

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

เมื่อประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ปัญหาทางด้านแรงงานก็เพิ่มมากขึ้นด้วย รัฐจึงต้องออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองในเรื่องสิทธิต่างๆ ของลูกจ้างและนายจ้าง เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น ในตอนเริ่มแรกการระงับข้อพิพาททางแรงงานส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ภายหลังต่อมาได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานที่แยกออกจากศาลยุติธรรมทั่วไปเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีที่เป็นข้อพิพาทแรงงานโดยเฉพาะแยกออกจากศาลยุติธรรม

ในการระงับข้อพิพาทแรงงานมีด้วยกันอยู่หลายองค์กร แต่สำหรับการกระทำที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม องค์กรที่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นก็คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 และเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว ผู้ร้องที่ได้รับความเสียหายก็จะอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ต่อศาลแรงงาน

จากการที่ได้ศึกษา ทราบว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นองค์กรฝ่ายปกครองที่มีอำนาจ ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีขั้นตอนและขบวนการที่ได้บัญญัติไว้ตามกฎหมาย ดังนั้น การวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ถือว่าเป็นคำสั่งในทางปกครอง ซึ่งในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 ได้บัญญัติให้ศาลแรงงานเป็นศาลที่มีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นจึงทำให้การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นอำนาจของศาลแรงงาน ซึ่งตามหลักในทางกฎหมายการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนั้นจะต้องพิจารณาแต่ความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น จากหลักของการควบคุมฝ่ายปกครองโดย

ฝ่ายตุลาการ รวมทั้งศาลแรงงานไม่สามารถเข้าไปก้าวล่วงดุลพินิจของฝ่ายปกครอง ซึ่งจะเป็นการใช้อำนาจแทนฝ่ายปกครอง

การวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในต่างประเทศ คือ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสหรัฐอเมริกา นั้นมีลักษณะของการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแตกต่างกัน รวมถึงการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งในประเทศที่ใช้ศาลในการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่แตกต่างจากประเทศไทยเพราะ ศาลจะพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายโดยไม่ก้าวล่วงไปในเนื้อหาของคดีและดุลพินิจของฝ่ายปกครอง โดยที่ประเทศฟิลิปปินส์ถึงแม้การพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของฝ่ายปกครองในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นจะพิจารณาโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ แต่ในการพิจารณาบททวนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะพิจารณาเฉพาะในเรื่องความชอบด้วยกฎหมายเช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นและประเทศสหรัฐอเมริกาที่ใช้ศาลในการพิจารณาบททวนในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

แต่ในส่วนของ การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานในประเทศไทย ศาลแรงงานไม่พิจารณาความชอบด้วยกฎหมายแต่พิจารณาไปถึงเนื้อหาแห่งคดีตามคำฟ้องและคำให้การทำให้ศาลแรงงานก้าวล่วงไปในการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็เนื่องจากอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 ให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาทั้งคดีแพ่งในทางแรงงาน และคดีปกครองในทางแรงงาน แต่กระบวนการในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้น มีลักษณะไปในทางแพ่ง ในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานจึงไม่สามารถที่จะพิจารณาพิพากษาได้แต่เพียงความชอบด้วยกฎหมายเพียงประการเดียว เท่านั้น

จึงพบว่าปัญหาของกระบวนการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีดังนี้

#### (1) ปัญหาอำนาจของศาลแรงงาน

จากการที่ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาคดีทั้งคดีแพ่งในทางแรงงานกับคดีปกครองในทางแรงงาน ซึ่งคดีปกครองในทางแรงงานในที่นี้รวมถึงคดีที่เป็นการพิจารณา

ทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานนั้นใช้หลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ได้แบ่งแยกคดีแพ่งในทางแรงงานกับคดีปกครองในทางแรงงานออกจากกัน ซึ่งหลักในการพิจารณาคดีทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวนี้ ใช้หลักในการพิจารณาที่ต่างกัน จึงทำให้เกิดปัญหาด้วยเหตุที่ไม่ได้แบ่งประเภทคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานออกจากกัน

## (2) ปัญหาเกี่ยวกับองค์คณะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

ผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นระบบไตรภาคี ซึ่งมีความเหมาะสมกับคดีแพ่งในทางแรงงาน เนื่องจากในบางครั้งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจึงจะสามารถเข้าใจเนื้อหาแห่งคดีได้อย่างชัดเจน แต่ในคดีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เป็นคดีปกครองในทางแรงงาน หลักในการพิจารณาคดีประเภทนี้ศาลแรงงานจะต้องพิจารณาแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมาย โดยไม่พิจารณาลงไปในเรื่องเนื้อหาแห่งคดีที่จะก้าวล่วงลงในอำนาจของฝ่ายปกครองที่เป็นดุลพินิจของฝ่ายปกครอง ด้วยเหตุผลดังที่ได้กล่าวมา ผู้พิพากษาในระบบไตรภาคี จึงไม่มีความจำเป็นที่จะนำมาใช้ในคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนั้นควรให้ผู้พิพากษาอาชีพในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

## (3) เงื่อนไขในการฟ้องคดี

เมื่อมีการกล่าวอ้างว่ามีกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ก่อนที่จะนำคดีดังกล่าวมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้ ผู้ร้องจะต้องนำคดีเข้าสู่กระบวนการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนจึงจะฟ้องต่อศาลแรงงานได้ซึ่งหลักดังกล่าวจะเป็นการสอดคล้องกับหลักทางกฎหมายปกครองที่ว่า การฟ้องคดีปกครองในเรื่องนั้นจะกระทำต่อเมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าว และได้มีการสั่งการตามกฎหมายนั้น หรือมิได้มีการสั่งการภายในเวลาอันสมควรหรือภายในเวลาที่ กฎหมายนั้นกำหนด ในคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานก็ต้องปฏิบัติตามหลักดังกล่าวนี้เอง

#### (4) หลักในการฟ้องคดี

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนั้น จากการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เรื่องการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไม่ได้บัญญัติว่า “เป็นที่สุด” อีกทั้งกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานในส่วนของ การฟ้องคดีต่อศาลแรงงานใช้หลักในทางแพ่ง ซึ่งในการฟ้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมสามารถฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง เปลี่ยนแปลงคำสั่ง ให้ศาลมีคำพิพากษาว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและมีคำสั่งบังคับตามคำขอทำคำฟ้อง ซึ่งคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายสามารถยกโต้แย้งกันได้ทั้งในปัญหาข้อเท็จจริงและในปัญหาข้อกฎหมาย ในเนื้อหาแห่งคดี ซึ่งหลักในทางกฎหมายปกครองที่ถูกต้องนั้น คือ ศาลไม่ควรที่จะรับพิจารณาคดีใน ส่วนเนื้อหาของคดีแต่ศาลแรงงานควรจะพิจารณาความชอบด้วยกฎหมาย ของการพิจารณาและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ดังนั้นจึงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้คำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น “ให้เป็นที่สุด”

#### (5) ระยะเวลาในการฟ้องคดี

เนื่องจากในการฟ้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่ได้กำหนดอายุความไว้ จึงทำให้อายุความในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอายุความ 10 ปี ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาที่นาน และอาจจะทำให้เกิดความเสียหายได้ เพราะเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว ปรากฏว่าการกระทำตามที่ผู้ร้องกล่าวหาได้กล่าวอ้างนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้ร้องกล่าวหา กลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหาย โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดระยะเวลาให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติภายใน 30 วัน ในกรณีนี้ถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้ถูกกล่าวหา ก็จะต้องรับโทษในทางอาญา ถ้าต่อมา มีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานภายในอายุความ 10 ปี และศาลได้พิพากษากลับคำวินิจฉัยว่าการกระทำดังกล่าวไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับโทษทางอาญาโดยไม่สมควร การที่ระยะเวลาในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมยาวจนเกินไปจึงทำให้คู่กรณีได้รับความเสียหาย

เดือดร้อนในผลของคำสั่ง ดังนั้นในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน ไม่ควรที่จะมีอายุความที่ยาวจนเกินไปนั่นเอง ซึ่งควรกำหนดให้การฟ้องคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน จะต้องยื่นฟ้องภายในกำหนดระยะเวลาที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามหรือภายใน 30 วันนับแต่คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ได้ยกคำร้อง เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่คู่ความทั้งสองในผลของการวินิจฉัยชี้ ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่อาจถูกแก้ไขโดยศาล แรงงาน นั่นเอง

#### (6) การพิจารณาคดี

ในการพิจารณาคดีสำหรับคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานนั้น ศาลแรงงานมี หลักในการพิจารณาพิพากษาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แต่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ดังกล่าวก็มีได้บัญญัติครอบคลุมไว้ได้ทุกเรื่อง ดังนั้นตามมาตรา 36 ของพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงได้กำหนดทางแก้ไขในเรื่องดังกล่าวไว้โดย ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวน พิเคราะห์ในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติของพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งการพิจารณาคดี สำหรับคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมซึ่งเป็นคดีปกครองที่อยู่ในรูปแบบการกระทำทางปกครอง จึงไม่ ควรที่จะนำหลักในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับ ทางที่ถูกต้องนั้นควรจะนำ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาใช้ บังคับ เพราะบทบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นสอดคล้องต่อหลักในทางปกครองที่จะพิจารณาความชอบ ด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครองซึ่งคดีปกครอง นั่นเอง

#### (7) การไต่ถาม

อำนาจของศาลแรงงานที่สามารถไต่ถามได้นั้น เป็นอำนาจในการพิจารณาคดี แพ่งในทางแรงงาน แต่สำหรับคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาด ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้วผลก็คือคำวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวเป็นคำสั่งทางปกครองสิ่งที่

ศาลจะต้องพิจารณาก็ คือ ความชอบด้วยกฎหมาย เมื่อพิจารณาถึงสิ่งที่ศาลแรงงานจะต้องพิจารณาพิพากษาคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม การที่จะให้อำนาจศาลแรงงานในการไกล่เกลี่ยในเนื้อหาของคดีนั้น ถือว่าเป็นการก้าวล่วงในคำสั่งทางปกครอง ถึงแม้ข้อพิพาทในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างลูกจ้าง แต่เพราะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้ฝ่ายปกครองเป็นผู้มีอำนาจเข้ามาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผลก็คือคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นเป็นคำสั่งทางปกครอง ดังนั้นในการไกล่เกลี่ยในศาลแรงงานในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงไม่ชอบต่อหลักในทางปกครอง

#### (8) การสืบพยาน

ในคดีแรงงานหลักในการสืบพยานของศาลแรงงาน เป็นระบบการสืบพยานโดยการไต่สวน ซึ่งในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น เป็นคดีปกครองในทางแรงงาน ที่ศาลแรงงานจะต้องพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายของการพิจารณาวินิจฉัยออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายจะเป็นการยากที่ผู้ฟ้องคดีจะนำพยานหลักฐานต่างๆที่อยู่กับฝ่ายปกครองมาพิสูจน์ต่อศาล ในการสืบพยานของศาลแรงงานที่เป็นระบบไต่สวนจึงมีความเหมาะสมที่จะใช้ในพิจารณาพิพากษาคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม การสืบพยานของศาลแรงงานที่เป็นระบบไต่สวนจึงเหมาะสมแล้ว

#### (9) ปัญหาการพิพากษาคดี

การพิพากษาคดีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานจะต้องพิพากษาตามที่ปรากฏในคำขอท้ายฟ้องเว้นแต่เพื่อความเป็นธรรมศาลแรงงานสามารถพิพากษาเกินกว่าคำขอได้ ซึ่งเมื่อฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน คำอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ไม่ได้จำกัดว่าให้ฟ้องได้แต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้นจะเห็นได้ว่าหลักของการพิพากษาคดีแรงงานต่อศาลแรงงานได้บัญญัติไว้กว้างเพื่อให้ศาลแรงงานพิพากษาเกินกว่าคำขอได้ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าเพื่อความ เป็นธรรมซึ่งตามหลักของกฎหมายปกครองคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ

คณะกรรมการในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะต้องตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ดังนั้นในการพิพากษาจะต้องพิพากษาในประเด็นความชอบด้วยกฎหมาย ส่งผลให้ศาลแรงงานพิพากษาได้เฉพาะเพิกถอนกฎหรือคำสั่งหรือสั่งห้ามการกระทำทั้งหมดหรือบางส่วน เท่านั้น

ปัญหาดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งระบุถึงอำนาจหน้าที่ การฟ้องคดี กระบวนพิจารณาคดี และการพิพากษาคดีนั้นไม่เหมาะสมต่อการฟ้องคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะตกเป็นจำเลยต่อศาลแรงงาน รวมถึงการที่ศาลแรงงานพิจารณาในเนื้อหาของคดีทำให้อำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทในทางแรงงานนั้นซ้ำซ้อนกันกับศาลแรงงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อให้เป็นไปตามหลักในทางปกครอง

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยศาลแรงงานนั้นควรจะต้องมีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในส่วนของการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมให้สอดคล้องกับหลักในทางปกครองที่ศาลแรงงานจะพิจารณาตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย

(1) ควรเพิ่มเติมมาตรา 125 วรรคสาม ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้คดีที่พิจารณาวินิจฉัยออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม **“เป็นที่สุด”**

มาตรา 125.....  
 .....  
 .....  
 .....

คำวินิจฉัยหรือออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด เว้นแต่คำวินิจฉัยหรือคำสั่งนั้น ผู้เสียหายหรือผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า การวินิจฉัยไปโดยฝ่าฝืนกฎหมายหรือไม่มีกฎหมายให้อำนาจ การฟังข้อเท็จจริงหรือการใช้ดุลพินิจนั้นไม่มีพยานหลักฐาน หรือเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ หรือมิได้เป็นไปโดยสุจริต อันถือว่าเป็นการมิชอบด้วยกฎหมายก็นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ ทั้งนี้ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามหรือภายในสามสิบวันนับแต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ยกคำร้อง แล้วแต่กรณี

(2) ควรเพิ่มเติมมาตรา 11 วรรคสอง และมาตรา 17 ทวิ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อให้คดีที่เป็นการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นการพิจารณาโดยผู้พิพากษาอาชีพในศาลแรงงานที่ไม่ใช้ระบบไตรภาคี

มาตรา 11.....

.....

ให้ผู้พิพากษาศาลแรงงาน พิจารณา พิจารณาคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 17 ทวิ ต้องมีผู้พิพากษาศาลแรงงาน อย่างน้อยสามคน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณา พิจารณาคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(3) ควรเพิ่มมาตรา 31 วรรคสอง ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อให้การฟ้องคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น นำหลักในทางกฎหมายปกครองมาใช้บังคับ ไม่นำบทบัญญัติในทางวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับ

มาตรา 31.....

.....

สำหรับคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นให้นำบทบัญญัติของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติของพระราชบัญญัตินี้



(4) ควรเพิ่มมาตรา 26 ทวิ ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อให้การฟ้องคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมมีอายุความที่ไม่แน่นอนจนเกินไป

มาตรา 26 ทวิ การฟ้องคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จะต้องยื่นฟ้องภายในกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามหรือภายในสามสิบวัน นับแต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ยกคำร้อง

(5) ควรเพิ่มบทบัญญัติ มาตรา 53 ทวิ ในการกำหนดขอบเขตของคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานในคดีที่เป็นการฟ้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 53 ทวิ ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้เพิกถอนคำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งหรือสั่งห้ามมิให้นายจ้างปฏิบัติหรืองดเว้น การขัดขวางแทรกแซงการเป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย