บทคัดย่อ

เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป จึงต้องมีการบัญญัติพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อใช้ในการพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะ

อย่างไรก็ตามการพิจารณาคดีแรงงานโดยขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นี้ ยังมีวิธีพิจารณาที่แตกต่างกันอยู่ ตามรูปแบบการขาดนัด โดยหากเป็นการขาดนัดในวันนัดพิจารณาจะใช้บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 แต่หากเป็นการขาดนัดในวันนัดสืบพยานจะต้องนำเอาบทบัญญัติว่าด้วยการขาดนัดพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 200, 201, 202 หรือ 204 มาใช้บังคับผ่านพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31[1] ซึ่งการที่มีรูปแบบการพิจารณาโดยขาดนัดเช่นนี้ ทำให้เกิดความสับสนแก่คู่ความ และทนายความในการดำเนินกระบวนพิจารณาคดีในศาลแรงงานอย่างยิ่ง

สำหรับปัญหาการขาดนัดในคดีแรงงานนี้ เกิดจากการที่มีการตีความคำว่า วันนัดพิจารณา ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 มิได้ครอบคลุมถึงวันนัดสืบพยาน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า เมื่อผู้ร่างกฎหมายมีเจตนารมณ์ในการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ก็เพื่อต้องการให้บทบัญญัติตามมาตราต่างๆ มีผลบังคับใช้กับคดีแรงงานให้มากที่สุด ดังนั้น การตีความบทบัญญัติเรื่องการพิจารณาคดีโดยขาดนัดตามมาตรา 40 ที่ให้ใช้บังคับได้เฉพาะวันนัดพิจารณาเท่านั้น จึงเป็นการตีความอย่างแคบและไม่ตรงตามเจตนาของผู้ร่างกฎหมาย จึงไม่สามารถนำมาปรับใช้แก่การขาดนัดในวันสืบพยานได้ ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีแนวทางแก้ไข 2 วิธี คือ การนำบทบัญญัติมาตรา 40 มาใช้ในการขาดนัดวันนัดสืบพยานโดยการแปลความวันนัดพิจารณา แบบขยายความ และการนำบทบัญญัติมาตรา 40 มาใช้ในการขาดนัดวันนัดสืบพยานโดยถือเป็นกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง

---

[1]คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการได้บัญญัติหลักดังกล่าวไว้ใน คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ เล่ม 2 (สำนักงานศาลยุติธรรม. คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลยุติธรรม, 2547. หน้า 302-304.)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาทั้งสองวิธีแล้ว เห็นว่า วิธีการตีความกฎหมายโดยขยายความนั้นเหมาะสมที่สุด เนื่องจากพิจารณาแล้วว่าเป็นกรณีที่สามารถตีความมาตรา 40 คำว่า วันนัดพิจารณาให้ขยายความไปถึง วันนัดสืบพยานในคดีแรงงานได้

ดังนั้นเพื่อให้คดีแรงงานมีการขาดนัดเพียงระบบเดียวคือ การขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 จึงควรตีความมาตรา 40 ให้ครอบคลุมถึงการขาดนัดในวันสืบพยานด้วยจึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมายที่สุด

คำสำคัญ: คดีแรงงาน, การพิจารณาคดีโดยขาดนัด, การอุดช่องว่างกฎหมาย

Abstract

Due to the fact that labour cases have different nature from other civil or criminal cases; so, there need to be the Act for Establishment of and Procedure for Labour Court B.E.2522 for using in labour court trial.

However, procedures in case of default in Labour Court vary to type of default i.e. default of appearance on the day of taking evidence and default of appearance on other day in Court. The Act for Establishment of and Procedure for Labour Court B.E.2522 Section 40 will be applied incase of default of appearance on other day in Court but default of appearance on the day of taking evidence is the case of Civil Procedure Code Section 200, 201, 202 or 204 through the Act for Establishment of and Procedure for Labour Court B.E.2522 Section 31. This various applications confuses concerning persons in Labour Court trial.

This happens because the interpretations that "default of appearance on the day of taking evidence" is not a part of "default of appearance on other day in Court" in Section 40 of the Act for Establishment of and Procedure for Labour Court B.E.2522. This interpretation is narrow and does not reflect the true intention of the law. There are two possible solutions in this case 1) apply Section 40 to "default of appearance on the day of taking evidence" by extending the meaning of "default of appearance on other day in Court"; and 2) 1) apply Section 40 to "default of appearance on the day of taking evidence" by analogy of law.

The findings is that the better solution is extending the meaning of "default of appearance on other day in Court" to embrace "default of appearance on the day of taking evidence". This is to unite Labour Court system and apply only the Act for Establishment of and Procedure for Labour Court B.E.2522 Section 40 in case of "default of appearance" to get along with true intention of the law.