นแก่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงให้เป็นที่ปรากฏ ทั้งนี้ให้รวมถึงการดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) แสวงหาพยานหลักฐานทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง
- 2) รับฟังพยานบุคคล หลักฐาน คำชี้แจง หรือความเห็นของกลุ่มพิพาท พยาน หรือพยานผู้เชี่ยวชาญที่คู่พิพาทกล่าวอ้าง เว้นแต่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าเป็นการกล่าวอ้างที่ไม่จำเป็นฟุ่มเฟือย หรือเพื่อประวิงเวลา
- 3) ขอข้อเท็จจริงหรือความเห็นจากคู่พิพาท พยานบุคคล หรือพยานผู้เชี่ยวชาญ
- 4) ขอให้ผู้ครอบครองเอกสาร ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 5) ออกไปตรวจสอบสถานที่

1.3 คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้จัดทำคำสั่งภายใน 60 (หกสิบ) วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง โดยการนับระยะเวลาในการดำเนินการแยกออกเป็นกรณีดังต่อไปนี้

- 1) ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่เป็นผู้รับคำร้อง ให้สามารถเริ่มนับระยะเวลาเมื่อพนักงานตรวจแรงงานนั้นได้รับคำร้อง
- 2) ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานนอกท้องที่ตาม (1) เป็นผู้รับคำร้อง และส่งคำร้องทางไปรษณีย์ตอบรับให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่รับผิดชอบ เริ่มนับระยะเวลาเมื่อไปรษณีย์ตอบรับไปถึงจังหวัดหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณีใดจะถึงก่อน

1.4 การอุทธรณ์คำสั่งและการบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานผู้ทำคำสั่งจะต้องดำเนินการแจ้งสิทธิการนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งมรณะไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นไว้ในตอนท้ายของคำสั่ง เพื่อให้บุคคลดังกล่าวได้รับทราบถึงสิทธิในการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานภายใน 30 (สามสิบ) วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่กำหนดให้ นายจ้างชำระเงิน นายจ้างจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 30 (สามสิบ) วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งนั้น

1.5 การเพิกถอนหรือการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

เมื่อคู่พิพาทมีคำขอต่อพนักงานตรวจแรงงาน ขอเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่พ้นกำหนดอุทธรณ์ 30 (สามสิบ) วัน ได้ใน 4 กรณีดังต่อไปนี้

- 1) มีพยานหลักฐานใหม่ปรากฏอันอาจทำให้ข้อเท็จจริงที่ฟังเป็นอันยุติแล้วนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญ
- 2) คู่พิพาทที่แท้จริงไม่ได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาคำร้อง หรือได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาครั้งก่อนแล้ว แต่ถูกตัดโอกาสโดยไม่เป็นธรรมในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาคำร้อง
- 3) พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจหน้าที่ที่จะทำคำสั่งตามคำร้อง
- 4) คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ออกโดยอาศัยข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายใด และต่อมาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายนั้นเปลี่ยนแปลงไปในทางที่จะเป็นประโยชน์แก่คู่พิพาท

การยื่นคำขอตามข้อ 1, 2, 3 ให้กระทำได้เฉพาะเมื่อคู่พิพาทไม่อาจทราบถึงเหตุนั้นในการพิจารณาครั้งที่แล้วมาโดยไม่ใช่ความผิดของผู้นั้น และการยื่นคำขอให้มีการพิจารณาใหม่ต้องกระทำภายใน 90 (เก้าสิบ) วัน นับแต่ผู้ยื่นได้รู้ถึงเหตุซึ่งอาจขอให้พิจารณาใหม่ได้

2. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary arbitration)

กรณีที่มีข้อพิพาททางแรงงานเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดรูปแบบการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยเป็นการระงับข้อพิพาททางเลือกประเภทหนึ่ง ซึ่งสามารถเลือกปฏิบัติได้ภายหลังมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจเลือกใช้วิธีสันติโดยการตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน² ซึ่งอาจเป็นบุคคลใดก็ได้ ภายใน 7 (เจ็ด) วันนับแต่วันทราบการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยมีกำหนดไว้ในมาตรา 26 ถึง มาตรา 29

โดยบทบัญญัติในมาตรา 26 ได้กำหนดให้คู่พิพาททั้งฝ่ายตกลงสมัครใจ แต่งตั้งบุคคลผู้มีความเป็นกลาง และมีความรู้ความสามารถไม่ว่าจะคนเดียวหรือหลายคนก็ตาม เพื่อเป็นผู้ชี้ขาดในข้อพิพาททางแรงงานที่เกิดขึ้นโดยในตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 9 ได้

² มาตรา 26 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่อริฉีเลือกตั้ง
- 2) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การแต่งตั้งผู้ชี้ขาดตามมาตรา 26 นี้ ต้องเกิดจากความยินยอมทั้ง 2 ฝ่าย จะเกิดจากความต้องการของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ และมีสิทธิที่จะคัดสรรบุคคลผู้ที่จะเข้ามาทำหน้าที่ผู้ชี้ขาดจากบุคคลภายนอกสำนักงานผู้ชี้ขาดตามมาตรา 9 นี้ได้ และเมื่อได้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแล้วก็จะต้องแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน วันเวลาและสถานที่ พิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบภายใน 7 (เจ็ด) วัน นับแต่วันที่ ได้ทราบการตั้ง

ในขั้นตอนของการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานนั้น ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็จะต้องให้โอกาสทั้ง สองฝ่ายชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบได้⁴ เมื่อพิจารณาแล้วเสร็จก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการทำคำชี้ขาดตามมาตรา 29 กำหนดให้การทำคำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือ อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังนี้

- 1) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด
- 2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- 3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- 4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
- 5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรือคว่นปฏิบัติ

เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้ส่งคำชี้ขาดนั้นให้คู่พิพาททั้งสองฝ่าย หรือผู้แทนทราบภายใน 3 (สาม) วัน นับแต่วันทำคำชี้ขาด และปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ นอกจากนั้นผู้ชี้ขาดยังมีหน้าที่ต้องนำคำชี้ขาดมา จดทะเบียนภายใน 15 (สิบห้า) วัน นับแต่วันที่ ได้ชี้ขาดด้วย⁵ เมื่อได้รับคำชี้ขาดแล้ว คู่พิพาทต้องยึดถือและปฏิบัติตาม เพราะคำชี้ขาดมีผลผูกพันคู่พิพาท เช่นเดียวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้าฝ่ายใดฝ่าฝืนถือว่า ผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อีกฝ่ายฟ้องต่อศาลบังคับให้ปฏิบัติตามและเรียกค่าเสียหายได้

³ มาตรา 27 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁴ มาตรา 28 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁵ มาตรา 29 วรรคท้าย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3. การดำเนินคดีแรงงานในศาลแรงงาน

3.1 ลักษณะของคดีแรงงาน

โดยลักษณะของคดีแรงงานนั้นเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและพาณิชย์ หรือคดีอาญา เนื่องจากเป็นข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยอาจโต้แย้งกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องสิทธิและหน้าที่หรือเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งข้อพิพาทดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจการแรงงาน ซึ่งร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานนั้น ควรเป็นไปโดยความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 29 เพื่อให้คู่พิพาทได้มีโอกาสที่จะประนีประนอมยอมความ เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และสามารถกลับมาทำงานโดยไม่เกิดความรู้สึกที่เป็นคู่อริ และยังมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน⁶

การที่ศาลแรงงานจะสามารถดำเนินการเพื่อระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น ศาลจะต้องกระทำภายในกรอบอำนาจตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้โดยพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 ได้บัญญัติคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งของศาลแรงงานเอาไว้ดังนี้

- 1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- 3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- 4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- 5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

⁶ พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38

6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาด ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

อำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งของศาลแรงงานที่เกี่ยวกับคดีแรงงานในที่นี้จึงหมายถึง คดีแรงงานที่เป็นคดีแพ่ง แต่ทั้งนี้คดีแรงงานเป็นคดีแพ่งที่มีลักษณะแตกต่างเป็นพิเศษจากคดีแพ่งทั่วไปอื่นๆ เนื่องจากคดีแรงงานเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์จากการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ต้องปฏิบัติต่อกันตามกฎหมาย

3.2 การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน

3.2.1 ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

ศาลแรงงานมีกระบวนการวิธีพิจารณาเป็นการเฉพาะแตกต่างจากวิธีพิจารณาความแพ่งทั่วไป กล่าวคือ ในการนั่งพิจารณาพิพากษาคดีจะต้องมีผู้พิพากษา และผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆกัน⁷ จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีได้ เนื่องจากการพิจารณาพิพากษาของผู้พิพากษาเพียงท่านเดียวอาจไม่ได้รับความยอมรับนับถือจากคู่พิพาททั้งสองฝ่าย ซึ่งถ้าให้คู่พิพาทสามารถเข้าร่วมในการพิจารณาก็จะทำให้ข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาที่แท้จริงปรากฏแก่สำนวนมากยิ่งขึ้น ย่อมก่อให้เกิดความยุติธรรม และสมานฉันท์ได้ โดยองค์ประกอบของผู้พิพากษาในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานมีดังนี้

1) ผู้พิพากษา คือ ผู้พิพากษาที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งเป็นข้าราชการตุลาการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในปัญหาแรงงาน และกฎหมายแรงงาน เป็นอย่างดี⁸

2) ผู้พิพากษาสมทบ คือ ผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอ จากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานแต่ละฝ่ายซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น โดยต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะที่เป็นการต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) บรรลุนิติภาวะ
- (3) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น

⁷ พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 11

⁸ พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 12

(4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(5) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ

(6) เป็นผู้มีความเลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(7) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอกการลงโทษแล้ว

(8) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภาหรือ สมาชิก สภากรุงเทพมหานคร หรือ สมาชิกสภาท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้ง หรือ ทนายความ

ทั้งนี้ก่อนเข้ารับตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบนั้น จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรืออธิบดีผู้พิพากษา ศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดซึ่งตนจะเข้าไปสังกัดว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างและรักษาความลับในราชการ การดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบนี้ มีวาระคราวละ 2 (สอง) ปี แต่สามารถโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีก

3.2.2 ขั้นตอนในการดำเนินคดี

โดยหลักในการดำเนินคดีแรงงานซึ่งเป็นการระงับข้อพิพาทที่มีลักษณะพิเศษกว่าคดีแพ่งทั่วไปอื่นๆ จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพิจารณาพิพากษาจากผู้พิพากษาที่มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในปัญหาแรงงาน และกฎหมายแรงงานเป็นอย่างดี และในการดำเนินคดีแรงงานนั้นจะต้องเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ประหยัด สะดวก และอยู่บนหลักความเสมอภาค ไม่ดำเนินการไปโดยก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นคู่กรณีกัน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้พิพาทนั้นมีการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมยอมความ สามารถกลับมาร่วมกันทำงานได้อย่างปกติสุข ดังนั้นในการพิจารณาคดีแรงงาน ศาลแรงงานจะต้องคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้างตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่พิพาททั้งสองฝ่าย⁹

⁹ พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48

1) การยื่นคำฟ้อง

กรณีที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้นแล้วคู่พิพาทจะข้อใช้สิทธิทางศาลเพื่อให้ข้อพิพาทยุตินั้น คู่พิพาทอาจยื่นคำฟ้องต่อศาลที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงาน หรือจะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน¹⁰ โดยตามกฎหมายยังให้ตีความว่า มูลคดีเกิดขึ้นรวมถึงสถานที่ที่ลูกจ้างนั้นทำงานด้วย โดยในการยื่นคำฟ้องอาจจะทำเป็นหนังสือ หรือคู่พิพาทจะมาแถลงต่อศาลด้วยวาจาก็ได้ เมื่อศาลรับคำฟ้องไว้พิจารณาแล้ว จะกำหนดวันและเวลาในการพิจารณาคดี

2) กระบวนการพิจารณา

ก่อนการเริ่มการพิจารณาศาลแรงงานจะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยให้คู่พิพาทได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป หากดำเนินการไกล่เกลี่ยไปแล้วคู่พิพาทไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ศาลแรงงานก็ดำเนินกระบวนการพิจารณาตามปกติต่อไป แต่ทั้งนี้ ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปถึงขั้นตอนใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะสั่งให้คู่พิพาทไกล่เกลี่ยให้ประนีประนอมยอมความกันได้เสมอ

ในการพิสูจน์ข้อเท็จจริงในคดี ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

3) คำพิพากษาหรือคำสั่ง

เมื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาเสร็จเรียบร้อยแล้วการพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่ทั้งนี้คู่พิพาทอาจจะแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณาได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในระยะเวลา 30 (สามวัน) นับแต่วันที่การดำเนินกระบวนการพิจารณาแล้วเสร็จ ในการทำคำพิพากษาหรือคำสั่งให้ศาลแรงงานต้องทำเป็นหนังสือ โดยแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังเป็นข้อยุติ ประกอบคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัย

คำวินิจฉัยหรือคำสั่งนั้นๆ ให้มีผลผูกพันเฉพาะคู่พิพาทที่อยู่ในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง อย่างไรก็ตามศาลแรงงานอาจจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

¹⁰ พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33

4) การอุทธรณ์คดีแรงงาน

ในคดีแรงงานนั้นการอุทธรณ์จะอุทธรณ์ได้แต่เฉพาะในข้อกฎหมายเท่านั้นภายใน 15 (สิบห้า) วัน นับแต่วันที่ศาลอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง¹¹ ซึ่งได้แก่การโต้แย้งว่าตัวบทกฎหมายที่ศาลยกขึ้นกล่าวอ้างอิง หรือนำมาปรับใช้กับเรื่องที่พิพาทกันอยู่นั้น ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้การอุทธรณ์จะต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง และให้ศาลแรงงานจัดส่งสำเนาอุทธรณ์แก่อีกฝ่ายหนึ่งแก่ภายใน 7 (เจ็ด) วันนับแต่วันที่ฝ่ายนั้นได้รับสำเนาอุทธรณ์

4. กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ

ปัจจุบันกฎหมายของประเทศไทยที่มีความเกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการนอกศาลนั้น คือ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ข้อง ซึ่งทำให้การพัฒนากระบวนการอนุญาโตตุลาการในประเทศไทยมีความทัดเทียมกับนานาประเทศ และยังเป็นกำลังเสริมให้มีการใช้การระงับข้อพิพาททางเลือกนี้มากยิ่งขึ้น อันเป็นการลดปริมาณคดีที่จะขึ้นศาลได้อีกทางหนึ่งซึ่งมีหลักการสำคัญตามกฎหมายดังต่อไปนี้

4.1 สัญญาของอนุญาโตตุลาการ

การอนุญาโตตุลาการจะเริ่มจากการกำหนดไว้ในสัญญาหลักที่วางระงับข้อพิพาทด้วยอนุญาโตตุลาการ หรือมีการกำหนดเป็นสัญญาอนุญาโตตุลาการไว้ต่างหากก็ได้ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 11 ซึ่งถือเป็นนิติกรรมสัญญาประเภทหนึ่ง ความสมบูรณ์ของสัญญาอนุญาโตตุลาการนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของ “สัญญาประธาน” ที่มีข้อสัญญาอนุญาโตตุลาการอยู่ แม้ว่าสัญญาประธานจะสมบูรณ์หรือบังคับไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม อนุญาโตตุลาการก็ยังคงมีอำนาจชี้ขาดข้อพิพาทในส่วนที่เกี่ยวกับสัญญาประธานอยู่

ทั้งนี้ ในการทำสัญญาดังกล่าวต้องคำนึงถึงความสามารถของกลุ่มพิพาทด้วย กล่าวคือ กลุ่มพิพาทต้องมีความสามารถบริบูรณ์ตามกฎหมายที่จะสามารถสัญญาได้ มิเช่นนั้นสัญญาอนุญาโตตุลาการย่อมเป็นโมฆะซึ่งอาจถูกบอกล้างให้เป็นโมฆะได้ตาม บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 153

¹¹ พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54

อนึ่ง แม้ว่าสัญญาอนุญาตตุลาการจะเกิดขึ้นโดยเพียงแต่คู่พิพาททั้งสองฝ่ายตกลงกันว่าจะระงับข้อพิพาทระหว่างกัน โดยการอนุญาตตุลาการ โดยคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกัน แต่ถ้าคู่พิพาทฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามสัญญาอนุญาตตุลาการ และคู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งยังคงต้องการให้บังคับตามสัญญานั้น หากมีการอนุญาตตุลาการก็จะต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือระบุว่าคู่พิพาทได้ตกลงให้มีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาตตุลาการ โดยหลักฐานเป็นหนังสือนั้นอาจอยู่ในรูปแบบของสัญญาหรือข้อสัญญา ที่ปรากฏอยู่ในเอกสารโต้ตอบทางจดหมาย โทรเลข โทรพิมพ์ หรือเอกสารอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน โดยหลักฐานเป็นหนังสือต้องมีลายมือชื่อของคู่พิพาทด้วย เว้นแต่เอกสารนั้นได้มีการลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือทางอื่นซึ่งมีการบันทึกข้อสัญญาอนุญาตตุลาการไว้ ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 11 วรรคสอง

4.2 คณะอนุญาตตุลาการและคุณสมบัติของอนุญาตตุลาการ

ตามปกติคู่พิพาทย่อมมีอำนาจที่จะตกลงกำหนดจำนวนอนุญาตตุลาการว่าจะอนุญาตตุลาการกี่คน โดยคู่พิพาทจะเป็นผู้พิจารณาว่าข้อพิพาทมีความสลับซับซ้อนเพียงใดหรือพิจารณาจากจำนวนทุนทรัพย์ที่พิพาทกัน มีเหตุผลสมควรจะให้วินิจฉัยโดยอนุญาตตุลาการกี่คน ตามปกติคู่พิพาทมักจะกำหนดให้จำนวนอนุญาตตุลาการเป็นจำนวนเลขคู่¹² เพื่อที่จะสามารถหาเสียงข้างมากได้ง่าย

ในการตกลงกำหนดวิธีการแต่งตั้งอนุญาตตุลาการให้เป็นอย่างไรก็แล้วแต่ คู่พิพาทนั้นจะเห็นสมควร ในกรณีที่คู่พิพาทไม่ได้ตกลงกำหนดวิธีการแต่งตั้งคณะอนุญาตตุลาการไว้โดยเฉพาะ โดยไม่ได้กำหนดวิธีการแต่งตั้งไว้ในสัญญาอนุญาตตุลาการและไม่ได้กำหนดให้ดำเนินกระบวนการอนุญาตตุลาการตามข้อบังคับของสถาบันที่มีการกำหนดวิธีการแต่งตั้งไว้ในข้อบังคับด้วย กฎหมายกำหนดทางออกไว้ให้คู่พิพาท ดังนี้¹³

4.2.1 การแต่งตั้งอนุญาตตุลาการคนเดียว ในชั้นแรกคู่พิพาททั้งสองฝ่ายต้องสรรหาผู้ที่เหมาะสมจะทำหน้าที่เป็นอนุญาตตุลาการ เมื่อทั้งสองฝ่ายสามารถทำการตกลงกันได้เกี่ยวกับผู้ที่เหมาะสม คู่พิพาททั้งสองฝ่ายต้องร่วมกันแต่งตั้งบุคคลนั้นเป็นอนุญาตตุลาการ แต่หากคู่พิพาททั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงเกี่ยวกับบุคคลที่เหมาะสมได้ คู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจยื่นคำร้องต่อศาลที่มีอำนาจขอให้ศาลเป็นผู้มีคำสั่งตั้งอนุญาตตุลาการแทนคู่พิพาท

¹² พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 11 วรรคแรก

¹³ พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 18

4.2.2 การแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการหลายคน กฎหมายกำหนดให้คู่พิพาทแต่ละฝ่าย แต่งตั้งฝ่ายละเท่าๆ กัน ก่อน จากนั้นอนุญาโตตุลาการที่คู่พิพาทแต่งตั้งจะร่วมกันตั้ง อนุญาโตตุลาการซึ่งจะทำหน้าที่ “ประธานคณะอนุญาโตตุลาการ” ก็จะได้คณะอนุญาโตตุลาการ ครบเป็นจำนวนเลขคู่ที่ต้องการ กรณีที่คู่พิพาทฝ่ายหนึ่งมิได้ตั้งอนุญาโตตุลาการที่ตนมีหน้าที่ต้องตั้ง ดังกล่าวภายใน 30 (สามสิบ) วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากคู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งให้ตั้ง อนุญาโตตุลาการที่คู่พิพาทแต่งตั้งไม่สามารถตกลงตั้ง “ประธานอนุญาโตตุลาการ” ได้ภายใน กำหนด 30 (สามสิบ) วัน นับแต่ที่อนุญาโตตุลาการนั้นได้รับ แต่งตั้ง หากอนุญาโตตุลาการที่ คู่พิพาทแต่งตั้งได้รับการแต่งตั้งไม่พร้อมกัน ระยะเวลา 30 (สามสิบ) วันนั้น ควรจะเริ่มนับตั้งแต่ว่าวันที่อนุญาโตตุลาการคนสุดท้ายได้รับการแต่งตั้ง

ในส่วนเรื่องคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการนั้นตามพระราชบัญญัติ อนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มีบัญญัติอยู่ในมาตรา 19 วรรคแรก มีใจความสำคัญว่า “อนุญาโตตุลาการต้องมีความเป็นกลางและอิสระ” ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุญาโตตุลาการนั้น จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ไม่เอนเอียงไม่ข้างใดข้างหนึ่ง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นกลาง ซื่อสัตย์สุจริต และกระทำการตามหน้าที่ของตนด้วยความยุติธรรม

4.3 การสิ้นสุดการเป็นอนุญาโตตุลาการ

ในกรณีที่อนุญาโตตุลาการนั้นเมื่อได้รับความเห็นชอบและไว้วางใจจากคู่พิพาท ในดำเนินการระงับข้อพิพาทที่เกิดแล้ว หากต่อมาคู่พิพาทเกิดความสงสัยในความเป็นกลางหรือ ความเป็นอิสระของอนุญาโตตุลาการ คู่พิพาทอาจร้องขอให้อนุญาโตตุลาการเปิดเผยข้อเท็จจริงได้ โดยมีชกษา ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 19 วรรคสอง และตาม วรรค สาม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดค้านตัวอนุญาโตตุลาการเอาไว้

โดยคู่พิพาทสามารถคัดค้านอนุญาโตตุลาการได้เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงซึ่งเป็นเหตุ อันควรสงสัยถึงความเป็นกลาง และความเป็นอิสระของตัวอนุญาโตตุลาการ หรืออนุญาโตตุลาการ นั้นอาจเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในข้อพิพาท ซึ่งคู่พิพาทจะคัดค้านอนุญาโตตุลาการได้แต่เฉพาะ บุคคลที่คู่พิพาทนั้นมีคัดเลือกหรือแต่งตั้งเท่านั้น ดังนั้นจึงสามารถคัดค้านได้แต่เฉพาะ อนุญาโตตุลาการที่คู่พิพาทอีกฝ่ายแต่งตั้งเข้ามาในกระบวนการระงับข้อพิพาท แต่ทั้งนี้ หากคู่พิพาท ฝ่ายที่คัดค้าน รู้มิได้รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการคัดค้านในขณะที่ตั้งจะคัดค้านไม่ได้ และในการ คัดค้านอนุญาโตตุลาการนั้นจะต้องกระทำเป็นหนังสือยื่นคำคัดค้านพร้อมทั้งเหตุผลประกอบต่อ องค์คณะอนุญาโตตุลาการภายใน 15 (สิบห้า) วัน นับตั้งแต่วันที่รู้ถึงการตั้งอนุญาโตตุลาการหรือรู้ใน ข้อเท็จจริงนั้นๆ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 20 วรรคแรก

ทั้งนี้ นอกจากการสิ้นสุดความเป็นอนุญาโตตุลาการนั้นจะสิ้นสุดลงด้วยเมื่อตาย และอนุญาโตตุลาการผู้นั้นขอถอนตัวออก เนื่องจากเหตุที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ว่าจะด้วยการไม่ยอมรับการแต่งตั้ง หรือถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสื่อมไร้ความสามารถ หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ภายในระยะเวลาอันสมควร ผลก็คือสถานการณ์เป็นอนุญาโตตุลาการของผู้นั้นสิ้นสุดลง¹⁴

4.4 คำชี้ขาดและการบังคับตามคำชี้ขาด

4.4.1 คำชี้ขาด

ในการทำคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการต้องทำการชี้ขาดข้อพิพาทโดยตัดสินให้คู่พิพาทฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่าย ต้องดำเนินการกระทำการหรืองดเว้นกระทำการ หรืออย่างหนึ่งอย่างใด โดยคำตัดสินนั้นต้องเป็นไปตามเสียงข้างมากขององค์คณะอนุญาโตตุลาการ ซึ่งหากไม่สามารถทำคำชี้ขาดได้ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 35 ได้ กำหนดวิธีการเอาไว้มีใจความสำคัญว่า “ถ้าไม่อาจหาเสียงข้างมากได้ให้ประธานคณะอนุญาโตตุลาการเป็นผู้ทำคำชี้ขาด มีคำสั่ง หรือคำวินิจฉัยเพียงผู้เดียว” ทั้งนี้ ให้คณะอนุญาโตตุลาการชี้ขาดข้อพิพาทไปตามกฎหมายที่คู่พิพาท กำหนดให้นำมาใช้บังคับกับข้อพิพาทในกรณีที่มีการกำหนดถึงกฎหมาย หรือระบบกฎหมายของประเทศใด หากข้อความมิได้กำหนดไว้โดยชัดแจ้ง ให้หมายความว่าถึงกฎหมายสารบัญญัติ มิใช่กฎหมายว่าด้วยการจัดกัน แห่งกฎหมายของประเทศนั้น ในกรณีที่คู่พิพาทมิได้กำหนดถึงกฎหมายที่จะนำมาใช้บังคับกับ ข้อพิพาทไว้ ให้คณะอนุญาโตตุลาการชี้ขาดข้อพิพาทไปตามกฎหมายไทย เว้นแต่เป็นกรณีที่มีการจัดกันแห่งกฎหมาย ก็ให้พิจารณาจากหลักว่าด้วย การจัดกันแห่งกฎหมายที่คณะอนุญาโตตุลาการเห็นสมควรนำมาปรับใช้ คู่พิพาทอาจกำหนดไว้โดยชัดแจ้งให้คณะอนุญาโตตุลาการมีอำนาจ ชี้ขาดข้อพิพาทโดยใช้หลักแห่งความสุจริตและเป็นธรรม การวินิจฉัยชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการต้องเป็นไปตามข้อสัญญา และหากเป็นข้อพิพาททางการค้าให้คำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติทางการค้าที่ใช้กับธุรกรรมนั้นด้วย¹⁵

โดยในการทำคำชี้ขาดนั้นต้องทำเป็นหนังสือระบุข้อความ วันและสถานที่ที่ดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการ ประเด็นที่พิพาท คำตัดสินชี้ขาดพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำตัดสินชี้ขาด และลงลายมือชื่อของอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา

¹⁴ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 21

¹⁵ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 34

37 วรรคสอง ทั้งนี้ ในเรื่องการลงลายมือชื่ออนุญาตโตตุลาการฝ่ายข้างมากก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องลงลายมือชื่อของอนุญาตโตตุลาการทุกคน แต่ต้องระบุเหตุผลที่อนุญาตโตตุลาการผู้นั้นไม่ลงลายมือชื่อพระราชบัญญัติอนุญาตโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 37 วรรคแรก เมื่ออนุญาตโตตุลาการทำคำชี้ขาดแล้วเสร็จ จะต้องส่งคำชี้ขาดให้คู่พิพาทรับรู้และคู่พิพาทก็ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด เนื่องจากคำชี้ขาดของอนุญาตโตตุลาการมีผลเป็นที่สุดและผูกพันคู่พิพาทให้ต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้ หากคู่พิพาทฝ่ายที่ไม่พอใจในคำชี้ขาดของอนุญาตโตตุลาการ อาจดำเนินการไม่ให้คำชี้ขาดมีผลบังคับได้สองประการ คือ ขอให้ศาลที่มีเขตอำนาจเพิกถอนคำชี้ขาดหากคำชี้ขาดมีความบกพร่องหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด โดยขอให้คู่พิพาทฝ่ายที่ชนะตามคำชี้ขาดยื่นคำร้องต่อศาลมีเขตอำนาจเพื่อบังคับตามคำชี้ขาดและฝ่ายที่แพ้ยื่นต่อสู้คดีว่าคำชี้ขาดมีความบกพร่องและตนไม่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของอนุญาตโตตุลาการ

4.4.2 การบังคับตามคำชี้ขาด

คำชี้ขาดของอนุญาตโตตุลาการจะทำก้ต่อเมื่ออนุญาตโตตุลาการดำเนินกระบวนการพิจารณาแล้วเสร็จ และจะมีผลเป็นที่สุดและผูกพันคู่พิพาทให้ต้องปฏิบัติตาม แต่ถ้าคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ยอมรับหรือปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งสามารถบังคับตามคำชี้ขาดโดยอาศัยอำนาจรัฐ ทั้งนี้พระราชบัญญัติอนุญาตโตตุลาการ พ.ศ.2545 ได้บัญญัติถึงวิธีการและหลักเกณฑ์ในการบังคับตามคำชี้ขาดของอนุญาตโตตุลาการไว้ในมาตรา 41 ถึง มาตรา 44

1) หลักเกณฑ์การบังคับตามคำชี้ขาด

การบังคับตามคำชี้ขาดนั้นมีหลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่บัญญัติไว้ว่า คู่พิพาทฝ่ายที่ประสงค์จะบังคับตามคำชี้ขาดต้องยื่นคำร้องขอต่อศาลที่มีเขตอำนาจ¹⁶ ภายในกำหนดเวลา 3 (สาม)ปี นับแต่วันที่ได้ส่งสำเนาคำชี้ขาดถึงคู่พิพาทตามกฎหมาย และศาลได้มีคำพิพากษาตามคำชี้ขาดนั้น โดยให้ศาลทำการไต่สวนเพื่อตรวจสอบว่ามีการทำคำชี้ขาดจริงและถูกต้องหรือไม่ โดยให้คู่พิพาทฝ่ายที่จะถูกบังคับมีโอกาสที่จะคัดค้านว่าคำชี้ขาดนั้นไม่ถูกต้องและตนก็มีสิทธิที่จะไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด โดยเสนอพยานหลักฐานประกอบการคัดค้านของตน หลังจากไต่สวนโดยฟังพยานหลักฐานแล้วหากคำคัดค้านฟังขึ้น ศาลก็ต้องยกคำร้องขอหรือคำฟ้องโดยไม่บังคับตามคำชี้ขาด แต่ถ้าคำคัดค้านนั้นฟังไม่ขึ้น ศาลก็ต้องพิพากษาบังคับตามคำชี้ขาด¹⁷ อย่างไรก็ตาม สิทธิในการขอบังคับตามคำชี้ขาดสามารถโอนกันได้ ผู้รับโอนสิทธิสามารถนำคำชี้ขาดมาขอบังคับต่อศาลได้ ไม่ได้จำกัดแต่เพียงเฉพาะคู่พิพาทที่เป็นผู้ดำเนินการทาง

¹⁶ พระราชบัญญัติอนุญาตโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 41

¹⁷ พระราชบัญญัติอนุญาตโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 42

อนุญาโตตุลาการเท่านั้น¹⁸ และในการขอบังคับตามคำชี้ขาดนั้นผู้ขอบังคับตามคำชี้ขาดจะขอเกินไป
กว่าคำชี้ขาดไม่ได้¹⁹

2) เหตุที่จะคัดค้านและไม่บังคับตามคำชี้ขาด²⁰

คู่พิพาทฝ่ายที่ไม่ประสงค์จะให้มีการบังคับตามคำชี้ขาดของ
อนุญาโตตุลาการ ต้องอ้างเหตุที่ศาลจะปฏิเสธไม่บังคับตามคำชี้ขาด ซึ่งอาจเป็นเหตุที่คู่พิพาทต้อง
ยกขึ้นต่อสู้ด้วยตนเองหรือเหตุที่ศาลสามารถยกขึ้นเอง ทั้งนี้เป็นหน้าที่ที่จะต้องพิสูจน์ให้ศาลเห็นโดย
เหตุที่คู่พิพาทต้องยกขึ้นต่อสู้ในศาล ดังนี้

(1) คู่พิพาทฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดบกพร่องความสามารถ ในกรณีที่คู่พิพาท
อนุญาโตตุลาการทำสัญญาขึ้นทั้งที่เป็น ผู้มีความบกพร่องเรื่องความสามารถตามกฎหมายที่ใช้
บังคับแก่คู่พิพาทฝ่ายนั้น สัญญาอนุญาโตตุลาการย่อมไม่สมบูรณ์และการตั้งอนุญาโตตุลาการย่อม
ใช้ไม่ได้ อันเป็นเหตุให้การทำคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการย่อมไม่สมบูรณ์ คำชี้ขาดนั้นก็ใช้
บังคับกันไม่ได้

(2) สัญญาอนุญาโตตุลาการไม่มีผลผูกพันตามกฎหมายแห่งประเทศที่
คู่พิพาทได้ตกลงกันไว้ หรือตามกฎหมายแห่งประเทศที่ทำคำชี้ขาดนั้น ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลง
ดังกล่าว เป็นกรณีที่ไม่มีสัญญาอนุญาโตตุลาการเพราะคู่พิพาทมิได้ทำสัญญาให้ระงับข้อพิพาท
ดังกล่าวโดยการอนุญาโตตุลาการหรือสัญญาอนุญาโตตุลาการไม่มีผลผูกพันตามกฎหมายของ
ประเทศที่คู่พิพาทได้ตกลงกันไว้ ซึ่งเป็นกรณีที่คู่พิพาทตกลงกันให้ใช้กฎหมายของประเทศหนึ่ง
ประเทศใดบังคับกับสัญญาอนุญาโตตุลาการ หรือหากไม่มีข้อตกลงดังกล่าวก็ต้องเป็นไปตาม
กฎหมายของประเทศที่มีการทำคำชี้ขาด และถ้าสัญญาอนุญาโตตุลาการไม่สมบูรณ์ตามกฎหมายที่
ใช้บังคับแล้ว อนุญาโตตุลาการย่อมไม่มีอำนาจพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาท หากทำไปคำชี้ขาดก็ใช้
บังคับไม่ได้ และศาลต้องไม่บังคับให้

(3) คู่พิพาทไม่ได้รับความเป็นธรรมในการดำเนินกระบวนการพิจารณา
กล่าว คือ คู่พิพาทฝ่ายที่คัดค้านคำชี้ขาดสามารถอ้างเหตุและพิสูจน์ให้ได้ว่าตนไม่สามารถเข้าสู่คดี
ได้ เพราะไม่ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างถูกต้อง เหมาะสม ถึงการที่เขาจะต้องแต่งตั้ง
อนุญาโตตุลาการทำให้ไม่สามารถแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการได้หรือไม่สามารถแต่งตั้งได้ดี หรือไม่
ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าถึงกำหนดนัดในการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการอย่างถูกต้อง

¹⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9691/2554

¹⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9477/2558

²⁰ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 43

เหมาะสม อันทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมในการอนุญาโตตุลาการหรือไม่สามารถเตรียมตัวในการเข้าร่วมกระบวนการพิจารณาได้ดี หรือไม่สามารถต่อสู้คดีในชั้นอนุญาโตตุลาการเพราะเหตุอื่น ๆ

การบอกกล่าวนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมากและในศาลของหลายประเทศเห็นว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนระหว่างประเทศ หากมีการบอกกล่าวที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุที่ศาลจะไม่บังคับตามคำชี้ขาดได้

การบอกกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น อาจใช้จดหมายธรรมดา จดหมายลงทะเบียน โทรเลข แต่ควรให้มีหลักฐานของการบอกกล่าว ไม่ควรบอกกล่าวทางโทรศัพท์ เพราะอาจไม่มีหลักฐานของการบอกกล่าวที่เพียงพอ แต่ในศาลของหลายประเทศเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการส่งเอกสารตามกฎหมายของประเทศที่มีการขอให้บังคับตามคำชี้ขาด แต่ให้ใช้วิธีการตามกฎหมายของประเทศที่มีการทำคำชี้ขาด

(4) การกระทำเกินขอบอำนาจหรือขาดอำนาจ กรณีที่อนุญาโตตุลาการวินิจฉัยชี้ขาดเกินขอบเขตแห่งข้อตกลงในการเสนอข้อพิพาทต่ออนุญาโตตุลาการ ซึ่งอาจเป็นกรณีที่อนุญาโตตุลาการชี้ขาดข้อพิพาทที่ไม่ได้ระบุไว้ในสัญญาอนุญาโตตุลาการหรือข้อพิพาทที่เกินไปกว่าที่เสนอให้อนุญาโตตุลาการพิจารณา ศาลก็จะไม่บังคับตามคำชี้ขาดนั้น

อย่างไรก็ตามในกรณีที่คำชี้ขาดนั้นสามารถแยกคำชี้ขาดส่วนที่อยู่ในขอบเขตออกจากส่วนที่นอกขอบเขตได้ ศาลก็อาจบังคับตามคำชี้ขาดในส่วนที่อยู่ในขอบเขตแห่งข้อตกลงอนุญาโตตุลาการได้

(5) ความผิดปกติในกระบวนการพิจารณา โดยศาลอาจปฏิเสธไม่บังคับตามคำชี้ขาดได้หากคู่พิพาทฝ่ายที่คัดค้านอ้างเหตุในเรื่องความผิดปกติในกระบวนการพิจารณาและสามารถพิสูจน์ได้ตามที่กล่าวอ้าง กล่าวคือ การแต่งตั้งหรือองค์ประกอบของคณะอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดไม่ถูกต้องตามสัญญาอนุญาโตตุลาการของคู่พิพาท หรือวิธีพิจารณาของอนุญาโตตุลาการมิได้เป็นไปตามที่คู่พิพาทตกลงกันในสัญญาอนุญาโตตุลาการหรือที่อื่น ๆ หากมีการตกลงกันถึงวิธีพิจารณาของอนุญาโตตุลาการ หรือมิได้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศที่ทำคำชี้ขาด ซึ่งก็คือประเทศที่มีการนั่งพิจารณาและชี้ขาด หากคู่พิพาทมิได้ตกลงกันกำหนดวิธีพิจารณาไว้

(6) คำชี้ขาดยังไม่สมบูรณ์ในกรณีที่คำชี้ขาดยังไม่ผูกพันคู่พิพาท โดยยังไม่ยุติซึ่ง หมายถึง ผูกพันและยุติหรือไม่นั้น เป็นไปตามกฎหมายของประเทศที่มีการทำคำชี้ขาดนั้น เช่น มีการอุทธรณ์คำชี้ขาดนั้นได้ในกฎหมายของประเทศที่มีการทำคำชี้ขาด หรือได้ถูกเพิกถอนซึ่งหมายรวมถึงการยกเลิกคำชี้ขาดโดยองค์กรที่มีอำนาจในประเทศที่มีการทำคำชี้ขาด หรือถูกระงับใช้โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ หรือการดำเนินการดังกล่าวทำตามกฎหมายของประเทศที่มีการทำคำชี้ขาด

แล้ว และคู่พิพาทฝ่ายที่คัดค้านอ้างเหตุดังกล่าวและสามารถพิสูจน์ให้ศาลเห็นได้เช่นนั้น ศาลต้องปฏิเสธการบังคับตามคำชี้ขาดนั้น

อย่างไรก็ตามในกรณีของการเพิกถอนคำชี้ขาดนั้น ถ้าเพียงแต่มีการยื่นเรื่องราขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในประเทศที่มีการทำคำชี้ขาดให้มีการเพิกถอนคำชี้ขาดนั้น ศาลอาจเลื่อนการพิจารณาของศาลในการขอให้บังคับตามคำชี้ขาดออกไปได้ และอาจให้คู่พิพาทฝ่ายที่คัดค้านคำชี้ขาดหาประกันที่เหมาะสมก่อนก็ได้ หากคู่ความฝ่ายที่ขอให้บังคับคำชี้ขาดร้องขอเช่นนั้น

ศาลอาจปฏิเสธไม่บังคับตามคำชี้ขาดได้โดยคู่พิพาทที่คัดค้านคำชี้ขาดไม่ต้องกล่าวอ้างก็ได้ หากศาลพบข้อเท็จจริงว่าการบังคับตามคำชี้ขาดนั้นจะเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไทย²¹

4.5 การอุทธรณ์

คดีอนุญาโตตุลาการนั้น หลักการสำคัญคือ ความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จึงใช้หลักการอุทธรณ์ในรูปแบบของการอุทธรณ์ต่อศาลสูงโดยตรง (Leap Frog Procedure) ซึ่งตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 มาตรา 45 ห้ามมิให้มีการอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งแต่อย่างใด แต่ก็มีกรณีที่เป็นข้อยกเว้นเอาไว้ อยู่ 5 กรณีด้วยกันดังนี้²²

- 1) การยอมรับหรือการบังคับตามคำชี้ขาดนั้นจะเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- 2) คำสั่งหรือคำพิพากษานั้นฝ่าฝืนต่อบทกฎหมายอันเกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 3) คำสั่งหรือคำพิพากษานั้นไม่ตรงกับคำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการ
- 4) ผู้พิพากษา หรือตุลาการซึ่งพิจารณาคดีนั้นได้ทำความเห็นแย้งไว้ในคำพิพากษา
- 5) เป็นคำสั่งเกี่ยวกับการใช้วิธีการชั่วคราวเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่พิพาทตามมาตรา 16 ศาลชั้นต้นหรือศาลปกครองชั้นต้นในส่วนที่เกี่ยวกับการอนุญาโตตุลาการอยู่ภายใต้บังคับโดยในการยื่นอุทธรณ์นั้นให้ยื่นต่อศาลฎีกาหรือศาลปกครองสูงสุด แล้วแต่กรณี

²¹ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 44

²² แนวคำพิพากษาของศาลเกี่ยวกับการอนุญาโตตุลาการ, สถาบันอนุญาโตตุลาการ สำนักงานอนุญาโตตุลาการ สำนักงาน

5. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา

เนื่องจากระบบแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกาเป็นระบบการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งให้เสรีภาพแก่เอกชน มากที่สุด โดยเอกชนมีเสรีภาพในการทำสัญญา (freedom of contract) และเสรีภาพในการรวมกลุ่มตั้งองค์กร หรือสมาคม (freedom of association) การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกาจึงเน้นที่การเจรจาของกลุ่มพิพาท การไกล่เกลี่ย และการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ โดยกลุ่มพิพาทจะพยายามเจรจากันให้เกิดข้อยุติให้มากที่สุด ซึ่งหากไม่สามารถตกลงกันได้ กลุ่มพิพาทจะใช้การไกล่เกลี่ย หรือการอนุญาโตตุลาการ โดยสมัครใจเป็นกระบวนการต่อไป อย่างไรก็ตามในข้อพิพาทเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเป็นผู้ทำการวินิจฉัยชี้ขาด

5.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศสหรัฐอเมริกา²³

รัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกาให้การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองโดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ ซึ่งนอกจากรัฐธรรมนูญแล้วยังมีกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยอนุญาโตตุลาการ ประเทศสหรัฐอเมริกาการอนุญาโตตุลาการเป็นรูปแบบในการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งเกิดจากกลุ่มพิพาทจะตกลงใจร่วมกันในการนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ โดยอาจทำการตั้งอนุญาโตตุลาการเอง หรือใช้การอนุญาโตตุลาการโดยสถาบันอนุญาโตตุลาการ

ในส่วนข้อพิพาทเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นจะมีคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท (The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นในปีค.ศ. 1962 เป็นผู้ทำการอนุญาโตตุลาการ นอกจากที่กล่าวมา คณะกรรมการดังกล่าวยังมีหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาท รวมทั้งการอนุญาโตตุลาการด้วย หากกลุ่มพิพาทร้องขอ กระบวนการอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาททางแรงงานได้เริ่มพัฒนามาตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งต่อมาได้รับความนิยมมากขึ้น²⁴ เนื่องจากประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย ในการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่นอาจทำให้นายจ้างต้องเสียค่าจ้างและสินค้าที่ควรจะมีผลิตได้ในช่วงเวลาดังกล่าวซึ่งอาจเป็นการนัดหยุดงานหรือการปิดงานทำให้เกิดผลเสียทางด้าน เศรษฐกิจสูงและทำให้เกิดความต้องการใช้การอนุญาโตตุลาการ

²³ American Arbitration Association, Labor Arbitration and Employment Arbitration [online]. Available from: <http://www.adr.org> [2004]

²⁴ Commerce Clearing House, Labor Law Course (New York: Commerce Clearing House, 1978), p. 3516

เนื่องจากการอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการอนุญาโตตุลาการส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ ข้อตกลงในการเจรจาต่อรองร่วม ข้อเรียกร้องตามสัญญา และการเรียกร้องค่าจ้าง ดังนั้นรูปแบบ กระบวนการวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจของสหรัฐอเมริกาจึงมีกระบวนการเช่นเดียวกับกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยทั่วไป แต่ได้ปรับหลักเกณฑ์ในบางเรื่องให้สอดคล้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน

5.2 หลักทั่วไปในการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกาจะเริ่มตั้งแต่กระบวนการเลือกอนุญาโตตุลาการ การกำหนดคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการกระบวนการก่อนการสืบพยาน กระบวนการสืบพยาน และการทำคำชี้ขาด โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 การคัดสรรอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา (*selecting the arbitrator*)²⁵

คู่พิพาทจะเป็นผู้คัดสรรบุคคลที่จะเข้ามาดำเนินกระบวนการพิจารณาอนุญาโตตุลาการ โดยคู่พิพาทจะต้องร่วมกันคัดเลือกอนุญาโตตุลาการ ซึ่งคู่พิพาทสามารถที่จะคัดค้านตัวบุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสมที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการได้ ในการเลือกอนุญาโตตุลาการคู่พิพาทสามารถกำหนดลักษณะของอนุญาโตตุลาการด้านประสบการณ์ การศึกษา และความสามารถได้ โดยคุณสมบัติเบื้องต้นของอนุญาโตตุลาการ²⁶นั้นควรมี ดังนี้

1) *ไม่มีอคติ (impartiality)* คุณสมบัติข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่เป็นพื้นฐานของบุคคลที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้เพราะอนุญาโตตุลาการจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินข้อพิพาทที่เกิดขึ้น คุณสมบัติในเรื่องนี้จึงมีความจำเป็นและเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญอย่างมาก อนึ่ง หากบุคคลผู้ที่ได้รับการคัดสรรเป็นอนุญาโตตุลาการไม่มีคุณสมบัติข้อนี้ จะต้องถูกคัดออกจากรายชื่อในการเลือกเข้ามาเป็นอนุญาโตตุลาการ

2) *การยึดถือหลักคุณธรรม (integrity)* อนุญาโตตุลาการจะต้องดำเนินการโดยยึดหลักดำเนินการโดยคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ โดยหลักจริยธรรมของอนุญาโตตุลาการแล้ว

²⁵ Michael R. Carrell. And Christina Heavrin, Labor Relations and Collective Bargaining Cases, Practice, and Law (New Jersey: Prentice Hall, 1995), pp. 533-535

²⁶ Michael R. Carrell. And Christina Heavrin, Labor Relations and Collective Bargaining Cases, Practice, and Law (New Jersey: Prentice Hall, 1995), pp. 535-536

อนุญาโตตุลาการจะต้องเปิดเผยความสัมพันธ์ที่มีกับคู่พิพาท เพื่อให้การดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการมีความเป็นกลาง และมีการชี้ขาดในประเด็นข้อพิพาทอย่างเป็นธรรม

3) *ความสามารถและความเชี่ยวชาญ (ability and expertise)* อนุญาโตตุลาการจะต้องมีพื้นฐานความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ รวมถึงสามารถคิดวิเคราะห์ มีความรวดเร็ว คล่องตัวในการทำงาน นอกจากนี้คู่พิพาทยังสามารถที่จะกำหนดความสามารถพิเศษของอนุญาโตตุลาการได้อีกด้วย

4) *ความรู้ทางด้านกฎหมาย (legal knowledge)* บุคคลที่จะเข้ามาเป็นอนุญาโตตุลาการควรเป็นนักกฎหมายผู้ที่มีความรู้ทางด้านกฎหมาย ซึ่งจะช่วยให้การอนุญาโตตุลาการสามารถที่จะวิเคราะห์ และวินิจฉัยข้อเท็จจริงต่างๆ รวมถึงความสามารถในการที่จะรับฟังพยานหลักฐานประกอบการพิจารณา เพื่อให้ความจริงปรากฏ

5.2.2 องค์คณะอนุญาโตตุลาการร่วม (tripartite arbitration board)

ในสัญญาอนุญาโตตุลาการอาจจะกำหนดให้มีอนุญาโตตุลาการจำนวนหนึ่งคน หรือมากกว่านั้น โดยจะต้องมีจำนวนฝ่ายละเท่าๆกัน ซึ่งมาจากฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง และนายจ้างและลูกจ้างจะร่วมกันเลือกประธานคณะอนุญาโตตุลาการที่มีความเป็นกลางอีกหนึ่งคน กรณีคณะอนุญาโตตุลาการร่วมไม่สามารถมีคำตัดสินชี้ขาดได้โดยเป็นเอกฉันท์ สัญญาอนุญาโตตุลาการมักกำหนดให้การทำคำชี้ขาดกระทำโดยใช้เสียงข้างมาก หรือในบางกรณีจะให้ประธานอนุญาโตตุลาการที่เป็นกลางออกเสียงอีกครั้งเพื่อตัดสินชี้ขาด

5.2.3 การกำหนดความสามารถในประเด็นที่จะทำการอนุญาโตตุลาการ

(determining arbitrability)

คู่พิพาทสามารถตกลงให้มีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนั้น จะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการ คู่พิพาทฝ่ายหนึ่งเรียกร้องให้มีการทำการอนุญาโตตุลาการภายใต้สัญญาอนุญาโตตุลาการแต่คู่พิพาทอีกฝ่ายได้ปฏิเสธโดยอ้างว่าไม่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้ จะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการ ซึ่งคู่พิพาทจะต้องเสนอต่ออนุญาโตตุลาการหรือศาลให้ทำการชี้ขาดว่าข้อพิพาทดังกล่าวสามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้หรือไม่ โดยกระบวนการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทเกี่ยวกับความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการมีรายละเอียดดังนี้

1) ความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการจะให้มีการยุติกระบวนการอนุญาโตตุลาการ

2) คู่พิพาทที่ต้องการให้มีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการจะร้องขอต่อศาลเพื่อให้ศาลบังคับให้มีการระงับการอนุญาโตตุลาการ ในกรณีที่กฎหมายรองรับการทำ

สัญญาอนุญาโตตุลาการเพื่อการระงับข้อพิพาทในอนาคต โดยคู่พิพาทอีกฝ่ายจะร้องขอให้ศาลทำการพิจารณาประเด็นความสามารถในการทำอนุญาโตตุลาการ

3) ประเด็นความสามารถในการทำอนุญาโตตุลาการนี้ กรณีที่ศาลตัดสินจะมีผลบังคับตามคำพิพากษาทันที นอกจากคู่พิพาทจะมีปัญหาเกี่ยวกับอำนาจของอนุญาโตตุลาการในการจำกัดสิทธิการตกลงให้มีการอนุญาโตตุลาการหรือประเด็นสิทธิของศาลที่จะพิจารณาเกี่ยวกับประเด็นความสามารถในการทำอนุญาโตตุลาการ ซึ่งจะทำให้มีการยับยั้งศาลเพื่อให้ศาลเพิกถอนกระบวนการดังกล่าว

5.2.4 กระบวนการพิจารณาการสืบพยาน (hearing procedures)²⁷

อนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้กำหนดวันเวลาสืบพยาน โดยกระบวนการและประเด็นในการสืบพยานโดยจะเริ่มตั้งแต่อนุญาโตตุลาการรับเรื่องร้องทุกข์หรือข้อพิพาท ซึ่งจะมีโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) การเปิดเผยข้อมูลของคู่พิพาทในเรื่องที่เกี่ยวกับการอนุญาโตตุลาการ ซึ่งคู่พิพาทอาจตกลงให้มีการยกเว้นได้
- 2) การดำเนินการสืบพยานบุคคล และพยานหลักฐานอื่นๆ รวมทั้งคำชี้แจงแถลงเหตุผลของโจทก์
- 3) ทำการตรวจสอบพยานหลักฐานทั้งปวงของโจทก์
- 4) ทำการสืบพยานบุคคลและพยานอื่นใดของฝ่ายรับข้อเรียกร้อง รวมทั้งคำชี้แจงแถลงเหตุผลของจำเลย
- 5) การตรวจสอบพยานหลักฐานของจำเลย
- 6) การแถลงสรุปการสืบพยานของคู่พิพาท (ซึ่งอาจมีหรือไม่มีก็ได้)
- 7) การทำคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ

5.2.5 คำชี้ขาดและเหตุผลของคำชี้ขาด (the arbitrator is award and opinion)

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการคือคำตัดสินปัญหาข้อพิพาทหรือข้อเรียกร้อง คำชี้ขาดเป็นพื้นฐานของสัญญาอนุญาโตตุลาการ โดยจะเป็นการตอบคำถามในประเด็น เหตุใดจะต้องมีการใช้การอนุญาโตตุลาการ การประเมินความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐาน (assessing credibility of witness) อนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้ประเมินน้ำหนักของพยานหลักฐานและวิเคราะห์พยานหลักฐาน ด้วยความเป็นธรรมและมีกระทำไปเพื่อค้นหาความจริง อย่างไรก็ตามอนุญาโตตุลาการก็จะต้องตระหนักถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทโดยยึดหลักดังต่อไปนี้ในการสืบพยาน

²⁷ Michael R. Carrell. And Christina Heavrin, Labor Relations and Collective Bargaining Cases, Practice, and Law (New Jersey: Prentice Hall, 1995). pp. 541-544

- 1) พยานหลักฐานจะต้องมีความน่าเชื่อถือและถูกต้อง
- 2) อนุญาโตตุลาการจะต้องเข้าใจในพยานในคดี
- 3) เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ และเพศ จะต้องไม่ทำให้เกิดความไม่เป็นกลางในการชี้ขาดได้
- 4) อาชีพไม่สามารถรับรองได้ว่าบุคคลนั้นจะมีความเชื่อถือและเป็นคนที่ดี
- 5) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาในช่วงระยะเวลาที่ยาวนาน พยานที่ได้พบเห็นจะมีผลต่อความ ถูกต้องและน้ำหนักของความจริงที่ได้ประสบพบเจอมา
- 6) ความทรงจำอาจไม่ชัดเจนได้หากมีข้อมูลอื่นมากระทบต่อความทรงจำ
 หนึ่ง คำชี้ขาดโดยทั่วไปจะต้องกะทัดรัด โดยคำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือ ต้องมีลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการ คำชี้ขาดสามารถทำเป็นวาจาได้ หากมีการตกลงกันแต่ก็จะต้องทำเป็นหนังสือภายหลัง ทั้งนี้คำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการจะต้องมีลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการทุกคน แต่ถ้าอนุญาโตตุลาการมีความเห็นไม่เป็นเอกฉันท์จะมีเฉพาะลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการที่มีความเห็นข้างมากก็ได้ อนุญาโตตุลาการจะต้องเปิดเผยความคิดเห็นและเหตุผลของคำชี้ขาดให้ปรากฏในคำชี้ขาด โดยเหตุผลของคำชี้ขาดจะต้องทำให้สามารถเข้าใจประเด็นคำชี้ขาดได้ดียิ่งขึ้น และเหตุผลของคำชี้ขาดที่ดีจะทำให้คู่พิพาทยอมรับในคำชี้ขาด

5.3 ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการ (AAA : Employment Arbitration Rules and Mediation Procedures Rules)²⁸

สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน(American Arbitration Association) ได้จัดทำข้อบังคับของสมาคม อนุญาโตตุลาการอเมริกันในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยการอนุญาโตตุลาการขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน โดย ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้กำหนดรายละเอียด และวิธีพิจารณาในชั้น อนุญาโตตุลาการไว้ ดังนี้

5.3.1 การใช้กฎที่ใช้บังคับใช้ของอนุญาโตตุลาการ (applicable rules of arbitration)

คู่พิพาทสามารถตกลงกัน โดยกำหนดข้อตกลงไว้ในสัญญาอนุญาโตตุลาการ เพื่อเสนอต่ออนุญาโตตุลาการของสมาคมอนุญาโตตุลาการได้ว่าการตกลงให้ใช้ข้อบังคับของสมาคมซึ่งเป็นข้อบังคับที่ได้รับการยอมรับจากสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันในปัจจุบันนี้ หรือเพื่อใช้เป็นหลักการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยในกรณีที่มีข้อตกลงในสัญญาอนุญาโตตุลาการ

²⁸ ชนาธิป ชินะนาวิน , การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ , วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547 ,น.55-62

ขัดแย้งกับข้อบังคับของสมาคม อนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกใช้ข้อบังคับเหล่านั้นให้มีความเหมาะสมแก่กรณี

ถ้าหากมีการเริ่มต้นกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการแล้ว แต่ไม่สามารถตกลงยุติรูปแบบในการระงับข้อพิพาทได้ คู่พิพาทสามารถร้องขอได้ภายใน 30 (สามสิบ) วัน ให้สมาคมมีมติหยุดกระบวนการอนุญาโตตุลาการไว้ 60 (หกสิบ) วัน เพื่อให้คู่พิพาทไปร้องขอต่อศาลโดยให้มีการพักการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการไว้ก่อน

5.3.2 การแจ้งข้อเรียกร้อง (notification)

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมีเจตนาจะระงับข้อพิพาทแรงงานโดยใช้บริการของสถาบันจะต้องกระทำการดังต่อไปนี้ภายใน 30 (สามสิบ) วัน

- 1) แจ้งให้สมาคมทราบถึงเจตนาในการจะระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการของสถาบัน
- 2) ส่งสำเนาเอกสารแสดงการคัดค้านข้อเรียกร้องของคู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้สำหรับในกรณีคู่พิพาทไม่สามารถส่งต้นฉบับเอกสารได้ สมาคมก็มีสิทธิอนุญาตให้ส่งสำเนาเอกสาร

5.3.3 การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ (initiation of arbitration)

การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการของสถาบัน มีขั้นตอนดังนี้

- 1) คู่พิพาทต้องร่วมกันทำสัญญาอนุญาโตตุลาการที่มีข้อกำหนดให้สถาบันเป็นผู้ดำเนินการอนุญาโตตุลาการ
- 2) ในขั้นตอนการเรียกร้องให้มีการดำเนินการ อนุญาโตตุลาการมีขั้นตอนดังนี้
- 3) คำเสนอให้มีการทำอนุญาโตตุลาการต้องส่งต่อสถาบัน พร้อมทั้งสำเนาสัญญาอนุญาโตตุลาการ โดยในคำเสนอต้องมีชื่อ ที่อยู่ของคู่พิพาท ข้อเรียกร้อง และรูปแบบการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการ
- 4) เมื่อยื่นคำเสนอให้มีการดำเนินการอนุญาโตตุลาการแล้ว สถาบันจะตอบรับข้อเรียกร้องดังกล่าวแก่คู่พิพาทภายในระยะเวลา 10 (สิบ) วัน
- 5) คู่พิพาทอีกฝ่ายสามารถ ยื่นข้อโต้แย้งได้ภายใน 10 (สิบ) วัน นับจากวันที่ได้รับการบอกกล่าวจากสถาบัน โดยต้องมีการส่งข้อโต้แย้งและสำเนาให้แก่สถาบัน เพื่อให้สถาบันดำเนินการส่งข้อโต้แย้งแก่คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม ก่อนการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ หากคู่พิพาทต้องการที่จะเสนอหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิข้อเรียกร้องใหม่ (changes of claim) หรือต้องการฟ้องแย้ง

(counter claim) คู่ความจะต้องส่งเอกสารยื่นต่อสถาบันและยื่นต่อคู่พิพาทอีกฝ่ายภายใน 10 (สิบ) วันนับแต่วันที่ได้รับคำตอบจากสถาบัน กรณีหลังจากการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการแล้วหากคู่พิพาท จะต้องการเปลี่ยนแปลงข้อเรียกร้องให้คู่พิพาทเสนอต่ออนุญาโตตุลาการ

5.3.4 กระบวนการก่อนการพิจารณา (discovery)

ก่อนการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการคู่พิพาทสามารถร้องขอต่อสถาบัน หรือสถาบันเห็นสมควรจัดให้มีการประชุมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือบริหารจัดการการอนุญาโตตุลาการ (administrative and mediation conferences) เพื่อเสนอแนวทางในการ ดำเนินการอนุญาโตตุลาการ หรือการไกล่เกลี่ยให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีระเบียบเรียบร้อย อนึ่งในการประชุมนี้ไม่ได้เสีย ค่าธรรมเนียม

อนุญาโตตุลาการมีอำนาจที่จะกำหนดให้มีกระบวนการก่อนการ พิจารณา ได้ ซึ่งสามารถกำหนดรูปแบบกระบวนการก่อนการพิจารณาได้ดังนี้

- 1) การให้การเป็นหนังสือ
- 2) การซักถามข้อเท็จจริง
- 3) การให้ส่งเอกสาร
- 4) การให้ทำการอื่นตามที่อนุญาโตตุลาการพิจารณาว่า เหมาะสม

อย่างไรก็ตามการให้มีกระบวนการก่อนการพิจารณานั้นต้องมีความ เหมาะสมในประเด็นที่พิพาทและต้องมีผลช่วยให้การทำอนุญาโตตุลาการรวดเร็วยิ่งขึ้น

5.3.5 การประชุมอนุญาโตตุลาการ (arbitration management conference)

ในการประชุมอนุญาโตตุลาการ อนุญาโตตุลาการจะทำการกำหนดขั้นตอน และประเด็นในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ โดยจะมีการดำเนินการต่างๆ ดังนี้

- 1) การกำหนดประเด็นข้อพิพาทต่างๆ
- 2) กำหนด วัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการพิจารณาและสืบพยาน
- 3) การระงับข้อเรียกร้องในกระบวนการก่อนการพิจารณา
- 4) กฎหมาย หลักทั่วไป กฎในการสืบพยาน และภาระการพิสูจน์หลักฐาน

ในการพิจารณาคดี

5) การเปลี่ยนเงื่อนไข การยอมรับข้อเท็จจริงที่ไม่อาจโต้แย้งได้ พยานหลักฐาน และพยานบุคคล รวมถึงการพิสูจน์พยานบุคคล

6) การแบ่งการพิจารณาในข้อเท็จจริงออกเป็นช่วงความรับผิดชอบและช่วงการ พิสูจน์ค่าเสียหาย

- 7) การบันทึกคำเบิกความ คำให้การพยาน

- 8) แถลงปิดคดีโดยจะกระทำด้วยวาจาหรือจะทำเป็นหนังสือก็ได้
- 9) รูปแบบในการทำคำชี้ขาด
- 10) ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการอนุญาโตตุลาการอื่นๆ
- 11) ความรับผิดชอบในค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการ
ทั้งนี้ในกรณีที่คู่พิพาททั้งสองฝ่ายสามารถยื่นข้อเรียกร้องในระหว่าง
การประชุม ที่มีข้อแตกต่างกันให้อนุญาโตตุลาการเป็นผู้พิจารณาว่าควรดำเนินการเช่นไร

5.3.6 การคัดเลือกคุณสมบัติและสิทธิการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ (qualifications to serve as arbitrator and rights of parties to disqualify arbitrator)

การจะเข้ามาทำหน้าที่เป็นตัวกลางระงับข้อพิพาทนั้น บุคคลที่จะเป็น
อนุญาโตตุลาการจะต้องมีคุณสมบัติที่ชัดเจน รวมถึงมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะดำเนินการ
อนุญาโตตุลาการ ซึ่งข้อบังคับของสมาคมมีกำหนดไว้ ดังนี้

- 1) ความเป็นกลางในการดำเนินการของอนุญาโตตุลาการ
- 2) ผู้เป็นอนุญาโตตุลาการต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมายแรงงาน
- 3) อนุญาโตตุลาการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ
อนุญาโตตุลาการ รวมทั้งไม่มีความเกี่ยวข้องกับข้อพิพาท และต้องมีความเป็นกลาง
- 4) การคัดเลือกอนุญาโตตุลาการต้องไม่มีความลำเอียง เกี่ยวกับเพศ หรือภูมิ
หลังของอนุญาโตตุลาการ

5.3.7 การว่างลงของตำแหน่งอนุญาโตตุลาการ (vacancies)

ถ้ามีเหตุที่ทำให้อนุญาโตตุลาการไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้อีก
สมาคมจะประกาศว่าการเป็นอนุญาโตตุลาการของบุคคลนั้นสิ้นสุดลง และทำการเลือก
อนุญาโตตุลาการใหม่เข้าแทนที่

ในกรณีที่ตำแหน่งอนุญาโตตุลาการคนกลางได้ว่างลงภายหลังที่ได้เริ่ม การ
สืบพยานแล้วจะต้องมีการสืบพยานในข้อเรียกร้องต่างๆ ใหม่ทั้งหมด เว้นแต่คู่พิพาทได้ทำสัญญา
ตกลงกันเป็นอย่างอื่น

5.3.8 ผู้แทนของคู่พิพาท (representative)

คู่พิพาทสามารถมีผู้แทน หรือผู้ช่วยเหลือในการพิจารณาคดีได้ โดยหาก
คู่พิพาทปราศจากตัวแทนดังกล่าวแล้ว คู่พิพาทสามารถร้องขอให้สมาคมทำการแต่งตั้งที่ปรึกษาให้
ได้ โดยคู่พิพาทต้องแจ้งความดังกล่าวต่อสมาคมภายใน 10 (สิบ) วัน หลังมีการกำหนดวันสืบพยาน
หรือภายหลังมีประชุมอนุญาโตตุลาการ ในกรณีที่ผู้แทนได้มีการเสนอหรือตอบคำถามใดๆ ผู้แทน
ดังกล่าวจะต้องทำเอกสารของตนเสนอประกอบการตัดสินใจ

5.3.9 การเลื่อนพิจารณาคดี (postponements)

อนุญาโตตุลาการสามารถสั่งให้มีการเลื่อนการพิจารณาคดีออกไปได้ถ้าเป็นกรณีดังนี้

- 1) เมื่อคู่พิพาทขอเลื่อนการพิจารณาโดยมีเหตุผลที่สมควรมาแสดงต่ออนุญาโตตุลาการ
- 2) เมื่อคู่พิพาทตกลงร่วมกันขอให้มีการเลื่อนพิจารณาคดี
- 3) เมื่อโจทก์หรือจำเลยร้องขอให้มีการเลื่อนคดีโดยมีเหตุผลสมควร

5.3.10 กระบวนการอนุญาโตตุลาการ (order of proceedings and communication with arbitrators)

ก่อนการพิจารณาคดีในการสืบพยานครั้งแรกอนุญาโตตุลาการจะต้องสาบาน (oaths) ตามกฎของสมาคม หรือสาบานตามที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องสาบาน นอกจากนี้ถ้าอนุญาโตตุลาการเห็นสมควร หรือเมื่อคู่ความร้องขอต่ออนุญาโตตุลาการ อนุญาโตตุลาการก็สามารถสั่งให้พยานสาบานได้เพื่อเป็นการรับรองคำเบิกความของตนเอง

แต่คู่พิพาทก็สามารถสละสิทธิในการให้มีการสาบานได้ โดยกำหนดไว้ในสัญญาหรือหากไม่มีการกำหนดไว้ในสัญญาที่สามารถทำได้หากสมาคมเห็นว่า เป็นธรรมเนียม การสืบพยานจะเริ่มจากกระบวนการดังนี้

- 1) การสาบานของอนุญาโตตุลาการในกรณีที่คู่พิพาทร้องขอให้อนุญาโตตุลาการสาบาน
- 2) การกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสืบพยาน ในกรณีที่ไม่มีการประชุมก่อนการพิจารณา
- 3) การสืบพยานบุคคล พยานวัตถุ รวมทั้งการถามพยานของอนุญาโตตุลาการในประเด็นต่างๆจนสิ้นสงสัย
- 4) อนุญาโตตุลาการจะบันทึกคำถามและคำตอบในประเด็นต่างๆ

อย่างไรก็ตามก็ไม่ตัดสิทธิของคู่พิพาทในการขอพิสูจน์พยานในกระบวนการรับฟังพยานหลักฐานของศาลได้ หากได้มีการเสนอคำฟ้องหรือฟ้องแย้งต่อศาล อนุญาโตตุลาการสามารถยกเว้นกระบวนการพิจารณาในการพิสูจน์ พยาน หรือการแสวงหาพยานหลักฐานได้ หากอนุญาโตตุลาการเห็นว่าสมควรกำหนดรูปแบบ กระบวนการพิจารณาให้เหมาะสม แต่กระบวนการดังกล่าวต้องให้ออกาสคู่พิพาทอย่างเท่าเทียม กันในการเสนอพยานหลักฐานทั้งปวงต่ออนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้เพื่อการตัดสินชี้ขาดข้อพิพาท อย่างเป็นธรรม โดย

ในกระบวนการอนุญาตตุลาการพยานเอกสารและพยานวัตถุที่ปวง สามารถนำเสนอต่ออนุญาตตุลาการได้

นอกจากนี้ในการสืบพยานจะต้องมีชื่อ และที่อยู่ของพยานหลักฐานในบันทึกการเบิกความ ทั้งนี้ ในระหว่างดำเนินกระบวนการพิจารณา อนุญาตตุลาการจะต้องแจ้ง การดำเนินการพิจารณาทั้งปวงต่อคู่พิพาททั้งสองฝ่ายเว้นแต่คู่พิพาทตกลงเป็นอย่างอื่น

5.3.11 การนำเสนอพยานหลักฐานในกระบวนการอนุญาตตุลาการ (evidence)

คู่พิพาทสามารถเสนอพยานหลักฐานต่ออนุญาตตุลาการได้แต่เฉพาะพยานหลักฐานที่มีความจำเป็น และเกี่ยวข้องกับการตัดสินคดีเท่านั้น โดยรูปแบบการพิจารณาคดีของอนุญาตตุลาการจะคล้ายคลึงกับศาลในเรื่องกฎหมาย และกฎในการรับฟังพยานหลักฐาน

อนุญาตตุลาการจะต้องทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐาน โดยทำการตัดพยานที่ฟุ่มเฟือย และรับฟังพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องประเด็นในคดีเท่านั้น พยานหลักฐานทั้งปวงที่เสนอในการพิจารณา คู่พิพาทสามารถตกลงยอมรับ หรือปฏิเสธพยานหลักฐานนั้น รวมทั้งคู่พิพาทสามารถสละพยานที่ได้เสนอต่ออนุญาตตุลาการแล้วได้ และอนุญาตตุลาการจะสามารถออกหมายเรียกพยานบุคคล พยานวัตถุ หรือ พยานเอกสารใดๆ ได้ก็ต่อเมื่อคู่พิพาทได้อำนาจ

5.3.12 การสาบานของพยานหรือการรับรองพยานเอกสารหรือพยานหลักฐานอื่นก่อนการพิจารณา (evidence by affidavit or declaration and post hearing filing of documents or other evidence)

อนุญาตตุลาการจะเป็นผู้พิจารณาว่าพยานหลักฐานใดจะต้องมีการสาบานก่อนมีการรับฟังพยานหลักฐานนั้น ซึ่งพยานหลักฐานทุกชนิดก็ไม่จำเป็นต้องสาบานหากอนุญาตตุลาการซึ่งนำนักพยานดังกล่าวแล้วว่าสามารถรับฟังได้

ถ้าคู่พิพาทตกลงกันหรืออนุญาตตุลาการเห็นสมควรจะให้มีการส่งเอกสารหรือพยานหลักฐานใดภายหลังมีการสืบพยานได้ โดยการส่งเอกสารหรือพยานหลักฐานดังกล่าวนี้ คู่พิพาทจะต้องส่งโดยผ่านทางสมาคม นอกจากนี้คู่พิพาทสามารถที่จะตกลงให้มีกระบวนการที่ต่างกันออกไปจากข้อบังคับของสมาคมได้ นอกจากนี้คู่พิพาทสามารถตรวจสอบพยานหลักฐานต่างๆ ที่เข้าสู่กระบวนการพิจารณาได้เอง หรือจะมอบให้อนุญาตตุลาการหรือ สมาคมตรวจสอบให้ก็ได้

5.3.13 การสืบพยานใหม่ (new examination)

คู่พิพาทสามารถขอให้มีการสืบพยานใหม่ได้โดยยื่นขอต่ออนุญาโตตุลาการ พร้อมเหตุผลที่สมควรก่อนมีการทำคำชี้ขาด แต่ถ้าการสืบพยานใหม่เป็นการประวิงคดีคู่พิพาทก็จะสามารถให้มีการดำเนินการในเวลาต่างหากได้ หรือคู่พิพาทจะตกลงกันให้มีการขยายระยะเวลา เพื่อให้มีการสืบพยานใหม่ก็ได้ โดยในกรณีที่ไม่สามารถหาเวลาพิเศษได้ อนุญาโตตุลาการสามารถสั่งให้มีการสืบพยานได้ภายใน 30 (สามสิบ) วัน ของการทำคำชี้ขาด

5.3.14 กระบวนการพิจารณาโดยขาดนัด (arbitration in the absence of a party or representative)

กระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดหากคู่พิพาทไม่มาศาล อนุญาโตตุลาการอาจดำเนินการต่อไปในหากไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือตัวแทนซึ่งหลังจากที่ได้รับแจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้ว แต่ไม่ปรากฏตัวหรือไม่ได้รับการเลื่อนการพิจารณาออกไป อนุญาโตตุลาการสามารถตัดสินฝ่ายเดียว โดยอนุญาโตตุลาการจะกำหนดให้คู่พิพาทที่อยู่ในการพิจารณา นำเสนอพยานหลักฐานของตนเพื่อให้อนุญาโตตุลาการทำคำตัดสินชี้ขาด

5.3.15 คำชี้ขาด (award)

คำชี้ขาดจะออกโดยอนุญาโตตุลาการ หรือตามที่คู่พิพาทตกลงโดยนัยอื่น ๆ หรือตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นพิเศษ โดยอนุญาโตตุลาการจะต้องมีคำชี้ขาดภายใน 30 (สามสิบ) วัน นับแต่วันที่สืบพยานเสร็จ คำชี้ขาดสามารถเปิดเผยได้แต่ชื่อคู่พิพาทและพยานจะไม่สามารถเปิดเผยได้ เว้นแต่คู่พิพาทต้องการแสดงให้ปรากฏในคำชี้ขาด

คำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือ และมีลายมือชื่อของอนุญาโตตุลาการ รวมทั้งเหตุผลของคำชี้ขาดนั้น นอกจากนี้คู่พิพาทจะตกลงกันเป็นสัญญาให้คำชี้ขาดไม่ต้องมีเหตุผล นอกจากนี้คำชี้ขาดจะต้องทำตามรูปแบบที่กฎหมายกำหนด

อนุญาโตตุลาการสามารถแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดในคำชี้ขาดได้ ทั้งนี้เพื่อให้คำชี้ขาดมีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนี้ในคำชี้ขาดจะต้องมีการกำหนดค่าธรรมเนียมอนุญาโตตุลาการ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ ค่าตอบแทนต่างๆ รวมทั้งค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการของสมาคมตามระเบียบของสมาคม

อนุญาโตตุลาการมีอำนาจชี้ขาดให้มีการใช้ค่าธรรมเนียมแทนคู่พิพาท อีกฝ่ายได้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วน ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับกฎหมาย และถ้าคู่พิพาทประนีประนอมกันได้ระหว่างกระบวนการอนุญาโตตุลาการ อนุญาโตตุลาการจะมีคำชี้ขาดตามสัญญาประนีประนอมยอมความ

กรณีที่คุณพิพาทจะถือว่าได้รับคำชี้ขาดมีดังต่อไปนี้

- 1) เมื่อทราบคำชี้ขาดในระหว่างการพิจารณา
- 2) เมื่อได้รับคำชี้ขาดทางไปรษณีย์
- 3) เมื่อได้ส่งคำชี้ขาดต่อผู้แทนของคุณพิพาทโดยชอบ
- 4) เมื่อกฎหมายกำหนดให้คุณพิพาททราบคำชี้ขาดแล้ว

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการจะมีผลสมบูรณ์บังคับได้ตามกฎหมาย
เมื่ออนุญาโตตุลาการได้มีคำชี้ขาด

5.3.16 การแก้ไขคำชี้ขาด (modification of award)

เมื่ออนุญาโตตุลาการเห็นสมควร หรือเมื่อคุณพิพาทร้องขอภายใน 20 (ยี่สิบ) วัน หลังจากมีคำชี้ขาด อนุญาโตตุลาการสามารถอธิบายคำชี้ขาด หรือแก้ไขคำชี้ขาดที่บกพร่องในการพิมพ์ได้ แต่อนุญาโตตุลาการไม่สามารถแก้ไขจำนวนค่าเสียหายได้ ทั้งนี้จำนวนระยะเวลาดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบทบัญญัติของกฎหมาย



บทที่ 4

วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททาง แรงงาน

ปัญหาเกี่ยวกับการเลือกวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาตตุลาการในปัจจุบัน ยังขาดความนิยมจากคู่พิพาทในการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยคนกลาง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ คู่พิพาทไม่สามารถคัดเลือกผู้ชี้ขาดข้อพิพาทได้ ปัญหาขาดความเข้าใจในการดำเนินกระบวนการ พิจารณาโดยอนุญาตตุลาการเพื่อการระงับข้อพิพาทแรงงาน หรือปัญหาความล่าช้าใน กระบวนการทำคำชี้ขาดข้อพิพาท รวมทั้งความไม่เชื่อมั่นและเชื่อถือในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยอนุญาตตุลาการ

ดังนั้นควรศึกษาถึงกระบวนการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยอนุญาตตุลาการ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา และแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมายในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยอนุญาตตุลาการ และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและผลต่อการเพิ่มผลผลิตและอำนวยความสะดวกต่อเศรษฐกิจส่วนรวม

1. การอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการอนุญาตตุลาการตาม พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2545 ก็ตาม แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นหลักกฎหมายทั่วไปที่ใช้ บังคับกับทุกๆ กรณีในการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาตตุลาการ โดยมีการกำหนดคกฏเกณฑ์ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องการก่อเกิดซึ่งการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาตตุลาการว่าด้วยเรื่องสัญญา อนุญาตตุลาการ เรื่ององค์คณะในการดำเนินกระบวนการพิจารณา เรื่องวิธีพิจารณา การทำคำชี้ขาด การบังคับตามคำชี้ขาด รวมถึงเรื่องการอุทธรณ์เอาไว้ แต่การอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททาง แรงงานยังขาดของบังคับที่ใช้เป็นการเฉพาะแก่กรณี ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะบัญญัติถึงการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดไว้ก็ตาม แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการ ใช้ บังคับที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน

การอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานเป็นกรณีที่คู่พิพาทร่วมกันที่จะเสนอข้อพิพาทให้แก่อนุญาโตตุลาการที่คู่พิพาทได้เลือกเพื่อเป็นผู้ตัดสินในข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยบ่งเกิดขออนุญาโตตุลาการนั้นตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 11 ได้กำหนดว่าคู่พิพาทอาจตกลงให้ระงับข้อพิพาททั้งหมดหรือบางส่วนที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ไม่ว่าจะเกิดจากนิติสัมพันธ์ทางสัญญาหรือไม่โดยวิธีอนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้ สัญญาอนุญาโตตุลาการอาจตกลงทำเป็นข้อสัญญาหนึ่งในสัญญาประธานของคู่พิพาทเองซึ่งกำหนดข้อตกลงให้ระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาโตตุลาการ หรือทำเป็นสัญญาอนุญาโตตุลาการเฉพาะแยกต่างหากจากสัญญาประธานก็ได้ ซึ่งในการที่คู่พิพาทจะเลือกบุคคลเข้ามาดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการ ก็จะต้องเลือกจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ และถนัดในเรื่องที่พิพาท มาดำเนินกระบวนการพิจารณาตัดสินชี้ขาด โดยในการพิจารณาข้อพิพาทนั้นอนุญาโตตุลาการที่คู่พิพาทได้คัดเลือกมานั้น จะสามารถสังเคราะห์ข้อเท็จจริงกับพยานหลักฐานที่คู่พิพาทได้ยื่นเข้ามาในสำนวน ส่งผลให้คำชี้ขาดมีผลผูกพันคู่พิพาทให้ยอมรับและปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาท ซึ่งต่างไปจากการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลนั้น ผู้พิพากษาอาจขาดความเข้าใจในข้อพิพาท หรือความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะทาง หรือในทางเทคนิค และในการดำเนินกระบวนการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการจะกระทำโดยความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลให้บุคคลฝ่ายนอกกรับทราบ

โดยในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดหลักทั่วไปในการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการเอาไว้เช่นกัน โดยมีการกำหนดใน The Federal Arbitration Act ซึ่งได้กำหนดให้การเริ่มต้นการอนุญาโตตุลาการนั้นจะทำเป็นสัญญาอนุญาโตตุลาการหรือทำเป็นข้อตกลงให้ระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก็ได้แต่จะต้องมีการทำหลักฐานเป็นหนังสือที่ระบุใจความว่าคู่พิพาทตกลงจะเสนอข้อพิพาทต่ออนุญาโตตุลาการเพื่อให้มีการชี้ขาดข้อพิพาท ทั้งนี้ สัญญาอนุญาโตตุลาการจะมีผลสมบูรณ์ทำให้คู่พิพาทไม่สามารถปฏิเสธไม่ยอมเข้าร่วมการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการได้ และศาลก็ไม่มีอำนาจที่จะพิจารณาหากมีการร้องขอต่อศาลให้พิจารณาศาลจะต้องปฏิเสธไม่รับคำร้องนั้น และศาลมีอำนาจบังคับคู่พิพาทที่ปฏิเสธไม่ปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อกำหนดสัญญาว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ ให้ไปดำเนินการตามที่ได้ตกลงกันไว้เสียก่อนได้

ฉะนั้นการอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น ก็มีความเกี่ยวพันกับกระบวนการอนุญาโตตุลาการส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ข้อตกลงในการเจรจาต่อรองร่วม ข้อเรียกร้องตามสัญญา และการเรียกร้องค่าจ้าง ดังนั้นรูปแบบและขั้นตอน รวมถึงกระบวนการวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการของสหรัฐอเมริกาจึงมีกระบวนการเช่นเดียวกับกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยทั่วไป แต่ได้ปรับหลักเกณฑ์ในบางเรื่องให้สอดคล้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน (American

Arbitration Association) และได้มีการจัดทำข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยการอนุญาโตตุลาการ เพื่อเป็นแบบแผนในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ และเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้คู่พิพาทเชื่อถือในรูปแบบการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการทางเลือกนี้ นอกจากการนำข้อพิพาทขึ้นสู่กระบวนการของศาลยุติธรรม ซึ่งข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการนั้น ได้จัดทำข้อบังคับของสมาคมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน โดย ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้กำหนดรายละเอียด และวิธีพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการไว้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการแจ้งข้อเรียกร้อง การนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ การคัดคุณสมบัติอนุญาโตตุลาการ กระบวนการวิธีพิจารณา รวมถึงการทำคำชี้ขาด

เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายของประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรณีระงับข้อพิพาทอยู่หลายฉบับแต่ขาดบทบัญญัติที่มีความชัดเจน และสามารถบังคับใช้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความหมายเชื่อถือในการระงับข้อพิพาททางแรงงานด้วยวิธีอนุญาโตตุลาการนี้

2. อนุญาโตตุลาการ

แม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยจะมีสถาบันอนุญาโตตุลาการ (THAC)¹และสถาบันอนุญาโตตุลาการสำนักงานศาลยุติธรรม (Thai Arbitration Institute: TAI) ที่จัดตั้งขึ้นมาก็ตาม แต่การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก็ยังไม่เป็นที่นิยม ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งก็คือเมื่อเกิดข้อพิพาทเกิดขึ้นคู่พิพาทไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ว่าจะเลือกผู้ชี้ขาดหรือองค์คณะผู้ชี้ขาด เนื่องจากอาจไม่มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ชี้ขาดข้อพิพาท โดยผู้ที่เข้ามาเป็นผู้ชี้ขาดนั้นควรจะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์และมีความรู้ความสามารถทางด้านการเจรจาต่อรองร่วมและ

¹ สถาบันอนุญาโตตุลาการ (THAC:Thailand Arbitration center) ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2550 มีลักษณะเป็นองค์กรอิสระแยกต่างหากจากองค์กรของรัฐ โดยเป็นองค์กรที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมระบบอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศและเพื่อเป็นสถาบันที่ให้บริการด้านอนุญาโตตุลาการที่มีความเป็นอิสระและได้มาตรฐานสากลเพื่อเป็นการยกระดับและพัฒนาสถาบันระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาโตตุลาการ

การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีดำเนินการร้องทุกข์ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการตีความข้อตกลงร่วม มีความเป็นกลางและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มพิพาท²

ในการคัดเลือกอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา (selecting the arbitrator) กลุ่มพิพาทจะเป็นผู้เลือกอนุญาโตตุลาการ โดยการเลือกอนุญาโตตุลาการนั้นกลุ่มพิพาทจะต้องร่วมกันเลือกอนุญาโตตุลาการ ซึ่งกลุ่มพิพาทสามารถคัดค้านบุคคลที่ไม่มีความสามารถเป็นอนุญาโตตุลาการได้ และในการทำสัญญาใกล้เคียงข้อพิพาทอาจกำหนดให้มีการเลือกอนุญาโตตุลาการโดยสถาบันก็ได้ ซึ่งสถาบันที่ทำการอนุญาโตตุลาการแรงงานในประเทศอเมริกาที่สำคัญ คือ The American Arbitration Association (AAA) และ The Federal Mediation and Conciliation Service ทั้งนี้ ยังได้มีการเลือกอนุญาโตตุลาการกลุ่มพิพาทสามารถกำหนดลักษณะของอนุญาโตตุลาการด้านประสบการณ์ การศึกษา และความสามารถได้อีกด้วย โดยคุณสมบัติเบื้องต้นของอนุญาโตตุลาการ (qualifications of arbitrators) ที่ควรมีนั้น

2.1 ความเป็นกลาง (impartiality)

คุณสมบัตินี้เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของอนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้ เพราะอนุญาโตตุลาการจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษา ดังนั้น คุณสมบัติในเรื่องนี้จึงเป็น คุณสมบัติที่สำคัญของอนุญาโตตุลาการ อย่างไรก็ตามหากบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเป็น อนุญาโตตุลาการไม่มีคุณสมบัติข้อนี้จะทำให้ถูกตัดออกจากรายชื่อในการเลือกอนุญาโตตุลาการ การไม่มีอคติคือการวางตนเป็นกลาง ดำเนินกระบวนการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม

2.2 ความซื่อสัตย์ (integrity)

อนุญาโตตุลาการจะต้องมีความซื่อสัตย์สูงในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและผลประโยชน์ทางธุรกิจ โดยหลักจริยธรรมของอนุญาโตตุลาการแล้วอนุญาโตตุลาการจะต้องเปิดเผยความสัมพันธ์กับคู่พิพาททั้งปวง เพื่อให้อนุญาโตตุลาการมีความเป็นกลาง ความซื่อสัตย์ สุจริต ความจริงใจ และประพฤติตนอย่างความตรงไปตรงมา มีการชี้ขาดในประเด็นข้อพิพาทอย่างเป็นธรรม

2.3 ความสามารถและความเชี่ยวชาญ (ability and expertise)

อนุญาโตตุลาการจะต้องมีพื้นฐานความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ รวมทั้งมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ รวมทั้งมีความรวดเร็วในการทำงาน นอกจากนี้คู่พิพาทยังสามารถกำหนดความสามารถของอนุญาโตตุลาการได้อีก เช่น ความสามารถ

² นภาพร โกศลวัฒน์, “การชี้ขาดกรณีข้อพิพาทแรงงาน”, วารสารบริหารธุรกิจ 1 (กรกฎาคม-กันยายน 2518), น.33-35

ด้านธุรกิจและการเงิน ซึ่งหากอนุญาโตตุลาการผู้ใดขาดความเชี่ยวชาญ ชำนาญการในเรื่องที่จะชี้ขาดแล้วนั้น ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อคู่พิพาทและระบบเศรษฐกิจ

2.4 ความรู้ทางด้านกฎหมาย (legal knowledge)

อนุญาโตตุลาการควรเป็นนักกฎหมาย เพราะความรู้ทางด้านกฎหมายจะช่วยอนุญาโตตุลาการในการวิเคราะห์ และค้นหาความจริง รวมทั้งความสามารถในการรับฟังพยานหลักฐาน การสังเคราะห์ข้อเท็จจริงกับพยานหลักฐานต่างๆ ที่คู่พิพาทยื่นเข้ามาในคำร้อง แต่อย่างไรก็ตามนักกฎหมายที่ดีก็อาจมีโชอนุญาโตตุลาการที่ดี

ซึ่งในการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนั้นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากคือคุณสมบัติของบุคคลผู้ที่เข้ามาดำเนินกระบวนการพิจารณา โดยในเรื่องคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการนั้นตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มีบัญญัติอยู่ในมาตรา 19 วรรคแรก มีใจความสำคัญว่า “อนุญาโตตุลาการต้องมีความเป็นกลางและอิสระ” ในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุญาโตตุลาการนั้นจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ไม่เอนเอียงไม่ข้างใดข้างหนึ่ง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง ซื่อสัตย์สุจริต และกระทำการตามหน้าที่ของตนด้วยความยุติธรรม แต่หากจะต้องระงับข้อพิพาททางแรงงานแล้วนั้น อนุญาโตตุลาการควรจะต้องเป็นบุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจในกฎหมายแรงงานอย่างถ่องแท้ และเข้าใจในบริบทของสังคมเศรษฐกิจ เพื่อให้การอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานนั้นบรรลุผล ก่อให้เกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวบุคคลที่จะเข้ามาเป็นอนุญาโตตุลาการ เมื่อได้อนุญาโตตุลาการเรียบร้อยแล้ว อนุญาโตตุลาการนั้นจะต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงซึ่งอาจเป็นเหตุอันควรให้สงสัยในความเป็นกลางหรือความเป็นอิสระของอนุญาโตตุลาการได้ นับตั้งแต่ระยะเวลาที่ตนได้รับแต่งตั้งและตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการนั้น อนุญาโตตุลาการจะต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงต่างๆต่อคู่พิพาท เว้นเสียแต่ว่าคู่พิพาทจะรู้ถึงเหตุอันอยู่แล้ว³ แต่ในกรณีที่คู่พิพาททราบถึงเหตุที่ทำให้อนุญาโตตุลาการคนใดไม่มีคุณสมบัติ คู่พิพาทย่อมมีสิทธิ์ที่จะคัดค้านได้

³ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 19 วรรคสอง

3. การบังคับตามคำชี้ขาดข้อพิพาท

การอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานจะยุติลงก็ต่อเมื่อ องค์คณะอนุญาโตตุลาการมีการวินิจฉัยข้อพิพาทและได้ทำคำชี้ขาดในประเด็นต่างๆ ที่พิพาทกัน โดยจะเป็นการให้คู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต่อกระทำการหรือไม่กระทำการ หรือให้คู่พิพาทที่แพ้ต้องชำระเงิน ซึ่งการตัดสินชี้ขาดนั้นองค์คณะอนุญาโตตุลาการ จะต้องชี้ขาดข้อพิพาทกัน ไปตามกฎหมายที่คู่พิพาทได้กำหนดเอาไว้มาบังคับกับข้อพิพาท⁴ โดยการเลือกกฎหมายที่นำมาใช้บังคับนั้นอาจแยกได้เป็น ประการที่หนึ่ง หากการดำเนินกระบวนการพิจารณาอนุญาโตตุลาการเกิดขึ้นภายในประเทศไทย มีประเด็นข้อพิพาทกันแต่เฉพาะในประเทศไทย กฎหมายที่จะนำมาบังคับใช้ก็จะมีเพียงตามกฎหมายในประเทศไทย แต่จะปรับข้อเท็จจริงกับกฎหมายฉบับใดก็จะเป็นดุลพินิจขององค์คณะอนุญาโตตุลาการที่จะวินิจฉัย ประการที่สอง หากคู่พิพาทประสงค์จะกำหนดกฎหมายที่นำมาบังคับใช้กับกรณี โดยคู่พิพาทต่างมีสัญชาติต่างกันเป็นข้อพิพาทที่เกิดระหว่างประเทศ อาจเกิดประเด็นในการใช้กฎหมายมาบังคับ แต่ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 34 วรรคสอง นั้นกำหนดให้การพิจารณาของคณะอนุญาโตตุลาการนั้นยึดหลักที่ว่าด้วยการขัดกันแห่งกฎหมาย และชี้ขาดข้อพิพาทไปโดยสุจริตและเป็นธรรม

เมื่อองค์คณะอนุญาโตตุลาการได้มีคำชี้ขาดออกมาย่อมมีผลบังคับได้ตามคำชี้ขาดคู่พิพาทจะปฏิเสธ หรือไม่ยอมปฏิบัติตามไม่ได้ และไม่ว่าการอนุญาโตตุลาการจะกระทำขึ้นในประเทศใดก็มีผลผูกพันคู่พิพาท และร้องขอให้ศาลที่มีเขตอำนาจบังคับตามคำชี้ขาดได้หากเกิดกรณีที่คู่พิพาทฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด ซึ่งก็เป็นบทบัญญัติที่ไปในทิศทางเดียวกับการอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่กำหนดให้คำชี้ขาดนั้นต้องทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อของอนุญาโตตุลาการ รวมถึงเหตุผลในการวินิจฉัยชี้ขาดนั้น ซึ่งในการที่จะบังคับตามคำชี้ขาดในกรณีที่คู่พิพาทไม่ยอมปฏิบัติตาม ให้คู่พิพาทยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อให้มีคำพิพากษาและบังคับตามคำชี้ขาดต่อไป

ในการยื่นคำร้องเพื่อให้ศาลวินิจฉัยคู่พิพาทจะต้องดำเนินการภายใน 3 (สาม) ปี นับแต่วันที่อาจบังคับได้ตามคำชี้ขาด เมื่อศาลรับคำร้องแล้วให้รับมีการดำเนินการไต่สวนโดยพลัน หากการไต่สวนของศาลพบว่าคำชี้ขาดเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนก็ให้พิพากษาไปตามนั้น แต่ในกรณีที่คำชี้ขาดนั้นคู่พิพาทผู้ซึ่งจะถูกบังคับตามคำชี้ขาดพิสูจน์ให้เห็นตามกรณีดังต่อไปนี้

⁴ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 34 วรรคหนึ่ง

- 1) คู่พิพาทตามสัญญาอนุญาตตุลาการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้บกพร่องในเรื่องความสามารถตามกฎหมายที่ใช้บังคับแก่คู่พิพาทฝ่ายนั้น
- 2) สัญญาอนุญาตตุลาการไม่มีผลผูกพันตามกฎหมายแห่งประเทศที่คู่พิพาทได้ตกลงกันไว้หรือตามกฎหมายของประเทศที่ทำคำชี้ขาดนั้น ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงดังกล่าว
- 3) ไม่มีการแจ้งให้ผู้ซึ่งจะถูกบังคับตามคำชี้ขาดรู้ล่วงหน้าโดยชอบถึงการแต่งตั้งคณะอนุญาโตตุลาการหรือการพิจารณาของคณะอนุญาโตตุลาการ หรือบุคคลดังกล่าวไม่สามารถเข้าต่อสู้คดีในชั้นอนุญาโตตุลาการได้เพราะเหตุประการอื่น
- 4) คำชี้ขาดวินิจฉัยข้อพิพาทซึ่งไม่อยู่ในขอบเขตของสัญญาอนุญาตตุลาการหรือคำชี้ขาดวินิจฉัยเกินขอบเขตแห่งข้อตกลงในการเสนอข้อพิพาทต่อคณะอนุญาโตตุลาการ แต่ถ้าคำชี้ขาดที่วินิจฉัยเกินขอบเขตนั้นสามารถแยกออกได้จากคำชี้ขาดส่วนที่วินิจฉัยในขอบเขตแล้วศาลอาจบังคับตามคำชี้ขาดส่วนที่วินิจฉัยอยู่ในขอบเขตแห่งสัญญาอนุญาตตุลาการหรือข้อตกลงนั้นก็ได้
- 5) องค์ประกอบของคณะอนุญาโตตุลาการหรือกระบวนการพิจารณาของคณะอนุญาโตตุลาการมิได้เป็นไปตามที่คู่พิพาทได้ตกลงกันไว้ หรือมิได้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศที่ทำคำชี้ขาดในกรณีที่คู่พิพาทมิได้ตกลงกันไว้
- 6) คำชี้ขาดยังไม่มีผลผูกพัน หรือได้ถูกเพิกถอน หรือระงับใช้เสียโดยศาลที่มีเขตอำนาจหรือภายใต้กฎหมายของประเทศที่ทำคำชี้ขาด เว้นแต่ในกรณีที่ยังอยู่ในระหว่างการขอให้ศาลที่มีเขตอำนาจทำการเพิกถอนหรือระงับใช้ซึ่งคำชี้ขาด ศาลอาจเลื่อนการพิจารณาคดีที่ขอบังคับตามคำชี้ขาดไปได้ตามที่เห็นสมควร และถ้าคู่พิพาทฝ่ายที่ขอบังคับตามคำชี้ขาดร้องขอ ศาลอาจสั่งให้คู่พิพาทฝ่ายที่จะถูกบังคับวางประกันที่เหมาะสมก่อนก็ได้

กรณีตามที่กล่าวมาหาเข้าข้อหนึ่งข้อใดศาลย่อมมีคำสั่งปฏิเสธไม่รับบังคับตามคำชี้ขาดขององค์คณะอนุญาโตตุลาการ ซึ่งตามบทบัญญัติการอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดไว้ในกรณีที่ คำชี้ขาดนั้นได้มาโดยทุจริต นอญล หรือด้วยวิธีการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเมื่อมีพยานหลักฐานมาแสดงให้เห็นได้ว่าองค์คณะอนุญาโตตุลาการนั้นมีความไม่เป็นกลาง กระทำการอันมิชอบในการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาท หรือกระทำการเกินกว่าขอบเขตที่สัญญาอนุญาตตุลาการให้อำนาจไว้ ด้วยการบังคับตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อกระบวนการอนุญาโตตุลาการ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงการบังคับและความศักดิ์สิทธิ์ของกระบวนการระงับข้อพิพาท โดยอนุญาโตตุลาการ แต่บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานยังขาดความชัดเจน แม้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 29 จะกำหนดให้คำชี้ขาดมีผลบังคับแก่คู่พิพาท โดยทันทีและยังมีโทษทางอาญาโดยหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยบทบัญญัตินี้เป็นการกำหนดให้คู่พิพาทปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยเคร่งครัดเพียงเท่านั้น แต่ไม่ได้มีความสอดคล้องกับหลักการบังคับคำชี้ขาดโดยทั่วไป เพราะคำชี้ขาดนั้นเป็นการกระทำโดยเอกชนไม่ได้มีอำนาจบังคับเสมือนคำชี้ขาดที่ออกโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่อย่างใด ฉะนั้นคำชี้ขาดที่มาจากการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานนั้นจึงไม่มีอำนาจบังคับได้ตามกฎหมายฉบับนี้

4. การส่งเสริมสถาบันองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน

ในปัจจุบันการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการระงับข้อพิพาทในทางการค้าและพาณิชย์ระหว่างประเทศ การที่บทบัญญัติของกฎหมายไม่สอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายอนุญาโตตุลาการของประเทศอื่นด้วยย่อมก่อให้เกิดข้อเสียเปรียบในการเข้าถึงกระบวนการระงับข้อพิพาทที่เป็นทางเลือก รวมไปถึงการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานนั้น ถึงแม้ว่าในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 9 จะได้มีการกำหนดให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ คือ จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีใช้ในการเลือกตั้งผู้ชี้ขาด อีกทั้งคอยควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่ก็ยังเป็นเพียงบทบัญญัติที่ยังไม่ครอบคลุม และชัดเจนในรูปแบบการดำเนินการ ซึ่งในกิจการที่เป็นของเอกชน

⁵ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 23
- (2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4)
- (3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย
- (4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร
- (5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงานการนัดหยุดงานและการปิดงานตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- (6) ตราข้อบังคับการประชุม และวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

นั้นยังไม่มีข้อกำหนดไว้ในเรื่ององค์กรที่มีหน้าที่และข้อบังคับ รวมถึงกระบวนการพิจารณาอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาททางแรงงานที่ชัดเจน

การจัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแต่ในทางปฏิบัตินั้น สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 9 นี้ยังขาดความชัดเจนไม่ว่าจะเป็นรูปแบบและขั้นตอนในการยื่นคำร้องขอเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ ทั้งยังขาดข้อบังคับที่สามารถนำมาใช้บังคับได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งแตกต่างจากสหรัฐอเมริกา ที่มีสถาบันที่ทำการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ คือ American Arbitration Association (AAA) ซึ่งสมาคมได้มีการจัดทำข้อบังคับของสมาคมในเรื่องที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้คู่พิพาทได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยอนุญาโตตุลาการ ซึ่งกำหนดถึงการกำหนดข้อตกลงต่างในสัญญาอนุญาโตตุลาการ การแจ้งข้อเรียกร้อง จนถึงกระบวนการเริ่มต้นการพิจารณาตลอดถึงการบังคับตามคำชี้ขาด

ซึ่งนอกจากอนุญาโตตุลาการจะดำเนินกระบวนการพิจารณาเพื่อระงับข้อพิพาทแล้ว ยังต้องมีหน้าที่ในด้านอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ดังนี้

- 1) ส่งเสริม และประสานงาน ดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การประนีประนอมข้อพิพาท การอนุญาโตตุลาการ
- 2) พัฒนากฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การประนีประนอมข้อพิพาท และการอนุญาโตตุลาการ ตลอดจนการวางระบบและพัฒนากฎหมายอนุญาโตตุลาการ
- 3) ให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมายและการดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การประนีประนอมข้อพิพาท การอนุญาโตตุลาการ
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนบุคคลในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ผู้ประนีประนอมข้อพิพาท และอนุญาโตตุลาการ
- 5) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ
- 6) ดำเนินการเผยแพร่วิธีการระงับพิพาทโดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การประนีประนอมข้อพิพาท และอนุญาโตตุลาการ

⁶ พิชัยศักดิ์ ทรยางกูร ,การอนุญาโตตุลาการในทางการค้าระหว่างประเทศ ข้อพิจารณาด้านกฎหมาย : ลักษณะทางกฎหมายของกระบวนการอนุญาโตตุลาการ(เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายอนุญาโตตุลาการทางการค้าระหว่างประเทศในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : 2546, หน้า.8

7) ปฏิบัติรวมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ดังที่ได้กล่าวมานั้น การระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดถึงการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานเอาไว้ว่า รัฐเร่งเห็นถึงการระงับข้อพิพาท โดยคนกลางอาจช่วยให้ข้อพิพาทนั้นได้รับการแก้ไขโดยปราศจากการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการที่รุนแรง ไม่ว่าจะด้วยการปิดงานของนายจ้างหรือการนัดหยุดงานของลูกจ้าง ทั้งนี้ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 154 การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ.1981 (Collective Bargaining Convention 1981) ที่เป็นอนุสัญญาที่ส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อกำหนดสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้าง ได้วางระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งระหว่าง องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง ก็ได้กำหนดถึงขั้นตอนในการระงับข้อพิพาทแรงงานเอาไว้ว่า หากเกิดการยื่นข้อเรียกร้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ คู่พิพาทนั้นควรเลือกใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หากยังไม่สำเร็จก็ควรใช้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจก่อนที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 92 เรื่องการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951 (Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation 1951) ที่กำหนดไว้ว่าการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้นเป็นการระงับข้อพิพาททางเลือกมิให้นำไปสู่การนัดปิดงานหรือนัดหยุดงาน ฉะนั้นเพื่อให้การระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยวิธีการสันติมีผลบังคับใช้ตามกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนมากกว่าในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานอย่างจริงจัง

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

จากที่ได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่บทที่ 1 ถึงบทที่ 4 มานั้นกระบวนการการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน เป็นกระบวนการในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ก่อเกิดจากข้อเรียกร้องที่ตกลงกันไม่ได้ การตั้งอนุญาโตตุลาการเพื่อระงับข้อพิพาทจึงเป็นทางเลือกหนึ่งของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้น แต่อย่างไรก็ดีบทบาทของกฎหมายนั้นยังมีความไม่ครอบคลุมและไม่สามารถสร้างหลักเกณฑ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติ ดังนั้นจึงควรกำหนดข้อบังคับต่างๆ โดยเฉพาะสำหรับการการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน โดยการระงับข้อพิพาททางแรงงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กรณี

1.1 การระงับข้อพิพาททางแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงาน กล่าวคือ เมื่อเกิดข้อพิพาททางแรงงาน โดยลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกบรรดาเงินที่นายจ้างไม่ชำระหรือคืนให้แก่ลูกจ้าง ตามมาตรา 123 และมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่โดยให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริง และมีคำสั่งวินิจฉัยคำร้องนั้น เพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และแก้ไขปัญหาแรงงานให้มีคุณภาพที่ดี ด้วยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเอาไว้ ซึ่งการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาททางแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน จึงได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเอาไว้ในระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ศ.2554

1.2 การตั้งผู้ชี้ขาดด้วยความสมัครใจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 ซึ่งเป็นการชี้ขาดโดยที่คู่พิพาทนั้นสมัครใจที่จะตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาททางแรงงานโดยจะตั้งเพียงบุคคลเพียงคนเดียวหรือจะเป็นคณะบุคคลก็ได้แต่ควรตั้งผู้ชี้ขาดเป็นจำนวนคี่เพื่อให้สามารถลงคะแนนเสียงข้างมากได้ การระงับข้อพิพาททางแรงงานตามมาตรานี้จะต้องเป็นกิจการทั่วไป เป็นการหาข้อยุติโดยคู่กรณีร่วมกับคนกลางที่ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดข้อพิพาททางแรงงานที่ไม่สามารถตกลง

กัน ได้ บุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทนั้นมาจากผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่พิพาท ซึ่งส่งผลให้การระงับข้อพิพาทดำเนินไปด้วยความรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่าย และเป็น การระงับข้อพิพาทที่มุ่งถึงการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างคู่กรณีเอาไว้

1.3 กระระงับข้อพิพาทโดยศาล ในการดำเนินการระงับข้อพิพาทคดีแรงงานนั้น คดีแรงงานจะมีลักษณะพิเศษต่างไปจากพิจารณาในคดีแพ่งทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่า ด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดยมีผลกระทบต่อหลายด้านใน สังคม ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรที่จะได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในกฎหมายแรงงานและปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง ร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่าย นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆกัน โดยการดำเนินคดีแรงงานจะต้องดำเนินการด้วยความสะดว กประหยัด รวดเร็ว ทั้งสองฝ่ายต้องมีความเสมอภาคและเป็น ได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม เพื่อให้คู่พิพาทนั้น ได้มีโอกาสไกล่เกลี่ย ประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับมา ร่วมกัน ทำงานโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นไมตรีต่อกัน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานแล้วถึงแม้ว่าตาม กฎหมายของไทยจะมีกฎหมายว่าด้วยการอนุญาโตตุลาการเช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกาก็ตาม แต่ในส่วนข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานนั้นยัง ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนและมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ และอีกในส่วนหนึ่งประเทศไทยยังมิได้มี การรับรองในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญาขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 154 และข้อแนะที่ 92 ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อการส่งเสริมกระบวนการ ชี้ขาดโดยสมัครใจให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง และไม่ก่อให้เกิดการแก้ไขบทบัญญัติที่ เกี่ยวข้องกับการการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะ

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นว่าบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจหรืออนุญาโตตุลาการ ยังมีไม่มีความครอบคลุมและไม่มีหลักเกณฑ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติ ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 ถึง มาตรา 29 จะได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการพิจารณาระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดไว้ แต่ยังมีหลักเกณฑ์ในประการที่เห็นว่าควรกำหนดไว้เพื่อเป็นหลักกฎหมายในเรื่องการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยอนุญาโตตุลาการ

2.1 การอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน

การอนุญาโตตุลาการเกิดจากความต้องการของกลุ่มพิพาทที่ต้องการให้ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างกัน ได้รับการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ โดยความต้องการของกลุ่มพิพาทดังกล่าวมานั้น จะแสดงออกมาในรูปแบบของสัญญาอนุญาโตตุลาการนั่นเอง ซึ่งจะกระทำโดยกำหนดเป็นเป็นสัญญาต่างหากจากสัญญาประเภทอื่นก็ได้หรือเป็นข้อกำหนดในสัญญาก็ได้ ทั้งนี้ สัญญาอนุญาโตตุลาการเป็นบ่อเกิดของกระบวนการอนุญาโตตุลาการและเป็นที่มาของอำนาจชี้ขาดที่ให้แก่อนุญาโตตุลาการหรือองค์คณะอนุญาโตตุลาการ หากปราศจากความตกลงของกลุ่มพิพาทที่แสดงออกมาในรูปแบบข้อสัญญานี้แล้วกระบวนการอนุญาโตตุลาการก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้นในการเริ่มกระบวนการอนุญาโตตุลาการจึงควรกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบของสัญญาอนุญาโตตุลาการให้มีความชัดเจนและแน่นอนในเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบของสัญญาและลักษณะของการให้อำนาจในการตัดสินชี้ขาดของพิพาทของอนุญาโตตุลาการ

2.2 อนุญาโตตุลาการ

ในเรื่องการตั้งอนุญาโตตุลาการชี้ขาดข้อพิพาท คุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการที่จะเข้ามาชี้ขาดข้อพิพาทมีความสำคัญเป็นอย่างมา เพราะอนุญาโตตุลาการควรมีคุณสมบัติที่มีลักษณะเป็นการพิเศษ เพราะอนุญาโตตุลาการจะต้องชี้ขาดข้อพิพาทที่มีผลกระทบต่อไม่ว่าจะเป็นไปด้วยเศรษฐกิจ สังคม ดังนั้น ควรมีการกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะเข้ามาเป็นอนุญาโตตุลาการผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

1. มีอายุไม่ต่ำกว่า 35 ปี ขึ้นไป
2. ต้องไม่มีผลประโยชน์ได้เสีย รวมทั้งไม่มีความเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทหรือกลุ่มพิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
3. ต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

4. ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

2.3 การบังคับตามคำชี้ขาดข้อพิพาท

การบังคับตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นในกระบวนการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงานได้เป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการจะมีผลบังคับแก่คู่พิพาททันทีและคู่พิพาทต้องผูกพันต่อคำชี้ขาดนั้น ทั้งนี้หากมีการดำเนินกระบวนการพิจารณาชี้ขาดกันไปแล้ว แต่ไม่สามารถที่จะบังคับเอาอีกฝ่ายที่แพ้หรือต้องตกอยู่ในการบังคับก็ไม่ใช่การดี ทำให้ประชาชนเกิดความไม่เชื่อมั่นในกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ดังนั้นจึงควรบัญญัติในเรื่องการร้องขอให้ศาลที่มีเขตอำนาจ บังคับตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการได้หากเกิดกรณีที่คู่พิพาทฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามคำตัดสินชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ

เพื่อให้คู่พิพาทเกิดความมั่นใจในกระบวนการทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จึงควรมีการกำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการเพิกถอนคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยควรกำหนดไว้ว่า คู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจร้องขอต่อศาลให้เพิกถอนคำชี้ขาดในข้อพิพาทนั้นได้ โดยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจภายใน 30 (สามสิบ) วันนับแต่วันที่ได้มีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในกรณีดังต่อไปนี้

1. คำชี้ขาดวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานซึ่งไม่อยู่ในขอบเขตของสัญญาอนุญาโตตุลาการ หรือคำชี้ขาดวินิจฉัยเกินขอบเขตแห่งข้อตกลงในการเสนอข้อพิพาทแรงงาน
2. การบังคับหรือยอมรับตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นจะเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

2.4 การส่งเสริมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ

การส่งเสริมให้มีสถาบันวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในเรื่องการระงับข้อพิพาท แรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ โดยเฉพาะรัฐควรสนับสนุนให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการให้มากยิ่งขึ้น การที่รัฐยังไม่ได้มีการรับรองอนุสัญญาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการชี้ขาดทำให้ยังไม่มีกรอบการกฏหมายตรากฏหมายภายในประเทศ หรือปรับแก้กฏหมายภายในประเทศ เพื่อให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของวิธีการเลือกกระงับข้อพิพาท และควรเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการชี้ขาดให้มากยิ่งขึ้น ประเทศไทยควรที่จะรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 154 การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1981 (Collective Bargaining Convention 1981) และ ข้อแนะนำฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951

(Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation 1951) เพื่อส่งผลให้มีการเจรจาต่อรองร่วมและกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยอนุญาโตตุลาการ และส่งเสริมกระบวนการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยสมัครใจให้มีมากยิ่งขึ้น

ถึงแม้ว่าตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จะมีการบัญญัติถึงการจัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทยเอาไว้ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้เห็นเป็นรูปธรรม ซึ่งในการระงับข้อพิพาทในทางแรงงานกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีบทบาทสำคัญกับการควบคุมและคุ้มครองสิทธิต่างๆ ไม่ว่าจะป้องกันและสอดส่องให้นายจ้างกระทำการใดๆให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย หรือควบคุมและคุ้มครองสิทธิต่างๆที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ อีกทั้งยังมีหน้าที่รับจดทะเบียนคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการชี้ขาดข้อพิพาทตามมาตรา 26 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จึงเห็นได้ว่ากรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะดำเนินกระบวนการระงับข้อพิพาททางแรงงาน

ในการที่จะก่อให้เกิดการอนุญาโตตุลาการสามารถดำเนินการ และทำให้การระงับข้อพิพาททางเลือกรูปแบบนี้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม กรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรที่จะมีการจัดตั้งองค์กรในรูปแบบของศูนย์ระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยอนุญาโตตุลาการเพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการระงับข้อพิพาทที่เป็นหลักและสร้างความน่าเชื่อถือแก่นายจ้าง องค์กรนายจ้าง และกลุ่มลูกจ้างที่จะเลือกใช้วิธีการอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาททางแรงงาน ในการนี้จึงควรที่จะมีข้อบังคับกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการอนุญาโตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1. ในข้อบังคับนี้

“ข้อพิพาท” หมายความว่า ข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงานสิทธิหรือผลประโยชน์ในเรื่องค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นๆที่ลูกจ้างพึงจะได้รับจากนายจ้างรวมทั้งข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งอื่นๆ ที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับแรงงานรวมอยู่ด้วย

“ผู้ร้อง” หมายความว่า บุคคลผู้ยื่นคำร้อง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์อื่นใด

“ผู้ถูกร้อง” หมายความว่า บุคคลผู้ถูกกล่าวหาว่าต้องรับผิดชอบข้อเรียกร้อง

“อนุญาโตตุลาการ” หมายความว่า อนุญาโตตุลาการผู้ชี้ขาดปัญหาข้อพิพาทซึ่งกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ขึ้นทะเบียนไว้ ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึงอนุญาโตตุลาการเฉพาะคดีที่คู่กรณีแต่งตั้งจากบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในทะเบียนด้วย

“ข้อบังคับ” หมายความว่า ข้อบังคับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการอนุญาตตุลาการในข้อพิพาททางแรงงาน

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อ 2. ในการเสนอข้อพิพาทให้อนุญาตตุลาการพิจารณาข้อพิพาท ให้นัดประชุมคู่พิพาทเพื่อแนวทางเจรจาตกลงร่วมกันเกี่ยวกับกรณีพิพาท หากอธิบดีเห็นว่าจำเป็นและคู่พิพาทเห็นสมควร ให้ตั้งบุคคลคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ประนอมข้อพิพาท บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ประนอมข้อพิพาทในข้อพิพาทโดยอ้อมไม่อาจเป็นอนุญาตตุลาการในข้อพิพาทนั้นได้อีก

ข้อ 3. ให้นำข้อบังคับการอนุญาตตุลาการนี้ใช้บังคับแก่การอนุญาตตุลาการซึ่งจัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่คู่พิพาทจะตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น โดยให้ทำเป็นหนังสือและเสนอต่ออธิบดีเพื่อให้ความเห็นชอบ

การใดที่มีใ้ระบุไว้ในข้อบังคับการอนุญาตตุลาการ ให้ดำเนินการนั้นไปตามความตกลงของคู่พิพาท หรือตามที่อนุญาตตุลาการเห็นสมควร หรือปฏิบัติตามที่พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ. 2545 กำหนดแล้วแต่กรณี

ข้อ 4. การเสนอข้อพิพาทให้จัดทำเป็นหนังสือประกอบด้วยรายละเอียดต่างๆ ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) คำขอให้ระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาตตุลาการ โดยต้องแสดงโดยแจ้งชัดซึ่งสภาพแห่งข้อเรียกร้องและคำขอบังคับ
- (2) ชื่อและที่อยู่ของคู่กรณี
- (3) ข้อกำหนดอนุญาตตุลาการ หรือสัญญาให้ระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาตตุลาการที่ใช้บังคับแก่คู่กรณี
- (4) ข้อเท็จจริงอันเป็นฐานแห่งข้อเรียกร้อง และจำนวนเงินที่เรียกร้อง
- (5) ข้อเรียกร้องและคำขอให้ชี้ขาด

ในการยื่นข้อพิพาทให้ยื่นผ่านศูนย์ระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยอนุญาตตุลาการ เสนอต่ออธิบดีตามแบบที่กำหนด ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อ 5. คู่พิพาทอาจตั้งอนุญาตตุลาการมากกว่าหนึ่งคนก็ได้ แต่ในการตั้งบุคคลผู้เข้ามาดำเนินกระบวนการพิจารณาจะต้องเป็นจำนวนคู่ และอย่างน้อยต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 35 (สามสิบห้า) ปี และต้องไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือไร้ความสามารถ

(2) ต้องไม่มีผลประโยชน์ได้เสีย รวมทั้งไม่มีความเกี่ยวข้องกับข้อพิพาท หรือคู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

(3) ต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์

(4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

ข้อ 6. คู่พิพาทฝ่ายหนึ่งอาจคัดค้านอนุญาโตตุลาการ ซึ่งแต่งตั้งโดยคู่พิพาทอีกฝ่าย หนึ่งได้ หากกรณีมีข้อสงสัยอันควรในความอิสระและเป็นกลางของอนุญาโตตุลาการ

การคัดค้านให้ทำเป็นหนังสือแจ้งเหตุที่คัดค้านโดยแจ้งชัดและยื่นต่ออธิบดี ภายในกำหนด 15 (สิบห้า) วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งรายชื่อและรายละเอียดของอนุญาโตตุลาการ บุคคลดังกล่าว

ข้อ 7. เว้นแต่กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น การสืบพยานให้เป็นไปตามวิธีการต่อไปนี้

(1) ให้คู่พิพาททั้งสองฝ่ายยื่นเสนอพยานเอกสารต่างๆเพื่อสนับสนุนข้อ กล่าวอ้างของตนต่อ อนุญาโตตุลาการในวันนัดพิจารณาคัดแรก ในกรณีที่เห็นสมควร อนุญาโตตุลาการมีอำนาจสั่งให้คู่พิพาทส่งเอกสารใดๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทให้ก็ได้

(2) การสืบพยานจะต้องกระทำโดยอนุญาโตตุลาการ โดยให้อนุญาโตตุลาการ บันทึกรายคำพยาน โดยย่อเพื่ออ่านและให้พยานลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานแล้วเก็บรวบรวมไว้ใน สำนวน

(3) อนุญาโตตุลาการจะให้เจ้าหน้าที่ช่วยบันทึกคำพยานก็ได้

(4) การสืบพยานจะต้องกระทำโดยการดำเนินกระบวนการพิจารณาคัดเท่านั้น

ข้อ 8. ถ้าคู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาศาลในวันสืบพยานนัดแรก และไม่ได้รับ อนุญาตจากอนุญาโตตุลาการให้เลื่อน ให้ถือว่าคู่พิพาทฝ่ายนั้นขาดนัดพิจารณา

ถ้าคู่พิพาททั้งสองฝ่ายขาดนัดพิจารณา ให้อนุญาโตตุลาการมีคำสั่งจำหน่าย คำร้องนั้นเสีย

ถ้าผู้ร้องขาดนัดพิจารณา ให้อนุญาโตตุลาการมีคำสั่งจำหน่ายคำร้องนั้นเสีย

ถ้าผู้ถูกร้องขาดนัดพิจารณา ให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาและชี้ขาดตัดสิน

ข้อพิพาทนั้นไปฝ่ายเดียว

ข้อ 9. คำชี้ขาดจะต้องทำให้เสร็จภายใน 30 (สามสิบ) วัน นับแต่วันที่สืบพยาน แล้วเสร็จ

ข้อ 10. คำชี้ขาดจะต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของอนุญาโตตุลาการ ระบุวัน เดือน ปี และสถานที่ทำคำชี้ขาดไว้โดยชัดแจ้ง คำชี้ขาดจะต้องระบุเหตุผลแห่งการวินิจฉัยทั้งปวงไว้โดยชัดแจ้ง

ห้ามมิให้เปิดเผยคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการต่อสาธารณชน เว้นแต่ คู่พิพาทยินยอม

เมื่อทำคำชี้ขาดแล้ว ให้ส่งสำเนาคำชี้ขาดไปยังคู่พิพาททุกฝ่ายโดยไม่ชักช้า และให้ถือว่าคำชี้ขาดมีผลผูกพันคู่พิพาทแล้ว ตั้งแต่วันที่ได้รับสำเนาคำชี้ขาดนั้น โดยชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ 11. ค่าใช้จ่ายในชั้นอนุญาโตตุลาการ และค่าปวยการอนุญาโตตุลาการให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษมสันต์ วัลลววรรณ. (2549). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 22) กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน.
- กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. (2552). *ประมวลสาระชุดวิชา กฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม*
ขั้นสูง หน่วย 9-15. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- กระทรวงยุติธรรม. *การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- นิคม จันทรวิฑูร. (2531). *ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ*. กรุงเทพมหานคร :
มูลนิธิอารมณีสงศ์พงษ์.
- แนวคำพิพากษาของศาลเกี่ยวกับการอนุญาตไต่สวนการ, สถาบันอนุญาตไต่สวนการ
สำนักอนุญาตไต่สวนการ สำนักงานศาลยุติธรรม.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2544). *สู่เส้นทางการปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร:
มูลนิธิ อารมณีสงศ์พงษ์.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2537). *สิทธิแรงงานไทยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณีสงศ์พงษ์
- ปรัชญา อยู่ประเสริฐ. *ชุดวิชากฎหมายธุรกิจ. การระงับข้อพิพาท หน่วย 13. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,*
นนทบุรี
- ภาณุ รังสีหัทธ.(2548).*รวมบทความการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทและความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ*
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง.กรุงเทพมหานคร :สำนักกระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม
- มนตรี ศิลปมหาบัณฑิต. (2550). *การบริหารความขัดแย้ง,การจัดการความขัดแย้งกับการไกล่เกลี่ย*
ข้อพิพาท. กรุงเทพมหานคร :ศูนย์วิทยาการระงับข้อพิพาททางเลือก สำนักกระงับข้อพิพาท.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2529). *ประมวลกฎหมายรัชการที่ 1 จุลศักราช 1166 พิมพ์ตามฉบับหลวง*
ตรา 3 ดวง. เล่ม 1.
- วรรณชัย บุญบำรุง. (2548). *หลักและทฤษฎีของอนุญาตไต่สวนการเปรียบเทียบกับกฎหมายวิธี*
พิจารณาความแพ่ง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทยุชน.
- เสาวนีย์ อัสวโรจน์. (2540). *“ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการอนุญาตไต่สวนการ” ในรวมบทความ ข้อบังคับ*
ข้อตกลงระหว่างประเทศกฎหมาย และคำพิพากษาฎีกาเกี่ยวกับอนุญาตไต่สวนการ.
(พิมพ์ครั้งที่ 2 เล่ม 2)กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- เสาวนีย์ อัสวโรจน์. (2554). *คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยวิธีการระงับข้อพิพาททางธุรกิจ โดย การอนุญาตไต่สวนการ*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อนันต์ จันทโรภากร. (2536). คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยวิธีการระงับข้อพิพาททางธุรกิจโดยการ
อนุญาโตตุลาการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์
- อนันต์ จันทโรภากร. (2536). กฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนอกศาล.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม
- ธีระพงศ์ จิระภาค. (2539). การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน ,วารสารศาลแรงงาน 12
(กรกฎาคม-กันยายน)
- นภาพร โกศลวัฒน์. (2518). การชี้ขาดกรณีมีข้อพิพาทแรงงาน, วารสารบริหารธุรกิจ 1 .
(กรกฎาคม-กันยายน)
- พิชัยศักดิ์ ทรยางกู. (2538). พจนานุกรมการอนุญาโตตุลาการพร้อมดัชนี. (พิมพ์ครั้งที่ 2)
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- โชติพัฒน์ พรหมโชติ. (2542). การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตาม
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เปรียบเทียบกับการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ
ตามพระราชบัญญัติ อนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- ชนาธิป ชินะนาวิน. (2547). การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- วรวิภา ศรีศรี ฝ่ายวิจัยและพัฒนา สมาคมตลาดตราสารหนี้ไทย. การอนุญาโตตุลาการ (Arbitration).
สืบค้นจาก
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aap2dAJXGRIJ:www.thaib
ma.or.th/pdf/Article/Arbitration.pdf+&cd=4&hl=en&ct=clnk&gl=th](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aap2dAJXGRIJ:www.thaibma.or.th/pdf/Article/Arbitration.pdf+&cd=4&hl=en&ct=clnk&gl=th)
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. สืบค้นจาก
<http://www.royin.go.th/dictionary>
- พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545
- ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของ
พนักงานตรวจ แรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2554

Black's Law Dictionary

Julian D.M. Lew. *Applicable Law in International Commercial Arbitration*. New York : Oceana Publications, Inc., 1978.

Marian Liebmann. *Community and Neighbour Mediation*. Cavendish Publishing Limited., 1998.

Michael R. Carrell. And Christina Heavrin. *Labor Relations and Collective Bargaining Cases, Practice, and Law* New Jersey : Prentice Hall., 1995.

Rene David. *Arbitration in International Trade*. The Netherlands : KluwerLaw & Taxation Publishers., 1985.

Commerce Clearing House. *Labor Law Course*. New York : Commerce Clearing House., 1978.

Hong-lin Yu. "Explore the void - An evaluation of arbitration theories: Part 1. *International Arbitration Law Review*., 2004.



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายพีรเดช ตะรุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	15 มีนาคม 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปีการศึกษา พ.ศ.2556
สถานที่ทำงาน	บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน)
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่งานสัญญาและนิติกรรมเครดิตภูมิภาค

