

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน

หลักการคุ้มครองความเชื่อถือไว้วางใจโดยสุจริตกับคดีแรงงาน

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ ปกิณกะกฎหมายแรงงานเรื่องที่แล้วผู้เขียนได้กล่าวถึงหลักการของ Natural Justice ซึ่งเป็นเรื่องต่อเนื่องจากเรื่อง Automatic Unfair Dismissal โดยช่วงท้ายได้กล่าวถึงพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 และการพิจารณาการออกคำสั่งทางปกครองของรัฐวิสาหกิจ ทั้งคำสั่งลงโทษทางวินัยและคำสั่งเรียกให้พนักงานชดใช้ค่าสินไหมทดแทนตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ซึ่งผู้เขียนได้นำหลักการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมของเอกชน และของรัฐวิสาหกิจจากพื้นฐานของ Natural Justice มาเปรียบเทียบให้เห็นว่าศาลฎีกามีมุมมองในการพิจารณาที่แตกต่างกันอย่างไร ในวันนี้ผู้เขียนจะขอนำหลักกฎหมายที่มีความสำคัญในระดับเดียวกันกับ Natural Justice มานำเสนอครับ

กล่าวคือหลัก Natural Justice จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแนวคิดทางศีลธรรมหรือนิติปรัชญาที่รัฐไม่อาจล่วงละเมิดต่อสิทธิตามธรรมชาติที่ปัจเจกชนมีอยู่อันเป็นสากลได้ รัฐจึงต้องตรากฎหมายโดยให้ความเคารพต่อสิทธิของปัจเจกชนตามหลักธรรมชาติ ซึ่งเป็นที่มาของหลักนิติธรรม หรือ Rule of Law อันเป็นส่วนหนึ่งของรัฐธรรมนูญแบบจารีตประเพณีของประเทศอังกฤษ ซึ่งต่อมาหลักการนี้ได้นำไปใช้ในประเทศที่เคยเป็นเครือจักรภพของอังกฤษซึ่งใช้กฎหมายระบบ Common Law ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา และประเทศอื่นอีกมากมาย ซึ่งต่อมาหลัก Rule of Law ได้วิวัฒนาการมาเป็นหลักการพื้นฐานของ Human Rights และได้รับการรับรองต่อมาโดยกฎหมายสากลระดับอนุสัญญาระหว่างประเทศ เช่น The European Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms เป็นต้น ในขณะที่ประเทศเยอรมันซึ่งใช้กฎหมายระบบ Civil Law ก็ได้สร้างหลักกฎหมายในลักษณะทำนองเดียวกันกับหลักนิติธรรมของอังกฤษขึ้นมาเรียกว่าหลักนิติรัฐ หรือ Rechtsstaatsprinzip หรือการปกครองโดยกฎหมาย ซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิพื้นฐานของประชาชน โดยรัฐมีอำนาจจำกัดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ กฎหมายที่ออกโดยรัฐสภาจึงมีอำนาจเหนือกว่าหลักกฎหมายโดยคำพิพากษาของศาล ในขณะที่ประเทศที่ใช้กฎหมายระบบ Common Law แม้จะยอมรับในอำนาจสูงสุดของรัฐสภาในการออกกฎหมายก็ตาม แต่กฎหมายที่ออกมาจะมีผลบังคับเพียงใดยังคงอยู่ที่การตีความของศาล โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักนิติธรรม และหลักนิติรัฐของเยอรมันนั่นเองครับที่นำไปสู่การสร้างหลักกฎหมายทั่วไปที่มารองรับ เช่น หลักการกระทำทางปกครองต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย หลักไม่มีกฎหมายไม่มีอำนาจ เป็นต้น และหลักความมั่นคงแน่นอนของกฎหมาย หรือ Der Grundsatz der Rechtssicherheit ซึ่งประเทศฝรั่งเศสเรียกหลักการทำนองเดียวกันนี้ว่า หลักความมั่นคงแน่นอนแห่งนิติฐานะ หรือ le principe de la

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงาน

securite juridique เป็นหลักการใหญ่ที่จะแสดงให้เห็นความเป็นนิติรัฐ ได้แก่ การมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปของกฎหมาย (Generality) ความชัดเจนแน่นอนของกฎหมาย (Certainty) ความเสมอภาคทางกฎหมาย (Equality) ความได้สัดส่วนของการบังคับใช้กฎหมาย (Proportionality) และการไม่มีผลย้อนหลังของกฎหมาย (Non-retroactivity) ซึ่งหลักความมั่นคงแน่นอนของกฎหมายนี้เป็นหลักการใหญ่ที่ใช้ในระดับรัฐธรรมนูญเพื่อรองรับความเป็นนิติรัฐเพื่อคุ้มครองคนทั่วไปในสังคมนั้น แต่ในระดับปัจเจกชนจะมีหลักการในระดับรองลงมาอีกที่ให้การคุ้มครองในลักษณะทำนองเดียวกันคือ หลักการคุ้มครองความเชื่อถือหรือความไว้วางใจโดยสุจริต ซึ่งประเทศเยอรมันเรียกว่า Vertrauensschutzprinzip ส่วนในประเทศที่ใช้หลักกฎหมายคอมมอนลอว์จะเรียกว่า The Principle of the Protection of Legitimate Expectation เป็นหลักกฎหมายทั่วไปที่ให้ความคุ้มครองสถานะของบุคคลจากการถูกล่วงละเมิดโดยรัฐในรูปแบบต่างๆ เช่น การออกกฎหมายย้อนหลังให้เป็นโทษ การออกคำสั่งทางปกครอง การล่วงละเมิดต่อประโยชน์ของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานการเชื่อถ้อยอมรับในกฎหมาย กฎเกณฑ์ คำสั่งหรือการใช้อำนาจของรัฐ เป็นต้น ซึ่งหลัก Legitimate Expectation ของคอมมอนลอว์ก็มีหน้าที่ใช้ตรวจสอบการเพิกถอนคำสั่งของเจ้าหน้าที่เช่นเดียวกัน ซึ่งวิธีการตรวจสอบก็มีลักษณะทำนองเดียวกันกับกฎหมายของเยอรมัน

หลักการคุ้มครองความเชื่อถือหรือความไว้วางใจโดยสุจริต เป็นการคุ้มครอง “ความเชื่อถือโดยสุจริต” ของปัจเจกชนที่มีต่อรัฐ โดยรัฐจะต้องมีการแสดงออกของการใช้อำนาจรัฐที่เป็นพื้นฐานของความเชื่อ โดยเฉพาะการออก “คำสั่งทางปกครองของเจ้าหน้าที่รัฐ” ซึ่งปัจเจกชนผู้สุจริตสามารถเชื่อถือได้ว่าคำสั่งทางปกครองนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องชอบด้วยกฎหมายและจะต้องปฏิบัติตาม แม้ว่าแท้จริงแล้วจะไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม เพื่อให้การกระทำของฝ่ายปกครองหรือรัฐมีความต่อเนื่องมั่นคงแน่นอน และประชาชนสามารถให้ความเชื่อถือต่อผลบังคับของคำสั่งทางปกครองได้ มีตัวอย่างคำสั่งศาลปกครองสูงสุดของไทยที่เคยวินิจฉัยตามหลักการนี้ เช่น

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 565/2546 คำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเป็นคำสั่งทางปกครอง ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ซึ่งต้องอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 แต่เมื่อคำสั่งดังกล่าวระบุว่าหากผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายใน 90 วัน ผู้ฟ้องคดีจึงยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครอง โดยไม่ได้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวก่อนอันเป็นผลมาจากคำสั่งดังกล่าวที่ออกตามระเบียบสำนักนายก ฯ ซึ่งไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 44 วรรคหนึ่ง เมื่อผู้ฟ้องคดีเข้าใจโดยสุจริตว่าตนสามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้โดยไม่ต้องอุทธรณ์ก่อน หากศาลนำมาเป็นเหตุไม่รับฟ้องตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 42 วรรคสอง ก็จะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมาย เมื่อมีการฟ้องว่าคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเป็นคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

สอบข้อเท็จจริงไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นคดีพิพาทตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1)

อย่างไรก็ตาม คำสั่งทางปกครองมีทั้งที่ชอบด้วยกฎหมาย ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แล้วยังแยกเป็นคำสั่งที่เป็นการให้หรือมิได้ให้เงิน ให้ทรัพย์สิน หรือให้ประโยชน์ ซึ่งแต่ละประเภทจะมีวิธีคิดและการเพิกถอนที่ต่างกัน ซึ่งผู้เขียนไม่สามารถนำมาเสนอได้ทั้งหมดเพราะมีเนื้อหาจำนวนมากสำหรับคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแม้จะเป็นคำสั่งที่ให้ประโยชน์แก่ผู้รับคำสั่งก็สามารถเพิกถอนได้ โดยกฎหมายไทยมีหลักการคุ้มครองความเชื่อถือหรือความไว้วางใจโดยสุจริตอยู่ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 51 และมาตรา 52 ซึ่งกฎหมายไทยในสองมาตรานี้ก็นำแนวคิดมาจากกฎหมายของประเทศเยอรมันโดยให้ผู้มีอำนาจเพิกถอนคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายที่เป็นการให้ประโยชน์ โดยผู้มีอำนาจเพิกถอนจะต้องเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียระหว่างการคุ้มครองความเชื่อโดยสุจริตของผู้รับคำสั่งทางปกครองที่มีต่อสถานะของคำสั่งดังกล่าวกับประโยชน์สาธารณะ หากประโยชน์สาธารณะมีน้ำหนักมากกว่าก็สามารถเพิกถอนได้ โดยผู้รับคำสั่งทางปกครองอาจจะได้รับการเยียวยาในรูปแบบอื่นแทน เว้นแต่มีกรณีดังต่อไปนี้เกิดขึ้นจะเป็นเหตุให้ความเชื่อของผู้รับคำสั่งทางปกครองต่อสถานะของคำสั่งทางปกครองไม่ได้รับความคุ้มครองและผู้มีอำนาจสามารถเพิกถอนได้โดยไม่จำเป็นต้องชั่งน้ำหนักกับประโยชน์สาธารณะ คือ กรณีที่ผู้รับคำสั่งทางปกครองมีส่วนทำให้เกิดความไม่ชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งทางปกครอง เช่น การให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ การข่มขู่ การให้สินบนจงใจให้เจ้าหน้าที่มีคำสั่งทางปกครอง กรณีที่ผู้รับคำสั่งทางปกครองให้ข้อความที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วนในสาระสำคัญแก่เจ้าหน้าที่ และกรณีที่ผู้รับคำสั่งทางปกครองไม่รู้ถึงความไม่ชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งทางปกครองโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

สำหรับคดีแรงงานจะมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเพิกถอนคำสั่งทางปกครองสำหรับการฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของเจ้าพนักงานในกฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ เช่น พนักงานตรวจแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะบุคคลที่รัฐมนตรีกำหนดหรือแต่งตั้ง หรือรัฐมนตรี ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นต้น หรือคำสั่งทางปกครองของเจ้าพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือองค์การมหาชน ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ในการพิจารณาว่ามีเหตุเพิกถอนคำสั่งของเจ้าพนักงานดังกล่าวหรือไม่ จึงไม่ใช่เพียงแต่พิจารณาว่ามีเหตุเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเพราะเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกระบวนการหรือเนื้อหาเท่านั้น แต่จะต้องคำนึงถึงความสุจริตของผู้รับคำสั่งด้วย โดยศาลแรงงานควรจะต้องนำการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียระหว่างการคุ้มครองความเชื่อโดยสุจริตของผู้รับคำสั่งทางปกครองที่มีต่อสถานะของคำสั่งดังกล่าวกับประโยชน์สาธารณะตามหลักการของพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 51 และมาตรา 52 ด้วย โดยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยในลักษณะของหลักการนี้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1966/2559 แม้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 85 บัญญัติให้นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใดซึ่งไม่พอใจคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว แต่ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่ห้ามเลขาธิการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่พิจารณาทบทวนและเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งคำวินิจฉัยนั้น เดิมสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4 มีคำสั่งว่าโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างไม่จำเป็นต้องนำส่งเงินสมทบทั้งในส่วน ของลูกจ้างและของนายจ้างอีกต่อไปนับแต่งวดเดือนมีนาคม เนื่องจากโจทก์ไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้าง ของพนักงานขาย SA โจทก์จึงไม่ได้นำส่งเงินสมทบนับแต่งวดเดือนมีนาคม 2552 ถึงงวดเดือนสิงหาคม 2552 ต่อมาสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4 แจ้งให้โจทก์ทราบความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาทบทวนคำสั่งเดิม และยกเลิกคำสั่งเดิมแล้วมีคำสั่งใหม่เนื่องจากมติของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมให้ความเห็นชอบ โดยมีคำสั่งใหม่ว่าให้พิจารณานิติสัมพันธ์ ความเป็นลูกจ้างของโจทก์เป็นราย ๆ ไป และก่อนที่จะวินิจฉัยนิติสัมพันธ์ความเป็นลูกจ้างของโจทก์แต่ละราย ให้โจทก์ส่งเงินสมทบให้แก่พนักงานขาย SA นับแต่งวดเดือนมีนาคม 2552 เป็นต้นไปก่อน โจทก์และลูกจ้างของโจทก์ใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อไปได้ ดังนั้นการพิจารณาทบทวนคำสั่งเดิม ยกเลิกคำสั่ง และออกคำสั่งใหม่ของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4 จึงไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ประกอบกับสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4 ยังไม่ได้ปลดชื่อพนักงานขาย SA ออกจากการ เป็นผู้ประกันตน ซึ่งมีพนักงานขาย SA จำนวน 10 คน ยื่นขอรับและได้รับประโยชน์ทดแทนจาก กองทุนประกันสังคมกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร และชราภาพ อันเป็นการใช้สิทธิ ขอรับประโยชน์ทดแทนได้ในฐานะผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ เมื่อโจทก์กับพนักงานขาย SA มีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้าง โจทก์จึงมีหน้าที่หักค่าจ้างนำส่ง เป็นเงินสมทบในส่วน of ลูกจ้างและนำส่งเงินสมทบในส่วน of นายจ้างให้แก่จำเลยตั้งแต่ งวดเดือนมีนาคม 2552 เป็นต้นไป ตามมาตรา 46 และมาตรา 47

กรณีที่ผู้รับคำสั่งทางปกครองอ้างความไม่รู้กระบวนการทางกฎหมายในการเพิกถอนคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีกฎหมายบัญญัติวิธีการอุทธรณ์ไว้โดยเฉพาะแล้ว เนื่องจากนายจ้างไม่ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 แต่กลับอุทธรณ์คำสั่งนั้นในฐานะ เป็นคำสั่งทางปกครองต่อผู้ว่าราชการจังหวัดแทน ซึ่งถือได้ว่าเป็นความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง จึงไม่อาจอ้างความสุจริตขึ้นต่อสู้ได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6288 – 6383/2546 บริษัทจำเลยมีคำสั่งให้ลูกจ้างรวมถึงโจทก์ทั้งเก้าสิบหกหยุดงาน โดยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ไม่มาทำงานร้อยละห้าสิบของค่าจ้างปกติ ต่อมาตัวแทนโจทก์ทั้งเก้าสิบหกได้ ร้องเรียนเกี่ยวกับการออกคำสั่งดังกล่าวต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้ว มีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนแก่โจทก์ลูกจ้างที่ให้หยุดงานชั่วคราว จำเลยทราบคำสั่งดังกล่าวแล้ว ไม่ได้ฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง แต่จำเลยได้อุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร และผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาครมีคำสั่งไม่เห็นด้วยกับการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน แต่การดำเนินการดังกล่าวของจำเลยผู้เป็นนายจ้างหาชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 หรือไม่ เนื่องจากตามบทบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้นายจ้างซึ่งไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจ แรงงานจะต้องนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน เมื่อจำเลยมิได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานกลางเพื่อฟ้องขอให้เพิกถอน คำสั่งดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานย่อมเป็นที่สุดตาม มาตรา 125 แสดงให้เห็นว่ากฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองไว้โดยเฉพาะ และมีหลักเกณฑ์ที่ประกันความเป็นธรรม ทั้งมีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 3 กรณีดังกล่าว จึงต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 ปัญหาข้อนี้เป็นข้อกฎหมาย อันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งศาลฎีกาเห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัย

มีปัญหาว่าหลักการคุ้มครองความเชื่อถือหรือความไว้วางใจโดยสุจริตนั้นนอกจากจะใช้สำหรับ การเพิกถอนคำสั่งทางปกครองแล้ว จะใช้กับคำพิพากษาของศาลได้หรือไม่นั้น ในประเทศเยอรมัน ก็มีประเด็นโต้แย้งเช่นนี้ โดยนักวิชาการส่วนหนึ่งเห็นว่า โดยหลักแล้วคำพิพากษาของศาลสูงถือว่าเป็นที่สุดมีผลผูกพันคู่กรณีและไม่อาจทบทวนโดยองค์กรใดได้อีก ซึ่งบางกรณีคำพิพากษาของศาลสูง ยังได้วางบรรทัดฐานในการพิจารณาคดีที่มีลักษณะเป็นการทั่วไปและเป็นนามธรรม ดังเช่นกฎเกณฑ์ ของกฎหมาย การที่ศาลเปลี่ยนแนวคำพิพากษาของตนรวดเร็วเกินไปจึงอาจก่อความไม่แน่นอน ในการบังคับใช้กฎหมาย ศาลจึงต้องคำนึงถึงหลักการคุ้มครองความเชื่อโดยสุจริตรวมทั้งหลักการคุ้มครอง สิทธิอื่นของประชาชนตามรัฐธรรมนูญด้วยในการเปลี่ยนแนวคำพิพากษาของตน แต่ความเห็น ของนักวิชาการดังกล่าวแตกต่างจากความเห็นของศาลรัฐธรรมนูญแห่งสหพันธ์ที่วินิจฉัยว่า คำพิพากษา ของศาลไม่ใช่กฎหมาย ศาลจึงไม่ผูกพันต่อแนวคำพิพากษาก่อน ๆ ดังนั้นประชาชนจึงไม่อาจอ้าง ความเชื่อโดยสุจริตในคำพิพากษาของศาลได้ ซึ่งผู้เขียนไม่แปลกใจกับความเห็นของศาลรัฐธรรมนูญ แห่งสหพันธ์ดังกล่าวเลย เพราะตามที่เกริ่นนำมาในช่วงแรกแล้วว่า ประเทศเยอรมันสร้างหลักนิติรัฐ โดยมีแนวคิดว่าการกฎหมายที่ออกโดยรัฐสภามีอำนาจเหนือกว่าหลักกฎหมายโดยคำพิพากษาของศาล จึงต้องแยกให้เห็นว่า กฎหมายมีความแตกต่างจากคำพิพากษาและมีสภาพที่เหนือกว่าคำพิพากษาของศาล ผู้เขียนเห็นว่าสำหรับประเทศไทยแม้ว่าตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 จะไม่ได้นำมาใช้กับกระบวนการพิจารณาคดีของศาลที่มีกฎหมายวิธีพิจารณาความที่มีมาตรฐานสูงกว่า

วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองก็จริงอยู่ แต่คำพิพากษาของศาลเป็นการใช้อำนาจในฐานะหนึ่งในองค์กรตามรัฐธรรมนูญโดยตรง เมื่อพิจารณาถึงหลักการคุ้มครองความเชื่อถือหรือความไว้วางใจโดยสุจริต ซึ่งให้การคุ้มครอง “ความเชื่อถือโดยสุจริต” ของปัจเจกชนที่มีต่อรัฐแล้วจึงต้องให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือดังกล่าวเพราะหากประชาชนขาดความเชื่อถือไว้วางใจในกระบวนการยุติธรรมก็จะนำไปสู่ความเป็น Chaos ในสังคม นอกจากนี้ในบางกรณีที่มีคดีซึ่งกฎหมายวิธีพิจารณาความไม่ได้บัญญัติทางแก้ไขให้ก็อาจนำแนวคิดของวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้ได้ เช่น กรณีที่คู่ความนำคดีไปฟ้องยังศาลใด หากศาลนั้นเห็นว่าคดีที่ฟ้องอยู่ในเขตอำนาจของศาลอื่นจึงแนะนำให้โจทก์ถอนฟ้องไปฟ้องยังศาลอื่น เช่นนี้ในทางปฏิบัติศาลอื่นนั้นก็อาจจะรับคดีไว้พิจารณาพิพากษาได้เลยหรือในกรณีที่มีปัญหาเรื่องเขตอำนาจศาลในการพิจารณาพิพากษาคดีระหว่างศาลยุติธรรมด้วยกันซึ่งอาจจะต้องนำคดีไปสู่การวินิจฉัยเรื่องเขตอำนาจศาลของประธานศาลอุทธรณ์ หรือประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เมื่อวินิจฉัยเช่นใดไม่ว่าจะถูกต้องหรือไม่ก็ต้องถือเป็นที่สุดและคู่ความต้องดำเนินคดียังศาลที่คำวินิจฉัยรับรองให้ดำเนินคดีได้ เป็นต้น ซึ่งที่กล่าวมาจะเกี่ยวกับหลักการของ One Final Judgment Principle ซึ่งผู้เขียนจะนำเสนอในโอกาสต่อไปครับ สำหรับวันนี้ผู้เขียนขอจบปณิธานกฎหมายแรงงานเพียงเท่านี้ สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา
กุมภาพันธ์ 2566

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา