

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 31¹ ซึ่งการที่มีรูปแบบการพิจารณาโดยขาดนัดเช่นนี้ ทำให้เกิดความสับสนแก่คู่ความ และทนายความในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานอย่างยิ่ง

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

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

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาทั้งสองวิธีแล้ว เห็นว่า วิธีการตีความกฎหมายโดยขยายความนั้นเหมาะสมที่สุด เนื่องจากพิจารณาแล้วว่าเป็นกรณีที่สามารถตีความมาตรา 40 คำว่า วันนัดพิจารณาให้ขยายความไปถึง วันนัดสืบพยานในคดีแรงงานได้

ดังนั้นเพื่อให้คดีแรงงานมีการขานัดเพียงระบบเดียวคือ การขานัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 จึงควรตีความมาตรา 40 ให้ครอบคลุมถึงการขานัดในวันสืบพยานด้วยจึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมายที่สุด

คำสำคัญ: คดีแรงงาน, การพิจารณาคดีโดยขานัด, 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.

ปัญหาการขาดนัดในคดีแรงงาน

ดร. ชนาธิป ชินะนาวิน²

Dr. Chanathip Chinanawin

1. ความหมาย

เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามระบบไตรภาคี ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จึงต้องมีการบัญญัติพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อใช้ในการพิจารณาคดีแรงงาน โดยเฉพาะ และมีการจัดตั้งศาลแรงงาน อันเป็นศาลชำนาญพิเศษขึ้น

เมื่อคดีแรงงานมีกระบวนการวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นเฉพาะแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไปแล้ว รูปแบบการพิจารณาคดีแรงงานโดยขาดนัดจึงต้องมีความแตกต่างจากการพิจารณาคดีแพ่งโดยทั่วไป เช่นกัน

อย่างไรก็ตามการพิจารณาคดีแรงงานโดยขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 นี้ ยังมีวิธีพิจารณาที่แตกต่างกันอยู่ตามแต่รูปแบบการขาดนัดไม่ว่าจะเป็นการขาดนัดยื่นคำให้การ หรือการขาดนัดในวันนัดพิจารณาที่ใช้การพิจารณาโดยขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กับการขาดนัดในวันนัด

² ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เนติบัณฑิตไทย สมัยที่ 55 นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมายเอกชนและธุรกิจ) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนิติศาสตรบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ การบัญชี) จากสถาบันราชภัฏธนบุรี

สืบพยานที่ต้องนำเอาการขาดนัดพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 200, 201, 202 หรือ 204 มาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดในศาลแรงงานผ่านพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31³ ทั้งที่มีบทบัญญัติเรื่องการขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 อยู่แล้ว แต่ห้ามการแปลกฎหมายอย่างขยายความ (extension interpretation) ไปให้ครอบคลุมการขาดนัดทุกกรณีในคดีแรงงานไม่ แต่ศาลแรงงานได้ใช้การอุดช่องว่างแห่งกฎหมายโดยใช้บทบัญญัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ซึ่งถือเป็นกฎหมายใกล้เคียงอย่างยิ่ง

จึงควรทำการศึกษาปัญหากระบวนการขาดนัดในคดีแรงงาน ดังนี้

2. กระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน

กระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การฟ้องคดี

การฟ้องคดีแรงงานนั้นต้องฟ้องคดีต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น หรือสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นศาลหลัก และอาจขออนุญาตฟ้องคดีต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาได้

โจทก์สามารถฟ้องคดีด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือก็ได้ การฟ้องคดีไม่มีค่าฤชาธรรมเนียม ทำให้คู่ความไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ อันจะเกิดประโยชน์แก่ผู้มีรายได้น้อย

2.2 การไต่ถาม

วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานจะเน้นกระบวนการไต่ถามเพื่อให้คู่ความสามารถตกลงกันได้และรักษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างไว้ได้โดยสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก

การไต่ถามจะแบ่งเป็นการไต่ถามก่อนวันนัดพิจารณา และการไต่ถามในวันนัดพิจารณา

³คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการได้บัญญัติหลักดังกล่าวไว้ใน คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ เล่ม 2

(สำนักงานศาลยุติธรรม, คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลยุติธรรม, 2547. หน้า 302-304.)

อย่างไรก็ตามเพื่อให้คดียุติลงได้โดยรักษาความสัมพันธ์ของนายจ้างลูกจ้างไว้ได้ มาตรา 43 จึงกำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจไต่ถามคดีได้ตลอดไม่ว่าคดีจะอยู่ในชั้นใด หรืออยู่ระหว่างกระบวนการใด เช่น การสืบพยาน ก่อนพิพากษา ชั้นอุทธรณ์

2.3 วันนัดพิจารณา

วันนัดพิจารณาคือเป็นนัดสำคัญของกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน โดยเป็นวันแรกที่คู่ความได้มาศาล ซึ่งศาลต้องดำเนินกระบวนการพิจารณา ดังนี้

2.3.1 การไต่ถามคดีให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับได้

2.3.2 การถามคำให้การของจำเลย

2.3.3 การกำหนดประเด็นข้อพิพาทและการกำหนดหน้าที่นำสืบพยานก่อนหลัง

2.4 การสืบพยาน

การสืบพยานในคดีแรงงานศาลแรงงานจะใช้ระบบไต่สวน ซึ่งจะถือว่าศาลมีบทบาทร่วมกับคู่ความในการค้นหาความจริงในคดี โดยศาลแรงงานเท่านั้นที่จะมีอำนาจในการถามพยาน หากคู่ความฝ่ายใดจะถามพยานต้องขออนุญาตศาล และหากเห็นว่าข้อเท็จจริงใดต้องการพยานเพิ่มเติมศาลแรงงานก็มีอำนาจเรียกพยานมาสืบเพิ่มเติมได้

เมื่อสืบพยานเสร็จคู่ความสามารถแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณา หรือทำคำแถลงการณ์ปิดคดีเป็นหนังสือยื่นต่อศาลก็ได้

2.5 การพิพากษาคดี

คำพิพากษาของศาลแรงงานจะมุ่งสู่ความเป็นธรรม โดยในการพิจารณาพิพากษาศาลแรงงานต้องคำนึงถึงสถานะแวดล้อมทางแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคม ประกอบการพิจารณาพิพากษา และเพื่อความเป็นธรรมศาลแรงงานมีอำนาจพิพากษาเกินคำขอได้

3. การพิจารณาคดีโดยขาดนัดในศาลแรงงาน

การขาดนัดในคดีแรงงานจะแบ่งเป็นสองกรณี คือ กรณีที่หนึ่ง การขาดนัดยื่นคำให้การ หรือการขาดนัดในวันนัดพิจารณาที่ใช้การพิจารณาโดยขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กับ กรณีที่สอง การขาดนัดในวันนัดสืบพยานที่ต้องนำเอาการขาดนัด

พิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 200, 201, 202 หรือ 204 มาใช้บังคับผ่านพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ดังนี้⁴

3.1 การพิจารณากรณีขาดนัดในวันนัดพิจารณา

หากคู่ความไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาตามมาตรา 37⁵ โดยไม่แจ้งเหตุผลต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานจะถือว่าขาดนัด กรณีโจทก์ศาลจะจำหน่ายคดี ส่วนกรณีจำเลยศาลจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดไปฝ่ายเดียวตามมาตรา 40⁶ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังนี้

3.1.1 การที่คู่ความไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา

กรณีคู่ความไม่มาศาลในวันนัดพิจารณานั้น แบ่งได้ดังนี้

3.1.1.1 กรณีโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา

กรณีโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดพิจารณามีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 1) โจทก์ทราบคำสั่งให้มาศาลแล้ว
- 2) โจทก์ไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา
- 3) โจทก์มิได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มาศาล

⁴ ชนาธิป ชินะนาวิน. กฎหมายแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2554. หน้า 775-782.

⁵ มาตรา 37 เมื่อศาลแรงงานสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนด ในหมายนั้นให้จัดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบ และให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้

⁶ มาตรา 40 เมื่อโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้ว ไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไปให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้ว ไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดคดีไปฝ่ายเดียว

ในกรณีที่โจทก์หรือจำเลยได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุแล้ว และศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล

การแจ้งให้ศาลทราบเหตุที่ไม่มาศาลนั้น โจทก์อาจแจ้งก่อนวันนัดพิจารณาหรือในวันนัดพิจารณาก็ได้ เช่น การให้เสมียนทนายมาแจ้งเหตุไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาเป็นต้น

หากโจทก์แจ้งเหตุไม่มาศาลแล้ว ศาลแรงงานพิจารณาแล้วมีเหตุสมควร ศาลแรงงานจะมีคำสั่งให้เลื่อนไปนัดพิจารณาวันอื่น โดยกำหนดวันนัดใหม่

ผลของการที่โจทก์ไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาจะถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป และศาลแรงงานต้องมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

3.1.1.2 กรณีจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา

กรณีจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 1) จำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาล
- 2) จำเลยไม่มาศาลตามกำหนด
- 3) จำเลยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา

ผลของการที่จำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา ศาลแรงงานต้องมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว ซึ่งการพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวนั้น โจทก์ต้องนำสืบให้สมตามฟ้อง มีพยานหลักฐานให้ศาลเชื่อว่าข้อเท็จจริงตรงตามฟ้องโจทก์ โจทก์จึงจะเป็นฝ่ายชนะคดี

ทั้งนี้ หากโจทก์ไม่มีพยานมาสืบ หรือนำสืบไม่ได้ข้อเท็จจริงตามฟ้อง ศาลจะพิพากษาให้โจทก์แพ้คดีได้

3.1.2 การแก้ไข

3.1.2.1 การแก้ไขกรณีโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา

โจทก์มีทางแก้ไข ได้ 2 กรณี ดังนี้

- 1) การขอให้พิจารณาใหม่
- 2) การฟ้องคดีใหม่ตามแนวฎีกาดังนี้

ฎีกาที่ 3532/2530 โจทก์เคยฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลาง แล้วโจทก์มิได้ไปศาลในวันนัดสืบพยานโจทก์จำเลย เช่นนี้เมื่อศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ โจทก์มีสิทธิขอให้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งจำหน่ายคดีเพื่อให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีนั้นต่อไป ใหม่ได้ตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว หากโจทก์มิได้ร้องขอดังกล่าว โจทก์ก็มีสิทธิเสนอคำฟ้องของตนต่อศาลแรงงานกลางใหม่ได้ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยอายุ

ความตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 201 วรรคหนึ่งประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 31

ฎีกาที่ 2049/2524 การที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งจำหน่ายคดีโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 40 วรรคแรก นั้นมาตรา 41 เพียงแต่บัญญัติให้สิทธิโจทก์ที่จะร้องขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งจำหน่ายคดีและดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปใหม่ได้เท่านั้น มิได้ตัดสิทธิโจทก์ที่จะเสนอคำฟ้องเรื่องเดียวกันนี้ใหม่

3.1.2.2 การแก้ไขกรณีจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา

การแก้ไขกรณีจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณานั้น จำเลยต้องขอให้ศาลพิจารณาคดีใหม่ภายใน 7 วัน

อย่างไรก็ตามเคยมีแนวคำพิพากษาฎีกาว่า แม้จะพ้นเวลา 7 วันไปแล้ว แต่หากจำเลยมาศาล ศาลแรงงานต้องพิจารณาว่าการขาดนัดของจำเลยเป็นไปโดยมิได้ตั้งใจหรือมีเหตุอันสมควรหรือไม่ และหากได้ความว่าจำเลยขาดนัดโดยมิได้ตั้งใจหรือมีเหตุอันสมควร ศาลก็จะอนุญาตให้จำเลยยื่นคำให้การและนัดพิจารณาคดีใหม่ได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง เช่น ฎีกาที่ 1323/2530 จำเลยที่ 1 เดินทางไปต่างประเทศก่อนถูกฟ้องและไม่เคยกลับเข้ามาประเทศไทยอีกเลย จำเลยที่ 1 ย่อมไม่สามารถแถลงขอให้ศาลพิจารณาใหม่ภายในกำหนดเจ็ดวันตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 41 เมื่อจำเลยที่ 1 มิได้แจ้งขาดนัด ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจที่จะให้จำเลยที่ 1 ได้พิจารณาใหม่ตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 208 และ 209 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

3.1.3 หลักเกณฑ์การขอพิจารณาคดีใหม่⁷

การขอพิจารณาคดีใหม่มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

⁷ มาตรา 41 ในกรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 40 วรรคสอง หากโจทก์หรือจำเลยมาแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจได้ส่วนถึงเหตุแห่งความจำเป็นนั้นได้ และหากเห็นเป็นการสมควร ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา 40 และดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ได้กระทำหลังจากที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา 40 นั้นใหม่เสมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น

3.1.3.1 โจทก์หรือจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา และศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด

3.1.3.2 โจทก์หรือจำเลยแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายใน 7 วัน

3.1.3.3 ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนถึงเหตุแห่งความจำเป็น

3.1.3.4 หากศาลแรงงานเห็นว่า โจทก์หรือจำเลยมีความจำเป็นในการไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งจำหน่ายคดีหรือคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และดำเนินกระบวนการพิจารณาใหม่

3.2 กรณีจำเลยไม่ให้การ

กรณีที่จำเลยไม่ยอมให้การ หรือในกรณีที่ศาลแรงงานจะพิจารณาชี้ขาดคดีสันคดียุติไปฝ่ายเดียว ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาพิจารณาก่อนชี้ขาดคดีได้ตามมาตรา 42

3.3 กรณีคู่ความไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน

เนื่องจากการขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 บัญญัติไว้กรณีเพียงการไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาตามมาตรา 37 เท่านั้น ดังนั้น กรณีที่คู่ความไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานจึงมีผล ดังนี้

3.3.1 กรณีที่คู่ความไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานครั้งแรก

กรณีที่คู่ความไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานครั้งแรก โดยไม่แจ้งเหตุให้ศาลแรงงานทราบ ศาลแรงงานจะมีคำสั่งว่าคู่ความ หรือ โจทก์ หรือจำเลยขาดนัดพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 200, 201, 202 หรือ 204 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 แล้วแต่กรณี⁸ ดังนี้

3.3.1.1 หลักเกณฑ์การขาดนัดพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 200 ได้ หลักเกณฑ์การขาดนัดพิจารณาไว้ดังนี้

- 1) เป็นวันสืบพยาน หรือวันที่ศาลเริ่มต้นทำการสืบพยาน
- 2) คู่ความทราบนัดแล้ว

⁸สำนักงานศาลยุติธรรม. คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลยุติธรรม, 2547. หน้า 302-304.

3) คู่ความไม่มาศาลในวันสืบพยาน โดยรับอนุญาตจากศาลให้เลื่อนคดี

3.3.1.2 ผลของการขาดนัดพิจารณา

1) กรณีคู่ความทั้งสองฝ่ายขาดนัดพิจารณา ศาลจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ

2) กรณีโจทก์ขาดนัดพิจารณา ศาลจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีนั้นเสียจากสารบบความ เว้นแต่จำเลยจะได้แจ้งต่อศาลในวันสืบพยานขอให้ดำเนินการพิจารณาคดีต่อไป ศาลก็จะพิจารณาและตัดสินชี้ขาดคดีไปฝ่ายเดียว

3) กรณีจำเลยขาดนัดพิจารณา ศาลจะพิจารณาและตัดสินชี้ขาดคดีไปฝ่ายเดียว

การพิจารณาและตัดสินชี้ขาดไปฝ่ายเดียวนั้น ศาลจะวินิจฉัยชี้ขาดคดีให้คู่ความที่มาศาลเป็นฝ่ายชนะได้ต่อเมื่อศาลเห็นว่าข้ออ้างของคู่ความมีมูลและไม่ขัดต่อกฎหมาย

3.3.1.3 การขอพิจารณาคดีใหม่

การขอพิจารณาคดีใหม่จะแบ่งเป็นกรณีการขอให้พิจารณาคดีใหม่ก่อนศาลมีคำพิพากษา และหลังจากศาลมีคำพิพากษา

1) การขอให้พิจารณาคดีใหม่ก่อนศาลมีคำพิพากษา และหลังจากศาลมีคำพิพากษา

การขอให้พิจารณาคดีใหม่ก่อนศาลมีคำพิพากษานั้น เกิดจากการที่คู่ความมาศาลภายหลังจากที่ศาลมีการเริ่มต้นสืบพยานไปบ้างแล้ว และแจ้งต่อศาลในโอกาสแรกว่าตนประสงค์จะดำเนินคดี ซึ่งหากศาลเห็นว่าการขาดนัดพิจารณานั้นมิได้เป็นไปโดยจงใจหรือมีเหตุอันสมควรและศาลไม่เคยมีคำสั่งให้พิจารณาคดีใหม่ ศาลจะมีคำสั่งให้พิจารณาคดีนั้นใหม่

อย่างไรก็ตามหากคู่ความฝ่ายที่ขาดนัดพิจารณามิได้แจ้งต่อศาลหรือศาลเห็นว่าการขาดนัดพิจารณานั้นเป็นไปโดยจงใจหรือไม่มีเหตุอันสมควรที่ดี หรือคำขอให้พิจารณาคดีใหม่นั้นต้องห้ามตามกฎหมาย ศาลดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป โดยคู่ความที่ขาดนัดพิจารณาจะเสียสิทธิดังนี้

(1) ห้ามไม่ให้ศาลอนุญาตให้คู่ความที่ขาดนัดพิจารณานำพยานเข้าสืบถ้าคู่ความนั้นมาศาลเมื่อพ้นเวลาที่จะนำพยานของตนเข้าสืบแล้ว

(2) ถ้าคู่ความที่ขาดนัดพิจารณามาศาลเมื่อคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งได้นำพยานหลักฐานเข้าสืบไปแล้ว ห้ามไม่ให้ศาลยอมให้คู่ความที่ขาดนัดพิจารณาคัดค้านพยานหลักฐานเช่นว่านั้น โดยวิธีถามค้านพยานของคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งที่ได้สืบไปแล้วหรือโดยวิธีคัดค้านการระบุเอกสาร

หรือคัดค้านคำขอให้ศาลไปทำการตรวจหรือให้ตั้งผู้เชี่ยวชาญของศาลแต่ถ้าคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งนำพยานหลักฐานเข้าสืบยังไม่บริบูรณ์ ให้ศาลอนุญาตให้คู่ความที่ขาดนัดพิจารณาหักล้างได้แต่เฉพาะพยานหลักฐานที่นำสืบภายหลังที่ตนมาศาล

(3) คู่ความที่ขาดนัดพิจารณาไม่มีสิทธิที่จะร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่

2) การขอให้พิจารณาคดีใหม่หลังจากศาลมีคำพิพากษา

การขอให้พิจารณาคดีใหม่หลังจากศาลมีคำพิพากษา เมื่อศาลพิพากษาให้คู่ความฝ่ายที่ขาดนัดพิจารณาแพ้คดี คู่ความฝ่ายนั้นอาจมีคำขอให้พิจารณาคดีใหม่ได้

3.3.2 กรณีคู่ความไม่มาศาลในวันนัดสืบพยานครั้งอื่น

ในวันที่ศาลแรงงานนัดสืบพยานครั้งต่อจากครั้งแรก หากคู่ความไม่มาศาล ศาลแรงงานจะไม่สั่งว่าคู่ความขาดนัดพิจารณา แต่จะดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป โดยหากคู่ความที่ไม่มาศาลมีหน้าที่นำพยานเข้าสืบ ศาลแรงงานจะมีคำสั่งว่าคู่ความฝ่ายนั้นไม่มีพยานเข้าสืบและสืบพยานฝ่ายอื่นไป หรือเลื่อนการสืบพยานออกไปก็ได้ ตามแต่ศาลแรงงานจะใช้ดุลพินิจเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ

	แนวปฏิบัติการที่คู่ความไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน
แนวคำพิพากษาฎีกาที่ 3831/2535 บทบัญญัติของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาใช้โดยอนุโลม	ฎีกาที่ 3831/2535 กรณีที่โจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน โจทก์ภายหลังจากนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มิได้บัญญัติวิธีการดำเนินกระบวนการพิจารณาไว้ โดยเฉพาะ จึงต้องนำเอาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 200 มาใช้บังคับโดยอนุโลมดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ฎีกาที่ 6514/2543 การที่โจทก์จะใช้สิทธิขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งจำหน่ายคดีและดำเนินกระบวนการพิจารณาใหม่โดยการแถลงให้ศาลทราบถึงความจำเป็นที่โจทก์ไม่อาจมาศาลตามกำหนดนัดได้ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งให้จำหน่ายคดีของโจทก์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 41 จะต้องเป็นกรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความตามมาตรา 40 วรรคหนึ่งเนื่องจากโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลในวันนัดพิจารณาคดีตามมาตรา 37 แล้ว แต่โจทก์ไม่มาศาลตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบถึงเหตุที่ไม่มาซึ่งถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีที่ฟ้องอีกต่อไป ในวันที่ศาลแรงงานนัดพิจารณาตามมาตรา 37 โจทก์และจำเลยมาศาลตามกำหนดนัด จำเลยยื่นคำให้การเป็นหนังสือ ศาลแรงงานได้กำหนดประเด็นข้อพิพาทแล้ว และได้เลื่อนไปนัดสืบพยาน โจทก์ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2542 ดังนั้น วันที่ 2 พฤศจิกายน 2542 จึงเป็นวันนัดสืบพยานโจทก์ เมื่อโจทก์ทราบนัดแล้วไม่มาศาลตาม

	แนวฎีกาการที่คู่ความไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน
	กำหนดศาลแรงงานสั่งจำหน่ายคดีของโจทก์ เนื่องจากโจทก์ไม่ไปศาลตามกำหนดนัดในวันนัดสืบพยาน โจทก์ซึ่งล่วงพ้นวันนัดพิจารณาคดีตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 37 แล้ว และวันดังกล่าวไม่ใช่วันนัดพิจารณาตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง คำสั่งของศาลแรงงานจึงเป็นการสั่งให้จำหน่ายคดีเนื่องจากโจทก์ขาดนัดพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง พ.ศ. 2522 มาตรา 201 วรรคหนึ่งประกอบกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 มาตรา 31 ซึ่งห้ามมิให้โจทก์อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวหรือมีคำขอให้พิจารณาคดีนั้นใหม่ ฎีกาที่ 895/2526 เมื่อจำเลยไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน โจทก์ซึ่งโจทก์มีหน้าที่นำสืบก่อน ถือได้ว่าจำเลยขาดนัดพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 197 วรรคสอง ศาลขอที่จะพิจารณาและชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 202 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522มาตรา 31 โดยไม่จำเป็นต้องเลื่อนไปสืบพยานจำเลยอีก ฎีกาที่ 1773/2524 การที่จำเลยไม่มาศาลแรงงานในวันสืบพยาน ไม่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯจึงต้องนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น จำเลยจึงขาดนัดพิจารณาตามมาตรา 197 วรรคสองซึ่งมาตรา 202 บัญญัติให้ศาลมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดพิจารณาแล้วพิจารณาและชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว
แนวคำพิพากษาฎีกาให้ศาลมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีพยานเข้าสืบและงดสืบพยานโจทก์	ฎีกาที่ 4823/2531การที่โจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน ศาลแรงงานกลางก็ไม่ได้มีคำสั่งแสดงว่าโจทก์ขาดนัดพิจารณาแต่มีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีพยานนำเข้าสู่สืบ และสั่งงดสืบพยานจำเลยพิพากษายกฟ้องโจทก์กระบวนพิจารณาที่ศาลแรงงานกลางดำเนินคดีมาไม่ใช่เป็นการพิจารณาขาดนัด โจทก์จึงไม่มีสิทธิร้องขอให้พิจารณาใหม่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 207 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31

ตารางแนวฎีกากรณีคู่ความไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน

4. การพิจารณาปัญหาการขาดนัดในคดีแรงงาน

การที่กระบวนพิจารณาโดยขาดนัดในศาลแรงงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยการขาดนัดขึ้นทำให้การ หรือการขาดนัดในวันนัดพิจารณาจะใช้การพิจารณาโดยขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 ส่วนการขาดนัดในวันนัดสืบพยานโจทก์และพยานจำเลยที่ต้องนำเอาการขาดนัดพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 200, 201, 202 หรือ 204 มาใช้บังคับนั้น ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติแต่คู่ความ ทนายความ ที่มาศาล

แรงงานอย่างยี่งว่า การที่ตนไม่มาศาลจะเข้าสู่กระบวนการขาคณัดกรณีใด ซึ่งคู่ความส่วนใหญ่มักเข้าใจว่าการขาคณัดในคดีแรงงานมีการบัญญัติกฎหมายไว้ชัดเจนแล้วตามมาตรา 40 จึงไม่ทราบว่าการขาคณัดตามมาตรา 40 ใช้กับการพิจารณาเพียงวันนัดเดียวคือ วันนัดพิจารณา หรือวันนัดที่คู่ความมาศาลในครั้งแรก โดยศาลจะทำการไต่ถามถึง กำหนดประเด็นข้อพิพาท และกำหนดวันนัดสืบพยานเท่านั้น หากใช้วันนัดที่มีการสืบพยานกันจริง ทำให้คู่ความที่ไม่เข้าใจระบบการขาคณัดของศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาผิดพลาดได้

อย่างไรก็ตาม ปัญหาเรื่องระบบการพิจารณาโดยขาคณัดของศาลแรงงานนี้ แท้จริงแล้วเป็นปัญหาที่เกิดจากการอุดช่องว่างแห่งกฎหมายกับการเปลกกฎหมายอย่างขยายความ ดังนี้

4.1 การอุดช่องว่างแห่งกฎหมายกับการเปลกกฎหมายอย่างขยายความ

การอุดช่องว่างแห่งกฎหมายกับการเปลกกฎหมายอย่างขยายความมีความแตกต่างกัน ดังนี้

4.1.1 การอุดช่องว่างแห่งกฎหมาย

ช่องว่างแห่งกฎหมาย หมายถึงกรณีที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ ศาลจึงต้องทำหน้าที่อุดช่องว่างของกฎหมาย โดยนำหลักเกณฑ์ต่างๆ มาปรับใช้ ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 4 วางหลักเกณฑ์ในการอุดช่องว่างทางกฎหมาย โดยให้วินิจฉัยคดีตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าไม่มีจารีตประเพณีเช่นนั้น ให้วินิจฉัยคดีอาศัยเทียบบทกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง และถ้าบทกฎหมายเช่นนั้นก็ไม่มีด้วย ให้วินิจฉัยตามหลักกฎหมายทั่วไป

การอุดช่องว่างแห่งกฎหมายนั้น นำมาใช้กับกฎหมายวิธีพิจารณาความด้วย⁹ โดยปรากฏในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 15 ที่บัญญัติให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับเท่าที่พอจะใช้บังคับได้ โดยถือว่าประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งเป็นกฎหมายใกล้เคียงอย่างยิ่ง¹⁰¹¹

ทั้งนี้ การเปรียบเทียบกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง (analogy) นั้น หมายความว่าผู้พิพากษาได้เปลกกฎหมายแล้ว เห็นว่า ไม่มีกฎหมายบัญญัติในเรื่องนั้น และแม้เปลกความกฎหมายใน

⁹ หยุด แสงอุทัย. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: ประกายพริก, 2542. หน้า 136.

¹⁰ ประทุมพร กลัดอำ. การนำวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับในวิธีพิจารณาความอาญา. นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. หน้า 32-33.

¹¹ เนื่องจากกฎหมายวิธีพิจารณาความไม่มีที่มาจากกฎหมายจารีตประเพณี หรือหลักกฎหมายทั่วไป

เรื่องนั้นแล้ว ก็ไม่อาจแปลขยายความให้ยิ่งขึ้นปรับแก้คดีได้ แต่ข้อเท็จจริงในคดีจะใกล้เคียงกับข้อเท็จจริงที่มีบทกฎหมายอื่นกำหนดผลแห่งกฎหมายไว้ จึงเป็นที่หวังว่าถ้าแม้ผู้ร่างกฎหมายได้ทราบถึงข้อเท็จจริงดังที่ปรากฏอยู่ในคดีเฉพาะหน้านี้ ก็คงจะบัญญัติกฎหมายไว้ให้ข้อเท็จจริงในคดีนั้นได้รับผลอย่างเดียว¹²

4.1.2 การแปลกฎหมายอย่างขยายความ

การแปลกฎหมายอย่างขยายความ หมายถึง กรณีที่ผู้พิพากษามีความเห็น ว่า ผู้ร่างกฎหมายประสงค์จะให้ปรับบทกฎหมายแก้คดีเฉพาะหน้าเหมือนกัน แต่ได้ใช้ถ้อยคำในกฎหมายแคบไปกว่าที่ตั้งใจ ดูตามตัวอักษรจึงไม่อาจปรับเข้าแก้คดีได้ แต่หากมีการแปลกฎหมายโดยขยายถ้อยคำที่ใช้ในบทกฎหมายแล้วจะสามารถนำมาปรับใช้แก้คดีแล้วจะได้ผลตรงตามที่ผู้ร่างกฎหมายประสงค์

4.1.3 ความแตกต่างระหว่างการอุดช่องว่างแห่งกฎหมายกับการแปลกฎหมายอย่างขยายความ

การอุดช่องว่างแห่งกฎหมายกับการแปลกฎหมายอย่างขยายความนั้น คือ การอุดช่องว่างของกฎหมายเป็นกรณีที่ไม่มียุติบัญญัติไว้ เนื่องจากผู้ร่างกฎหมายได้มีเจตนาจะให้มียุติบัญญัติ หรือการที่ผู้ร่างกฎหมายคาดไม่ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น หรือกรณีสังคมมีเทคโนโลยีสมัยใหม่ขึ้นหลังจากยุคของผู้ร่างกฎหมาย ส่วนการแปลกฎหมายอย่างขยายความนั้น เป็นกรณีที่ผู้ร่างกฎหมายมีความมุ่งหมายจะให้กฎหมายครอบคลุมทุกข้อเท็จจริงแล้ว แต่ถ้อยคำในบทกฎหมายไม่อาจปรับเข้าแก้คดีได้ จึงต้องแปลความกฎหมายอย่างขยายความไปสู่ข้อเท็จจริงที่ผู้ร่างกฎหมายต้องการให้บทกฎหมายนั้นครอบคลุมตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงของผู้ร่างกฎหมาย

4.1.4 กรณีการนำกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งไปใช้กับกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

เพื่อให้ได้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่า การนำเอากฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งซึ่งถือเป็นหลักทั่วไปของกฎหมายวิธีพิจารณาความไปใช้อุดช่องว่างในกฎหมายวิธีพิจารณาความอื่น เช่น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้อย่างไรนั้น จะต้อง

¹² หยุต แสงอุทัย. ช่องว่างแห่งกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2551. หน้า 35-43.

พิจารณารูปแบบการนำกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่งไปใช้กับกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาก่อน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้¹³¹⁴

4.1.4.1 ในเรื่องนั้นมิได้มีบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาไว้โดยเฉพาะ

4.1.4.2 ในเรื่องนั้นไม่มีบทบัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่จะนำมาใช้อย่างเทียบเคียงได้

4.1.4.3 นำเอาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับ เท่าที่พอจะใช้บังคับได้ โดยมีหลักต้องพิจารณาดังนี้

1) ไม่ได้หมายความว่า เมื่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาไม่ได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะแล้ว จะต้องนำเอาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับเสมอไป

2) การนำเอาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้ นั้น จะต้องไม่เป็นการขัดกับหลักเกณฑ์วิธีพิจารณาความอาญา

3) บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งที่จะนำมาใช้ จะต้องมิใช่บัญญัติไว้สำหรับคดีแพ่งโดยเฉพาะ

4.2 ปัญหาการขาดนัดในคดีแรงงานเป็นปัญหาเกี่ยวกับการอุดช่องว่างแห่งกฎหมายหรือการแปลความกฎหมาย

เมื่อพิจารณาถึงการขาดนัดที่ในคดีแรงงานที่แตกต่างกันโดยการขาดนัดยื่นคำให้การ หรือการขาดนัดในวันนัดพิจารณา เป็นการขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี

¹³ ประทุมพร กลัดอำ. การนำวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับในวิธีพิจารณาความอาญา. นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. หน้า 39.

¹⁴ อย่างไรก็ตามแนวคิดที่ถือว่า การนำกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่งไปใช้กับกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เป็นการเปรียบเทียบกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง (analogy) นั้น ก็มีนักกฎหมายส่วนหนึ่งไม่เห็นด้วย โดยถือว่า บทบัญญัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ มาตรา 15 เป็นเพียงการบัญญัติเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องบัญญัติกฎหมายซ้ำๆ ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่งและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญานั้น

(สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ฉบับอ้างอิง. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2544. หน้า 71-74.)

แรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 ส่วนการขาดนัดในวันนัดสืบพยานจะต้องนำเอาการขาดนัดพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 200, 201, 202 หรือ 204 มาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดในศาลแรงงานผ่านพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31¹⁵ นั้น

ด้วยความเคารพต่อคำพิพากษาศาลฎีกา ผู้เขียนเห็นว่า แสดงให้เห็นว่า ศาลตีความหมายของมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ว่าใช้บังคับเฉพาะวันนัดพิจารณานั้น เป็นการตีความหมายอย่างแคบเพื่อให้บทบัญญัติเรื่องการพิจารณาคดีโดยขาดนัดตามมาตรา 40 ใช้บังคับได้เฉพาะวันนัดพิจารณาซึ่งเป็นวันนัดเพียงนัดเดียวเท่านั้น และพิจารณาเห็นว่า การที่คู่ความไม่มาศาลในวันนัดอื่นนอกจากวันนัดพิจารณานั้นเป็นช่องว่างทางกฎหมายที่จะต้องนำเอาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งว่าด้วยการขาดนัดพิจารณา มาใช้บังคับในฐานะกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งผ่านพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

ในประเด็นปัญหานี้ ผู้เขียนเห็นว่า เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่ง จนทำให้ต้องมีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ขึ้นมาเพื่อให้มีการจัดตั้งศาลแรงงานเป็นศาลชำนาญพิเศษ และมีวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นพิเศษ ซึ่งมีหลักในการดำเนินคดีแรงงาน คือเพื่อให้เป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม ดังที่หลักการและเหตุผลของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ตราไว้ ดังนี้¹⁶

“เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตาม

¹⁵ คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการได้บัญญัติหลักดังกล่าวไว้ใน คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ เล่ม 2

(สำนักงานศาลยุติธรรม, คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลยุติธรรม, 2547. หน้า 302-304.)

¹⁶ ข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่างคดีแพ่งกับคดีแรงงานคือ หลักคดีแพ่งเป็นหลักว่าด้วยการตกลงของเอกชนที่ไม่มีผลกระทบต่อรัฐจึงใช้ระบบพิจารณาแบบกล่าวหา แต่คดีแรงงานเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ความที่มีสถานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน จึงใช้ระบบไต่สวนในการพิจารณาคดีแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

จากเหตุผลในการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ข้างต้น จึงเข้าใจได้ว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ต้องการให้บทบัญญัติตามมาตราต่างๆ มีผลบังคับใช้กับคดีแรงงานให้มากที่สุด เพื่อให้สมกับความเป็นศาลชำนาญพิเศษที่มีกระบวนการวิธีพิจารณาความเป็นพิเศษ ดังนั้น การตีความบทบัญญัติเรื่องการพิจารณาคดีโดยขาดนัดตามมาตรา 40 ใช้บังคับได้เฉพาะวันนัดพิจารณาเท่านั้น จึงเป็นการตีความอย่างแคบและไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมายอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการตีความว่า การขาดนัดในวันสืบพยานเป็นช่องว่างแห่งกฎหมาย ที่จะต้องนำเอาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งว่าด้วยการขาดนัดพิจารณามาใช้บังคับในฐานะกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งผ่านพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ก็ยังไม่ถูกต้อง เพราะพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้มีเจตนารมณ์ในการสร้างหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคดีแรงงานตามมาตรา 40 โดยเฉพาะแล้ว แต่เนื้อหาตามบทบัญญัติมาตรา 40 ได้กล่าวถึงการขาดนัดในวันนัดพิจารณาเท่านั้น ไม่ครอบคลุมวันนัดสืบพยาน ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีทางแก้ 2 วิธี คือ

4.2.1 การนำบทบัญญัติมาตรา 40 มาใช้ในการขาดนัดวันนัดสืบพยานโดยการแปลความ วันนัดพิจารณา แบบขยายความ

เพื่อให้สามารถนำบทบัญญัติมาตรา 40 มาใช้ในการขาดนัดวันนัดสืบพยานจึงต้องใช้การตีความโดยขยายความ เพื่อขยายความคำว่า วันนัดพิจารณาไปให้รวมวันนัดสืบพยานด้วย เพื่อให้สอดคล้องต่อเจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมายให้มากที่สุด

4.2.2 การนำบทบัญญัติมาตรา 40 มาใช้ในการขาดนัดวันนัดสืบพยานโดยถือเป็นกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง

เพื่อให้สามารถนำบทบัญญัติมาตรา 40 มาใช้ในการขาดนัดวันนัดสืบพยานตามเจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมาย จึงสมควรนำเอาบทบัญญัติมาตรา 40 มาใช้กับการขาดนัดวันนัดสืบพยานโดยถือเป็นกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง รวมทั้งถือว่าบทบัญญัติมาตรา 40 เป็นกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่าง

ยิ่งและยิ่งกว่าการขาดนัดพิจารณาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 200, 201, 202 หรือ 204 ผ่านพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

จากวิธีข้างต้นทั้งสองวิธีดังกล่าวนี้ ผู้เขียนเห็นว่า สมควรตีความคำว่า วันนัดพิจารณาให้ ขยายความไปถึงวันนัดสืบพยานในคดีแรงงานด้วยจะเหมาะสมว่า ทั้งนี้ เพื่อให้คดีแรงงานมีการขาดนัด เพียงระบบเดียว คือ การขาดนัดตามมาตรา 40 เท่านั้น¹⁷ เนื่องจากเหตุผลดังนี้

ก. ในเรื่องการขาดนัดได้มีบทบัญญัติมาตรา 40 บัญญัติไว้โดยเฉพาะแล้ว ซึ่งถือเป็นหลัก สำคัญว่าหากมีบทบัญญัติของกฎหมายโดยตรงแล้วจะไม่สามารถนำกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมา ใช้อย่างเปรียบเทียบ (analogy) ได้

ข. การนำเอาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้ขึ้นนั้น เป็นการขัดกับหลักเกณฑ์ วิธีพิจารณาคดีแรงงานที่ต้องการความรวดเร็ว

ค. เจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมายต้องการให้มาตรา 40 ครอบคลุมถึงการขาดนัดในคดี แรงงานทั้งหมด

5. สรุป

เมื่อพิจารณาถึงการขาดนัดที่ในคดีแรงงานที่แตกต่างกัน โดยการขาดนัดในวันนัดพิจารณา เป็น การขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 ส่วน การขาดนัดในวันนัดสืบพยานจะต้องนำเอาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 200, 201, 202 หรือ 204 มาใช้บังคับผ่านพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31¹⁸ นั้น

ผู้เขียนเห็นว่า ผู้ร่างกฎหมายมีเจตนารมณ์ในการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ก็เพื่อต้องการให้บทบัญญัติตามมาตราต่างๆ มีผลบังคับใช้กับคดีแรงงาน ให้มากที่สุด เพื่อให้สมกับความเป็นศาลชำนาญพิเศษที่มีกระบวนการวิธีพิจารณาความเป็นพิเศษ ดังนั้น การตีความบทบัญญัติเรื่องการพิจารณาคดีโดยขาดนัดตามมาตรา 40 ใช้บังคับได้เฉพาะวันนัดพิจารณา

¹⁷ โดยนำบทบัญญัติเรื่องการขาดนัดตามมาตรา 40 มาใช้ในโดยการตีความคำว่า วันนัด พิจารณาตามมาตรา 37 ให้ขยายความรวมไปถึงวันนัดสืบพยานวันแรกด้วย

¹⁸ คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการได้บัญญัติหลักดังกล่าวไว้ใน คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ เล่ม 2 (สำนักงานศาลยุติธรรม, คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ เล่ม 2, กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ศาลยุติธรรม, 2547, หน้า 302-304.)

เท่านั้น จึงเป็นการตีความอย่างแคบและไม่ตรงตามเจตนาของผู้ร่างกฎหมาย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า มีแนวทางแก้ไข 2 วิธี คือ การนำบทบัญญัติมาตรา 40 มาใช้ในการขาดนัดวันนัดสืบพยานโดยการแปลความ วันนัดพิจารณา แบบขยายความ และการนำบทบัญญัติมาตรา 40 มาใช้ในการขาดนัดวันนัดสืบพยานโดยถือเป็นกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง

โดยเมื่อพิจารณาทั้งสองวิธีแล้ว เห็นว่า สมควรตีความคำว่า วันนัดพิจารณาให้ขยายความไปถึงวันนัดสืบพยานในคดีแรงงานด้วย เพื่อให้คดีแรงงานมีการขาดนัดเพียงระบบเดียวคือ การขาดนัดตามมาตรา 40 เท่านั้นจะเหมาะสมและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมายที่สุด

บรรณานุกรม

- ชนาธิป ชินะนาวิน. กฎหมายแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, 2554.
- ประทุมพร กัดอ่ำ. การนำวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับในวิธีพิจารณาความอาญา. นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- สำนักงานศาลยุติธรรม. คู่มือปฏิบัติราชการของตุลาการ เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลยุติธรรม, 2547.
- สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ฉบับอ้างอิง. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2544.
- หยุด แสงอุทัย. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: ประกายพริ้ง, 2542.
- หยุด แสงอุทัย. ช่องว่างแห่งกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2551.