

ปณิธานกฎหมายแรงงาน

หลัก Judicial Notice กับคดีแรงงาน ตอนที่ 1

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสาท¹

สวัสดีครับ ปณิธานกฎหมายแรงงานเรื่องนี้ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงหลัก Judicial Notice ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาคดี ซึ่งโดยปกติแล้วตามหลักการทั่วไปของการดำเนินกระบวนการพิจารณาคือการค้นหาความจริงซึ่งล้วนแต่ต้องพึ่งพียงพยานหลักฐานที่สามารถพิสูจน์ความจริงตามเนื้อหาของคำฟ้องหรือคำให้การ การค้นหาความจริงตามกระบวนการพิจารณาดังกล่าวนี้นั้นไม่ว่าผู้ที่เกี่ยวข้องจะเร่งรัดให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเช่นใด ผลที่ได้ก็ยากที่จะเร่งให้เป็นไปดังความประสงค์ เพราะการค้นหาและนำพยานหลักฐานที่ได้มา ศาลต้องอาศัยความสมัครใจของพยานบุคคลหรือความยินยอมให้ใช้ประโยชน์จากพยานหลักฐานของเจ้าของพยานหลักฐานนั้น นอกจากนั้นการค้นหาความจริงต้องมีค่าใช้จ่ายเสมอ ทั้งค่าใช้จ่ายที่เป็นทางการในงบประมาณของศาลทั้งงบประมาณในส่วนบุคลากรและงบประมาณส่วนอื่น สำหรับคู่ความที่ประสงค์จะอ้างอิงนำสืบพยานหลักฐานใดก็ต้องมีค่าใช้จ่ายตามกฎหมาย เช่น ค่าอ้างพยานหลักฐาน ค่าพาหนะ ค่าป่วยการพยาน ค่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่น เช่น ค่าใช้จ่ายในการติดต่อพยานบุคคล ค่าใช้จ่ายในการทำสำเนาเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนั้นหากศาลจะต้องค้นหาความจริงนอกศาลไม่ว่าจะเป็นการเดินเผชิญสืบหรือการส่งประเด็นไปสืบที่ศาลอื่นก็นำมาซึ่งค่าใช้จ่ายของศาลและคู่ความที่ต้องสูญเสียเพิ่มขึ้น ที่สำคัญที่สุดคือหากเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องนำมาพิสูจน์ในศาลแต่ศาลยังคงให้คู่ความต้องนำมาพิสูจน์ในศาล สิ่งตามมาอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้คือการสูญเสียเวลาที่ต้องหมดไปกับการดำเนินการค้นหาความจริงในสิ่งที่ไม่ควรต้องทำนั้น ด้วยเหตุดังกล่าวจึงมีการพัฒนาหลักการสำคัญในระบบกฎหมายต่าง ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้น หลักการนั้นคือการใช้ Judicial Notice หรือข้อเท็จจริงที่ศาลรู้เอง

ในระบบกฎหมายแองโกลแซกซอนซึ่งรูปแบบในการพิจารณาค้นหาความจริงในศาลค่อนข้างไปทางระบบกล่าวหา (Accusatorial System) ศาลจะวางตนเป็นกลาง การค้นหาพยานหลักฐานจะมีบทบาทที่เคร่งครัด การใช้ Judicial Notice จึงอยู่ในขอบเขตที่จำกัดเท่าที่กฎหมายยอมรับว่าศาลรู้เองได้เท่านั้น ซึ่งขอบเขตที่วางไว้กว้าง ๆ ต้องอยู่ในลักษณะประการใดใน 5 ประการนี้เท่านั้น คือ ประการแรก เมื่อข้อเท็จจริงนั้นวิญญูชนทั่ว ๆ ไปสามารถรู้ได้ทันทีโดยมิพักต้องค้นคว้าหาหลักฐาน ประการที่สอง เมื่อข้อเท็จจริงนั้นวิญญูชนพึงทราบข้อเท็จจริงได้ทันทีถ้าเพียงแต่ค้นหนังสือที่อ้างอิงไว้ ประการที่สาม เมื่อข้อเท็จจริงนั้นเป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องรับรู้เพราะเหตุในหน้าที่ราชการ ประการที่สี่ เมื่อข้อเท็จจริงนั้นเกี่ยวพัน

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงาน

พาดพิงไปถึงวงงานราชการส่วนอื่นนอกจากศาลและสามารถค้นหาได้จากหลักฐานของราชการ และประการสุดท้าย เมื่อเกิดปัญหาจะต้องตีความกฎหมาย ศาลอาจค้นหาหลักฐานเพื่อประกอบการตีความนั้นได้ ในขณะที่ประเทศในภาคพื้นทวีปยุโรปซึ่งส่วนใหญ่ใช้ระบบไต่สวนเพื่อค้นหาความจริงของเรื่อง (Inquisitorial System) จะได้รับแนวคิดในทางศาสนาโรมันคาทอลิก ซึ่งผู้พิพากษาถือเป็นตัวแทนของรัฐมีอำนาจค้นหาพยานหลักฐานต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ศาลสามารถใช้ความรู้ต่าง ๆ ของศาลเองเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด กฎเกณฑ์ในการรับฟังพยานหลักฐานและบทตัดสินพยานหลักฐานต่าง ๆ จึงไม่ได้ยึดถือเคร่งครัดเช่นเดียวกับศาลในระบบ แองโกลแซกซอน อย่างไรก็ตามในปัจจุบันศาลทั้งสองระบบกฎหมายดังกล่าวต่างก็พัฒนาการใช้ Judicial Notice ไปเป็นอันมาก ในอังกฤษและสหรัฐอเมริกาได้สร้างหลักการใหม่ ๆ ของ Judicial Notice อาทิ หลักการรับฟังข้อเท็จจริงจากสำนวนคดีอื่นที่เกี่ยวข้องกันโดยถือเป็นข้อเท็จจริงในกระบวนการพิจารณา (Adjudicated facts) นอกจากนี้ในส่วนองระบบไต่สวน ก็มีการนำหลักของ Judicial Notice ไปใช้ในการพิจารณาในระดับระหว่างประเทศ เช่น การไต่สวนของศาลอาญาระหว่างประเทศด้วยเช่นกัน

สำหรับประเทศไทยนั้นได้มีการใช้หลักการของ Judicial Notice มานานแล้ว หลักการดังกล่าวปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 84 (1) ถึง (3) ความว่า “การวินิจฉัยปัญหาข้อเท็จจริงในคดีใดจะต้องกระทำโดยอาศัยพยานหลักฐานในสำนวนคดีนั้น เว้นแต่ (1) ข้อเท็จจริงซึ่งรู้กันอยู่ทั่วไป (2) ข้อเท็จจริงซึ่งไม่อาจโต้แย้งได้ หรือ (3) ข้อเท็จจริงที่คู่ความรับหรือถือว่ารับกันแล้วในศาล” หลักกฎหมายดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในคดีแรงงานได้โดยอาศัยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ซึ่งให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานได้ สำหรับหลัก Judicial Notice ในคดีแรงงานนั้น ศาลฎีกาไม่ได้วางหลักไว้มากนักแต่หลักกฎหมายที่ศาลฎีกาได้วางไว้ก็นับได้ว่าเป็นหลักกฎหมายที่สำคัญดังเช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2199/2532 ซึ่งวางหลักกฎหมายว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 54 วรรคสาม ที่กำหนดการจ่ายค่าทดแทนต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละหนึ่งพันบาทและไม่เกินกว่าเดือนละหกพันบาทนั้น มีสภาพใช้บังคับอย่างกฎหมายซึ่งศาลต้องรู้เอง แม้จำเลยจะมีได้ให้การต่อสู้ไว้ ศาลก็ไม่มีอำนาจพิพากษาให้นายจ้างรับผิดชอบเกินกว่าบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ศาลฎีกาได้ยอมรับว่ากฎหมายของฝ่ายบริหารระดับต่ำกว่ากฎกระทรวงคือประกาศกระทรวงนั้นก็สามารถเป็นข้อเท็จจริงที่ศาลต้องรู้เองโดยมีเงื่อนไขว่าประกาศกระทรวงดังกล่าวจะต้องมีสภาพใช้บังคับอย่างกฎหมาย

นอกจากคำพิพากษาศาลฎีกานี้แล้วการใช้หลักของ Judicial Notice ในคดีแรงงานของศาลยังคงเป็นไปตามแนวคำพิพากษาซึ่งวางหลักไว้สำหรับคดีทั่วไปซึ่งบางกรณีอาจจะไม่เหมาะสมกับคดีแรงงาน โดยจะเห็นได้จากความมุ่งหวังของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48 ที่ต้องการให้ศาลแรงงานรับรู้ถึงข้อเท็จจริงอื่น ๆ นอกเหนือจากเพียงที่ปรากฏในสำนวนคดีเท่านั้นเพื่อให้ศาลแรงงานสามารถใช้ดุลพินิจให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาคดีได้อย่างแท้จริง สำหรับการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 กฎหมายยังให้ศาลแรงงานคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาอีกด้วย ข้อเท็จจริงตามมาตรา 48 และมาตรา 49 ดังกล่าวจึงถือได้ว่าเป็นข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานสามารถรับรู้ได้เอง นอกจากนั้นการอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานจะทำได้เฉพาะในข้อกฎหมายเท่านั้น ในการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานต้องถือข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยไว้ซึ่งหากปรากฏว่าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอกแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย แม้ว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 จะให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานมีอำนาจสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้ก็ตาม แต่การย้อนสำนวนกลับไปให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงบางอย่างซึ่งศาลสูงอาจรับฟังได้เองในฐานะที่เป็น Judicial Notice ย่อมทำให้คดีแรงงานได้รับการพิจารณาพิพากษาด้วยความรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นการเหมาะสมในการนำมาใช้ในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานชั้นต้นซึ่งมีการรับฟังข้อเท็จจริงในระบบไต่รภาคี แต่ในชั้นพิจารณาของศาลสูงไม่ว่าจะเป็นศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษหรือศาลฎีกา การใช้ Judicial Notice อาจจะต้องใช้โดยไม่เปิดเผยเพราะคดีแรงงานในศาลสูงจะพิจารณาแต่เฉพาะข้อกฎหมายโดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ยุติในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานชั้นต้น โดยศาลสูงจะไม่สามารถรับฟังข้อเท็จจริงในคดีได้เองจึงอาจถูกโต้แย้งได้ การใช้ Judicial Notice ในศาลสูงจึงต้องไม่ให้ขัดกับหลักการดังกล่าวด้วยอย่างไรก็ตามโดยหลักการแล้วควรที่จะให้ศาลที่วินิจฉัยคดีแรงงานที่สามารถรับรู้ถึงข้อเท็จจริงตามที่กฎหมายกำหนดได้โดยคู่ความไม่ต้องสืบพยานควรจะนำข้อเท็จจริงเข้าสู่สำนวนความได้เองและขยายหลักการของ Judicial Notice ให้เป็นไปตามหลักการพื้นฐานของการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานซึ่งต้องเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ได้อย่างแท้จริงต่อไปซึ่งควรจะเป็นไปในแนวทางใดผู้เขียนขอเสนอในคราวหน้าครับ สำหรับวันนี้สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

เมษายน 2566