

จิราวัฒน์ เจริญพุทธคุณ : การพิจารณาบททวนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงาน. (THE PROCEDURE OF LABOR COURT IN REVIEWING THE LABOR RELATIONS BOARD'S DECISION IN THE CASE OF UNFAIR LABOR PRACTICE) อ. ทวีปรีชา : ร.ศ. สุชาติวิญญูวงศ์, 171 หน้า. ISBN 947-14-2111-7.

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มุ่งศึกษาถึงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่ามีหลักเกณฑ์การพิจารณาคดีเป็นอย่างไร รวมทั้งยังศึกษาถึงผลของคำวินิจฉัยชี้ขาดและการออกคำสั่งว่าเป็นคำสั่งในทางปกครองหรือไม่ ตลอดจนได้ศึกษาถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาพิพากษาคดีที่เป็นกรอุทธรณ์คำวินิจฉัย คำชี้ขาดและคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ว่ามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาพิพากษาที่มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด เพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงต่อไป

จากการศึกษาพบว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นองค์กรไตรภาคีประกอบไปด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ ที่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยคำวินิจฉัยชี้ขาดและคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือระงับสิทธิและหน้าที่ทั้งฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาและฝ่ายกล่าวหาอันเป็นการใช้อำนาจในทางปกครองประเภทการกระทำทางปกครองเป็นคดีปกครองประเภทหนึ่ง ซึ่งในการพิจารณาบททวนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงานจะต้องพิจารณาดูตรวจสอบเฉพาะความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงศาลแรงงานกลับพิจารณาพิพากษาในเนื้อหาของคดีโดยมิได้พิจารณาดูตรวจสอบแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากหลักเกณฑ์การพิจารณาพิพากษาคดีตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มิได้มีการแบ่งแยกคดีแพ่งในทางแรงงานกับคดีปกครองในทางแรงงานไว้อย่างชัดเจน องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานเป็นลักษณะไตรภาคีประกอบไปด้วยผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

หลักการฟ้องคดีในคดีที่เป็นกรอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ "ไม่ได้บัญญัติไว้ให้ "เป็นที่สุด" และการนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลแรงงานโดยอนุโลม จึงทำให้เกิดปัญหาในคดีที่เป็นกรอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดและคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงาน กล่าวคือ การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นเพียงเงื่อนไขที่จะนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเท่านั้น รวมทั้งแทบทุกคดีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไปแล้วมักถูกฟ้องเป็นจำเลยในศาลแรงงาน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ยังมิได้กำหนดระยะเวลาในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดและคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน รวมทั้งมิได้กำหนดขอบเขตของการพิพากษาคดีดังกล่าวไว้ ซึ่งไม่เป็นการสอดคล้องต่อหลักในทางปกครองอันเป็นอุปสรรคแก่การระงับข้อพิพาทแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว ในการพิจารณาบททวนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน จึงควรแก้ไขและเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดให้คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม "เป็นที่สุด" และแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในเรื่ององค์คณะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน กำหนดให้ระยะเวลาในการฟ้องคดีมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน รวมทั้งกำหนดวิธีพิจารณาพิพากษาคดีในคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมให้ชัดเจน

4586062734 : MAJOR LAWS

KEY WORD: LABOR COURT / LABOR RELATIONS / UNFIAR LABOR PRACTICE

JIRANUWAT CHAROENPUTTAKUN : THE PROCEDURE OF LABOR COURT IN REVIEWING THE LABOR RELATIONS BORAD'S DECISION IN THE CASE OF UNFAIR LABOR PRACTICE. THESIS ADVISOR : ASSOC, PROF. SUDASIRI WASAWONG, 171 pp. ISBN 974-14-2111-7.

The thesis aims to consider construction, power, duty, procedure of decision making of the labor relations board in the case of unfair labor practice under the Labor Relations Act B.E. 2518 in order to find principle of labor court's judgment and to consider whether the board's decision and order are administrative order or not, including when appeal the labor relations board's decision in the case of unfair labor practice under the Labor Court and Labor Dispute Procedure Act B.E. 2522 to the court whether the appellate principle is suitable or not, in order to find solutions and improvement of the principle.

According to studies, the labor relations board is tri-partite consisting of employer party, employee party and state party who has authority of decision making and ordering in the case of unfair labor practice. The board decision and order in the case of unfair labor practice which results to changing or extinction of right and duty of both defendant and plaintiff are the use of administrative power as an administrative action category which, according to the court reviewing principle of the board's decision or order in the case of unfair labor practice, the court must recheck only the legitimacy of the board's decision or order. But in effect, the court checks up inside the content of the case instead of check up on the legitimacy only, because the principle under the Labor Court and Labor Dispute Procedure Act B.E. 2522 does not clearly separate between civil labor case and administrative labor case. Furthermore, the labor court's quorum, both in labor civil case and labor administrative case, is tri-partite consisting of state judge employee lay judge and employer lay judge.

The Labor Relations Act B.E. 2518 does not provide that the appeal shall be final, adding that the procedure in labor court is in accordance with the provision of the Civil Procedure Code. These cause the board's decision to be regarded as a condition to pass the case in to the court procedure and most of the case considured by the board appealed to the court.

Moreover, the Labor Court and Labor Dispute Procedure Act B.E. 2522 provides neither the appeal period of time nor the scope of judgment which is not parallel with administrative principle. These are obstacles of extinction of labor disputes in the case of unfair labor practice.

In order to find solutions of all problems, the Labor Relations Act B.E. 2518 should be improved to provide that the board's decision and order are final and the Labor Court and Labor Dispute Procedure Act B.E. 2522 should be improved the quorum of labor court, provide clearly the ending of appeal period and the procedure.