

ปัญหาการทบทวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยศาลแรงงาน

จากการที่ได้ศึกษา ทำให้ทราบถึงความหมายของฝ่ายปกครอง การกระทำทางปกครอง การทบทวนการกระทำทางปกครองโดยองค์กรตุลาการ รวมทั้งได้ศึกษาการกระทำอันไม่เป็นธรรมว่ามีความหมายว่าอย่างไรและเมื่อมีการกระทำที่เชื่อว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทยนั้นองค์กรที่มีอำนาจ ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นองค์กรที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นคณะกรรมการในรูปแบบไตรภาคีที่ประกอบไปด้วยฝ่าย นายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ไม่ว่าจะพิจารณาได้ว่าการกระทำตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้างมานั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ก็ตาม คำวินิจฉัยชี้ขาด และออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือระงับสิทธิหน้าที่ทั้งฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาและฝ่ายผู้กล่าวหาที่เป็นการใช้อำนาจในทางปกครองในรูปการกระทำทางปกครอง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นองค์กรที่มีลักษณะพิเศษทางปกครองที่เป็นระบบไตรภาคี ซึ่งมีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ ถือว่าเป็นการกระทำทางปกครอง

เมื่อคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการกระทำทางปกครอง องค์กรที่จะทำการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น จะต้องทำการพิจารณา ทบทวนโดยไม่เป็นการก้าวก่ายอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามที่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้ไว้ สำหรับองค์กรที่มีอำนาจในการพิจารณา ทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ได้แก่ศาลแรงงาน โดยกระบวนการในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ศาลแรงงานจะต้องพิจารณาและพิพากษาคดีแบบ คดีปกครองโดยไม่เป็นการ “พิจารณา”(trial) อย่างคดีแพ่งแต่เป็น “การพิจารณา ทบทวน”(review) สิ่งที่หน่วยงานทางปกครองกระทำมาแล้ว โดยถือว่าเป็นการควบคุมความชอบ

ด้วยกฎหมายของฝ่ายปกครอง¹ เพราะเนื่องจากการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นเป็นการกระทำทางปกครอง ที่ศาลแรงงานไม่ควรจะก้าวล่วงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามหลักการแบ่งแยกอำนาจ นั่นเอง

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ศาลแรงงานไม่ได้มีอำนาจเพียงแต่การพิจารณาคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่เพียงประเภทเดียวเท่านั้น แต่ศาลแรงงานยังมีอำนาจพิจารณาพิพากษาเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานและสิทธิอื่นๆ อันเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานที่เป็นคดีที่มีลักษณะในทางแพ่งด้วย ซึ่งในทางปฏิบัติของศาลแรงงานสำหรับคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ศาลแรงงานกลับมิได้มองว่าคดีดังกล่าวเป็นคดีปกครอง การแสวงหาข้อเท็จจริงของศาลแรงงานยังยึดติดอยู่กับคำเบิกความในศาล² โดยจะพิจารณา พิพากษาคดี ตามหลักในทางแพ่ง

จากหลักการควบคุมฝ่ายปกครองโดยฝ่ายตุลาการนั้น ในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานควรพิจารณาทบทวน ควบคุมความชอบด้วยกฎหมาย ไม่ใช่การพิจารณาอย่างคดีแพ่ง ก็เพราะเนื่องจากคำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นเป็นคำสั่งทางปกครอง จึงถือว่าเป็นคดีปกครองที่ศาลจะต้องพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้นรวมทั้งศาลไม่ควรที่จะเข้าไปแทรกแซงดุลพินิจของฝ่ายปกครอง จากเหตุผลดังกล่าวคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ศาลแรงงานจึงควรนำกระบวนการพิจารณาที่มีลักษณะคล้ายกับศาลปกครองเพราะศาลปกครองก็เป็นองค์กรตุลาการที่พิจารณาพิพากษาคดีในทางปกครอง โดยศาลปกครองตรวจสอบแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมายที่เป็นไปตามหลักกฎหมายปกครอง

แต่ในทางปฏิบัติ ศาลแรงงานได้พิจารณาอย่างคดีแพ่งธรรมดา กล่าวคือ ศาลแรงงานไม่พิจารณาทบทวนว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมว่าเป็นการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ แต่ถือว่าการพิจารณา

¹ วิชัย วิวิตเสวี “กฎหมายปกครองอเมริกา,” (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท, 2526), หน้า 50-75. (อัดสำเนา)

² ไพโรจน์ นิตกรไชยวัฒน์ “คดีปกครองในศาลแรงงาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547), หน้า 111.

วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นเพียงเงื่อนไขในการฟ้องคดีของ คู่กรณีเท่านั้น เมื่อมีการร้องขอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยอย่างไรแล้ว เมื่อคู่ความนำคดีมาสู่ศาลแรงงานการพิจารณาของศาลแรงงานจะไม่พิจารณาในข้อที่ว่าเรื่องนั้นได้พิจารณามาแล้วในชั้นพิจารณาวินิจฉัยของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือไม่ แต่จะตั้งเรื่องพิจารณาใหม่ทั้งหมดและพิพากษาไปตามที่ พิจารณาได้ความ³ ตัวอย่าง เช่น คำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง คดีดำหมายเลข 14194-14198/2540 คดีแดงหมายเลข 5123-5127/2541 เป็นคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน แต่ในการพิจารณาคดีไม่ได้เป็น การพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น กลับเป็นการพิจารณาเนื้อหาของคดีว่าการกระทำ ของโจทก์(นายจ้าง)เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งศาลแรงงานก็พิจารณาในเนื้อหาของ คดีตามที่ได้ตั้งประเด็นจากคำฟ้องคำให้การนั่นเอง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับต่างประเทศจะเห็นได้ว่าสำหรับประเทศที่ใช้องค์กรตุลาการ ในการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ไม่ว่าจะ เป็นประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศญี่ปุ่น(เฉพาะกรณีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อศาลเท่านั้น) จะกำหนดการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่จะพิจารณาบททวนได้แต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมาย โดยประเทศสหรัฐอเมริกาบัญญัติให้ศาลอุทธรณ์มีอำนาจในการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาด ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ(NLRA)ได้แต่เฉพาะ การกระทำของเจ้าพนักงานซึ่งยื้อ ไว้โดยมิชอบ หรือล่าช้าโดยไม่มีเหตุผล การกระทำของเจ้าพนักงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ในประเทศญี่ปุ่นที่บัญญัติให้การพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์จังหวัดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลนั้น ศาลจะพิจารณาแต่เฉพาะ คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด ว่าสมควรที่จะถูกยกเลิกเพราะไม่ชอบด้วย กฎหมายหรือไม่ โดยพิจารณาในเรื่องความแม่นยำในการสืบหาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์จังหวัด การตัดสินใจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดว่าข้อเท็จจริงนั้น เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ความเหมาะสมในมาตรการบรรเทาหรือเยียวยา การไม่ ถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ แห่งกระบวนการออกคำสั่งหรือการตัดสินใจ ไม่แต่เฉพาะประเทศ สหรัฐอเมริกาและประเทศญี่ปุ่นที่พิจารณาแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น แม้กระทั่งใน ประเทศฟิลิปปินส์ที่ในการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในเรื่อง

³ วิชัย วิวิตเสวี “กฎหมายปกครองอเมริกา,” ((ม.ป.ท), 2526), หน้า 101. (อัครสำเนา)

การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติฟิลิปปินส์ที่ได้ใช้องค์การตุลาการ ยังถือหลักในการพิจารณาทบทวนแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมาย โดยพิจารณาแต่เฉพาะเรื่อง การมีหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำโดยไม่ชอบของผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานถ้าการตัดสินใจข้อตกลง คำสั่ง เกิดขึ้นเพราะการฉ้อฉลการข่มขู่ รวมถึงการ รับสินบน และการฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นปัญหาข้อกฎหมายเพียงอย่างเดียว ถ้ามีความผิดพลาดอย่างรุนแรงของข้อเท็จจริง ซึ่งหากไม่เป็นไปตามความจริงจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อุทธรณ์ สำหรับศาลแรงงานในประเทศไทยที่เป็นองค์การตุลาการในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง ศาลแรงงานกลับไม่พิจารณาความชอบด้วยกฎหมาย เหมือนกับประเทศที่ใช้องค์การตุลาการในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

จากการที่การพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานที่ไม่พิจารณาตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายจึงส่งผลกระทบต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นองค์การในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่จะเกิดปัญหาแก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่ว่าจะเป็นการที่ศาลแรงงานก้าวล่วงเข้าไปในดุลพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เกิดความซ้ำซ้อนกับกระบวนการพิจารณาคดีและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้วแทบจะไม่มีคู่กรณีรายใดที่จะไม่อุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดต่อศาลแรงงาน จึงทำให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตกเป็นจำเลยต่อศาลแรงงาน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ออกคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

จากที่ได้กล่าวมานั้น การที่ศาลแรงงานไม่พิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มิได้กำหนดแนวทางดังกล่าวไว้ ดังนั้นเพื่อให้การทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยศาลแรงงาน ซึ่งเป็นคดีในทางปกครองเพื่อให้ถูกต้องตามหลักในทางกฎหมายปกครอง จึงควรจะศึกษาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอน กระบวนการในการพิจารณาคดี และการตัดสินใจของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่ทำให้การพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นั้นไม่เป็นไปตามหลักกฎหมายปกครองที่ศาลแรงงานจะต้องพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้นเพื่อที่จะปรับปรุงกระบวนการ ให้ถูกต้องและไม่เกิดความสับสน ซ้ำซ้อนกันในระบบกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อไป

4.1 ปัญหาในเรื่องอำนาจของศาลแรงงาน

จากการศึกษาเรื่องอำนาจหน้าที่ของศาลแรงงาน ศาลแรงงานมีอำนาจหน้าที่อยู่หลายประการด้วยกันโดยแบ่งคดีออกได้เป็น คดีที่ไม่มีข้อพิพาทที่เป็นการใช้สิทธิของบุคคลต่อศาล กับ คดีมีข้อพิพาทซึ่งเป็นคดีที่มีลักษณะเป็นคดีแพ่งในทางแรงงานกับคดีปกครองในทางแรงงาน

คดีแพ่งในทางแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้แก่ คดีที่พิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คดีที่เกี่ยวข้องด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

คดีปกครองในศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้แก่ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย(ปัจจุบัน คือ กระทรวงแรงงาน) ขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ถึงแม้คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาโดยศาลแรงงานจะสามารถแบ่งได้เป็นคดีแพ่งในทางแรงงานซึ่งเป็นการพิจารณาคดีโดยการรับคำฟ้องและทำการสืบพยานให้ได้ความจริงในเรื่องนั้นๆ ที่มีการชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานและทำคำพิพากษา กับคดีปกครองในศาลแรงงานที่เป็นการพิจารณาตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายในการกระทำของฝ่ายปกครอง แต่ในกระบวนการพิจารณาคดีตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ว่าจะเป็นการฟ้องคดี การพิจารณาสืบพยานและการพิพากษา จะเป็นกระบวนการพิจารณาในลักษณะของคดีแพ่งในทางแรงงานโดยไม่ได้แบ่งแยกกระบวนการพิจารณาคดี ซึ่งหลักคดีแพ่งกับคดีปกครองจะมีหลักในการพิจารณาคดีที่แตกต่างกัน การพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งในทางแรงงานกับคดีปกครองในทางแรงงาน จึงไม่สามารถดำเนินการลักษณะเดียวกันได้ แต่ในศาลแรงงานมีกระบวนการพิจารณาคดีไม่ว่าจะเป็นคดีแพ่งหรือคดีปกครองเป็นอย่างเดียวกัน

จากลักษณะดังกล่าวจึงทำให้เกิดปัญหาโดยเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว คู่ความได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน เนื่องจากไม่มีการแบ่งแยกประเภทคดีและการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานมีลักษณะเป็นคดีแพ่งในทางแรงงาน จึงทำให้ศาลแรงงานพิจารณาคดีตามคำฟ้อง คำให้การ โดยโจทก์สามารถยกปัญหาทั้งในปัญหา

ข้อเท็จจริงและในปัญหาข้อกฎหมาย เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาในเนื้อหาของคดีว่าการกระทำตามที่คู่ความได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนั้น เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ จึงทำให้ศาลแรงงานใช้อำนาจเปรียบเทียบเสมือนตนเองเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการพิจารณาพิพากษาว่าการกระทำดังที่ได้กล่าวอ้างมาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งไม่ถูกต้องกับหลักในทางปกครองที่ศาลจะพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเนื่องจากไม่มีการแบ่งแยกประเภทคดีแพ่งในทางแรงงานกับคดีปกครองในทางแรงงานที่ทำให้กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีที่อุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไม่เป็นไปตามหลักในทางปกครอง

ดังนั้นจะเห็นได้จากการที่กระบวนการในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานนั้นไม่ได้บัญญัติแยกอำนาจของศาลแรงงานออกเป็นอำนาจในการพิจารณาคดีแรงงานที่มีลักษณะเป็นคดีแพ่งในทางแรงงานกับอำนาจในการพิจารณาคดีปกครองในทางแรงงานที่กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีจะต้องมีความแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้วจะทราบได้ว่า ถึงแม้ศาลแรงงานจะมีระบบการพิจารณาคดีเป็นระบบการพิจารณาที่เป็นการไต่สวนก็ตาม แต่ในการฟ้องคดี การพิจารณาคดีการสืบพยานและการพิพากษาคดีของศาลแรงงาน จะเป็นไปในทางสอดคล้องกับการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งในทางแรงงานไม่ใช่คดีปกครองในทางแรงงาน จากการพิจารณาคดีในลักษณะดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาขึ้นกับคดีปกครองในทางแรงงานที่ไม่ได้แบ่งแยกคดีเป็นคดีแพ่งในทางแรงงานกับคดีปกครองในทางแรงงานทำให้กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีไม่เป็นไปตามหลักในทางปกครอง จึงทำให้เกิดปัญหาในกระบวนการพิจารณาและพิพากษาคดีที่เป็นการพิจารณา ทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในศาลแรงงาน

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับองค์คณะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน เป็นระบบไตรภาคี(tripartite) แบ่งเป็น 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ผู้พิพากษาอาชีพ 1 คน ผู้พิพากษาสมทบ(lay judge) ที่มาจากตัวแทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน ฝ่ายลูกจ้างอีก 1 คน ซึ่งระบบไตรภาคีในศาลแรงงานนี้ มีขึ้นเพื่อให้เข้าใจในสภาพของปัญหาในทางแรงงาน อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานให้เกิดความเป็นธรรม แต่ระบบผู้พิพากษาแบบไตรภาคีในศาลแรงงานเหมาะสมหรือไม่กับการพิจารณา ทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งคำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งดังกล่าวถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครองที่ศาลแรงงานจะต้องตรวจสอบ

แต่เพียงความชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้นเพื่อที่จะให้ทราบว่า ผู้พิพากษาในศาลแรงงานที่เป็นระบบไตรภาคี นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ จึงจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบกับองค์การตุลาการที่พิจารณาบททวนการกระทำทางปกครอง ในที่นี้ก็คือ ศาลปกครองของไทยซึ่งเป็นองค์การที่พิจารณาคดีปกครองที่เป็นการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำในทางปกครอง

ในศาลปกครองมีตุลาการในศาลปกครอง ที่ถือว่าเป็นผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดีในทางปกครองนั้น จะเป็นตุลาการอาชีพทั้งหมดโดยมีคุณสมบัติและการคัดเลือกทั้งอายุ ประสบการณ์การทำงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ตุลาการทางปกครองแบ่งเป็นตุลาการในศาลปกครองชั้นต้นกับตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ในระบบของศาลปกครอง ใช้ระบบการพิจารณาแบบไต่สวน และถ่วงดุลอำนาจกันในระหว่างตุลาการเจ้าของสำนวนกับตุลาการผู้แถลงคดี⁴

ตุลาการศาลปกครองเป็นตุลาการโดยอาชีพไม่มีลักษณะเป็นไตรภาคีมีระบบกาพิจารณาคดีแบบไต่สวนโดยศาลปกครองเป็นองค์การที่ตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายในการกระทำทางปกครอง แต่ในส่วนของศาลแรงงานมีระบบผู้พิพากษาเป็นระบบไตรภาคี โดยจะต้องมีทั้งผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบ เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วจะเห็นว่าศาลปกครอง ซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณาคดีปกครองที่เป็นการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายใช้ระบบของตุลาการปกครองโดยอาชีพ แต่ในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงาน ถือว่าเป็นคดีปกครองในทางแรงงานกลับใช้ระบบผู้พิพากษาคดีที่เป็นรูปแบบไตรภาคี ที่มีความแตกต่างกับศาลปกครอง

เมื่อพิจารณาระบบผู้พิพากษาไตรภาคีในศาลแรงงานที่มีลักษณะไม่เหมาะสมกับการพิจารณาคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพราะว่าในคดีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงานเป็นคดีปกครองที่ศาลแรงงานจะต้องตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายโดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาในเนื้อหาแห่งคดีว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่จึงไม่มีความจำเป็นจะต้องใช้ผู้พิพากษาสมทบที่มาจากตัวแทนของฝ่ายนายจ้างกับตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง มีแต่เพียงผู้พิพากษาอาชีพก็เพียงพอแล้วในการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายแต่ผู้พิพากษาแบบไตรภาคีในศาลแรงงานนั้นยังมีความเหมาะสมกับการพิจารณาคดีแรงงานที่มีลักษณะที่เป็นคดีแพ่งในทางแรงงานอยู่ เนื่องจากคดีดังกล่าวยังต้องพิจารณาในเนื้อหาแห่งคดี

⁴ ฤทัย หงส์สิริ “ศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง,” *วารสารนิติศาสตร์* 31,3 (กันยายน 2544): 544-545.

ดังนั้นในคดีที่เป็นการฟ้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน ในส่วนของผู้พิพากษาคดีแรงงาน ควรที่จะใช้ผู้พิพากษาอาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามหลักในทางปกครองที่จะตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ปัญหาในการฟ้องคดี

จากการศึกษาถึงขบวนการในการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงานนั้นเห็นว่าคดีดังกล่าวเป็นคดีปกครองในทางแรงงานที่ศาลแรงงานจะต้องตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย แต่ศาลแรงงานกลับใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่ไม่สอดคล้องกับหลักในการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายจึงทำให้เกิดปัญหาในการฟ้องคดีดังต่อไปนี้

4.3.1. เงื่อนไขในการฟ้องคดี

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน เงื่อนไขในการฟ้องคดี ประการหนึ่งที่จะทำให้คู่ความนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้ก็คือ ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ บัญญัติให้เรียกร้องต่อเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้น จะดำเนินคดีในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้กระทำตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติไว้⁵ ซึ่งในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน คู่ความที่ฟ้องต่อศาลแรงงานจำเป็นจะต้องร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นก่อนและเมื่อผ่านการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คู่ความจึงจะสามารถนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้ แต่ถ้าไม่ได้ผ่านการร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมก่อน คู่ความก็ไม่สามารถนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้⁶

⁵ มาตรา 8 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2234/2524 โจทก์บรรยายฟ้องได้ความว่า จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุโจทก์ยื่นข้อเรียกร้อง จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121(1) ซึ่งโจทก์ต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงาน

การฟ้องคดีในศาลปกครอง ซึ่งเป็นองค์กรพิจารณาพิพากษาคดีในทางปกครอง กำหนดบทบัญญัติ ในเรื่องดังกล่าวคล้ายกันกับ มาตรา 8 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ด้วยว่า ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายในเรื่องใดไว้โดยเฉพาะ การฟ้องคดีปกครองในเรื่องนั้นจะกระทำได้อต่อเมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าวและได้มีการสั่งการตามกฎหมายนั้น หรือมิได้มีการสั่งการภายในเวลาอันสมควร หรือภายในเวลาที่กฎหมายนั้นกำหนด⁷ จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในศาลแรงงานกับศาลปกครองในส่วนดังกล่าวมีความเหมือนกันตรงที่ถ้าเมื่อใดกฎหมายได้บัญญัติขั้นตอนหรือวิธีการไว้โดยเฉพาะแล้วจะฟ้องคดีนั้นได้อต่อเมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าวแล้ว

ในส่วนนี้เป็นหลักที่สอดคล้องกันทางปกครอง คดีปกครองจะฟ้องคดีได้ จะต้องมีการกระทำทางปกครองเป็นฐานอยู่เสมอ จึงมีผลว่าถ้าเป็นคดีขอให้เพิกถอนการกระทำทางปกครอง เอกชนนำคดีมาฟ้องศาลได้เลย⁸ ในส่วนของคำร้องว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นจะต้องได้รับการวินิจฉัยชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเบื้องต้นเมื่อมีการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น คู่ความจึงจะสามารถนำเอาคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้ซึ่งหลักดังกล่าวนี้ถูกต้องตามหลักในทางกฎหมายปกครอง แต่มีข้อสังเกตว่าถ้าเมื่อใดมีการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่ได้วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ได้ยื่นคำร้องมาภายในระยะเวลา 90 วัน ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่สามารถวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งได้ภายใน 90 วัน ก็สามารถขอขยายระยะเวลาได้ โดยการขยายระยะเวลาดังกล่าวไม่ได้กำหนดจำนวนวัน และจำนวนครั้งในการขอขยายจากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้คดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่อาจจะ

สัมพันธ์ตามมาตรา 124 การยื่นคำร้องกล่าวหาดังกล่าวเป็นการปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนด เมื่อโจทก์ยังไม่ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าว โจทก์จึงไม่อาจดำเนินการในศาลแรงงานได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง

⁷ มาตรา 42 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542

⁸ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, “วิธีพิจารณาคดีปกครองฝรั่งเศส,” วารสารกฎหมายปกครอง 7,3(ธันวาคม 2531): 717

อุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดต่อศาลแรงงานได้ เนื่องจากไม่มีคำสั่งวินิจฉัยในเรื่องดังกล่าวออกมา
นั่นเอง

4.3.2 หลักในการฟ้องคดี

เนื่องจากอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานมีหลายประการ ประการ
หนึ่งก็คือ คดีปกครองในทางแรงงานที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน ซึ่งได้แก่ข้อพิพาทแรงงานที่
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย(ปัจจุบัน คือ กระทรวงแรงงาน)ขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตาม
กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการ
คุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
สัมพันธ์ แต่คำสั่งในทางปกครองตามกฎหมายแรงงานนั้น มีคำสั่งบางประการที่เป็นคำสั่งในทาง
ปกครองที่ได้บัญญัติว่า “เป็นที่สุด”

คำสั่งที่มีบทบัญญัติว่า “เป็นที่สุด” ได้แก่ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงแรงงานเกี่ยวกับข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสำคัญ โดยเป็นคำวินิจฉัยของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กับคำวินิจฉัยชี้ขาดคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องข้อ
พิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันอาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบ
เรียบร้อยของประชาชน ตามคำสั่งของรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน¹⁰

จากการที่คำสั่งดังกล่าวได้บัญญัติ ไว้ว่า “เป็นที่สุด” มีผลต่อการฟ้องคดีต่อ
ศาลแรงงาน ซึ่งคำว่า “เป็นที่สุด” นั้นหมายความว่า คำวินิจฉัยใดที่บัญญัติไว้ให้เป็นที่สุด จะถึง
ที่สุดก็ต่อเมื่อเป็นคำวินิจฉัยที่ถูกต้องตามกฎหมายที่ให้อำนาจ การวินิจฉัย และการออกคำสั่ง
แต่ถ้าเป็นคำวินิจฉัยที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็จะไม่ถึงที่สุดและสามารถนำมาฟ้องร้องต่อศาลได้
ศาลย่อมมีอำนาจพิจารณาคดีว่า คำสั่งหรือคำวินิจฉัยนั้นถูกต้องชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เท่านั้น
แต่ศาลจะไม่รื้อข้อเท็จจริงหรือดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารที่วินิจฉัยมาแล้ว โดยถือว่าการใช้
ดุลพินิจเป็นปัญหาข้อเท็จจริง การจะฟังข้อเท็จจริง หรือการใช้ดุลพินิจไปทางใด จะถือว่าเป็น
การมิชอบด้วยกฎหมายมิได้ เว้นแต่การฟังข้อเท็จจริง หรือการใช้ดุลพินิจนั้นไม่มีพยานหลักฐาน
หรือเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ หรือมิได้เป็นไปโดยสุจริต อันถือว่าเป็นการมิชอบด้วยกฎหมาย¹¹
เพราะฉะนั้นคู่กรณีย่อมมีสิทธิที่จะนำคดีดังกล่าวมาฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้แม้กฎหมายจะ

⁹ มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

¹⁰ มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

¹¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 646-647/2510

บัญญัติให้เป็นที่สุดก็ตาม หากเป็นคำวินิจฉัยหรือคำสั่งที่มีชอบด้วยกฎหมาย¹² แต่ศาลจะไม่พิจารณาไปในข้อเท็จจริง หรือดุลพินิจของฝ่ายบริหาร ยกตัวอย่างเช่น เมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันอาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน และรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ทำการชี้ขาดเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดแล้ว คำสั่งชี้ขาดจะถึงที่สุดก็ต่อเมื่อคำชี้ขาดดังกล่าวชอบด้วย อำนาจ การวินิจฉัย และการออกคำสั่ง แต่ถ้าคำชี้ขาดไม่ชอบด้วยลักษณะดังกล่าว คำชี้ขาดก็จะไม่ถึงที่สุด ผู้ที่ไม่พอใจในคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ แต่เฉพาะคำสั่งหรือคำวินิจฉัยนั้นถูกต้องชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ศาลจะไม่เรื่องข้อเท็จจริง หรือดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองวินิจฉัยมา นั่นเอง

การฟ้องกล่าวหา สำหรับคำสั่งที่มีบทบัญญัติให้คำสั่ง “ถึงที่สุด” เช่น¹³

- วินิจฉัยไปโดยฝ่าฝืนกฎหมาย
- วินิจฉัยโดยไม่มีกฎหมายให้อำนาจ
- วินิจฉัยโดยปราศจากหลักฐานและเหตุผลสนับสนุนเพียงพอหรือขัดแย้งต่อ

พยานหลักฐาน

- วินิจฉัยไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับข้อเท็จจริง
- วินิจฉัยไปโดยไม่สุจริต

แต่ในส่วน of คำสั่งทางปกครองในคดีแรงงาน ที่ไม่ได้บัญญัติไว้ว่าคำสั่งเป็นที่สุด รวมถึงคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นคำสั่งในทางปกครองในคดีแรงงานที่ไม่ได้บัญญัติไว้ว่าเป็นที่สุดนั้นก็หมายความว่าในการฟ้องคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน ไม่ได้ถูกจำกัดที่จะต้องฟ้องในส่วน of ความชอบด้วยกฎหมายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะคำสั่งชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้บัญญัติไว้ว่า “เป็นที่สุด” ในการฟ้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานที่คู่กรณีทั้งสอง

¹² จำรัส เหมะรุ ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน หน้า 58.

¹³ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน(พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518), หน้า 83.

ฝ่ายอาจจะยกปัญหาต่างๆขึ้นอ้างต่อสู้ในศาลแรงงานได้ทั้งในปัญหาข้อเท็จจริง ซึ่งอาจจะอ้างได้ว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ฟังข้อเท็จจริง ไม่สอบข้อเท็จจริง หรือข้อเท็จจริงไม่เป็นดังที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย และในส่วนของปัญหาข้อกฎหมาย ซึ่งอาจจะอ้างว่า ข้อเท็จจริงที่ฟังได้มานั้น มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย การฟ้องขอเปลี่ยนแปลง คำสั่ง หรือการฟ้องขอให้ศาลมีคำพิพากษาว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและมี คำสั่งบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งตามที่ปรากฏในคำขอท้ายฟ้อง¹⁴

ข้อแตกต่างในบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน ในคำสั่งทางปกครองในคดี แรงงานที่ได้บัญญัติ “ว่าเป็นที่สุด” กับ “ไม่ได้บัญญัติว่าเป็นที่สุด” ส่งผลถึงการฟ้องคดีต่อศาล แรงงาน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วก็คือ คำสั่งทางปกครองในคดีแรงงานใดที่ได้บัญญัติไว้ให้เป็นที่สุด จะสามารถฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้แต่เฉพาะในประเด็นความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น แต่ศาล แรงงานจะไม่พิจารณาคดีลงไปถึงดุลพินิจและข้อเท็จจริงในเนื้อหาแห่งคดีแต่ประการใด ในทาง ตรงกันข้าม ในส่วนของคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นคำสั่งทางปกครองในด้านแรงงาน ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้ บัญญัติไว้ว่าคำสั่งดังกล่าว “เป็นที่สุด” ทำให้การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน ที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายอาจจะยกปัญหา ต่างๆ ขึ้นอ้างแล้วต่อสู้ต่อศาลแรงงานได้ ทั้งในปัญหาข้อเท็จจริงและในปัญหาข้อกฎหมายใน เนื้อหาแห่งคดี นอกเหนือจากการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย

ในต่างประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศญี่ปุ่น ในคดีที่เป็นการ พิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จะไม่คำนึงว่า ถึงที่สุดหรือไม่ แต่จะพิจารณาเพียงว่าคดีดังกล่าวเป็นคดีปกครองที่จะพิจารณาแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมาย เท่านั้น

ซึ่งจากการที่ได้ศึกษามาแล้วว่าพบว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นองค์กรที่มีลักษณะพิเศษทางปกครอง คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์จึงเป็นการกระทำทางปกครอง เป็นคำสั่งทางปกครองซึ่งในการพิจารณาบททวน การกระทำทางปกครองขององค์กรตุลาการ จะต้องพิจารณาแต่ความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ดังนั้นสรุปได้ว่า ในการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยศาลแรงงาน จะต้องพิจารณาแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมาย เท่านั้น แต่ในการอุทธรณ์เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดย ศาลแรงงานจากที่ได้กล่าวมาแล้ว คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำ

¹⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 246.

อันไม่เป็นธรรม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติไว้ว่า “เป็นที่สุด” จึงทำให้การฟ้องคดีต่อศาลแรงงานคู่ความสามารถต่อสู้ได้ ทั้งในปัญหาข้อเท็จจริงและในปัญหาข้อกฎหมาย ในเนื้อหาแห่งคดี ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งจากการอุทธรณ์คำวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้ ศาลแรงงานพิจารณาแต่เพียงบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมว่า มิได้บัญญัติไว้ว่า “เป็นที่สุด” ทำให้คู่กรณีสามารถต่อสู้ได้ ทั้งในปัญหาข้อเท็จจริงและในปัญหาข้อกฎหมายในเนื้อหาแห่งคดี โดยไม่คำนึงถึงหลักในทางปกครอง ที่จะต้องฟ้องได้เฉพาะแต่การพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น จึงทำให้ในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนั้น ผิดต่อหลักในทางกฎหมายปกครองที่จะทำให้มีผลต่อระบบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างและนายจ้าง

ดังนั้นในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน ควรจะแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยบัญญัติให้ “เป็นที่สุด” ซึ่งจะทำให้การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานที่จะทำให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาในเรื่องความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น จึงจะเป็นการถูกต้องตามหลักในทางปกครองนั่นเอง

4.3.3. ระยะเวลาในการฟ้องคดี

การฟ้องคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มิได้บัญญัติอายุความไว้โดยเฉพาะ ดังนั้น ในเรื่องอายุความในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงต้องไปใช้อายุความตามหลักทั่วไป ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 193/30 ที่กำหนดอายุความไว้ 10 ปี

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องของการกระทำอันไม่เป็นธรรม การฟ้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน สามารถฟ้องภายในอายุความ 10 ปี ซึ่งอายุความดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหา คือ ในกรณีที่มีการออกคำสั่งว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คู่ความฝ่ายที่ไม่พอใจในคำวินิจฉัยก็สามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานขอให้เพิกถอนคำสั่ง ซึ่งก่อนที่คู่ความจะฟ้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งแล้ว และถ้าปรากฏว่า

มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะกำหนดระยะเวลาให้ฝ่ายนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ถ้านายจ้างไม่กระทำการตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในกำหนด นายจ้างจะมีบทลงโทษที่เป็นมาตรการทางอาญา ผู้ที่ฝ่าฝืนกระทำการอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำและปรับ โทษดังกล่าวนี้จะดำเนินคดีอาญา¹⁵ เมื่อครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้วนายจ้างไม่ปฏิบัติตามนายจ้างก็จะได้รับโทษทางอาญาดังที่กล่าว มีปัญหาก็คือว่า ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้สั่งมานายจ้างก็จะถูกลงโทษในทางอาญา ถ้าภายหลังปรากฏว่านายจ้างนำคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนี้ไปอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานต่อศาลแรงงานกลับคำวินิจฉัยว่าการกระทำดังกล่าวไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม นายจ้างก็จะได้รับโทษทางอาญาโดยไม่สมควร เพราะเหตุระยะเวลาที่จะให้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กับอายุความในการฟ้องคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงาน มีอายุความที่ไม่สัมพันธ์กันจึงทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นมาได้

ในการฟ้องคดีเพิกถอนคำสั่งทางปกครองของศาลปกครองนั้น จะต้องยื่นฟ้องภายใน 90 วันนับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี หรือนับแต่วันที่พ้นกำหนด 90 วันนับแต่วันที่ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือร้องขอต่อหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด¹⁶

ในประเทศฟิลิปปินส์การพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติฟิลิปปินส์จะต้องทำภายใน 10 วันทำงาน ในประเทศญี่ปุ่น การพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาล จะต้องกระทำภายใน 30 วัน

จะเห็นได้ว่าคดีที่เป็นการฟ้องเพิกถอนคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์กรที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดในประเทศฟิลิปปินส์และประเทศญี่ปุ่น มีระยะเวลาที่สั้นกว่า

¹⁵ มาตรา 127 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

¹⁶ ไพโรจน์ นิตกรไชยวัฒน์ “คดีปกครองในศาลแรงงาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547), หน้า 89.

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานในประเทศไทย ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น อีกทั้งอายุความในการฟ้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานในประเทศไทย มีระยะเวลาที่ยาวกว่าระยะเวลาที่ให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งที่ภู่นั้นควรกำหนดระยะเวลาให้เท่ากับระยะเวลาที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงจะทำให้การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานในประเทศไทย ไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่ความ

ดังนั้นคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานในประเทศไทย ควรจะกำหนดอายุความที่จะฟ้องต่อศาลแรงงานให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามหรือภายใน 30 วันนับแต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งยกคำร้อง

4.4 ปัญหาในการพิจารณาคดี

นอกจากปัญหาการฟ้องคดีดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เรื่องต่อมา คือ เรื่องการพิจารณาคดีตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 การพิจารณาคดีกรณีอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงาน ศาลแรงงานจะใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นหลักในการพิจารณาพิพากษาคดี แต่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ก็ได้บัญญัติครอบคลุมไว้ทุกกรณี ดังนั้นพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงได้บัญญัติวิธีแก้ปัญหในเรื่องดังกล่าวไว้ว่า ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522¹⁷ ซึ่งจากลักษณะดังกล่าวจึงทำให้การพิจารณาคดีของศาลแรงงานมีลักษณะในทางแพ่งที่ไม่สอดคล้องกับการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย โดยสิ่งที่จะต้องนั้น คดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นการกระทำทางปกครองที่ถือว่าเป็นคดีปกครอง ศาลแรงงานจะต้อง

¹⁷ มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.

ตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้นจึงควรนำกระบวนการพิจารณาในศาลปกครองซึ่งเป็นองค์การตุลาการที่พิจารณาพิพากษาคดีในทางปกครองมาใช้ในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงานที่เป็นการตรวจสอบแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น

4.4.1 การไกล่เกลี่ย

ในกระบวนการพิจารณาในวันนัดพิจารณาของศาลแรงงานได้บัญญัติให้ศาลมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความประนีประนอมยอมความกัน¹⁸ จากการที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติอำนาจให้ศาลแรงงานมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยดังกล่าว ในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดออกและคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานก็มีอำนาจในการไกล่เกลี่ยได้เช่นกัน

แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับศาลปกครองที่เป็นองค์กรในการพิจารณาทบทวนการกระทำทางปกครองแล้ว พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ไม่ปรากฏว่ามีการบัญญัติไว้ให้ศาลปกครองมีอำนาจในการไกล่เกลี่ย แต่ศาลปกครองต้องพิจารณาตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง¹⁹

การไกล่เกลี่ยตาม มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นหลักในทางกฎหมายแพ่ง ที่เป็นเรื่องระหว่างเอกชนกับเอกชนที่สามารถฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านการชี้ขาดโดยองค์กรใดในทางแรงงาน โดยศาลแรงงานสามารถพิจารณาพิพากษาในเนื้อหาของคดีได้ ศาลแรงงานจึงมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยเพื่อให้เกิดความสัมพันธอันดี ในส่วนคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานถึง แม้หลักในทางปกครองที่ศาลแรงงานจะต้องตรวจสอบเฉพาะความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น โดยไม่สามารถที่จะไกล่เกลี่ยได้แต่เนื่องจากคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงาน

¹⁸ มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

¹⁹ ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศานต์, “มุมมองระหว่างนักกฎหมายเอกชนกับนักกฎหมายมหาชนเกี่ยวกับสัญญาทางปกครองกับอำนาจพิจารณาของอนุญาโตตุลาการ,” บทบัญญัติ 56 ,3 (กันยายน 2543): 156-157.

สัมพันธในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานอยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่ให้อำนาจศาลแรงงานสามารถไกล่เกลี่ยคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ ซึ่งในทางปฏิบัติการไกล่เกลี่ย ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ง่ายก็เนื่องจาก การไกล่เกลี่ยจะไม่ใช่เป็นเรื่องระหว่าง คู่ความที่เป็นนายจ้างลูกจ้างเท่านั้น แต่จะมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธเข้ามาเกี่ยวข้องในคดี อีกทั้งในชั้นพิจารณาคดีในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธได้เปิดโอกาสให้มีการไกล่เกลี่ยแล้ว

นอกจากนั้นแล้วในการไกล่เกลี่ยในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนั้น นอกจากจะไม่เหมาะสมตามหลักในทางปกครองแล้วยังจะทำให้เกิดปัญหาในผลของคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธที่ได้วินิจฉัยออกคำสั่งไปแล้ว คือ เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ จะต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำและปรับ โทษดังกล่าวจะดำเนินคดีอาญาได้ก็ต่อเมื่อ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ²⁰ เมื่อมีคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธและคู่ความนำคดีขึ้นอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานและถ้าปรากฏว่ามีการไกล่เกลี่ยกันในชั้นของการพิจารณาอุทธรณ์โดยศาลแรงงานและถ้าคู่ความสามารถตกลงกันได้จากการไกล่เกลี่ย คู่ความก็ไปปฏิบัติตามที่ตกลงกันได้ คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธที่ออกมาก่อนคู่ความนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานอุทธรณ์ที่คู่ความไม่ปฏิบัติตาม ผลของคำสั่งดังกล่าวจะเป็นเช่นใด คู่ความจะต้องรับผิดชอบในทางอาญาหรือไม่ ในเรื่องดังกล่าว แม้ศาลแรงงานจะไกล่เกลี่ย ประนีประนอมยอมความกันระหว่างนายจ้างผู้ฟ้องโต้แย้งกับลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์ตามคำสั่งทางปกครองของหน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่รัฐจนทำให้คดีองโต้แย้งคำสั่งที่พิพาทในศาลแรงงานเสร็จสิ้นยุติไป โดยการประนีประนอมยอมความหรือถอนฟ้องก็แต่การดำเนินคดีอาญาจากเรื่องพิพาทดังกล่าวไม่ยุติลงทำให้นายจ้างต้องถูกดำเนินคดีอาญาจากพนักงานเจ้าหน้าที่ ในคำสั่งที่ยุติลงจากการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานต่ออีก โดยมีคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 409/2546 วินิจฉัยเรื่องดังกล่าวไว้ว่า “แม้ศาลแรงงานกลางจะมีคำพิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความคดีที่มีการฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน ก็ห้ามมีผลทำให้การกระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

²⁰ มาตรา 127 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ พ.ศ. 2518

ระจับแล้วสิ้นสุดไป²¹” เช่นเดียวกับ การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในศาลแรงงาน ที่ศาลแรงงานมีการใกล้เคียงในเรื่องดังกล่าว ผลของคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ยังไม่ยุติลง เมื่อใดที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามผู้ถูกกล่าวหายังอาจถูกดำเนินคดีอาญาตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 127 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้อยู่

จากการที่ได้ศึกษามาจะพิจารณาได้ว่า มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในเรื่องอำนาจการใกล้เคียงของศาลแรงงาน ในคดีที่เป็นการอุทธรณ์การวินิจฉัยชี้ขาดและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ใน เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะเห็นได้ว่าไม่เหมาะสมในการนำมาใช้ในกระบวนการพิจารณา ของศาลแรงงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว

4.4.2 การสืบพยาน

จากการศึกษากระบวนการในการสืบพยานของศาลแรงงานนั้น พบว่าศาล แรงงานใช้หลักในการสืบพยานที่ว่า ผู้ใดกล่าวอ้างผู้นั้นนำสืบ แต่ศาลแรงงานก็อาจกำหนดให้ ฝ่ายจำเลยนำสืบก่อนก็ได้ ดังนั้นในการเรียกพยานมาสืบ ศาลแรงงานจะเป็นผู้กำหนดว่าใครนำ สืบก่อนหลัง คือ ต้องเป็นไปตามลำดับที่ศาลแรงงานเป็นผู้กำหนดไว้ในวันนัดพิจารณาและ คู่ความจะต้องนำสืบในประเด็นที่ศาลแรงงานกำหนดอีกด้วย

ในการสืบพยานนั้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 นอกจากพยานที่คู่ความได้ระบุให้มาเป็นพยานในศาลแรงงาน ได้และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีศาล แรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามสมควร ซึ่งในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็น พยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือศาลแรงงานเรียกมาเองให้ศาลแรงงาน เป็นผู้ซักถามตัวความ หรือ ทนายความจะซักถามพยานได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ลักษณะดังกล่าวของศาล แรงงานจึงทำให้ศาลแรงงานมีระบบการพิจารณาแบบไต่สวน ซึ่งนอกจากการที่คู่ความจะนำ พยานหลักฐานมาสืบในศาลแล้ว ศาลยังมีอำนาจเรียกพยานมาสืบเองได้ ถ้าเป็นการพิจารณาคดี ด้วยระบบของการไต่สวนที่ใช้ในศาลแพ่ง ศาลจะไม่สามารถเรียกพยานมาสืบเองได้

²¹ ไพโรจน์ นิตกรไชยวัฒน์, “คดีปกครองในศาลแรงงาน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547), หน้า 175.

เมื่อพิจารณาเทียบเคียงกับการพิจารณาคดีของศาลปกครองซึ่งศาลปกครองก็เป็นองค์กรที่ใช้อำนาจตุลาการในการพิจารณาคดีในทางปกครองนั้น จะเห็นได้ว่าในการพิจารณาคดีวิธีการพิจารณาคดีจะเป็นแบบไต่สวน ผู้พิพากษาจะมีบทบาทในการดำเนินคดีเสียเอง ตั้งแต่เริ่มคดี การส่งคำคู่ความเอกสาร การแสวงหาพยานหลักฐานที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์แก่คดี ตลอดจนการงดสืบพยานและพิพากษาคดี ตรงนี้เองที่ทำให้คดีปกครองแตกต่างจากคดีแพ่ง และทำให้ศาลปกครองควบคุมฝ่ายปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ²²

ระบบการพิจารณาคดีแบบไต่สวนในศาลแรงงาน ที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่นั้น จะเห็นได้ว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นคำสั่งที่มีผลบังคับและเป็นคำสั่งทางปกครอง หลักในการพิจารณาตรวจสอบการกระทำทางปกครองก็คือจะต้องพิจารณาความชอบด้วยกฎหมาย ในการพิจารณาออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ถ้าการพิจารณาของศาลแรงงานเป็นระบบของ การกล่าวหา นั้นคงจะเป็นการยากที่ผู้ฟ้องคดีจะนำพยานหลักฐานมาให้ศาลพิจารณาวินิจฉัย แต่เมื่อการพิจารณาคดีในศาลแรงงานเป็นระบบการพิจารณาคดีแบบระบบ ไต่สวน นอกจากผู้ฟ้องคดีจะนำพยานหลักฐานเข้าสืบแล้วศาลแรงงานก็มีอำนาจที่จะเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามสมควร ซึ่งทำให้การตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดความเป็นธรรม หลักการไต่สวนของศาลแรงงานดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในมาตรา 45 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการพิจารณาตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายในเรื่องการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ดังนั้น หลักในการสืบพยานที่เป็นระบบการไต่สวนของศาลแรงงาน ในคดีที่เป็น การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน จึงสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักในการพิจารณาคดีในทางปกครอง

²² บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, "วิธีพิจารณาคดีปกครองฝรั่งเศส," วารสารกฎหมายปกครอง 7,3(ธันวาคม 2531): 716

4.5 ปัญหาในการพิพากษาคดี

ในศาลแรงงานการพิพากษาคดีที่เป็น การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น สืบเนื่องมาจากการฟ้องคดีที่ศาลแรงงาน ไม่แยกคดีที่เป็น คดีแพ่งในทางแรงงาน กับคดีปกครองในทางแรงงานออกจากกัน และบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ไม่ได้บัญญัติไว้ให้คดีที่เป็นคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า “เป็นที่สุด” จึงทำให้การฟ้องคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานไม่เป็นการพิจารณาแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น คู่ความสามารถต่อสู้ได้ทั้งในปัญหาข้อกฎหมายและในปัญหาข้อเท็จจริงอีกทั้งการสืบพยานที่คู่ความสามารถนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกอย่างทุกประการ ให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีซึ่งทำให้ศาลแรงงานสามารถที่จะทำการสืบพยานไปถึงเนื้อหาแห่งคดีได้ว่ากรกระทำดังที่กล่าวอ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งส่งผลถึงการพิพากษาคดีแรงงานในส่วนของ การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของศาลแรงงาน ดังจะกล่าวต่อไป

หลักของการพิพากษาของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 ที่กำหนดห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากฟ้องไม่ได้ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่ง แต่ในคดีแรงงานนั้นได้กำหนดให้เป็นอำนาจแก่ผู้พิพากษาในเรื่องการพิพากษาคดีไว้อย่างกว้าง คือ ศาลแรงงานจะพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากฟ้องไม่ได้ แต่ถ้าเมื่อใดก็ตามที่ศาลแรงงานเห็นสมควร เพื่อความเป็นธรรม แก่คู่ความ ศาลแรงงานก็มีสิทธิที่จะพิพากษาหรือสั่งเกินกว่าที่มีคำขอบังคับมาในฟ้องก็ได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่อาจกำหนดกฎเกณฑ์เอาไว้ตายตัวแน่นอนได้ว่าแค่ไหน จึงจะถือว่าสมควรทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษาที่นั่งพิจารณาคดีนั้นๆ

ในการพิพากษาคดีในศาลแรงงาน ศาลแรงงานจะพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือ นอกจากฟ้อง ไม่ได้ ซึ่งจะทำให้การพิพากษาคดีแรงงานเป็นไปตามคำฟ้องและคำขอท้ายฟ้อง คำฟ้องคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานนั้น มิได้ตั้งแต่ การขอให้เพิกถอนคำสั่ง ขอเปลี่ยนแปลงคำสั่ง ขอให้ศาลมีคำพิพากษาว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและมีคำสั่งบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งตามคำขอท้ายฟ้อง ซึ่งทั้ง 3 กรณีดังกล่าวไม่ได้จำกัดไว้แต่เพียงการฟ้องได้แต่เฉพาะในเรื่องของความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น คำฟ้องที่โจทก์ฟ้องคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนี้ อาจจะ

เป็นได้ทั้งประเด็นในเรื่องความชอบด้วยกฎหมาย หรือจะเป็น ปัญหาข้อเท็จจริงในเนื้อหาแห่งคดี ถ้าผู้ฟ้องกล่าวอ้างว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ฟังข้อเท็จจริงและไม่สอบข้อเท็จจริง หรือ ฟังข้อเท็จจริงไม่เป็นดังที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย เป็นต้น ซึ่งทำให้คำพิพากษาของ ศาลแรงงานในเรื่องอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่ เป็นธรรมต่อศาลแรงงานเป็นการพิพากษาตามคำฟ้องทั้ง 3 ประการ ที่วินิจฉัยในเนื้อหาแห่งคดี โดยก้าวล่วงดุลพินิจของฝ่ายปกครองมากกว่าที่จะพิจารณาความชอบด้วยกฎหมาย

ตามหลักในทางปกครองในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่ เป็นธรรม ศาลแรงงานจะต้องตรวจสอบความชอบด้วย กฎหมายเท่านั้น ศาลแรงงานไม่ควรจะพิจารณาพิพากษาในเนื้อหาของคดีว่าการกระทำดังที่ผู้ร้อง กล่าวอ้างมานั้นเป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งถ้าศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาใน เนื้อหาของคดีว่าการกระทำตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้างเป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรมหรือไม่จะทำให้ ศาลแรงงานไปใช้อำนาจของฝ่ายปกครองซึ่งเป็นการไม่ถูกต้องตามหลักในทางปกครอง

ในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการ กระทำอันไม่ เป็นธรรมต่อศาลแรงงานสำหรับกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า การกระทำตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้างนั้นเป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรมและต่อมาผู้ที่ไม่พอใจในคำ วินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้นำคดีมาอุทธรณ์ต่อศาลแรงงาน เมื่อศาล แรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นไม่ ชอบด้วยกฎหมาย เช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์รับฟังหลักฐานไม่ชอบหรือมิได้กระทำไป โดยสุจริต สิ่งที่ศาลแรงงานควรจะต้องทำก็คือศาลแรงงานจะต้องพิพากษาเพิกถอนคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรมนั้นให้สิ้นผลไปเสมือนยัง ไม่ได้มีคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องดังกล่าว ศาลแรงงานจะไม่พิจารณาพิพากษาคดีในเนื้อหาของคดีว่า เป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรมหรือไม่ที่จะทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานนั้นไม่ เป็นการก้าวล่วงอำนาจในทางปกครองของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงจะเป็นการถูกต้อง ตามหลักในทางปกครอง ในทางตรงกันข้ามถ้าศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าการวินิจฉัยชี้ขาด และออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่ เป็นธรรมที่วินิจฉัยว่าเป็น การกระทำอันไม่ เป็นธรรมนั้นชอบด้วยกฎหมายแล้วศาลแรงงานก็จะพิพากษายกฟ้อง จึงทำให้คำ วินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะมีผลบังคับต่อไป หากผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตาม คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้ถูกกล่าวหาที่จะต้องรับโทษในทางอาญาต่อไป

สำหรับในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่ เป็น ธรรมไว้ว่า การกระทำตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้างมานั้นไม่เป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรมและมีคำสั่งยก คำร้องของผู้ร้อง เมื่อมีคู่ความไม่พอใจในคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คู่ความก็จะนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาพิพากษาโดยศาลแรงงาน โดยศาลแรงงานจะต้องตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่วินิจฉัยว่าไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและสั่งยกคำร้อง เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลแรงงานก็จะมีอำนาจแต่เพียงเพิกถอนคำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ซึ่งส่งผลทำให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง ศาลแรงงานจะไม่สามารถพิจารณาพิพากษาในเนื้อหาของคดีได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยชี้ขาดไว้ว่าการกระทำตามที่ผู้ร้องกล่าวหาว่าไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและมีคำสั่งยกคำร้องนั้น เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายแล้วศาลแรงงานก็จะทำการยกคำร้องโดยปล่อยให้ผลดังที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งนั่นเอง ในกรณีนี้ศาลแรงงานเห็นว่าในการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ที่ไม่ว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะวินิจฉัยชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ตาม เป็นการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งส่งผลให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังที่ได้กล่าวมา การพิจารณาและพิพากษาของศาลแรงงานจึงมีผลเป็นการเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ให้มีผลบังคับในทางกฎหมาย โดยทำให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง สิ่งที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ควรที่จะต้องกระทำก็คือ นำคำร้องในเรื่องดังกล่าวของผู้กล่าวหามาพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งใหม่ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและถ้าปรากฏว่าศาลแรงงานได้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลับไม่นำคำร้องกล่าวหาว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังกล่าวขึ้นมาพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งใหม่ที่ทำให้เกิดช่องว่างในกระบวนการพิจารณาคดีในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผู้ร้องกล่าวหาที่ถูกศาลแรงงานเพิกถอนคำวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวสามารถที่จะเรียกร้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์รับผิดชอบได้ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 และ/หรือพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ที่เป็นบทลงโทษต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั่นเอง

เมื่อเทียบกับการพิพากษาของศาลปกครอง ซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาการกระทำทางปกครอง ในคดีที่เป็นการเพิกถอนคำสั่งทางปกครอง ศาลปกครองจะพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง ซึ่งทำให้การฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งของฝ่ายปกครองนั้นศาลปกครองถูกจำกัดให้ฟ้องคดีได้แต่เฉพาะในเรื่องความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น

ดังที่ บัญญัติไว้ใน อำนาจของศาลปกครอง ตามมาตรา 9(1) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ว่า “ในคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่งหรือการกระทำอื่นใดเนื่องจากกระทำโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือโดยไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดกับประชาชนเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ” เห็นได้ว่าในการฟ้องคดีปกครองในศาลปกครอง ศาลจะพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายในการกระทำทางปกครองของฝ่ายปกครองเท่านั้น จึงทำให้การพิพาทพิจารณาคดีของศาลปกครอง เป็นการพิพาทในเรื่อง การสั่งให้เพิกถอนกฎหรือคำสั่งหรือสั่งห้ามการกระทำทั้งหมดหรือบางส่วน ในกรณีที่มีการฟ้องว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย²³

ดังนั้น การพิพาทพิจารณาคดีของศาลแรงงานในคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นจึงไม่มีความเหมาะสม เพราะเนื่องจากในการฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานไม่ถึงหลักในทางปกครอง ที่ศาลแรงงานควรจะต้องพิจารณาอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานในเรื่องความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ซึ่งจะส่งผลให้คำพิพากษามีลักษณะที่เป็นการเพิกถอนคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ศาลแรงงานกลับพิจารณาอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในส่วนของกรกระทำอันไม่เป็นธรรมเหมือนคดีแพ่งทั่วไป ศาลแรงงานจะพิพากษาตามที่โจทก์ฟ้องและคำขอท้ายฟ้องไม่ว่าจะเป็นการขอให้เพิกถอนคำสั่งขอเปลี่ยนแปลงคำสั่ง ขอให้ศาลมีคำพิพากษาว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยโจทก์สามารถกล่าวอ้างได้ทั้งในปัญหาข้อเท็จจริงและในปัญหาข้อกฎหมาย ที่จะส่งผลให้คำพิพากษาเป็นการเพิกถอนคำสั่งที่จะไม่เป็นการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย แต่จะเป็นการพิจารณาในเนื้อหาของคดีว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในมาตราดังกล่าวในการพิพาทพิจารณาคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนั้นมีลักษณะไปในทางแพ่งที่ไม่สอดคล้องกับหลักการในทางปกครองและสิ่งที่ศาลแรงงานควรจะต้องทำก็คือ ศาลแรงงานควรพิพากษาสั่งให้เพิกถอนคำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่ง หรือสั่งห้ามมิให้นายจ้างปฏิบัติหรือดเว้น การ

²³ มาตรา 72(1) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.

ขัดขวางแทรกแซงการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อให้คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรมเสมือนไม่ได้มีขึ้นที่จะทำให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องทำการ วินิจฉัยชี้ขาดใหม่

จากการศึกษาถึงปัญหาในกระบวนการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานในคดีที่เป็น การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า กระบวนการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานไม่เหมาะสมกับการ นำมาใช้ในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปตามหลักในทางแพ่ง แต่คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัย ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคดีปกครองที่จะต้องใช้หลักในการพิจารณาพิพากษาคดีที่มี ลักษณะในทางปกครอง ซึ่งในการศึกษาถึงอำนาจหน้าที่ของศาลแรงงานนั้น ศาลแรงงานมีทั้ง อำนาจคดีแพ่งกับคดีปกครอง ในการพิจารณาคดีจึงควรที่จะมีการพิจารณาพิพากษาคดีที่แยก ออกจากกัน ก็เพราะเนื่องจากคดีปกครองนั้นศาลจะต้องพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น อีกทั้งศาลไม่ควรที่จะเข้าไปแทรกแซงดุลพินิจของฝ่ายปกครอง ดังนั้นเมื่อศาลแรงงานไม่ได้มีการ แยกการพิจารณาออกจากกัน คดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงเกิดปัญหาจากกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานไม่ ว่าจะเป็น ปัญหาอำนาจของศาลแรงงาน ว่าศาลแรงงานไม่แยกคดีทางแพ่งกับคดีในทางปกครอง ออกจากกันจึงเกิดปัญหาเรื่องผู้พิพากษา ในเรื่องระบบไต่รภาติที่ไม่เหมาะสมจะพิจารณา ความชอบด้วยกฎหมาย หลักในการฟ้องคดีที่ศาลแรงงานจะต้องพิจารณาแต่เฉพาะความชอบ ด้วยกฎหมาย เงื่อนไขการฟ้องคดีโดยจะต้องมีคำสั่งทางปกครองก่อนจึงจะฟ้องคดีได้ ระยะเวลา การฟ้องคดีการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ไม่มีระยะเวลาที่ยาวจนเกินไปการไต่รภาติมีลักษณะที่ไม่ เหมาะสมต่อการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย ตลอดจนการสืบพยาน ที่คู่ความสามารถที่ จะนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกอย่างประการและให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีปัญหาการ พิพากษาคดีจะต้องพิพากษาในส่วนของความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้นไม่ใช่เป็นการพิจารณาใน เนื้อหาของคดีที่จะเป็นการก้าวล่วงดุลพินิจของฝ่ายปกครอง

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาในหัวข้อต่างๆ ทำให้การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานเป็นการกระทำที่ซ้ำซ้อน กับการศึกษาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งทำให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดย ฟ้องให้เป็นจำเลยในศาลแรงงานบ่อยครั้ง อีกทั้งทำให้คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

กลายเป็นแค่เงื่อนไขในการฟ้องคดีการพิจารณาอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน

แต่สำหรับในต่างประเทศที่ใช้องค์การตุลาการในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่ธรรม ซึ่งได้แก่ประเทศสหรัฐอเมริกาที่ใช้ศาลอุทธรณ์ในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ โดยศาลอุทธรณ์จะพิจารณาแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมาย โดยไม่ก้าวล่วงลงไปในดุลพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ในประเทศญี่ปุ่นที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อศาล จะเป็นเช่นเดียวกันกับประเทศสหรัฐอเมริกาโดยศาลจะพิจารณาแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมาย โดยไม่ก้าวล่วงลงไปในดุลพินิจ เป็นการสอดคล้องต่อหลักกฎหมายในทางปกครอง ที่ศาลแรงงานไทยควรจะทำให้ถูกต้องตามหลักกฎหมายในทางปกครองด้วย

จากปัญหาดังที่กล่าวมาจึงเห็นสมควรที่จะทำให้การพิจารณาอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานควรที่จะแก้ไขปรับปรุงให้เป็นไปตามหลักในทางปกครอง ที่ไม่ทำให้คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลายเป็นแค่เงื่อนไขในการฟ้องคดี เท่านั้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย