

## ปกิณกะกฎหมายแรงงาน

## หลัก Judicial Notice กับคดีแรงงาน ตอนที่ 3

นายอิสรา วรรณสวาท<sup>1</sup>

สวัสดีครับ ปกิณกะกฎหมายแรงงานเรื่องนี้ผู้เขียนจะขอลำถึงหลัก Judicial Notice ต่อจากคราวที่แล้ว ซึ่งผู้เขียนได้กล่าวถึงหลักกฎหมายของประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกาที่เกี่ยวข้อง สำหรับวันนี้จะกล่าวถึงการขยายหลักการของ Judicial Notice ของศาลสหรัฐอเมริกาซึ่งได้ปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่าจะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาคดีแรงงานของไทยได้หรือไม่ เช่น การใช้ข้อมูลจากเว็บไซต์ ซึ่งในช่วงปี 1999 ปรากฏคำพิพากษาที่แสดงให้เห็นว่า ศาลในสหรัฐอเมริกามีความเห็นว่า ข้อมูลจากเว็บไซต์ไม่ได้ถูกปรับปรุงเพื่อความถูกต้องและไม่ได้อยู่ภายใต้การสาบานเพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลดังกล่าวมีความถูกต้องแท้จริง อีกทั้งผู้เจาะระบบ หรือ Hackers สามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์ได้ตลอดเวลา และภายใต้บทคัดพยานบอกเล่า ล้วนแต่ทำให้ข้อมูลจากเว็บไซต์ไม่น่าเชื่อถือ กระทั่งปี 2007 ศาลในสหรัฐอเมริกาจึงเริ่มยอมรับข้อมูลจากเว็บไซต์เป็น Judicial Notice และต่อมาข้อมูลจากเว็บไซต์ก็ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางมากขึ้น

ตาม Federal Rules of Evidence rule 201 ของสหรัฐอเมริกา แบ่ง Judicial Notice ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของข้อเท็จจริง (Kinds of facts) ซึ่งศาลสามารถรับข้อเท็จจริงบางอย่างเป็นสิ่งที่ศาลรู้อยู่ได้ หากเป็นข้อเท็จจริงที่มีเหตุผลเพียงพอที่ไม่อาจโต้แย้งได้ (not subject to reasonable dispute) คือ ข้อเท็จจริงที่รู้จักกันอยู่ทั่วไปประการหนึ่งและข้อเท็จจริงที่ถูกต้องแน่นอนสามารถสืบค้นได้จากแหล่งข้อมูลที่ไม่มีความสงสัย (cannot reasonably be questioned)<sup>2</sup> ศาลของสหรัฐอเมริกาใช้หลักที่กำหนดให้ Judicial Notice จะต้องเป็นข้อเท็จจริงที่ not subject to reasonable dispute นี้สามารถขยายไปถึงข้อมูลที่สามารถพิสูจน์ได้ถึงความถูกต้องและอ้างอิงได้นี้ใช้กับข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพราะบทบัญญัติของ FRE rule 201 ไม่ได้ห้ามใช้ในคดี Dingle v. Biopart Corp., 270 F.Supp.2d 968 (W.D.Mich.2003)

<sup>1</sup> ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงาน

<sup>2</sup> หมายเหตุ-ผู้เขียน, ส่วนของข้อเท็จจริงนี้จะตรงกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 84 (1) และ (2) ของไทย นอกจากส่วนของข้อเท็จจริงแล้ว ในส่วนของกฎหมาย (Kinds of law) ซึ่งรวมถึง รัฐธรรมนูญ กฎหมาย ข้อกำหนดของศาลฎีกาของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร เทศบัญญัติ และเขตอำนาจศาล ก็เป็นส่วนหนึ่งของ Judicial Notice เช่นกัน ในส่วนของกฎหมายนี้ ในศาลไทยถือว่าหากเป็นข้อเท็จจริงของการมีอยู่ของกฎหมายต่าง ๆ ดังกล่าวในระดับตั้งแต่กฎกระทรวงขึ้นไป และประกาศกระทรวงบางฉบับเท่านั้นที่เป็นข้อเท็จจริงที่ศาลรู้อยู่ แต่ไม่รวมถึงการแปลกฎหมายซึ่งศาลไทยเห็นว่าเป็นข้อกฎหมาย แต่แม้จะเป็นข้อกฎหมายซึ่งไม่เป็นข้อเท็จจริงที่ศาลรู้อยู่ก็ยังคงอยู่ในเรื่องที่ต้องพิสูจน์ด้วยพยานหลักฐานเพราะถือเป็นหน้าที่ศาลที่ต้องทราบและตีความบทบัญญัติของกฎหมายอยู่แล้ว

จำเลยร้องขอให้ศาลใช้ Judicial Notice โดยอาศัยข้อมูลซึ่งอยู่ใน 3 เว็บไซต์เอกชน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับวัคซีนป้องกันเชื้อแอนแทรกซ์ แต่ศาลเห็นว่าข้อมูลดังกล่าวยังมีเหตุให้โต้แย้งได้และไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าข้อมูลจากเว็บไซต์ดังกล่าวถูกต้องอย่างแท้จริง แม้คดีนี้ศาลจะไม่ถือเอาเว็บไซต์เอกชนเป็น Judicial Notice แต่หากเป็นเว็บไซต์ของหน่วยราชการอาจเป็น Judicial Notice ได้ เช่น เว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์, เว็บไซต์ของศาลอื่น, หรือใช้เว็บไซต์ของทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชนเพื่อหาข้อมูลทางภูมิศาสตร์ของเมือง, ถนน, และเทศมณฑล

สำหรับคดีแรงงานนั้นปรากฏในคดีระหว่าง Polley v. Allen, 132 S.W.3d 223 (Ky.Ct.App.2004) ซึ่งโจทก์อุทธรณ์คำพิพากษาของศาลล่างซึ่งไม่ได้ใช้ Judicial Notice โดยศาลล่างเห็นว่า โจทก์ซึ่งอ้างข้อมูลของเว็บไซต์รัฐบาลกลางไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลสถิติที่อยู่ในเว็บไซต์ดังกล่าว ซึ่งโจทก์อุทธรณ์ว่าข้อมูลสถิติดังกล่าวเป็นของกองสถิติแรงงาน กรมแรงงานของสหรัฐอเมริกา ศาลอุทธรณ์เห็นว่า แม้ว่าโจทก์จะมีได้พิสูจน์ความแท้จริงของที่ตั้งเว็บไซต์ (resource locator) แต่ศาลก็สามารถรับเป็น Judicial Notice ได้เพราะเพียงเท่านั้นก็สามารถเชื่อถือในความถูกต้องของแหล่งข้อมูลได้แล้ว ในคดีระหว่าง O'Toole v. Northrop Grumman Corp., 499 F.3d 1218 (10th Cir. 2007) ลูกจ้างได้ถอนเงินได้ของตนจากบัญชีกองทุนเงินเกษียณอายุของบริษัทนายจ้าง ซึ่งศาลยืนยันที่จะใช้ Judicial Notice จากข้อมูลประวัติการเบิกเงินกองทุนเกษียณอายุที่พิมพ์ในเว็บไซต์ของบริษัทนายจ้าง แม้ว่าบริษัทนายจ้างจะคัดค้านก็ตาม โดยศาลให้เหตุผลว่า บริษัทนายจ้างไม่อาจอธิบายได้ว่าเหตุใดเว็บไซต์ของตนที่พิมพ์ข้อมูลประวัติการเบิกเงินจากกองทุนเกษียณอายุดังกล่าวจึงไม่น่าเชื่อถือ แม้ว่าคดีนี้ศาลจะเชื่อในเว็บไซต์ของเอกชน แต่ในคดี Victaulic Co. v. Tieman, 499 F.3d.227, 234 (3d Cir. 2007) ศาลวางหลักเพิ่มเติมว่าจะใช้เฉพาะข้อมูลที่ชัดเจนที่สุดและใช้เฉพาะข้อมูลที่จำเป็นแก่คดีอย่างแท้จริงเท่านั้น เพราะหากเป็นเว็บไซต์ของเอกชนศาลของสหรัฐอเมริกายังไม่สนใจที่จะใช้ Judicial Notice เพราะเหตุว่า เว็บไซต์ของเอกชนนั้นยังไม่น่าเชื่อถือในความถูกต้องของข้อมูลที่บุคคลทั่วไปอาจเข้า internet address แล้วใส่ข้อมูลที่ถูกต้องลงในเว็บไซต์ดังกล่าว ประกอบกับเว็บไซต์ของหน่วยงานธุรกิจของเอกชนมักจะใส่ข้อมูลที่เกินจริงเพื่อเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจให้แก่หน่วยงานของตนได้

นอกจากนั้นหากปรากฏว่าศาลล่างปฏิเสธไม่ใช้ Judicial Notice อย่างไม่เหมาะสม อาจมีผลให้เป็นการพิจารณาคดีที่ไม่ชอบได้ เช่น คดีระหว่าง Denius v. Dunlap, 330 F.3d. 919 (7<sup>th</sup> Cir. 2003) ศาลอุทธรณ์วินิจฉัยว่า ศาลล่างใช้ดุลพินิจอย่างไม่เหมาะสมที่ถอนการใช้ Judicial Notice จากข้อมูลเว็บไซต์ที่เป็นทางการของศูนย์ข้อมูลบุคคลแห่งชาติ (National Personnel Records Center) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของรัฐบาลที่บรรจุข้อมูลสุขภาพ การรักษาพยาบาลของทหารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ จึงไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะโต้แย้งข้อมูลดังกล่าว และศาลอุทธรณ์ยังยืนยันด้วยว่า การใช้ Judicial Notice

สามารถใช้เมื่อใดก็ได้แม้แต่ในชั้นอุทธรณ์ก็สามารถใช้ได้ จึงเห็นได้ว่าศาลในสหรัฐอเมริกาขยายหลักการใช้ Judicial Notice ไปถึงข้อมูลจากเว็บไซต์และใช้ในทุกชั้นศาล ซึ่งรวมทั้งในส่วนของผู้คดีแรงงานด้วย

สำหรับการขยายหลักการใช้ Judicial Notice ประการต่อมาที่น่าสนใจคือการใช้ข้อมูลจากเอกสารอื่นในศาลเป็น Judicial Notice ซึ่งตาม Federal Rules of Evidence rule 201 บัญญัติให้การใช้ Judicial Notice ของศาลสหรัฐอเมริกาสามารถใช้ได้ทุกขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาซึ่งรวมไปถึงในชั้นพิจารณาของศาลสูงด้วยตราบเท่าที่ไม่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีการนำมาใช้ในคดี Indian Palms Assoc., Ltd., 61 F.3d 197, 205 (3d Cir.1995) ในชั้นพิจารณาของศาลสูงปรากฏตามคำพิพากษาในคดี R. Haden and Kristin Henson, ‘Judicial Notice of Materials on Appeal’ (2008) ศาลเห็นว่า คู่ความที่อุทธรณ์สามารถอ้างข้อมูลนอกสำนวน โดยใช้ข้อมูลทุกประเภทรวมทั้งเอกสารของรัฐบาล, เอกสารในสำนวนคดีของศาลเอง, เอกสารแสดงความเห็นต่าง ๆ ในการประชุมคดีของศาล, เอกสารแสดงแนวทางปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร เป็นต้น ซึ่งผู้เขียนขอแยกเป็นข้อมูลจากเอกสารทั่วไป และข้อมูลจากสำนวนคดีอื่นในศาล สำหรับเอกสารทั่วไปนั้นมีการใช้ Judicial Notice ในคดีแรงงานที่โด่งดังมากเรื่องหนึ่งคือคดีระหว่าง Muller v. Oregon, 208 U.S.412 (1908) ศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาของสหรัฐอเมริกาได้ใช้ Judicial Notice รับรู้ข้อมูลเอกสารรายงานที่เรียกว่า “Brandeis Brief” ซึ่งเป็นเอกสารที่นายหลุยส์ แบรินดิส (Louis Brandeis) ทนายความเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและผลกระทบของการทำงานในเวลาที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนาน และภัยอันตรายที่มีต่อแรงงานหญิง รายงานดังกล่าวมีความหนาแน่นกว่าหนึ่งร้อยหน้า ซึ่งจะรวมรายงานทางการแพทย์ การปฏิบัติการทางจิตศาสตร์ สถิติ และการสรุปหลักกฎหมายในเรื่องดังกล่าวจากรายงานคณะกรรมการมากกว่า 90 รายงาน และกฎหมายของประเทศอื่น ๆ เช่น อังกฤษ, สวิตเซอร์แลนด์, ออสเตรีย, ฮอลแลนด์, อิตาลี เป็นต้น รวมถึงข้อมูลจากสำนักงานสถิติ, พนักงานตรวจแรงงานที่ไปตรวจโรงงาน (Inspectors of factories), ทั้งในของสหรัฐอเมริกาและในประเทศต่าง ๆ ในยุโรป การเสนอรายงานนี้เป็นผลให้ศาลฎีกาได้พิจารณาจำกัดชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงและเป็นผลให้มีการแก้ไขกฎหมายโดยฝ่ายนิติบัญญัติในที่สุด การใช้ Judicial Notice ลักษณะนี้เป็นการใช้ของศาลเพื่อกำหนดแนวนโยบายนอกเหนือจากเพียงแต่ตัดสินคดีใดคดีหนึ่ง ซึ่งข้อเท็จจริงที่ได้มานี้เรียกว่า Legislative facts

การเสนอ Brandeis Brief นอกจากช่วยให้นายแบรินดิสชนะคดีนี้แล้ว คดีนี้ยังเป็นบรรทัดฐานให้ศาลในคดีอื่น ๆ ต่อมาได้ใช้ข้อมูลรายงานรัฐบาลเป็น Judicial Notice ด้วย เช่น คดีระหว่าง Corrie v. Caterpillar Inc., 503 F.3d 974, 978 n.2 (9<sup>th</sup> Cir.2007) ศาลอุทธรณ์ใช้ Judicial Notice จากข้อมูลทางการเงินของกองทัพตามที่มีพิมพ์ในเว็บไซต์ คดีระหว่าง Dodd v. Tennessee Valley Auth., 770 F.2d 1038, 1039 n.1 (Fed.Cir.1985) ศาลอุทธรณ์ใช้ Judicial Notice จากรายงานเจ้าหน้าที่รัฐบาลกลาง นอกจากนั้นศาลอุทธรณ์ยังใช้ Judicial Notice จากข้อมูลกฎหมายรัฐบาลอื่น ๆ อีกด้วย ในคดีแรงงาน

ปรากฏคดีระหว่าง Detroit Edison Co. v. NLRB, 440 U.S. 301, 318-19 & n.j6 (1979) ซึ่งศาลอุทธรณ์ใช้กฎหมายของสหรัฐและสหพันธรัฐสนับสนุนการใช้ Judicial Notice ว่า “ประโยชน์ส่วนบุคคลที่จะได้รับการรักษาข้อมูลความลับที่อ่อนไหวในแฟ้มส่วนตัวจะต้องได้รับการยอมรับ” โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวของนายจ้างซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ<sup>3</sup>

สำหรับการใช้ข้อมูลจากสำนวนคดีอื่นในศาลในฐานะที่เป็น Judicial Notice นั้น คดี United States v. Ahidley, 486 F.3d 1184, 1192 (10<sup>th</sup> Cir. 2007) ศาลอุทธรณ์วางหลักว่า “ศาลอุทธรณ์อาจใช้ Judicial Notice จากทุกสิ่งในสำนวนคดีของศาลเองได้ ซึ่งไม่เฉพาะสำนวนคดีที่ศาลวินิจฉัยอยู่แต่ยังรวมไปถึงสำนวนคดีที่เปิดเผยต่อสาธารณะ (publicly-filed) ที่อยู่ในศาลนั้นด้วย ยิ่งกว่านั้นในคดี United States v. Rey, 811 F.2d 1453, 1457 n.5 (11<sup>th</sup> Cir. 1987) ศาลอุทธรณ์ยังขยายหลักดังกล่าวว่า ศาลอาจใช้ Judicial Notice ได้ทั้งจากบันทึกของศาลนั่นเองและของศาลล่างด้วย จากหลักการดังกล่าวจึงกล่าวได้ว่าศาลอุทธรณ์สามารถรับเอาบันทึกจากคดีอื่นที่เคยได้รับการวินิจฉัยจากศาลอุทธรณ์แล้วมาใช้เป็น Judicial Notice ไม่ว่าจะถูกโต้แย้งหรือไม่ สำหรับข้อมูลจากสำนวนคดีของศาลอื่นนั้น คดี Opoka v. I.N.S., 94 F.3d 392, 394 (7<sup>th</sup> Cir. 1996) ยืนยันว่าศาลมีอำนาจที่จะใช้ Judicial Notice จากข้อมูลการใช้ดุลพินิจตัดสินคดีของศาลและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารต่าง ๆ ไม่ว่าการตัดสินคดีนั้นจะเกิดก่อนหรือหลังคดีที่กำลังวินิจฉัยรวมถึงกระบวนการพิจารณาของศาลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกกระบวนการศาลสหรัฐ (ศาลมลรัฐ) ได้หากว่ามีประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเนื้อหาของคดีที่กำลังวินิจฉัยอยู่นั้น เช่น คดี Aquilar v. U.S. Immigration and Customs Enforcement Div. of Dept. of Homeland Sec., 510 F.3d 1, 8 n.1 (1<sup>st</sup> Cir. 2007) วินิจฉัยให้การใช้ Judicial Notice จากสำเนาคำสั่งศาลที่ให้ผู้อพยพย้ายถิ่นที่อยู่สามารถกระทำได้ เป็นต้น

วันนี้คงจะได้รายละเอียดในเรื่อง Judicial Notice เพิ่มเติมพอสมควรแล้วนะครับ สำหรับการใช้หลักกฎหมายนี้สำหรับคดีแรงงานในประเทศไทยจะเป็นไปในแนวทางใดผู้เขียนขอแนะนำเสนอในคราวหน้าครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

มิถุนายน 2566

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

<sup>3</sup> หมายเหตุ-ผู้เขียน, NLRB หรือ National Labor Relation Board คือคณะกรรมการกึ่งตุลาการที่ได้รับการแต่งตั้งจากประธานาธิบดีเพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยคดีแรงงาน คดีแรงงานในสหรัฐอเมริกา รวมทั้งคดีระหว่างนายจ้างเอกชนกับลูกจ้างและคดีระหว่างนายจ้างซึ่งเป็นหน่วยราชการกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ