

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน

หลัก Judicial Notice กับคดีแรงงาน ตอนที่ 5

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ วันนี้ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงหลัก Judicial Notice ต่อจากคราวที่แล้วซึ่งผู้เขียนได้กล่าวถึงการใช้หลักกฎหมายในเรื่องนี้ในปัจจุบันของศาลไทย สำหรับวันนี้จะกล่าวถึงการใช้หลักการของ Judicial Notice ในคดีแรงงานของศาลไทย โดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 บัญญัติขอบเขตของอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือการมีคำสั่งของศาลแรงงานไว้ คดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานจะต้องเป็น (1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งในคดีตาม (1) นี้ศาลแรงงานจะต้องพิจารณาถึงการเกิดขึ้นของสัญญาว่าสัญญาดังกล่าวมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เพราะสัญญาจ้างที่มีการเรียกรับค่าจ้างอาจจะไม่ได้เป็นสัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นสัญญาจ้างบริการ, สัญญาจ้างบริการ, สัญญาจ้างทำของหรือสัญญาไม่มีชื่ออื่นใดก็ได้ และในส่วนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ต้องพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายของข้อตกลงและสิทธิหน้าที่ที่แต่ละฝ่ายจะต้องปฏิบัติก่อน ส่วนคดีตาม (2) (3) (4) และ (6) เป็นเรื่องของการวินิจฉัยปัญหาข้อพิพาทตามกฎหมายฉบับต่าง ๆ ทั้งกฎหมายแรงงานส่วนปัจเจกบุคคล กฎหมายแรงงานส่วนมหาชน กฎหมายรัฐวิสาหกิจ กฎหมายสังคม โดยเฉพาะในส่วนของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายและมีกฎหมาย ระเบียบภายในของแต่ละแห่งแตกต่างกันออกไป ศาลแรงงานก็ต้องพิจารณาปรับข้อเท็จจริงเข้ากับกฎหมายและระเบียบเหล่านั้น ส่วน (5) เป็นคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้าง และ (7) เป็นคดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 87 วรรคสาม บัญญัติให้ผู้อุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ จะเห็นได้ว่าขอบเขตอำนาจหน้าที่ของศาลแรงงานมีความกว้างขวางมากและต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 12 จึงบัญญัติให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน นอกจากนั้น มาตรา 48 ยังบัญญัติให้การพิจารณาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้างตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย และแม้แต่การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 กฎหมายยังกำหนดให้ศาลต้องคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน of ลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์แผนกคดีแรงงาน

จากขอบเขตอำนาจหน้าที่ของศาลแรงงานตามมาตรา 8 ความเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับปัญหาแรงงานตามมาตรา 12 ความรับรู้ข้อเท็จจริงอื่นในทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไปที่ไม่ได้จำกัดเฉพาะข้อเท็จจริงในสำนวนตามมาตรา 48 และการพิจารณาข้อเท็จจริงก่อนและหลังถูกเลิกจ้างของลูกจ้างตามมาตรา 49 จึงแสดงให้เห็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อศาลแรงงานที่จะต้องรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ปรากฏในสำนวนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คดีตามความมุ่งหวังของกฎหมาย ซึ่งเห็นได้ชัดเจนจากถ้อยคำในกฎหมายเองที่ไม่ได้จำกัดข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานรับรู้จะต้องอยู่เฉพาะจากข้อเท็จจริงในสำนวนเท่านั้นเพราะ “สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป” ย่อมหมายถึงข้อเท็จจริงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็น “ที่รู้กันอยู่โดยทั่วไป” หรือ Common Knowledge ที่คนในสังคมสามารถรับรู้ได้ไม่แต่เพียงศาลแรงงานเท่านั้น และยังอาจหมายความว่าไปถึงข้อเท็จจริงอื่นในเรื่องดังกล่าวที่คนในสังคมโดยทั่วไปไม่รู้แต่ต้องอาศัยผู้พิพากษาที่มีความรู้เกี่ยวกับปัญหาแรงงานเท่านั้นด้วย ดังนั้นขอบเขตของ Judicial Notice ของศาลแรงงานนอกจากจะอยู่ในขอบเขตความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบัญญัติของกฎหมายต่าง ๆ ตามที่มาตรา 8 บัญญัติไว้แล้ว ยังต้องรับรู้ได้อย่างกว้างขวางถึงข้อเท็จจริงอื่นด้านแรงงานอีกด้วย

ตัวอย่างการใช้ Judicial Notice ในคดีแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 779/2519 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ออกตามอำนาจในข้อ 4 และ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ซึ่งให้มีผลบังคับอย่างกฎหมาย ซึ่งรับกันว่ามีอยู่และประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ถือว่าเป็นที่ทราบกันทั่วไป ไม่ต้องสืบพยาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3400/2527 จำเลยจะใช้ระเบียบใดบังคับในองค์การของจำเลยเป็นข้อเท็จจริงไม่ใช่กฎหมายที่ศาลรู้เอง เมื่อโจทก์ยอมรับว่า ขณะที่โจทก์พ้นจากตำแหน่ง จำเลยมีระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จและเงินทำขวัญลูกจ้าง พ.ศ. 2502 ใช้บังคับ ศาลจำต้องฟังข้อเท็จจริงตามที่คู่ความยอมรับกัน ดังนั้นการที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ระเบียบดังกล่าวถูกยกเลิกไปแล้วโดยข้อบังคับซึ่งจำเลยกำหนดขึ้นใหม่ จึงเป็นการยกข้อเท็จจริงใหม่ขึ้นมาอุทธรณ์โดยมิได้ว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงาน ศาลฎีกาจึงไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 875/2548 ข้าราชการตามพจนานุกรม คือคนที่ทำงานราชการตามทำเนียบผู้ปฏิบัติราชการในส่วนราชการ ซึ่งหมายถึงผู้ที่ปฏิบัติราชการหรือทำงานในหน้าที่ราชการ ดังนั้นพยาบาลนอกเวลา (part time ซึ่งเป็นข้าราชการประจำ) ที่ทำงานให้แก่นายจ้างซึ่งเป็นเอกชนนอกเวลาราชการในฐานะลูกจ้างจึงมิใช่ข้าราชการ แต่เป็นลูกจ้างที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4055-4056/2548 ป.วิ.พ. มาตรา 84 หมายความว่า คู่ความฝ่ายใดกล่าวอ้างข้อเท็จจริงใดคู่ความฝ่ายนั้นต้องนำพยานหลักฐานเข้าสืบเพื่อพิสูจน์สนับสนุนข้อเท็จจริงนั้น แต่ว่าคู่ความไม่ต้องพิสูจน์ข้อเท็จจริงซึ่งเป็นที่ยุติกันอยู่ทั่วไปหรือซึ่งไม่อาจโต้แย้งได้ หรือซึ่งศาลเห็นว่าไม่ต้องนำพยานหลักฐานมาพิสูจน์เนื่องจากข้อเท็จจริงนั้นอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแล้ว การที่ศาลแรงงานกลางได้ตรวจสอบโดยพิเคราะห์คำฟ้อง คำให้การ พยานหลักฐานต่าง ๆ ที่คู่ความส่งต่อศาลและสอบถามข้อเท็จจริงที่คู่ความแถลงรับกันแล้วเห็นว่าข้อเท็จจริงรับฟังยุติเพียงพอที่จะวินิจฉัยคดีได้แล้ว จึงสั่งให้ลงสืบพยานโจทก์และจำเลยและวินิจฉัยคดีไปตามประเด็นข้อพิพาทที่กำหนดไว้นั้น เป็นการรับฟังพยานหลักฐานและวินิจฉัยที่ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา 84 และ 104

คำสั่งศาลฎีกาที่ 575-577/2537 ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโรคบิสซิโนซิสเป็นโรคที่เกิดจากการทำงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องโรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน โดยเป็นโรคของระบบทางเดินหายใจที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้งานในโรงงานทอผ้า นั้น ไม่ได้เป็นการรับฟังข้อเท็จจริงนอกสำนวน แต่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยจากคำเบิกความแพทย์ผู้ตรวจ ลูกจ้าง ประกอบกับเอกสารเวชระเบียนของโรงพยาบาล ประวัติผู้ป่วยและใบรับรองแพทย์อันเป็นข้อเท็จจริงในสำนวน

คำสั่งศาลฎีกาที่ ท. 1182/2553 ในวันที่จำเลยขอคัดสำเนาคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง จำเลยจะได้รับสำเนาคำพิพากษาหรือไม่ก็ตาม จำเลยคงเหลือระยะเวลาในการยื่นอุทธรณ์อีกเพียง 4 วัน ซึ่งเห็นได้ว่าน้อยกว่าระยะเวลาในการยื่นอุทธรณ์ 15 วัน ทั้งยังปรากฏว่าขณะนั้นเป็นช่วงเวลาที่บ้านเมืองไม่ปกติ กรณีถือได้ว่ามีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมชอบที่ศาลแรงงานกลางจะมีคำสั่งอนุญาตให้ขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ให้แก่จำเลย

จากการศึกษาการใช้ข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยราชการและเอกสารต่าง ๆ ที่สามารถสืบค้นได้ เช่น ข้อมูลจากสำนวนคดีอื่นทั้งจากในศาลนั้นเองหรือจากศาลอื่นมาใช้ในฐานะที่เป็น Judicial Notice ของศาลต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าศาลต่างประเทศมีการพัฒนาหลักการใช้ของ Judicial Notice ไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งหากพิจารณาในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48 ดังที่กล่าวมาข้างต้น ศาลในคดีแรงงานสามารถขยายขอบเขตของการใช้ Judicial Notice ออกไปได้โดยมีบทกฎหมายรับรองให้ทำได้ ดังนั้นข้อมูลด้านแรงงานที่บรรจุบนเว็บไซต์ต่าง ๆ ของหน่วยราชการจึงควรถือว่าเป็นสิ่งที่ศาลไทยสามารถใช้เป็น Judicial Notice ได้เช่นกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานที่ต้องการความสะดวก ความประหยัด และความรวดเร็วเป็นสิ่งสำคัญ ยิ่งกว่านั้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 วรรคหนึ่ง ยังบัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร” อันเป็นการรับรองอำนาจของศาลแรงงานที่สามารถรับฟังพยานหลักฐานใด ๆ

ก็ได้โดยไม่ได้เคร่งครัดอยู่กับกฎเกณฑ์หรือบทตัตพยานแต่อย่างใด² ดังนั้นการรับฟังข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยราชการของศาลแรงงานจึงอาจเป็นได้ทั้ง Judicial Notice ขณะเดียวกันยังพอถือได้ว่าเป็นการใช้อำนาจตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง ดังกล่าวที่จะรับฟังพยานหลักฐานนั้น ๆ อีกด้วย ข้อควรพิจารณาต่อไปคือเว็บไซต์ที่ศาลแรงงานควรใช้ข้อมูลจะมีเว็บไซต์ใดบ้างนั้น ซึ่งควรอาศัยขอบเขตจากอำนาจหน้าที่ของศาลแรงงานที่จะพิจารณาพิพากษาคดีตามมาตรา 8 เป็นเบื้องต้น ซึ่งตัวอย่างเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจแรงงาน ได้แก่ เว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานและกรมต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบด้านแรงงานต่าง ๆ รวมทั้งสถานะความเป็นไปด้านแรงงานในปัจจุบัน ภาวะเศรษฐกิจด้านแรงงาน สถิติการทำงานและการว่างงาน รวมทั้งสามารถลิ้งค์ไปยังเว็บไซต์อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบศูนย์ข้อมูลแห่งชาติ ระบบเตือนภัยด้านแรงงานฐานข้อมูลวิจัยด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน เป็นต้น ส่วนข้อเท็จจริงของการมีอยู่ของกฎหมาย ซึ่งอาจสืบค้นได้จากเว็บไซต์ห้องสมุดกฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำหรับข้อเท็จจริงอื่นนอกจากข้อมูลจากเว็บไซต์ดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว การใช้ข้อมูลจากเอกสารอื่นในศาล ทั้งจากเอกสารทั่วไปและข้อมูลจากสำนวนคดีอื่นในศาลก็ควรได้รับการยอมรับเป็น Judicial Notice ในคดีแรงงานเช่นเดียวกับศาลของสหรัฐอเมริกายอมรับ จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1679/2526 ที่ศาลฎีกาไม่ยอมรับฟังพยานหลักฐานจากสำนวนคดีอื่นทั้งที่เป็นพยานหลักฐานชุดเดียวกัน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 838/2507 ที่ศาลฎีกาไม่ยอมรับฟังสำนวนคดีอื่นที่อยู่ในศาลเดียวกันเป็นพยานหลักฐาน และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1502/2550 ที่ศาลฎีกาเห็นว่าศาลอุทธรณ์นำข้อเท็จจริงของคดีอื่นที่ค้างพิจารณาอยู่ในศาลอุทธรณ์มาเป็นเหตุผลในการวินิจฉัยว่าฟ้องข้อหรือไม่เป็นการไม่ชอบนั้น คำพิพากษาศาลฎีกาทั้งสามคดีนี้เป็นการวินิจฉัยในคดีอาญาซึ่งมีหลักการสำคัญที่ศาลจะต้องพิจารณาคดีต่อหน้าจำเลย การที่ศาลนำพยานหลักฐานอื่นมาใช้โดยจำเลยไม่มีโอกาสโต้แย้งก่อนนั้นจึงไม่ควรรับฟัง แต่เหตุผลดังกล่าวมิใช่สิ่งที่ควรนำมาเป็นหลักในการวินิจฉัยคดีแรงงาน ซึ่งเป็นคดีเกี่ยวกับสังคมที่ต้องการความสะดวก ความประหยัด และความรวดเร็ว เป็นสาระสำคัญ และมีได้มีบทตัตพยานที่เคร่งครัดเช่นเดียวกับคดีอาญา นอกจากนั้นยังมีเหตุผลที่คดีแรงงานควรใช้สำนวนคดีอื่นที่เกี่ยวข้องเป็น Judicial Notice ได้ เพราะคดีแรงงานเป็นคดีที่คู่ความมีความเหลื่อมล้ำในทางความรู้และเศรษฐกิจ และยังมีความได้เปรียบในเชิงพยานหลักฐานอย่างมาก เพราะฝ่ายนายจ้างซึ่งมีความพร้อมในทุกด้านมากกว่าลูกจ้างสามารถควบคุมลูกจ้างอื่นที่อาจเป็นพยานบุคคล สามารถควบคุมการจัดทำเอกสารภายในสถานประกอบการของตนเองให้เป็นไปตามที่ต้องการเพื่อเป็นพยานเอกสารได้ ดังนั้นหากศาลแรงงาน

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 285/2551 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 วรรคหนึ่ง ให้อำนาจศาลแรงงานไว้โดยเฉพาะที่จะเรียกพยานหลักฐานใด ๆ มาสืบและรับฟังพยานหลักฐานใด ๆ ที่เห็นว่า จะทำให้ได้ความชัดเจนในข้อเท็จจริงแห่งคดีเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแก่คู่ความ แม้โจทก์จะส่งสัญญาจ้างซึ่งเป็นเอกสารสำคัญแห่งคดีประกอบคำเบิกความพยานบุคคลของโจทก์โดยไม่ยื่นต่อศาลและไม่ส่งสำเนาให้จำเลยก่อนวันสืบพยาน เพิ่งส่งประกอบคำเบิกความของพยานบุคคลในวันสืบพยาน ศาลแรงงานภาค 9 ก็มีอำนาจสั่งรับสัญญาจ้างไว้และรับฟังเป็นพยานหลักฐานของโจทก์ได้

สามารถใช้บทบาทในฐานะเป็นศาลไต่สวนเพื่อหาความจริงหรืออย่างน้อยที่สุดศาลสามารถใช้บทบาทในเชิงรุก (Active role) เข้าไปรับรู้พยานหลักฐานที่ไม่ได้ยากเกินกว่าที่จะรับรู้ได้เพื่อเป็น Judicial Notice ให้เกิดความเป็นธรรมแก่คดี จะช่วยให้ความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ ในคดีระหว่างคู่ความมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น นอกจากนั้นคดีแรงงานไม่ว่าจะเป็นคดีแรงงานแบบปัจเจกบุคคล (Individual Labour Cases) หรือคดีแรงงานแบบมวลชน (Collective Labour Cases) จำเป็นต้องมีความรวดเร็วเพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ดำรงชีพด้วยค่าจ้างและไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับการต่อสู้คดีในศาลแรงงานได้เพราะต้องทำงานไม่ว่าจะกับนายจ้างเดิมหรือนายจ้างใหม่ และหากคดีแบบมวลชนมีความล่าช้าอาจกระทบกับสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศได้ ดังนั้นหากศาลแรงงานยอมรับข้อเท็จจริงบางอย่างไม่ต้องนำเข้าสู่พยานจะช่วยให้คดีรวดเร็วขึ้นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะหากคดีแรงงานนั้นอยู่ระหว่างการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกา การจะยื้อย่นสำนวนให้ศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมทั้งที่ข้อเท็จจริงที่ศาลฎีกาต้องการนั้นสามารถสืบค้นได้จากสำนวนคดีนั้นเองหรือจากสำนวนคดีอื่นที่เกี่ยวข้องกันที่อยู่ในสารบบความของศาลฎีกาอยู่แล้ว จะช่วยให้ย่นระยะเวลาการดำเนินคดีแรงงานได้อย่างมาก และในคดีแรงงานที่มีข้อกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำความผิดหรือกระทำความผิดอาญาต่อนายจ้าง หากปรากฏว่ามีการดำเนินคดีส่วนอาญาต่อกันไปแล้ว แม้ศาลฎีกาจะได้วินิจฉัยวางหลักไว้มั่นคงแล้วว่า ไม่ถือว่าคดีแรงงานกับคดีอาญาเป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา ดังเช่นในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5289/2545 “โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้กระทำความผิด ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ ส่วนจำเลยให้การว่า โจทก์ทุจริตต่อหน้าที่โดยการลักทรัพย์ของจำเลย ซึ่งจำเลยได้ฟ้องโจทก์เป็นคดีอาญาแล้ว อันเป็นการยกข้อต่อสู้ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อไม่ต้องจ่ายเงินตามที่โจทก์เรียกร้อง ดังนี้ ศาลแรงงานกลางสามารถฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานที่คู่ความนำสืบแล้ววินิจฉัยชี้ขาดประเด็นข้อพิพาทในคดีนี้ได้โดยไม่ต้องมีคำพิพากษาของศาลในคดีอาญาในข้อเท็จจริงนั้นก่อน แม้ว่าทรัพย์ดังกล่าวจะเป็นทรัพย์ที่จำเลยอ้างไว้ในคดีแพ่งและคดีอาญา แต่หากจำเลยจะขอให้บังคับทางแพ่งด้วยก็ได้แต่ขอให้คืนทรัพย์หรือใช้ราคาทรัพย์ฐานละเมิดเท่านั้น จำเลยจะขอให้เลิกจ้างโจทก์ด้วยไม่ได้ คดีนี้จึงมิใช่คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา ศาลแรงงานกลางไม่จำเป็นต้องรอหรือถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญาแต่อย่างใด” ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว แม้ว่าคดีแรงงานต้องพิจารณาโดยรวดเร็วเป็นผลให้ศาลแรงงานไม่จำเป็นต้องรอหรือถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคดีส่วนอาญาก็ตาม แต่หากข้อเท็จจริงของเรื่องเปลี่ยนไปเป็นว่าก่อนจะมีคดีแรงงานคดีส่วนอาญาได้พิจารณาพิพากษาไปแล้วและข้อเท็จจริงปรากฏเป็นอันยุติไปแล้วเช่นนี้ก็ไม่มีเหตุผลใดที่ศาลแรงงานจะไม่ยอมรับข้อเท็จจริงที่ยุติโดยการสืบพยานหลักฐานตามกระบวนการยุติธรรมของศาลยุติธรรมเช่นกันมาเป็นพยานหลักฐาน นอกจากความรวดเร็วและประหยัดเวลาค่าใช้จ่ายที่ต้องสืบพยานอีกครั้งหนึ่งแล้ว ข้อเท็จจริงที่ยุติแล้วจะทำให้คดีของศาลยุติธรรมทั้งสองคดีเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มิฉะนั้นหากมีการขัดแย้งกันเองย่อมทำให้ความเชื่อถือในกระบวนการยุติธรรมของประชาชนลดลงได้ โดยเฉพาะ

การใช้ Judicial Notice ในทางปฏิบัติของศาลแรงงานอาจนำแนวทางตาม F.R.E rule 201 มาใช้ โดยอาศัยอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางออกข้อกำหนดให้เหมาะสมกับศาลแรงงาน กล่าวคือ วิธีการใช้ของศาลแรงงานนั้น ศาลอาจใช้โดยศาลเองหรือโดยการร้องขอเพื่อสอบถามของคู่ความว่า ศาลจะยอมรับข้อเท็จจริงตามที่ร้องขอเป็น Judicial Notice หรือไม่ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ นี้จะทำให้การใช้ Judicial Notice ของศาลแรงงานเป็นไปได้จริงในทางปฏิบัติต่อไป

วันนี้คงจะได้รายละเอียดของการใช้ Judicial Notice ของศาลไทยพอสมควรแล้ว ผู้เขียนขอจบ ตอนของ Judicial Notice ไว้เพียงเท่านี้ละครับ สำหรับเรื่องที่น่าสนใจอื่นในกฎหมายแรงงานผู้เขียน ขอนำมาเสนอในคราวหน้าครับ สำหรับวันนี้สวัสดีครับ

