

คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2541

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541

การที่โจทก์ได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างนั้น การเลิกจ้างดังกล่าวจะขัดต่อกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ก็ต้องถือว่าการแสดงเจตนาของโจทก์ผู้เป็นนายจ้างที่มีคำสั่งเลิกจ้างมีผลให้ลูกจ้างหมดสภาพการเป็นลูกจ้างทันที ส่วนการเลิกจ้างนั้นหากไม่ชอบด้วยกฎหมาย ฝ่ายลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะดำเนินคดีแก่โจทก์ได้ทั้งทางแพ่งและทางอาญาเป็นอีกส่วนหนึ่งต่างหาก เพราะกฎหมายได้บัญญัติขั้นตอนให้ดำเนินการต่อไปเป็นทางแก้ไขแล้ว กล่าวคือ ฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียหายอาจยื่นคำร้องกล่าวหาโจทก์ว่า ได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา 124 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะต้องดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดภายใน 90 วันต่อไป หากฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวก็อาจนำคดีมาสู่ศาลแรงงานกลางได้ แต่มิใช่ว่าการกระทำใดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้วศาลแรงงานกลางต้องดำเนินการชี้ขาดเสียเองโดยไม่ต้องให้คู่กรณีไปว่ากล่าวกันเองต่างหาก

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่าการตีความการใช้อำนาจของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 ควรรวมถึงลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วยนั้น เห็นว่า หากเป็นเช่นนั้นบทบัญญัติมาตรา 124 ก็จะไม่มีความบังคับ

หมายเหตุ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541 ระหว่างบริษัท ไทยอีทเอ็กซ์เชนจ์ จำกัด (มหาชน) โจทก์ นายฉัตรชัย เอียสกุล ในฐานะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 – 2541)

และสวัสดิการสังคม ที่ 1 นายเอกพร รักความสุข ในฐานะรัฐมนตรีช่วยว่าการ
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 2 จำเลย

(ข้อเท็จจริงโดยย่อ) โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ 1 เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม จำเลยที่ 2 เป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน
และ

สวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 สหภาพแรงงานไทยอีทีกซ์เซ็นจ์แจ้ง
ข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อโจทก์ แต่การแจ้งข้อเรียกร้องและการแจ้ง
พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่ได้กระทำตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อวันที่ 6 ถึง 8 มีนาคม 2540 อันเป็นเวลาทำงาน
ตามปกติ ลูกจ้างของโจทก์ประมาณ 280 คน ได้ร่วมกันนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วย
กฎหมายและฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ โจทก์ได้ตัดเตือนเป็น
หนังสือแล้วและมีคำสั่งห้ามมิให้ลูกจ้างของโจทก์กระทำความผิดซ้ำคำเตือนอีก แต่
ลูกจ้างเพิกเฉย เมื่อวันที่ 8 และ 10 มีนาคม 2540 โจทก์มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว
จำนวน 268 คน เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2540 จำเลยที่ 2 ซึ่งปฏิบัติราชการแทนจำเลยที่ 1
ได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 77/2540 เรื่อง ให้นายจ้างรับลูกจ้าง
กลับเข้าทำงานให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อ
พิพาทแรงงาน คำสั่งของจำเลยทั้งสองออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 35 แห่ง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้โจทก์รับพนักงานที่โจทก์เลิกจ้างไปแล้ว
เมื่อวันที่ 8 และ 10 มีนาคม 2540 กลับเข้าทำงาน พร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันที่ 25
เมษายน 2540 เป็นต้นไป ให้ลูกจ้างดังกล่าวกลับเข้าทำงานตามปกติ และให้
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำสั่งดังกล่าวเป็นการโต้แย้ง
สิทธิของโจทก์ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายต้องรับลูกจ้างจำนวน 268 คน ที่ถูกเลิก
จ้างแล้ว ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าจ้างวันละ 83,969 บาท นับแต่
วันที่ 25 เมษายน 2540 เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเพิกถอนคำสั่งที่ 77/2540 ของจำเลย
ทั้งสอง การรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงานโดยโจทก์ไม่มีงานให้ทำและไม่มีสถานที่เพียง
พอที่จะรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงานได้และมีผลทำให้ทรัพย์สินของโจทก์ได้รับความ
เสียหายอาจเกิดการทะเลาะวิวาทก่อความไม่สงบขึ้นระหว่างลูกจ้างของโจทก์กับ
บุคคลภายนอกดังกล่าว และหากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ตามคำสั่งที่ 77/2540 จะมีผลทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย โดยโจทก์ต้องจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้แก่บุคคลภายนอกซึ่งโจทก์ได้เลิกจ้างไปแล้ว คำสั่งของจำเลยทั้งสองจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 เพราะกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะใช้ดุลพินิจสั่งการตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะต้องเป็นกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน ทั้งคู่กรณียังมีฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้าง และนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน แต่กรณีนี้โจทก์ได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง 268 คน หมดสภาพเป็นลูกจ้างไปแล้วจึงไม่มีข้อพิพาทแรงงาน ไม่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการและสังคมจึงไม่มีอำนาจสั่งตามมาตราดังกล่าวได้ ขอให้เพิกถอนคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 77/2540 ของจำเลยทั้งสอง

จำเลยทั้งสองให้การว่า เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 สหภาพแรงงานไทยอีทเอ็กซ์เซ็นจ์ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อโจทก์เพื่อปรับปรุงผลประโยชน์และสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ โจทก์ได้รับข้อเรียกร้องจากสหภาพแรงงานไทยอีทเอ็กซ์เซ็นจ์ครบกำหนด 3 วันแล้วไม่มีการเจรจาข้อเรียกร้องตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 ถือว่าได้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นแล้ว สหภาพแรงงานไทยอีทเอ็กซ์เซ็นจ์ได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา 16 แล้ว พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทำการไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2540 แต่ข้อเรียกร้องส่วนใหญ่ยังไม่สามารถตกลงกันได้และทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ภายในกำหนด 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง จึงถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงานไทยอีทเอ็กซ์เซ็นจ์ได้ประชุมใหญ่วิสามัญเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2540 ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ให้นัดหยุดงานโดยลูกจ้างไม่รับค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงาน แต่โจทก์กลับมีหนังสือเตือนลูกจ้างกล่าวหาว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุสมควรตามหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ 7 มีนาคม 2540 และเตือนครั้งที่สอง ลงวันที่ 8 มีนาคม 2540 ทั้งก่อนที่สหภาพแรงงานไทยอีทเอ็กซ์เซ็นจ์จะนัดหยุดงานได้แจ้งเป็นหนังสือให้โจทก์ และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราทราบล่วงหน้าแล้วไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง การนัดหยุดงานของลูกจ้างจึงชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างไม่มีสิทธิเลิก

รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 – 2541)

จ้าง โจทก์ได้มีหนังสือเตือนให้ลูกจ้างไปรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชา 2 ฉบับ และมีคำสั่งฉบับลงวันที่ 10 มีนาคม 2540 เลิกจ้างลูกจ้างที่ร่วมนัดหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชยนับตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม 2540 คำสั่งเลิกจ้างของโจทก์จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายและก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยเพราะเลิกจ้างในขณะที่ข้อพิพาทแรงงานอยู่ระหว่างการไกล่เกลี่ย จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 วันที่ 17 เมษายน 2540 ได้มีการนำปัญหาข้อพิพาทแรงงานเข้าที่ประชุมของฝ่ายไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต่อมาปัญหาข้อพิพาทแรงงานนี้ได้เข้าสู่สภาก่อการลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย เลขานุการสภาก่อการลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยได้มีหนังสือถึงสหภาพแรงงานทุกแห่งขอความร่วมมือนัดหยุดงานใหญ่เพื่อช่วยเหลือสหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจันในวันที่ 24 เมษายน 2540 เวลา 18.00 น. ณ หน้าทำเนียบรัฐบาล ฝ่ายโจทก์มีหนังสือลงวันที่ 23 เมษายน 2540 ถึงจำเลยที่ 2 เรื่อง การปฏิบัติงานของกลุ่มผู้ประท้วง กล่าวถึงความไม่สงบเรียบร้อยที่จะทวีความรุนแรงขึ้นเนื่องจากเหตุการณ์เลิกจ้างเป็นต้นเหตุ วันที่ 24 เมษายน 2540 จำเลยที่ 2 ปฏิบัติราชการแทนจำเลยที่ 1 ได้อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 แก้ไขปัญหาความไม่สงบเรียบร้อย โดยมีคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 77/2540 เรื่อง ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำสั่งเลิกจ้างของโจทก์ที่เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 268 คน ที่นัดหยุดงานเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 คำสั่งเลิกจ้างของโจทก์จึงตกเป็นโมฆะ ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ระงับคู่กรณียังไม่ขาดจากสภาพการเป็นลูกจ้างนายจ้าง การนัดหยุดงานของลูกจ้างชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 นายจ้างจะอ้างว่ามีการเตือนให้เข้าทำงานแล้วไม่เข้าทำงานถือว่าขัดคำสั่งนายจ้าง ละทิ้งหน้าที่เป็นความผิดร้ายแรงไม่ได้ เพราะในระยะเวลาที่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานนั้นนายจ้างจะเตือนลูกจ้างหรือจะเลิกจ้างลูกจ้างย่อมไม่สามารถกระทำได้ มิฉะนั้นแล้ว จะไม่มีการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 วรรคหนึ่ง และไม่เข้าข้อยกเว้นด้วย โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องเพราะอำนาจตาม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 เป็นดุลพินิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จะใช้อำนาจดังกล่าวได้ หากจะฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวต้องมีกฎหมายให้อำนาจโจทก์ไว้โดยชัดแจ้ง แต่กรณีนี้ไม่มีกฎหมายให้สิทธิโจทก์ที่จะฟ้องคดีได้ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง โจทก์ยังไม่ได้จ่ายเงินใดๆ ให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นเรื่องต้องจ่ายอยู่แล้ว เพราะลูกจ้างได้ทำงานตอบแทนให้แก่โจทก์ โจทก์ได้รับประโยชน์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินคืนจากลูกจ้าง การใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 ของรัฐมนตรีเป็นอำนาจโดยชอบธรรมที่จำเลยทั้งสองจะต้องกระทำเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม ขอให้ยกฟ้อง

วันนัดสืบพยานโจทก์ โจทก์และจำเลยทั้งสองแถลงร่วมกันว่า เอกสารหมาย จ.1 ท้ายฟ้องเป็นคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนเอกสารหมาย จ.2 และ จ.3 เป็นคำสั่งที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 268 คน เอกสารหมาย จ.4 เป็นรายงานการประชุมของสหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2539 เอกสารหมาย จ.5 เป็นเอกสารที่สหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์แจ้งเรื่องข้อพิพาทไปยังสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน หนังสือดังกล่าวลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2540 แต่ลงรับโดยสำนักงานดังกล่าววันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2540 เนื่องจากวันที่ 9 เป็นวันอาทิตย์ และเจ้าหน้าที่เวรรับหนังสือของศาลากลางจังหวัดเป็นผู้รับไว้แทน เอกสารหมาย จ.6 เป็นเอกสารที่สหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 เอกสารหมาย จ.7 เป็นสำเนาข้อบังคับของสหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์ ส่วนเอกสารหมาย ล.1 เป็นรายงานของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่รายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก่อนที่จะออกคำสั่งตามเอกสารหมาย จ.1 เอกสารหมาย ล.2 เป็นบันทึกรายงานการประชุมวิสามัญของสหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์ ครั้งที่ 1/2540 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2540 เอกสารหมาย ล.3 เป็นสำเนาของเอกสารหมาย จ.5 แล้วโจทก์จำเลยทั้งสองต่างแถลงไม่คิดสืบพยาน

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วฟังข้อเท็จจริงว่า เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 สหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจี้ซึ่งก่อตั้งขึ้นโดยลูกจ้างของโจทก์ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อโจทก์เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และแจ้งข้อเรียกร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ตามเอกสารหมายเลข จ.6 ประธานสหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจี้มีหนังสือแจ้งข้อพิพาทลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2540 ถึงหัวหน้าสำนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราตามเอกสารหมายเลข จ.5 โจทก์มีคำสั่งตามเอกสารหมายเลข จ.2 และ จ. 3 ลงวันที่ 8 และ 10 มีนาคม 2540 เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 268 คน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรายงานต่อจำเลยที่ 1 ตามเอกสารหมายเลข ล.1 จำเลยที่ 2 ปฏิบัติราชการแทนจำเลยที่ 1 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 77/2540 ตามเอกสารหมายเลข จ.1 สั่งให้โจทก์รับลูกจ้างที่โจทก์ปฏิเสธไม่ยอมให้เข้าทำงานและเลิกจ้างตามคำสั่งโจทก์ลงวันที่ 8 และ 10 มีนาคม 2540 จำนวน 268 คน และลูกจ้างที่นัดหยุดงานซึ่งโจทก์ยังไม่ได้มีคำสั่งเลิกจ้างกลับเข้าทำงานพร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายแก่ลูกจ้างนั้นตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2540 เวลา 07.00 น. เป็นต้นไป ให้ลูกจ้างดังกล่าวกลับเข้าทำงานตามปกติตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2540 เวลา 07.00 น. เป็นต้นไป และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยเร็ว และในปัญหาว่าคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 77/2540 ของจำเลยทั้งสองชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โจทก์ชอบที่จะให้ศาลเพิกถอนคำสั่งนี้ได้หรือไม่ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 รัฐมนตรีจะมีอำนาจสั่งได้ต้องเป็นกรณีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน และรัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน คำว่า “การปิดงาน” ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มาตรา 5 หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว แต่ไม่ได้หมายความว่ารวมถึงลูกจ้างที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างแล้ว ดังนั้น คำสั่งตามเอกสารหมายเลข จ.1 ที่สั่งให้โจทก์รับลูกจ้างที่โจทก์เลิกจ้างแล้วกลับเข้าทำงานพร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายแก่ลูกจ้างนั้น จึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 แต่คำสั่งดังกล่าวใน

ส่วนที่ให้โจทก์รับลูกจ้างที่โจทก์ปฏิเสธไม่ยอมให้เข้าทำงานหรือลูกจ้างที่นัดหยุดงาน และโจทก์ไม่ได้มีคำสั่งเลิกจ้างกลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าจ้างนั้น จำเลยที่ 2 ได้ออกคำสั่งโดยปฏิบัติราชการแทนจำเลยที่ 1 จึงมีอำนาจออกคำสั่งได้ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งในส่วนนี้ พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 77/2540 ของจำเลยทั้งสองในส่วนที่ให้โจทก์รับลูกจ้างที่โจทก์เลิกจ้างตามคำสั่งของโจทก์ฉบับลงวันที่ 8 และ 10 มีนาคม 2540 จำนวน 268 คน กลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าจ้าง ค่าขอของโจทก์นอกจากนี้ให้ยก

โจทก์และจำเลยทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้วที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ตามเอกสารหมายเลข 4 ซึ่งเป็นรายงานประชุมของสหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์ เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2539 วาระที่ 6 เป็นการลงมติให้แจ้งข้อเรียกร้องก่อนสิ้นปี 2539 แต่สหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อโจทก์เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 จึงเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยมาตรา 103 (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทั้งขัดต่อข้อบังคับของสหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์ ตามเอกสารหมายเลข 7 ข้อ 34 กิติ หรือตามเอกสารหมายเลข 5 (หรือล.3) หนังสือแจ้งข้อพิพาทแรงงานได้ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2540 แต่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ลงรับไว้เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2540 เป็นการแจ้งข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นเกิน 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้หรือไม่มีการเจรจาภายใน 3 วัน แม้ตามเอกสารหมายเลข 5 (หรือ ล.3) เจ้าหน้าที่เวรรับหนังสือของศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทราไว้ไว้ตั้งแต่วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2540 เวลา 11.40 น. แต่เจ้าหน้าที่เวรดังกล่าวก็มีใช้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์ตามเอกสารหมายเลข 6 ย่อมตกไปก็ดี และที่ว่าคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตามเอกสารหมายเลข 1 ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะขณะสหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์แจ้งข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 โจทก์มีลูกจ้าง 418 คน เมื่อโจทก์เลิกจ้างลูกจ้างไปแล้ว จำนวน 268 คน จึงเป็นเหตุให้จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานไทยอีทีเอ็กซ์เซ็นจ์มีจำนวนน้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด 418 คน ซึ่งเป็นการขัดต่อมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ข้อเรียกร้องตามเอกสารหมายเลข 6 จึงไม่มีผล จำเลยทั้ง

สองจึงไม่มีอำนาจออกคำสั่งที่ 77/2540 ก็ดีนั้น เห็นว่า อุทธรณ์ดังกล่าวโจทก์ไม่ได้บรรยายมาในคำฟ้อง จึงเป็นการอุทธรณ์ในข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ในข้อ 2.1 ว่า ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จะสั่งการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 นั้น มิได้เฉพาะกรณีปิดงานหรือการนัดหยุดงานเท่านั้น คดีนี้เป็นเรื่องนายจ้างเลิกจ้างไปก่อนหน้านั้นแล้ว รัฐมนตรีจึงไม่มีอำนาจสั่งการในส่วนนี้ เพราะข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานของลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายก่อนแล้วนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายซ้อนเข้าไป การตีความอำนาจของรัฐมนตรีมาตรา 35 ดังกล่าวควรตีความในส่วนที่ถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนที่ไม่ถูกต้องศาลไม่ควรคุ้มครองและไม่ถือว่าการเลิกจ้างเกิดขึ้น เพราะการเลิกจ้างเกิดขึ้นขณะที่มีข้อเรียกร้องจนเกิดข้อพิพาทแรงงานแล้ว และอยู่ระหว่างการเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ ทั้งมาตรา 31 และมาตรา 121 (1) ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างการเลิกจ้างของนายจ้างเป็นการขัดต่อกฎหมาย เป็นโมฆะตามมาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงไม่ถือว่ามี การเลิกจ้าง จำเลยทั้งสองยอมมีอำนาจสั่งให้โจทก์รับลูกจ้างทั้งหมดที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามมาตรา 35 ดังกล่าวมาข้างต้นนั้น เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าโจทก์ได้มีคำสั่งฉบับลงวันที่ 8 และ 10 มีนาคม 2540 ตามเอกสารหมายเลข จ.2 และ จ.3 เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 268 คน การเลิกจ้างดังกล่าวจะขัดต่อกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ก็ต้องถือว่าการแสดงเจตนาของโจทก์ผู้เป็นนายจ้างที่มีคำสั่งเลิกจ้างมีผลให้ลูกจ้างหมดสภาพการเป็นลูกจ้างทันที ส่วนการเลิกจ้างนั้นหากไม่ชอบด้วยกฎหมาย ฝ่ายลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะดำเนินคดีแก่โจทก์ได้ทั้งทางแพ่งและทางอาญาเป็นอีกส่วนหนึ่งต่างหาก เพราะกฎหมายได้บัญญัติขึ้นตอนให้ดำเนินการต่อไปเป็นทางแก้ไขแล้ว กล่าวคือฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียหายอาจยื่นคำร้องกล่าวหาโจทก์ว่าได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ต้องดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบ

วันต่อไป หากฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวก็อาจนำคดีมาสู่ศาลแรงงานกลาง
ได้ แต่มิใช่ว่าการกระทำใดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว ศาลแรงงานกลางต้อง
ดำเนินการชี้ขาดเสียเอง โดยไม่ต้องให้คู่กรณีไปว่ากล่าวกันเองต่างหาก ดังที่จำเลยทั้งสอง
กล่าวในอุทธรณ์ ข้อ 2.3 ส่วนที่จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ในข้อ 2.5 ว่า การตีความการ
ใช้อำนาจของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 ควรรวมถึงลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วย
กฎหมายด้วยนั้น เห็นว่า หากเป็นเช่นนั้นบทบัญญัติมาตรา 124 ก็จะไม่มียกเว้นบังคับ ที่
ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย และไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อ
อื่นๆ ของจำเลยทั้งสองต่อไป เพราะไม่เป็นเหตุให้ผลแห่งการวินิจฉัยเปลี่ยนแปลง
อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

(นายอำนาจ หมวดเมือง, นายพรชัย สมรรถเวช, นายวิรัตน์ ถัทธวิงศกร)

หมายเหตุ 2

1. คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้ได้วินิจฉัยถึงการใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคมในการระงับข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยการสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้าง (ซึ่งนายจ้างได้เลิกจ้างแล้ว) กลับเข้าทำงาน และ
สั่งให้ลูกจ้าง (ซึ่งนายจ้างบอกเลิกจ้างแล้ว) กลับเข้าทำงาน ปัญหาในคดีที่ฝ่ายจำเลยอุทธรณ์ไต่ถามไปถึง
เรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างว่า เป็นการเลิกจ้างที่ขัดต่อมาตรา 31 หรือมาตรา 121 ซึ่งทำให้มีผลต่อไปว่า
เมื่อเป็นการเลิกจ้างที่ขัดต่อกฎหมาย การเลิกจ้างย่อมเป็นโมฆะตามมาตรา 150 แห่งประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ถือว่าไม่มีการเลิกจ้าง รัฐมนตรีจึงมีอำนาจสั่งให้นายจ้าง (โจทก์) รับ
ลูกจ้างดังกล่าวกลับเข้าทำงานได้ ศาลฎีกาวินิจฉัยรวมไปว่าการเลิกจ้างจะขัดต่อกฎหมายหรือไม่ก็
ตาม ก็ต้องถือว่าการแสดงเจตนาของนายจ้างที่มีคำสั่งเลิกจ้างมีผลให้ลูกจ้างหมดสภาพการเป็น
ลูกจ้างทันที โดยมีได้วินิจฉัยว่าการเลิกจ้างลูกจ้างในคดีนี้เป็นการขัดต่อมาตรา 35 หรือมาตรา 121
ดังที่อ้างมาในอุทธรณ์หรือไม่ ทั้งนี้คงเป็นเพราะมิได้เป็นประเด็นโดยตรงในคดีนี้

ปัญหาที่น่าพิเคราะห์ก็คือ การเลิกจ้างที่ขัดต่อกฎหมาย จะมีผลให้ลูกจ้างหมดสภาพการ
เป็นลูกจ้างทันทีหรือไม่ เพียงใด

เมื่อประมวลบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างแล้ว จะเห็นได้ว่า มี
กฎหมายกำหนดหลักปฏิบัติและข้อห้ามเกี่ยวกับการเลิกจ้างไว้หลายฉบับและหลายมาตรา เช่น

1. นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
มาตรา 582

รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 – 2541)

2. นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และ รายชื่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17, 121

3. นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118, 120, 121, 122

4. นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะการมีครรภ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43

5. นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างการเจรจา การไกล่ ถ่อ หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

6. นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างและค่าจ้างขาดผลใช้บังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

7. นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายหรือได้ดำเนินการ อย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121

8. นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างก่อนได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52

9. นายจ้างต้องไม่เลิกจ้างด้วยเหตุที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

กฎหมายดังกล่าวข้างต้น บางฉบับศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบ เรียบร้อย การเลิกจ้าง โดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวจึงดูน่าจะเป็นการกระทำที่มี วัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้ง โดยกฎหมาย เป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมายอื่น เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย การกระทำหรือการเลิกจ้างนั้นย่อมตกเป็นโมฆะ ซึ่งจะมีผลเท่ากับไม่มีการเลิกจ้างเกิดขึ้น แต่ข้อน่าพิจารณาต่อไปก็มีว่า ถ้าให้มีผลเช่นนั้น จะเกิดปัญหาหลายประการ เช่น

1. ถ้าการเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวไม่มีผลเป็นการเลิกจ้างอันจะถือว่าการกระทำ ของนายจ้างขาดองค์ประกอบความผิด นายจ้างจะไม่มีความคิดทางอาญาตามบทมาตรานั้นหรือไม่

2. ถ้าการเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวไม่มีผลเป็นการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงิน ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่

3. ถ้าการเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวไม่มีผลเป็นการเลิกจ้าง ลูกจ้างก็อาจไม่มีสิทธิ ฟ้องร้องต่อศาล ไม่มีสิทธิร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และไม่มีสิทธิร้องต่อ พนักงานตรวจแรงงาน และถ้าลูกจ้างดังกล่าวมาฟ้องศาลเรียกร้องสิทธิเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ศาลก็น่า จะต้องพิพากษายกฟ้อง

4. ถ้าการเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวไม่มีผลเป็นการเลิกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างจึง ยังมีสภาพเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันอยู่ นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดไป

จนกว่าจะมีการเลิกสัญญาจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย ทั้งที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้าง ทั้งอาจจะเกิดปัญหาเรื่องคดีสัญญาจ้าง หากลูกจ้างนั้นสมัครและเข้าไปทำงานในสถานประกอบการอื่นทั้งที่ยังมีสภาพการเป็นลูกจ้างอยู่กับนายจ้างเดิมอยู่

5. ถ้าการเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวไม่มีผลเป็นการเลิกจ้าง บรรดาค่าชดเชย เงินหรือสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับไว้แล้ว ก็จะเป็นการได้มาซึ่งทรัพย์สินโดยปราศจากมูลอันจะอ้างกฎหมายได้ และจะมีผลไปถึงคำวินิจฉัย คำสั่ง และคำพิพากษาในข้อพิพาทหรือคดีเกี่ยวกับการเลิกจ้างนั้นด้วย

การที่ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างแม้จะขัดต่อกฎหมายก็มีผลทำให้ลูกจ้างหมดสภาพการเป็นลูกจ้างทันทีนั้น จึงน่าจะเป็นการขัดความยุ่งยากที่ปวงมิให้เกิดปัญหาตามที่กล่าวมาก็เป็นไปได้ ส่วนทางแก้ทางออกสำหรับการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น ก็เป็นไปตามสภาพบังคับของบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวแต่ละบทมาตรา และอยู่ในดุลพินิจของลูกจ้างที่จะใช้สิทธิร้องทุกข์กล่าวโทษดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้าง หรืออาจร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออาจฟ้องขอให้ศาลพิพากษาบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายและเงินอื่นๆ ตามที่กฎหมายได้

ไม่ว่าการวินิจฉัยวางหลักกฎหมายในคดีนี้จะเป็นบรรทัดฐานในการวินิจฉัยปัญหาเรื่องการเลิกจ้างสำหรับสถาบันหรือนุคคลใดต่อไปหรือไม่ก็ตาม แต่ก็น่าจะมีการบัญญัติหลักการในเรื่องนี้ไว้ให้ชัดเจนในกฎหมายแรงงานฉบับใดฉบับหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายที่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยได้วินิจฉัยและถือปฏิบัติอย่างเดียวกันต่อไป

เกษมสันต์ วิชาวรรณ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3043/2541

บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีเจตนารมณ์เพื่อเป็นการคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างมิให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน แม้ตามมาตรา 123 ซึ่งมุ่งหมายมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจะได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการด้วยกัน แต่ก็มิได้หมายความว่าเมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุแห่งการเลิกจ้าง 5 ประการดังกล่าวแล้วนายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้ จึงต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นสำคัญ ฉะนั้น แม้การเลิกจ้างจะเป็นเหตุให้ผู้ถูกเลิกจ้างเดือดร้อน แต่ถ้าเป็นความจำเป็นทางฝ่ายนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

เพื่อให้กิจการของนายจ้างดำรงอยู่ต่อไปก็ยอมเป็นสาเหตุที่นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างได้ เมื่อจำเลยร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและถูกโจทก์เลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 11 เมษายน 2538 มีผลใช้บังคับ ทั้งก่อนที่โจทก์จะยุบตำแหน่งจำเลยร่วม โจทก์ก็ยังประกอบกิจการได้กำไรอยู่ การยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวเป็นเพียงนโยบายของสำนักงานใหญ่ของโจทก์เท่านั้น ทั้งตำแหน่งงานใหม่ที่โจทก์เสนอให้จำเลยร่วมคือรองนายสนามบินก็ต้องทำงานเป็นกะ บางครั้งต้องทำงานในเวลากลางคืนและช่วงวันเสาร์อาทิตย์ จำเลยร่วมมีครอบครัวจึงไม่สะดวก ส่วนตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการประจำสนามบินมีผลประโยชน์ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมที่จำเลยร่วมทำงานอยู่ จำเลยร่วมจึงปฏิเสธโจทก์ไม่สามารถหาตำแหน่งงานใหม่ที่เหมาะสมให้แก่จำเลยร่วมได้ การที่จำเลยร่วมปฏิเสธตำแหน่งงานใหม่ที่โจทก์เสนอจึงมิใช่ความผิดของจำเลยร่วม ถือไม่ได้ว่าโจทก์มีเหตุที่จำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างจำเลยร่วม ทั้งการที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยร่วม

เพราะเหตุยุบตำแหน่งของจำเลยร่วมก็ไม่อยู่ในข้อยกเว้นตามมาตรา 123 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ แต่อย่างใด ฉะนั้น การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยร่วมจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3064/2541

การที่จำเลยค่าว่าและทำร้ายร่างกายนาง พ. ลูกจ้างห้างฯ ซึ่งมาทำความสะอาดที่บริษัทโจทก์ และการทำร้ายร่างกายนาง พ. เกิดนอกบริษัทโจทก์ก็ตาม แต่เหตุการณ์ก็เกี่ยวเนื่องมาจากสาเหตุที่เกิดในบริษัทโจทก์ ถือได้ว่าเป็นการกระทำต่อเนื่องไม่ขาดตอน และเป็นการกระทำต่อเพื่อนร่วมงาน การกระทำของจำเลยจึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ

10.1(10) ซึ่งกำหนดไว้ว่า ห้ามทะเลาะวิวาท และกล่าววาจาไม่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา

แม้เหตุทำร้ายนาง พ. เกิดนอกบริษัท โจทก์และนอกเวลาทำงาน แต่จำเลยก็อ้างว่านาง พ. ตั้งแต่ในบริษัท โจทก์มาก่อน และเมื่อเลิกงานจำเลยก็พาพวกไปดักทำร้ายนาง พ. นอกที่ทำงาน นับว่าเป็นเหตุการณ์ต่อเนื่องกันไม่ขาดตอน จำเลยกับพวกได้ร่วมกันทำร้ายนาง พ. จนเป็นเหตุให้นาง พ. สิริระแตกกระดูกนิ้วแตก และเอ็นเหยียดนิ้วขาด ใช้เวลารักษา 3 ถึง 4 สัปดาห์ พฤติการณ์ของจำเลยกับพวกนับว่าเป็นการทำร้ายในลักษณะรุนแรง และนาง พ. ได้รับอันตรายสาหัสต้องรักษาเป็นเวลานาน 3 ถึง 4 สัปดาห์ นับว่าเป็นการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับในกรณีร้ายแรงแล้ว

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่าจำเลยค่าและร่วมกับพวกทำร้ายร่างกายนาง พ. ได้รับบาดเจ็บต้องรักษาตัว 3 ถึง 4 สัปดาห์ เป็นการทำร้ายร่างกายในลักษณะที่โหดร้ายรุนแรงจนได้รับอันตรายสาหัส ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์กรณีร้ายแรง แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโจทก์เลิกจ้างจำเลยได้โดยไม่ต้องตักเตือนก่อน กรณีต้องด้วยข้อยกเว้นตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (3) ดังนั้น ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (1) เพราะจำเลยมิได้กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างจึงเป็นการอุทธรณ์ในข้อที่ศาลแรงงานกลางมิได้นำมาวินิจฉัยเป็นอุทธรณ์ในข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามอุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรค 1 ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

จำเลยกระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับและเป็นกรณีความผิดร้ายแรง
ดังนั้น แม้ระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโจทก์ซึ่งเป็น
นายจ้างจำเลย ก็มีสิทธิเลิกจ้างจำเลยได้ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 123 (3) การกระทำของโจทก์ถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3994/2541

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ข้อ 11 เรื่องเงินบำเหน็จ
กำหนดว่า “ 11.1 บริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานที่มีอายุ
การทำงาน ดังนี้

(ก) ทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปี จะได้รับเงินบำเหน็จเป็น
จำนวนเงินเท่ากับเงินเดือนเต็มเดือนสุดท้าย คูณด้วย จำนวนปีของอายุงาน
หารด้วย 2

(ข) ทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 10 ปี จะได้รับเงินบำเหน็จเป็น
จำนวนเงินเท่ากับเงินเดือนเต็มเดือนสุดท้าย คูณด้วย จำนวนปีของอายุงาน^{*1}

^{*1} อายุงาน ถืออายุการทำงาน^{*2} 365 วัน เป็นหนึ่งปี เศษของปี ถ้า
ถึง 183 วัน ให้ปัดเป็นหนึ่งปี ถ้าไม่ถึง 183 วัน ตัดทิ้ง

^{*2} อายุการทำงาน หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่พนักงานเข้า
ประจำทำงานในบริษัทฯ ในฐานะพนักงานจนถึงก่อนวันพ้นจากตำแหน่งใน
บริษัทฯ ตามเงื่อนไข ดังนี้

(1) ระยะเวลาที่พนักงานลา ขาดงาน หรือถูกสั่งพักงาน โดยมีได้รับ
เงินเดือน ไม่ให้นับเป็นอายุการทำงาน

(2) ระยะเวลาที่พนักงานหยุดงานเพื่อพักรักษาตัวเนื่องจากการประสบ
อันตราย หรือเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติงานให้แก่บริษัทฯ และได้รับ
เงินเดือนตามปกติ ให้นับเป็นอายุการทำงานเต็มตามระยะเวลานั้น” เห็นได้ว่า
ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยดังกล่าว คำว่า อายุงาน กับ อายุ

การทำงาน มีความหมายแตกต่างกัน กล่าวคือ อายุงาน คิดเป็นจำนวนปีเพื่อใช้ในการคำนวณเงินบำเหน็จของลูกจ้างแต่ละคน โดยใช้เป็นตัวคูณเงินเดือนเต็มเดือนสุดท้ายว่าลูกจ้างคนใดมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเป็นจำนวนเท่าใด ส่วนอายุการทำงานนั้น เป็นระยะเวลาตามที่ถูกจ้างแต่ละคนได้ทำงานจริงๆ โดยนับเวลาทำงานตั้งแต่วันที่ลูกจ้างคนนั้นเข้าทำงานกับจำเลยจนถึงวันที่ออกจากงานตามเงื่อนไข เมื่อโจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกันเป็นเวลา 9 ปี 6 เดือน 16 วัน หรือ 9 ปี 196 วัน กรณีถือได้ว่าโจทก์มีอายุการทำงานติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี โจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ข้อ 11.1(ก) ทั้งในการคำนวณเงินบำเหน็จดังกล่าวให้โจทก์นั้น เห็นได้ว่า จำเลยได้ปิดเศษของปีที่โจทก์ทำงานจาก 196 วัน เป็นหนึ่งปี รวมเป็นอายุงานของโจทก์ 10 ปี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4075/2541

บันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2540 ข้อ 1 ระบุว่า บริษัทจะไม่ดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญาแก่พนักงานที่ได้กระทำความผิดเท่านั้น มิได้ระบุไว้ชัดว่า บริษัทดังกล่าวหมายถึงบริษัทใดบ้าง แม้โจทก์ทั้งสามเป็นนิติบุคคลต่างหากจากกัน แต่กรรมการบริหารผู้มีอำนาจกระทำการแทนโจทก์ทั้งสามเป็นกรรมการบริหารชุดเดียวกัน ฝ่ายจำเลยก็แถลงต่อศาลแรงงานกลางว่า ในการทำบันทึกข้อตกลงดังกล่าวเป็นการทำข้อตกลงเพื่อยุติปัญหาข้อพิพาททั้งหมด ไม่ได้ทำขึ้นเฉพาะกับโจทก์ที่ 2 และที่ 3 เพราะผู้บริหารของโจทก์ทั้งสามเป็นคนเดียวกัน การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ฝ่ายจำเลยทำบันทึกข้อตกลงดังกล่าวกับผู้บริหารของ โจทก์ทั้งสามเชื่อได้ว่าทั้งสองฝ่ายมีเจตนายุติปัญหาข้อพิพาททั้งหมดที่มีอยู่ต่อกัน หากโจทก์ที่ 1 ไม่ตกลงด้วย ฝ่ายจำเลยก็คงไม่ยอมยุติการชุมนุมประท้วงในขณะที่ข้อพิพาทยังมีอยู่อย่างแน่นอน และฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ที่ 1 ตกลงทำบันทึกข้อตกลงดังกล่าวด้วย บันทึกข้อตกลง

ดังกล่าวมีผลผูกพันโจทก์ที่ 1 เช่นนี้ เห็นได้ว่าศาลแรงงานกลางวินิจฉัยโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงและพฤติการณ์แห่งคดีตามที่ปรากฏในสำนวน มิใช่เป็นการฟังเท็จจริงผิดไปจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวนดังที่โจทก์ที่ 1 อ้างคำพิพากษาศาลแรงงานกลางชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าว ข้อ 1 ระบุว่าบริษัทจะไม่ดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญาแก่พนักงานที่ได้กระทำผิดระหว่างการนัดหยุดงานระหว่างวันที่ 3 - 8 กรกฎาคม 2540 เช่นนี้ ย่อมเห็นได้ว่าการตกลงกันดังกล่าวเพื่อระงับข้อพิพาททั้งหมดระหว่างฝ่ายโจทก์กับฝ่ายจำเลยรวมตลอดถึงการกระทำ ความผิดอันได้แก่การปิดกั้นทางเข้าออกโรงงานของโจทก์ที่ 1 และที่ 3 ในระหว่างการนัดหยุดงาน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างวันที่ 3 กรกฎาคม 2540 จนถึงวันที่ 8 กรกฎาคม 2540 ซึ่งเป็นวันที่ฝ่ายโจทก์กับฝ่ายจำเลยตกลงทำบันทึกข้อตกลงดังกล่าว แม้ตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าวมิได้ระบุให้การฟ้องคดีนี้ ซึ่งโจทก์ที่ 1 และที่ 3 ฟ้องเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2540 ก่อนทำบันทึกข้อตกลงดังกล่าวให้เป็นอันระงับไปก็ตาม แต่คดีนี้โจทก์ที่ 1 และที่ 3 ฟ้องว่า จำเลยที่ 1 ที่ 19 ถึงที่ 27 และที่ 29 กับพวกร่วมกันปิดกั้นช่องทางเข้าออกโรงงานของโจทก์ที่ 1 และที่ 3 และร่วมกันกระทำการต่างๆ เป็นเหตุให้โจทก์ที่ 1 และที่ 3 ได้รับความเสียหาย การที่โจทก์ที่ 1 และที่ 3 ฟ้องก็เนื่องจากการนัดหยุดงานในวันที่ 3 กรกฎาคม 2540 นั้นเอง การตกลงดังกล่าวในภายหลังจึงรวมถึงการฟ้องและการดำเนินคดีนี้ด้วย ที่โจทก์ที่ 1 และที่ 3 อ้างว่า ตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าว ข้อ 1 มีผลตั้งแต่วันที่ 8 กรกฎาคม 2540 ซึ่งเป็นวันทำข้อตกลงเป็นต้นไปจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2541 นั้น เห็นว่าแม้บันทึกข้อตกลงดังกล่าว ข้อ 1 จะระบุว่าในช่วงตั้งแต่วันที่ทำข้อตกลงฉบับนี้ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2541 ก็มีได้มีความหมายดังที่โจทก์ที่ 1 และที่ 3 อ้าง เพราะขัดกับข้อตกลงที่ว่า บริษัทจะไม่ดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญาแก่พนักงานที่ได้กระทำความผิดระหว่าง

วันที่ 3 - 8 กรกฎาคม 2540 ดังที่วินิจฉัยข้างต้น สิทธิการฟ้องและการ
ดำเนินคดีนี้ของโจทก์ที่ 1 และที่ 3 ย่อมระงับไป

ข้อสังเกต

คดีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4075/2541 นี้ ขอให้ศึกษาเทียบเคียงกับคำ
พิพากษาศาลฎีกาที่ 3531/2525

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4306 - 4308/2541

แม้การแก้ไขเปลี่ยนแปลงวัน เวลาทำงาน ของจำเลยเป็นการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสภาพการจ้างเพียงชั่วคราว ดังที่จำเลยอุทธรณ์ก็ตาม ก็ต้องอยู่
ภายใต้บังคับของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 มาตรา 16
และมาตรา 18 กล่าวคือ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็น
หนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และทั้งสองฝ่ายต้องเจรจากันภายใน 3 วันนับ
แต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง หากเป็นที่ตกลงกันก็ต้องทำข้อตกลงเป็นหนังสือ
ลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย ทั้งต้องปิดประกาศข้อตกลงดังกล่าวและนำไปจด
ทะเบียนตามกฎหมายดังกล่าวด้วย จึงจะถือว่าเป็นการแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4511 - 4512/2541

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครอง
กรรมกรลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งอันเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อ
การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมกรลูกจ้าง โดยให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาค
ลั่นกรองอีกชั้นหนึ่งว่า มีเหตุผลสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างกรรมกร
ลูกจ้างหรือไม่ กรณีของผู้คัดค้านที่ 1 และที่ 3 ซึ่งเป็นกรรมกรลูกจ้างไม่
ปรากฏว่ากระทำผิดใดๆ ถึงขั้นเลิกจ้าง คงมีเหตุแต่เพียงว่าสภาพการผลิตสินค้า
ของผู้ร้องลดลงเพราะเศรษฐกิจถดถอย ผู้ร้องต้องลดอัตรากำลังลูกจ้างเพื่อลด
ค่าใช้จ่ายโดยไม่ปรากฏว่ากิจการของผู้ร้องขาดทุนหรือต้องยุบหน่วยงาน การ

รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 – 2541)

ที่ผู้ร้องแก้ไขปัญหาด้วยการเลิกจ้างผู้คัดค้านที่ 1 และที่ 3 ซึ่งเป็นกรรมการ
ลูกจ้าง เพราะเหตุที่วันลาช้อนหลังไปในปี 2538 - 2540 รวมกันเกิน 45 วัน
โดยไม่ปรากฏว่าการลาในรอบปีดังกล่าวของผู้คัดค้านที่ 1 และที่ 3 ไม่ขอต่อ
ระเบียบข้อบังคับ เช่นนี้ถือได้ว่าผู้ร้องยังไม่มีเหตุสมควรและเพียงพอที่จะเลิก
จ้างผู้คัดค้านที่ 1 และที่ 3 ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์

พ.ศ. 2518 มาตรา 52 ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4532 - 4617/2541

จำเลยอุทธรณ์เป็นข้อสุดท้ายว่า การจ่ายเงินโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2539 ในสถานะเศรษฐกิจปกติย่อม
กระทำได้ แต่ปัจจุบันเกิดเหตุการณ์ผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งประเทศส่งผล
กระทบต่อการบริหารงานของจำเลย การที่จำเลยประกาศจ่ายเงินโบนัส
ประจำปี 2540 เพียงร้อยละ 50 ของอัตราการจ่ายเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับ
สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันจึงมิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้างดังกล่าวนั้น เห็นว่า จำเลยต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ฉบับลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2539 ข้อ 3 เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ทั้ง
แปดสิบหกคน ทั้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลใช้บังคับเป็น
ระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2539 ถึงวันที่ 30 กรกฎาคม 2541 แม้ปี
2540 จำเลยได้รับผลกระทบจากสถานะเศรษฐกิจตกต่ำดังที่จำเลยอ้าง แต่จำเลย
มิได้แจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว
การที่จำเลยประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าปี 2540 จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสเพียง
ร้อยละ 50 ของอัตราการจ่ายในปีที่ผ่านมาโดยยึดหลักเกณฑ์เดิม ประกาศ
ดังกล่าวเป็นการแสดงเจตนาของจำเลยฝ่ายเดียว และเป็นการที่จำเลยขอความ

ร่วมมือจากลูกจ้างเท่านั้น มิใช่เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติม
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2539 อันจะมีผลทำ
ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เรื่องการจ่ายเงินโบนัส
ดังกล่าวโดยถูกต้องตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่อย่างไร
ปรากฏว่าโจทก์ทั้งแปดสิบหกคนมิได้ตกลงรับเงินโบนัสตามที่จำเลยประกาศ
จำเลยจึงต้องจ่ายเงินโบนัสตามฟ้องแก่โจทก์ทั้งแปดสิบหกคน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5286 - 5391/2541

หลังจากจำเลย(บริษัท) และ โจทก์(สหภาพแรงงาน) ต่างได้รับข้อเรียกร
้องซึ่งกันและกันเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2540 ซึ่งเป็นวันเดียวกันแล้ว แม
้ตัวแทนของโจทก์กับตัวแทนของจำเลยจะได้มีการเจรจากันในวันที่ 11
กันยายน 2540 (ภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อกัน) แต่
การเจรจาดังกล่าว ทั้งสองฝ่ายมิได้ลงลายมือชื่อไว้ในบันทึกผลการเจรจาข้อ
เรียกร้อง ดังนี้ ที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า ทั้งสองฝ่ายมิได้มี
การเจรจากันภายในกำหนด 3 วันตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 16 ดังนั้น หลังจากเวลาที่พ้นกำหนด 3 วันแล้ว ถือได้ว่ามีข้อพิพาท
แรงงานเกิดขึ้นตามมาตรา 21 การที่จำเลยทำหนังสือแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อ
พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2540 จึงชอบด้วย
พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 21 ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าตามหนังสือ
แจ้งข้อพิพาทแรงงานระบุว่า จำเลยได้นัดเจรจาทันทีเมื่อวันที่ 11 กันยายน
2540 และในวันดังกล่าวตัวแทนสหภาพแรงงานกับตัวแทนจำเลยได้เจรจาข้อ
เรียกร้องกันแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ แม้การเจรจาทันทีดังกล่าวจะไม่ได้ทำ
บันทึกลงลายมือชื่อของตัวแทนทั้งสองฝ่ายก็ถือว่าการเจรจาทันทีแล้ว จำเลย
ต้องแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24
ชั่วโมงนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ การที่จำเลยแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อ

รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 – 2541)

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในวันที่ 13 กันยายน 2540 จึงเป็นการแจ้ง
หลังจากระยะเวลาดังกล่าวครบกำหนดแล้ว ข้อเรียกร้องของจำเลยย่อมตกไป
จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ต้องห้ามอุทธรณ์
ตาม พ.ร.บ.จัดตั้ง

ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรค 1

ข้อเท็จจริงยุติตามที่ศาลแรงงานกลางฟังว่า โจทก์ที่ 2 เป็น
ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา โจทก์ที่ 2 จึงขาด
คุณสมบัติในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ที่โจทก์ที่ 2 อุทธรณ์ว่า แม้
โจทก์ที่ 2 เป็นผู้บังคับบัญชา และมีอำนาจลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการ
ตักเตือนด้วยวาจา และตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบข้อบังคับว่า
ด้วยการปฏิบัติงานของจำเลย แต่ความจริงโจทก์ที่ 2 ไม่มีอำนาจเด็ดขาดใน
การลงโทษ เพราะต้องเสนอเรื่องการลงโทษให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูง
พิจารณาสั่งอีกชั้นหนึ่งก่อน จึงเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟัง
พยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำสู่การ
วินิจฉัยข้อกฎหมาย จึงต้องห้ามอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรค 1

หมายเหตุ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5286-5391/2541 นี้ มีหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ประกอบการพิจารณา ดังนี้

หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 16 บัญญัติไว้ว่า “เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อ
เรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบ

โดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับ
ข้อเรียกร้อง”

มาตรา 21 บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่ไม่มี การเจรจากันภายในกำหนด
ตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้
ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือ
ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่
พ้นกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี”

จากหลักกฎหมายดังกล่าว

1. เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่
วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

2. ถ้าไม่มี การเจรจากันนับแต่ได้รับข้อเรียกร้อง ให้ถือว่า มีข้อพิพาท
แรงงานเกิดขึ้น นับแต่พ้นกำหนดเวลาตามข้อ 1

3. ถ้ามีการเจรจากันแล้ว แต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่า มีข้อพิพาท
แรงงานเกิดขึ้น นับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้

4. ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือต่อ
พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24 ชั่วโมง ดังนี้

4.1 กรณีที่ไม่มี การเจรจา ต้องแจ้งข้อพิพาทภายใน 24 ชั่วโมง
เมื่อพ้นกำหนด 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

4.2 กรณีที่มีเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ต้องแจ้งข้อพิพาท
ภายใน 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้

ข้อเท็จจริงในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5286-5391/2541 นี้ ปรากฏว่า ฝ่าย
แจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้มีการเจรจากันแล้ว แต่ปรากฏว่าการ
เจรจาข้อเรียกร้องไม่ได้ทำบันทึกผลการเจรจากันไว้

การที่ไม่ได้ทำบันทึกผลการเจรจากันไว้ศาลแรงงานถือว่า มีผลเสมือน

หนึ่งว่า ไม่ได้มีการเจรจาต่อกัน ซึ่งฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งข้อ
พิพาทต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ภายใน 24 ชั่วโมงเมื่อพ้น
กำหนด 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกานี้ จึงเป็นข้อควรตระหนักสำหรับฝ่ายยื่น
และรับข้อเรียกร้อง เพราะการแจ้งข้อพิพาทแรงงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอนที่
กฎหมายบัญญัติไว้ มีผลทำให้ข้อเรียกร้องตกไปด้วย

อภิญา สุจริตตานันท์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5713/2541

แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่าด้วยเงินสะสมพร้อมดอกเบี้ยจะมี
ข้อยกเว้นไว้ใน (1), (2), และ (3) แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งใช้บังคับ
ขณะโจทก์ครบเกษียณอายุการทำงานได้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างในส่วนของเงินสะสมซึ่งเป็นข้อยกเว้นดังกล่าวเป็นว่า จำเลยจะ
จ่ายเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างเท่ากับเงินสะสมที่ลูกจ้างสะสมไว้เท่านั้นก่อนคิด
ดอกเบี้ยและให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ดังนั้น ที่ศาลแรงงานกลาง
พิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งสองฉบับแล้วพิพากษาให้จำเลย
จ่ายเงินสมทบแก่โจทก์ จึงมิใช่เป็นการวินิจฉัยไปโดยผิดพลาดอุทธรณ์จำเลยข้อ
นี้ฟังไม่ขึ้น

โจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชยจากจำเลยเนื่องจากโจทก์ทำงานจนครบ
เกษียณอายุโดยอ้างสิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดว่า
ลูกจ้างที่เกษียณอายุการทำงานมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ ดังนี้ ข.
ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานเท่ากับอัตราเงินเดือนสุดท้าย คูณ 6 เดือน บวก
ด้วยค่าครองชีพ คูณ 6 เดือน แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว
สิ้นสุดในวันที่ 8 กันยายน 2538 แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ซึ่งมี
ผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 กันยายน 2538 และจะสิ้นสุดในวันที่ 8 กันยายน

2540 ลำดับที่ 1 กำหนดว่า จำเลยตกลงจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย ซึ่งให้เป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม ดังนั้น ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้ จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์เป็นการวินิจฉัยตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่โจทก์ฟ้องและนำเสนอพยานไว้ คำพิพากษาศาลแรงงานกลางจึงชอบด้วย กฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6262/2541

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 บัญญัติห้ามมิให้ นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษกรรมการลูกจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจาก ศาลแรงงาน การที่ผู้ร้องลงโทษตัดค่าจ้างผู้คัดค้านในกรณีที่ผู้คัดค้านกระทำ ผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเข้าปฏิบัติงานตามหน้าที่สาย 4 ครั้ง โดยไม่ได้ขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อนย่อมเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว ไม่มีผลเป็นการลงโทษผู้คัดค้านตามกฎหมาย เมื่อผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาต ต่อศาลแรงงานกลางเลิกจ้างผู้คัดค้านด้วยเหตุกระทำผิดระเบียบดังกล่าว จึงไม่ เป็นการลงโทษ 2 ครั้งในการกระทำผิดครั้งเดียวกัน ผู้ร้องยังคงมีสิทธิขอ อนุญาตต่อศาลแรงงานกลางลงโทษผู้คัดค้านได้ และการที่ผู้คัดค้านเคยถูกว่า กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือเรื่องการเข้าปฏิบัติหน้าที่สายมาก่อน แต่กลับมา กระทำผิดซ้ำคำเตือนอีก 4 ครั้ง ถือได้ว่าเป็นกรณีมีเหตุอันสมควรอนุญาตให้ผู้ ร้องลงโทษผู้คัดค้านได้ แต่การกระทำผิดดังกล่าว ผู้ร้องเคยแสดงเจตนา ลงโทษผู้คัดค้านเพียงตัดค่าจ้างเท่านั้น จึงเห็นควรอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้ คัดค้านเพียงตัดค่าจ้างเท่าที่ผู้ร้องได้ตัดค่าจ้างผู้คัดค้านไปแล้วโดยให้คืนค่าจ้าง ที่ตัดไปโดยมิชอบแก่ผู้คัดค้านก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6629/2541

โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536 จำเลยตกลงกับโจทก์ว่าจะให้ส่วนแบ่งกำไรแก่โจทก์ในอัตรา 5 เปอร์เซ็นต์ของ

กำไรสุทธิ แม้ข้อตกลงนี้เดิมไม่ได้ทำเป็นหนังสือไว้ แต่เมื่อจำเลยได้ทำบันทึกช่วยจำที่จำเลยมีถึงโจทก์ และจำเลยก็ได้จ่ายส่วนแบ่งกำไรตามหลักเกณฑ์มาตั้งแต่ปี 2536 ตลอดมาจนถึงปี 2538 ถือได้ว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างแรงงานมีผลผูกพันโจทก์และจำเลย จำเลยจึงไม่มีสิทธิแต่ฝ่ายเดียวที่จะเปลี่ยนแปลงการจ่ายส่วนแบ่งกำไรให้แก่โจทก์ใหม่ โดยคิดค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่ตกลงไว้และแบ่งกำไรให้เพียงอัตรา 1.5 เปอร์เซ็นต์ของกำไรสุทธิ ซึ่งไม่เป็นคุณและไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ก่อนได้

เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการคิดค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่ได้ตกลงกันไว้ และแบ่งกำไรให้แก่โจทก์เพียงอัตรา 1.5 เปอร์เซ็นต์ของกำไรสุทธิ โจทก์มิได้ยินยอมด้วย และเงินส่วนแบ่งกำไรนี้มีใช้เงินโบนัส เพราะเงินโบนัสมีข้อตกลงอยู่ต่างหากแล้ว ฉะนั้นการที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์ได้ยินยอมให้จำเลยเปลี่ยนแปลงข้อตกลงในปีถัดไปจากปี 2538 ไปได้แล้ว และผลประโยชน์ตอบแทนการขายของโจทก์ที่เรียกว่าส่วนแบ่งกำไร หมายถึง โบนัสของฝ่ายขายนั้นจึงเป็นอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรค 1 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7092/2541

การนำรายชื่อคณะกรรมการที่ได้รับเลือกตั้งใหม่ไปจดทะเบียนนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 93 ไม่ได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังมาตรา 91 และมาตรา 107 ทั้งไม่มีมาตราใดกำหนดขั้นตอนไว้ให้ผู้ยื่นคำขออุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรีได้ โจทก์จึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนดังกล่าวต่อรัฐมนตรี และรัฐมนตรีไม่มีหน้าที่ต้องสั่ง

อุทธรณ์ของโจทก์ การที่จำเลยที่ 1 ไม่ส่งอุทธรณ์ของโจทก์ จึงถือไม่ได้ว่า
โจทก์ถูกโต้แย้งสิทธิ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 1

หมายเหตุ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7092/2541 นี้ วินิจฉัยแนวเดียวกับคำพิพากษา
ศาลฎีกาที่ 3618/2529

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7602/2541

แม้ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะกำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้าง
ไว้เพียง 5 ประการ แต่ก็มีได้หมายความว่า เมื่อมีเหตุผลจำเป็น
นอกเหนือไปจาก 5 ประการ ดังกล่าวแล้วจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงานและอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ
ไม่ได้ โดยไม่คำนึงถึงฐานะและสภาพทางเศรษฐกิจตลอดจนความจำเป็นของ
นายจ้างประการอื่นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือแก้ไขได้เสียเลย ดังนี้ ในกรณีที่
นายจ้างต้องประสบกับการขาดทุนมีหนี้สินมากมายจนไม่สามารถดำเนิน
กิจการต่อไปได้อย่างปกติ กิจการหยุดชะงักงันโดยสิ้นเชิงจนต้องยุบหน่วยงาน
หรือเลิกกิจการแล้วจะให้นายจ้างจ้างลูกจ้างอยู่ตลอดไปจนนายจ้างประสบ
ความหายหน้าหรือล้มละลายยอมเป็นไปไม่ได้ หากเป็นกรณีที่มีเหตุเพียงพอ
และเป็นการสมควรและมีใช่เป็นการกั้นแกล้งอันถือว่าเป็นการกระทำอันไม่
เป็นธรรมต่อบุคคลดังกล่าวแล้วนายจ้างยอมกระทำได้

คดีนี้ถึงหากโจทก์ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจถดถอยทำให้โจทก์มีผล
กำไรจากการประกอบการลดลงและมีกำลังคนล้นงาน โจทก์จำเป็นต้องเลิก
จ้างลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่ายป้องกันมิให้นายจ้างต้องขาดทุนในภายหน้าก็ตาม
แต่การดำเนินการของโจทก์ยังมีกำไรอยู่ หาได้ประสบภาวะขาดทุนจนไม่
สามารถดำเนินกิจการอันใดต่อไปได้ถึงกับต้องยุบหน่วยงานเสียทั้งหน่วยหรือ

รวมคำพิพากษาฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 – 2541)

เลิกกิจการไปไม่ เมื่อเป็นเพียงการคาดหมายของโจทก์เพื่อป้องกันการขาดทุน
ในภายหน้าเท่านั้น การดำเนินกิจการของโจทก์ต่อไปอาจไม่ประสบภาวะการ
ขาดทุนก็เป็นได้ การที่โจทก์แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการเลิกจ้างลูกจ้างบางคน
ในหน่วยงานหรือยุบหน่วยงานบางหน่วยบ้างที่ไม่จำเป็นเพื่อลดค่าใช้จ่าย โดย
ถือหลักเกณฑ์การคัดเลือกในการเลิกจ้างนำมาใช้กับ ส. ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงานของโจทก์และอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้
บังคับ โดยไม่เลือกใช้วิธีการอย่างอื่นนั้น ยังไม่เป็นเหตุผลอันเพียงพอและ
สมควรจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2542

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 197 – 201/2542

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน หมวดที่ 9 เรื่อง สวัสดิการพนักงาน
ข้อ 2 ว่าด้วยเงินสะสมพนักงานได้ระบุเจตนารมณ์การจัดให้มีเงินสะสมขึ้น
เพื่อช่วยเหลือและเป็นหลักประกันให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของพนักงานที่
ลาออกหรือเกษียณอายุว่า หลังจากพนักงานพ้นสภาพพนักงานด้วยเหตุ
ดังกล่าวแล้วจะได้เงินจำนวนหนึ่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 2 (1) ถึง
(9) ซึ่งเงินที่จะได้รับจำนวนดังกล่าวนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของเงินที่หักไว้
จากค่าจ้างของโจทก์ทั้งห้าในแต่ละเดือนแล้ว เพื่อเป็นการให้สวัสดิการที่
จำเลยจัดให้แก่พนักงานที่มีได้พ้นสภาพพนักงานเนื่องจากการกระทำความผิด
ตามเจตนารมณ์ดังกล่าว จำเลยจะต้องสมทบเงินและจะต้องมอบเงินให้
พนักงานที่ลาออกตามจำนวนที่จะพึงได้รับตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกกรณี
เสมอหาใช่กำหนดให้อยู่ในดุลพินิจของจำเลยเป็นผู้พิจารณาว่า ควรจะสมทบ
เงินหรือควรจะมอบเงินให้หรือไม่ เพราะถ้าให้อยู่ในดุลพินิจของจำเลยแล้ว
ย่อมจะเป็นการไม่แน่นอนว่าจำเลยจะสมทบเงินหรือจะมอบเงินให้หรือไม่ จึง
ไม่เป็นหลักประกันที่แน่นอนและไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของ
โจทก์ทั้งห้า ทั้งไม่มีสวัสดิการที่จำเลยจะต้องจัดให้โจทก์ทั้งห้าตาม
เจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ สำหรับข้อความที่ระบุว่า จำเลยจะสมทบเงินหรือจะ
พิจารณามอบเงินนั้น คำว่า “จะ” หมายความว่าในเวลาข้างหน้าถัดจาก
มีกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานแล้วจำเลยจึงจะต้องปฏิบัติและจ่ายเงินตาม
หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่วนคำว่า “จะพิจารณา” นั้น ก็มีความหมายเพียงว่า

ให้จำเลยพิจารณาก่อนว่าโจทก์ทั้งห้าออกจากงานเนื่องจากการกระทำความผิดหรือไม่ และถ้ามีสิทธิได้รับเงินที่จำเลยจะสมทบและจะมอบให้โจทก์ทั้งห้ามีสิทธิได้รับตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับการทำงานข้อใดเท่านั้น หากให้กำหนดให้เป็นดุลพินิจของจำเลยที่จะพิจารณาว่าควรจะสมทบเงินหรือควรจะมอบเงินให้หรือไม่ดังจำเลยอ้าง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินให้โจทก์ตามฟ้องชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 377/2542

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการ แต่มิได้หมายความว่าเมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุแห่งการเลิกจ้าง 5 ประการดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ การเลิกจ้างที่จะไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นประการสำคัญ

จำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 เป็นลูกจ้างโจทก์ ทำงานในแผนกข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีลูกจ้างทั้งหมด 8 คน จำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหนังสือพิมพ์ บ. และเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 ถูกโจทก์เลิกจ้างเนื่องจากโจทก์ยุบแผนกที่จำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 ทำงาน ขณะโจทก์ยุบแผนกดังกล่าว ผลประกอบการในแผนกขาดทุนแต่ผลประกอบการโดยรวมของโจทก์ยังมีกำไร โจทก์ย้ายลูกจ้างคนหนึ่งจากแผนกดังกล่าวไปทำงานในแผนกอื่น แล้วโจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 กับพวก หลังจากนั้นโจทก์ได้รับลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานอีก 7 วัน และรับสมัครลูกจ้างเข้าทำงานทดแทนลูกจ้างที่ออกจากงานตลอดมา จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์มีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้าง จำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 และเหตุที่เลิกจ้างไม่ถูกต้องด้วยข้อยกเว้นตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

2518 การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็น
ธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1260/2542

โจทก์ป่วยเป็นโรคไตอักเสบและโจทก์ได้ลาป่วยหลายครั้ง เหตุที่
จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์เนื่องจาก มีปัญหาจากความเจ็บป่วยและสุขภาพของ
โจทก์ จำเลยชอบที่จะย้ายโจทก์ไปทำงานตามความเหมาะสมได้ หากโจทก์
เห็นว่า งานประชาสัมพันธ์ประจำสำนักงานใหญ่ไม่เหมาะสมกับโจทก์ ทั้ง
งานใหม่ดังกล่าวทำให้โจทก์ได้รับค่าจ้างลดลงจากเดิม อันเป็นการ
เปลี่ยนแปลงข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน โจทก์ชอบที่จะตกลงกับจำเลย
เพื่อขอเปลี่ยนแปลงงานใหม่ หรือดำเนินการฟ้องเพิกถอนคำสั่งย้ายดังกล่าว
ในภายหลัง ดังนี้ การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์เนื่องจากเหตุดังกล่าว คำสั่ง
ของจำเลยจึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า เมื่อจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ แต่โจทก์เห็นว่าคำสั่ง
ดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์จึงไม่ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ตาม
คำสั่ง โจทก์มีความประสงค์จะทำงานกับจำเลยต่อไปโดยติดต่อกับ ป. เรื่อง
ตำแหน่งงานใหม่ภายหลังรายงานตัวกลับเข้าทำงาน จำเลยยังไม่จัดหาตำแหน่ง
งานใดๆ ให้โจทก์ ต่อมาโจทก์หายป่วยได้กลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานต่อ
จำเลย แต่จำเลยไม่ได้จัดหาตำแหน่งงานหรือมอบงานใดๆ ให้โจทก์ ทำให้
โจทก์ไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง การกระทำของจำเลยจึงเป็นการเลิก
จ้างโจทก์นั้น ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่า ระหว่างโจทก์ลาป่วย จำเลยมีคำสั่ง
ย้ายโจทก์ไปทำงานประจำที่สำนักงานใหญ่ โจทก์ทราบคำสั่งดังกล่าว แต่
โจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานที่สำนักงานใหญ่เนื่องจากรายได้ของโจทก์ลดลง
จากเดิม โจทก์ติดต่อกับ ป. เกี่ยวกับตำแหน่งงานใหม่ของโจทก์ที่จะทำ

หลังจากที่โจทก์ได้รายงานตัวกลับเข้าทำงานแล้ว การที่โจทก์ไม่ไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ของจำเลย จึงเป็นความสมัครใจของโจทก์ จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ อุทธรณ์ของโจทก์จึงเป็นอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงาน เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1353 – 1368/2542

หลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ศาลจำต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ และสาเหตุดังกล่าวมีเหตุเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่เป็นสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างเดือดร้อนก็ตาม แต่หากเป็นความจำเป็นทางด้านนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อให้กิจการของนายจ้างยังคงดำรงอยู่ต่อไป โดยหวังว่ากิจการของนายจ้างจะมีโอกาสกลับฟื้นคืนตัวได้ใหม่ ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งแตกต่างจากหลักเกณฑ์เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, มาตรา 122 และมาตรา 123

จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจ ลูกค้าของจำเลยลดการสั่งซื้อสินค้าทำให้การผลิตลดลง เป็นเหตุให้จำเลยต้องลดอัตรากำลังคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงานที่แท้จริง ทั้งก่อนจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยก็ได้คัดเลือกโจทก์ออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับลูกจ้างคนอื่นๆ เพื่อต้องการพุงกิจการของจำเลยให้อยู่รอดต่อไปได้ เช่นนี้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว กรณีถือไม่ได้ว่าเป็น

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดว่า จำเลยจะจ่าย
โบนัสแก่พนักงานในวันที่ 15 กรกฎาคม และวันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไป
โดยไม่มีข้อความว่า จะจ่ายให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวัน
ดังกล่าว อันมีความหมายว่า พนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวอยู่ใน
วันครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทำให้โจทก์สิ้นสภาพ
การเป็นลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไป ดังนั้น เมื่อถึง
กำหนดเวลาที่จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานในวันที่ 15 มกราคม 2541
โจทก์สิ้นสภาพการเป็นพนักงานไปก่อนวันครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสเสียแล้ว
โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกเงินโบนัสจากจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2132/2542

โจทก์ฟ้องเรียกเงินโบนัสจากจำเลย จำเลยให้การว่าโจทก์ทุจริตต่อ
หน้าที่ อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งของจำเลยอย่างร้ายแรง
ประเด็นข้อพิพาทในเรื่องเงินโบนัสนี้จำเลยจึงมีภาระการพิสูจน์ว่า จำเลยมี
ระเบียบไม่ต้องจ่ายเงินโบนัส เพราะลูกจ้างกระทำความผิด และเนื่องจากเงิน
โบนัสเป็นเงินพิเศษ ไม่มีบทบัญญัติไว้โดยเฉพาะในกฎหมายแรงงาน ลูกจ้าง
จะมีสิทธิได้รับเงินโบนัสหรือไม่ขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งของจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2658 – 3219/2542

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระบุว่า “บริษัท ตกลงจ่ายค่าชดเชยตาม
กฎหมายและเงินช่วยเหลือพิเศษในกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุ และถูกเลิกจ้าง
โดยไม่มี ความผิดสำหรับลูกจ้างรายวัน ตามอายุงาน ดังนี้

อายุงานครบ 15 ปี ไม่ครบ 20 ปี เพิ่มให้ 2 เดือน

อายุงานครบ 20 ปี ไม่ครบ 25 ปี เพิ่มให้ 3 เดือน

อายุงานครบ 25 ปี ไม่ครบ 30 ปี เพิ่มให้ 4 เดือน
อายุงานครบ 30 ปี เพิ่มให้ 5 เดือน”

เห็นได้ว่า ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยตกลงจ่ายเงินทั้ง 2 ประเภท คือ ค่าชดเชยและเงินช่วยเหลือพิเศษให้แก่ลูกจ้างเฉพาะค่าชดเชยเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย ส่วนเงินช่วยเหลือพิเศษเป็นการจ่ายเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าชดเชย แต่จำเลยตกลงจ่ายเงินดังกล่าวเพิ่มให้เฉพาะลูกจ้างรายวันซึ่งมีอายุงานครบ 15 ปีขึ้นไปที่เกี่ยวข้องอายุและถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิดเท่านั้น เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า จำเลยกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์เกษียณอายุ และโจทก์มิใช่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องอายุ ดังนั้น แม้โจทก์เป็นลูกจ้างรายวันซึ่งมีอายุงานครบ 15 ปีขึ้นไป และถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิดก็ตาม แต่เมื่อโจทก์มิใช่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องอายุ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังกล่าว

ข้อที่โจทก์อ้างในอุทธรณ์ว่า ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งสภาพแรงงานกับจำเลยมีเจตนาให้จำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษแก่ลูกจ้างรายวันซึ่งทำงานครบ 15 ปีขึ้นไปที่เกี่ยวข้องอายุประเภทหนึ่ง และจ่ายแก่ลูกจ้างรายวันซึ่งทำงานครบ 15 ปีขึ้นไปที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิดอีกประเภทหนึ่งเพราะการเกษียณอายุที่ดี การถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิดที่ดี เป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเช่นเดียวกันนั้น เห็นว่า สภาพแรงงานกับจำเลยมีเจตนาจะให้จำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษแก่ลูกจ้างรายวันซึ่งทำงานครบ 15 ปีขึ้นไปในกรณีที่ลูกจ้างดังกล่าวเกษียณอายุประเภทหนึ่ง และในกรณีที่ลูกจ้างดังกล่าวถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิดอีกประเภทหนึ่ง ดังที่โจทก์อ้างแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ควรใช้คำว่า “หรือ” ระหว่างข้อความว่า

“ถูกจ้างเกษียณอายุ” กับ “ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิด” แทนที่จะใช้คำว่า
“และ” ตามที่ระบุไว้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3355/2542

ข้อเท็จจริงว่าโจทก์ยินยอมในการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าว
เป็นหน้าที่ของจำเลยที่จะต้องนำสืบให้ปรากฏในสำนวนเพื่อให้พ้นความรับ
ผิด เมื่อจำเลยไม่นำสืบ ศาลแรงงานกลางจึงฟังข้อเท็จจริงว่ามีได้รับความ
ยินยอมจากโจทก์ หรือไม่ปรากฏว่าโจทก์ให้ความยินยอมนั่นเอง จึงไม่เป็
นการฟังข้อเท็จจริงที่ไม่ปรากฏในสำนวน การพิจารณาวินิจฉัยของศาล
แรงงาน

กลางชอบด้วยกฎหมายแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4092/2542

ตามสัญญาจ้างมีข้อความว่า จำเลยจะให้โบนัสเพิ่มเป็น 2 เดือน
เนื่องจากตอนว่าจ้างเป็นช่วงขึ้นเงินเดือน จึงขอชดเชยเป็นโบนัสแทนตอน
ปลายปี 2540 เวลาช่วงนี้สามารถเบิกเงินล่วงหน้ากับบริษัทได้ ซึ่งหมายถึงว่า
จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์เป็นเงินเดือน 2 เดือน เนื่องจากตอนที่จำเลย
จ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างเป็นช่วงขึ้นเงินเดือนโดยไม่มีเงื่อนไขว่า หาก
จำเลยขาดทุน จำเลยไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์ ซึ่งเงินโบนัสนี้ไม่ใช่เงินที่
กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่เป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่าย
ให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่นายจ้างต้องจ่ายตามประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน การจ่ายเงินโบนัสจึงอยู่ภายใต้
บังคับของเงื่อนไข และหลักเกณฑ์ตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างที่วางไว้
เมื่อสัญญาจ้างไม่มีเงื่อนไขว่า หากจำเลยขาดทุน จำเลยไม่ต้องจ่ายเงินโบนัส
ให้โจทก์ จำเลยจึงต้องจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์ตามสัญญาจ้างดังกล่าว หาใช่ว่า

การจ่ายเงินโบนัสของจำเลยต้องขึ้นอยู่กับผลประกอบกิจการของจำเลยด้วยว่า
ในปีนั้นจำเลยมีผลกำไรหรือขาดทุนเพียงใดดังที่จำเลยอ้างไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5665 - 6471/2542

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 9 ระบุว่า “บริษัทฯ ตกลงจ่าย
ค่าชดเชยตามกฎหมาย และเงินช่วยเหลือพิเศษในกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุ
และถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดสำหรับลูกจ้างรายวัน ตามอายุงาน ดังนี้

อายุงานครบ 15 ปี ไม่ครบ 20 ปี เพิ่มให้ 2 เดือน

อายุงานครบ 20 ปี ไม่ครบ 25 ปี เพิ่มให้ 3 เดือน

อายุงานครบ 25 ปี ไม่ครบ 30 ปี เพิ่มให้ 4 เดือน

อายุงานครบ 30 ปี เพิ่มให้ 5 เดือน”

เห็นได้ว่าตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยตกลงจ่ายเงินทั้ง 2
ประเภท คือ ค่าชดเชย และเงินช่วยเหลือพิเศษให้แก่ลูกจ้าง เฉพาะค่าชดเชย
เป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย ส่วนเงินช่วยเหลือพิเศษ
เป็นการจ่ายเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าชดเชย แต่จำเลยตกลงจ่ายเงินดังกล่าว
เพิ่มให้เฉพาะลูกจ้างรายวันมีอายุงานครบ 15 ปีขึ้นไปซึ่งเกษียณอายุ และถูกเลิก
จ้างโดยไม่มีความผิดเท่านั้น เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า
จำเลยกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์เกษียณอายุ และโจทก์มิใช่
ลูกจ้างที่เกษียณอายุ ดังนั้น แม้โจทก์เป็นลูกจ้างรายวันซึ่งมีอายุงานครบ 15 ปี
ขึ้นไป และถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดก็ตาม แต่โจทก์มิใช่ลูกจ้างที่
เกษียณอายุ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษตามข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างดังกล่าว ข้อที่โจทก์อ้างในอุทธรณ์ว่า ตามข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง ข้อ 9 ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษมี 2 ประเภท
ได้แก่ ประเภทแรก เป็นลูกจ้างที่เกษียณอายุ ส่วนประเภทที่ 2 เป็นลูกจ้างที่
ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด แต่ลูกจ้างทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติ

เป็นลูกจ้างรายวัน และมีอายุงานครบ 15 ปีขึ้นไป เพราะการเกษียณอายุเป็น
การกำหนดอายุของบุคคลในการทำงานว่า เมื่อบุคคลใดมีอายุครบตามที่
กำหนดไว้ก็จะถูกเลิกจ้าง หรือออกจากงานโดยปริยายนั้น เห็นว่า ตามบันทึก
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 9 เกิดจากสภาพแรงงานกับจำเลยตกลง
กัน หากสภาพแรงงานกับจำเลยมีเจตนาจะให้จำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ
แก่ลูกจ้างรายวันซึ่งทำงานครบ 15 ปีขึ้นไปเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก
เป็นลูกจ้างที่เกษียณอายุ และประการที่สอง เป็นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มี
ความผิดดั่งที่โจทก์อ้างแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 9 ควรใช้คำว่า
“หรือ” ระหว่างข้อความว่า “ลูกจ้างเกษียณอายุ” กับ “ถูกเลิกจ้างโดยไม่มี
ความผิด” เพื่อแสดงให้เห็นแจ้งชัดว่า ลูกจ้างที่เกษียณอายุและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง
โดยไม่มี ความผิดต่างก็มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษดังกล่าว แทนที่จะใช้คำ
ว่า “และ” ตามที่ระบุไว้ ที่ศาลแรงงานพิพากษามานั้นศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย
หมายเหตุ

คำพิพากษาศาลฎีกานี้ได้วินิจฉัยแนวเดียวกับ ฎีกาที่ 2658-3219/2542

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6966 – 6971/2542

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหนังสือคู่มือพนักงาน หมวดที่ 9
ข้อ 4 กำหนดให้พนักงานที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิดได้รับค่าชดเชย
ดังนี้ (1) ถ้าพนักงานมีคุณสมบัติตามโครงการผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ
ก่อนเวลาปกติ พนักงานผู้นั้นจะออกและได้รับผลประโยชน์ตามโครงการ
เกษียณอายุก่อนเวลาปกติ และ (2) ถ้าพนักงานขาดคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น
พนักงานจะได้รับผลประโยชน์ในกรณีที่ถูกปลดจากการจ้าง ตามระเบียบ
ข้อบังคับของโครงการเกษียณอายุว่าด้วยผลประโยชน์ในกรณีถูกปลดจากการ
จ้าง (หมวดที่ 8 ข้อ 1) ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับของโครงการเกษียณอายุ

ดังกล่าว หมวด 4 ว่าด้วยวันครบกำหนดเกษียณอายุได้กำหนดว่า (1) การครบกำหนดเกษียณอายุของพนักงานตามปกติเมื่ออายุ 60 ปี (2) การครบกำหนดเกษียณอายุก่อนเวลาปกติเมื่ออายุครบ 55 ปี และมีระยะเวลาทำงานที่ถือเป็นเครดิตได้ไม่น้อยกว่า 15 ปี กับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหนังสือคู่มือพนักงาน หมวดที่ 3 ข้อ 5 กำหนดกรณีเลิกจ้างเมื่อเกษียณอายุว่า บริษัทจะเลิกจ้างเมื่อถูกจ้างครบเกษียณอายุ 60 ปี ในกรณีการเลิกจ้างตามปกติถ้าผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับตามโครงการเกษียณอายุน้อยกว่าค่าชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน บริษัทจะจ่ายเงินส่วนที่ขาดอยู่นั้นให้ จำนวนเงินทั้งหมดที่ลูกจ้างได้รับจากโครงการเกษียณอายุให้ถือว่า เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างด้วย ดังนั้น เงินผลประโยชน์ตามโครงการเกษียณอายุก่อนเวลาปกติที่จ่ายไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหนังสือคู่มือพนักงาน หมวดที่ 9 ข้อ 4 (1) และระเบียบและข้อบังคับของโครงการเกษียณอายุ หมวด 5 ข้อ 2 จึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วยแล้ว โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 3 ถูกเลิกจ้างโดยมีสิทธิได้รับเงินผลประโยชน์ตามโครงการเกษียณอายุก่อนเวลาปกติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหนังสือคู่มือพนักงาน หมวดที่ 9 ข้อ 4 (1) และระเบียบและข้อบังคับของโครงการเกษียณอายุ หมวดที่ 5 ข้อ 2 เงินผลประโยชน์ที่โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 3 มีสิทธิได้รับจากจ่ายตามเอกสารหมาย จ.3 และ ล 1 จึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วยแล้ว และเงินผลประโยชน์ดังกล่าวก็มีจำนวนสูงกว่าค่าชดเชยที่โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 3 มีสิทธิได้รับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 3 อีก ส่วนโจทก์ที่ 4 ถึงโจทก์ที่ 6 ถูกเลิกจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหนังสือคู่มือพนักงาน หมวด 9 ข้อ 4 (2) กับระเบียบและข้อบังคับของโครงการเกษียณอายุ หมวดที่ 8 ข้อ 1 ซึ่งเงินที่

จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ที่ 4 ถึงโจทก์ที่ 6 ตามสิทธิดังกล่าวก็คิดคำนวณในลักษณะเดียวกับการคิดคำนวณค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 (3) ทั้งเป็นคุณแก่โจทก์ที่ 4 ถึงโจทก์ที่ 6 และยังเป็นจำนวนที่มากกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วันที่โจทก์ที่ 4 ถึงโจทก์ที่ 6 มีสิทธิได้รับตามข้อ 46 (3) เงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ที่ 4 ถึงโจทก์ที่ 8 จึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วยแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 4 ถึงโจทก์ที่ 6 อีกเช่นเดียวกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7042 – 7046/2542

โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยลูกจ้างดังกล่าวมิได้กระทำความผิดตาม มาตรา 123 (1) – (5) ทั้งขณะเลิกจ้างผลประโยชน์ของการของโจทก์ก็ยังมีกำไร ส่วนที่โจทก์อ้างว่าภาวะเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อสถานะของโจทก์ จนต้องขาดทุนและต้องปิดกิจการ ในอนาคตก็เป็นเพียงการคาดคะเนของโจทก์เท่านั้น จะกระทบกระเทือนโจทก์ถึงขนาดต้องดำเนินการดังกล่าวหรือไม่ยังไม่แน่นอน ขณะโจทก์เลิกจ้างลูกจ้างจึงยังไม่มีเหตุที่โจทก์จะเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย การที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8880 - 8886/2542

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ต้องประสบวิกฤตการณ์ในการดำเนินกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ส่งผลกระทบต่อแก่นกิจการของนายจ้างอย่างรุนแรง จนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว อันเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนทำงาน เป็นการชั่วคราว อันเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือ

รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 – 2542)

บางส่วนทำงานเป็นการชั่วคราวโดยไม่เลือกปฏิบัติว่าลูกจ้างที่จะให้หยุด
ทำงานชั่วคราวนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ ซึ่งมีเจตนารมณ์แตกต่างชัดเจน
จากบทบัญญัติมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมี
เจตนารมณ์ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างโดยเฉพาะให้พ้น
จากการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งจากนายจ้างด้วยการเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง
ลงโทษขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดที่อาจ
เป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ อันเป็น
สถานการณ์ปกติของนายจ้างไม่ใช่กรณีที่นายจ้างประสบวิกฤตการณ์จน
จำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวโดยสาเหตุที่มีเหตุสุดวิสัยและขอ
จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างเพียงร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวัน
ทำงานที่ลูกจ้างได้รับ จึงเป็นการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง ซึ่งไม่ต้องด้วยมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่จะต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2543

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 55/2543

สัญญาจ้างกำหนดให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นเงินดอลลาร์สหรัฐ และไม่มีข้อตกลงในเรื่องอัตราแลกเปลี่ยนไว้ อัตราแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทย จึงต้องคิดตามอัตราแลกเปลี่ยนของทางราชการ ในวันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ข้อ 27 วรรคสอง ซึ่งอัตราแลกเปลี่ยนในวันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ข้อ 27 วรรคสอง ซึ่งอัตราแลกเปลี่ยนในวันที่ 24 ตุลาคม 2540 กำหนดให้ 1 ดอลลาร์สหรัฐ เท่ากับ 38.40 บาท สัญญาจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างดังกล่าวเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 การที่นายจ้างประกาศกำหนดอัตราแลกเปลี่ยนขึ้นใหม่ในอัตรา 1 ดอลลาร์สหรัฐ เท่ากับ 26 บาท จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้ให้ความยินยอมแล้ว ประกาศของนายจ้างที่กำหนดอัตราแลกเปลี่ยนเงินขึ้นใหม่ จึงไม่มีผลใช้บังคับ นายจ้างไม่มีสิทธิเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมที่ทำไว้กับลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 62/2543

หลักเกณฑ์ว่าด้วยการค้าประกันการทำงานของลูกจ้าง เป็นเงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงานที่ทำเป็นหนังสือ จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 และ 11 มีผลผูกพันให้นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม เมื่อข้อตกลงนี้มีผลผูกพันนายจ้าง และเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้ค้าประกัน ผู้ค้าประกันย่อมมีสิทธิยกข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวขึ้นอ้าง เพื่อต่อสู้นายจ้างให้ปฏิบัติตามได้ ตาม
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 694

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 84/2543

เดิมจำเลยเป็นสถาบันการเงินและเป็นบริษัทมหาชนจำกัด ต่อมาเมื่อ
วันที่ 14 สิงหาคม 2541 กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน
เงินเข้าแทรกแซงกิจการของจำเลยโดยถือหุ้นเกินร้อยละ 50 ฐานะของจำเลยจึง
เปลี่ยนเป็นรัฐวิสาหกิจตั้งแต่วันดังกล่าวตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ
พ.ศ. 2502 มาตรา 4 และพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.
2534 มาตรา 4 (2) โจทก์ยอมเปลี่ยนจากการเป็นลูกจ้างจำเลยในฐานะบริษัท
มหาชนจำกัด มาเป็นพนักงานของจำเลยในฐานะรัฐวิสาหกิจตั้งแต่วันดังกล่าว
เช่นเดียวกัน สิทธิของโจทก์ที่จะได้รับค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้างหรือไม่เพียงใด
เป็นไปตามกฎหมายกล่าวคือ ต้องบังคับตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ
พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่บังคับตามประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่ง
ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะ
ปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เพราะมีประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103
ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ไม่ใช่บังคับกำหนดไว้ในข้อ 2 ว่าให้รัฐวิสาหกิจ
ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นกิจการที่ประกาศของ
คณะปฏิวัติ ฉบับ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ไม่ใช่บังคับ ประกาศ
กระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ประกาศ ณ วันที่ 12 กันยายน 2534 จึงเป็นกฎหมาย
ที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่จำเลยมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ แม้ต่อมาเพื่อ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับและเป็นกฎหมายที่
ใช้บังคับขณะที่จำเลยเลิกจ้าง โจทก์ได้มีการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ

ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ไปแล้วตามมาตรา 3 (1) ก็ตาม แต่มาตรา 4 (2) ก็ได้บัญญัติมิให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรณีจึงไม่อาจนำมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับแก่กรณีของโจทก์ดังที่โจทก์อุทธรณ์ได้ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45 (3) กำหนดว่าพนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน แม้ข้อ 48 วรรคสอง ในหมวด 7 บทเฉพาะกาล ของระเบียบดังกล่าวจะกำหนดว่ารัฐวิสาหกิจได้จัดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานสูงกว่าสิทธิประโยชน์ตามระเบียบนี้แล้วให้รัฐวิสาหกิจนั้นถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เดิมต่อไปได้ และคณะรัฐมนตรีมีมติให้สถาบันการเงินที่เป็นรัฐวิสาหกิจ เพราะกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงินเข้าแทรกแซงได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงาน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้างเดิมของสถาบันการเงินนั้น ซึ่งเป็นระเบียบและมติที่มีเจตนาให้ลูกจ้างที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยผลของการเปลี่ยนฐานะของจำเลยไม่ต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่ก่อนก็ตาม แต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในขณะที่มีฐานะเป็นบริษัทมหาชนจำกัดที่เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ้างเดิมก็กำหนดว่าพนักงานซึ่งทำงานกับจำเลยติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่จำเลยสั่งให้หยุดงานเพื่อ

ประโยชน์ของจำเลย จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน ซึ่งค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวก็เท่ากับค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิจะได้รับตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45 (3) ดังที่กล่าวมา โจทก์จึงไม่เสียสิทธิประโยชน์ที่จะพึงได้รับค่าชดเชยแต่อย่างใด ดังนั้นโจทก์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไปย่อมมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45 (3) เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หากผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังที่โจทก์อุทธรณ์ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 276/2543

จำเลยที่ 2 มิได้ประสบภาวะขาดทุนจนประกอบกิจการต่อไปไม่ได้ แต่กลับได้ความว่าจำเลยที่ 2 จ่ายโบนัสให้พนักงานบางคน จำเลยที่ 2 เลิกเลิกจ้างพนักงานเพียง 20 คนรวมทั้งโจทก์ ทั้งฝ่ายฝึกอบรมซึ่งโจทก์เป็นหัวหน้ามีพนักงานเพียงสามคน จึงไม่ใช่หน่วยงานเดียวกันมีจำนวนพนักงานมากเกินไปหรือสามารถทดแทนกันได้ การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม อุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ยกเหตุผลต่างๆ ขึ้นหักล้างเหตุผลที่ศาลแรงงานวินิจฉัยเพื่อให้ฟังข้อเท็จจริงตามที่จำเลยที่ 2 ต้องการดังกล่าวจึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานกลางและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1332/2543

ตามคำบรรยายฟ้องของโจทก์ที่ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิม และรับผิดชดใช้ค่าเสียหายโดยอ้างเหตุประการแรกว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมเพราะจำเลยมิได้ประสบภาวะการขาดทุน แต่จำเลยกลับมีรายได้และกำไร ไม่มีเหตุจำเป็นใด ๆ ที่จำเลยจะต้องเลิกจ้างโจทก์ จำเลยยังสามารถหามาตรการอื่น ๆ เช่น ให้โจทก์ไปทำงานในแผนกอื่นหรือตำแหน่งอื่นได้นั้น เป็นการกล่าวหาว่าการกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ซึ่งไม่มีกฎหมายบัญญัติให้โจทก์ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใดก่อนที่จะดำเนินการในศาลแรงงาน ดังนั้น โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องจำเลยในกรณีดังกล่าวต่อศาลแรงงานกลางได้โดยไม่ต้องร้องเรียนหรือปฏิบัติตามขั้นตอนตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เสียก่อน กรณีไม่เป็นการต้องห้ามตามมาตรา 8 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มิได้บังคับให้ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หากผู้เสียหายไม่ประสงค์จะเรียกร้องสิ่งใด แต่ถ้าผู้เสียหายประสงค์จะเรียกร้องผู้เสียหายจะต้องกระทำโดยการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนอันแสดงให้เห็นว่ามีการบังคับให้ผู้เสียหายต้องกระทำ เมื่อฟ้องโจทก์ในส่วนนี้กล่าวหาว่าจำเลยฝ่าฝืนมาตรา 123 ขอให้รับโจทก์เข้าทำงานต่อไปและรับผิดชดใช้ค่าเสียหายเท่าค่าจ้างเดือนสุดท้ายโดยมิได้ร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียก่อนตามมาตรา 124 โจทก์จึงดำเนินการในศาลแรงงานกลางโดยฟ้องจำเลยในกรณีนี้ไม่ได้ตาม

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
มาตรา 8 วรรคท้าย ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้น ศาลฎีกา
เห็นฟ้องด้วยบางส่วน พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ศาลแรงงานกลางดำเนินกระบวนการ
พิจารณาเฉพาะข้อที่กล่าวหาว่าจำเลยเลิกจ้าง โจทก์เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็น
ธรรมต่อไป นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1589-1650/2543

โจทก์ทั้ง 62 นัดหยุดงานในวันที่ 6 ตุลาคม 2540 เวลา 8 นาฬิกาเศษ
โดยไม่ได้แจ้งเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบ
สี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 34 วรรคท้าย ซึ่งโจทก์ทั้ง 62 ก็ระบุในฟ้องอย่างชัดแจ้งว่าได้นัดหยุด
งานในวันที่ 6 ตุลาคม 2540 เวลา 8 นาฬิกา โดยแจ้งเป็นหนังสือให้จำเลย
ทราบเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2540 เวลา 15 นาฬิกา อันเป็นการแจ้งล่วงหน้าเป็น
เวลาไม่ถึง 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง ที่โจทก์ทั้ง 62 อุทธรณ์ประการแรก
ว่า โจทก์ทั้ง 62 นัดหยุดงานโดยแจ้งเป็นหนังสือให้จำเลยทราบล่วงหน้าเป็น
เวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้งตามกฎหมายแล้ว เพราะได้ยื่น
หนังสือแจ้งนัดหยุดงานต่อนางสาวสายัณห์ พนักงานรักษาความปลอดภัยของ
จำเลยในวันที่ 5 ตุลาคม 2540 เวลา 7 นาฬิกาเศษ ซึ่งแตกต่างจากที่ระบุใน
ฟ้องดังกล่าวแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ทั้ง 62 ข้อนี้จึงไม่เป็นสาระแก่คดีอันควร
ได้รับการวินิจฉัย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225
วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 เพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลงไป

ในแง่ของการกระทำแล้ว การนัดหยุดงานเป็นเรื่องที่ลูกจ้างแต่ละคน
ซึ่งร่วมในการนัดหยุดงานต่างละทิ้งการทำงานซึ่งตามปกติตนมีหน้าที่ปฏิบัติ

และย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ดังนั้น กฎหมายจึงต้องบัญญัติไว้
ว่า ลูกจ้างจะนัดหยุดงานได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้

เมื่อข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาปรากฏว่า โจทก์ทั้ง 62
นัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างทราบล่วงหน้า
เป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง ตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 วรรคท้าย การนัดหยุดงานของโจทก์ทั้ง 62 จึง
ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งโจทก์ทั้ง 62 ก็ทราบเรื่องนี้ดี เพราะตามฟ้องก็ระบุ
เช่นนั้น ข้ออ้างของโจทก์ทั้ง 62 ที่ว่าเข้าใจว่าเป็นการนัดหยุดงานโดยชอบ
ด้วยขั้นตอนตามกฎหมายและมิได้มีเจตนาจะฝ่าฝืนกฎหมาย ถือว่ามีเหตุ
สมควรตามกฎหมายที่ได้มีการนัดหยุดงานสามวันติดต่อกันนั้นฟังไม่ขึ้น และ
แม้ว่าศาลแรงงานกลางจะวินิจฉัยเพียงว่า การที่โจทก์ทั้ง 62 หยุดงานจึงเป็น
การละทิ้งหน้าที่ ขาดงานสามวันติดต่อกัน โดยไม่ได้วินิจฉัยว่าไม่มีเหตุอัน
สมควรก็ตาม แต่ศาลแรงงานกลางก็ได้วินิจฉัยไว้ด้วยว่า การนัดหยุดงานของ
โจทก์ทั้ง 62 เป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

เมื่อการนัดหยุดงานนั้นเป็นการละทิ้งหน้าที่อยู่ในตัว และโจทก์ทั้ง 62
นัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน จึงถือ
ได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอัน
สมควรด้วย ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ทั้ง 62
โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและพิพากษายก
ฟ้องโจทก์ทั้ง 62 นั้น ชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ทั้ง 62 ฟังไม่ขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1673/2543

จำเลยอุทธรณ์ว่า นายประมุขเป็นผู้แทนลูกจ้างแผนกขายในการเจรจา
ตกลงกับผู้บริหารบริษัทจำเลย โดยพนักงานในแผนกขายเป็นผู้แต่งตั้ง

ข้อตกลงที่นายประมุขทำกับจำเลยจึงมีผลผูกพัน โจทก์ตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19

เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าการที่นายประมุขไปทำความ
ตกลงกับผู้บริหารบริษัทจำเลยลดค่านายหน้าลง และการที่พนักงานบางคนใน
แผนกขายเห็นชอบตกลงด้วยเป็นเรื่องเฉพาะตัว ไม่เกี่ยวข้องกับโจทก์ซึ่ง
ไม่ได้ตกลงด้วย อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวเป็นการอ้างข้อเท็จจริงเพิ่มเติม
ขึ้นมาใหม่ เพื่อให้ศาลฟังข้อเท็จจริงดังที่จำเลยอุทธรณ์อันเป็นการโต้แย้ง
ดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อนำไปสู่ข้อ
กฎหมายตามที่จำเลยต้องการ จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตาม
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2078/2543

ประมวลระเบียบข้อบังคับพนักงานของจำเลยตามหนังสือแสดงการ
ยอมรับ ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยและลูกจ้างของ
จำเลยได้กำหนดระเบียบการขึ้นค่าจ้างไว้ในข้อที่ 6 โดยระบุว่า 6.1 การขึ้น
ค่าจ้างตามเวลาที่กำหนด พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าผู้ควบคุมงาน (CHIEF
FORMAN) ลงมาจะได้รับพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้ง คือในวันที่ 21
มิถุนายน และวันที่ 21 ธันวาคม ของทุกปี แต่ต้องเป็นผู้ที่ทำงานติดต่อกัน
มาแล้วครบ 6 เดือนขึ้นไป ข้อตกลงดังกล่าวนี้เป็นข้อตกลงที่จำเลยและ
สหภาพแรงงานไทยฟิลาเมนต์เท็กซ์ไทล์ ได้ร่วมกันพิจารณาและตกลงร่วมกัน
จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั้งสองฝ่ายคือ นายจ้างและลูกจ้าง
จะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ฉะนั้นเมื่อข้อตกลงไม่มีข้อความระบุไว้โดย
ชัดแจ้งว่าการพิจารณาขึ้นค่าจ้างตามข้อตกลงในข้อ 6.1 นี้ ให้จำเลยซึ่งเป็น
นายจ้างใช้ดุลพินิจพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานลูกจ้างของจำเลยตาม
สภาพความเป็นจริงได้ จำเลยก็ไม่มีอำนาจที่จะกระทำได้ และแม้ว่าข้อตกลง

จะใช้ถ้อยคำว่า “.....จะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้ง” ก็ตาม ถ้อยคำดังกล่าวก็มีความหมายว่าจำเลยจะต้องพิจารณาว่าลูกจ้างคนใดมีผลงาน ประเมินอย่างไร อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการขึ้นค่าจ้างหรือไม่ หากอยู่ในเกณฑ์ ได้รับการขึ้นค่าจ้าง ค่าจ้างที่ปรับขึ้นเป็นจำนวนเท่าใดเท่านั้น มิใช่เป็นการให้อำนาจแก่จำเลยที่จะใช้ดุลพินิจพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ตามที่จำเลยอ้าง หากในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลใช้บังคับอยู่นั้น จำเลยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ กิจกรรมขาดทุนและจำเลยต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าจำเลยได้แจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยจึงต้องปฏิบัติตามประมวลระเบียบข้อบังคับพนักงานจำเลย คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2891/2543

จำเลยอุทธรณ์ ข้อ 3 ว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ 6.1 ที่ระบุว่า “ลูกจ้างตั้งแต่หัวหน้างานลงมาจะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้งฯลฯ” หมายความว่า เป็นอำนาจของจำเลยที่จะพิจารณาว่า จะขึ้นค่าจ้างให้พนักงานในวันที่ 21 มิถุนายน และวันที่ 21 ธันวาคมของทุกปีหรือไม่ ถ้าเห็นว่าควรขึ้นค่าจ้างจึงจะพิจารณารายละเอียดการขึ้นค่าจ้างตามตาราง ถ้าเห็นควรไม่ขึ้นค่าจ้างก็ไม่ต้องพิจารณาในรายละเอียดดังกล่าว จำเลยไม่ขึ้นค่าจ้างเพราะประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดทุน และขาดเงินทุนหมุนเวียน จึงถือว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วนั้น

เห็นว่า ข้อความตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 6.1 ที่ระบุว่า “ลูกจ้างตั้งแต่หัวหน้างานลงมาจะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้งฯลฯ” คำว่า “จะได้รับการพิจารณา” หมายความว่า ในเวลาข้างหน้านับถัดจากมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวแล้ว จำเลยจะต้องพิจารณาขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างตั้งแต่หัวหน้างานลงมาในวันที่ 21 มิถุนายน และวันที่ 21 ธันวาคมของทุกปี โดยจำเลยเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาว่า ลูกจ้างคนใดมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างหรือไม่ ถ้ามีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างก็ให้จำเลยเป็นผู้พิจารณาอีกว่า ลูกจ้างดังกล่าวแต่ละคนควรจะได้รับการขึ้นค่าจ้างในอัตราใดเท่านั้น หากกำหนดให้อำนาจจำเลยที่จะไม่พิจารณาขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันที่ 21 มิถุนายน และวันที่ 21 ธันวาคมของทุกปีก็ได้ดังจำเลยอ้าง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยขึ้นค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3300 – 3301/2543

จำเลยอุทธรณ์ว่า การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทั้งสองไปปฏิบัติหน้าที่ที่บริษัทปิโตรเอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด ภายใต้หลักเกณฑ์ระเบียบการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยว่าด้วย การให้พนักงานไปปฏิบัติงานในบริษัทที่ปตท. ถือหุ้น พ.ศ. 2536 ข้อ 7 ที่ว่า พนักงานของจำเลยที่ส่งไปปฏิบัติงานที่บริษัทร่วมทุน ต้องได้รับค่าตอบแทนในการทำงานไม่น้อยกว่าที่พนักงานได้รับอยู่เดิมในขณะที่ปฏิบัติงานที่จำเลย ซึ่งเป็นภาระของจำเลยจะต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ทั้งสอง แม้การประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 6/2538 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2538 จะมีมติให้พนักงาน Secondment มีสิทธิได้รับเงินรางวัล (เงินโบนัส) เช่นเดียวกับพนักงานที่ทำงานกับจำเลย โดยคำนวณจากเงินเดือนเงา แต่ก็มีมติอีกว่าให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานใหญ่แก้ไขปรับปรุงระเบียบ

ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับมติของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปตท. ซึ่งหมายความว่าต้องนำไปแก้ไขปรับปรุงแล้วจึงจะใช้บังคับ เมื่อยัง
ไม่ได้มีการแก้ไขปรับปรุงย่อมไม่มีผลบังคับ และต่อมาจำเลยได้จัดประชุม
คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลครั้งที่ 10/2538 ลงวันที่ 10 สิงหาคม
2538 ที่ประชุมมีมติให้จ่ายเงินโบนัสแก่พนักงาน Secondment เฉพาะในส่วน
ค่าตอบแทนตามระเบียบ ปตท. ว่าด้วยการให้พนักงานไปปฏิบัติงานในบริษัท
ที่ ปตท. ถือหุ้น พ.ศ. 2536 ข้อ 7 โดยวิธีเปรียบเทียบรายได้ที่พนักงานได้รับ
จากจำเลยอันประกอบด้วยเงินเดือนเงา เงินพิเศษ และเงินโบนัส กับ
รายได้ที่ได้รับจากบริษัทที่พนักงานไปปฏิบัติหน้าที่อันประกอบด้วยเงินเดือน
เงินพิเศษ และเงินโบนัส หากรายได้ที่ได้รับจากจำเลยมากกว่าที่ได้รับจาก
บริษัท จำเลยจะจ่ายส่วนต่างที่เพิ่มขึ้นให้แก่พนักงาน หากรายได้ที่ได้รับจาก
บริษัทที่ไปปฏิบัติงานมากกว่าที่ได้รับจากจำเลย ให้พนักงานรับเงินจากบริษัท
ดังกล่าวทางเดียว เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของโจทก์ทั้งสองแล้ว ปรากฏว่า
โจทก์ทั้งสองได้รับจากบริษัทปิโตรเอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่าที่
ได้รับจากจำเลย จำเลยจึงจ่ายเงินส่วนต่างดังกล่าวให้แก่โจทก์ทั้งสองรับไป
เป็นการปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบ ปตท. ว่าด้วยการให้พนักงานไปปฏิบัติงาน
ในบริษัทที่ ปตท. ถือหุ้น พ.ศ. 2536 ข้อ 7 แล้ว โจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิเรียกให้
จำเลยจ่ายเงินโบนัสอีก

เห็นว่า ระเบียบการปิโตรเอเชียแห่งประเทศไทยว่าด้วยการให้พนักงาน
ไปปฏิบัติงานในบริษัทที่ ปตท.ถือหุ้น พ.ศ. 2536 เป็นระเบียบเกี่ยวกับสิทธิ
ประโยชน์ระหว่างพนักงานกับจำเลย ส่วนมติที่ประชุมของคณะกรรมการ
บริหารทรัพยากรบุคคล ปตท. ครั้งที่ 6/2538 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2538 กับ
ครั้งที่ 10/2538 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2538 เป็นเพียงความเห็นของฝ่ายจำเลยที่
ตีความระเบียบเท่านั้น โดยจำเลยไม่สามารถแก้ไขหรือตีความขัดแย้งกับ

ระเบียบดังกล่าวได้โดยลำพัง ดังนั้น โจทก์ทั้งสองจะมีสิทธิได้รับเงินโบนัสจากจำเลยหรือไม่เพียงใด ต้องพิเคราะห์จากระเบียบเป็นสำคัญ ซึ่งข้อ 7 ระบุว่า “พนักงานที่ไปปฏิบัติงานในบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานต่อไปนี้อีก ปตท. หรือจากบริษัทก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างบริษัทกับ ปตท. แต่ค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับนั้นจะต้องไม่น้อยกว่าที่พนักงานได้รับอยู่เดิมขณะปฏิบัติงานที่ ปตท. 7.1 เงินเดือนและโบนัส ฯลฯ” ระเบียบข้อนี้หมายความว่า พนักงานที่จำเลยส่งไปปฏิบัติงานที่บริษัทที่จำเลยถือหุ้นจะต้องได้รับเงินเดือนและเงินโบนัสไม่น้อยกว่าที่พนักงานนั้นเคยได้รับอยู่เดิมในขณะปฏิบัติงานที่จำเลย ข้อเท็จจริงคดีนี้ปรากฏว่าโจทก์ทั้งสองได้รับเงินเดือนที่บริษัทปิโตรเอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด มากกว่าที่ได้รับจากจำเลยร้อยละ 20 เนื่องจากชั่วโมงทำงานมากกว่าแต่ไม่ได้รับเงินโบนัสเพราะบริษัทปิโตรเอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด ไม่มีการจ่ายเงินโบนัส โจทก์ทั้งสองย่อมมีสิทธิรับเงิน โบนัสจากจำเลยเท่ากับที่เคยได้รับอยู่เดิมขณะปฏิบัติงานกับจำเลย ซึ่งไม่แน่ชัดว่าจะคำนวณอย่างไร จำเลยจึงจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของจำเลยเพื่อกำหนดวิธีคำนวณเงิน โบนัสดังกล่าว 2 ครั้ง คือ การประชุมครั้งที่ 6/2538 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2538 ที่ประชุมมีมติให้พนักงาน Secondment มีสิทธิได้รับเงินรางวัล (เงิน โบนัส) เช่นเดียวกับพนักงานของจำเลย โดยคำนวณจากเงินเดือนเงา ซึ่งหมายถึงเงินเดือนที่เคยได้รับอยู่เดิมจากจำเลย อันเป็นกานสอดคล้องกับข้อ 7 แห่งระเบียบการปิโตรเอเชียแห่งประเทศไทยว่าด้วย การให้พนักงานไปปฏิบัติงานในบริษัทที่ ปตท. ถือหุ้น พ.ศ. 2536 แต่การประชุมครั้งที่ 10/2538 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2538 ที่ประชุมมีมติให้ใช้วิธีเปรียบเทียบรายได้ของพนักงานที่ได้รับจากจำเลยและบริษัทที่ไปปฏิบัติงาน หากรายได้จากจำเลยมากกว่าจำเลยจะจ่ายส่วนต่างที่เพิ่มให้แก่พนักงาน ถ้ารายได้ที่ได้รับจากบริษัทมากกว่า ให้พนักงานรับเงิน

จากบริษัททางเดียนั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อ 7 แห่งระเบียบดังกล่าว เนื่องจากเป็นการตัดสิทธิพนักงานที่จะได้รับเงินโบนัส หรือได้รับเงินโบนัส ไม่เท่ากับพนักงานของจำเลย มติของที่ประชุมครั้งที่ 10/2538 จึงใช้บังคับ ไม่ได้ กรณีของโจทก์ทั้งสองจึงต้องบังคับตามข้อ 7 แห่งระเบียบดังกล่าวข้างต้น โดยพิจารณาประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 6/2538 ที่กำหนดให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์ทั้งสองโดยคำนวณจากเงินเดือนเงา เมื่อจำเลยจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ทั้งสองโดยวิธีเปรียบเทียบรายได้ซึ่งไม่ถูกต้อง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสส่วนที่ขาดโดยวิธีคำนวณจากเงินเดือนเงาจึงชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4122/2543

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 26.2 ระบุเหตุเลิกจ้างไว้ว่า “สุขภาพไม่แข็งแรง ในกรณีที่พนักงานมีโรคประจำตัวเรื้อรัง หรือเป็นโรคติดต่ออันอาจจะเป็นอันตรายต่อพนักงานอื่นๆ หรือจากการลาป่วยบ่อยๆ ซึ่งสื่อให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีสุขภาพไม่แข็งแรงโดยแพทย์ประจำบริษัทลงความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษร” หมายความว่า เหตุที่จะเลิกจ้างตามข้อ 26.2 มี 3 กรณี คือ กรณีแรก พนักงานที่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง กรณีที่สอง พนักงานเป็นโรคติดต่ออันอาจจะเป็นอันตรายต่อพนักงานอื่น และกรณีที่สาม พนักงานลาป่วยบ่อยๆ ซึ่งทั้ง 3 กรณี แพทย์ประจำบริษัทต้องลงความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีนี้ นายฉัตรชัยฯ แพทย์ประจำบริษัทจำเลยได้ทำความเห็นเป็นหนังสือให้เลิกจ้างโจทก์ว่า “เนื่องด้วยนายกฤษดาฯ (โจทก์) หมายเลข 3266 มีอาการเจ็บป่วยบ่อย เรื้อรัง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรให้ออกจากงาน” แล้วจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ อ้างว่า ในปี 2541 โจทก์ลาป่วยบ่อยรวม 38 วัน แพทย์ประจำบริษัทจำเลยลงความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษรว่าโจทก์มีสุขภาพไม่

แข็งแรง ไม่สามารถทำงานตามปกติได้ พิเคราะห์ ข้อ 26.2 แล้ว เห็นว่า เป็น การระบุเหตุเลิกจ้างเนื่องจากพนักงานมีสุขภาพไม่แข็งแรง ซึ่งมีด้วยกัน 3 กรณี คือ มีโรคประจำตัวเรื้อรัง เป็นโรคติดต่อ และลาบ่อยครั้ง ซึ่งเหตุทั้ง สามกรณีนี้ล้วนแต่เป็นข้อที่แสดงถึงควมมีสุขภาพไม่แข็งแรงทั้งสิ้น ทั้งมิได้ ระบุว่าแพทย์ผู้ให้ความเห็นจะต้องระบุในความเห็นแพทย์ว่าพนักงานนั้นมี สุขภาพไม่แข็งแรงและลาป่วยเนื่องจากเป็นโรคอะไรบ้าง และมีได้บังคับว่า แพทย์ผู้ออกความเห็นต้องตรวจร่างกายของพนักงานก่อน แพทย์ผู้ออก ความเห็นอาจให้ความเห็นจากประวัติการลาป่วยของพนักงานที่ตนเป็น ผู้อนุมัติ อาการเจ็บป่วยที่แสดงออกมา จากการตรวจรักษาครั้งก่อนๆ หรือ จากใบรับรองแพทย์ที่พนักงานต้องนำมาแสดงต่อจำเลยตาม ข้อ 16 ประกอบการให้ความเห็นก็ได้ ดังนั้น ความเห็นของแพทย์จึงไม่ขัดต่อ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 26.2

ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า หนังสือเลิกจ้างอ้างเหตุเลิกจ้างไม่ตรงกับ ความเห็นของแพทย์นั้น เห็นว่า แม้หนังสือเลิกจ้างดังกล่าวจะไม่ได้อ้างเหตุ ตามความเห็นแพทย์ทั้งหมด แต่ก็ได้นำเรื่องโจทก์เจ็บป่วยลางานบ่อยใน ความเห็นของแพทย์มาประกอบการเลิกจ้างซึ่งเป็นเหตุหนึ่งที่สามารถเลิกจ้าง ได้ คำสั่งเลิกจ้างที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นจึงชอบด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง ข้อ 26.2 แล้ว ไม่มีเหตุที่จะสั่งเพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลย ที่ศาล แรงงานกลางพิพากษายกฟ้องมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4355-4408/2543

ประกาศโรงงานเรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี กำหนดไว้ว่า “ตาม หลักเกณฑ์บริษัทฯ จะพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน-คนงานเป็น ปีๆ ไป และเพื่อเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีตลอดมา บริษัทฯ จึงมีการจ่ายโบนัสประจำปี 2536 เป็นรางวัลโดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1. ผู้มีสิทธิ

ได้รับโบนัส 1.1 เป็นพนักงาน-คนงานประจำที่มีอายุการทำงานครบ 1 ปี ในวันที่ 31 ธันวาคม 2536

เห็นได้ว่า ตามประกาศดังกล่าว จำเลยมีเจตนาที่จะจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างเป็นปีๆ ไป โดยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสตามประกาศฉบับนี้ใช้เฉพาะการจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2536 สำหรับลูกจ้างที่มีอายุการทำงานครบ 1 ปี ในวันที่ 31 ธันวาคม 2536 เท่านั้น ไม่มีข้อความตอนใดที่แสดงให้เห็นว่า จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสตลอดไปทุกปี ทั้งเมื่อพิจารณาประกอบกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 12 ที่กำหนดไว้ว่า “ในปี 2538 บริษัทฯ ตกลงให้โบนัส 60 วัน สำหรับลูกจ้างลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน 7 วัน รายละเอียดอื่นๆ ให้คิดตามปี 2537 ในกรณีที่บริษัทฯ ขาดทุนหรือประสบภาวะอื่นๆ ให้บริษัทฯ พิจารณาให้ตามความเหมาะสม” และบันทึกเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 4 ที่ให้ยกเลิกข้อ 12 ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และกำหนดการจ่ายเงินโบนัสใหม่ว่า “(12) ในปี 2538 – 2539 บริษัทฯ ตกลงให้โบนัส 60 วัน สำหรับลูกจ้างทุกคน สำหรับลูกจ้างที่ลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน 7 วัน ส่วนระเบียบอื่นๆ ยังคงใช้บังคับตามปี 2537” ก็จะเห็นเจตนาของจำเลยได้ชัดแจ้งยิ่งขึ้น เพราะหากจำเลยตกลงจะจ่ายเงินโบนัสตลอดไปทุกปีก็ไม่จำเป็นต้องระบุไว้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งทำในวันที่ 22 กันยายน 2538 ว่าให้จ่ายเงินโบนัสในปี 2538 และเมื่อจำเลยกับตัวแทนลูกจ้างของจำเลยได้ตกลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2538 ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสก็ได้กำหนดใหม่เป็นว่า ให้จ่ายเงินโบนัสในปี 2538 และ 2539 ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นการกำหนดให้จ่ายโบนัสในปี 2539 ไว้ล่วงหน้าด้วยเพราะข้อตกลงดังกล่าวทำในปี 2538 นอกจากนี้ตามรายงานการประชุมระหว่างฝ่ายบริหารของจำเลยกับกรรมการลูกจ้าง เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2541 ซึ่งมีโจทก์ที่ 1 เข้าร่วมประชุมด้วย ก็ได้ระบุไว้โดยชัดแจ้งว่า

“คณะกรรมการลูกจ้างได้อธิบายว่าเคยมีมติที่ประชุมร่วมกันว่า การปรับค่าจ้าง และการจ่ายเงินโบนัสปี 2540 ในช่วงนี้จะไม่มีการพิจารณาปรับให้แก่พนักงาน แต่ในอนาคตหากบริษัท เข้าสู่ภาวะปกติและไม่มีปัญหาทางการเงิน บริษัท จะพิจารณาปรับค่าจ้างและโบนัสให้พนักงาน ซึ่งยังไม่มี การกำหนดอัตรา “อันแสดงให้เห็นว่าจำเลยกับฝ่ายลูกจ้างของจำเลยยังไม่มี การตกลงกันให้จ่ายเงินโบนัสในปี 2540 ดังนี้ เมื่อพิจารณาประกาศเรื่องการ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ประกอบกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง บันทึก เพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และรายงานการประชุมระหว่างฝ่าย บริหารกับกรรมการลูกจ้างของจำเลยแล้ว ย่อมจะเห็นได้ว่า การที่จำเลยจะ จ่ายเงินโบนัสในปีใดจำเลยจะต้องกำหนดเป็นปีๆ ไป หรือต้องมีการตกลงกัน ระหว่างจำเลยกับลูกจ้างของจำเลยเป็นปีๆ ไป เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ตกลง จ่ายเงินโบนัสในปี 2540 โจทก์ก็ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสในปีดังกล่าวที่ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสในปี 2540 แก่โจทก์ ศาลฎีกา ไม่เห็นพ้องด้วย ฎีกาของจำเลยข้อนี้ฟังขึ้น

จำเลยอุทธรณ์ประการสุดท้ายว่า จำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจถดถอย ต้องลดเงินเดือนพนักงานร้อยละ 20 ไม่มีผู้ใดคัดค้าน จำเลยจ่ายเงินเดือนใน วันที่ 1 และ 16 ของเดือน โดยจ่ายครึ่งเดือนร้อยละ 40 พนักงานทุกคนก็ ยอมรับในการหักเงินเดือนเพื่อพุงฐานะบริษัทร่วมกันจนมีปัญหาจ่ายเงินไม่ ตรงเวลา โจทก์จึงได้ทำบันทึกโดยฝ่ายโจทก์ขอเงินเดือนเต็มร้อยละ 40 ใน วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2541 แต่ตกลงไม่ได้ จึงสรุปการประชุมเรื่องจ่าย เงินเดือนในวันที่ 15 ถึง 20 จะจ่ายให้แก่พนักงานเต็มจำนวนของร้อยละ 80 ซึ่ง บันทึกบ่งชี้ว่าโจทก์ขอให้จำเลยจ่ายเงินเดือนที่ค้างให้แก่พนักงานเต็มจำนวน ของร้อยละ 80 ตามจำนวนที่โจทก์ยินยอมให้หักเงินเดือนร้อยละ 20 จึงเป็น หลักฐานข้อตกลงให้ลดเงินเดือนพวกโจทก์

เห็นว่า บันทิกมิได้มีข้อความที่แสดงว่าฝ่ายโจทก์ยอมตกลงให้จำเลยลดเงินเดือนเลย แต่กลับมีข้อความว่าพนักงานรายเดือนขอเต็มในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2541 แต่ตกลงกันไม่ได้ ข้อความดังกล่าวพอเข้าใจได้ว่าพนักงานรายเดือนยังต้องการได้เงินเดือนเต็มจำนวนไม่ยอมให้จำเลยลดเงินเดือน จึงตกลงกันไม่ได้ ส่วนข้อความตอนท้ายสรุปการประชุมว่า เรื่อง การจ่ายเงินเดือนในวันที่ 15 ถึง 20 จะจ่ายแก่พนักงานเต็ม 100 เปอร์เซ็นต์ของ 80 เปอร์เซ็นต์ นั้น ก็เป็นเพียงฝ่ายจำเลยรับว่าจำเลยจะจ่ายให้ร้อยละ 80 เท่านั้น มิได้มีความหมายไปถึงว่าฝ่ายโจทก์ยอมให้จำเลยลดเงินเดือนลงร้อยละ 20 ดังจำเลยอุทธรณ์ อุทธรณ์จำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5790-5822/2543

แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยจะกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นเดือนของทุกเดือนก็ตาม แต่การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนวันสิ้นเดือน 1 วัน เป็นประจำตลอดมาย่อมถือได้ว่าจำเลยตกลงกับลูกจ้างให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องกำหนดการจ่ายค่าจ้างโดยปริยาย การที่โจทก์ทั้งสามสืบได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า ณ วันสิ้นเดือนจึงมิใช่เป็นการบอกกล่าวเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง อันจะมีผลเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างในคราวถัดไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5201 – 5202/2543

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง บทที่ 10 ว่าด้วยการสิ้นสุดสภาพการจ้าง ในเรื่องการเลิกจ้าง ข้อ 10.4.2 (3) กำหนดให้ผู้ร้องเลิกจ้างพนักงานที่ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบวินัยการทำงานกรณีร้ายแรงได้ทันที โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และบทที่ 8 ว่าด้วยวินัยในการทำงานและการดำเนินการทางวินัย ข้อ 8.2.1 ในเรื่อง

ลักษณะความผิดวินัยว่าด้วยการปฏิบัติงาน ข้อ 3 กำหนดว่าการละทิ้งหน้าที่เป็นการผิดวินัยในการปฏิบัติงาน เมื่อข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางฟังมาว่า ผู้คัดค้านทั้งสองมีหน้าที่ดูแลเตาอบโฮโมจิไนซ์ซึ่งใช้อบแห้งอะลูมิเนียม ต้องคอยคูปุ่มน้ำแห้งอะลูมิเนียมที่อบได้ขนาดตามกำหนดเวลาแล้วออกจากเตาอบ เมื่อมีเสียงสัญญาณเตือนดังขึ้นและรู้อยู่แล้วว่าหากเปิดเตาอบทิ้งไว้ในขณะที่มีอะลูมิเนียมอยู่ในเตาอบโดยไม่มีคนคอยดูแลนำอะลูมิเนียมที่อบได้ขนาดแล้วออกจากเตาอบ อะลูมิเนียมอาจจะละลายและอาจเกิดไฟไหม้ได้ การที่ผู้คัดค้านทั้งสองละทิ้งหน้าที่ไปอยู่ที่โรงอาหารโดยไม่ปิดวาล์วหรือที่ปิดเปิดแก๊สของเตาอบ จนเป็นเหตุให้เกิดไฟไหม้บริเวณเตาอบทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหายถือได้ว่าผู้คัดค้านทั้งสองฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบวินัยเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องเป็นกรณีร้ายแรง ผู้ร้องจึงมีสิทธิที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองได้ อุทธรณ์ของผู้ร้องข้อนี้ฟังขึ้น อนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองได้ตามคำร้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5200/2543

ประกาศว่าด้วยการให้เงินบำเหน็จแก่เจ้าหน้าที่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมีผลผูกพันให้จำเลยต้องปฏิบัติตามนับแต่วันที่จำเลยประกาศใช้เป็นต้นไป แม้ต่อมาในปี 2540 จำเลยจะประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยมีบทเฉพาะกาลว่าพนักงานที่ครบเกษียณอายุแล้วจะได้รับเงินที่จำเลยจ่ายสมทบให้พร้อมผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งหากคำนวณแล้วยอดเงินที่จะได้รับเมื่อรวมกับค่าชดเชยแล้วได้น้อยกว่าเงินบำเหน็จที่ได้กำหนดไว้ในประกาศเดิม จำเลยจะจ่ายเพิ่มให้ในส่วนที่ขาดอยู่เพื่อให้ได้รับเท่ากับอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศฉบับเดิม ข้อบังคับดังกล่าวจึงขัดแย้งกับประกาศฉบับเดิม และมีใช่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่

เป็นคุณยิ่งกว่า เมื่อโจทก์ไม่ได้ตกลงยินยอมให้จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงในเรื่องการให้เงินบำเหน็จ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงไม่มีผลผูกพันโจทก์

ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำผิด ส่วนเงินบำเหน็จตามประกาศมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือเป็นสวัสดิการพิเศษ อันมีลักษณะเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนคุณงามความดีของลูกจ้าง จึงมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน เมื่อประกาศมิได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าเงินบำเหน็จที่โจทก์พึงจะได้รับนั้นให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าชดเชย จึงไม่อาจถือเอาได้ว่าเงินค่าชดเชยที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์แล้วนั้นได้รวมเอาเงินบำเหน็จไว้ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5904 - 5911/2543

ผู้ร้องใช้สิทธิทางศาลยื่นคำร้องขอให้มีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งแปด อ้างว่าผู้คัดค้านทั้งแปดกระทำความผิดที่สมควรจะเลิกจ้างเป็นการเสนอคดีฝ่ายเดียว ผู้ร้องต้องนำพยานหลักฐานมาแสดงให้เห็นว่ามีเหตุตามที่กล่าวอ้างจริงและเป็นเหตุที่สมควรจะอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งแปดได้ เว้นแต่ผู้คัดค้านทั้งแปดยอมรับในข้อเท็จจริงใด ศาลก็อาจรับฟังข้อเท็จจริงนั้นโดยผู้ร้องไม่ต้องนำพยานหลักฐานมาแสดง ผู้คัดค้านทั้งแปดจะยื่นคำคัดค้านเข้ามาหรือไม่ก็ได้ และไม่ใช่ว่าทำให้การไม่อยู่ในบังคับแห่ง ป.วิ.แพ่ง มาตรา 177 วรรคสอง ที่จะต้องแสดงโดยชัดแจ้งว่ายอมรับหรือปฏิเสธข้ออ้างของผู้ร้องรวมทั้งเหตุแห่งการยอมรับหรือปฏิเสธ มิฉะนั้นจะทำให้คดีไม่เกิดประเด็นข้อพิพาทและผู้คัดค้านทั้งแปดไม่มีสิทธินำพยานเข้าสืบเพราะต้องฟังข้อเท็จจริงตามคำร้อง หลังจากผู้คัดค้านทั้งแปดยื่นคำคัดค้าน ศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นข้อพิพาทโดยให้ผู้ร้องนำพยานเข้าสืบก่อน แล้วให้ผู้คัดค้านทั้งแปดสืบแก้ แสดงว่าศาลแรงงานกลางเห็นว่า ผู้คัดค้านทั้งแปดมิได้ยอมรับว่ามีเหตุตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้างเกิดขึ้น ผู้คัดค้านทั้งแปดมีสิทธินำพยาน

เข้าสืบและศาลแรงงานกลางนำพยานหลักฐานของผู้คัดค้านทั้งแปดมาใช้
ประกอบการวินิจฉัยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5928/2543

ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า จำเลยต้องจ่ายเงินโบนัส
จำนวน 1 เดือน ให้แก่โจทก์หรือไม่ จำเลยอุทธรณ์ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อ
วันที่ 24 มิถุนายน 2540 แต่พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินของจำเลยไม่
สามารถแก้ไขรายการในใบสลิปได้ทัน จึงออกใบสลิปลงวันที่ 26 มิถุนายน
2540 ระบุเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ซึ่งรวมถึงเงินโบนัสมอบให้โจทก์ ใบสลิป
ดังกล่าวไม่อาจใช้เป็นหลักฐานเพื่อแสดงว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินโบนัสงวด
ที่ 1 ของปี 2540 การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างอีก 6 วัน ให้แก่โจทก์ มิได้
หมายความว่า จำเลยยอมรับว่าโจทก์มีฐานะเป็นลูกจ้างของจำเลยจนถึงวันที่ 30
มิถุนายน 2540 แต่เงินดังกล่าวเป็นการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
ที่ยังค้างอยู่อีก 6 วัน สิทธิของลูกจ้างจำเลยที่จะได้รับเงินโบนัสจะต้อง
ปฏิบัติงานอยู่กับจำเลยจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2540 แต่โจทก์สิ้นสภาพการ
เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2540 โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงิน
โบนัสจำนวน 1 เดือน นั้น พิเคราะห์เอกสารซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างที่จำเลยทำกับสหภาพแรงงานรถยนต์นิสสันแห่งประเทศไทยโดย
โจทก์เป็นสมาชิกอยู่แล้ว บันทึกข้อตกลง ข้อ 9 ระบุว่า “การจ่ายเงินรางวัล
พิเศษประจำปี (โบนัส) สำหรับปี 2539 - 2540 บริษัทฯ ตกลงจ่ายให้กับ
พนักงานในอัตรา 4 เท่าของเงินเดือน โดยงวดที่ 1 กลางปี และงวดที่ 2
ปลายปี” ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่า “พนักงานที่มีสิทธิได้รับ
เงินรางวัลประจำปี จะต้องปฏิบัติงานอยู่กับบริษัทจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2540
เท่านั้น” เมื่อศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่
24 มิถุนายน 2540 พร้อมพนักงานอื่นอีก 420 คน เพราะไม่สามารถขาย

สินค้าที่ผลิตได้มิได้กลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์เพื่อไม่ให้โจทก์มีสิทธิได้รับเงิน
โบนัส สัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์ยอมสิ้นสุดลงในวันที่ 24 มิถุนายน
2540 โจทก์ทำงานให้จำเลยไม่ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2540 จึงไม่มีสิทธิได้รับ
เงินโบนัสจากจำเลยตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 3 ที่ศาลแรงงาน
กลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์นั้นศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6515/2543

จำเลยอุทธรณ์ประการแรกว่า จำเลยจัดให้มีพยาบาลประจำเรือกักเก็บ
ก้ำาชธรรมชาติเหลวเอราวัณเป็นการกำหนดขึ้นเพื่อความปลอดภัยในการ
ทำงานของพนักงานแต่เพียงฝ่ายเดียว จำเลยมิได้ตกลงกับโจทก์ และไม่ได้ทำ
เป็นหนังสือ การจัดให้มีพยาบาลประจำเรือดังกล่าวจึงมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10
วรรคสอง นั้น

เห็นว่า การที่จำเลยจัดให้มีสวัสดิการดังกล่าวเป็นสภาพการจ้างตาม
มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งไม่ได้บังคับให้
ต้องทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ดังนั้น เมื่อจำเลยได้จัดให้มีพยาบาลประจำเรือกัก
เก็บก้ำาชธรรมชาติเหลวเอราวัณ อันเป็นการกำหนดขึ้นเพื่อความปลอดภัยใน
การทำงาน แม้จำเลยกระทำแต่เพียงฝ่ายเดียวและไม่ได้ทำเป็นหนังสือก็ตาม
ย่อมถือได้ว่าเป็นสภาพการจ้างโดยปริยายแล้ว จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ
ตามสภาพการจ้างนี้

จำเลยอุทธรณ์ประการที่สองว่า การที่จำเลยปรับเปลี่ยนการ
รักษาพยาบาลบนเรือกักเก็บก้ำาชธรรมชาติเหลวเอราวัณเป็นเพียงการปรับปรุง
วิธีการรักษาพยาบาลพนักงานบนเรือดังกล่าว โดยพนักงานทุกคนบนเรือกัก
เก็บก้ำาชธรรมชาติเหลวเอราวัณยังคงได้รับการรักษาพยาบาลเท่าเดิม จึงมิใช่

เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จำเลยมีสิทธิกระทำได้ตามระเบียบ
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ข้อ 5.2 นั้น

เห็นว่า การที่จำเลยจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลบนเรือกัก
เก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณเป็นสภาพการจ้างเดิมที่มีพยาบาลประจำเรือ
จำนวน 2 คน ไว้ตลอด 24 ชั่วโมง ต่อมาจำเลยได้ย้ายพยาบาลประจำเรือกักเก็บ
ก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณไปประจำที่แท่นผลิตเอราวัณ แล้ว ฝีกเจ้าหน้าที่
ประจำเรือซึ่งสามารถปฐมพยาบาลขั้นต้น จำนวน 11 คน สับเปลี่ยนกันทำ
หน้าที่แทน พร้อมทั้งมีแพทย์และพยาบาลซึ่งประจำอยู่ที่แท่นผลิตเอราวัณไป
รักษาพยาบาลเฉลี่ยสัปดาห์ละ 1 ถึง 2 ครั้งนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการ
จ้างแล้ว แต่จำเลยมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ 5.2 เกี่ยวกับสิทธิ
และหน้าที่ในการบริหารกิจการของจำเลย และข้อ 29 เกี่ยวกับสวัสดิการและ
ผลประโยชน์อื่น ซึ่งการจัดพยาบาลประจำเรือกักเก็บธรรมชาติเหลวเอราวัณ
เป็นสวัสดิการที่จำเลยจัดให้แก่พนักงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้
จำเลยจึงอาศัยระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเปลี่ยนแปลง
ปรับปรุงสวัสดิการที่ได้ให้แก่พนักงานนั้นได้โดยต้องไม่ให้น้อยไปกว่าเดิม

ในปัญหาที่ว่าจำเลยได้เปลี่ยนแปลงสวัสดิการในการรักษาพยาบาลทำ
ให้พนักงานได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลน้อยกว่าเดิมหรือไม่นั้น
ศาลฎีกาได้สั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวเพิ่มเติม
ซึ่งศาลแรงงานกลางสอบคู่ความแล้วแถลงรับข้อเท็จจริงว่า แท่นผลิตเอราวัณ
เป็นแท่นขุดเจาะก๊าซเหลวในบริเวณอ่าวไทย เป็นหนึ่งในจำนวน 5 แท่นของ
จำเลย เมื่อผลิตได้แล้วก๊าซส่วนหนึ่งจะส่งไปเก็บที่เรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติ
เหลวเอราวัณอยู่ห่างออกไปประมาณ 3 ไมล์ทะเล (5 กิโลเมตร) แท่นผลิต
เอราวัณมีห้องพยาบาลกว้าง 4 เมตร ยาว 8 เมตร จำเลยจัดให้มีแพทย์และ
พยาบาลประจำตลอด 24 ชั่วโมง อย่างละ 1 นาย แต่บางครั้งแพทย์จะต้องไป

ตรวจเยี่ยมที่แทนผลิตอื่นๆ แต่ไปไม่เกิน 1 วันก็กลับมาประจำภายในห้องพยาบาลมีเครื่องมือสื่อสารติดต่อด้านการรักษาพยาบาลกับเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณทางโทรศัพท์ วิทยุ และคอมพิวเตอร์ สามารถติดต่อกันได้ตลอดเวลา การติดต่อด้านการรักษาพยาบาล แพทย์และพยาบาลจะใช้วิธีฟังอาการของผู้ป่วยจากผู้บังคับบัญชาในเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเอราวัณซึ่งได้รับการฝึกอบรมพยาบาลมาแล้ว และฟังอาการจากผู้ป่วยเองด้วยจึงวินิจฉัยโรคโดยสั่งให้ทางเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณจ่ายยาตามอาการของโรค หากมีความจำเป็นแพทย์หรือพยาบาลจะเดินทางไปรักษาด้วยตนเอง การเดินทางติดต่อระหว่างแทนผลิตเอราวัณกับเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณ หากเดินทางด้วยเรือจะใช้เวลาประมาณ 20 นาที ถ้าใช้เครื่องบินเฮลิคอปเตอร์ซึ่งมีไว้ประจำที่แทนผลิตเอราวัณใช้เวลาประมาณ 15 นาที โดยเตรียมความพร้อม 12 นาที ใช้เวลาบิน 3 นาที ถ้าเครื่องบินเฮลิคอปเตอร์ไปปฏิบัติการกิจในแทนจุดเจาะอื่นซึ่งไกลที่สุดจะใช้เวลา 40 ถึง 45 นาที ในเวลากลางคืนต้องใช้เวลาเตรียมตัวและในการบินไปถึงเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณ รวม 40 นาที เรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณเป็นเรือไม่มีเครื่องยนต์ ถูกยึดติดอยู่กับทุ่น มีที่พักพนักงานบนเรือประมาณ 32 คน ภายในเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณมีห้องพยาบาลกว้าง 2.5 เมตร ยาว 3 เมตร มีเครื่องมือสื่อสารดังกล่าวประจำห้องพยาบาล พนักงานประจำเรือระดับผู้บังคับบัญชา 7 คน ซึ่งได้รับการฝึกอบรมด้านพยาบาลเบื้องต้นพอมีความรู้พื้นฐานและด้านพยาบาล ภายหลังจากเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณได้รับการซ่อมแซมแล้วทำให้พนักงานบนเรือทำงานปลอดภัยขึ้นกว่าเดิม

เห็นว่า การที่จำเลยย้ายพยาบาลประจำเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณไปประจำที่แทนผลิตเอราวัณ โดยให้เจ้าหน้าที่ประจำระดับ

ผู้บังคับบัญชา 7 คน ที่ได้รับการฝึกอบรมด้านพยาบาลเบื้องต้นมาทำหน้าที่แทนนั้น โดยสภาพแล้วเจ้าหน้าที่ของจำเลยดังกล่าวย่อมมีความรู้ความชำนาญในการพยาบาลคนไข้ผู้พยาบาลมืออาชีพไม่ได้ แต่การที่จำเลยจัดให้มีพยาบาลประจำเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณก็ด้วยความประสงค์ให้เป็นสวัสดิการแก่พนักงานของจำเลยที่เกิดเจ็บป่วยในระหว่างที่อยู่บนเรือดังกล่าว ประกอบกับเดิมจำเลยเพียงแต่จัดพยาบาลมาอยู่ประจำบนเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณเท่านั้น มิได้จัดให้มีแพทย์มาอยู่รักษาคนไข้ด้วย แสดงว่าจำเลยจัดให้มีพยาบาลดังกล่าวก็เพื่อให้รักษาพยาบาลพนักงานที่เจ็บป่วยเล็กน้อยอันเป็นการรักษาเบื้องต้นเท่านั้น ดังนั้น การที่จำเลยจัดเจ้าหน้าที่ประจำระดับผู้บังคับบัญชา 7 คน ซึ่งได้รับการฝึกอบรมด้านพยาบาลเบื้องต้น และจัดให้มีเครื่องมือสื่อสารต่างๆ เพื่อติดต่อสื่อสารด้านการรักษาพยาบาลกับแพทย์และพยาบาลตลอดเวลา แม้จะไม่มีพยาบาลอยู่ประจำบนเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณเช่นเดิมก็ตาม แต่วิธีการใหม่นี้มิได้ทำให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นยิ่งหย่อนไปกว่าเดิมเลย หากมีความจำเป็นแพทย์หรือพยาบาลจะเดินทางไปรักษาด้วยตนเองอีกด้วย นอกจากนี้จำเลยได้จัดให้มีเรือและเครื่องบินเฮลิคอปเตอร์สำหรับใช้เดินทางไปยังเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณ ถ้าเดินทางด้วยเรือใช้เวลาประมาณ 20 นาที ถ้าเดินทางโดยเครื่องบินเฮลิคอปเตอร์ใช้เวลาเพียง 15 นาทีเท่านั้น ทั้งปรากฏว่าหลังจากเรือกักเก็บก๊าซธรรมชาติเหลวเอราวัณได้รับการซ่อมแซมแล้วทำให้พนักงานบนเรือทำงานปลอดภัยขึ้นกว่าเดิมด้วย จึงเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่จำเลยจัดให้ใหม่นี้มิได้ทำให้ลูกจ้างจำเลยได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลน้อยลงกว่าเดิม จำเลยจึงมีอำนาจในการบริหารกิจการและการจัดสวัสดิการของจำเลยตามระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 5.2

และข้อ 29 คำพิพากษาศาลแรงงานกลางไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา
อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6535 – 6775/2543

มติของที่ประชุมใหญ่ที่ให้ยื่นข้อเรียกร้อง แม้จะไม่มีรายละเอียดต่างๆ
เกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้น ก็ยังเป็นมติที่ชอบด้วยกฎหมายเพราะ พ.ร.บ.แรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติบังคับให้มติที่ประชุมใหญ่จะต้องมีรายละเอียด
เช่นว่านั้น คำกล่าวของประธานในที่ประชุมสหภาพที่กล่าวในทำนองว่าสหภาพ
จำเป็นที่จะต้องยื่นข้อเรียกร้องก่อนสิ้นปีนั้น เป็นเพียงคำกล่าวชี้แจงแสดง
เหตุผลของประธานต่อที่ประชุมใหญ่เท่านั้น หาได้หมายความว่าให้ที่ประชุม
ลงมติว่าจะให้ยื่นข้อเรียกร้องภายในกำหนดสิ้นปีด้วย เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติ
ให้ยื่นข้อเรียกร้อง และสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยภายใน
ระยะเวลาสมควรแล้ว แม้จะล่วงเลยวันสิ้นปีก็ตาม ก็ถือเป็นการยื่นข้อ
เรียกร้องโดยมติของที่ประชุมใหญ่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7042-7046/2543

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ
เรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยลูกจ้าง
ดังกล่าวมิได้กระทำความผิดตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) ทั้งขณะเลิกจ้างผล
ประกอบการของนายจ้างก็ยังมีกำไร ข้อที่อ้างว่าภาวะเศรษฐกิจมีผลกระทบ
กระเทือนต่อสถานะของนายจ้างจนต้องขาดทุนและต้องปิดกิจการในอนาคตก็
เป็นเพียงการคาดคะเนเท่านั้น จะกระทบกระเทือนนายจ้างถึงขนาดต้อง
ดำเนินการดังกล่าวหรือไม่ยังไม่แน่นอน ขณะนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงยังไม่มี
เหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึง
เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7043 – 7047/2543

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของ กรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน” และ มาตรา 123 บัญญัติว่า “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างขาด มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการ สหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่บุคคลดังกล่าว (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรกระทำการใด ๆ เป็นการยุ้ง สนับสนุน หรือชักชวน ให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

คดีนี้ศาลแรงงานกลางพิจารณาพยานหลักฐานของกลุ่มความทุกข์ฝ่ายแล้ว ฟังข้อเท็จจริงว่า ผู้คัดค้านทั้งห้าเป็นกรรมการลูกจ้างเหตุคดีนี้เกิดในระหว่าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ ผู้คัดค้านทั้งห้าและพนักงาน กว่า 300 คน ได้นัดหมายกันไม่ยอมรับค่าจ้างในช่วงพักเที่ยงและพร้อมใจกัน ผละงานไปพบนาย จ. เพื่อขอให้จ่ายค่าจ้างในเวลา 15 นาฬิกา จึงเป็นการวางแผน ตระเตรียมกันมาก่อน โดยมีผู้คัดค้านทั้งห้าซึ่งเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงของสหภาพ แรงงานเป็นผู้นำการเคลื่อนไหว เมื่อนาย จ.ปฏิเสธไม่ยอมปฏิบัติตามข้อ

เรียกร้องทุกข้อแล้ว ผู้คัดค้านทั้งห้ากับพวกไม่พอใจ โดยผู้คัดค้านที่ 1 ได้กล่าวสวประมาทการบริหารงานของผู้ร้องและหมิ่นประมาทนาย จ. จากนั้นผู้คัดค้านทั้งห้ากับพวกได้รวมตัวไม่ยอมกลับเข้าทำงานและเรียกร้องให้พนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมให้หยุดงานด้วยโดยมีการข่มขู่ คำว่าและจดชื่อพนักงานที่ยอมรับค่าจ้างในช่วงพักเที่ยงและไม่เข้าร่วมในการหยุดงานในวันเกิดเหตุจากข้อเท็จจริงดังกล่าวเห็นได้ว่า การกระทำของผู้คัดค้านทั้งห้าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ทั้งยังเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานของผู้ร้องอันเป็นกรณีร้ายแรงด้วย แม้ผู้คัดค้านทั้งห้าจะเป็นกรรมการลูกจ้างและอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ก็ตาม ผู้ร้องข่อมขอขบที่จะขออนุญาตศาลแรงงานกลางเพื่อเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งห้าได้ตามบทบัญญัติดังกล่าว อุทธรณ์ของผู้คัดค้านทั้งห้าฟังไม่ขึ้น แต่อย่างไรก็ดีข้อเท็จจริงฟังได้เป็นยุติว่า เดิมผู้ร้องกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างระหว่างเวลา 15.00 ถึง 17.00 นาฬิกา เมื่อผู้ร้องปิดงานและต่อมาเมื่อผู้ร้องเปิดงานอีกครั้ง เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างครั้งแรกผู้ร้องกำหนดจ่ายค่าจ้างระหว่างเวลา 12.00 - 13.00 นาฬิกา ผู้คัดค้านทั้งห้าและพนักงานอื่นต่างรับค่าจ้างไปจากผู้ร้อง เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างครั้งที่สอง ผู้ร้องยังคงกำหนดจ่ายค่าจ้างระหว่างเวลา 12.00 ถึง 13.00 นาฬิกา การกระทำดังกล่าวของผู้ร้องถือได้ว่าผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างกระทำผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นก่อนจนเป็นเหตุให้ผู้คัดค้านทั้งห้ากระทำการตามคำร้องของผู้ร้อง จึงมีเหตุอันควรปรานี ยังไม่สมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งห้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7906/2543

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองว่า จำเลยจะต้องรับจดทะเบียนโจทก์ที่ 2 เป็นกรรมการบริหารของโจทก์ที่ 1 หรือไม่

ข้อเท็จจริงรับฟังยุติตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่า โจทก์ที่ 2 เคยเป็นลูกจ้างของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) และได้รับอนุมัติให้เกษียณอายุวิสามัญตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2543 โจทก์ที่ 2 จึงพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในวันดังกล่าว ต่อมาเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2542 โจทก์ที่ 1 ได้ประชุมใหญ่สามัญประจำปีและสมาชิกของโจทก์ที่ 1 ได้มีมติเลือกคณะกรรมการบริหารของโจทก์ที่ 1 รวม 14 คน ซึ่งโจทก์ที่ 2 เป็นบุคคลที่ได้รับเลือกคนหนึ่งด้วย วันที่ 18 ตุลาคม 2542 โจทก์ที่ 1 ได้ยื่นคำขอจดทะเบียนคณะกรรมการบริหารของโจทก์ที่ 1 ต่อศาล แต่ศาลรับจดทะเบียนคณะกรรมการบริหารตามคำขอของโจทก์ที่ 1 ให้เพียง 13 คนเท่านั้น ยกเว้นโจทก์ที่ 2 โดยอ้างว่าโจทก์ที่ 2 พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) แล้ว ไม่มีสิทธิที่จะเป็นกรรมการบริหารของโจทก์ที่ 1

เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน.....” มาตรา 100 บัญญัติว่า “ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการแทนและเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกเพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้” และมาตรา 101 บัญญัติว่า “ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น.....” ตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า คุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งในการเป็นสมาชิกหรือกรรมการ หรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานซึ่งดำเนินการขอ

จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น คือ การเป็นลูกจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้นๆ นั้นเอง ทั้งนี้เพราะสหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังมีอำนาจหน้าที่ในการเรียกร้อง เจริญทำความตกลงกับนายจ้างแทนสมาชิกเพื่อประโยชน์ของสมาชิกอีกด้วย ฉะนั้น เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า โจทก์ที่ 2 พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ไปแล้ว โจทก์ที่ 2 จึงขาดคุณสมบัติในข้อที่เป็นสาระสำคัญในการเป็นสมาชิกหรือกรรมการของโจทก์ที่ 1 การที่จำเลยไม่จดทะเบียนให้โจทก์ที่ 2 เป็นกรรมการของโจทก์ที่ 1 ตามคำขอของโจทก์ที่ 1 จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7920/2543

จำเลยอุทธรณ์ว่า เมื่อไม่มีสัญญาผูกมัดกันไว้ นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะแสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมและให้ได้ประสิทธิผลมากที่สุด ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามและไม่เป็นการผูกพันว่านายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างทำงานอยู่ในแผนกนั้นตลอดไป เมื่อมีความเหมาะสมที่นายจ้างจะย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกอื่นโดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม นายจ้างย่อมมีอำนาจทำได้ คำสั่งของจำเลยจึงชอบด้วยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ โจทก์มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามนั้น

เห็นว่า เมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยแล้ว แม้จะไม่ปรากฏว่าได้มีการตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือก็ตาม แต่ข้อตกลงการจ้างดังกล่าวก็มีลักษณะเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ซึ่งบัญญัติว่า “สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่น

ของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน นอกจากนี้ปรากฏว่ามีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับผู้แทนสหภาพแรงงานระบุว่า สภาพการจ้างอื่นที่ไม่ใช่เรื่องผลต่างค่าจ้างขั้นต่ำกับเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปีและโบนัสทั้งสองฝ่ายตกลงให้คงเดิม ด้วย ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลผูกพัน โจทก์และจำเลย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 วรรคสอง แม้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจะมีอำนาจสั่งให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งใดก็ได้ก็ตาม แต่การสั่งดังกล่าวก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ซึ่งบัญญัติว่า เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ดังนั้น การที่จำเลยย้ายโจทก์จากตำแหน่งหัวหน้าห้องเครื่องไปเป็นพนักงานธรรมดาในแผนกติดเมล็ดกระสวยซึ่งเป็นการย้ายโจทก์ไปทำงานในตำแหน่งต่ำกว่าเดิมซึ่งต้องทำงานเป็นกะหมุนเวียนสับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงานและออกจากงานตลอดเวลา ไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอนเช่นเดิม จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า คำสั่งของจำเลยที่ให้ย้ายโจทก์ไปทำงานที่แผนกติดเมล็ดกระสวยขัดต่อบทกฎหมายดังกล่าว เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8003/2543

การจ่ายโบนัสต้องบังคับตามระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของจำเลย ซึ่งกำหนดเอาไว้แต่เพียงว่า จ่ายโบนัสปีละ 2 ครั้ง งวดมิถุนายนและธันวาคมเท่านั้น ส่วนจะจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างจำนวนเท่าใดไม่กำหนดเอาไว้ แม้ก่อนหน้านี้นายจ้างเคยจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างในอัตรา 4.5 เท่าของเงินเดือนมาตลอด โบนัสนี้ก็ไม่มีกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และตามปกตินายจ้างจะจ่ายโบนัสให้หรือไม่ จำนวนเท่าใด ก็ขึ้นอยู่กับที่

ผลประกอบการของนายจ้างในแต่ละปีว่ามีกำไรหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
ดังนั้น ที่จำเลยเคยจ่ายโบนัสให้ปีละ 4.5 ของเงินเดือน จึงไม่เป็นสภาพการจ้าง
อันมีผลผูกพันให้จำเลยต้องจ่ายโบนัสให้จำนวนดังกล่าวตลอดไป ประกอบ
กับผลประกอบการของจำเลยตามงบกำไรขาดทุน ปรากฏว่าตั้งแต่ปี 2534 ถึง
2539 มีกำไรมาตลอด แต่ปี 2540 จำเลยขาดทุน 800 ล้านบาท และปี 2541
จำเลยขาดทุนถึง 1 หมื่น 6 พันล้านบาท ดังนั้น ในปี 2541 จำเลยจ่ายโบนัสให้
โจทก์เท่าเงินเดือน 1 เดือน จึงเป็นการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ
และสิทธิประโยชน์ของจำเลยแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8137 – 8138/2543

ในเรื่องอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98 (2) ได้บัญญัติไว้ว่า เพื่อประโยชน์ของสมาชิก
สหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่จัดการและดำเนินการ
เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของ
สหภาพแรงงาน หมายความว่า หากมีกรณีที่สมาชิกสหภาพแรงงานถูกบุคคล
ใดรวมทั้งนายจ้างกระทำการโต้แย้งสิทธิตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความแพ่ง มาตรา 55 ประกอบกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับความ
เสียหาย สหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลเพื่อประโยชน์แก่
สมาชิกสหภาพแรงงานรายนั้นได้ทันที แต่ถ้าเป็นการฟ้องคดีในเรื่องที่อาจ
กระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม มาตรา 103 (2) บัญญัติ
ว่าสหภาพแรงงานจะดำเนินการฟ้องศาลได้ต่อเมื่อมีมติของที่ประชุมใหญ่ของ
สมาชิกสหภาพแรงงาน คดีนี้โจทก์ทั้งสามฟ้องว่า ในระหว่างการเจรจาข้อ
เรียกร้องที่โจทก์ที่ 1 ยื่นต่อจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 มีคำสั่งโยกย้าย
โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518 มาตรา 31 เท่ากับโจทก์ทั้งสามกล่าวอ้างว่า โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ที่ 1 ถูกจำเลยทั้งสองโต้แย้งสิทธิแล้ว โจทก์ที่ 1 ในฐานะเป็นสหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98 (2) ที่จะฟ้องศาลเพื่อประโยชน์ของโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ได้ทันทีโดยไม่ต้องมีมติของที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงานโจทก์ที่ 1 เนื่องจากเป็นการฟ้องคดีเพื่อประโยชน์ของสมาชิกเป็นการเฉพาะราย มิใช่เพื่อประโยชน์ส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมตามมาตรา 103 (2) สรุปแล้วโจทก์ที่ 1 มีอำนาจฟ้องในนามตนเองได้

บทบัญญัติตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีเจตนารมณ์ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งโดยการเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง การไต่ถ้อยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่บุคคลดังกล่าว (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว แต่ถ้าเป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร อย่างไรก็ตาม ในขณะเดียวกันนายจ้างย่อมมีอำนาจในการบริหารและบังคับบัญชาลูกจ้าง ดังนั้นจึงมิได้หมายความว่านายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่บุคคลดังกล่าวได้ต่อเมื่อมีเหตุเฉพาะตาม (1) ถึง (4) ดังกล่าวเท่านั้น หากนายจ้างมีเหตุผลอื่นอันจำเป็นและสมควรในการบริหารนอกเหนือจากเหตุ 4

ประการนี้ ซึ่งมีใช่เป็นการก่อกวนแก่งแย่งบุคคลดังกล่าว นายจ้างก็มีสิทธิที่จะยกเหตุขึ้นเพื่อเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่บุคคลดังกล่าวในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ หาเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 ไม่ คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 มีคำสั่งโยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 2 ออกจากสาขาหนองคายไปประจำสาขาบึงกาฬ เพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุร้ายแรงเนื่องจากโจทก์ที่ 2 พูดข่มขู่จะใช้อาวุธปืนยิงนาย ค. ผู้จัดการสาขาหนองคาย และโยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 3 ตามวาระโดยสุจริต เนื่องจากจำเลยที่ 1 มีนโยบายไม่ให้นักงานทำงานประจำแต่ละสาขานานเกินไป เพื่อไม่ให้สนิทสนมคุ้นเคยกับลูกค้าซึ่งอาจเกิดการเอื้อประโยชน์และนำไปสู่การทุจริตขึ้นได้ จึงให้นักงานประจำแต่ละสาขาเฉลี่ยคราวละ 4 ปี ปกติว่า โจทก์ที่ 3 ประจำอยู่ที่สาขาภาพสินธุ์นานถึง 6 ปี จึงให้ย้ายไปประจำสาขาร้อยเอ็ดประกอบกับในช่วงเวลาเดียวกัน จำเลยที่ 1 มีคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนพนักงานถึง 1 พันคนเศษ ทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 กับโจทก์ที่ 3 ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาข้อเรียกร้องโดยตรง การที่จำเลยที่ 1 โยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 จึงไม่กระทบกระเทือนต่อการเจรจาข้อเรียกร้องและไม่เป็นการก่อกวนแก่งแย่งโจทก์ที่ 2 กับโจทก์ที่ 3 จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจะเห็นว่า การที่จำเลยที่ 1 โยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 เป็นการใช้อำนาจบริหารที่เหมาะสมและไม่ได้เป็นการก่อกวนแก่งแย่งโจทก์ทั้งสองเพราะเหตุที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแต่อย่างใด แม้เหตุโยกย้ายโจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ดังกล่าวข้างต้นจะไม่ใช่เหตุตาม (1) ถึง (4) ในมาตรา 31 แต่ก็ได้ถือว่าเป็นเหตุอันจำเป็นและสมควร จำเลยที่ 1 มีสิทธิยกขึ้นเป็นเหตุโยกย้ายหน้าที่โจทก์ที่ 2 และโจทก์ที่ 3 ได้โดย

ชอบ ไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31
แต่ประการใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8706/2543

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกว่า โจทก์มี
อำนาจฟ้องหรือไม่

จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์ฟ้องกล่าวอ้างว่าจำเลยก่อกวนแกล้งเลิกจ้างโจทก์
การกระทำของจำเลยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่โจทก์มิได้ยื่นคำร้อง
ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด โจทก์จึงไม่
มีอำนาจฟ้องนั้น

เห็นว่า การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างอาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือมาตรา 123
และอาจเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ด้วยก็ได้ คดีนี้โจทก์
บรรยายฟ้องว่า จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์ขัดคำสั่งอันชอบ
ด้วยกฎหมายของจำเลยด้วยการจ่ายหนังสือพิมพ์ของจำเลยให้แก่ นาย ก. เกิน
จำนวนไป 15 ฉบับ ซึ่งไม่เป็นความจริง และก่อนที่จะเลิกจ้างจำเลยก็ไม่ได้ตั้ง
ข้อกล่าวหาและสอบสวนโจทก์ตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย การเลิกจ้าง
ของจำเลยดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์
กลับเข้าทำงานตามเดิมโดยให้โจทก์ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตามเดิมทุก
ประการ คำฟ้องของโจทก์ดังกล่าวเป็นการฟ้องเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
มาตรา 49 ส่วนคำบรรยายฟ้องของโจทก์ที่อ้างว่าโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงานหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ และเป็นผู้เข้าร่วมคัดค้านการที่จำเลยเลิก
จ้างนาย ว. และโจทก์เป็นผู้ที่ร่วมกับสหภาพแรงงานหนังสือพิมพ์บางกอก

โพสต์ในการต่อสู้ขัดขวางขจัดความไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการกระทำของฝ่ายบริหารจำเลยนั้น ก็เพื่อสนับสนุนคำฟ้องของโจทก์ในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นมีลักษณะเป็นการก่อกวนแก่ง มีได้มีเหตุผลอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์เท่านั้น โจทก์มิได้มุ่งประสงค์ที่จะกล่าวหาว่าการเลิกจ้างของจำเลยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือมาตรา 123 แต่อย่างไรก็ดี ฉะนั้นแม้โจทก์จะมีได้ยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนตามมาตรา 124 โจทก์ก็มีอำนาจฟ้องคดีนี้คำพิพากษาศาลแรงงานกลางในประเด็นนี้ชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

ปัญหาวินิจฉัยประการสุดท้ายตามอุทธรณ์ของจำเลยมีว่า คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางที่กำหนดให้จำเลยชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า แม้คำขอบังคับท้ายฟ้องของโจทก์จะขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิมและให้โจทก์ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตามเดิมทุกประการ โดยมีได้ขอให้บังคับจำเลยชดเชยค่าเสียหายก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงคดีนี้ศาลแรงงานกลางมีความเห็นว่า โจทก์กับจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ หากให้โจทก์กลับไปทำงานกับจำเลยย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานอย่างแน่นอน ฉะนั้นศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายให้จำเลยชดเชยให้แก่โจทก์แทนการรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิมได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 คำพิพากษาดังกล่าวไม่ถือว่าเกินไปกว่าคำฟ้องของโจทก์แต่อย่างไรก็ดี ประกอบกับในการกำหนดค่าเสียหายดังกล่าวศาลแรงงานกลางก็ได้ยกเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยในเรื่องอายุของโจทก์ระยะเวลาการทำงานของโจทก์ ความเดือดร้อนของโจทก์เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุ

แห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา โดยละเอียดครบถ้วนแล้ว คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางในประเด็นนี้ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51 แล้ว อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นเดียวกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8880-8886/2543

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ต้องประสบวิกฤตการณ์ในการดำเนินกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ส่งผลกระทบกระเทือนแก่กิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงจนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว อันเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนทำงานเป็นการชั่วคราว อันเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนทำงานเป็นการชั่วคราวโดยไม่เลือกปฏิบัติว่าลูกจ้างที่จะให้หยุดทำงานชั่วคราวนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ ซึ่งมีเจตนารมณ์แตกต่างชัดเจนจากบทบัญญัติมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีเจตนารมณ์ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างโดยเฉพาะให้พ้นจากการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งจากนายจ้างด้วยการเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษชั่วคราวการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดที่อาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ อันเป็นสถานการณ์ปกติของนายจ้างไม่ใช่กรณีที่นายจ้างประสบวิกฤตการณ์จนจำเป็นต้องหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวโดยสาเหตุที่มิใช่เหตุสุดวิสัยและขอจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างเพียงร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ จึงเป็นการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 วรรคหนึ่ง ซึ่งไม่ต้องด้วยมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่จะต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อน

รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
ทศวรรษที่ 3 (ปี พ.ศ.2542 - 2546)

คำพิพากษาศาลฎีกาปี 2544

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 144/2544

การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง บางกรณีอาจเป็นทั้งการกระทำอันไม่เป็น
ธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือมาตรา
123 และเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ด้วยก็ได้

ข้อสังเกต

โจทก์บรรยายฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่า โจทก์ทุจริตนำหนังสือพิมพ์สำหรับ
จัดส่งให้แก่สมาชิกของจำเลยไปจำหน่ายให้แก่ลูกค้าของโจทก์ และโจทก์ไปซื้อหนังสือพิมพ์จาก
ตัวแทนแล้วนำไปจำหน่าย เป็นการกระทำที่ไม่สมควรซึ่งไม่เป็นความจริง และก่อนที่จะเลิกจ้าง
จำเลยก็ไม่ได้สอบสวนโจทก์ตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ขอให้
บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิม เป็นการฟ้องเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ส่วนที่โจทก์อ้างว่าโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นผู้เข้าร่วมในการต่อสู้ขัดขวาง
ขจัดความไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการกระทำของฝ่ายบริหารจำเลยนั้น ก็เพื่อสนับสนุนคำฟ้องให้
ชัดเจนยิ่งขึ้น มิได้มุ่งประสงค์ที่จะกล่าวหาว่าการเลิกจ้างของจำเลยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือมาตรา 123 แม้โจทก์จะมีคำยื่นคำ
ร้องกล่าวหาจำเลยต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนตามมาตรา 124 โจทก์ก็มีอำนาจฟ้อง

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงาน และให้ได้รับสิทธิและผลประโยชน์
ตามเดิม โดยมีได้ขอให้ชดเชยค่าเสียหาย เมื่อศาลแรงงานกลางเห็นว่าโจทก์กับจำเลยไม่อาจทำงาน
ร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานจึงมีอำนาจใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายให้จำเลยชดเชยแก่โจทก์แทน
การรับโจทก์กลับเข้าทำงานได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
มาตรา 49 ไม่ถือว่าเกินไปกว่าคำฟ้องของโจทก์ ประกอบกับในการกำหนดค่าเสียหายดังกล่าวศาล
แรงงานกลางก็ได้ยกเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยในเรื่องอายุของโจทก์ ระยะเวลาการทำงานของโจทก์
ความเดือดร้อนของโจทก์เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่โจทก์จะได้รับ
ประกอบการพิจารณาโดยละเอียดครบถ้วน จึงชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 218-220/2544

แม้จำเลยจะเป็นรัฐวิสาหกิจและโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเก้าซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องตกอยู่ภายใต้บังคับมติของคณะรัฐมนตรีในการดำเนินการบริหารรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า การที่จำเลยหักเงินโบนัสของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเก้าอันเป็นข้อพิพาทในคดีนี้ นั้น สืบเนื่องมาจากจำเลยได้ปฏิบัติตามหนังสือของกระทรวงการคลัง เรื่อง การปรับลดโบนัสของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งหนังสือดังกล่าวเป็นเพียงแต่กระทรวงการคลังขอความร่วมมือจากจำเลยในการแก้ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศให้จำเลยดำเนินการชักชวนให้พนักงานของจำเลยเสียสละปรับลดเงินโบนัสประจำปี 2540 ด้วยความสมัครใจเท่านั้น มิใช่เป็นมติของคณะรัฐมนตรีที่สั่งการให้จำเลยดำเนินการปรับลดเงินโบนัสของพนักงานซึ่งจำเลยและพนักงานของจำเลยต้องปฏิบัติตามแต่อย่างไร การที่จำเลยกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานของจำเลยตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน โบนัสให้แก่ลูกจ้างของจำเลยตามระเบียบปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส พ.ศ. 2523 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2525 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2525 และได้จ่ายเงินโบนัสตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวตลอดมาจึงถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจำเลยจึงไม่มีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน โบนัสซึ่งไม่เป็นคุณแก่พนักงานของจำเลยโดยพนักงานของจำเลยไม่ยินยอม การที่จำเลยดำเนินการหักเงินโบนัสของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเก้าในอัตราร้อยละ 20 ในวงเงินที่ได้รับเพิ่ม แม้จะเป็นการปฏิบัติตามหนังสือของกระทรวงการคลัง เรื่อง การปรับลดโบนัสของรัฐวิสาหกิจ ก็ตาม แต่ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งไม่เป็นคุณ ฉะนั้นเมื่อโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ด

สืบแก้มิได้ให้ความยินยอม จำเลยจึงไม่มีสิทธิที่จะหักเงิน โบนัสของโจทก์
ดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 283/2544

ในการพิจารณาความดีความชอบของโจทก์ในปี 2538 ได้มีการเสนอ
ขอขึ้นเงินเดือนให้โจทก์แล้ว 1 ขั้น แต่จำเลยที่ 2 สั่งให้รอผลการสอบสวน
โจทก์ก่อนปรากฏตามแบบของบำเหน็จประจำปี 2538 ประกอบกับ
หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้ปฏิบัติงานการรถไฟแห่งประเทศไทย
ข้อ 9 กำหนดให้ผู้ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน
แต่ในรอบปีที่แล้วมาผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยหรือถูก
ฟ้องคดีอาญา ซึ่งใช้เวลาเกินรอบปีที่แล้วมา ให้กั้นเงินสำหรับการเลื่อนขึ้น
เงินเดือนสำหรับปีแรกที่ถูกสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาไว้ได้ แสดงว่าถ้า
ผลการสอบสวนปรากฏว่าโจทก์ไม่ได้กระทำผิด โจทก์ย่อมจะได้รับการขึ้น
เงินเดือนย้อนหลังให้ได้

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ถูกจำเลยที่ 1 ตั้งกรรมการ
สอบสวนจึงไม่มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้โจทก์ ดังนี้ จึงมีใช้กรณีจำเลยที่ 1
จงใจผัดผ่อนไม่จ่ายเงินดังกล่าวแก่โจทก์ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง
การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 31 วรรคสอง ซึ่งเป็น
กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะเลิกจ้าง จำเลยที่ 1 จึงไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่มแก่โจทก์
ส่วนดอกเบี้ยของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่มีกฎหมายกำหนดไว้
จึงต้องบังคับตามมาตรา 7 และมาตรา 224 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและ
พาณิชย์ โดยกำหนดให้ใช้อัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 666/2544

จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2540 ทำให้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 สิ้นสุดลงในวันที่ 30 เมษายน 2540 จำเลยที่ 1 และที่ 2 จึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันที่ 1 ถึง 14 พฤษภาคม 2540 ให้แก่โจทก์

โจทก์ไม่ไปทำงานตั้งแต่วันที่ 21 ถึง 23 เมษายน 2540 เป็นเวลา 3 วัน ทำงานติดต่อกัน โดยวันแรกที่หยุดทำงานคือวันที่ 21 เมษายน 2540 โจทก์ไม่ได้โทรศัพท์แจ้งขอลาป่วยกับเจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ 1 และโจทก์นำใบรับรองแพทย์มายื่นต่อจำเลยในวันรุ่งขึ้นจากที่ยื่นใบลา ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าในวันแรกที่หยุดงานโจทก์ได้โทรศัพท์แจ้งลาป่วยต่อเจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ 1 และวันแรกที่มาทำงานโจทก์ได้ยื่นใบลาพร้อมใบรับรองแพทย์นั้น จึงเป็นการโต้เถียงข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมา

การที่โจทก์อ้างว่าปวดศีรษะ แต่โจทก์กลับไปเที่ยวหรือไปพักผ่อนที่บางแสนระหว่างวันที่ 21 ถึง 23 เมษายน 2540 แสดงว่าแม้โจทก์มีอาการปวดศีรษะ แต่อาการเจ็บป่วยของโจทก์ดังกล่าวยังไม่ถึงขนาดไม่สามารถไปทำงานได้ คดีจึงฟังได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรนั้น เป็นการใช้ดุลพินิจรับฟังพยานหลักฐานในสำนวนแล้ววินิจฉัยว่าการละทิ้งหน้าที่ของโจทก์ไม่มีเหตุอันสมควร โจทก์อุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจดังกล่าวของศาลแรงงานกลางเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมายว่าเป็นการวินิจฉัยนอกประเด็นจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเช่นกัน อุทธรณ์ในข้อนี้ทั้งหมดของโจทก์ล้วนแต่เป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 875/2544

ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยข้อแรกว่า คำนำนันรณยนต์ สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายแก่โจทก์นั้นเป็นค่าจ้างหรือไม่

เห็นว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 บัญญัติว่า “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” บทบัญญัติดังกล่าวมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ข้อ คือ ข้อแรก ค่าจ้างนั้นมิได้คำนึงว่าจะมีชื่อเรียกว่าอย่างไร ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีวิธีการจ่ายโดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร ข้อที่สอง ค่าจ้างนั้นต้องเป็นเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้าง มิใช่จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น และข้อที่สาม ค่าจ้างนั้นนายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน คำน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ในชื่อค่าครองชีพ แม้จะไม่เรียกว่าค่าจ้าง แต่ก็มีสาระสำคัญที่จะวินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้างหรือไม่ตามหลักเกณฑ์ข้อแรก คำน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารนั้นเป็นเงินที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายให้แก่โจทก์เป็นประจำ จำนวนแน่นอน โดยไม่ต้องนำไปเสร็จ คำน้ำมันมาเบิก อันเป็นการจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์ของโจทก์ตามหลักเกณฑ์ข้อที่สอง และจำเลยจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหาร เพื่อเป็นการชดเชยค่าน้ำมันรถยนต์ให้แก่ผู้บริหารที่ใช้รถยนต์ส่วนตัวเพื่อการทำงานของจำเลยอันเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ตามหลักเกณฑ์ข้อที่สาม คำน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์จึงเป็นค่าจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และต้องนำมาเป็นฐานเพื่อคำนวณค่าชดเชย อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ข้อสองของจำเลยว่า จำเลยต้องจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารตามฟ้องให้แก่โจทก์หรือไม่

เห็นว่า จำเลยออกประกาศจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์ให้แก่ผู้บริหาร อันเป็นประกาศที่จำเลยกำหนดขึ้นฝ่ายเดียว แต่ประกาศดังกล่าวนี้เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 การที่จำเลยออกประกาศลดค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารและออกประกาศเลิกจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แม้โจทก์และลูกจ้างของจำเลยจะมีได้คัดค้าน แต่ก็มิได้ตกลงยินยอมให้จำเลยลดหรือเลิกการจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารดังกล่าว ประกาศของจำเลยทั้งสองฉบับดังกล่าวขัดแย้งกับประกาศจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์ให้แก่ผู้บริหาร และไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าย่อมไม่มีผลใช้บังคับ จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารจำนวนตามข้อตกลงเดิม ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารส่วนที่ขาดให้แก่โจทก์นั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1392/2544

แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 จะกำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้เพียง 5 ประการ แต่ก็มิได้หมายความว่า เมื่อมีเหตุผลจำเป็นนอกเหนือไปจากเหตุ 5 ประการ ดังกล่าวแล้วจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับไม่ได้ โดยไม่คำนึงถึงฐานะและสภาพทางเศรษฐกิจตลอดจนความจำเป็นของนายจ้างประการอื่นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือแก้ไขได้เสียเลย เช่น กรณีที่นายจ้างประสบภาวะขาดทุนมีหนี้สินมากมายจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างปกติ กิจการหยุดชะงักงันโดยสิ้นเชิงจนต้องยุบหน่วยงาน

หรือเลิกกิจการแล้ว จะให้นายจ้างต้องจ้างลูกจ้างอยู่ตลอดไปจนนายจ้าง
ประสบความหายนะหรือล้มละลายยอมเป็นไปไม่ได้ ในกรณีดังกล่าวนายจ้าง
ยอมเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและอยู่ในระหว่างข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับได้โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็น
ธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 เช่นเดียวกัน
แต่ความสำคัญอยู่ที่ว่าความจำเป็นของนายจ้างประการอื่นที่จะอ้างขึ้นเป็นเหตุ
เลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังกล่าวนั้นจะต้อง
เป็นความจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือแก้ไขได้ด้วย คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟัง
ข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 13 เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ
เรียกร้องและถูกโจทก์เลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผล
ใช้บังคับ ส่วนเหตุที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากโจทก์นำเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบ
เอสเอพี มาใช้ปฏิบัติงานสารสนเทศแทนระบบเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพใน
การแข่งขันด้านธุรกิจ จึงมีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานที่ไม่จำเป็นลง
บางส่วนรวมทั้งจำเลยที่ 13 ด้วย เห็นว่า แม้โจทก์จะไม่ได้กั้นแกลิ่งจำเลยที่ 13
เพราะเมื่อโจทก์ปรับปรุงระบบการทำงานดังกล่าวแล้วจำเป็นต้องลดจำนวน
พนักงานที่ไม่จำเป็นลงบางส่วนรวมทั้งจำเลยที่ 13 ด้วย และไม่มีตำแหน่งอื่น
ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของจำเลยที่ 13 โจทก์จึงจำเป็นต้องเลิก
จ้างจำเลยที่ 13 ก็ตาม แต่ขณะที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 13 นั้น โจทก์ก็ยังดำเนิน
กิจการได้เป็นปกติ มิได้ประสบภาวะขาดทุนหรือประสบปัญหาอื่นใดจนไม่
สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้หากมิได้ทำการปรับปรุงระบบการทำงานจน
ต้องลดจำนวนพนักงานลงดังกล่าวแต่อย่างใด แต่กลับปรากฏว่าโจทก์เลิกจ้าง
จำเลยที่ 13 เนื่องจากต้องการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพในการแข่งขันด้านธุรกิจ หรืออีกนัยหนึ่งคือเพื่อให้กิจการของ
โจทก์เจริญก้าวหน้ามากขึ้นและมีกำไรมากขึ้นนั่นเอง แม้ว่าโจทก์จำเป็นต้องเลิก

จ้างจำเลยที่ 13 ก็ตาม แต่มิใช่ความจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงหรือแก้ไขได้เพื่อกิจการของโจทก์ดำรงอยู่ต่อไปได้ กรณีไม่เข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ดังนั้นการที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 13 จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 แม้โจทก์ได้จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยพิเศษให้แก่จำเลยที่ 13 ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และตามข้อบังคับการทำงานครบถ้วนแล้วก็ตาม ก็เป็นเงินต่างๆ ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในการเลิกจ้างกรณีปกติ มิใช่เป็นการจ่ายค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่จำเลยที่ 13 แต่อย่างไรก็ดี ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกา 1459-1565/2544

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 บัญญัติว่า “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง.....” แต่บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้ให้ความหมายของคำว่า “เกี่ยวข้อง” ว่ามีความหมายอย่างไร จึงต้องถือความหมายตามพจนานุกรมซึ่งคำว่า “เกี่ยวข้อง” หมายถึง ติดต่อกันกัน และต้อง ยุ่งเกี่ยวหรือข้องแวะ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ในขณะที่โจทก์ทั้งเจ็ดสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานองค์การค้ำของครูสภา เมื่อปี 2541 นั้น ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานดังกล่าวได้ยื่นไว้ต่อจำเลยที่ 14 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2540 จำนวน 7 ข้อ ยังตกลงกันไม่ได้ ต่อมาภายหลังเมื่อโจทก์ทั้งเจ็ดได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าวแล้ว ข้อเรียกร้องดังกล่าวจึงตกกันได้ตามข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 28 มกราคม 2542 ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวได้มีผลผูกพันถึงโจทก์ทั้งเจ็ดที่จะทำให้โจทก์ทั้งเจ็ดรับหรือเสียประโยชน์จากข้อตกลงดังกล่าวด้วย จึงเป็นกรณีที่โจทก์ทั้งเจ็ดต้องเข้าผูกพันเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว โจทก์ทั้งเจ็ดจึงเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามความหมายของมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งเจ็ดไม่ใช่ผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่จะได้รับความคุ้มครองตามบทกฎหมายดังกล่าวแล้วพิพากษายกฟ้อง จึงไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกาอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งเจ็ดฟังขึ้น

พิพากษากลับให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 352-363/2542 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2542 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโจทก์ทั้งเจ็ดและให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาสั่งคำร้องของโจทก์ทั้งเจ็ดใหม่ว่าการเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่

หมายเหตุ 1

1. หากพิจารณาบทบัญญัติมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติว่า “เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการ สหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว.....” แล้ว จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติมาตรา 123 นั้นรับช่วงต่อไปจากจากมาตรา 31 โดยมาตรา 31 เป็นบทคุ้มครองบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างการไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาด ส่วนมาตรา 123 นั้นเป็นการคุ้มครองบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องรับช่วงต่อไปจากมาตรา 31 คือ คุ้มครองในระหว่างข้อตกลงหรือคำชี้ขาดใช้บังคับบทบัญญัติมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ นี้ บัญญัติขึ้นเพื่อต้องการคุ้มครองบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานในเรื่องข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับ คือต้องการคุ้มครองตั้งแต่วันที่ข้อตกลงหรือคำชี้ขาดใช้บังคับ เป็นต้นไป

2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 123 นี้ เคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยว่าจะต้องเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามขั้นตอนของกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2563 - 2566/2526 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 ร่วมกับลูกจ้างอื่นยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2525 ต่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างในขณะที่ข้อตกลงเดิมยังใช้บังคับอยู่ ต่อมาเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2525 นายจ้างกับลูกจ้าง ตกลงกันได้โดยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น แต่มิได้กำหนดเวลาว่าให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้นานเท่าไร จำเลยส่งบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังกล่าวไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงาน แต่อธิบดีกรมแรงงานไม่จดทะเบียนให้ อ้างว่า ข้อตกลงเดิมยังมีผลใช้บังคับต่อเนื่องกันอยู่ ต่อมาวันที่ 31 มีนาคม 2526 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ ถือว่าโจทก์ทั้งสี่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์ จำเลยฉบับเดิมยังมีผลใช้บังคับอยู่ โจทก์ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา 123 หากจำเลยเลิกจ้างจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ข้อสังเกต คดีนี้ศาลแรงงานกลางถือว่า ลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามข้อตกลงใหม่ แต่ศาลฎีกาวินิจฉัยถือเอาข้อตกลงเดิมเป็นบทคุ้มครองลูกจ้าง ไม่ถือเอาข้อตกลงใหม่เพราะข้อตกลงใหม่นั้นอธิบดีกรมแรงงานไม่ยอมจดทะเบียน ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกานี้ทำให้ได้หลักว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามความหมายในมาตรา 123 จะต้องเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง และต้องมีการจดทะเบียนต่อนายทะเบียนแล้ว

3. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ไม่อยู่ในความหมายของมาตรา 123 นี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3109/2525 โจทก์ที่ 1 เป็นบริษัทเรือเดียวกับโจทก์ที่ 2 เมื่อปรากฏว่า สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ 2 เท่านั้น มิได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ 1 ด้วย ลูกจ้างของโจทก์ที่ 1 จึงมิใช่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องอันจะได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 แม้โจทก์ที่ 1 จะได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานด้วยก็ตาม

4. การเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องของลูกจ้างนั้น เคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัย ดังนี้

4.1 ลูกจ้างเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยตรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2042/2525 กรณีที่สหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ จะต้องมีส่วนซึ่งเป็นลูกจ้างอยู่ไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ดังนั้น เมื่อขณะสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องมีลูกจ้างรวมทั้งผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกอยู่ด้วยเกินกว่า 1 ใน 5 จึงนับว่าผู้กล่าวหาเป็นส่วนทำให้สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ ถือได้ว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้ว หากต้องเป็นผู้ร่วมยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมเจรจา หรือร่วมกระทำการอื่นๆ ด้วยไม่

4.2 ลูกจ้างเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยทางอ้อม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1062/2525 แม้ลูกจ้างจะเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น มิได้มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด แต่เมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องกับนายจ้างแล้ว ตกลงกันได้ และลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงนี้ด้วย ถือได้ว่าเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานยื่นต่อนายจ้าง ฉะนั้นการที่นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างดังกล่าวในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1459-1565/2544 ที่วิเคราะห์อยู่นี้ลูกจ้างไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยตรงหรือโดยทางอ้อมตามข้อ 4.1 หรือ 4.2 แต่เป็นกรณีที่ได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้อง จะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 123 หรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า ".....ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวได้มีผลผูกพันถึงโจทก์ที่จะทำให้โจทก์ รับหรือเสียประโยชน์จากข้อตกลงดังกล่าว จึงเป็นกรณีที่โจทก์ต้องเข้าผูกพันเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว โจทก์จึงเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามความหมายของมาตรา 123"

จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1459-1565/2544 นี้ ทำให้เราได้เห็นว่า ลูกจ้างซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยตรงหรือโดยอ้อม เพียงแต่เป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้องนั้นก็ ถือได้ว่าเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้ว และย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

5. แม้นายจ้างจะมีได้กลิ่นแก๊สลูกจ้างหรือไม่ทราบมาก่อนว่าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ก็ไม่ทำให้การเลิกจ้างกลายเป็นการกระทำที่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1501/2527 นายจ้างมีหัวหน้าคลังสินค้าและผู้ช่วยหัวหน้าคลังสินค้า เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบสินค้าในคลังสินค้าของนายจ้างอยู่แล้ว ลูกจ้างที่มีหน้าที่เพียงจัดสินค้าตามใบสั่งและนำสินค้าไปส่งแก่ลูกค้า ไม่มีหน้าที่ดูแลรักษาสินค้าในคลังสินค้าของนายจ้าง ทั้งก่อนที่ลูกจ้างจะนำสินค้าออกจากคลังสินค้าได้ผ่านการตรวจสอบของหัวหน้าคลังสินค้าหรือผู้ช่วยหัวหน้าคลังสินค้า เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างเป็นคนร้ายหรือรู้เห็นเป็นใจให้คนร้ายลักสินค้าของนายจ้างถือไม่ได้ว่าความเสียหายเกิดจากความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง การลงโทษลูกจ้างย่อมพิจารณาจากความผิดเป็นราย ๆ ไป เมื่อนายจ้างลงโทษหัวหน้าคลังสินค้าและผู้ช่วยหัวหน้าคลังสินค้า ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงแล้ว จึงไม่มีเหตุผลหรือความจำเป็นใดๆ ที่จะลงโทษลูกจ้างซึ่งไม่มีหน้าที่รับผิดชอบและไม่ได้ความว่าเป็นผู้กระทำผิด การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากความจำเป็นและเหตุผลเพียงพอจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้นายจ้างจะมีได้กลิ่นแก๊สลูกจ้างหรือไม่ทราบมาก่อนว่าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ก็ไม่ทำให้การเลิกจ้างกลายเป็นการกระทำที่ชอบ

อภิญา สุจริตตานันท์

หมายเหตุ 2

คดีนี้โจทก์ทั้งเจ็ดฟ้องเป็นทำนองเดียวกันว่า โจทก์ทั้งเจ็ดเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 14 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2540 สหภาพแรงงานองค์การการค้าของครูสภายื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 14 และต่อมาสามารถเจรจาตกลงกันได้ จึงจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ 28 มกราคม 2542 โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ซึ่งบันทึกข้อตกลงดังกล่าวมีผลผูกพันระหว่างจำเลยที่ 14 กับลูกจ้างจำเลยที่ 15 ทุกคน เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2542 จำเลยที่ 14 เลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ด และเป็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยโจทก์ทั้งเจ็ดไม่ได้กระทำผิดใดๆ จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โจทก์ทั้งเจ็ดได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยยกคำร้องโจทก์ทั้งเจ็ด โจทก์ทั้งเจ็ดไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยดังกล่าว ขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของจำเลยที่ 1 ถึงที่ 13 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโจทก์ทั้งเจ็ด และให้จำเลยที่ 14 รับโจทก์ทั้งเจ็ดกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการไม่ต่ำกว่าเดิม ให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดในอัตราเดือนละตามค่าขอย้ายฟ้องของโจทก์ นับแต่วันที่ 15 มีนาคม 2542 เป็นต้นไปจนกว่าจะรับโจทก์ทั้งเจ็ดกลับเข้าทำงาน

จำเลยที่ 1 ถึงที่ 13 ให้การว่า โจทก์ทั้งเจ็ดไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำสั่งของจำเลยที่ 1 ถึงที่ 13 ขอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงไม่มีเหตุขอให้เพิกถอน ขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ 14 ให้การว่า โจทก์ทั้งเจ็ดไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานองค์การการค้าของครูสภาก่อนหรือในขณะที่ยื่นข้อเรียกร้อง ถือไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งเจ็ดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จำเลยที่ 14 เลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเป็นไปตามเงื่อนไขแห่งข้อตกลง โดยไม่มีเจตนากลั่นแกล้งโจทก์ทั้งเจ็ด จึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 14 รับโจทก์ทั้งเจ็ดเข้าทำงานตามโครงการรับลูกจ้างประเภทโครงการจ้าง 1 ปี เมื่อครบ 1 ปี โจทก์ทั้งเจ็ดยังคงทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 14 โดยไม่ได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2540 ซึ่งเป็นระยะเวลาหลังจากโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 โจทก์ที่ 6 ที่ 7 เข้าทำงาน แต่เป็นระยะเวลาก่อนโจทก์ที่ 5 เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 15 และเป็นระยะเวลาก่อนโจทก์ทั้งเจ็ดสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานองค์การการค้าของครูสภา สหภาพแรงงานองค์การการค้าของครูสภา ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 14 จำนวน 7 ข้อ และสามารถตกลงกันได้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 28 มกราคม 2542 เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2542 และสหภาพแรงงานองค์การการค้าของครูสภา ร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาบรรจุลูกจ้างตามโครงการดังกล่าวเป็นลูกจ้างประจำขึ้นจำนวน 5 ข้อ แต่โจทก์ทั้งเจ็ดไม่ผ่าน

หลักเกณฑ์ทั้ง 5 ข้อ จำเลยที่ 14 จึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2542 วันที่ 6 พฤษภาคม 2542 โจทก์ทั้งเจ็ดยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยที่ 14 ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่ามี การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ทั้งเจ็ด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งยกคำร้อง แล้ว วินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 เป็นบทบัญญัติให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องซึ่งมีความเสี่ยงมากกว่าลูกจ้างที่ไม่ เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โจทก์ทั้งเจ็ดสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานองค์การการค้าของคุรุสภาหลังจาก สหภาพแรงงานดังกล่าวยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 14 โจทก์ทั้งเจ็ดจึงไม่ใช่ผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ที่จะได้รับคุ้มครองตามมาตรา 123 และเป็นคนละกรณีกับบทบัญญัติมาตรา 19 วรรคสองที่ กำหนดเพียงให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานใน กิจการประเภทเดียวกันทุกคนเท่านั้น ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งจำเลยที่ 1 ถึงที่ 13 และไม่จำต้อง วินิจฉัยในประเด็นข้ออื่น พิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งเจ็ดอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาว่า ขณะที่สหภาพแรงงานองค์การการค้าของคุรุสภายื่นข้อ เรียกร้องมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมี ผลผูกพันลูกจ้างทุกคนรวมทั้งโจทก์ทั้งเจ็ด แม้ขณะยื่นข้อเรียกร้องโจทก์ทั้งเจ็ดยังไม่ได้เป็นสมาชิก สหภาพแรงงานดังกล่าว ไม่ได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง แต่โจทก์ทั้งเจ็ดได้เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงานดังกล่าวก่อนทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามข้อเรียกร้อง โจทก์ทั้งเจ็ดจึงเป็นลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1695/2544

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัย และมีคำสั่งว่าการที่โจทก์เลิกจ้างนายประสงค์จุฑา เป็นการกระทำอันไม่เป็น ธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 ให้โจทก์รับ นายประสงค์จุฑากลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย ซึ่งศาลแรงงานกลางได้ตั้ง เป็นประเด็นข้อพิพาทว่ามีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวหรือไม่ แต่ศาลแรงงาน กลางกลับวินิจฉัยว่า การกระทำของโจทก์ที่เลิกจ้างนายประสงค์จุฑาเป็นการ กระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 วรรคหนึ่ง แล้วพิพากษายกฟ้องโดยมิได้วินิจฉัยว่าการกระทำของโจทก์ เป็นการทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 121 ตามที่โจทก์ฟ้อง และศาลแรงงานกลางตั้งประเด็นไว้หรือไม่ จึงเป็นการวินิจฉัยปรับบทกฎหมายไม่ตรงกับคำฟ้องของโจทก์ และประเด็นแห่งคดีที่กำหนดไว้ คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังขึ้น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ฯลฯ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นนัดชุมนุม ทำคำร้องยื่นข้อเรียกร้อง เกรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือมีเหตุใดเหตุหนึ่งใน 5 เหตุที่ระบุไว้ในมาตรา 121 หากนายจ้างกระทำการดังกล่าวก็เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คดีนี้แม้นายประสงค์จุฑาจะเป็นประธานสหภาพแรงงานและเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้องตามหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง แต่ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าโจทก์ประกอบกิจการขนส่งเอกสารพัสดุภัณฑ์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ นายประสงค์จุฑาเป็นพนักงานขับรถส่งเอกสารและพัสดุภัณฑ์ภาคพื้นดินของโจทก์ในวันเกิดเหตุ ระหว่างเวลา 10 ถึง 11 นาฬิกา นายประสงค์จุฑาได้ดื่มสุรากับนายสุขเกษม ต่อมานายประสงค์จุฑาได้เข้ามาทำงานที่บริษัทโจทก์โดยอาการหน้าแดงและพูดเสียงดังกว่าปกติ แม้ข้อเท็จจริงฟังไม่ได้ว่านายประสงค์จุฑามีเมมาในขณะที่ทำงาน แต่นายประสงค์จุฑาซึ่งมีหน้าที่ขับยานพาหนะเพื่อขนส่งพัสดุภัณฑ์ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดอันตรายหรือความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือบริษัทโจทก์ในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อนายประสงค์จุฑาดื่มสุราก่อนมาทำงานเพียงไม่นาน ย่อมทำให้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างเข้าใจได้ว่านายประสงค์จุฑามีเมมาสุราในขณะที่ทำงาน จึงเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุนี้ มิใช่เลิกจ้างนายประสงค์จุฑาเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และศาลแรงงานกลางก็รับฟังข้อเท็จจริงว่า นายประสงค์จุฑาดื่มสุราในวันเกิดเหตุก่อนมาทำงาน แต่

วินิจฉัยว่าพยานหลักฐานที่โจทก์นำสืบมา ข้อเท็จจริงยังรับฟังไม่ได้ว่านาย ประสงค์จุฑามีนเมาสุราในขณะที่ทำงานเป็นการเจือสมข้ออ้างของโจทก์ที่เลิกจ้างนายประสงค์จุฑา และจำเลยทั้งสองไม่มีพยานหลักฐานใดมานำสืบว่า โจทก์เลิกจ้างนายประสงค์จุฑาเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้อง การที่นาย ประสงค์จุฑาร่วมกับพวกยื่นข้อเรียกร้องแล้วจะสันนิษฐานว่าโจทก์เลิกจ้าง นายประสงค์จุฑาเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้องนั้นไม่มีน้ำหนักให้รับฟัง เมื่อฟัง ไม่ได้ว่าโจทก์เลิกจ้างนายประสงค์จุฑาเนื่องจากเหตุต่างๆ ตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 การเลิกจ้างดังกล่าว จึงมิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งหากนายประสงค์จุฑาเห็นว่าการเลิกจ้างดังกล่าวไม่ถูกต้อง ก็ชอบที่จะเรียกร้องให้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างให้รับผิดชอบ จ่ายเงินต่างๆ ตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนต่อไป ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการที่โจทก์เลิกจ้างนายประสงค์จุฑา เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2476/2544

บทบัญญัติมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรือ อนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกรยื่นข้อเรียกร้องในกรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อเรียกร้องดังกล่าวยังอยู่ในระหว่างการเจรจาหรือการไกล่เกลี่ย ทั้งนี้วัตถุประสงค์ก็เพื่อที่จะคุ้มครองบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องดังกล่าวมิให้นายจ้างก่อกวนโดยการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน ซึ่งหากนายจ้างประสงค์จะกระทำดังกล่าวก็จะต้อง

มีกรณีเข้าข้อยกเว้น 4 ประการตามบทกฎหมายดังกล่าว แต่ก็มีได้หมายความว่าหากมีเหตุจำเป็นที่นอกเหนือจากเหตุผล 4 ประการ ดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างไม่ได้เสียเลยทีเดียว

คดีนี้ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าจำเลยประสบภาวะขาดทุนจำเป็นจะต้องลดจำนวนลูกจ้าง และจำเลยได้ขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเนื่องจากสาเหตุดังกล่าวต่อศาลแรงงานกลางตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2541 ซึ่งเป็นเวลาก่อนที่สหภาพแรงงาน ท. จะยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อจำเลยนานประมาณ 1 ปี และเมื่อศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 จำเลยก็มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองดังกล่าวจึงสืบเนื่องมาจากจำเลยประสบภาวะขาดทุน จำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างและศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตแล้ว มิใช่เป็นการกั้นกัณฑ์โจทก์ทั้งสองแต่อย่างใด ฉะนั้น แม้ว่าโจทก์ทั้งสองจะเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องตามที่สหภาพแรงงาน ท. ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย และขณะที่จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองนั้นจะอยู่ในระหว่างการเจรจาหรือการไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ยังตกลงกันไม่ได้ก็ตาม ก็ยังถือไม่ได้ว่าคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติ มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2727-2731/2544

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจและโจทก์เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องตกอยู่ภายใต้บังคับของมติคณะรัฐมนตรี แม้จำเลยจะมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานอันถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 54 วรรคสอง มีบทเฉพาะกาลให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวที่มีอยู่ก่อนวันใช้พระราชบัญญัติ

พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ยังคงใช้บังคับต่อไป ก็มีได้
หมายความว่า ห้ามไม่ให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้าง แต่การแก้ไขเปลี่ยนแปลงในเรื่องนี้ไม่อาจดำเนินการตามขั้นตอนใน
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติถึงวิธีการแก้ไข
เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ให้นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถ
เรียกร้องให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงด้วยการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีก
ฝ่ายหนึ่งทราบ เพราะกฎหมายดังกล่าวใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างใน
กิจการของเอกชนเท่านั้น ไม่ได้ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจด้วย อีกทั้ง
พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ก็มีได้มีบทบัญญัติใน
ลักษณะเช่นนี้ เมื่อปรากฏว่าในช่วงปี 2541 สถานะทางเศรษฐกิจของประเทศ
ยังวิกฤตอยู่อย่างต่อเนื่อง การปรับลดเงินโบนัสของรัฐวิสาหกิจจะช่วยให้
รัฐวิสาหกิจนำเงินที่ประหยัดได้ไปใช้เพิ่มวงเงินเพื่อใช้ในการลงทุนอันเป็น
การแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจทางหนึ่ง คณะรัฐมนตรีย่อมมีมติให้ปรับลดเงิน
โบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประจำปี 2541 ลงได้ มิได้ขัดต่อ
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 และพระราชบัญญัติ
พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 54 วรรคสอง ดังที่อ้างใน
อุทธรณ์ อีกทั้งมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวให้ปรับลดเงินโบนัสกรรมการและ
พนักงานฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจต่างๆ ลงทุกแห่ง ทุกคน ไม่เป็นการเลือก
ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลใด มติคณะรัฐมนตรีจึงมีผลใช้บังคับ โจทก์
ไม่อาจเรียกร้องให้จ่ายจ่ายเงินโบนัสที่ถูกปรับลดลงตามมติคณะรัฐมนตรี
ดังกล่าวได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2733 - 2734/2544

แม้จำเลยที่ 1 มีคำสั่งโยกย้ายโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ในระหว่างการเจรจาข้อ
เรียกร้อง จะเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา

31 ก็ตาม แต่บทบัญญัติดังกล่าวให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ลาออกจากความเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ทำให้ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างระหว่างจำเลยที่ 1 กับโจทก์ที่ 2 และที่ 3 สิ้นสุดลง เป็นผลให้ความคุ้มครองตามมาตรา 31 สิ้นสุดลงด้วย กรณีจึงไม่อาจบังคับให้จำเลยที่ 1 โยกย้ายโจทก์ที่ 2 และที่ 3 กลับมาทำงานกับจำเลยที่ 1 ในสถานที่ทำงานเดิมตามคำขอท้ายฟ้องได้ อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสามฟังไม่ขึ้น

ตามเอกสารที่โจทก์ทั้งสามอ้างส่งศาลแรงงานกลางมีหลักฐานที่เลขานุการของโจทก์ที่ 1 รับรองแต่เพียงโจทก์ที่ 2 และที่ 3 เท่านั้นว่าเป็นสมาชิกของโจทก์ที่ 1 ไม่ปรากฏว่าพนักงานจำเลยที่ 1 อีก 18 คน นอกเหนือจากโจทก์ที่ 2 และที่ 3 เป็นสมาชิกของโจทก์ที่ 1 ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องอันจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 ด้วย จึงไม่ใช่กรณีที่ถูกจ้างอีก 18 คน นั้นมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีที่ศาลแรงงานกลางจะใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 53 กำหนดให้คำพิพากษาผูกพันจำเลยที่ 1 และลูกจ้างทั้ง 18 คน ดังกล่าวโดยให้ยกเลิกบันทึกอนุมัติเรื่องย้ายและเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานฉบับลงวันที่ 12 ตุลาคม 2542 ทั้งฉบับ ที่ศาลแรงงานกลางไม่พิพากษาให้ยกเลิกบันทึกอนุมัติเรื่องย้ายและเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานของจำเลยฯ เสียทั้งฉบับจึงชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2747/2544

โจทก์อุทธรณ์ข้อ 2.3 ว่า ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า กระบวนการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของจำเลยทั้งสิบสามเป็นกระบวนการไต่สวนมิใช่กระบวนการกล่าวหา โจทก์ไม่เห็นฟ้องด้วย เพราะตามพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 9 การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 124 ถึงมาตรา 127 กฎหมายใช้คำว่า “คำร้องกล่าวหา” “ผู้เสียหาย” และ “ผู้ถูกกล่าวหา” ย่อมชัดเจนในตัวอักษรแล้วว่าเป็นกระบวนการกล่าวหาที่ผู้เสียหายกล่าวหาผู้ฝ่าฝืน ซึ่งต้องอ้างอิงพยานหลักฐานเพื่อแสดงให้ปรากฏต่อจำเลยทั้งสิบสามว่าโจทก์เลิกจ้างไม่เป็นธรรมเพราะเหตุผู้กล่าวหาคือลูกจ้างทั้งแปดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอย่างไร มิใช่จำเลยทั้งสิบสามกลับเรียกพยานบุคคลที่โจทก์อ้างถึงมาสอบสวนทำลายน้ำหนักพยานโจทก์นั้น

เห็นว่า ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า “ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน.....” และมาตรา 43 บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจดังต่อไปนี้ (1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้างสหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น (2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....”

เห็นได้ว่า จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติดังกล่าวให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะมีหนังสือสอบถาม หรือเรียกบุคคลใดไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างมาให้ถ้อยคำ หรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาได้ เช่นนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการดังกล่าวย่อมมีอำนาจที่

จะเรียกพยานบุคคลที่โจทก์สอบสวนในการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งแปดแล้วมาสอบสวนอีกได้ ส่วนพยานจะให้การแตกต่างกันหรือจะให้ถ้อยคำผิดไปจากเดิมหรือขัดกันกับที่ให้การไว้ต่อโจทก์ก็เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะอนุกรรมการดังกล่าวที่จะสอบสวนพยานปากอื่นๆ ของทั้งสองฝ่ายเพื่อค้นหาความจริงแล้ววินิจฉัยโดยชั่งน้ำหนักจากพยานหลักฐานต่างๆ ที่เรียกมาสอบสวนหรือที่โจทก์และลูกจ้างนำเสนอให้สอบสวน กรณีมิใช่เป็นเพียงกระบวนการกล่าวหาที่ผู้เสียหายกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนซึ่งต้องอ้างอิงพยานหลักฐานเพื่อแสดงให้เห็นปรากฏต่อจำเลยทั้งสืบสามว่าโจทก์เลิกจ้างไม่เป็นธรรม เพราะเหตุลูกจ้างทั้งแปดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอย่างไรตามที่โจทก์อุทธรณ์ ที่ศาลแรงงานกลางฟังว่าตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับฟังข้อเท็จจริงจากการการสอบปากคำฝ่ายโจทก์และฝ่ายลูกจ้างแม้จะปรากฏรายชื่อเป็นบุคคลรายเดียวกัน แต่ยังได้สอบปากคำจากพยานโจทก์ปากอื่นอีกหลายปาก ซึ่งเป็นพนักงานของโจทก์ประกอบพยานเอกสารที่ทั้งฝ่ายโจทก์และฝ่ายลูกจ้างส่งมาให้ แล้วจึงชั่งน้ำหนักของพยานหลักฐานแต่ละฝ่ายว่ามีน้ำหนักมากน้อยกว่ากันอย่างไร จึงเป็นการที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์คือจำเลยทั้งสืบสามรับฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานโดยชอบแล้วและกรณีไม่ต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ที่ว่ากระบวนการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นกระบวนการไต่สวนหรือกล่าวหาอีกเพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลงไป

มาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า “เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร” จากบทบัญญัติของกฎหมาย

ดังกล่าวให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างทั้งแปดได้ยื่นคำร้องกล่าวหาโจทก์ต่อจำเลยทั้งสิบสามซึ่งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2542 และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งลงวันที่ 9 เมษายน 2542 ซึ่งไม่เกิน 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหาของลูกจ้างทั้งแปด คำสั่งของจำเลยทั้งสิบสามจึงออกภายในกำหนดเวลาและชอบด้วยมาตรา 125 แห่งบทบัญญัติดังกล่าว แม้จะส่งคำสั่งให้โจทก์ในวันที่ 28 เมษายน 2543 ซึ่งเป็นระยะเวลาเกินกว่า 90 วัน นับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหาก็ตาม ก็ไม่ถือว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกคำสั่งเกินกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 125 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว กรณีไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้งสิบสามซึ่งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2813-2839/2544

การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นอาจเป็นทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, 123 และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ก็ได้

การเลิกจ้างที่จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 นั้น จะต้องปรากฏว่า มีการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและคู่กรณีสามารถตกลงกันได้หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำชี้ขาดตามมาตรา 13, 22, 24 แล้วในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดซึ่งเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างได้ ส่วนการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 หมายถึงการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุสมควรซึ่งอาจเป็นเหตุที่เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง หรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างก็ได้

คดีนี้โจทก์ทั้งยี่สิบเจ็ดบรรยายฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบเจ็ดโดยอ้างว่าจำเลยต้องการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของจำเลยใหม่ ไม่ต้องการจ้างพนักงานเอง จะว่าจ้างบริษัทอื่นมาดำเนินงานแทน และจำเลยประสงค์จะเลิกจ้างพนักงานก่อนที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีผลใช้บังคับ ซึ่งจะทำให้จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มมากขึ้น หากได้ปรากฏว่าได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบเจ็ด ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ทั้งศาลแรงงานกลางก็มีได้ฟังข้อเท็จจริงว่าได้มีการกระทำดังกล่าวเกิดขึ้น กรณีจึงไม่ต้องด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 จึงไม่ต้องพิจารณาว่าเหตุที่จำเลยเลิกจ้างนั้นเกิดจากการกระทำความผิดของโจทก์ทั้งยี่สิบเจ็ดตามข้อยกเว้นในมาตราดังกล่าวหรือไม่ กรณีต้องปรับด้วยการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ซึ่งมีได้บัญญัติห้ามไม่ให้นายจ้างยกเหตุที่มีได้ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างขึ้นต่อสู้คดีที่โจทก์ทั้งยี่สิบเจ็ดอ้างในอุทธรณ์ จำเลยจึงอ้างเหตุว่าจำเลยประสบภาวะการขาดทุนต้องปิดกิจการสาขาในประเทศไทย มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบเจ็ดขึ้นต่อสู้ได้ ศาลแรงงานกลางจึงสามารถรับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวและนำมาวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ไม่เป็นการนอกฟ้องนอกประเด็น ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งยี่สิบเจ็ดในประเด็นข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

กรณีไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งยี่สิบเจ็ดได้รับความเสียหายจากการเลิกจ้างดังกล่าวหรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4371-4451/2544

สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 8 ซึ่งเป็นนายจ้าง ขอให้พิจารณาจัดเงินช่วยเหลือค่าดำรงชีพแก่พนักงานและจำเลยที่ 8 ยืนยันความมั่นคงในเรื่องโบนัส เบอร์เซ็นต์การขึ้นเงิน อัตราค่าเลี้ยงคนกับปรับปรุงสวัสดิการการรักษาพยาบาลด้วย ที่ประชุมใหญ่สมาชิกสหภาพแรงงาน ท. ได้ให้การรับรองและแต่งตั้งให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 7 เป็นตัวแทนเข้าร่วมเจรจากับจำเลยที่ 8 จึงเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 103 (2) มาตรา 13 วรรคสาม และมาตรา 15 วรรคหนึ่ง แล้ว

เมื่อจำเลยที่ 1 ถึงที่ 7 ได้เข้าร่วมเจรจากับจำเลยที่ 8 ตามมาตรา 16 จนทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้ โดยเฉพาะเงินโบนัส ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบอำนาจที่ได้รับมอบหมายให้ไปเจรจาย่อมทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงินโบนัสกับจำเลยที่ 8 ได้ตามมาตรา 18 โดยมิจำเป็นต้องให้ที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน ท. มีมติให้การรับรองอีกครั้ง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวจึงมีผลบังคับและผูกพันโจทก์ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ท. ตามมาตรา 19 วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4573-5228/2544

เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานเท่านั้น มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างเงินโบนัสจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อเงินโบนัสไม่ใช่ค่าจ้าง การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้าง จึงมิใช่กรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 9 วรรคสอง

ข้อบังคับของธนาคารจำเลยที่ระบุว่า จำเลยจะพิจารณาจ่ายโบนัสให้ปีละ 2 ครั้ง ภายหลังจากปิดบัญชีประจำงวด นั้น แม้จำเลยจะจ่ายโบนัสครั้งแรกพร้อมเงินเดือนในเดือนมิถุนายนโดยตลอดก็เป็นเพียงวิธีปฏิบัติ ถือไม่ได้ว่าเป็นกำหนดเวลาจ่ายเงินโบนัสครั้งแรก หนีดังกล่าวจึงเป็นหนี้ที่ไม่มีกำหนดชำระ จำเลยจะตกเป็นลูกหนี้ผู้ผิดนัดต่อเมื่อโจทก์บอกกล่าวทวงถามก่อน

จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิมแล้ว การที่จำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน ช. และต่อมาได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกี่ยวกับเงินโบนัสขึ้นใหม่ภายหลังที่โจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ก็ไม่มีผลผูกพันโจทก์ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามอัตราเดิม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5445-5565/2544

ธนาคารจำเลยจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์โดยพิจารณาจากการที่โจทก์เป็นลูกจ้างอยู่จนถึงวันสิ้นงวดบัญชีและผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเท่านั้น แม้จำเลยจะกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสไว้โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนของโจทก์เป็นจำนวนแน่นอน แต่ก็มีใช้เงินที่จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของวันทำงาน ทั้งข้อตกลงระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงาน ช. ระบุว่า เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของพนักงานจำเลยตกลงให้โบนัสพิเศษแก่พนักงาน จึงเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานให้ มีใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

โจทก์เป็นพนักงานของธนาคารจำเลยอยู่ในวันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 และผลการปฏิบัติงานผ่านการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิมมีสิทธิได้รับโบนัสงวดแรกของปี 2541

สิทธิของโจทก์ย่อมเกิดขึ้นแล้วตั้งแต่วันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 มิใช่เกิดขึ้นในวันที่ 25 ธันวาคม 2541 ซึ่งเป็นวันที่จำเลยกับสหภาพแรงงาน ข. ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่ภายหลังจากที่โจทก์พ้นจากการเป็นลูกจ้างแล้ว โจทก์จึงมีสิทธิได้รับโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่จะมีผลผูกพันลูกจ้าง ต้องเป็นข้อตกลงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 วรรคสอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่ย่อมผูกพันเฉพาะลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้างในขณะที่ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเท่านั้น เมื่อโจทก์ลาออกก่อนที่จำเลยกับสหภาพแรงงาน ข. จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ขณะสภาพการจ้างเปลี่ยนแปลงไปตามข้อตกลงใหม่โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยและมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ข. แล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่จึงไม่ผูกพันโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5592-5598/2544

ที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ที่ 7 อุทธรณ์ว่า โจทก์ดังกล่าวอยู่ในที่ชุมนุม แต่ไม่มีภาพถ่าย วิดีโอเทป พยานบุคคลหรือพยานหลักฐานใดๆ ที่แสดงให้เห็นว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ที่ 7 ปิดกั้นทางเข้าออกของบริษัทจำเลย ทำให้ป้อมยามของจำเลยเสียหาย กางเต็นท์ปิดทางเดินรถในถนนสายรังสิต - ออครักษ์ 1 ช่องทาง ปิดกั้นไม่ให้รถส่งของเข้าบริษัทจำเลยและทำลายกระจกรถส่งของ จึงฟังไม่ได้ว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ที่ 7 กระทำผิดดังกล่าว และฟังไม่ได้ว่ากระทำผิดอาญาฐานความผิดต่อเสรีภาพ หน่วงเหนี่ยวกักขัง ทำให้เสียหาย จงใจทำให้จำเลยเสียหาย และกระทำการอันไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ที่ 7 จึงมีสิทธิได้ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหาย และโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 ยังมีสิทธิได้เงินบำเหน็จ กับโจทก์

ที่ 1 มีสิทธิได้รับเงินสะสมในส่วนที่เป็นเงินสมทบของจำเลยพร้อมดอกเบี้ย นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ระหว่างร่วมชุมนุมโจทก์ที่ 1 ถึง ที่ 4 และที่ 6 ที่ 7 ได้กระทำผิดดังกล่าวจริง อุทธรณ์โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และที่ 6 ที่ 7 จึงเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง ซึ่งเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ถือว่าเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานกลางและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์ที่ 5 ร่วมกับพนักงานอื่นของจำเลยปิดกั้นทางเข้าออกบริษัทและโรงงานของจำเลย ทำลายทรัพย์สินของจำเลย ปิดกั้นทางสาธารณะหน้าบริษัทจำเลย ซึ่งเป็นการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อจำเลย จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายกรณีร้ายแรง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ที่ 5 มิได้ร่วมกระทำผิดดังกล่าว อุทธรณ์จำเลยจึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง ซึ่งเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง เช่นเดียวกัน ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6000-6040/2544

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า จำเลยต้องจ่ายเงินเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า ตามบันทึกข้อตกลงระหว่างจำเลยกับตัวแทนลูกจ้างของจำเลย ซึ่งกรมแรงงานได้รับจดทะเบียนเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2519

ได้ระบุไว้ในข้อ 3 ว่า นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2520 เป็นต้นไป จะเริ่มใช้แผนการบำเหน็จพนักงานเรียกว่า “แผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของพนักงาน เค แอล เอ็ม ในประเทศไทย” โดยมีข้อตกลงและข้อบังคับต่างๆ และมีข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของพนักงาน เค แอล เอ็ม ในประเทศไทย เป็นบันทึกต่อท้ายข้อตกลงซึ่งมีใจความสำคัญว่า เมื่อการจ้างสิ้นสุดลงจำเลยจะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนปีของการเป็นลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี ไม่มีการจ่าย

ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 5 ปี ร้อยละ 50 ของเงินเดือนคูณด้วย 5

ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 6 ปี ร้อยละ 60 ของเงินเดือนคูณด้วย 6

ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 7 ปี ร้อยละ 70 ของเงินเดือนคูณด้วย 7

ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 8 ปี ร้อยละ 80 ของเงินเดือนคูณด้วย 8

ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 9 ปี ร้อยละ 90 ของเงินเดือนคูณด้วย 9

ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 10 ปีขึ้นไป เงินเดือนคูณด้วยจำนวนปีของการเป็นลูกจ้าง

ฉะนั้น จึงเชื่อว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในภาคผนวก 3 เรื่อง ข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ ตามที่ปรากฏนั้น ได้มีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2520 เป็นต้นไป แต่ปรากฏตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ซึ่งจัดพิมพ์ขึ้นปี 2538, ฉบับที่ไม่ได้ระบุปีที่จัดพิมพ์, และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งจัดพิมพ์ในปี 2537 ได้กำหนดไว้ในภาคผนวก 3 เรื่อง ข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน โดยมีสาระสำคัญว่า เมื่อการว่าจ้างโดย เค แอล เอ็ม สิ้นสุดลงโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์จากจำเลยเพิ่มตามอัตราที่

ระบุไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนปีของการทำงานจนกระทั่งถึงวันที่สิ้นสภาพการ
เป็นลูกจ้าง ดังนี้

ต่ำกว่า 5 ปี ไม่มีการจ่าย

5 ปี ร้อยละ 50 ของเงินเดือนคุณด้วย 5

6 ปี ร้อยละ 60 ของเงินเดือนคุณด้วย 6

7 ปี ร้อยละ 70 ของเงินเดือนคุณด้วย 7

8 ปี ร้อยละ 80 ของเงินเดือนคุณด้วย 8

9 ปี ร้อยละ 90 ของเงินเดือนคุณด้วย 9

10 ปี เงินเดือนคุณด้วยจำนวนปีของการเป็นลูกจ้าง

เห็นว่า แม้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในส่วน
ภาคผนวก 3 จะใช้ถ้อยคำว่า “ข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อ
เกษียณอายุ” ส่วนตามเอกสารตาม จ. 2 และ ล. 16 จะใช้ถ้อยคำว่า “ข้อบังคับ
เกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน” ซึ่งเป็นถ้อยคำที่แตกต่างกัน แต่
สาระสำคัญของข้อบังคับดังกล่าวนั้นเป็นอย่างเดียวกันคือ จำเลยจะจ่ายเงินพิเศษ
ให้แก่ลูกจ้างที่สิ้นสุดสัญญาจ้างโดยไม่มีความคิดคำนวณตามระยะเวลาการ
ทำงาน ทั้งข้อบังคับดังกล่าวได้กำหนดไว้ในภาคผนวก 3 เช่นเดียวกัน
นอกจากนี้ตามบันทึกการเจรจาข้อเรียกร้องระหว่างสหภาพแรงงานลูกจ้าง เค
แอล เอ็ม ในประเทศไทย กับจำเลย ซึ่งบันทึกไว้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2538 ก็มี
ความว่า จำเลยจะโอนเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างไปเข้าเป็น
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีคำชี้แจงว่า สืบเนื่องมาจากเดิมที่จำเลยได้ใช้
ภาคผนวก 3 ตามสภาพการจ้าง หน้า 27 เป็นแผนการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
ทุกคนในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลประโยชน์เพิ่มเมื่อลูกจ้างออกจากงานตามที่
ระบุไว้ใน ข้อ 4.3 (สัญญาจ้างสิ้นสุดโดยลูกจ้างไม่มีความคิด) ต่อมาได้
ประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 นายจ้างจึงตกลง

ยกเลิกภาคผนวก 3 และให้ยกเลิกผลประโยชน์เพิ่มและให้โอนเงินตามสิทธิของลูกจ้างไปเข้าระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทน จึงแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุกับข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานของจำเลยนั้น เป็นเรื่องเดียวกัน จำนวนเงินหรือผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เมื่อคำนวณตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วเป็นจำนวนเดียวกัน ฉะนั้น เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังยุติแล้วว่า จำเลยและสหภาพแรงงาน เค แอล เอ็ม ประเทศไทย ได้ตกลงกันโอนเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างไปเข้าเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและจำเลยได้จ่ายเงินตามสิทธิของโจทก์ที่มีสิทธิได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์ครบถ้วนแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินตามข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานให้แก่โจทก์ดังกล่าวอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6373/2544

ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ประการแรกของโจทก์ว่า เมื่อจำเลยยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2542 ต่อโจทก์แล้ว จะทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2536 เรื่อง การจ่ายโบนัสไม่มีผลใช้บังคับอีกต่อไปหรือไม่

ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติได้ความว่า เมื่อปี 2536 โจทก์กับจำเลยได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นและตกลงกันในข้อ 1 ว่า ธนาคารตกลงเพิ่มเงิน โบนัสประจำปีให้แก่พนักงานทุกคนเป็นปีละ 5.5 เดือน โดยมีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2536 เป็นต้นไปตามข้อตกลงร่วมประจำปี 2536 และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวใช้บังคับต่อกันมาทุกๆ ปี จนถึงปี 2541 และ 2542 จำเลยกับโจทก์ได้ดำเนินการเจรจาเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสเนื่องจากจำเลยไม่มีผลกำไรจากการประกอบการจึงไม่อาจจ่ายโบนัสได้ และได้ตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษให้ตามบันทึกข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต่อมาวันที่ 5 ตุลาคม 2542 จำเลยได้ยื่นข้อเรียกร้อง ร้องต่อโจทก์เพื่อยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2536 เรื่อง การ จ่ายเงินโบนัสประจำปีในอัตราปีละ 5.5 เท่าของเงินเดือน ผู้แทนทั้ง 2 ฝ่ายได้ เจรจาต่อรองกันตามข้อเรียกร้องหลายครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จนใน ที่สุดเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2543 โจทก์ปฏิเสธที่จะเจรจาทันทีกับจำเลยและ เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้นตามกฎหมาย และจำเลยได้แจ้งข้อพิพาทแรงงาน ต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้เข้าไกล่เกลี่ย แต่ทั้งสองฝ่ายก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2543 โจทก์และจำเลยสามารถตกลงกันได้ และจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่

เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 วรรค หนึ่ง บัญญัติว่า “ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้ มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้” และมาตรา 12 วรรค สอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่มีระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาทันทีกันใหม่ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี” ตามบทบัญญัติดังกล่าว หมายความว่า เมื่อมีสถานประกอบกิจการได้จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างขึ้นแล้ว หากระยะเวลาการบังคับใช้ที่กำหนดไว้ในข้อตกลงดังกล่าว สิ้นสุดลงโดยมิได้มีการเจรจาทันทีกันใหม่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น จะมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ จะสิ้นผลใช้บังคับต่อเมื่อนายจ้างและลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขึ้นใหม่เท่านั้น ถ้าพึงเพียงนายจ้างหรือลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเจรจา เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ยังไม่มีผลทำให้ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นผลใช้บังคับ ดังนั้น ไม่ว่าจำเลยจะยื่นข้อ

เรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2536 เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปีในอัตราปีละ 5.5 เท่าของเงินเดือนเมื่อใดก็ตาม และหลังจากมีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว แม้ข้อเรียกร้องนั้นจะอยู่ในระหว่างที่โจทก์และจำเลยเจรจากัน ก็หาไม่ผลทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวสิ้นผลใช้บังคับไปดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยไม่ แต่เมื่อปรากฏว่าโจทก์และจำเลยได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2543 ข้อ 7.1 ว่า ทั้งสองฝ่ายตกลงยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2536 เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปีอัตราปีละ 5.5 เท่าของเงินเดือน และใช้ข้อตกลงใหม่ตามข้อเสนอของธนาคาร ซึ่งมีข้อ 7.3.1 กำหนดว่า โบนัสงวดเดือนมิถุนายน 2543 จำนวน 2.75 เท่าของเงินเดือน ซึ่งหมายความว่า จำเลยยอมจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างคนละ 2.75 เท่าของเดือน และตามอุทธรณ์ของโจทก์ก็ยอมรับว่า จำเลยได้จ่ายโบนัสประจำงวดเดือนมิถุนายน 2543 ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์แล้ว เช่นนี้ศาลฎีกาย่อมไม่อาจบังคับให้จำเลยจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์ตามคำขอท้ายฟ้องได้อีก ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องโบนัสงวดเดือนมิถุนายน 2543 จากจำเลยนั้น ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วยในผล

ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า จำเลยจะต้องจ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ของโบนัสงวดเดือนมิถุนายน 2543 แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของโจทก์หรือไม่

เห็นว่า โจทก์บรรยายในคำฟ้องว่าจำเลยประกาศวันจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างพนักงานโดยในเดือนมิถุนายน 2543 กำหนดการจ่ายไว้ในวันที่ 26 มิถุนายน 2543 จึงผูกพันให้จำเลยจะต้องจ่ายโบนัสงวดเดือนมิถุนายน 2543 ในวันที่ 26 มิถุนายน 2543 ด้วย จำเลยมิได้ให้การต่อสู้ในเรื่องนี้จึงต้องถือว่า

จำเลยรับว่าจำเลยกำหนดจะจ่ายโบนัสงวดเดือนมิถุนายน 2543 ในวันที่ 26 มิถุนายน 2543 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามมาตรา 10 วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้างให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดผ่อนร้อยละสิบห้าต่อปี” และในวรรคสองบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน” ข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า นับแต่วันที่ 5 ตุลาคม 2542 เมื่อจำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ทั้งสองเพื่อขอยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2536 เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปีในอัตราปีละ 5.5 เท่าของเงินเดือนแล้ว ผู้แทนของทั้งสองฝ่ายได้เจรจาต่อรองกันเรื่อยมา จนถึงวันที่ 7 มิถุนายน 2543 โจทก์ทั้งสองปฏิเสธที่จะเจรจาดูแลกับจำเลยและเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น จำเลยได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เข้าไกล่เกลี่ย แต่ทั้งสองฝ่ายก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้และล่วงเลยวันที่ 26 มิถุนายน 2543 ซึ่งเป็นวันที่จำเลยกำหนดจะจ่ายโบนัสแก่ลูกจ้างของจำเลย กรณีดังกล่าวเห็นได้ว่าไม่ว่าโบนัสจะเป็นเงินค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม แต่พฤติการณ์ที่ยังไม่มีการจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างของจำเลยเพราะอยู่ระหว่างการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในขณะที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น เช่นนี้ ถือไม่ได้ว่าจำเลยผัดผ่อนไม่จ่ายค่าจ้างและเป็นการจงใจไม่จ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตามฟ้องแก่โจทก์ทั้งสอง อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสองฟังไม่ขึ้น

ส่วนที่โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างรายบุคคลที่จำเลยทำกับลูกจ้างของจำเลยไม่มีผลใช้บังคับนั้น เห็นว่า ตาม

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลยฉบับใหม่ ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2543 ข้อ 10 กำหนดว่า “ธนาคารจะไม่นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างรายบุคคล เรื่องสภาพการจ้างโบนัสระบบใหม่ ฉบับลงวันที่ 26 มิถุนายน 2543 ลงนามโดยนายบัณฑูร ลำซำ กรรมการผู้จัดการมาใช้บังคับเป็นสภาพการจ้างในขณะนี้หรือในภายหน้า แต่จะถือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้” ดังนั้น เมื่อจำเลยตกลงที่จะไม่นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างรายบุคคลมาใช้บังคับเสียแล้วจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างรายบุคคลไม่มีผลใช้บังคับเพราะขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2536 เรื่อง เงินโบนัสประจำปี 2536 และไม่ เป็นคุณแก่ลูกจ้างหรือไม่ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองในข้อนี้จึงเป็นอุทธรณ์ที่ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7084-7106/2544

จำเลยมิได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกี่ยวกับกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นหนังสือ แต่ในทางปฏิบัติ เมื่อถึงวันจ่ายค่าจ้าง จำเลยจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลา 15 ถึง 17 นาฬิกา ตั้งแต่ปี 2533 ตลอดมา โดยลูกจ้างของจำเลยไม่เคยได้แย่งคัดค้าน จึงถือได้ว่ากำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างระหว่างเวลา 15 ถึง 17 นาฬิกา เป็นสภาพการจ้างที่มีผลผูกพันจำเลยกับลูกจ้างของจำเลยทั้งหมด การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างมาเป็นระหว่างเวลา 12 ถึง 13 นาฬิกา ย่อมมีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าวและถือไม่ได้ว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าสภาพการจ้างเดิม จำเลยจึงไม่มีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างโดยไม่ได้รับความ

ยินยอมจากลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างดังกล่าวไม่ชอบ
ด้วย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

การที่โจทก์ทั้งยี่สิบสามเข้าไปในห้องทำงานของผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย
ธุรการของจำเลยเพื่อสอบถามถึงการเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างและ
ขอใบอนุญาตผ่านออกจากอาคารที่โจทก์ทั้งยี่สิบสามทำงานไปเจรจากับฝ่าย
การเงินที่อยู่ในอีกอาคารหนึ่งเพื่อให้จ่ายค่าจ้างในเวลาเดิมตามสภาพการจ้างที่
ปฏิบัติกันมาย่อมเป็นสิทธิโดยชอบที่จะกระทำได้ มิใช่กรณีที่ลูกจ้างจะต้อง
ร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 50 วรรคสอง แม้ขณะที่โจทก์ทั้งยี่สิบสามเข้าไปในห้องทำงาน
ดังกล่าวจะเป็นเวลาการทำงาน ก็ยังถือไม่ได้ว่าการกระทำด้วยสาเหตุดังกล่าว
เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบคำสั่งของจำเลยในกรณี
ร้ายแรงหรือการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อสังเกต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7084-7106/2544 นี้ขอให้ศึกษาเปรียบเทียบกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่
5790-5822/2543 ประกอบ

ในคดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5790-5822/2543 นี้ วินิจฉัยไว้ว่า แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงานของจำเลยจะกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นเดือนของทุกเดือนก็ตาม แต่การที่
จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนวันสิ้นเดือน 1 วัน เป็นประจำตลอดมาย่อมถือได้ว่าจำเลยตกลงกับ
ลูกจ้างให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องกำหนดการจ่ายค่าจ้างโดยปริยาย
การที่โจทก์ทั้งสามสิบได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า ณ วันสิ้นเดือนจึงมิใช่เป็นการบอกกล่าว
เมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง อันจะมีผลเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายเมื่อถึง
กำหนดจ่ายสินจ้างในคราวถัดไป

เรื่องนี้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนกำหนด 1 วัน ถือว่า นายจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลง
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฝ่ายเดียว แต่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าอันมีผลบังคับได้ตาม
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 หรือไม่ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า กรณีนี้หาอยู่ใน
บังคับมาตรา 20 เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น เพียงแต่จ่ายเร็วขึ้นยังไม่ถือว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้าง
ยิ่งกว่า

แต่การที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนกำหนด 1 วันตลอดมา ถือว่านายจ้างตกลงกับลูกจ้างให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยปริยาย ทั้งนี้ นายจ้างมีสิทธิทำได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งคำพิพากษาศาลฎีกานี้วางหลักเกณฑ์เรื่องการแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยปริยายสรุปได้ ดังนี้

- 1) นายจ้างกระทำการใดที่ไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน)
- 2) การกระทำของนายจ้างดังกล่าวขัดแย้งหรือแตกต่างจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิม
- 3) นายจ้างได้กระทำการดังกล่าวมาเป็นเวลานาน
- 4) ลูกจ้างยอมรับการกระทำดังกล่าวโดยมิได้มีการโต้แย้งคัดค้าน

หมายเหตุ

โจทก์ทั้งสามสืบสามสำนวนฟ้องเป็นทำนองเดียวกันว่า จำเลยได้จ้างโจทก์ทั้งสามสืบสาม โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง กำหนดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันสิ้นเดือนของทุกเดือนหนึ่งวัน เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2541 จำเลยได้มีหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามสืบสาม โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 สิงหาคม 2541 จึงเป็นการบอกกล่าวเลิกจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ทั้งสามสืบสามเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายคนละหกสิบวัน

จำเลยทั้งสามสืบสามสำนวนให้การว่า โจทก์ทั้งสามสืบสามเป็นลูกจ้างจำเลยมีกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน แต่เพื่อความสะดวกในการจ่ายเงินเดือนเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานทางบัญชีและการเงิน จึงมีการจ่ายเงินเดือนก่อนวันสิ้นเดือน 1 วัน จำเลยได้ประกาศเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 29 มิถุนายน 2541 ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2541 จึงเป็นการเลิกจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ทั้งสามสืบสามโดยชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์เท่ากับค่าจ้างคนละ 60 วัน

จำเลยทั้งสามสืบสามสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยจะกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นเดือนของทุกเดือนก็ตาม แต่การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนวันสิ้นเดือน 1 วัน เป็นประจำตลอดมาย่อมถือได้ว่าจำเลยตกลงกับลูกจ้างให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องกำหนดการจ่ายค่าจ้างจากวันสิ้นเดือนเป็นวันก่อนวันสิ้นเดือน 1 วัน โดยปริยาย ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกรณีหาอยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ไม่

ฉะนั้น จึงต้องถือว่าวันที่ครบกำหนดจ่ายสินจ้างตามกฎหมายของจำเลยในเดือนมิถุนายน 2541 คือวันที่ 29 มิถุนายน 2541 การที่โจทก์ทั้งสามสืบสามได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าในวันที่ 30 มิถุนายน 2541 ซึ่งมีขึ้นเป็นการบอกกล่าวเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างในเดือนมิถุนายน 2541 อันจะมีผลเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างในคราวถัดไปคือการจ่ายสินจ้างในเดือนกรกฎาคม 2541 แต่จำเลยกำหนดให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 สิงหาคม 2541 จึงเป็นการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าแก่โจทก์ทั้งสามสืบสามโดยไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 โจทก์ที่ 1 ซึ่งเป็นผู้รับมอบอำนาจจากโจทก์ทุกคนได้เบิกความรับว่า โจทก์ทั้งสามสืบสามได้รับสินจ้างสำหรับเดือนกรกฎาคม 2541 จากจำเลยไปครบถ้วนทุกคนแล้ว ฉะนั้น จำเลยจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ทั้งสามสืบสามเฉพาะสินจ้างของเดือนสิงหาคม 2541 เท่านั้น โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างของเดือนกรกฎาคม 2541 ให้แก่โจทก์ทั้งสามสืบสามอีก”

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 โจทก์ที่ 5 ถึงที่ 18 โจทก์ที่ 20 ถึงที่ 28 และโจทก์ที่ 30 ถึงที่ 36 เท่ากับค่าจ้างคนละ 1 เดือน นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

(ปัญญา สุทธิคดี - สละ เทศราพรธรรม - พูนศักดิ์ จงกลณี)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7564/2544

วันเกิดเหตุผู้คัดค้านซึ่งเป็นลูกจ้างของผู้ร้องเดินมาพบกับ ช ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาว่า มาเสือกอะไรกับแผนกเช็คเกอร์ แล้วผู้คัดค้านได้กระชากคอเสื้อ ช. ถึง 2 ครั้ง จับแขนขวาของ ช. เพื่อจะหลุดเข้าไปในห้องประชุมต่อหน้าพนักงานอื่นหลายคนระหว่างที่อยู่ในเวลาทำงาน การกระทำดังกล่าวเป็นการพุดจาก้าวร้าวและทำร้ายผู้บังคับบัญชาต่อหน้าพนักงานอื่นของผู้ร้องภายในสถานที่ทำงานและในเวลาทำงาน ทำให้เสียภาพลักษณ์และการปกครองบังคับบัญชาในองค์กรของผู้ร้องเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องในกรณีร้ายแรง แม้ขณะผู้ร้องยื่นคำร้อง สหภาพแรงงาน ส. ได้ยื่นข้อเรียกร้องซึ่งอยู่ในระหว่างการเจรจาและผู้คัดค้านเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส. ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาก็ตาม แต่การกระทำของผู้คัดค้านเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องในกรณีร้ายแรงตาม

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 (3) กรณีจึงมีเหตุอันสมควร
อนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้ตามมาตรา 52

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8159/2544

เมื่อสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
จำนวน 53 สหภาพแรงงาน จากจำนวนทั้งสิ้น 117 สหภาพแรงงาน ซึ่งมี
จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเข้าชื่อกันขอให้เรียก
ประชุมใหญ่วิสามัญโดยหนังสือเรียกร้องได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ของการให้
เรียกประชุมไว้โดยชัดแจ้ง การขอเรียกประชุมใหญ่วิสามัญของสมาชิก
ดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
ข้อ 16 (5) และข้อ 24 (2) เมื่อมีการขอเรียกประชุมในกรณีดังกล่าวเป็น
หน้าที่ของกรรมการบริหารในฐานะผู้บริหารงานของสภาองค์การลูกจ้างสภา
แรงงานแห่งประเทศไทยจะต้องดำเนินการจัดการประชุมใหญ่วิสามัญโดยเร็ว
โดยคณะกรรมการบริหารไม่จำเป็นต้องมีมติให้เรียกประชุมอีก ฉะนั้น เมื่อ
ข้อเท็จจริงได้ความว่า ภายหลังจากสมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ได้ยื่น
หนังสือขอให้จัดประชุมใหญ่วิสามัญถูกต้องตามข้อบังคับแล้ว บ. ซึ่งเป็น
เลขาธิการได้มีหนังสือในนามของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่ง
ประเทศไทยกำหนดนัดประชุมใหญ่วิสามัญในวันที่ 12 ตุลาคม 2540 ตาม
หนังสือแจ้งการประชุมใหญ่วิสามัญครั้งที่ 1/2540 และหนังสือขอเชิญร่วม
ประชุมใหญ่วิสามัญครั้งที่ 1/2540 และต่อมาในวันนัดประชุมดังกล่าวคณะ
กรรมการบริหารได้ร่วมประชุมครบทุกคนและสมาชิกเข้าร่วมประชุมครบองค์
ประชุมตามข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย จึง
ถือได้ว่าการประชุมของสมาชิกในวันที่ 12 ตุลาคม 2540 เป็นการดำเนินการ
จัดการประชุมโดยคณะกรรมการบริหาร เพราะหากคณะกรรมการบริหารไม่
เห็นชอบในการกำหนดวันประชุมดังกล่าวก็น่าจะต้องโต้แย้งและสั่งให้ยกเลิก

การประชุมไปก่อนแล้ว ฉะนั้น การประชุมดังกล่าวจึงเป็นการประชุมใหญ่
วิสามัญตามข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
และเมื่อการประชุมยังไม่เสร็จสิ้นโดยที่ประชุมมีมติให้เลื่อนไปนัดประชุม
ใหม่ในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 จึงถือได้ว่าเป็นวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 เป็น
วันนัดประชุมใหญ่วิสามัญอีกด้วย การที่คณะกรรมการบริหาร (ชุดเก่า) ได้ลง
มติเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2540 ให้เลื่อนวันนัดประชุมใหญ่วิสามัญไปเป็น
วันที่ 16 พฤศจิกายน 2540 ย่อมไม่มีอำนาจจะกระทำได้เพราะเป็นการ
เปลี่ยนแปลงมติของที่ประชุมใหญ่โดยไม่ได้รับความยินยอมจากสมาชิก
ผู้เข้าร่วมประชุม และต้องถือว่าวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 ยังเป็นวันนัด
ประชุมใหญ่วิสามัญเช่นเดิม เมื่อปรากฏว่าโจทก์และสมาชิกอื่นๆ เข้าร่วม
ประชุมในวันดังกล่าวจึงเป็นการประชุมใหญ่วิสามัญที่ชอบด้วยข้อบังคับของ
สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย โจทก์อ้างในคำฟ้องและนำ
สืบพยานว่าในการประชุมดังกล่าวมีองค์ประชุมครบถ้วน จำเลยมิได้ให้การ
โต้แย้งหรือนำสืบพยานคัดค้านในเรื่ององค์ประชุม จึงต้องถือว่า ข้อเท็จจริงรับ
ฟังยุติได้ตามที่โจทก์อ้างและนำสืบว่า ในการประชุมใหญ่วิสามัญเมื่อวันที่ 9
พฤศจิกายน 2540 มีองค์ประชุมครบถ้วนถูกต้องตามข้อบังคับแล้ว เมื่อที่
ประชุมลงมติไม่ไว้วางใจคณะกรรมการบริหารชุดเดิมและเลือกตั้ง
กรรมการบริหารชุดใหม่ จึงเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยข้อบังคับของสภา
องค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ข้อ 23 (5) การที่โจทก์ในฐานะ
ประธานกรรมการบริหารชุดใหม่ นำรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ไป
ยื่นคำขอจดทะเบียนต่อจำเลยเป็นการดำเนินการโดยเทียบเคียงตามนัยมาตรา
93 วรรคสอง ประกอบกับมาตรา 120 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งจำเลยในฐานะนายทะเบียนตามกฎหมายจะต้อง

ดำเนินการรับจดทะเบียนให้ การที่จำเลยไม่รับจดทะเบียนรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ตามคำขอของโจทก์จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8159/2544 นี้ ข้อเท็จจริงมีว่า

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นประธานสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยสาขาภิและในเครือซึ่งเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ส่วนจำเลยเป็นอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2540 สมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย จำนวน 53 สหภาพแรงงาน จากจำนวนสมาชิกทั้งหมด 117 สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของสมาชิกทั้งหมดได้ร้องขอให้สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยจัดประชุมใหญ่วิสามัญ เพื่อพิจารณาการบริหารงานของคณะกรรมการและลงมติไม่ไว้วางใจตามข้อบังคับ นายบรรจง บุญรัตน์ เลขานุการของสภาดังกล่าวได้กำหนดวันประชุมใหญ่วิสามัญขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารและสมาชิกที่เข้าชื่อกันทั้ง 53 สหภาพแรงงาน ในวันที่ 12 ตุลาคม 2540 ที่โรงแรมเวียงใต้ ปรากฏว่าในวันดังกล่าวคณะกรรมการบริหารเข้าร่วมประชุมครบทุกคนพร้อมทั้งโจทก์ด้วย และมีสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดเข้าร่วมประชุม ซึ่งถือว่าครบองค์ประชุมตามข้อบังคับ ในที่ประชุมมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางจนทำให้เวลาไม่เพียงพอในการประชุมต่อไป ผู้เข้าร่วมประชุมจึงพร้อมกันเลื่อนการประชุมไปในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 วันดังกล่าวก็มีสมาชิกเข้าร่วมประชุมเกินกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดซึ่งถือว่าครบองค์ประชุมตามข้อบังคับ ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ไม่ไว้วางใจคณะกรรมการบริหารทั้งหมด โดยให้พ้นจากตำแหน่ง และให้มีการเลือกตั้งประธาน เลขานุการ และกรรมการบริหารชุดใหม่ ปรากฏว่าโจทก์ได้รับเลือกตั้งให้เป็นประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย นายบรรจง บุญรัตน์ ได้รับเลือกตั้งเป็นเลขานุการ และมีสมาชิกได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการอีก 37 คน ต่อมาวันที่ 25 พฤศจิกายน 2540 โจทก์นำรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ดังกล่าวพร้อมหลักฐานประกอบในการจดทะเบียนต่อจำเลยในฐานะนายทะเบียน แต่ต่อมาวันที่ 29 เมษายน 2541 จำเลยมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนให้ อ้างว่าตามข้อบังคับการกำหนดวันประชุมใหญ่วิสามัญจะต้องให้คณะกรรมการบริหาร (ชุดเก่า) เป็นผู้กำหนดเท่านั้น ซึ่งปรากฏว่าคณะกรรมการบริหาร (ชุดเก่า) ได้มีการประชุมกันเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2540 ให้เลื่อนการประชุมใหญ่วิสามัญจากวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 เป็นวันที่ 16 พฤศจิกายน 2540 ดังนั้น การประชุมใหญ่วิสามัญวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 ที่ให้คณะกรรมการบริหาร (ชุดเก่า) พ้นจากตำแหน่งทั้งหมด และเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารชุดใหม่จำนวน 39 คน โดยโจทก์เป็นประธานนั้นจึงไม่สมบูรณ์ รายละเอียดตามคำสั่งของจำเลย ค่วนมาก ที่ รส 0607/02996 เรื่อง การขอจดทะเบียนกรรมการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

ลงวันที่ 29 เมษายน 2541 คำสั่งของจำเลยดังกล่าวไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย เพราะการเลื่อนการประชุมต้องเกิดจากมติของที่ประชุมสมาชิก ในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 คณะกรรมการบริหารชุดเก่าไม่มีอำนาจเลื่อนการประชุมไปในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2540 ทั้งการประชุมของคณะกรรมการบริหารชุดเก่าในวันที่ 4 พฤศจิกายน 2540 และวันที่ 16 พฤศจิกายน 2540 ก็ไม่ชอบด้วยข้อบังคับ เพราะมิได้แจ้งให้สมาชิกทราบล่วงหน้า ก็เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตโดยหลีกเลี่ยงการลงมติไม่ไว้วางใจจากสมาชิก นอกจากนี้การประชุมวันที่ 16 พฤศจิกายน 2540 ก็ไม่ครบองค์ประชุมด้วย คำสั่งของจำเลยที่ไม่รับจดทะเบียนให้โจทก์เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ขอให้เพิกถอนคำสั่งควมมากที่ รส 0607/02996 เรื่อง การขอจดทะเบียนกรรมการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ลงวันที่ 29 เมษายน 2541 ของจำเลย และให้จำเลยรับจดทะเบียนคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่วิสามัญครั้งที่ 1/2540 ในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 หากจำเลยไม่ยอมรับจดทะเบียน ขอให้ถือคำพิพากษาของศาลในการแสดงเจตนาของโจทก์เป็นการจดทะเบียน ตามข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษา

จำเลยให้การว่า ตามข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ข้อ 29 การเรียกประชุมใหญ่วิสามัญโดยสมาชิกเข้าชื่อกันไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของสมาชิกทั้งหมดนั้นสามารถดำเนินการได้ แต่เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารที่จะเป็นผู้กำหนดวันและเตรียมประชุมใหญ่วิสามัญ สมาชิกไม่สามารถกำหนดวันและดำเนินการประชุมโดยพลการ โดยไม่ผ่านการอนุมัติและการดำเนินการของคณะกรรมการบริหารได้ เพราะการจัดให้มีการประชุมถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานตามข้อบังคับ และเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารที่จะต้องตรวจสอบทะเบียนและเอกสารต่างๆ ลายมือชื่อของสมาชิกรวมทั้งเอกสารการชำระเงินค่าบำรุงของสมาชิกว่าถูกต้องเรียบร้อยหรือไม่ เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดเสียหายอันเกิดจากมิได้เป็นสมาชิกและจำนวนสมาชิกไม่ครบถ้วน คณะกรรมการก็ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้นตรวจสอบหลักฐาน แต่เอกสารหลักฐานอยู่ในความครอบครองของฝ่ายโจทก์ไม่นำมามอบให้คณะกรรมการจึงไม่สามารถยืนยันได้ว่าสมาชิกที่โจทก์อ้างเป็นสมาชิกที่ถูกต้องและมีสิทธิเข้าชื่อกันขอให้เปิดประชุมใหญ่วิสามัญได้หรือไม่ แต่การประชุมในวันที่ 12 ตุลาคม 2540 ก็มีคณะกรรมการบริหารเกินกว่ากึ่งหนึ่งเข้าร่วมประชุม และนายสุวิทย์ หาทอง ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นประธานในที่ประชุมวันนั้นก็แจ้งต่อสมาชิกที่เข้าประชุมว่าการประชุมในวันดังกล่าวมิได้เกิดจากมติของคณะกรรมการ และสมาชิกบางส่วนไม่ได้รับทราบกำหนดการประชุม หากมีการลงมติใดๆ อาจไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของสมาชิกทั้งหมด จึงขอให้มีการประชุมใหญ่ในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 ที่ประชุมไม่มีผู้ใดทักท้วง ดังนั้น จึงถือว่ามีกำหนดการประชุมใหญ่วิสามัญ

โดยคณะกรรมการแล้ว แต่ต่อมาวันที่ 4 พฤศจิกายน 2540 คณะกรรมการบริหารมีมติให้จัดให้มีการประชุมใหญ่วิสามัญในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2540 เนื่องจากการติดตามตรวจสอบเอกสารและหลักฐานต่างๆ ของสมาชิกยังไม่สมบูรณ์ จึงทำให้การประชุมในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 ไม่เป็นการประชุมใหญ่ตามข้อบังคับ ประกอบกับกรรมการบริหาร จำนวน 9 คน รวมทั้งนายบรรจง บุญรัตน์ ซึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการได้ลาออกในที่ประชุม เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2540 และคณะกรรมการบริหารมีมติเมื่อคราวประชุมวันที่ 17 ตุลาคม 2540 อนุมัติให้ลาออกได้ กรรมการดังกล่าวจึงไม่มีอำนาจดำเนินการประชุมในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 การลงมติไม่ไว้วางใจคณะกรรมการบริหารและเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ในวันดังกล่าวจึงไม่สมบูรณ์ จำเลยไม่สามารถรับจดทะเบียนคณะกรรมการชุดใหม่ได้ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นประธานสหภาพแรงงานสายไฟฟ้าไทยยาซากิและในเครือ ซึ่งเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย จำเลยเป็นอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2540 สมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย จำนวน 53 สหภาพแรงงาน จากทั้งหมด 117 สหภาพแรงงาน มีหนังสือตามเอกสารหมายเลข 1 ขอบประชุมใหญ่วิสามัญเพื่อพิจารณาลงมติไม่ไว้วางใจคณะกรรมการบริหารทั้งหมด นายบรรจง บุญรัตน์ ซึ่งเป็นเลขานุการได้มีหนังสือแจ้งกำหนดให้ประชุมใหญ่วิสามัญในวันอาทิตย์ที่ 12 ตุลาคม 2540 ตามหนังสือแจ้งเอกสารหมายเลข 2 ถึงกำหนดได้มีการประชุมโดยมีคณะกรรมการบริหารและสมาชิกจำนวน 54 สหภาพแรงงานเข้าร่วมประชุม แต่การประชุมไม่แล้วเสร็จจึงมีมติเลื่อนการประชุมไปในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 รายละเอียดตามรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมและบันทึกรายงานการประชุมเอกสารหมายเลข 3 และ 4 การประชุมเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 ที่ประชุมมีการลงมติไม่ไว้วางใจคณะกรรมการบริหารทั้งหมด โดยให้พ้นจากตำแหน่ง แล้วมีการเลือกตั้งประธาน เลขานุการ และกรรมการบริหารชุดใหม่ในวันเดียวกัน โดยโจทก์ได้รับเลือกเป็นประธาน และนายบรรจง บุญรัตน์ เป็นเลขานุการ จากนั้นมีการจัดสรรตำแหน่งและหน้าที่คณะกรรมการบริหารรวม 39 คน จนเสร็จแล้ว ต่อมาวันที่ 25 พฤศจิกายน 2540 โจทก์นำรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่พร้อมเอกสารหลักฐานไปยื่นขอจดทะเบียนต่อจำเลยในฐานะนายทะเบียน แต่จำเลยมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนให้ ตามหนังสือด่วนมากที่ รส 0607/02996 เรื่อง การขอจดทะเบียนกรรมการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ลงวันที่ 29 เมษายน 2541 โจทก์จึงฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า การประชุมเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2540 มิใช่เป็นการประชุมใหญ่วิสามัญของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย เพราะมิได้กำหนดให้มีการประชุมโดยคณะกรรมการบริหาร แต่อย่างไรก็ตามในการประชุมดังกล่าวคณะกรรมการบริหารได้ร่วมประชุมครบทุกคนและกำหนดให้เลื่อนไปนัดประชุมใหม่ในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 จึงต้องถือว่าคณะกรรมการบริหารได้กำหนดให้มีการประชุมใหญ่วิสามัญในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 ตาม

ข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ข้อ 24 (1) แต่ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ในวันที่ 4 พฤศจิกายน 2540 คณะกรรมการบริหารได้ประชุมและมีมติให้จัดประชุมใหญ่วิสามัญในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2540 แทน ดังนั้น กำหนดนัดประชุมในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 ซึ่งกำหนดไว้เดิมจึงถูกยกเลิกไป การที่โจทก์กับสมาชิกอื่นประชุมกันในวันดังกล่าวและมีมติไม่ไว้วางใจคณะกรรมการบริหารชุดเดิมโดยให้พ้นจากตำแหน่งกับเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารชุดใหม่จึงไม่สมบูรณ์ใช้บังคับไม่ได้ การที่จำเลยไม่ยอมรับจดทะเบียนรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งของจำเลย พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบจำนวนประชุมปรึกษาแล้ว มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า มีเหตุที่จะต้องเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ไม่ยอมรับจดทะเบียนรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ตามที่โจทก์ฟ้องหรือไม่ เห็นว่า เมื่อสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย จำนวน 53 สหภาพแรงงาน จากจำนวนทั้งสิ้น 117 สหภาพแรงงาน ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเข้าชื่อกันขอให้เรียกประชุมใหญ่วิสามัญโดยหนังสือเรียกร้องได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ของการให้เรียกประชุมไว้โดยชัดแจ้ง ตามหนังสือขอเปิดประชุมใหญ่วิสามัญ เอกสารหมายเลข 1 การขอเรียกประชุมใหญ่วิสามัญของสมาชิกดังกล่าวเป็นไปตามข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ข้อ 16 (5) และข้อ 24 (2) ตามเอกสารหมายเลข 5 เมื่อมีการขอเรียกประชุมในกรณีดังกล่าวเป็นหน้าที่ของกรรมการบริหารในฐานะผู้บริหารงานของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยจะต้องดำเนินการจัดการประชุมใหญ่วิสามัญโดยเร็ว โดยคณะกรรมการบริหารไม่จำเป็นต้องมีมติให้เรียกประชุมอีก ฉะนั้น ข้อเท็จจริงได้ความว่า ภายหลังจากสมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ได้ยื่นหนังสือขอให้จัดประชุมใหญ่วิสามัญตามเอกสารหมายเลข 1 ถูกต้องตามข้อบังคับแล้ว นายบรรจง บุญรัตน์ ซึ่งเป็นเลขาธิการได้มีหนังสือในนามของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยกำหนดนัดประชุมใหญ่วิสามัญในวันที่ 12 ตุลาคม 2540 ตามหนังสือแจ้งการประชุมใหญ่วิสามัญครั้งที่ 1/2540 และหนังสือขอเชิญร่วมประชุมใหญ่วิสามัญครั้งที่ 1/2540 เอกสารหมายเลข 2 และต่อมาในวันนัดประชุมดังกล่าวคณะกรรมการบริหารได้ร่วมประชุมครบทุกคนและสมาชิกเข้าร่วมประชุมครบองค์ประชุมตามข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย จึงถือได้ว่าการประชุมของสมาชิกในวันที่ 12 ตุลาคม 2540 เป็นการดำเนินการจัดการประชุมโดยคณะกรรมการบริหาร เพราะหากคณะกรรมการบริหารไม่เห็นชอบในการกำหนดวันประชุมดังกล่าวก็น่าจะต้องโต้แย้งและสั่งให้ยกเลิกการประชุมไปก่อนแล้ว ฉะนั้น การประชุมดังกล่าวจึงเป็นการประชุมใหญ่วิสามัญตามข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และเมื่อการประชุมยังไม่เสร็จสิ้นโดยที่ประชุมมีมติให้เลื่อนไปนัดประชุมใหม่ในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 จึงถือได้ว่าในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 เป็นวันนัดประชุมใหญ่วิสามัญอีกด้วย การที่คณะกรรมการบริหาร (ชุดเก่า) ได้ลง

มติเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2540 ให้เลื่อนวันนัดประชุมใหญ่วิสามัญไปเป็นวันที่ 16 พฤศจิกายน 2540 ย่อมไม่มีอำนาจจะกระทำได้เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงมติของที่ประชุมใหญ่โดยไม่ได้รับความยินยอมจากสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม และต้องถือว่าวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 ยังเป็นวันนัดประชุมใหญ่วิสามัญเช่นเดิม เมื่อปรากฏว่าโจทก์และสมาชิกอื่นๆ เข้าร่วมประชุมในวันดังกล่าวจึงเป็นการประชุมใหญ่วิสามัญที่ชอบด้วยข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย โจทก์อ้างในคำฟ้องและนำสืบพยานว่าในการประชุมดังกล่าวมีองค์ประชุมครบถ้วนตามเอกสารหมายเลข 6 และ 7 จำเลยมิได้ให้การโต้แย้งหรือนำสืบพยานคัดค้านในเรื่ององค์ประชุม จึงต้องถือว่า ข้อเท็จจริงรับฟังยุติได้ตามที่โจทก์อ้างและนำสืบว่า ในการประชุมใหญ่วิสามัญเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 มีองค์ประชุมครบถ้วนถูกต้องตามข้อบังคับแล้ว เมื่อที่ประชุมลงมติไม่ไว้วางใจคณะกรรมการบริหารชุดเดิมและเลือกตั้งกรรมการบริหารชุดใหม่ จึงเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ข้อ 23 (5) การที่โจทก์ในฐานะประธานกรรมการบริหารชุดใหม่ นำรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ไปยื่นคำขอจดทะเบียนต่อจำเลยเป็นการดำเนินการโดยเทียบเคียงตามนัยมาตรา 93 วรรคสอง ประกอบกับมาตรา 120 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งจำเลยในฐานะนายทะเบียนตามกฎหมายจะต้องดำเนินการรับจดทะเบียนให้ การที่จำเลยไม่รับจดทะเบียนรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ตามคำขอของโจทก์จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า คำสั่งของจำเลยที่ไม่ยอมรับจดทะเบียนให้แก่โจทก์ชอบแล้วนั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น

พิพากษากลับ ให้เพิกถอนคำสั่งควมมากของจำเลยที่ รส 0607/02996 เรื่อง การขอจดทะเบียนกรรมการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ลงวันที่ 29 เมษายน 2541 และให้จำเลยรับจดทะเบียนคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่วิสามัญ ครั้งที่ 1/2540 ในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 (นายปัญญา สุทธิบดี นายกมล เพียรพิทักษ์ นายพูนศักดิ์ จงกลณี)
