

จุลสารศาลฎีกา

บทสัมภาษณ์ประธานแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา
บทสัมภาษณ์รองประธานศาลอุทธรณ์คดีข่าวยกพิเศษ

๖๒. ต้นมะขามป้อม

การคุ้มครองแรงงานในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy

ระบบกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

การเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

คดีแรงงานที่น่าสนใจ

การบริหารชีวิตให้สมดุล

การทอเองก็สะดวกด้วยตนเอง

โดยหาข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันและสื่อโซเชียลต่าง ๆ

ปกตินะ...ขาด“กอล์ฟ” ไม่ได้ หัวใจขอสารภาพ...

தாமதம் – தவறும்

કચ્છી

Em wa. hts



บก.ัททหาย



จุลสารศาลฎีกา High Court ฉบับนี้ทางคณะกรรมการขอไว้อาลัยการถึงแก่อสัญกรรมของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ รัฐบุรุษคนที่ 2 ของประเทศไทย ด้วยภาพวาดลายเส้นสีคำอาคารศาลฎีกาบนพื้นสีขาวจากลายเส้นอันเป็นเอกลักษณ์ของ รศ.ดร.ภิญโญ สุวรรณคีรี ศิลปินแห่งชาติ ผู้ออกแบบอาคารศาลฎีกาหลังใหม่ สำหรับเนื้อหาภายในเล่มฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับคดีแรงงาน ซึ่งแต่เดิมเป็นคดีที่ค้างพิจารณาในศาลฎีกาเป็นจำนวนมาก แต่ปัจจุบันสถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ด้วยแนวทางการบริหารจัดการคดีของท่านประธานศาลฎีกา เริ่มจากบทสัมภาษณ์ ท่านอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ท่านรองประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษและประธานแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา ตามมาด้วยบทความเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานที่น่าสนใจจาก ท่านเลขาธิการแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา และท่านมนตรีศิลปมหาบัณฑิต และคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงานที่สำคัญ สำหรับผู้ที่ชื่นชอบการท่องเที่ยวก็มีบทความแนะนำการท่องเที่ยวด้วยตนเอง โดยการใช้ประโยชน์จากแอปพลิเคชันและสื่อโซเชียลต่าง ๆ นอกจากนี้ ท่านธงชัย เสนามนตรี ประธานแผนกคดีสิ่งแวดล้อมในศาลฎีกา ยังได้มาแบ่งปันข้อคิด ๆ จากการเล่นกีฬาฟูลฟิลด์เพื่อจะมีผู้อ่านหันมาออกกำลังกายด้วยการเล่นกีฬาฟูลฟิลด์มากขึ้น คอลัมน์ถามมา ตอบไป ส่วนคำสังคำร้องก็มีปัญหาในทางปฏิบัติ มาแนะนำเสนอเช่นเคย คอลัมน์นิสต์ประจำอย่างท่านคมน์ทงชัย ฉายไฟโรจน์ ก็มีบทความแนะนำการสร้างสมดุลในการใช้เวลาสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมมาแล้วทุกปี ทบท้ายด้วยคอลัมน์ “รอบรู้ชวนอร่อย” ฉบับนี้ บก.พาไปชิมอาหารร้าน “Farm to Table Hideout” ร้านอาหารที่เน้นสุขภาพของผู้รับประทาน ร้านตั้งอยู่ไม่ไกลไม่ไกลจากศาลเรา ช่วงนี้เริ่มเข้าสู่ฤดูฝน อากาศเปลี่ยนแปลงบ่อย ขอให้ท่านผู้อ่านรักษากาย รักษาใจให้แข็งแรง เพื่อคนที่ท่านรักและตัวท่านเองด้วยนะครับ

mr_ruangsit@yahoo.com



บทความ ข้อความ หรือความเห็นใด ๆ ที่ปรากฏในจุลสารศาลฎีกา เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน ซึ่งศาลฎีกา และกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วย

3	ระบบกฎหมายแรงงานของประเทศไทย
4 - 5	บทสัมภาษณ์อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง
6 - 7	บทสัมภาษณ์รองประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ (กำกับดูแลคดีแรงงาน)
8 - 9	บทสัมภาษณ์ประธานแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา
10 - 11	คดีแรงงานที่น่าสนใจ
12 - 13	การเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
14 - 16	การคุ้มครองแรงงานในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy
17	การท่องเที่ยวด้วยตนเองโดยหาข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันและสื่อโซเชียลต่าง ๆ
18 - 19	การบริหารชีวิตให้สมดุล: Work-Life Balance
20	ปณิธาน: ...ขาด“กอล์ฟ”ไม่ได้หัวใจขอสารภาพ...
21	รอบรู้ศาลฎีกา
22	ถามมา-ตอบไป
23	รอบรู้ชวนอร่อย

คณะทำงาน

บรรณาธิการ : นายเรืองสิทธิ์ ตันกาญจนานุรักษ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : นางสาวสุวัฒนา จิตสมานกุล

คณะทำงาน : นายมงคล ลิ้มแหลมทอง • นางสาวภาวิณี สุชีทรัพย์

นางสาววราณี พุ่มศิริ • นางชนิดาภา ภูแส

นายรัฐพล ทองมาก • นางสาวแสงเดือน ยิ่งสัมพันธ์เจริญ

นางพัชรินทร์ นิธิพิเชฐ • นางสาวสุธินี ฤกษ์วาทินกุล

นางโชติมา อินทร์ธิดา • นางสาวภาวดี ภาณุธรรมชัย

น.ส.อัญพัชญ์ จิระพงศ์ทรัพย์ • นางสาวกัญญา นาคอาจหาญ

นางสาวรัตติรินทร์ อาริยะวีรากุล

นายสกนธ์ เรืองนุ่ม (ออกแบบ, ประสานงาน)

นางสาวพรประภา ทรงฤกษ์ (พิสูจน์อักษร)



ระบบกฎหมายแรงงาน ของประเทศไทย

ภาพจาก <https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%80%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%99/53289>

สุนาฏ ทาญเปียรพงศ์

เลขานุการศาลแรงงานกลาง



กฎหมายแรงงาน (Labor Law) หมายถึงกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง องค์การของนายจ้าง และองค์การของลูกจ้าง ที่พึงมีต่อกันเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การจ้างแรงงาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสมปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สังคมเกิดความสงบสุข ความเจริญและความมั่นคงต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศชาติ

กฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีหลายฉบับด้วยกัน ฉบับที่สำคัญ ประกอบด้วย กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อันเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนและหลักประกันการทำงานที่เหมาะสม กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ อันเป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติโดยรวดเร็ว กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน อันเป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันกับลูกจ้างกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม อันเป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ทุพพลภาพ คลอดบุตร ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน และกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน อันเป็นกฎหมายที่จัดตั้งศาลแรงงาน เพื่อให้เป็นศาลชั้นอุทธรณ์ มีอำนาจในการพิจารณาคดีแรงงานทางแพ่งทั้งปวง นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายแรงงานอีกหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในด้านต่าง ๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว รวมไปถึงการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ เช่น แรงงานประมง คนประจำเรือและผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกด้วย

ศาลแรงงานเป็นศาลชั้นอุทธรณ์ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป กล่าวคือเป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน โดยส่วนมากเป็นคดีที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นบุคคลที่เคยมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเคยมีผลประโยชน์ร่วมกันมาก่อน และเป็นคดีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ใช้งาน ซึ่งมีผลกระทบต่อคนจำนวนมาก จึงเป็นคดีที่ควรได้รับการพิจารณาพิพากษาคดี โดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในลักษณะ

ของไตรภาคี หลักการสำคัญในการดำเนินคดีแรงงานจะต้องกระทำโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ตามความในมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 นอกจากนั้น การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยปราศจากความรู้สึกที่เป็นอริต่อกัน การประนีประนอมยอมความจึงเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งศาลแรงงานได้ยึดถือหลักการดังกล่าวเสมอมา กรณีจะเห็นได้จากสถิติคดีในช่วงปี 2559 ถึงปัจจุบัน คดีแรงงานสำเร็จลงด้วยการไกล่เกลี่ยโดยส่วนไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทคดีแรงงานของศาลประมาณร้อยละ 40 ต่อปี

ปัจจุบัน คดีแรงงานมีแนวโน้มที่จะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในประเทศไทยหลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพัฒนากระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคน การที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงการจ้างแรงงานในรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคม Gig Economy หรือ Sharing Economy ศาลแรงงานในฐานะองค์กรที่ชี้ขาดข้อพิพาททางด้านแรงงาน จึงต้องมีการปรับตัว และเรียนรู้กับสถานการณ์ทางด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อที่จะสามารถตัดสินบรรทัดได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม เป็นไปตามบริบทของสังคม และสามารถวางแนวบรรทัดฐานที่ดีสำหรับการปฏิบัติต่อกันของนายจ้างและลูกจ้างได้ในอนาคต





บทสัมภาษณ์

ท่านโชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

เรื่องสิทธิ์ ต้นกาญจนานุรักษ์

รองเลขาธิการศาลฎีกา



อยากเรียนถามถึงที่มาของการจัดตั้งศาลแรงงานกลางว่าเป็นอย่างไรครับ

ท่านอธิบดี: ศาลแรงงานกลางเป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษศาลหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จึงมีการจัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523 ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

เขตอำนาจและประเภทคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจและประเภทคดีเป็นอย่างไรครับ

ท่านอธิบดี: ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในกรุงเทพมหานคร ตามพระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนแปลงเขตอำนาจศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค 1 และศาลแรงงานภาค 7 พ.ศ.2561 ประเภทคดีศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8 ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีพิพากษาคดี หรือมีคำสั่งในเรื่อง ดังต่อไปนี้

- (1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมาย

ว่าด้วยเงินทดแทน

(3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

(6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(7) คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

องค์คณะและผู้พิพากษาในศาลแรงงานกลางมีจำนวนอย่างน้อยเพียงใดครับ

ท่านอธิบดี: องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานเป็นระบบไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้พิพากษา 1 คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง 1 คน และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง 1 คน รวม 3 คน เป็นผู้พิพากษาที่เป็นองค์คณะในการพิจารณาคดีพิพากษาคดีแรงงาน ปัจจุบันศาลแรงงานกลาง มีข้าราชการตุลาการ 34 คน ประกอบด้วย อธิบดีผู้พิพากษา 1 คน รองอธิบดี 3 คน เลขาธิการ 1 คน ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะ 17 คน ผู้พิพากษา 13 คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง 114 คน ฝ่ายลูกจ้าง 98 คน รวม 212 คน สาเหตุที่มีผู้พิพากษาสมทบมากน้อยต่างกัน เพราะวาระระยะเวลาของการเป็นผู้พิพากษา เรามีระยะเวลาครั้งหนึ่ง 3 ปี แต่ในระหว่าง 3 ปี ได้มีการลาออกของผู้พิพากษาสมทบของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างที่มีการกิจหรือมีความจำเป็นล่าสุดได้มีผู้พิพากษาสมทบลาออกเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จึงทำให้จำนวนแตกต่างกัน และมีข้าราชการศาลยุติธรรม 104 คน ลูกจ้างประจำ 11 คน ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ 27 คน รวม 142 คน

ปัจจุบันระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานแต่ละคดีมีค่าเฉลี่ยประมาณเท่าใดครับ

ท่านอธิบดี: ปัจจุบันเมื่อมาฟ้องคดีที่ศาลแรงงานกลางแล้ว เราจะเร่งรัดกระบวนการพิจารณาคดีตั้งแต่ต้น โดยนัดไต่สวนไต่สวนครั้งแรกอยู่ที่ประมาณ 30 วัน นับแต่วันฟ้อง และเราจะมีการนัดให้แกผู้ประนีประนอมว่าถ้าในการไต่สวนไต่สวนคดีไม่สามารถตกลงกันได้ หรือว่าไม่มีช่องทางที่จะตกลงกันได้ ขอย่าเลื่อนคดี แต่ให้ส่งไปกำหนดประเด็นเพื่อสืบพยานต่อไปในชั้นพิจารณาของผู้พิพากษา เพราะว่าแม้ในชั้นไต่สวนไต่สวนของผู้ประนีประนอมจะตกลงกันไม่ได้ แต่เมื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคดี การไต่สวนไต่สวนก็จะทำได้ และอาจจะสำเร็จในชั้นพิจารณาคดีได้อีก แต่ถ้าคดีใดมีช่องทางที่จะตกลงกันได้ ผมก็จะให้เลื่อนไปได้สั้น ๆ ไม่เกินหนึ่งเดือน เพื่อที่จะไปหาข้อยุติกัน แล้วคดีก็จะเร่งรัดสำเร็จในกระบวนการ ทุกวันนี้เราวางเป้าหมายไว้ว่าคดีเราจะเสร็จได้ภายใน 6-7 เดือน นับแต่วันฟ้อง ตามแนวทางของท่านประธานศาลฎีกาที่ให้ไว้ในหนึ่งปี

ด้วยความที่เป็นศาลชำนาญพิเศษ ทางศาลมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้พิพากษาให้มาทำหน้าที่ในศาลหรือไม่ อย่างไรครับ

ท่านอธิบดี: ผมคิดว่าเป็นประเด็นสำคัญ เพราะว่าคดีแรงงานเป็นคดีพิเศษ จึงต้องอาศัยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและปัญหาทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคม การคัดเลือกผู้พิพากษาจึงใช้เกณฑ์พิจารณาจากผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน หรือผู้ที่เคยทำงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายแรงงานก่อน หลักอาวุโส การที่ ก.ต. ได้มอบหมายให้ฝ่ายบริหารดำเนินการคัดเลือกผู้พิพากษาให้เข้ามาทำหน้าที่ในศาลแรงงานกลาง ผมจึงคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีมาก ที่ทำให้ฝ่ายบริหารของเราสามารถคัดเลือกผู้พิพากษาที่มีความตั้งใจอยากจะทำมาทำงานที่ศาลแรงงานจริง ๆ และต้องทำงานอยู่กับเรานาน ๆ เพราะเราต้องการให้ท่านเหล่านั้นมีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และจะเป็นประโยชน์แก่ศาลแรงงานกลางมาก ๆ จึงจะประสบความสำเร็จ

สถิติคดีแรงงานที่ผ่านมามีมากน้อยเพียงใด และแนวโน้มปริมาณคดีแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานกลางจะมีมากขึ้นหรือลดลง หรือใกล้เคียงกับที่มีอยู่ในปัจจุบันครับ

ท่านอธิบดี: สถิติคดีที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปี 2557 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2562 ซึ่งคำนวณแล้วคดีเสร็จสิ้นไปร้อยละ 64.73, 71.44, 58.66, 70.21, 86.89 และ 60.81 เรียงตามลำดับ

สถิติของการอุทธรณ์คดีแรงงานจากศาลแรงงานกลางไปยังศาลสูง มีสถิติการยื่น ยก กลับ แก่ และย้อน มากน้อยเพียงใดครับ

ท่านอธิบดี: ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2558 กำหนดหลักเกณฑ์ในการอุทธรณ์ฎีกาคดีแรงงานขึ้นใหม่ โดยกำหนดให้คู่ความสามารถอุทธรณ์ปัญหาข้อกฎหมายไปยังศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ และคู่ความมีสิทธิขออุทธรณ์ฎีกาในคดีแรงงานได้ โดยให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลมในระหว่างเดือนมกราคม 2561 ถึงเดือนพฤษภาคม 2562 มีสถิติที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลฎีกา ดังนี้ พิพากษายืน 196 คดี ยก 208 คดี กลับ 37 คดี แก่ 109 คดี ย้อนสำนวน 15 คดี โดยในระยะเวลาเดียวกัน มีสถิติคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ ดังนี้ พิพากษายืน 289 คดี ยก 168 คดี กลับ 43 คดี แก่ 97 คดี ย้อนสำนวน 23 คดี

ในแต่ละปีมีโอกาสที่ศาลแรงงานกลาง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงาน และแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาจะพบปะ แลกเปลี่ยนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานกันบ้างหรือไม่ครับ

ท่านอธิบดี: เราจะมีปีละหนึ่งครั้ง เรียกว่าการสัมมนาในโครงการพัฒนาระบบมาตรฐานการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ซึ่งจะทั้งแผนกคดีแรงงานใน

ศาลฎีกา ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ และศาลแรงงานกลาง รวมทั้งศาลแรงงานภาคทั้ง 9 ภาค ซึ่งเป็นหลักของศาลชั้นต้น เข้ามาร่วมสนทนาอย่างน้อยได้ถ่ายทอดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะศาลสูง เหมือนกับว่าได้ชี้จุดอ่อนหรือข้อขัดข้องหรือข้อบกพร่องของศาลชั้นต้น ให้ศาลชั้นต้นได้รับรู้ ศาลชั้นต้นก็จะได้กลับไปปรับและแก้ไข ซึ่งอันนี้ก็จะเป็ผลดี และเป็นประโยชน์กับการทำงาน จะทำให้ปัญหาในการพิพากษาที่จะโดนยก โดนกลับ โดนแก้ ลดลง ซึ่งหัวข้อที่เราจะนำเข้าสู่การพิจารณาในการสัมมนาก็คือปัญหาข้อขัดข้องหรือปัญหาในการทำงาน เราจะแก้อย่างไร และเราต้องทำอย่างไร

ในการดำเนินงานโดยเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานมีปัญหาและอุปสรรค และมีแนวทางแก้ไขอย่างไรบ้างครับ

ท่านอธิบดี: ปัญหาหนึ่งในอดีตก็คือปัญหาของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานว่ามีปัญหาเรื่องการซื้อตำแหน่ง การเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลางหรือในศาลแรงงานภาค ทำให้ชื่อเสียงของศาลแรงงานเสียหาย เพราะว่าสามารถใช้เงินเข้ามาซื้อตำแหน่ง เข้ามาพอกตัวเป็นผู้พิพากษาสมทบได้ง่าย แต่หลังจากเรามีการแก้ไขกฎหมายเป็นปัจจุบันโดยให้ผู้พิพากษาเป็นคนคัดเลือก แม้ในชั้นต้นเราจะผ่านกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้คัดกรองให้สองเท่าของจำนวนผู้พิพากษาสมทบ แล้วศาลเรามาถ่วงรองตัดออกไปเหลือครึ่งหนึ่ง ดังนั้นทำให้การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตอบสังคมได้ว่าปัจจุบันนี้ไม่มีการเอาเงินมาซื้อตำแหน่ง แล้วสามารถเข้ามาเป็นผู้พิพากษาสมทบได้ และเมื่อชื่อเสียงเราเริ่มดีขึ้น หลังจากผมมาอยู่ที่ศาลแรงงานกลาง ผมก็มาทำโครงการจัดอบรมผู้พิพากษาสมทบและผู้ประนีประนอม เพราะว่าผมมองเห็นว่าผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานก็เป็นเจ้าของธุรกิจ มีกิจการ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพ แต่ไม่ได้ถูกนำมาใช้ในทางที่เป็นประโยชน์กับราชการหรือกับศาล รวมทั้งเป็นประโยชน์กับสังคมด้วย จึงจัดอบรมโครงการนี้ขึ้นมา เพื่อให้ผู้พิพากษาสมทบและผู้ประนีประนอมได้รู้จักกัน นอกจากนี้ การพิจารณาคดีแรงงานเป็นระบบถึงได้สวน ผู้พิพากษามีหน้าที่ค้นหาความจริงในคดีซึ่งประชาชนและทนายความมักจะขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการพิจารณาพิพากษาดังกล่าว ส่งผลให้มีการร้องเรียนผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามมา ศาลแรงงานกลางจึงมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบการพิจารณาพิพากษาคดีให้ประชาชนทั่วไปทราบอยู่เสมอไม่ว่าทางเอกสารแผ่นพับ ทางเว็บไซต์ หรือการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ทนายความและผู้เกี่ยวข้อง และคดีแรงงานเป็นคดีพิเศษ ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจทางด้านแรงงานและประสบการณ์ของผู้พิพากษาในการไต่สวนไต่สวนและพิจารณาคดี ผู้พิพากษาใหม่ต้องอาศัยเวลาในการศึกษาการทำงาน ความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งจึงเป็นสาระสำคัญ การที่กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานต้องดำรงตำแหน่งที่ศาลอย่างน้อย 3 ปี จึงเป็นส่วนสำคัญในการแก้ปัญหา และสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้พิพากษา

ท่านมีสิ่งใดที่อยากจะฝากไปยังผู้อำนวยการศาลฎีกาบ้างครับ

ท่านอธิบดี: ศาลแรงงานกลางบริการด้วยใจ ดำเนินคดีความเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม และเตรียมพร้อมสู่ศาลยุติคดีที่ลด D-Court 2020 อย่างมีคุณภาพ

วันนี้ได้แนวคิดที่มีประโยชน์หลาย ๆ เรื่อง ที่น่าจะนำไปปรับใช้กับศาลชำนาญพิเศษอื่นได้ ขอขอบพระคุณท่านอธิบดีที่กรุณาใช้เวลาให้สัมภาษณ์เป็นอย่างสูงครับ



บทสัมภาษณ์ ท่านพงษ์รัตน์ เครือกลั่น

รองประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ
(กำกับดูแลคดีแรงงาน)



เรื่องสิทธิ์ ตันกาญจนานุรักษ์

รองเลขาธิการศาลฎีกา



ศาลอุทธรณ์ชำนาญพิเศษเป็นศาลชั้นอุทธรณ์ที่พิจารณาพิพากษาคดีที่อุทธรณ์มาจากศาลชำนาญพิเศษเท่านั้น จึงขอเรียนถามถึงที่มาของการจัดตั้งแผนกคดีแรงงานในศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษว่าเป็นอย่างไรครับ

ท่านรองประธาน: แต่เดิมเมื่อมีการจัดตั้งศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มีการวางโครงสร้างศาลแรงงานไว้เพียง 2 ชั้นศาล ได้แก่ ศาลแรงงานชั้นต้น มีศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด กับศาลแรงงานในชั้นศาลฎีกา ไม่มีศาลแรงงานในชั้นศาลอุทธรณ์ เมื่อศาลแรงงานชั้นต้นมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว คู่ความที่ไม่เห็นด้วยอาจใช้สิทธิอุทธรณ์ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายโดยตรงไปยังศาลฎีกา แผนกคดีแรงงาน ต่อมา มีการแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ในปี 2558 เปลี่ยนโครงสร้างเดิมเพิ่มศาลแรงงานในชั้นศาลอุทธรณ์ ได้แก่ แผนกคดีแรงงานในศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษในปัจจุบัน

เขตอำนาจและประเภทคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานมีอำนาจและประเภทคดีอย่างไรบ้างครับ

ท่านรองประธาน: ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนก

คดีแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานชั้นต้น 10 ศาล ได้แก่ ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค 1 ถึงภาค 9 คดีแรงงานที่พิจารณาเป็นคดีแรงงานเฉพาะในส่วนแพ่งเป็นคดีเกี่ยวกับการโต้แย้งสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คดีพิพาทตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม เป็นต้น คดีแรงงานมีทั้งเกิดขึ้นในกิจการรัฐวิสาหกิจและในภาคเอกชน

เรียนถามถึงองค์คณะและผู้พิพากษาในแผนกคดีแรงงานในศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีบทบาทน้อยเพียงใดครับ

ท่านรองประธาน: ในศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแบ่งเป็น 5 แผนก ได้แก่ แผนกคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศมี 2 คณะ แผนกคดีล้มละลายมี 3 คณะ แผนกคดีภาษีอากรมี 2 คณะ และแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวมี 3 คณะ สำหรับแผนกคดีแรงงานมีทั้งหมด 9 คณะ เนื่องจากมีปริมาณคดีมากที่สุด เป็นผู้พิพากษาหัวหน้าคณะ 9 ท่าน ผู้พิพากษา 27 ท่าน และมีท่านผู้ช่วยใหญ่และผู้ช่วยเล็กอีก 13 ท่าน

โดยเฉลี่ยแล้วระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานแต่ละคดีนานเท่าใดครับ

ท่านรองประธาน: ตามนโยบายของท่านประธานศาลฎีกาและท่าน



ประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษกำหนดให้คดีในศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแล้วเสร็จภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่รับอุทธรณ์ ซึ่งแผนกคดีแรงงานสามารถทำคดีแรงงานในชั้นศาลอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จได้ตามกรอบระยะเวลาดังกล่าว สำหรับคดีที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนก็จะแล้วเสร็จเร็วกว่า 6 เดือน อย่างไรก็ตามอยากให้ทราบว่านอกจากแผนกคดีแรงงานให้ความสำคัญกับกรอบเวลาในการทำคำพิพากษาและคำสั่งแล้ว ยังให้ความสำคัญกับคุณภาพของคำพิพากษาและคำสั่งที่จะต้องถูกต้องเป็นธรรม ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวมอีกด้วย

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้พิพากษาและผู้ช่วยผู้พิพากษาให้มาทำหน้าที่ในแผนกได้อย่างไรบ้างครับ

ท่านรองประธาน: ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเน้นเรื่องความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อมีท่านผู้พิพากษาประสงค์จะย้ายมารับราชการเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าคณะ ผู้พิพากษา หรือผู้ช่วยผู้พิพากษาที่แผนกคดีแรงงานในศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา คัดเลือกผู้ที่เหมาะสม นอกจากคำนึงถึงหลักอาวุโสในการรับราชการแล้ว ยังให้น้ำหนักไปที่ความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมายแรงงานและคดีแรงงานเป็นสำคัญ โดยพิจารณาตั้งแต่ ประวัติการศึกษา ผ่านการศึกษาอบรมด้านกฎหมายแรงงาน มาแล้วหรือไม่ เพียงใด มีประสบการณ์การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานมานานน้อยเพียงใด ชื่อเสียงทางวิชาการและการยอมรับในวงกรณักกฎหมายแรงงาน ตลอดจนทัศนคติที่จะสร้างตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน ฯลฯ

สถิติคดีแรงงานที่ผ่านมา และแนวโน้มปริมาณคดีแรงงาน ที่ยื่นสู่ศาลในอนาคตเป็นอย่างไรบ้างครับ

ท่านรองประธาน: แผนกคดีแรงงานในศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ เปิดดำเนินการตั้งแต่ตุลาคม 2559 ปีแรกที่เปิดทำการมีคดีแรงงานเข้าสู่การพิจารณา 34 คดี ในปี 2560 มีคดีแรงงานเข้าสู่การพิจารณารวม 1,824 คดี ปี 2561 มีคดีแรงงานเข้าสู่การพิจารณาสูงถึง 4,065 คดี เพิ่มขึ้นจากปี 2560 มากกว่าหนึ่งเท่า สำหรับในปีนั้นจนถึงต้นเดือนมิถุนายน 2562 มีคดีแรงงานเข้าสู่การพิจารณาแล้ว ประมาณ 1,700 คดี

สำหรับแนวโน้มคดีแรงงานในอนาคตน่าจะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว เห็นได้จากขาลงการลดจำนวนพนักงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นระยะ เช่น ในกลุ่มสื่อสารมวลชน ทวีติจิต ฯลฯ นอกจากนี้ ศาลแรงงานชั้นต้นทั้ง 10 ศาลต่างเร่งรัดการพิจารณาพิพากษาคดีให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 6 เดือน นับแต่รับฟ้อง น่าจะมีผลทำให้คดี

เสร็จมากขึ้น มีโอกาสที่คู่ความจะอุทธรณ์มายังแผนกคดีแรงงานเพิ่มมากขึ้น

การขออนุญาตฎีกาคดีแรงงานมีมากน้อยเพียงใดครับ

ท่านรองประธาน: ภายหลังจากศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว ตามกฎหมายคู่ความจะฎีกาได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน ในด้านสถิติคดีแรงงานของแผนกคดีแรงงานประมาณ 4,500 คดี มีการขออนุญาตฎีกาประมาณ 3,000 คดี หรือประมาณ 2 ใน 3 ของคดีทั้งหมด ทราบว่ามีคดีที่แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาอนุญาตให้ฎีกาเป็นจำนวนไม่มาก

ปัญหาและอุปสรรคในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานมีเพียงใด และมีทางแก้ไขอย่างไรบ้างครับ

ท่านรองประธาน: มีปัญหาอยู่บ้าง ในด้านปริมาณคดีที่มีแนวโน้มจะมีคดีแรงงานเพิ่มมากขึ้น แผนกคดีแรงงานต้องทำให้แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน คดีแรงงานจำนวนหนึ่งมีลักษณะเป็นคดีแบบกลุ่มต้องใช้เวลาในการตรวจสอบจำนวนค่อนข้างมาก ในด้านการบริหารจัดการและการตรวจสอบจำนวน มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ส่วนด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของท่านผู้พิพากษาและนิติกรในแผนกคดีแรงงาน มีการประชุมแผนกเพื่อซักซ้อมความเข้าใจ มีการจัดฝึกอบรมหัวข้อที่เกี่ยวกับคดีแรงงานเป็นระยะ เช่น อบรมกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ หลักกฎหมายปกครองในคดีแรงงานที่มา ปัญหา และอนาคตกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประเทศไทย เป็นต้น

ท้ายนี้ท่านมีสิ่งใดอยากฝากไปยังผู้อ่านเอกสารศาลฎีกาบ้างครับ

ท่านรองประธาน: อยากเรียนท่านผู้อ่านว่าแผนกคดีแรงงานในศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษทำงานเป็นทีมอย่างเต็มที่ที่สุดกำลังความสามารถ เพื่อสร้างมาตรฐานของความเป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษด้านแรงงาน สำหรับท่านผู้พิพากษาที่ต้องการย้ายมารับราชการที่แผนกคดีแรงงานในศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ควรเตรียมตัวแสวงหาและสะสมองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมายแรงงานและคดีแรงงานให้มาก นอกจากเพื่อจะได้สร้างความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้แก่ตนเองแล้วยังจะก่อประโยชน์แก่ศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษด้านแรงงานและสังคมโดยส่วนรวมอีกด้วย



บทสัมภาษณ์ ท่านวุฒิชัย हरुจิตตวิวัฒน์ ประธานแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

เรื่องสิทธิ ตันกาญจนานุรักษ์

รองเลขาธิการศาลฎีกา



คดีแรงงานเป็นคดีที่พิจารณาพิพากษาในศาลชั้นอุทธรณ์คดีซึ่งมีความสำคัญ เพราะเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของเศรษฐกิจของประเทศ และมีคดีที่จะต้องพิจารณาพิพากษาในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังมีอีกหลายคนที่ไม่ทราบถึงความเป็นมาของแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาว่ามีมาอย่างไรครับ

ท่านประธานแผนก: แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาจัดตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี 2523 พร้อมการจัดตั้งศาลแรงงานกลาง ซึ่งเป็นศาลแรงงานแห่งแรกของประเทศไทย แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาจัดตั้งขึ้นโดยบทบัญญัติของกฎหมาย คือพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 57 วรรคหนึ่ง คดีแรงงานนับแต่มีศาลแรงงานกลางจนถึงก่อนที่จะมีการจัดตั้งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดี เมื่อวันที 1 ตุลาคม 2559 เมื่อศาลแรงงานกลางหรือศาลแรงงานภาค 1 ถึงศาลแรงงานภาค 9 ตัดสินแล้ว คู่ความอาจอุทธรณ์โดยตรงต่อศาลฎีกาอย่างใดก็ได้ หลังจากศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีเปิดทำการแล้ว แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาก็ยังคงทำหน้าที่ต่อไป โดยส่วนหนึ่งรับคดีที่เกิดขึ้นก่อนศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีเปิดทำการ อีกส่วนหนึ่งรับคดีที่ผ่านการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่จะต้องยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกาและคำฟ้องฎีกาก่อน เมื่อได้รับอนุญาตให้ฎีกาและรับฎีกาแล้ว จึงจะพิจารณาพิพากษาในรูปแบบคำสั่งหรือคำพิพากษาต่อไป ทำให้การพิจารณาพิพากษาในรูปแบบคำสั่งหรือคำพิพากษามีจำนวนลดน้อยลง แต่คดีในรูปแบบคำร้องขออนุญาตฎีกาจะมีจำนวนมากขึ้นแทน

ถ้าจะกล่าวว่าแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกามีหน้าที่พิจารณาคำร้องขออนุญาตฎีกา คำสั่งคำร้องขอในระหว่างฎีกา และฎีกาคัดค้านคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดี ไม่ทราบว่าคุณต้องหรือไม่ครับ

ท่านประธานแผนก: ถูกต้อง การกิจสำคัญของแผนกคดีแรงงานในด้านงานคดี ซึ่งถือเป็นงานหลัก แบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ

1) คำร้องขออนุญาตฎีกา: กรณีที่คู่ความประสงค์จะโต้แย้ง

คำสั่งหรือคำพิพากษา ของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดี เพื่อให้คดีของตนได้รับการพิจารณาพิพากษาจากศาลฎีกา ก็จะต้องยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา พร้อมคำฟ้องฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาก็จะพิจารณาคำร้องขออนุญาตฎีกาว่าผู้ยื่นมีอำนาจหรือไม่ ยื่นภายในกำหนดระยะเวลาหรือไม่ เป็นคำร้องขออนุญาตฎีกาที่ขัดแย้งหรือชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และเป็นปัญหาสำคัญอันควรได้รับการวินิจฉัยจากศาลฎีกาหรือไม่ ตามลำดับ โดยในชั้นคำร้องขออนุญาตฎีกานั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้โดยอนุโลม

2) คำพิพากษา: กรณีที่แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาอนุญาตให้ฎีกาและรับคำฟ้องฎีกาของคู่ความไว้พิจารณาแล้ว เมื่อสำนวนคดีกลับขึ้นมาสู่ศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาก็จะต้องพิจารณาพิพากษาคดีนั้นในรูปแบบคำพิพากษาหรือคำสั่ง คำพิพากษาศาลฎีกาในคดีแรงงานนอกจากจะส่งผลต่อคู่ความโดยตรงแล้ว ยังถือเป็นแนวบรรทัดฐานในการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอื่น ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 53 ที่ว่า ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษา หรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

3) คำสั่งคำร้อง: กรณีที่คู่ความยื่นคำร้องในระหว่างฎีกา เช่น คำร้องขอทุเลาการบังคับ คำร้องขอเข้าเป็นคู่ความแทนที่ผู้มรณะ แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาก็ต้องพิจารณาดำเนินการมีคำสั่งในคำร้องดังกล่าว

คดีแรงงานที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกามีคดีประเภทใดบ้างครับ

ท่านประธานแผนก: คดีใดจะอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา จะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งอธิบายได้ง่าย ๆ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มประเภทคดี

กลุ่มที่ 1 คดีแรงงานทั่วไป ได้แก่ บรรดาคดีหรือข้อพิพาทตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เช่น คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน คดีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน คดีอันเกิดแต่มูลละเมิด



ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน ตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 คดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ได้แก่ คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้าง ต่อศาลแรงงานกล่าวอ้างว่าถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิด หรือไม่มีเหตุสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหายทดแทน ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

กลุ่มที่ 3 คดีตามคำวินิจฉัยของประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 คือในกรณีที่มีปัญหาหรือข้อสงสัยว่าคดีใดอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานหรือไม่ หรืออยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลอุทธรณ์อื่น เช่น คดีที่นายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันการทำงานของลูกจ้างเพียงคนเดียว (ไม่ได้ฟ้องลูกจ้างเข้ามาด้วย) คดีฟ้องเรียกร้องเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 จะขึ้นศาลใดนั้น จะต้องเสนอปัญหาดังกล่าวให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัย เมื่อวินิจฉัยอย่างใดแล้วให้เป็นที่สุด ดังนั้น ถ้าประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัยว่าคดีใดอยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน คดีนั้นก็ขึ้นศาลแรงงานเช่นกัน

สถิติคดีที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษาในแต่ละปีมีมากน้อยเพียงใด และดำเนินการให้แล้วเสร็จไปอย่างไรครับ

ท่านประธานแผนก: การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานในแผนกอยู่ภายในระยะเวลาที่คณะผู้บริหารศาลฎีกากำหนดไว้คือไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ศาลฎีกาได้รับคำฟ้องฎีกาไว้พิจารณา

ทั้งนี้ อาจเปรียบเทียบกับด้วยสถิติคดี ปี 2560 กับปี 2561 ซึ่งสถิติคดีปี 2560 ถือเป็นสถิติคดีที่ดีที่สุดของปีก่อนหน้านั้น และมีผลสำคัญต่อสถิติคดีปี 2561 โดยแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

สถิติคดีในส่วนคำพิพากษาปี 2560 มีคดีค้างมาจากปี 2559 จำนวน 2,080 คดี รับใหม่ 663 คดี รวมเป็น 2,743 คดี แล้วเสร็จ 1,764 คดี คิดเป็นคดีเสร็จไปร้อยละ 64.30 คงมีคดีค้างไป 979 คดี ปี 2561 มีคดีค้างมาจากปี 2560 จำนวน 979 คดี รับใหม่ 147 คดี รวมเป็น 1,126 คดี แล้วเสร็จ 1,099 คดี คิดเป็นคดีเสร็จไปร้อยละ 97.60 คงมีคดีค้างมาปี 2562 จำนวน 27 คดี ในปัจจุบัน ปี 2562 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 5 มิถุนายน 2562 มีคดีรับใหม่ 268 คดี เพียงแค่ 5 เดือนกว่าก็มากกว่าปีที่แล้วทั้งปี และคาดว่าในปีนี้น่าจะมีคดีขึ้นมากอีกเรื่อย ๆ

สถิติคดีในส่วนคำร้องขออนุญาตฎีกาคดีแรงงานปี 2560 ไม่มีคดีค้างค้างมาจากปี 2559 เพราะศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเพิ่งเปิดทำการเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2559 คงมีคดีรับใหม่ 275 คดี แล้วเสร็จ 38 คดี คิดเป็นคดีเสร็จไปร้อยละ 13.81 คงมีคดีค้างไป 237 คดี ต่อมาในปี 2561 มีคดีค้างมาจากปี 2560 จำนวน 237 คดี รับใหม่ 2,004 คดี รวมเป็น 2,241 คดี แล้วเสร็จ 2,162 คดี คิดเป็นคดีเสร็จไปร้อยละ 96.47 คงมีคดีค้างมาปี 2562 จำนวน 79 คดี ในปัจจุบัน ปี 2562 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 5 มิถุนายน 2562 มีคดีรับใหม่ 1,582 คดี ซึ่งคาดว่าในปีนี้ก็จะมีคำร้องขออนุญาตฎีกาคดีแรงงานขึ้นมาให้แผนกคดีแรงงานพิจารณาจำนวนมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาตามสถิติ ณ สิ้นปี 2561 ที่แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาทำคดีในส่วนคำพิพากษา แล้วเสร็จไป 1,099 คดี คิดเป็นร้อยละ 97.60 คงมีคดีค้างมาในปี 2562 เพียง 27 คดี และสำหรับคำร้องขออนุญาตฎีกาแล้วเสร็จไป 2,162 คดี คิดเป็นร้อยละ 96.47 คงมีคดีค้างมาปี 2562 เพียง 79 คดี ถือเป็นสถิติคดีที่ดีที่สุดเท่าที่เคยมีมานั้น เป็นผลมาจากการได้รับความร่วมมือร่วมใจกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ใช่เฉพาะแต่บุคลากรในแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาเท่านั้น จึงต้องถือเป็นผลงานที่น่าภาคภูมิใจร่วมกันของแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาและศาลฎีกาทุกคน

ปัจจุบันแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาสามารถพิจารณาคดีให้เป็นปัจจุบันแล้ว

ท่านคิดว่าควรจะมีแนวทางการพัฒนาเพื่อให้การปฏิบัติราชการของแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในด้านใดบ้างครับ

ท่านประธานแผนก: แม้ในปีที่ผ่านมาแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาจะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเสร็จสิ้นไปตามที่กล่าวมาข้างต้นก็ตาม แต่ทิศทางหรือแนวทางในการทำงานก็ยังคงต้องมุ่งเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพในการพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของแผนกเป็นลำดับแรกต่อไป โดยการพัฒนาแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาที่จะดำเนินการต่อไปในหลายด้าน ดังนี้

1) ด้านบุคลากร: ด้วยกฎหมายแรงงานและคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษต้องได้รับการพิจารณาพิพากษา โดยผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นทนายผู้พิพากษา ผู้ช่วยผู้พิพากษา ผู้พิพากษาประจำกองผู้ช่วย หรือนิติกรที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ารับการศึกษาดูงานประชุม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่ง

2) ด้านระบบงาน: ระบบงานหรือขั้นตอนใดที่ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่คล่องตัวเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ก็จะต้องพิจารณาและพัฒนากระบวนการดังกล่าวเพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงาน เช่น การส่งเสริมให้ทนายผู้พิพากษาใช้คอมพิวเตอร์ในการเขียนคำพิพากษา การจัดให้มีนิติกรของแผนกจัดพิมพ์คำสั่งคำร้องเอง ฯลฯ

3) ด้านการบริหารจัดการคดี: คัดแยกกลุ่มคดีหรือคดีที่มีคู่ความเดียวกันเพื่อจะได้เสนอในคราวเดียวกัน และมีการบริหารจัดการคดีที่หลากหลาย เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีเสร็จไปอย่างมีคุณภาพและรวดเร็ว

4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ: นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น โปรแกรมพิมพ์ตามคำพูด จัดทำโปรแกรมตรวจร่างคำพิพากษาผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ จัดทำเว็บไซต์เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน จัดทำโปรแกรมส่งข้อมูลคดีระหว่างหน่วยงาน ฯลฯ

5) ด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน: ส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม สัมมนาในโอกาสต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน

สุดท้ายนี้ขอให้ท่านประธานแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาได้ฝากข้อคิดแก่ผู้อ่าน จุลสารศาลฎีกาด้วยครับ

ท่านประธานแผนก: ผมหวังว่าท่านผู้อ่านคงได้ทราบ และเข้าใจถึงหลักการเกี่ยวกับคดีแรงงานและความสำคัญของคดีแรงงานขึ้นบ้าง ซึ่งปัญหาด้านแรงงานเป็นปัญหาคำคัญระดับประเทศที่คนไทยทุกคนควรตระหนักและรับรู้ เพราะเป็นปัญหาที่กระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ รวมทั้งพวกเราทุกคนต้องได้รับผลกระทบนั้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาจึงเป็นกลไกสำคัญกลไกหนึ่งในการเยียวยาแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน ให้ได้รับความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเป็นไปตามกฎหมาย และเกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

พบในนามของคณะผู้จัดทำจุลสารศาลฎีกาขอขอบพระคุณท่านประธานแผนกคดีแรงงานเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลและบอกเล่าเรื่องราวที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อ่านทุกคนครับ



คดีแรงงาน ที่น่าสนใจ

ดร.ฉันทนา เจริญศักดิ์

ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาและเลขานุการแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4110/2561

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 153,120 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วัน นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 25,520 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 500,000 บาท กับขอให้จำเลยออกหนังสือรับรองการผ่านงานให้แก่โจทก์ด้วย จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชดใช้เงิน 350,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 153,120 บาท และดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 25,520 บาท นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2552) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และให้จำเลยออกหนังสือรับรองการผ่านงานให้แก่โจทก์ คำขออื่นให้ยกจำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีการับอุทธรณ์เฉพาะส่วนที่ว่ากระทำความผิดของโจทก์เป็นการกระทำความผิดซ้ำค่าเตือนหรือไม่ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2552 จำเลยว่าจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายผู้จัดการแผนกคลังสินค้า ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ

16,800 บาท ค่าปฏิบัติงาน 1,500 บาท ค่าครองชีพ 840 บาท จำเลยออกหนังสือเตือนโจทก์ 3 ครั้ง ครั้งแรก วันที่ 7 พฤศจิกายน 2551 ว่าโจทก์ในฐานะผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้บริษัทขนส่งรับสินค้าขึ้นรถขนส่งโดยไม่มีลายมือชื่อรับสินค้าของเจ้าหน้าที่ของรถขนส่ง ครั้งที่สอง วันที่ 7 มกราคม 2552 ว่าโจทก์ทำการแก้ไขเอกสารใบควบคุมการส่งสินค้าส่งออกของรถร่วมโดยพลการ อันเป็นการผิดระเบียบที่ห้ามทำการแก้ไขเอกสารก่อนมีการแจ้ง และได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา และครั้งที่สาม วันที่ 7 มกราคม 2552 ว่าโจทก์แสดงกิริยาและวาจาไม่สุภาพกับผู้บังคับบัญชา ต่อมาวันที่ 16 มกราคม 2552 โจทก์สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพิมพ์เอกสารใบสั่งหยิบสินค้าวันเสาร์ 40 กรัม 380 ทีบ เจ้าหน้าที่จัดสินค้าขึ้นรถ หลังจากนั้นจึงให้เจ้าหน้าที่คลังสินค้าไปรับต้นฉบับใบสั่งสินค้า ใบควบคุมการส่งสินค้า และใบสั่งหยิบสินค้าจากสำนักงานจำเลย ซึ่งอยู่ใกล้เดอะมอลล์ ท่าพระ เมื่อนำเอกสารดังกล่าวกลับมาคลังสินค้า ใบสั่งสินค้าระบุจำนวนสินค้า 350 ทีบ พนักงานนำสินค้าลงจากรถ 30 ทีบ จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ โดยให้เหตุผลว่าโจทก์กระทำความผิดซ้ำค่าเตือนเกี่ยวกับใบควบคุมการส่งสินค้าทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาแก่นายจ้าง แล้ววินิจฉัยว่าการกระทำของโจทก์ที่เป็นเหตุให้ถูกเลิกจ้างเป็นเรื่องที่โจทก์จัดพิมพ์ใบสั่งหยิบสินค้าเพื่อนำสินค้าขึ้นรถ มิได้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำความผิด





ที่ถูกหนังสือเตือนก่อนหน้านี้ และข้อเท็จจริงไม่พอฟังว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาแก่นายจ้าง จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชย 153,120 บาท พร้อมดอกเบี้ย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 25,520 บาท พร้อมดอกเบี้ย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 172,260 บาท มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่าโจทก์กระทำความผิดซ้ำค่าเตือนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (4) หรือไม่ และจำเลยต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์หรือไม่ โดยจำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ต้องปฏิบัติตามคู่มือการทำงานเรื่องการจัดทำเอกสารเพื่อจัดส่งสินค้า และคู่มือการทำงานเรื่องระบบการจ่ายสินค้าออกจากคลังอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการทุจริตเอาสินค้าของจำเลยไป แต่โจทก์ละเลยไม่ปฏิบัติตามที่ตามคู่มือการทำงานดังกล่าวโดยกระทำความผิดตามหนังสือเตือนครั้งแรก คือโจทก์ให้บริษัทขนส่งรับสินค้าขึ้นรถขนส่งโดยไม่ตรวจสอบลายมือชื่อรับสินค้าของเจ้าหน้าที่ของรถขนส่ง กระทำความผิดตามหนังสือเตือนครั้งที่สอง คือโจทก์แก้ไขเอกสารใบควบคุมการส่งสินค้านำออกของรถร่วมโดยพลการ และโจทก์กระทำความผิดครั้งสุดท้าย คือโจทก์สั่งให้ผู้บังคับบัญชาจัดส่งสินค้าขึ้นรถขนส่งโดยไม่มีใบควบคุมการส่งสินค้า ไม่มีการตรวจสอบความถูกต้องของจำนวนสินค้าที่ลูกค้าสั่งกับสินค้าที่จัดส่งให้แก่ลูกค้าก่อนนำสินค้าขึ้นรถขนส่ง การกระทำความผิดทั้ง 3 ครั้งเป็นความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และการกระทำความผิดครั้งหลังเป็นการกระทำความผิดซ้ำค่าเตือนเดียวกันกับที่จำเลยเคยมีหนังสือเตือนโจทก์แล้ว จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายเงินตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางนั้น เห็นว่าเมื่อโจทก์เป็นผู้จัดการแผนกคลังสินค้า จึงต้องปฏิบัติตามคู่มือการทำงานเรื่องการจัดทำเอกสารเพื่อจัดส่งสินค้า และเรื่องระบบการจ่ายสินค้าออกจากคลัง โดยโจทก์มีหน้าที่จัดทำเอกสารใบควบคุมการส่งสินค้าเพื่อจ่ายสินค้าออกจากคลังสินค้า และจัดส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า ทั้งนี้ ก่อนนำสินค้าขึ้นรถขนส่งจะต้องมีการตรวจสอบรายการสินค้าให้ครบถ้วนเสียก่อน การที่โจทก์กระทำความผิดตามหนังสือเตือนครั้งแรกโดยไม่ตรวจสอบการทำงานของผู้บังคับบัญชาโดยให้บริษัทขนส่งรับสินค้าขึ้นรถขนส่งโดยไม่มีลายมือชื่อรับสินค้าของเจ้าหน้าที่ของรถขนส่ง และกระทำความผิด

ครั้งสุดท้ายโดยให้ผู้บังคับบัญชานำสินค้าขึ้นรถขนส่ง ทั้งที่ยังไม่มีใบควบคุมการส่งสินค้า และไม่มีการตรวจสอบความถูกต้องของจำนวนสินค้านั้น ล้วนเป็นการกระทำความผิดในหน้าที่ของโจทก์เกี่ยวกับการจัดทำใบควบคุมการส่งสินค้าและตรวจสอบการส่งสินค้าให้ถูกต้องครบถ้วน ถือได้ว่าโจทก์กระทำความผิดทั้ง 2 ครั้งดังกล่าวในเรื่องเดียวกัน เมื่อจำเลยเคยมีหนังสือเตือนโจทก์มาก่อนแล้ว โจทก์ยังมากระทำความผิดในเรื่องเดียวกันอีกภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่โจทก์กระทำความผิดครั้งแรก จึงเป็นการกระทำความผิดซ้ำค่าเตือนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) แล้ว กรณีไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยถึงการกระทำความผิดครั้งที่ 2 อีก จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และที่โจทก์กระทำความผิดครั้งสุดท้ายยังถือเป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 จำเลยไม่จำเป็นต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ และกรณีดังกล่าวมีเหตุอันสมควรเพียงพอที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ดอกเบี้ย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์มานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วยอุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น พิพากษาแก้เป็นว่าจำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์นอกจากที่แก้คงให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง



ดร.ฉันทนา เจริญศักดิ์

ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาและเลขานุการแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา



ที่ใช้บังคับแตกต่างกันไป การตรวจสอบสถานะของตนเองเพื่อพิจารณาถึงกฎหมายที่ใช้บังคับหรือคุ้มครองสิทธิให้แก่ตนเองจะทำให้การเริ่มต้นกล่าวอ้างเพื่อเรียกร้องสิทธิเป็นไปอย่างถูกต้อง

ตัวอย่างที่ 1

นายประชาเป็นลูกจ้างของบริษัท สยาม จำกัด (เอกชน) ถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า นายประชาต้องการเรียกร้องค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยการเรียกร้องของนายประชาต้องอาศัยสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า: ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 และมาตรา 17/1

- ค่าชดเชย: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118

- ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม: พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49

- ดอกเบี้ยจากต้นเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย (อัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง): พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง

- ดอกเบี้ยจากต้นเงินค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (อัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีนับแต่วันทวงถาม): ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง

ตัวอย่างที่ 2

นางสาวสุดาเป็นลูกจ้างของการท่าเรือแห่งประเทศไทย (รัฐวิสาหกิจ) ถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิด และไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า นางสาวสุดาต้องการเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย การเรียกร้องของนางสาวสุดาต้องอาศัยสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า: ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582

- ค่าชดเชย: ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 59

- ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม: พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49

- ดอกเบี้ยจากต้นเงินค่าชดเชย (อัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง) ดอกเบี้ยจากต้นเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (อัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันทวงถาม): ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง

การพิจารณาว่ากฎหมายแรงงานฉบับใดที่ใช้บังคับแก่ตนเองหรือไม่นั้น สามารถศึกษาได้จากบทบัญญัติของกฎหมายฉบับนั้น ๆ เช่น พระราชบัญญัติ

ภาพจาก <https://www.prachachat.net/general/news-182834>

“การเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงาน”

ความเป็นธรรมในสังคม

นอกจากจะเกิดขึ้นได้โดยบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่รับรองและคุ้มครองสิทธิให้แก่ประชาชนแล้ว กระบวนการหรือวิธีการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายก็เป็นอีกส่วนที่สำคัญที่จะทำให้ประชาชนได้รับความคุ้มครองตามบทกฎหมายได้อย่างแท้จริง หากประชาชนหรือผู้ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายไม่รู้ถึงวิธีการหรือช่องทางที่จะดำเนินการให้ตนได้รับสิทธินั้นแล้ว บทกฎหมายที่มีขึ้นเพื่อคุ้มครองนั้นก็ย่อมไม่มีประโยชน์อันใด

สังคมแรงงาน

โดยส่วนใหญ่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันมานานนับแต่อดีตว่าลูกจ้างส่วนมากเป็นผู้ที่มีความรู้ ฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่านายจ้าง กฎหมายแรงงานจึงกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด เช่น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องกำหนด หรือจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้างสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 1 วัน ต้องให้สิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ ครรภ์หนึ่งไม่น้อยกว่า 98 วัน เป็นต้น ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด ย่อมมีความผิดและมีโทษทางอาญา กฎหมายแรงงานเกือบทุกฉบับจึงมีลักษณะเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างกับลูกจ้างไม่อาจทำข้อตกลงใด ๆ ให้ผิดแผกแตกต่าง หรือให้ลูกจ้างได้รับสิทธิน้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดได้ ข้อตกลงที่กระทำเช่นนั้นจะตกเป็นโมฆะ ใช้บังคับไม่ได้ “กฎหมายแรงงาน” แต่ละฉบับกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้าง และให้ความคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างแตกต่างกันไป “การเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงาน” หรือการดำเนินการเพื่อให้ตนเองหรือผู้ซึ่งได้รับความคุ้มครองได้รับสิทธิตามกฎหมาย มีข้อต้องพิจารณา ดังนี้

1. ตรวจสอบสถานะ/พิจารณากฎหมายที่ใช้บังคับ

การจะได้รับสิทธิหรือความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับใด และอย่างไร จะต้องพิจารณาประการแรกก่อนว่าตนเองทำงานอยู่ในกิจการภาคใด เช่น ภาครัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน หรือองค์กรที่มีลักษณะพิเศษอื่น ฯลฯ ทั้งนี้ เนื่องจากในแต่ละภาคการจ้างงานจะมีกฎหมายแรงงาน

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ในมาตรา 4 ว่า “พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่งจะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้” ดังนี้ ลูกจ้างในภาคราชการและรัฐวิสาหกิจย่อมไม่อาจเรียกร้องสิทธิโดยอาศัยมูลฐานจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

อย่างไรก็ดี นอกจากกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับจะมีบทบัญญัติที่แสดงให้เห็นว่ากฎหมายแรงงานฉบับนั้นใช้บังคับแก่องค์กรหรือบุคคลใดหรือไม่ใช้บังคับแก่องค์กรหรือบุคคลใดแล้ว แต่การศึกษาเฉพาะกฎหมายแรงงานก็ยังคงไม่เพียงพอ เพราะในปัจจุบันกฎหมายจัดตั้งองค์กรในหลายฉบับมีบทบัญญัติยกเว้นมิให้องค์กรของตนอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานบางฉบับ ดังนั้น องค์กรดังกล่าวก็จะไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานนั้น เช่น พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 บัญญัติว่า “กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง” จากบทบัญญัตินี้ดังกล่าวแม้สถาบันอุดมศึกษาจะเป็นกิจการภาคเอกชน แต่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาก็ไม่ได้รับสิทธิหรือความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวต้องการเรียกร้องสิทธิก็ต้องเป็นไปตามกฎกระทรวงที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 นั้น การตรวจสอบสถานะเพื่อนำไปสู่การพิจารณาว่าเราได้รับความคุ้มครอง หรือได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานฉบับใด และกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับแก่เราให้ความคุ้มครองหรือบัญญัติไว้อย่างไร จึงเป็นการเริ่มต้นที่จะเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงานได้อย่างถูกต้องเป็นประการแรก

2. ศึกษาวิธีการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการใช้สิทธิ

การที่จะได้รับความคุ้มครอง หรือได้รับสิทธิตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิตามกฎหมายจะต้องศึกษาวิธีการ ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดให้ใช้สิทธินั้นไว้ด้วย ซึ่งขึ้นอยู่กับเรื่องหรือข้อหาตามที่กฎหมายแรงงานแต่ละฉบับบัญญัติไว้ ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิตามกฎหมายจึงต้องพิจารณาว่าตนเองกำลังเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายแรงงานฉบับใดในเรื่องใด สำหรับเรื่องที่มีการเรียกร้องสิทธิกันบ่อยครั้ง ได้แก่

1) การเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิการได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

การที่ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิจะเรียกร้องสิทธิเกี่ยวกับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ฯลฯ กระทำได้ 2 ช่องทาง ได้แก่ 1) ฟ้องเรียกร้องสิทธิดังกล่าวต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจ หรือ 2) ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด การใช้สิทธิยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน หรือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานนี้เป็นทางเลือกเพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิมีโอกาสเลือก แต่อย่างไรก็ดี ในกรณีที่ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแล้ว เช่น เลือกที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ก็จะต้องรอให้พนักงานตรวจแรงงานสอบข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้เสร็จสิ้นเสียก่อน เมื่อไม่พอใจคำสั่งนั้นจึงจะนำคดีมาฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่งอีกชั้นหนึ่งได้ แต่หาก ณ วันยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานยังคงอยู่ในระหว่างที่พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ศาลแรงงานย่อมไม่อาจรับคำฟ้องไว้พิจารณาได้ เพราะเป็นการใช้สิทธิสองทาง

2) การเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิอันเกิดจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม กรณีที่ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิต้องการจะขอให้บังคับนายจ้างรับตนเองกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหายหรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด อันเนื่องมาจากนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนมาตรา 121 ถึงมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น

ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิไม่อาจนำเรื่องดังกล่าวมาฟ้องเรียกร้องสิทธิต่อศาลแรงงานได้ในทันที จะต้องดำเนินการยื่นคำร้องกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่นายจ้างฝ่าฝืนบทกฎหมายดังกล่าว มิฉะนั้นจะไม่มีอำนาจฟ้องภายหลังจากที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งแล้ว หากลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิหรือนายจ้างไม่พอใจคำสั่งนั้นก็สามารถนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อขอเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้

3) การเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิอันเกิดจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การเรียกร้องสิทธิเพื่อให้บังคับนายจ้างรับกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหายอันเกิดจากการที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เหตุอันสมควรเพียงพอ อันเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น เป็นการเรียกร้องสิทธิตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิสามารถฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ในทันที

4) การเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายเงินทดแทน กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง อันเป็นเหตุให้เกิดสิทธิในการได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 นั้น ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิไม่อาจเรียกร้องสิทธิด้วยวิธีการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ในทันที จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดก่อน กล่าวคือยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่มีคำสั่งอย่างไรแล้ว หากไม่พอใจคำสั่งนั้นจะต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และเมื่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมีคำวินิจฉัยประการใด ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยนั้นก็ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัย เพื่อให้ศาลแรงงานทบทวนคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนถูกต้องหรือชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เพียงใดได้

5) การเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 นั้น ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิไม่อาจเรียกร้องสิทธิด้วยวิธีการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ในทันที จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดเสียก่อน กล่าวคือยื่นคำร้องขอรับประโยชน์ทดแทนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่กองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่มีคำสั่งอย่างไรแล้ว หากไม่พอใจคำสั่งนั้นจะต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และเมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์มีคำวินิจฉัยประการใด ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยนั้นก็ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัย เพื่อให้ศาลแรงงานทบทวนคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ถูกต้องหรือชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เพียงใดได้

3. ข้อสังเกตและข้อพึงระวัง

แม้ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิตามกฎหมายจะทราบถึงเนื้อหาของกฎหมายที่บัญญัติรับรองหรือให้ความคุ้มครองแก่ตนเอง ตลอดจนวิธีการ ขั้นตอน และระยะเวลาในการให้ได้ว่าซึ่งสิทธิตามกฎหมายก็ตาม แต่ก็จะต้องพึงระวังในข้อสำคัญว่าการจะเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายแรงงานไม่ว่าในช่องทางใด จะต้องเรียกร้องสิทธิต่อผู้ที่มีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานให้ถูกต้องด้วย ถ้าดำเนินการเรียกร้องสิทธิโดยยื่นคำร้องหรือฟ้องผิดตัวแล้ว อาจเป็นผลให้ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย หรือทำให้ได้รับสิทธิล่าช้าได้ เช่น การเรียกร้องสิทธิเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจุดทะเบียนแล้ว ลูกจ้างหรือผู้ซึ่งมีสิทธิจะต้องฟ้องเรียกร้องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือผู้จัดการกองทุนนั้นเท่านั้น ไม่อาจฟ้องให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินในส่วนนี้ได้ การฟ้องผิดตัวอาจนำมาซึ่งการยกฟ้อง อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิ หรือต้องเริ่มกระบวนการในการเรียกร้องสิทธิขึ้นใหม่อีกครั้ง



การคุ้มครองแรงงาน ในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy

ภาพจาก <https://board.postjung.com/1192707>

มนตรี ศิลปมหาบัณฑิต

ผู้เชี่ยวชาญภาษาศาสตร์



สังคมและเศรษฐกิจของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร ธุรกิจต่าง ๆ หันมาพึ่งพาอาศัยสิ่งที่เป็นเครื่องมือช่วยให้ธุรกิจมีการเจริญเติบโตและเข้าถึงลูกค้า มากยิ่งขึ้น มีการคิดค้นธุรกิจรูปแบบใหม่ ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็น ตัวขับเคลื่อน มีการใช้และบริหารข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริการลูกค้า การคิดริเริ่มธุรกิจแบบ Startup มีโอกาสสร้างรายได้มหาศาลให้กับผู้ประกอบการ ธุรกิจ Startup ซึ่งประสบความสำเร็จมักมีการใช้เทคโนโลยีร่วมกับการบริหาร ข้อมูลเพื่อให้บริการหรือขายสินค้า โดยเป็นตัวกลางระหว่างผู้ผลิต ผู้ให้บริการ กับผู้บริโภค เช่น ธุรกิจบริการจองห้องพักโรงแรม อย่างเช่น Agoda, Trivago, Traveloka, Booking, Expedia หรือ Airbnb เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ธุรกิจ Startup หลายธุรกิจมีรูปแบบธุรกิจที่ต้องอาศัยการทำงานของบุคคลอื่น ในการให้บริการแก่ลูกค้าของตน โดยคนทำงานเหล่านี้บางส่วนเลือกที่จะทำงานเป็นครั้งคราวตามเวลาที่ตนเองมีเวลาว่าง โดยไม่ได้ยึดถือ เป็นอาชีพหลัก ทำให้แรงงานหรือคนทำงานบางส่วนมีความต้องการ เปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างมีอิสระมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้การจ้างงาน เปลี่ยนแปลงไปจากการทำงานตามมาตรฐาน (Standard Work) ที่คนทำงานมีสถานะเป็นลูกจ้างทำงานตามเวลาแน่นอนที่ นายจ้างกำหนด มีสถานที่ทำงานถาวร และมีกฎระเบียบบังคับ มาเป็นการทำงานแบบอิสระที่คนทำงานสามารถเลือกเวลา สถานที่ทำงาน และวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง จากการ พัฒนาด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารดังกล่าวทำให้การ ซื้อขายและธุรกิจใหม่ ๆ ผ่าน Platform บนเครือข่าย คอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการจ้างงานในรูปแบบไม่เป็นทางการมากยิ่งขึ้น และดึงดูดให้ผู้คนเข้าสู่การทำงานแบบไม่เป็นทางการ มากยิ่งขึ้น ซึ่งเศรษฐกิจในลักษณะเช่นนี้เรียกว่า “Gig Economy” จากการสำรวจคนทำงานในประเทศ





สหรัฐอเมริกาพบว่าประชากรคนทำงานราว 54-68 ล้านคน หรือร้อยละ 40 เป็นคนทำงานในเศรษฐกิจแบบ Gig Economy หรือที่เรียกว่า Gig Workers และแนวโน้มดังกล่าวก็เกิดขึ้นกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เช่นเดียวกับประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันมีคนทำงานเหล่านี้มีอยู่ประมาณร้อยละ 30 ทั้งประเภททำงานโดยยึดเป็นอาชีพหารายได้หลักเช่นเดียวกับคนทำงานตามมาตรฐาน และคนทำงานแบบเป็นรายได้เสริม (Part Time Job)

ระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy

คำว่า “Gig Economy” มาจากคำแสดงในภาษาอังกฤษ หมายถึงการแสดงของนักดนตรีหรือวงดนตรีที่รับจ้างเป็นครั้ง ๆ ไป ซึ่งภายหลังก็รวมไปถึงงานประเภทอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวด้วย ดังนั้น การทำงานในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy คือการทำงานที่คนทำงานรับงานเป็นรายครั้ง ตามความต้องการ และทำงานเสร็จ และรับค่าตอบแทนเป็นรายครั้ง สำหรับงานที่มีความเป็นอิสระ ทำงานตามความสมัครใจ แตกต่างจากการทำงานในระบบปกติแต่ดั้งเดิม เศรษฐกิจแบบ Gig Economy ค่อนข้างเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย และประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ขณะเดียวกัน การขยายตัวของเศรษฐกิจแบบ Gig Economy ในหลายประเทศ โดยเฉพาะในบรรดาคนรุ่นใหม่ และเริ่มมีนัยสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งเสริมการเติบโตของ Gig Economy มีอยู่ 3 ประการ คือ 1) สังคมออนไลน์ถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ Gig Economy เติบโตอย่างก้าวกระโดด เพราะทำให้อุปสงค์ (คนที่ต้องการว่าจ้าง) กับอุปทาน (คนที่ต้องการทำงาน) มาพบกัน โดยมี Platform เป็นตัวกลาง เช่น TaskRabbit แอปพลิเคชันสำหรับหาเพื่อนบ้านมาช่วยงานทำความสะอาดบ้าน ซ่อมท่อประปา ย้ายของ หรือทำธุระแทน เช่น จ่ายบิลค่าน้ำค่าไฟ ฯลฯ ในกรณีนี้อุปสงค์ก็คือเจ้าของบ้านที่อยากได้คนช่วยงาน ส่วนอุปทานก็คือเพื่อนบ้านที่กำลังว่าง และมีแรงงานหรือฝีมือจะมาช่วยงานได้ 2) แนวคิดเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) แนวคิดนี้ทำให้เกิดงานและช่องทางหารายได้ใหม่ ๆ โดยการนำทรัพย์สินที่มีอยู่มาแบ่งให้คนอื่นใช้งาน ตัวอย่างเช่น Airbnb เปิดโอกาสให้คนนำที่พักหรือบ้านของตนเองมาปล่อยเช่า Spinlister ให้บริการนำจักรยานมาให้คนอื่นยืม หรืออย่าง Grab และ Uber ที่เราค้นเคยกันดีก็สร้างโอกาสหารายได้กับคนที่มารถด้วยการนำออกมาให้บริการรับส่ง กลายเป็นช่องทางหาเงิน 3) ไลฟ์สไตล์ของคนยุคใหม่ที่ต้องการมีอิสระ ได้ทำตามใจตัวเอง ทั้งในการตัดสินใจเรื่องงานและการบริหารเวลาในชีวิต



ซึ่ง Gig Economy ก็เข้ามาตอบโจทย์ความต้องการตรงนี้ได้เป็นอย่างดี เราจึงได้เห็นคนยุคนี้มักมีงานประจำมาเป็น Gig Workers กันมากขึ้น ตอนเช้าอาจจะรับงานฟรีแลนซ์ ตอนบ่ายออกไปเป็นคนขับ Uber ตอนเย็นรับจ้างสอนพิเศษ พร้อม ๆ กันนี้ก็ปล่อยห้องว่างที่บ้านให้นักท่องเที่ยวเช่าผ่าน Airbnb ไปด้วย นี่เป็นตัวอย่างชีวิตที่ออกแบบได้เองของเหล่า Gig Workers ซึ่งตรงกับไลฟ์สไตล์ของคนยุคปัจจุบัน และยังมีแนวโน้มจะเปลี่ยนแปลงไปได้อีกมาก

ความท้าทายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเศรษฐกิจแบบ Gig Economy

เมื่อธุรกิจแบบ Gig Economy เริ่มเติบโตขึ้น และมีคนเข้าร่วมงานมากยิ่งขึ้น จึงมักจะมีประเด็นปัญหาข้อพิพาทในการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังที่เกิดขึ้นแล้วในประเทศต่าง ๆ ดังเช่นในสหราชอาณาจักร คนขับ Uber เรียกร้องสิทธิในค่าแรงขั้นต่ำและค่าล่วงเวลา ช่างประปาของ Pimlico Plumbers เรียกร้องสิทธิค่าล่วงเวลา หรือคนส่งอาหาร Deliveroo เรียกร้องสิทธิการรวมตัวกันเพื่อต่อรองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น ผู้ประกอบธุรกิจย่อมมีความเสี่ยงในภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนกฎเกณฑ์ตามกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติตาม และหากเป็นธุรกิจที่เพิ่งเริ่มต้น และยังมีเงินทุนไม่มากนักก็อาจไม่สามารถยอมรับความเสี่ยงเช่นนี้ได้ และอาจเสียหายถึงขั้นต้องเลิกกิจการไป สำหรับประเทศไทยหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นมีหลักการคุ้มครองบุคคลผู้เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่จึงถือเป็นประเด็นสำคัญ หากเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองสิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ยกเว้นลูกจ้างบางประเภท เช่น งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งอาจได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างออกไป แต่ก็ยังคงมีสถานะเป็นลูกจ้าง ยกเว้นงานที่รับไปทำที่บ้าน แต่หากไม่ใช่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแล้วก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองเลย ผู้ประกอบธุรกิจและคนทำงานจึงเสมือนอยู่ในสถานการณ์แบบ Zero-Sum Game เมื่อโครงสร้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยมีลักษณะดังกล่าว การพิจารณาว่างานใดในเศรษฐกิจแบบ Gig Economy มีความสัมพันธ์แบบนายจ้างลูกจ้างจึงมีความสำคัญทั้งกับผู้ประกอบธุรกิจที่ต้องการริเริ่มธุรกิจใหม่ ๆ ด้วยเทคโนโลยี และคนทำงานที่สมควรได้รับความคุ้มครองในระดับพื้นฐานของการใช้แรงงานเช่นกัน ธุรกิจ เช่น Uber และ Deliveroo ก็มีการดำเนินธุรกิจในประเทศไทย แม้ว่าปัจจุบัน Uber จะขายกิจการในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ให้กับ Grab แล้วก็ตาม แต่ก็ยัง

คงรูปแบบธุรกิจเช่นเดียวกันกับ Uber ทั่วโลก เช่นเดียวกับธุรกิจการจัดส่งสินค้า อาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งมีผู้เล่นอย่างเช่น Food Panda, Lineman GrabFood และล่าสุด GoJek จากอินโดนีเซีย เป็นต้น

เมื่อธุรกิจในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของทุกประเทศทั่วโลก โดยมีแรงงานมาตรฐานในระบบเศรษฐกิจหลักหรือแบบดั้งเดิมหันมาเข้าสู่ระบบแรงงานในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy มากยิ่งขึ้นด้วยข้อได้เปรียบในด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ต้องทำงานตามกำหนดเวลาที่นายจ้างกำหนด ขณะเดียวกัน คนทำงานสามารถได้รับค่าตอบแทนที่พอใจขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่ต้องการทำ แต่คนทำงานก็อาจไม่ได้รับความคุ้มครองตามเดิม หากเป็นคนทำงานที่ต้องพึ่งพาการทำงานในธุรกิจแบบ Gig Economy เลี้ยงชีพแล้วก็อาจพบปัญหารายได้ที่อาจไม่เพียงพอในการดำรงชีพและเลี้ยงดูครอบครัวในระยะยาว เนื่องจากจะไม่มีการประกันรายได้ขั้นต่ำ ไม่มีการกำหนดวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด และสวัสดิการอื่นเช่นเดียวกับลูกจ้างในระบบประกอบในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy เอง ก็มีความเสี่ยงในภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวนมาก หากการทำงานในธุรกิจนั้นเป็นความสัมพันธ์แบบสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งย่อมเกิดความไม่แน่นอนในการประกอบธุรกิจ ปัจจุบันธุรกิจ เช่น Uber และ Deliveroo มีการดำเนินธุรกิจในประเทศไทย แม้ปัจจุบัน Uber จะขายกิจการในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ให้กับ Grab แล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงรูปแบบธุรกิจเช่นเดียวกันกับ Uber ทั่วโลก เช่นเดียวกับธุรกิจการจัดส่งสินค้า อาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งมีผู้เล่นอย่างเช่น Food Panda, Lineman GrabFood และล่าสุด GoJek จากอินโดนีเซีย เป็นต้น ซึ่งแม้ว่าประเทศไทยจะยังไม่ข้อพิพาทเกี่ยวกับสถานะความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เช่นดังที่เกิดขึ้นในสหราชอาณาจักร และประเทศอื่น ๆ ก็ตาม แต่เนื่องจากแนวโน้มที่คนทำงานในระบบเศรษฐกิจแบบดั้งเดิมจะผันตนเองไปสู่การทำงานในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy มากยิ่งขึ้น การเตรียมความพร้อมและรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสร้างความชัดเจนในสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ป้องกันการบิดเบือนข้อสัญญาดังเช่นที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อคู่สัญญาเองนั้น แต่ยังส่งผลไปถึงคุณภาพในการให้บริการแก่ผู้บริโภคโดยรวมอีกด้วย รวมทั้งยังเป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy ดังนั้น เพื่อเป็นการรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นหน่วยงานของรัฐควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างผู้ประกอบการและคนทำงานในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy ประการแรก หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรศึกษา และติดตามแนวโน้มการทำงานของคนทำงานในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy รวมทั้งการให้ความรู้และคำแนะนำด้านกฎหมายแรงงานกับทั้งกับผู้ประกอบการและคนทำงาน เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ตามกฎหมายแรงงาน และกำหนดสิทธิหน้าที่ของคู่สัญญาให้ถูกต้อง ประการที่สอง รัฐควรมีนโยบายที่ชัดเจน สำหรับแรงงานในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy มีความชัดเจนและไม่ได้รับผลกระทบจากการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครอง



แรงงาน ความไม่แน่นอนอันเกิดจากการตีความกฎหมายเฉพาะเรื่องเฉพาะคดี รวมทั้งการบิดเบือนข้อสัญญาต่าง ๆ เพื่อให้มีผลตามกฎหมายตามที่ต้องการ ขณะเดียวกัน เป็นการสร้างความเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการประกอบธุรกิจและการคุ้มครองคนทำงานประเภทนี้ ซึ่งความชัดเจนดังกล่าวอาจเป็นกำหนดสถานะและความคุ้มครองคนทำงานในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy ประการที่สาม การคุ้มครองคนทำงานในระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy นั้น อาจไม่เทียบเท่ากับมาตรฐานความคุ้มครองลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตามระบบเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม แต่อาจเป็นการกำหนดความคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษ เช่นเดียวกับการคุ้มครองคนที่รับงานกลับไปทำบ้าน โดยกำหนดเป็นพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 โดยควรกำหนดสิทธิของคนทำงานประเภทนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม เช่น การกำหนดให้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อสร้างความชัดเจนในสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการและคนทำงานและการตรวจสอบ สิทธิขั้นพื้นฐานของคนทำงาน เช่น สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามมาตรฐานตามค่าแรงขั้นต่ำ รวมทั้งสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองหรือความเสียหายอันเกิดขึ้นจากการทำงาน และประการสุดท้าย ความคุ้มครองดังกล่าวอาจมีการขยายสิทธิเพิ่มเติมได้ หากคนทำงานเหล่านี้ทำงานติดต่อกันเป็นเวลาเกินกว่า 1 ปี ซึ่งอาจเปรียบเทียบได้กับการทำงานประจำแล้วสมควรได้รับสถานะที่ดีขึ้นโดยอาจสมควรให้ได้รับสิทธิเพิ่มขึ้นจากเดิม เนื่องจากมีทักษะการทำงานให้แก่ผู้ประกอบการได้ดียิ่งขึ้น เช่น ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น การกำหนดสิทธิในเวลาในการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนบางส่วนแม้คนทำงานป่วยไม่สามารถทำงานได้ เป็นต้น



การท่องเที่ยวด้วยตนเอง โดยหาข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน และสื่อโซเชียลต่าง ๆ

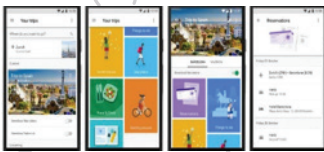
ไกรสร พันธยา

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ



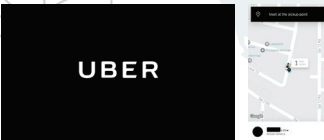
ถ้าเป็นไปได้ เชื่อว่าทุกคนคงอยากเดินทาง “เที่ยวเอง” ไปตามสถานที่ต่าง ๆ ให้มากที่สุดตั้งแต่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาวที่มีพลังกำลังและเรี่ยวแรงมากมาย เพราะนอกจากจะถ่ายรูปออกมาแล้วดูสวยหล่อกันอยู่ ยังเป็นการส่งเสริมการใช้ชีวิตที่คุ้มค่ามากที่สุด ลองมาดูว่า เราจะมีวิธีการวางแผนการท่องเที่ยวด้วย Application หรือ Social media ได้อย่างไรบ้าง เพื่อช่วยให้เราสามารถวางแผนการเดินทาง หรือว่าท่องเที่ยวได้อย่างมีความสุข สะดวก และรวดเร็ว

ไม่ว่าจะไปเที่ยวไหน โทรศัพท์มือถือก็เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่พกติดตัวไปด้วยเสมอ และคงจะดีถ้ามีตัวช่วยมาทำให้การเดินทางของคุณง่ายขึ้น วันนี้ขอนำเสนอ 5 แอปพลิเคชันท่องเที่ยว ที่ช่วยให้คุณทั้งในการเดินทาง ตรวจสอบสภาพการจราจร สภาพอากาศ และช่วยเรื่องภาษาที่จำเป็นต้องมี มาแนะนำให้ดาวน์โหลดกัน



1. Google Trips และ Google Translate

เริ่มจาก Google Trips แอปนี้จะซิงค์ข้อมูลกับ Gmail ของคุณ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ที่คุณจะไป ทั้งร้านอาหารเด็ด แหล่งช้อปปิ้ง ที่เที่ยวสุดฮิต แถมยังช่วยวางแผนการเดินทางให้อีกต่างหาก เป็นตัวช่วยสุดเจ๋งสำหรับคนที่ไม่มีเวลาวางแผนเอง ส่วน Google Translate ก็อย่างที่รู้กันว่าเป็นแอปสำหรับแปลภาษา แต่ความพิเศษอยู่ตรงที่ เพียงแค่เราเปิดกล้องให้เห็นข้อความที่ต้องการแปล มันก็สามารถแปลให้อัตโนมัติ ไม่ต้องเสียเวลาพิมพ์ให้เมื่อยมือเลยทีเดียว



2. Uber

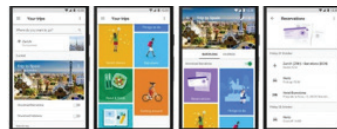
หลายคนโดยเฉพาะคนเมืองบ้านเราคงรู้จัก Uber กันแล้ว หลายคนลองใช้แล้ว และหลายคนอาจใช้จนติดเป็นประจำ ทั้งนี้เพราะอย่างที่เรารู้ ๆ กันครับว่า ปัญหาการเรียกแท็กซี่แล้วไม่ไป โกงราคา และอะไรอื่น ๆ สารพัดที่เรารู้และเจอกันดีนั้น อันนี้ที่ต่างประเทศเองก็มีครับ

Uber คือการเรียกรถผ่าน App ในมือถือใช้ได้ทั้งระบบ iOS และ Android โดย App จะคำนวณระยะทาง ค่าโดยสารและระยะเวลาที่จะไปถึงจุดหมายให้เสร็จสรรพ เวลาจ่ายค่าโดยสาร ผู้ใช้บริการก็เลือกได้เลยว่าจ่ายเงินสดหรือผูกกับบัตรเครดิตก็ได้ รถจอดปั๊บ ตัดเงินปั๊บ ซึ่งจุดเด่นของ Uber คงเป็นเรื่องของความสะดวก รวดเร็ว สุภาพของคนขับรถ เพราะคนขับเหล่านี้จะถูกอบรมมาอย่างดี แล้วก็เรื่องความสะดวกของรถ

จะสะอาดมากกว่ารถโดยสารทั่ว ๆ ไป เพราะรถที่ออกมาวิ่งรับส่ง ส่วนมากจะเป็นรถของคนขับเอง จึงถูกดูแลรักษาสภาพภายนอก และภายในเป็นอย่างดี

3. Google Map

แอปที่เรา ๆ รู้จักกันดี เพราะ



เป็น
ตัวช่วย
กัน หลง
สำหรับคนที่ไม่

แม่นเรื่องแผนที่ และสำหรับนักเดินทางทุกคน ก็ควรจะมติดตัวไว้ เพราะช่วยได้เยอะ ตั้งแต่ช่วยนำทาง ดูสภาพจราจรว่าควรเลี่ยงเส้นทางไหน ควรไปทางไหนต่อ ที่สำคัญคือยังช่วยดูสถานที่ใกล้เคียงได้ด้วย เช่น ช่วยหาร้านกาแฟ ปั้มน้ำมัน ฯลฯ

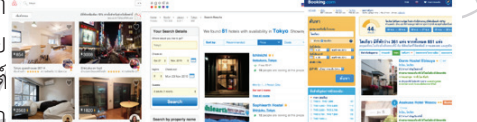


4. Traveloka

เป็นอีกช่องทางหนึ่งสำหรับการจองเที่ยวบินหรือเปรียบเทียบราคาตั๋วเครื่องบิน ซึ่งมีรูปแบบทั้ง Website และ Application บนมือถือ ซึ่งสะดวกมาก ๆ สำหรับการเดินทางโดยเครื่องบิน เพียงแค่เราใส่ประเทศ/จังหวัดที่เราต้องการจะไป ระบบจะแสดงราคาตั๋วจากสายการบินชั้นนำต่าง ๆ ให้เราได้เปรียบเทียบราคาได้อย่างชัดเจนเราจะเห็นราคาตั๋วเครื่องบินที่เป็นราคาจริง ไม่มีค่าธรรมเนียมเพิ่มเติม และราคาจะถูกลงอีกเมื่อจองผ่าน Application ของ Traveloka และยังมีโปรโมชั่นดี ๆ ที่เป็นส่วนลดพิเศษอยู่ตลอดเวลา

5. AIRBNB, AGODA และ BOOKING

สำหรับใครหลายคนที่ต้องออกเดินทาง และท่องเที่ยว ถ้าไม่อยากเจอเซอร์ไพรส์ไปแล้วไม่รู้จะนอนไหน ผมขอแนะนำ 3 Website ดังกล่าวนี ซึ่งเชื่อว่าหลายคนต้องเคยจองโรงแรมผ่านเว็บไซต์ทั้ง 3 ที่กล่าวมา



บางคนชอบ walk in เข้าไปเลยแต่ก็ต้องลุ้นกันหนักหน่วงเวลาที่ช่วงเทศกาลต่าง ๆ วันนี้เลยอยากแนะนำแหล่งจองที่พัก ที่นำมาให้คุณได้เลือกพักผ่านหน้าเว็บ หรือแค่ Application ที่ปลายนิ้วเราก็สามารถสบายใจได้ว่า เราจะมีที่พักในแต่ละคืนเวลาไปเที่ยวแล้ว

การบริหารชีวิตให้สมดุล Work-Life Balance

ดร.คมน์ทงชัย ฉายไพโรจน์

รองเลขาธิการสภาการศึกษา



ยุคนี้เป็นยุคที่เรียกว่า Life Convergence อาจแปลได้ว่าชีวิตบรรจบครบสูตร ซึ่งผมคิดว่าน่าจะเพิ่มคำว่า ณ จุดสมดุลเข้าไปด้วย ถามว่าทำไมคำคำนี้จึงฮิตกัน ในหมู่นักปรัชญาที่ถกเถียงเกี่ยวกับเป้าหมายของชีวิต นั้นอาจเป็นเพราะว่าสมองของมนุษย์ฉลาดขึ้น การส่งสมสติปัญญาทางผ่านวิธีที่สืบทอดมาอย่างยาวนาน ทำให้มนุษย์กลุ่มหนึ่งมองเห็นชีวิตในอีกความหมายหนึ่ง ต่างไปจากความหมายของการเกิดมาบริโภค สืบพันธุ์ แล้วตายจากโลกนี้ไป

ในหนังสือเรื่อง Sapiens: A Brief History of Humankind ส่วนที่เขียนเกี่ยวกับวิวัฒนาการของมนุษย์ แสดงให้เห็นว่ามนุษย์เพิ่งมีสังคมเมือง และแยกแยะ ผิดชอบชั่วดีมาไม่กี่พันปีเอง ความหมายของคำว่าชีวิต หรือไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตยังแทบไม่ต้องพูดถึง แต่เมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา คำคำหนึ่งที่มนุษย์ยุค 4.0 หรือยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก ชอบพูดถึงกันก็คือชีวิตที่ดี ชีวิตที่สมดุล

ลองนึกดู ในอดีตมนุษย์อาศัยอยู่ในถ้ำ เชิงผา หรือในหลุมดิน เข้าขึ้นมาก็ออกไปล่าสัตว์กินเป็นอาหาร มีดคำกัณธอน เข้าอีกวันหนึ่งก็ตื่นขึ้นมาทำแบบเดิม เป็นแบบนี้เรื่อยมา แล้วจู่ ๆ วันหนึ่งก็มีใครบางคนคิดว่าชีวิตควรมี

การเก็บรักษาอาหาร ไม่ต้องออกไปล่าสัตว์ทุกวัน ควรมีการปลูกพืชเป็นอาหารแทนที่จะเข้าไปหาของกินที่ออกเผลตามธรรมชาติ เรื่องแบบนี้คือวิวัฒนาการแห่งการคิดที่มนุษย์พัฒนาเรื่อยมา จวบจนกระทั่งเราเริ่มคิดว่าชีวิตมนุษย์ควรมีความสมดุล ไม่สุดโต่งด้านใดด้านหนึ่ง เราจึงต้องสร้างจุดพอดีให้สิ่งหนึ่งไปทำลายส่วนที่ดีอีกด้านหนึ่งของชีวิตไป นี่คือการยอมรับที่กำลังดำเนินอยู่

สมมติว่าคนที่ทำงานหนัก ขยันหมั่นเพียร รุ่งเรือง คำว่า เข้าสังคมเก่ง สร้างความก้าวหน้าในชีวิตส่วนตัว สะสมเงินทองมากมาย คนคนนั้นอาจจะมีความสุขในขณะที่ทำแบบนั้น แต่อีกส่วนหนึ่งของชีวิต พวกเขาสูญเสียช่วงเวลา berhargaในครอบครัว ขาดการดูแลร่างกายตนเองจนถึงขั้นสะสมไขมันพอกตับ พุงย้วย มีโรคความดันหรือโรคประจำตัวบางอย่าง จนถึงขั้นพยายาเป็นกำ กินพร้อมมื้ออาหาร ถามว่าแบบนี้คือชีวิตที่เราต้องการหรือไม่ คำตอบที่น่าจะเหมือนกันก็คือ หาใช่ไม่

นักคิด นักจิตวิทยา เสนอว่าความจริงแล้วชีวิตยังมีมุมอื่นที่ควรดูแลอีกหลายส่วน ศาสตร์แห่งการพัฒนาศักยภาพบุคคล เอ็นแอลพี (NLP) เชื่อว่าคนเราควรใช้ชีวิตที่สมดุล การนอนรอความตายบนเตียง หรือร่างกายไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ เงินพันล้านก็อาจไม่ทำให้ชีวิตสมบูรณ์แบบขึ้นมาได้ ดังนั้น ชีวิตที่ควรจะเป็นคือชีวิตที่สมดุล ซึ่งเราออกแบบได้ ซึ่งชีวิตที่ดีควรทำ 5 เรื่องต่อไปนี้ให้สมดุล โดยให้ความสำคัญกับแต่ละเรื่องเท่า ๆ กัน เหมือนกับทำางล้อชีวิตให้แต่ละด้านมีความสมดุล ล้อชีวิตก็จะหมุนไป

อย่างราบรื่น ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เรื่องแรกที่ควรพิจารณา คือ การได้ทำงานในอาชีพที่รัก หรือได้ทำอะไรก็ตามในสิ่งที่รัก ไม่ใช่ฝืนทำเพราะเงิน หรือเพราะเหตุผลอย่างอื่น นี่เป็นเรื่องสำคัญที่หลายคนอาจกำลังตั้งคำถามอยู่ ตัวตัวอย่าง ๆ คือ ตื่นเช้าขึ้นมาทุกวัน เรามิพลังที่จะไปทำงาน หรือว่าอยากให้มีวันหยุด แล้ววันจันทร์ก็จะรู้สึกว่าเป็นวันอันโหดร้าย ไม่อยากให้ถึงวันจันทร์ บางคนเครียดไม่อยากให้ถึงวันจันทร์ นานวันเข้าก็สะสมเป็นโรค หลายคนหัวใจวายเสียชีวิตในวันจันทร์ช่วงเช้าเพราะเหตุนี้ นี่คือการเครียดขึ้นสมอง เพราะไม่อยากไปทำงานที่ตนเองไม่ชอบ จากสถิติของทุกโรงพยาบาลจะพบว่าคนเป็นโรคหัวใจวายเสียชีวิตในวันจันทร์ตอนเช้ามากกว่าวันอื่น ๆ นี่เป็นเรื่องจริง ดังนั้น เราต้องหาอะไรที่เรารักจริง ๆ ทำ คนเราถ้าได้ทำงานที่รัก มันจะไม่มีคำว่าทำงานหนัก มีแต่ความรักที่อยากทำ นี่คือสิ่งที่ต้องทำให้เจอ ถ้ายังไม่เจอให้หาจนเจอแล้วทำสิ่งนั้น ชีวิตส่วนนี้ก็นับว่าสำเร็จไปส่วนแรก

เรื่องที่สอง การเงิน ทุกคนควรมีเงินจำนวนหนึ่งไว้ใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ชีวิตที่ขาดเงินไม่นับว่าเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ คนจะมีเงินพอใช้จ่ายได้ ต้องรู้จักการบริหาร รู้จักออม และนำไปลงทุน ให้เงินออมนอกไปทำงานแทน นี่เป็นเรื่องที่ทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเอง เรื่องแบบนี้เป็นวิชาที่มหาวิทยาลัยไม่ได้สอน แต่จำเป็นอย่างมาก คนที่ไม่เรียนเรื่องนี้เพิ่มส่วนใหญ่แล้วจะมีปัญหาการเงิน ชีวิตก็จะขาดสมดุล วงล้อชีวิตส่วนนี้ก็จะขาดหายไป ยังผลให้ชีวิตหมุนไปแบบลุ่ม ๆ ดอน ๆ เหมือนเกวียนล้อแห้ว

เรื่องที่สาม สุขภาพ คนเราทุกคนไม่ค่อยเห็นความสำคัญของสุขภาพ จนกระทั่งเจ็บป่วย ต้องไปโรงพยาบาล ซึ่งเวลาไปพบหมอส่วนใหญ่ก็อาจจะสายไปแล้ว ร่างกายที่ซ่อมแซมไม่มีวันกลับมาเหมือนเดิม ควรป้องกันไว้ดีกว่าแก้ คนเข้าใจเรื่องนี้จะออกกำลังกาย ดูแลเรื่องอาหารนอนให้เพียงพอ ควบคุมแป้งและน้ำตาล คนที่มีสุขภาพดี สิ่งอื่น ๆ มักจะดีตาม เพราะว่าร่างกายคือแม่เหล็กของทุกสิ่ง เมื่อร่างกายดี สมองจะดี จิตใจจะดี สมองและจิตใจจะร่วมมือกันผลิตความคิดดี ๆ ลองสังเกตดู คนสุขภาพดี ความสมดุลอย่างอื่นในชีวิตจะตามมา ดังนั้น สุขภาพเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่เราต้องใส่ใจ

เรื่องที่สี่ ความสัมพันธ์ คนเราจะมีชีวิตที่ดีได้ไม่ควรเกลียดใครเลย ความขัดแย้งไม่เคยให้ประโยชน์แก่ผู้ใด การมอบมิตรภาพและไมตรีจิตให้แก่คนรอบข้างถือเป็นสิ่งสำคัญ คนที่มีน้ำใจ และอ่อนน้อมถ่อมตน จะไม่มีวันตกต่ำ การฝึกในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นด้วยความสามัคคีและช่วยเหลือกันนับเป็นความก้าวหน้าในการพัฒนาตน และถือเป็นบุญอย่างหนึ่ง สิ่งนี้ขาดไม่ได้ เพราะวันหนึ่งโลกจะหมุนให้เรากลับมาเจอคนที่เคยเจอกันในอดีต และเราอาจพึ่งพาอาศัยหรือช่วยเหลือกันและกันอีกครั้งก็เป็นได้ หรืออย่างน้อยการยิ้มให้กันในวันที่เดินผ่าน นับเป็นการสร้างตำนานประการหนึ่ง อย่าปล่อยให้ชีวิตขาดทุนด้วยความสัมพันธ์แย่ ๆ ที่สร้างขึ้นโดยไม่รู้ตัว จงรักคนรอบข้างเหมือนญาติมิตร จงให้และแบ่งปันคนรอบข้างเหมือนบุตรหลาน จงห่วงใยคนรอบข้างเหมือนสาย

โลหิต เราทุกคนคือสายใยแห่งความสุข การเอื้ออาทรซึ่งกันและกันคือห่วงโซ่ที่จะเหนี่ยวรั้งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบเอาไว้ จงหาเวลาโอบกอดและบอกรักซึ่งกันและกัน เพราะมันคือเชื้อเพลิงแห่งการมีชีวิตที่งดงาม คนที่อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดีคือบุคคลผู้ประเสริฐ จงอย่าทำสิ่งใดให้คนรอบข้างหนักใจ ใครที่ทำแบบนี้ได้นับว่าบรรลุชีวิตด้านความสัมพันธ์อย่างยอดเยี่ยม ความสมดุลของชีวิตก็จะกลั้เข้ามาแล้ว

เรื่องที่ห้า จิตวิญญาณ คนเราเกิดมาทุกคนควรฝึกฝนอบรมจิตอยู่ตลอดเวลา คนที่ไม่ฝึกจิตไม่ขัดเกลา อารมณ์ล้วนไม่ต่างจากสัตว์ การฝึกจิตใจไม่ให้โกรธ ไม่ให้โมโห หรือฝึกจิตให้มีสติ เป็นภารกิจหลักของทุกคนที่เกิดมา จะว่าไปคนเราไม่ได้เกิดมาเพื่อกินข้าว ไม่ได้เกิดมานอน ไม่ได้เกิดมาเที่ยว ไม่ได้เกิดมามีเพศสัมพันธ์อย่างเดียว แต่เกิดมาเพื่อขัดเกลาจิตวิญญาณให้สูงขึ้น เพราะในที่สุดเราทุกคนก็ต้องตาย ถึงตอนนั้นจึงจะวัดกันว่าใครก้าวหน้ากว่าใคร จิตดวงไหนบริสุทธิ์กว่ากัน ที่สำคัญก่อนตายใครจะนอนร้องไห้เสียใจคนเดียวว่าไม่ได้ทำความดีเท่าที่ควร ปลายทางสุดท้ายของชีวิตที่แท้จริงมิได้วัดกันว่าใครมีเงินมากกว่าหรือมีตำแหน่งสูงกว่ากัน แต่วัดกันที่คนคนนั้นเตรียมพร้อมที่จะตายอย่างอาจหาญเพื่อเผชิญกับโลกหน้าอย่างทรงงแล้วหรือไม่ต่างหาก เชื่อเถิดว่าคนตายไม่ต้องการอะไรมากไปกว่าจิตวิญญาณตนที่ฝึกฝนดีแล้ว

จาก 5 เรื่องที่กล่าวมา หากเราพัฒนาแต่ละเรื่องไปพร้อม ๆ กัน แบ่งเวลาให้ทุกเรื่องอย่างสมดุล ก็นับได้ว่าชีวิตนี้คุ้มค่าที่ได้เกิดมาครั้งหนึ่งแล้ว

ปัทมกะ ขาด “กอล์ฟ” ไม่ได้... หัวใจบอสรภาพ

พรประภา ทรงฤกษ์

นิตกร



ธงชัย เสนามนตรี
ประธานแผนกดีสังเวยดลอมในศาลฎีกา
ประธานชมรมกอล์ฟศาลยุติธรรม

หลายคนมักจะมีกีฬาโปรดในดวงใจ และกอล์ฟก็น่าจะเป็นกีฬาโปรดของใครหลายคน เมื่อเรารับว่าท่านผู้บริหารของศาลฎีกาท่านหนึ่ง ท่านมีกีฬาโปรดในดวงใจ คือกีฬากอล์ฟ คอลัมน์ปัทมกะฉบับนี้จึงได้ขออนุญาตท่านธงชัย เสนามนตรี ประธานแผนกดีสังเวยดลอมในศาลฎีกา ซึ่งเป็นประธานชมรมนักกอล์ฟตุลาการด้วย เพื่อสัมภาษณ์ถึงความชื่นชอบในกีฬากอล์ฟว่าอยากทราบว่าคุณเริ่มเล่นกีฬาจากเมื่อไหร่

ท่านธงชัย: ผมเริ่มเล่นเมื่อปี 2540 โดยก่อนหน้าเคยเล่นเทนนิส ซึ่งเดิมเล่นอยู่ที่ศาลแขวงพระนครเหนือ แล้วมาเปลี่ยนเป็นกอล์ฟ เพราะว่าเริ่มจะมีอายุมากขึ้น และสนามเทนนิสเริ่มหายากขึ้น ตอนนี้ได้เล่นกอล์ฟอยู่ที่สนามกอล์ฟธารนทร์ มินบุรี ในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์ ซึ่งได้ไปร่วมก๊วนกับเพื่อน ซึ่งเป็นสมาชิกอยู่แล้ว รากก็จะไม่แพง นอกจากนั้น ก็จะเป็นกรุณเพื่อนที่เป็นผู้พิพากษาส่วนใหญ่ชวนกันไปเล่นสนามต่าง ๆ เป็นครั้งเป็นคราว

ท่านมีแรงบันดาลใจอะไรให้เริ่มเล่นคะ

ท่านธงชัย: ผมคิดอยู่อย่างหนึ่งว่าอะไรที่เป็นลูกกลม ๆ ผมเล่นเป็นหมด ตั้งแต่เล่นสนุกเกอร์ เทนนิส ปิงปอง ฟุตบอล คือเล่นกีฬาตั้งแต่เด็ก ๆ มาถึงเวลาที่พอสมควรก็คิดว่าเล่นกอล์ฟแบบเฮฮาในวันเสาร์-อาทิตย์ ก็จะเป็นการผ่อนคลาย

ท่านฝึกฝนการเล่นกอล์ฟด้วยตนเอง หรือมีโปรกอล์ฟเป็นผู้ฝึกสอนคะ

ท่านธงชัย: อันนี้ก็ยังไม่เสียใจถึงทุกวันนี้ว่าเราจะมีผู้ฝึกสอน ในการเล่นกอล์ฟที่ถูกทำถูกทาง แต่ก็ฝึกด้วยตนเองโดยอาศัยความชำนาญจากการตีเทนนิสบ้าง ซึ่งการเล่นก็เป็นคนละแบบกัน แต่อย่างไรก็ตามการเล่นกอล์ฟถ้าไปสังเกตดูจะเห็นว่านักกอล์ฟแต่ละคนตีทำทางไม่เหมือนกัน บางคนตีทำไม่สวย แต่ลูกไปได้ดี ก็เอาที่แต่ละคนสะดวก ที่นี้จะมึครูบาอาจารย์หรือไม่ก็ว่ากันไป บางคนมีครูบาอาจารย์สอนก็จะดีได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ยังไม่เสมอไปว่าจะประสบความสำเร็จ เล่นได้ดี

การเล่นกอล์ฟให้ประโยชน์แก่ท่านอย่างไรบ้างคะ

ท่านธงชัย: กอล์ฟจะแตกต่างจากกีฬาอย่างอื่น ตรงที่ว่ามันใช้เวลาเล่นนานมาก อาจจะต้องตีตั้งแต่ตี 4-ตี 5 บางคนก็ตีได้ พอตีได้แล้ว ก็เลิกยาก ประโยชน์ของการเล่นกอล์ฟก็คือความเครียดจะหายไป เพราะเวลาเล่นกอล์ฟจะเป็นเวลาที่เอาชนะตัวเอง และในเวลาที่ดีนั้นก็จะไม่มีสิ่งรบกวนอยู่โดยรอบ ทำให้รู้สึกดี และทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง โดยเฉพาะในเวลาที่เราเดินเพื่อไปตีกอล์ฟ ซึ่งผมจะไม่นั่งรถกอล์ฟ นอกจากนั้น ยังทำให้ได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ด้วย

อยากทราบว่าสกอร์ตอนเล่นปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้างคะ

ท่านธงชัย: ส่วนใหญ่สกอร์ 9 หลุม อยู่ที่ 43-45 ผมเคยเล่นโฮลอินวัน ได้ 2 ครั้ง ซึ่งเป็นความบังเอิญ

นักกอล์ฟอาชีพที่ท่านชื่นชอบคือใครคะ

ท่านธงชัย: ผมชื่นชอบไทเกอร์ วูดส์ ครับ เขาเล่นได้สุดยอด แต่ก็เล่นเครียดไปหน่อย ท่านใช้ไม้กอล์ฟยี่ห้ออะไรคะ

ท่านธงชัย: ปัจจุบันใช้ยี่ห้อ Honma เพราะเข้ากับฝีมือเรา ซึ่งไม้กอล์ฟจะแพงหรือถูกไม่สำคัญ ขึ้นอยู่กับฝีมือและความเหมาะสมของแต่ละคน

ท่านออกรอบบ่อยไหมคะ

ท่านธงชัย: ผมออกรอบโดยเฉลี่ยอาทิตย์ละหนึ่งครั้ง จะเป็นวันเสาร์หรือวันอาทิตย์สักวันหนึ่ง โดยจะต้องอธิบายให้ทางบ้านเข้าใจด้วย เนื่องจากกีฬาจากอล์ฟเป็นกีฬาที่ต้องใช้เวลามาก หายไปเป็นวัน เพราะฉะนั้นคนที่เกี่ยวข้องต้องเข้าใจว่าเขาไม่ได้ไปไหนอยู่สนามกอล์ฟ

ท่านได้เข้าร่วมการแข่งขันบ่อยไหมคะ

ท่านธงชัย: เนื่องจากว่าเรามีชมรมนักกอล์ฟตุลาการ ซึ่งจะจัดการแข่งขันอยู่เสมอ ปีละ 1-2 ครั้ง เป็นการแข่งขึ้นระหว่างศาลบ้าง อัยการบ้าง และตำรวจบ้าง และในส่วนศาลกับชมรมกอล์ฟของ บยส. ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะมีการแข่งขัน

ท่านมีคำแนะนำสำหรับผู้ที่ต้องการจะเริ่มเล่นกอล์ฟอย่างไรบ้างคะ

ท่านธงชัย: คำแนะนำก็มีเพียงว่ากีฬาจากอล์ฟเป็นกีฬาของสุภาพบุรุษ เป็นกีฬาที่เราต้องไว้วางใจตัวเองด้วย คือต้องมีเวลา ต้องบอกครอบครัวว่าเราจะตีกอล์ฟ การเล่นกอล์ฟต้องมีเวลาว่าง แต่ถ้าเราเป็นผู้ชาย แล้วเราบอกให้แม่บ้านมาตีกอล์ฟด้วยก็คงจะมีปัญหา เพราะว่าถ้าไม่มีใครดูแลลูก ไม่มีใครดูแลบ้าน เว้นแต่มีฐานะดี มีคนดูแลแทน เพราะฉะนั้นส่วนใหญ่ผู้ชายจะเล่น ผู้หญิงจะเป็นแม่บ้านดูแลลูก และหากเป็นผู้พิพากษาในเวลาราชการไม่ควรอย่างยิ่งที่จะเล่นกอล์ฟ ยกเว้นกรณีที่มีการแข่งขันและได้ขออนุญาตแล้ว ทั้งไม่มีความจำเป็นที่ต้องประกาศให้ใครทราบว่าเราเป็นผู้พิพากษา ไม่ว่าเล่นวันใดก็ตาม

สุดท้ายนี้ท่านมีอะไรฝากไปยังผู้อ่านจุลสารศาลฎีกาบ้างคะ

ท่านธงชัย: อยากจะฝากไปยังผู้พิพากษาทุกท่านว่ากีฬาจากอล์ฟเป็นกีฬาสุภาพบุรุษ เราก็ไม่ได้เล่นเฉพาะในส่วนของผู้พิพากษา เราต้องเล่นกับคนนอกด้วย แต่ผมก็เชื่อว่าผู้พิพากษาทุกท่านก็วางตัวดีกันอยู่แล้ว และเล่นในเวลาราชการก็ต้องระวัง โดยเฉพาะศาลชั้นต้น รวมถึงศาลสูงด้วย เว้นแต่มีการแข่งขัน ซึ่งต้องขออนุญาตก่อน ขอให้เล่นในวันหยุดก็จะมีความสุข และอย่าไปเครียด ที่สำคัญอย่าฝากว่ากีฬาจากอล์ฟก็เหมือนการเล่นกีฬาประเภทอื่น เช่น สนุกเกอร์ ซึ่งมีการเดิมพัน กีฬาจากอล์ฟก็เหมือนกัน ถ้าไม่มีการเดิมพันก็จะไม่สนุก เพราะฉะนั้นหากจะมีการเดิมพันก็ขอให้เดิมพันกันเล็ก ๆ น้อย ๆ เพียงให้รู้ว่าใครแพ้ใครชนะ และเพื่อมิตรภาพ เช่น เลี้ยงข้าวกัน อย่าเอาการเล่นกอล์ฟไปเล่นเพื่อการพนัน ได้เสียกันมาก ๆ จะทำให้เสียมิตรภาพ

รอบรั้วศาลฎีกา



นายชีพ จุลมนต์ ประธานศาลฎีกา พร้อมคณะผู้บริหารศาลฎีกา

ได้ให้การต้อนรับ นายบุญช่วง ทงวิสิฏ์ รองประธานศาลประชาชนสูงสุด แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและคณะ ในโอกาสเดินทางมาเยือน ประเทศไทยอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2562 ณ ห้องรับรอง 1 อาคารศาลฎีกา



นายโสภณ วัฒนพพันธุ์ รองประธานศาลฎีกา ได้รับมอบหมายจาก

ประธานศาลฎีกา เป็นผู้แทนให้การต้อนรับ Justice Hasan Foez Siddique ผู้พิพากษาแผนกคดีอุทธรณ์ในศาลฎีกาแห่งสาธารณรัฐประชาชนบังกลาเทศ H.E. Mr. Md. Nazmul Quanine เอกอัครราชทูตสาธารณรัฐประชาชนบังกลาเทศ ประจำประเทศไทย และคณะ เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2562 ณ ห้องรับรอง 1 อาคารศาลฎีกา



นายจิณุ จุลมนต์ ประธานศาลฎีกา เป็นประธานพิธีเปิดกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาพื้นที่บริเวณศาลฎีกา และกิจกรรมปลูกต้นไม้มงคลพระราชนาน “รวงผึ้ง”

เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 โดยมีข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมและประชาชนจิตอาสา 700 คน ร่วมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เมื่อวันที่จันทร์ที่ 22 กรกฎาคม 2562 ณ บริเวณหน้าอาคารศาลยุติธรรม ศาลฎีกา



นายชีพ จุลมนต์ ประธานศาลฎีกา เป็นประธานในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน ประจำปี 2562 โดยเริ่มด้วยประธาน

ศาลฎีกาเปิดกรวยกระทงดอกไม้และถวายราชสักการะหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว จากนั้นได้กราบบังคมทูลถวายพระพรชัยมงคล นำคณะผู้พิพากษาและเจ้าหน้าที่ในศาลฎีกากล่าวสัตย์ปฏิญาณ เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน ร้องเพลงสรรเสริญพระบารมีและเพลงสดุดีจอมราชา เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2562 ณ บริเวณโถงชั้น 2 ด้านทิศเหนือ (ด้านหลังอาคารศาลยุติธรรม) อาคารศาลฎีกา

สกนธ์ เรืองนุ่น

หัวหน้ากลุ่มงานประชาสัมพันธ์



จุลสารศาลฎีกา กรกฎาคม - กันยายน 2562 21

ถามมา-ตอบไป



รัฐพล ทองมาก

หัวหน้าส่วนคำสับคำร้อง



พัชรินทร์ บิธิพิเชฐ

หัวหน้าส่วนบริหารจัดการคดี



คำถาม

กรณีคู่ความยื่นคำร้องขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกามาพร้อมกับคำร้องขออนุญาตฎีกาและคำฟ้องฎีกา ศาลชั้นต้นมีคำสั่งส่งศาลฎีกาเพื่อพิจารณาสั่ง ถูกต้องหรือไม่

คำตอบ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ ดังนี้

คำสั่งคำร้องศาลฎีกาที่ ท.289/2562 การขออนุญาตฎีกาต้องยื่นคำร้องพร้อมคำฟ้องฎีกา ต่อศาลชั้นต้นที่มีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีนั้น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 247 วรรคสอง และเป็นหน้าที่ของคู่ความที่จะต้องชำระ หรือวางค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกาต่อศาลชั้นต้นให้ถูกต้องครบถ้วน ในขณะที่ยื่นคำฟ้องฎีกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตให้ยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลตามข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการขออนุญาตฎีกาในคดีแพ่ง พ.ศ.2558 ข้อ 7 คดีนี้ เมื่อผู้ร้องยื่นคำร้องขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกากับคำร้องขอคุ้มครองชั่วคราวระหว่างพิจารณาพร้อมกับคำร้องขออนุญาตฎีกาและคำฟ้องฎีกา จึงเป็นหน้าที่ของศาลชั้นต้นจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกาให้เสร็จสิ้นเสียก่อน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 156/1 จากนั้นจึงดำเนินการตรวจคำร้องขออนุญาตฎีกาและคำฟ้องฎีกา และมีคำสั่งตามข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการขออนุญาตฎีกาในคดีแพ่ง พ.ศ.2558 ข้อ 8 วรรคหนึ่ง หรือข้อ 10 ต่อไป การที่ศาลชั้นต้นส่งคำร้องขออนุญาตฎีกาของผู้ร้องพร้อมคำฟ้องฎีกา และคำร้องขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกากับคำร้องขอคุ้มครองชั่วคราวระหว่างพิจารณาของผู้ร้องไปยังศาลฎีกา โดยมิได้ดำเนินการอย่างใดตามคำร้องขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกาของผู้ร้อง จึงเป็นการไม่ถูกต้อง เพื่อให้กระบวนการพิจารณาเป็นไปโดยถูกต้องให้ส่งถ้อยคำสำนวนคืนไปยังศาลชั้นต้นเพื่อดำเนินการตามคำร้องขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกาของผู้ร้องให้เสร็จสิ้นถึงที่สุดก่อน แล้วดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องขออนุญาตฎีกาและคำฟ้องฎีกาตามข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการขออนุญาตฎีกาในคดีแพ่ง พ.ศ.2558 ข้อ 8 หรือข้อ 10 ต่อไป



คำถาม

เมื่อคู่ความยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกา พร้อมกับคำฟ้องฎีกาและคำร้องขอขยายระยะเวลาวางเงินค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกา จนกว่าศาลฎีกาจะมีคำสั่งรับฎีกา ศาลชั้นต้นส่งอนุญาตให้ขยายระยะเวลาวางเงินค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกา จนกว่าศาลฎีกาจะมีคำสั่งรับฎีกา ชอบหรือไม่

คำตอบ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ ดังนี้

คำสั่งคำร้องศาลฎีกาที่ ท.280/2562

ตามข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการขออนุญาตฎีกาในคดีแพ่ง พ.ศ.2558 ข้อ 7 กำหนดให้ผู้ร้องยื่นคำร้อง พร้อมกับคำฟ้องฎีกา โดยเสียค่าขึ้นศาลชั้นฎีกา และต้องนำเงินค่าธรรมเนียม ซึ่งจะต้องใช้แก่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งตามคำพิพากษาหรือคำสั่งมาวางศาล พร้อมกับคำฟ้องฎีกาด้วยการที่ศาลชั้นต้นมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องขยายระยะเวลาวางเงินค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกา จนกว่าศาลฎีกามีคำสั่งรับฎีกาของผู้ร้องเป็นการใช้ดุลพินิจที่ขัดแย้งกับข้อกำหนดดังกล่าว จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ ให้เพิกถอนคำสั่งศาลชั้นต้น และศาลฎีกาเห็นสมควรสั่งใหม่เป็นว่าให้ผู้ร้องนำเงินค่าธรรมเนียมศาลในชั้นฎีกามาวางต่อศาลชั้นต้นภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบคำสั่งนี้ ให้ศาลชั้นต้นแจ้งคำสั่งให้ผู้ร้องทราบ ให้รวบรวมสำนวนความทั้งหมดส่งคืนศาลชั้นต้นเพื่อดำเนินการให้ผู้ร้องเสียค่าธรรมเนียมศาลชั้นฎีกา หากผู้ร้องนำเงินค่าธรรมเนียมศาลชั้นฎีกามาวางภายในกำหนด ให้ศาลชั้นต้นส่งสำเนาคำร้องขออนุญาตฎีกา และฎีกาแก่ผู้คัดค้าน หรือหากผู้ร้องไม่นำเงินมาชำระภายในกำหนด ให้ส่งสำนวนคืนศาลฎีกาเพื่อพิจารณาคำร้องขออนุญาตฎีกาต่อไป





รอบรั้วสวนอ้อย

เรื่องสิทธิ์ ตันกาญจนานุรักษ์

รองเลขาธิการสภาการศึกษา



นี่
ลองเก็บส่วนสนับสนุน
งานเลขาธิการสภาการศึกษา
ได้เคยแนะนำร้านอาหาร

Farm to Table, Hideout

ไว้หลายสัปดาห์แล้ว จนได้จังหวะ

ช่วงเกือบกลางเดือนกรกฎาคม จึงได้นัดแนะให้คนแนะนำ
ช่วยพาไปชิมด้วย โดยให้รวบรวมพลพรรคไปด้วย
แต่ด้วยเวลาที่จำกัด จึงมีคนว่างไปด้วยอีกแค่ 2 คน คือ
น้องเอ้และน้องโรส ซึ่งต่างก็เป็นหน้าห้องผู้บริหาร

สภาการศึกษา ออกเดินทางเลี้ยวซ้ายจากหน้าศาล ผ่านหน้า
กรมการรักษาดินแดนไปยังถนนมหาราช แล้วเลี้ยวขวาเข้า

ถนนอัษฎางค์ เลี้ยวซ้ายอีกทีเข้าซอยสุพรรณภาศรี 3 ร้านอยู่ซ้ายมือ

ในซอย เป็นคาเฟ่เล็ก ๆ ที่ด้านในสงบเงียบ ประทับใจตั้งแต่ทางเข้าหน้าร้าน
จัดเป็นสวนเล็ก ๆ แบบสมมาตร เว้นทางตรงกลางไว้เดินเข้าร้าน สมาชิกเลยแวะ
ถ่ายรูปกับป้ายหน้าร้านกันก่อนเข้าไปในห้องแอร์ ด้านในร้านตกแต่งได้อย่าง
อบอุ่นน่ารัก ด้วยเหตุบังเอิญไปเจอกับท่านกึ่งพาเพื่อนชายเข้ามาทานอีก 2 ท่าน
จากนั้นพากันเดินไปสั่งอาหารที่เคาน์เตอร์ ปรากฏว่ามีเมนูควาเพียง 5 รายการ ส่วนเมนูหวาน

มีมากกว่า เลยสั่งอาหารความาทุกเมนู ยกเว้นข้าวแกงจืดกะหล่ำยัดไส้หมูสับ ได้แก่ ข้าวซีโรงหมู (112 บาท)
สลัดไก่อบ (112 บาท) ข้าวไก่อบ (112 บาท) และข้าวราดกะหรี่หมู (98 บาท) อาหารรสชาติดีนะ ๆ
(กลมกล่อม) แต่ร้านนี้ไม่มีจานแบ่งให้ เลยต้องตักทานในจานเพื่อน ประหนึ่งทานกับคนในครอบครัว
เดียวกัน จบของควา ตามด้วยของหวาน ซึ่งมีหลากหลายเมนู วันนี้ได้ลองสั่งมาชิมคนละเมนู ได้แก่
ไอศกรีมโยเกิร์ตเสิร์ฟกับเค้กมะตูม (122 บาท) ไอศกรีมมะม่วงเสิร์ฟกับอันนีโทสต์ชิ้นเล็ก มีผิวมะนาวโรย
(122 บาท) ไอศกรีมช็อกโกแลตเสิร์ฟกับสังขยาฟักทอง (122 บาท) และไอศกรีมงาดำกับโยเกิร์ต
อีกอย่างละลูก (99 บาท) ร้านนี้มีเครื่องดื่มอยู่หลากหลายเมนู ทั้งชา กาแฟ และน้ำปั่นเทิ่งอื่น ๆ
ที่อยากแนะนำ คือน้ำมะนาวอัญชันลาเวนเดอร์โซดา (93 บาท) ร้านนี้ไม่มีที่จอดรถ ถ้าพารถไปก็อาจต้อง
จอดไกลหน่อยแล้วเดินมา ถ้าจะให้สะดวกเรียก Grab จะดีกว่า ร้านเปิดเวลา 10.00-21.00 น.
ปิดทุกวันพุธ ไปไม่ถูกหรือจองโต๊ะล่วงหน้า โทรไปได้ที่ 0 2004 8771 ครับท่าน

รสชาติอาหาร



บรรยากาศ



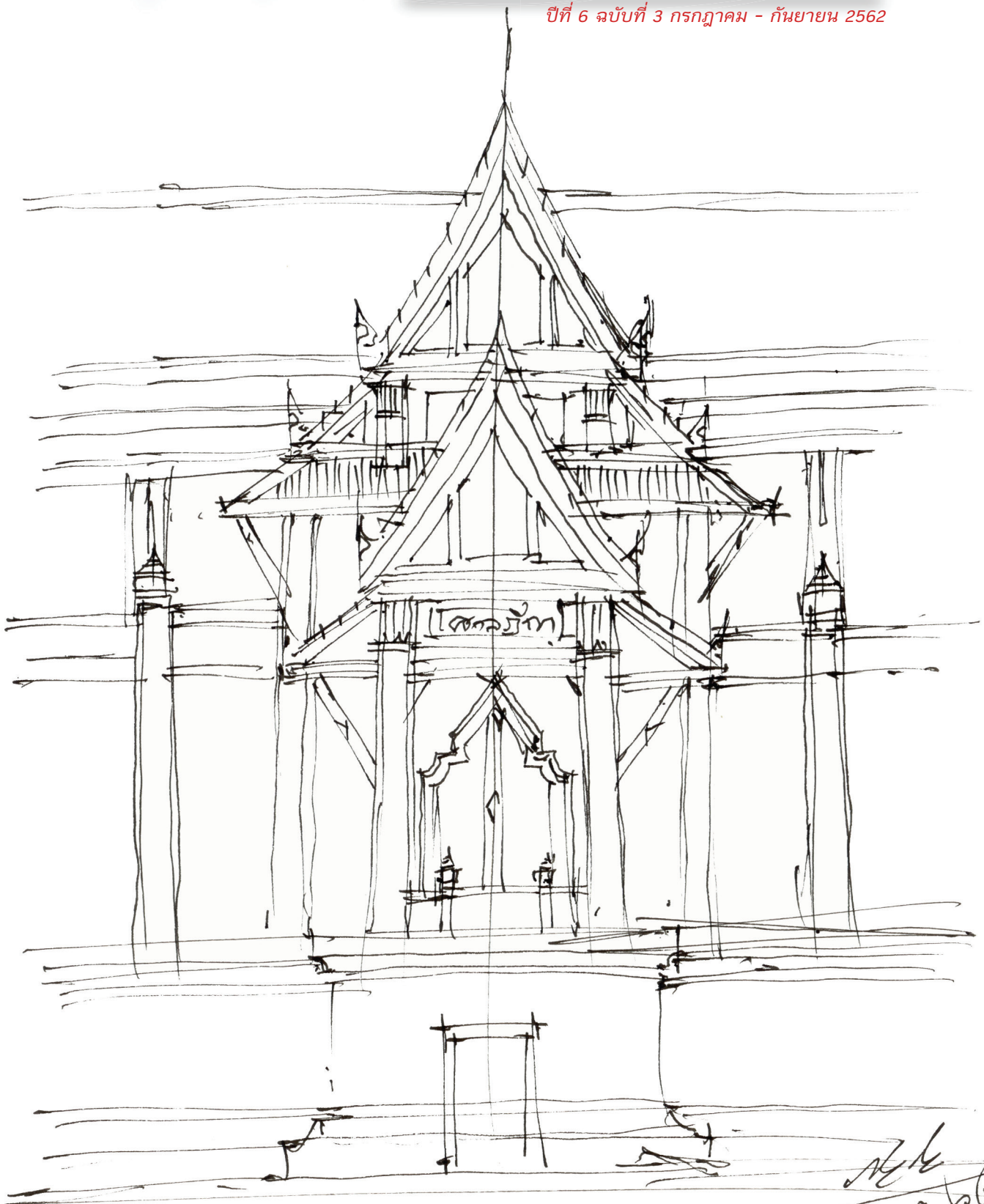
ความคุ้มค่าเงิน



High Court

จุฬาราชวิทยาลัย

ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2562



Mh
3m wa. 63