

## คำพิพากษาศาลฎีกา ปี พ.ศ.2545

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1426/2545

การที่จำเลยที่ 3 ได้ออกคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในฐานะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปฏิบัติราชการแทน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตามที่ได้รับมอบหมาย จึงเป็นการสั่งการที่มีอำนาจกระทำได้โดยชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 20 และมาตรา 38 (2) และเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย กรณีจึงไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่ง

#### หมายเหตุ

คดีนี้เป็นเรื่องระหว่าง บริษัท ยูนิแพ็บ อีควิปเมนต์ จำกัด โจทก์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 2 นายประยุทธ์ ศิริพานิชย์ ในฐานะรัฐมนตรีช่วยว่าการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ 3 จำเลย

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2543 นายสวัสดิ์ ยานู กับพวกรวม 125 คน ซึ่งเป็นลูกจ้างโจทก์ ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อโจทก์ ต่อมาวันที่ 12 พฤษภาคม 2543 โจทก์แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อนายสวัสดิ์ ยานู กับพวก รวม 125 คน ซึ่งเป็นลูกจ้างเจรจากันหลายครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้ ถือว่ามีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น ระหว่างนั้นโจทก์ใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ปิดงานบางส่วนตั้งแต่วันที่ 29 พฤษภาคม 2543 ต่อมาวันที่ 14 มิถุนายน 2543 จำเลยที่ 3 ได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 73/2543 ให้โจทก์รับนายสวัสดิ์ ยานู กับพวกลูกจ้างที่ถูกโจทก์ปิดงานกลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายแก่ลูกจ้างนั้น ตั้งแต่วันที่ 19 มิถุนายน 2543 เป็นต้นไป

โดยอ้างว่าอาศัยอำนาจตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งความจริงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปิดงานของโจทก์ครั้งนี้ไม่เข้าองค์ประกอบใดๆ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันทำให้จำเลยที่ 2 และที่ 3 สามารถออกคำสั่งบังคับให้โจทก์เปิดงานได้ จำเลยที่ 3 มีอำนาจในการปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เนื่องจากได้รับมอบอำนาจจากพลตำรวจตรีวุฒิ สุโกศล ซึ่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเดิม และเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 พลตำรวจตรีวุฒิ สุโกศล ได้ลาออกจากการเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทำให้ความเป็นรัฐมนตรีสิ้นสุดลง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 216 (2) และต่อมาวันที่ 14 มิถุนายน 2543 ได้มีพระบรมราชโองการแต่งตั้งให้พลตำรวจเอกประชา พรหมนอก เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แทน ดังนั้น ในวันที่ 14 มิถุนายน 2543 จำเลยที่ 3 จึงไม่มีอำนาจมีคำสั่งตามมาตรา 35 แล้ว เพราะผู้มอบอำนาจได้พ้นจากตำแหน่งไป และรัฐมนตรีคนใหม่ก็ยังมิได้ถวายสัตย์ปฏิญาณต่อพระมหากษัตริย์ คำสั่งของจำเลยที่ 3 ที่ลงนามในคำสั่งที่ 73/2543 ในวันที่ 14 มิถุนายน 2543 จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะไม่มีอำนาจลงนามแล้ว ขอให้เพิกถอนคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 73/2543 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2543 ทั้งฉบับ เพื่อมิให้โจทก์ต้องรับนายสวัสดิ์ ยานู กับพวกที่ถูกนายจ้างปิดงานกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายแก่ลูกจ้างนั้น และมีให้ลูกจ้างดังกล่าวกลับเข้าทำงานตลอดจนเพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

จำเลยทั้งสามให้การว่า คำสั่งของจำเลยที่ 3 ถูกต้องชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้ว ไม่มีเหตุที่โจทก์จะขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่ง จำเลยที่ 3 ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากพลตำรวจตรีวุฒิ สุโกศล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก่อนที่จำเลยที่ 3 ลงนามในคำสั่งดังกล่าว พลตำรวจตรีวุฒิ สุโกศล ได้ลาออกจากการเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตามเอกสารท้ายคำให้การหมายเลข 2 วันที่ 14 มิถุนายน 2543 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าแต่งตั้งให้จำเลยที่ 2 เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และจำเลยที่ 2 ได้ถวายสัตย์ปฏิญาณต่อพระมหากษัตริย์ก่อนเข้ารับหน้าที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในวันที่ 17 มิถุนายน 2543 การที่จำเลยที่ 3 ลงนามในคำสั่งที่ 73/2543 จึงมีอำนาจลงนามได้ เพราะจำเลยที่ 2 ยังมิได้ถวายสัตย์ปฏิญาณต่อพระมหากษัตริย์ก่อนเข้ารับหน้าที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 205 และต้องถือตามอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับการมอบหมายจากพลตำรวจตรีวุฒิ สุโกศล รัฐมนตรีว่าการคนเดิมซึ่งพ้นจากตำแหน่งไปจนกว่าจำเลยที่ 2 รัฐมนตรีว่าการคนใหม่จะได้มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงการมอบหมายหน้าที่ให้แก่จำเลยที่ 3 การลงนามในฐานะผู้รับมอบอำนาจจากผู้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการคนเดิม มิได้มอบอำนาจในฐานะส่วนตัว การมอบอำนาจ

จึงมีผลตลอดไปจนกว่าจะถูกเปลี่ยนแปลงจากรัฐมนตรีว่าการคนใหม่ที่มีอำนาจ เมื่อยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง จำเลยที่ 3 จึงมีอำนาจลงนามในคำสั่งที่ 73/2543 ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิจารณายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2543 นายสวัสดิ์ ยานู กับพวกรวม 125 คน ซึ่งเป็นลูกจ้างโจทก์ได้แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อโจทก์ ต่อมาวันที่ 12 พฤษภาคม 2543 โจทก์แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อนายสวัสดิ์ ยานู กับพวกรวม 125 คน ทั้งสองฝ่ายได้เจรจาต่อรองกันหลายครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ถือว่า ได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ย แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โจทก์จึงใช้สิทธิปิดงานบางส่วนตั้งแต่วันที่ 29 พฤษภาคม 2543 ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อมาวันที่ 14 มิถุนายน 2543 จำเลยที่ 3 อาศัยอำนาจตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 73/2543 ให้โจทก์รับนายสวัสดิ์ ยานู กับพวกที่ถูกโจทก์สั่งปิดงานให้กลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น ตั้งแต่วันที่ 19 มิถุนายน 2543 เป็นต้นไป คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า จำเลยที่ 3 มีอำนาจออกคำสั่งการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 73/2543 หรือไม่ และคำสั่งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ พิเคราะห์แล้ว พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 20 บัญญัติว่า "ภายใต้บังคับบทบัญญัติมาตรา 11 กระทรวงหนึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและกำหนดนโยบายของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกระทรวง และจะให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการก็ได้"

ในกรณีที่มีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง การสั่งหรือการปฏิบัติราชการของรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมอบหมาย....."

มาตรา 38 บัญญัติว่า "อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการอื่น ที่ผู้ดำรงตำแหน่งใดจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งนั้นหรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น หรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทนได้ ดังต่อไปนี้"

(1) ....

(2) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอาจมอบอำนาจให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่าหรือผู้ว่าราชการจังหวัด....."

หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมีอำนาจมอบหมายให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงปฏิบัติราชการแทนได้ ข้อเท็จจริงปรากฏว่า เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2543 พลตำรวจตรีวุฒิสุโกศล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น ได้มีคำสั่งที่ 51/2543 มอบหมายให้จำเลยที่ 3 มีอำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นเกี่ยวกับราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมตามข้อ 2 ของเอกสารหมาย จ.2 ซึ่งเป็นการมอบหมายที่ชอบด้วยมาตรา 20 และมาตรา 38 (2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 จึงมีผลใช้บังคับจนกว่าจะถูกยกเลิกหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลง แม้ต่อมาภายหลังพลตำรวจตรีวุฒิสุโกศล จะลาออกจากตำแหน่งเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 ตามเอกสารหมาย จ.11 และมีการแต่งตั้งพลตำรวจเอกประชา พรหม เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแทนเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2543 ตามเอกสารหมาย จ.10 ก็ทำให้คำสั่งที่ 51/2543 สิ้นผลบังคับไปไม่ ดังนั้น การที่จำเลยที่ 3 ได้ออกคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 73/2543 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2543 ในฐานะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตามที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งที่ 51/2543 ดังกล่าว จึงเป็นการสั่งการที่มีอำนาจกระทำได้โดยชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 20 และมาตรา 38 (2) และเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย กรณีจึงไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งที่ 73/2543 ดังกล่าวของจำเลยที่ 3 ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าคำสั่งที่ 73/2543 ของจำเลยที่ 3 ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 42 และพิพากษายกฟ้องนั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

(รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ - กมล เพียรพิทักษ์ - จรัส พวงมณี)

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1493-1499/2545

ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นเดือนของทุกเดือน แต่ในทางปฏิบัติจำเลยจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนวันสิ้นเดือน 1 วันเป็นประจำตลอดมา

เห็นว่า แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยจะกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นเดือนของทุกเดือนก็ตาม แต่การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่

ลูกจ้างก่อนวันสิ้นเดือน 1 วันเป็นประจำตลอดมา ย่อมถือได้ว่าจำเลยตกลงกับลูกจ้างให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องกำหนดการจ่ายค่าจ้างจากวันสิ้นเดือนเป็นวันก่อนวันสิ้นเดือน 1 วันโดยปริยาย ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ฉะนั้น จึงต้องถือว่าวันที่ครบกำหนดจ่ายสินจ้างตามกฎหมายของจำเลยในเดือนมิถุนายน 2541 คือวันที่ 29 มิถุนายน 2541 ซึ่งหากจำเลยจะเลิกจ้างจงใจที่แท้จริงโดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 สิงหาคม 2541 จำเลยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์ที่แท้จริงทราบอย่างช้าที่สุดภายในวันที่ 29 มิถุนายน 2541 จึงจะเป็นการบอกกล่าวเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 วรรคหนึ่ง

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1500-1557/2545**

สัญญาจ้างระหว่างโจทก์ที่ห้าสิบแปดกับจำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันสิ้นเดือน แต่ในทางปฏิบัติจำเลยจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก่อนวันสิ้นเดือน 1 วัน ย่อมถือได้ว่าจำเลยตกลงกับลูกจ้างให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างจากวันสิ้นเดือนเป็นวันก่อนวันสิ้นเดือน 1 วัน โดยปริยาย ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1583/2545**

ระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทุกฉบับเป็นระเบียบหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จำเลยประกาศใช้บังคับขึ้นเองไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องและตกลงกันตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, 18 และ 22 จึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 19 และ 20 จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างและโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจึง

มีสิทธิทำสัญญาจ้างแรงงานให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบดังกล่าวได้  
เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1615/2545

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 วรรคหนึ่ง  
บัญญัติว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลง  
ลายมือชื่อในชื่อเรียกห้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทน  
เป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน” แม้โจทก์จะมีได้ลงลายมือชื่อในชื่อเรียกห้อง  
ฉบับลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 แต่โจทก์ก็ลงลายมือชื่อสนับสนุนชื่อ  
เรียกห้องดังกล่าวในภายหลังเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2542 ก่อนที่จำเลยจะยื่น  
ชื่อเรียกห้องต่อลูกจ้างเช่นกัน ซึ่งต่อมาก็ได้มีการเจรจาและตกลงกันได้ ทั้ง  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็มีได้ห้ามลูกจ้างลงลายมือชื่อในชื่อ  
เรียกห้องเพิ่มเติม จึงถือว่าโจทก์เป็นผู้ลงลายมือชื่อในชื่อเรียกห้อง ดังนั้น  
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเกิดจากการยื่นชื่อเรียกห้องย่อมมีผลผูกพัน  
โจทก์ตามมาตรา 19 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.  
2518

#### หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1615/2544 นี้ ข้อเท็จจริงมีว่า

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ 2 เมษายน 2543 สังกัดหน่วยตกแต่งเคลือบ  
สีผิว ได้ค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ 178 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 15 และ 30 ของเดือน จำเลยมี  
ข้อตกลงการจ่ายเงินโบนัสทำงานครบ 1 ปี ได้รับ 40 วันของค่าจ้าง โจทก์ทำงานครบ 1 ปี ในปี  
2542 จึงมีสิทธิได้รับเงินโบนัส 40 วันของค่าจ้าง คิดเป็นเงิน 6,960 บาท กำหนดจ่ายเมื่อวันที่ 24  
ธันวาคม 2542 แต่จำเลยไม่ยอมจ่ายให้โจทก์ จำเลยกำหนดวันทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน หยุดวัน  
เสาร์และวันอาทิตย์ จำเลยได้ให้โจทก์ทำงานในวันเสาร์ตั้งแต่วันที่ 8 มกราคม 2543 ถึงวันที่ 26  
สิงหาคม 2543 โจทก์มีสิทธิได้ค่าทำงานในวันเสาร์ไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้าง แต่จำเลยจ่ายให้  
โจทก์เพียงเท่าเดียว จำเลยจึงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้โจทก์ขาดไปเป็นเงิน 5,968 บาท ขอให้  
บังคับจำเลยจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์ 6,960 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปีนับแต่วันฟ้องจนกว่า

ชำระเสร็จ และจ่ายค่าทำงานในวันหยุด 5,968 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง จนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การว่า เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 ลูกจ้างของจำเลยยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อจำเลยโดยมีโจทก์รวมอยู่ด้วย ทั้งสองฝ่ายตั้งตัวแทนเจรจา แต่ตกลงกันไม่ได้ ต่อมาจำเลยยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 ได้เจรจาแต่ตกลงกันไม่ได้ จำเลยจึงแจ้งข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบตามกฎหมาย พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานใกล้เคียง ในที่สุดตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2543 ซึ่งจำเลยนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานีแล้ว ตามข้อตกลงข้อ 2 กำหนดให้มีวันทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน เช่นเดียวกับระเบียบข้อบังคับของจำเลย การทำงานในวันเสาร์เป็นการทำงานตามปกติ ข้อตกลงข้อ 4 ระบุเรื่องโบนัสว่าโจทก์ไม่ได้รับเงิน โบนัสที่จำเลยจะจ่ายในวันที่ 24 ธันวาคม 2542 ขอให้ยกฟ้อง โจทก์จำเลยไม่คิดใจสับสนบุคคล

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ร่วมลงลายมือชื่อเป็นผู้สนับสนุนข้อเรียกร้อง โดยยื่นเพิ่มเติมตามเอกสารหมายเลข 9 แผ่นที่ 5 จึงเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ต้องผูกพันตามข้อตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข 3 ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 2 กำหนดให้มีวันทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ วันเสาร์จึงเป็นวันทำงานตามปกติ หากใช่วันหยุดที่นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดจำนวนสองเท่าของค่าจ้างปกติ จำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์เท่ากับค่าจ้างปกติในวันเสาร์จึงชอบแล้ว และข้อ 4 กำหนดว่าลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจะขาดสิทธิรับเงินโบนัส โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกเงินโบนัสจากจำเลย พิพากษายกฟ้อง

#### โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ข้อแรกของโจทก์ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข 3 มีผลผูกพันโจทก์หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์มิได้มีรายชื่อและลายมือชื่อและลายมือชื่อสนับสนุนในการยื่นข้อเรียกร้อง ฉบับลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 อีกทั้งโจทก์มิได้มีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้อง โจทก์จึงไม่เป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแม้โจทก์จะลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องภายหลังก็ไม่ทำให้โจทก์เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข 3 จึงไม่มีผลผูกพันโจทก์ เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน” แม้โจทก์จะมิได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ฉบับลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 เอกสารหมายเลข 3 แต่โจทก์ก็ลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องดังกล่าวในภายหลังเมื่อวันที่ 23

พฤศจิกายน 2542 ตามเอกสารหมายเลข 9 ก่อนที่จำเลยจะยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างเช่นกัน ซึ่งต่อมาก็ได้มีการเจรจาและตกลงกันได้ตามเอกสารหมายเลข 3 ทั้งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็ได้ห้ามลูกจ้างลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเพิ่มเติม จึงถือว่า โจทก์เป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข 3 ซึ่งเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องย่อมมีผลผูกพัน โจทก์ตามมาตรา 19 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อุทธรณ์ข้อนี้ของ โจทก์ฟังไม่ขึ้น

ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ข้อสองของโจทก์ว่า ตัวแทนของลูกจ้างที่เข้าร่วมเจรจาได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องที่นอกเหนือจากข้อเรียกร้องหรือไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นการกระทำนอกเหนือจากการที่ได้รับมอบหมายให้เข้าเจรจาดังกล่าวตามข้อเรียกร้องหรือไม่ พิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข 3 แล้ว เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องของทั้งนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีทั้งการขอให้เพิ่มและลดเงื่อนไข และสิทธิประโยชน์อันเกี่ยวกับการจ้างและทำงานซึ่งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีสิทธิกระทำได้ตามเงื่อนไขและขั้นตอนในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อต่างฝ่ายต่างก็ยื่นข้อเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นนี้ แต่ละฝ่ายอาจจะได้สิทธิเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ตามที่เจรจาต่อรองกัน มิใช่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะได้สิทธิเพิ่มขึ้นเพียงอย่างเดียวโดยลดลงไม่ได้ตามที่ โจทก์อุทธรณ์ อีกทั้งจำเลยได้ยื่นข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ 16 ธันวาคม 2542 เอกสารหมายเลข 8 แผ่นที่ 2 ข้อ 2 ให้มีวันทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และข้อ 4 ไม่จ่ายผลตอบแทนตามที่จำเลยประกาศไว้ในวันที่ 26 พฤศจิกายน 2542 แก่ลูกจ้างที่ไม่ยินยอมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งประกาศดังกล่าวปรากฏในเอกสารหมายเลข 7 แผ่นที่ 9 เป็นการปรับลูกจ้างรายวันเป็นลูกจ้างรายเดือน (โจทก์เป็นลูกจ้างรายวัน) และผลตอบแทนในประกาศได้ระบุถึงเงินโบนัสไว้ด้วย ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข 3 ข้อ 2 และข้อ 4 จึงเป็นเรื่องที่ปรากฏอยู่ในข้อเรียกร้องของจำเลย ผู้แทนลูกจ้างในคดีนี้ได้รับเลือกตั้งให้เข้าร่วมในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและได้ร่วมเจรจากับฝ่ายจำเลยต่อเจ้าพนักงานที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี จนในที่สุดทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข 3 และทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อไว้ การกระทำของผู้แทนลูกจ้างจึงเป็นการกระทำภายในขอบอำนาจแล้ว ข้อตกลงดังกล่าวจึงมีผลผูกพัน โจทก์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 วรรคหนึ่ง อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ก็ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

พิพากษายืน

(รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ - กมล เพียรพิทักษ์ - จรัส พวงมณี)

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1921/2545



การตกลงกำหนดค่าจ้างของโจทก์และลูกจ้างอื่นเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากจำเลยผู้เป็นนายจ้างประสงค์จะลดค่าจ้างของลูกจ้างอันเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและดำเนินการตามขั้นตอนจนมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือจำเลยจะตกลงกับลูกจ้างแต่ละคนไว้เป็นหนังสือหรือโดยปริยายให้จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงก็ได้ การที่จำเลยประสบวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ จึงขอลดค่าจ้างของโจทก์และลูกจ้างอื่น โดยจำเลยเรียกประชุมผู้จัดการทุกฝ่ายรวมทั้งโจทก์เพื่อแจ้งเรื่องการลดเงินเดือน แล้วให้ผู้จัดการแต่ละฝ่ายแจ้งพนักงานในฝ่ายของตนทราบต่อไป ซึ่งหลังจากนั้นได้มีการลดเงินเดือนพนักงานโดยโจทก์และลูกจ้างอื่นไม่คัดค้านและยอมรับเงินเดือนในอัตราใหม่ตลอดมา จึงถือได้ว่าโจทก์และลูกจ้างอื่นต่างตกลงโดยปริยายให้จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องอัตราค่าจ้างได้ จำเลยจึงมีสิทธิลดค่าจ้างโจทก์ได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2032-2033/2545

นอกจากคู่ความจะแถลงรับข้อเท็จจริงกันว่าจำเลยมีหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานอยู่ 2 กรณี คือ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานทั่วไปตามคำสั่งที่ 15/2537 ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ของปีถัดไป กับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานในปีที่ครบเกษียณอายุ ตามคำสั่งที่ 47/2523 ซึ่งระบุว่าเป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานที่พ้นจากตำแหน่งหรือพ้นจากการเป็นพนักงานของจำเลยเพราะเกษียณอายุเป็นกรณีพิเศษที่ให้ผลในวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุ เพื่อนำไปใช้ในการคำนวณบำเหน็จหรือบำนาญเท่านั้น โดยไม่มีการจ่ายเงินเดือนที่เพิ่มให้จริง อันแสดงว่าตามปกติพนักงานที่พ้นจากตำแหน่งไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้น

เงินเดือนพนักงานทั่วไป ตามคำสั่งที่ 15/2537 จำเลยจึงได้มีคำสั่งที่ 47/2523 เพื่อให้สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่พนักงานที่พ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุได้เป็นกรณีพิเศษโดยให้นำไปใช้ในการคำนวณบำเหน็จหรือบำนาญเท่านั้น และไม่มีการจ่ายเงินเดือนที่เพิ่มให้จริง ซึ่งไม่ตรงกับหลักเกณฑ์ที่จะนำมาใช้บังคับแก่กรณีการลาออกจากงานก่อนครบกำหนดเกษียณอายุของพนักงานได้ และในคำสั่งที่ 15/2537 ก็กล่าวไว้ในข้อ 3 ว่า “ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนปีละหนึ่งครั้งตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ของปี โดยใช้ข้อมูลในรอบปีที่แล้วมา ฯลฯ” โดยกำหนดรายละเอียดเป็นหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่ เพียงใด ไว้ในข้อ 5 ถึงข้อ 9 และให้คำจำกัดความไว้ในข้อ 2 ว่า “เลื่อนขั้นเงินเดือน” หมายความว่า เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานประจำปี “ในรอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 30 ธันวาคม ของปี ก่อนปีเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งข้อ 17 ยังกำหนดว่า “พนักงานผู้ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แต่ได้ถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งไปเสียก่อนที่จะมีคำสั่งขึ้นเงินเดือน ธนาคารจะขึ้นเงินเดือนให้พนักงานผู้นั้นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในคำสั่งนี้ก็ได้” จึงเห็นได้ว่า พนักงานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามคำสั่งที่ 15/2537 จะต้องเป็นผู้ที่ยังเป็นพนักงานของจำเลยอยู่ในขณะที่มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งกระทำหลังวันสิ้นปี พนักงานที่พ้นจากตำแหน่งไปแล้ว จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่จำเลยจะเห็นสมควรผ่อนผันให้ตามความในข้อ 17 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 16 ที่ 18 ถึงที่ 70 ที่ 72 ถึงที่ 88 และที่ 90 ถึงที่ 118 พ้นจากการเป็นพนักงานของจำเลยไปแล้วตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2543 ก่อนที่จะมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี 2544 และไม่ปรากฏว่าได้รับการผ่อนผันจากจำเลยให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความในข้อ 17 ดังกล่าวแต่อย่างใด จึงไม่มีสิทธิ

ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามคำสั่งที่ 15/2537 ที่จำเลยไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โจทก์ดังกล่าวจึงถูกต้องแล้ว

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2062/2545

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ฉบับเดิมซึ่งประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2533 และฉบับใหม่ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2542 ได้กำหนดวันทำงานและเวลาทำงานปกติของโจทก์ไว้ในทำนองเดียวกันคือ ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน เวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน คือ วันอาทิตย์ ทางปฏิบัติโจทก์ให้ลูกจ้างแผนกการตลาดและขายต่างประเทศ แผนกการตลาดและขายในต่างประเทศ แผนกงบประมาณ แผนกบัญชี แผนกการเงิน แผนกจัดซื้อเมล็ดพลาสติก แผนกสารสนเทศ และแผนกประสานการผลิต ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์โดยให้ทำงานวันเสาร์เว้นวันเสาร์สลับกันไป ส่วนวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจักรพงษ์ นางสาวศิริรัตน์ และนางอิงอรเป็นลูกจ้างโจทก์ ช่วงปี 2539 ถึง 2540 ในแผนกขายต่างประเทศ ทำงานกับโจทก์โดยมีวันหยุดดังกล่าว ต่อมาวันที่ 30 ธันวาคม 2541 โจทก์ออกประกาศให้ลูกจ้างโจทก์แผนกต่างๆ ดังกล่าวมาทำงานทุกวันเสาร์

เห็นว่า การที่โจทก์มีคำสั่งให้ลูกจ้างของโจทก์บางแผนกไม่ต้องทำงานในวันเสาร์ในลักษณะวันเสาร์เว้นวันเสาร์สลับกันไปนั้นเป็นอำนาจบริหารจัดการของโจทก์ ซึ่งโจทก์ย่อมมีอำนาจกระทำได้ตามที่เห็นสมควรเพื่อผลประโยชน์ของโจทก์ และการอนุญาตให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในลักษณะดังกล่าวโจทก์ก็อนุญาตแก่ลูกจ้างเป็นบางแผนกเท่านั้นมิใช่เป็นคำสั่งที่ให้ลูกจ้างของโจทก์ทั้งหมดถือปฏิบัติ อีกทั้งโจทก์ก็ได้ประกาศให้วันเสาร์เว้นวันเสาร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ของโจทก์แต่อย่างใด การที่โจทก์อนุญาตให้ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในวันเสาร์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นการชั่วคราวในช่วง

ระยะเวลาตามที่โจทก์เห็นสมควรเท่านั้น ยังถือไม่ได้ว่าโจทก์มีเจตนาเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยให้วันเสาร์เว้นวันเสาร์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นอีก 1 วัน ฉะนั้น การที่โจทก์ประกาศให้ลูกจ้างของโจทก์มาปฏิบัติงานในทุกวันเสาร์ จึงเป็นการออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในวันทำงานตามปกติ ซึ่งลูกจ้างทุกคนของโจทก์จะต้องปฏิบัติตามอยู่แล้วตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามที่จำเลยอุทธรณ์แต่อย่างใด การที่ลูกจ้างทั้งสามของโจทก์ทำงานในวันเสาร์จึงเป็นการทำงานในวันทำงานตามปกติ ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามที่จำเลยวินิจฉัย ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2194-2195/2545

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ร้องเพียงประการเดียวว่า คำสั่งของศาลแรงงานกลางชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดยผู้ร้องอุทธรณ์ว่า คดีนี้ผู้ร้องยื่นคำร้องขอให้ศาลแรงงานกลางอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองซึ่งกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ศาลแรงงานกลางกลับวินิจฉัยว่าผู้คัดค้านทั้งสองกระทำผิดหรือไม่ผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องซึ่งผู้ร้องมิได้ร้องขอให้วินิจฉัย จึงเป็นการวินิจฉัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ตรงประเด็น และนอกเหนือจากที่ผู้ร้องยื่นคำร้องขอ นอกจากนี้ เมื่อคณะกรรมการฯ ของผู้ร้องเห็นว่า ผู้คัดค้านทั้งสองทำผิดแล้ว ศาลต้องฟังไปตามนั้น จะมาพิจารณาใหม่ว่าผู้คัดค้านทั้งสองไม่ผิดไม่ได้

เห็นว่า คดีนี้ผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาตศาลแรงงานกลางเพื่อเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 โดยอ้างว่าผู้คัดค้านทั้งสองกระทำการฝ่าฝืนระเบียบ

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง ประเด็นแห่งคดีจึงมีว่าผู้คัดค้านทั้งสอง  
กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องหรือไม่ และ  
หากผู้คัดค้านทั้งสองกระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ  
ผู้ร้อง กรณีมีเหตุที่จะอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านทั้งสองด้วยการเลิกจ้าง  
ได้หรือไม่เพียงใด ฉะนั้นการที่ศาลแรงงานกลางพิจารณาพยานหลักฐานใน  
สำนวนเพื่อฟังข้อเท็จจริงว่า ผู้คัดค้านทั้งสองได้ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ  
การทำงานของผู้ร้องหรือไม่ แล้วจึงพิจารณาต่อไปว่าสมควรอนุญาตให้ผู้ร้อง  
ลงโทษผู้คัดค้านทั้งสองด้วยการเลิกจ้างหรือไม่เพียงใดนั้น จึงเป็นการวินิจฉัย  
ที่ตรงประเด็นแห่งคดีตามที่ผู้ร้องยื่นคำร้องขอแล้ว ทั้งไม่มีบทกฎหมายใดที่  
บัญญัติว่าศาลต้องฟังข้อเท็จจริงไปตามที่คณะกรรมการฯ ของผู้ร้องฟังมาดังที่  
ผู้ร้องอ้าง คำสั่งของศาลแรงงานกลางในคดีนี้จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วย  
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา  
51 วรรคหนึ่ง และมาตรา 52 อุทธรณ์ของผู้ร้องทั้งสองสำนวนฟังไม่ขึ้น  
**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2681-2683/2545**

มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามประการแรกว่า การที่  
จำเลยดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสโดยออก  
ประกาศที่ 41/0113 ระเบียบการจ่ายเงินโบนัสพนักงานประจำปี 2541 ในขณะที่  
จำเลยมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากถูกกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนา  
สถาบันการเงินเข้าแทรกแซงถือหุ้นเกินกว่าร้อยละห้าสิบนั้น ขัดต่อมติ  
คณะรัฐมนตรี ซึ่งยกเว้นให้จำเลยไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการใน  
เรื่องเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ค่าตอบแทนของพนักงาน โดยให้  
เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหรือเงื่อนไขในการจ้างเดิมของจำเลยหรือไม่

เห็นว่า มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวเพียงแต่ยกเว้นให้จำเลยไม่ต้องปฏิบัติ  
ตามระเบียบของทางราชการในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์

ค่าตอบแทนของพนักงาน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหรือเงื่อนไขในการจ้างเดิมของจำเลย อันมีผลทำให้สภาพการจ้างเดิมในเรื่องดังกล่าวยังคงใช้บังคับกันต่อไปได้เท่านั้นมิได้ห้ามไม่ให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง จำเลยจึงสามารถดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสพนักงานได้ ไม่ขัดต่อมติคณะรัฐมนตรี อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามประการที่สองมีว่า การที่จำเลยดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสโดยออกประกาศที่ ส.บค.1.10188/2542 ระเบียบการจ่ายเงินโบนัสพนักงานประจำปี 2542 ในขณะที่จำเลยกลับมีฐานะเป็นธนาคารเอกชน เป็นการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 หรือไม่

เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรื่องการจ่ายเงินโบนัส มิได้เกิดจากข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือลูกจ้าง จึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากข้อตกลงเดิมได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและเงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจึงสามารถออกประกาศเพื่อนำไปสู่ข้อตกลงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสกับโจทก์ทั้งสามซึ่งเป็นลูกจ้างได้ ไม่ฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามข้อนี้ก็ฟังไม่ขึ้น

ปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามประการสุดท้ายว่า การลงชื่อของโจทก์ทั้งสามเป็นการยินยอมให้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยระเบียบการ

จ่ายเงินโบนัสประจำปี 2541 และปี 2542 ตามประกาศของจำเลยที่ 41/0113 และประกาศที่ ส.บค.1.0188/2542 หรือไม่

เห็นว่า ประกาศของจำเลยที่ 41/0113 และประกาศที่ ส.บค.1.0188/2542 ที่โจทก์ทั้งสามลงชื่อมีข้อความว่า “ข้าพเจ้าตามลายมือชื่อข้างล่างนี้ได้รับทราบ ประกาศของธนาคารประกาศที่ 41/0113 เรื่อง การพิจารณาโบนัสประจำปี 2541 โดยอ่านแล้วเข้าใจตลอด รวมทั้งรับทราบเงื่อนไขทุกกรณีและยินดีให้ความร่วมมือปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าวทุกกรณี” และประกาศของธนาคาร จำเลยที่ 41/0113 เอกสารหมาย จ.2 มีข้อความระบุว่า “จำเลยพิจารณา เห็นสมควรระงับการจ่ายโบนัสพนักงานประจำปี 2541” ดังนี้ ถือได้ว่าโจทก์ ทั้งสามยินยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยระงับการจ่ายเงินโบนัส ประจำปี 2541 ตามประกาศของจำเลยที่ 41/0113 เอกสารหมาย จ.2 แล้ว และ เอกสารที่โจทก์ทั้งสามลงชื่อก็คือประกาศที่ ส.ค.0188/2542 ของจำเลยที่ให้ ระงับการจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2542 แต่ให้จ่ายเป็นค่าครองชีพจำนวน 0.5 เท่าของเงินเดือนแทน โดยในตอนท้ายของเอกสารดังกล่าวซึ่งเป็นส่วนที่โจทก์ ทั้งสามลงชื่อมีข้อความว่า “รับทราบและยินยอมปฏิบัติตาม” ทั้งข้อเท็จจริง ปรากฏว่าโจทก์ทั้งสามได้รับเงินค่าครองชีพจำนวน 0.5 เท่าของเงินเดือนตาม ประกาศดังกล่าวไปแล้ว ย่อมถือได้ว่าโจทก์ทั้งสามยินยอมให้มีการ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยระงับการจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2542 แต่ให้ จ่ายเป็นค่าครองชีพจำนวน 0.5 เท่าของเงินเดือน ตามประกาศของจำเลยที่ ส.บค. 1.0188/2542 แทน จึงเป็นกรณีที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างและโจทก์ทั้ง สามซึ่งเป็นลูกจ้างทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้มีผลแตกต่างไปจาก ข้อตกลงเดิมโดยระงับการจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2541 และปี 2542 ซึ่ง สามารถกระทำได้และขณะนั้นจำเลยยังมีได้จ่ายเงินโบนัสประจำปีดังกล่าว ให้แก่พนักงาน จึงมีผลใช้บังคับ ไม่เป็นการย้อนหลัง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงิน

ใบอนุญาตประจำปี 2541 และปี 2542 ตามฟ้องให้โจทก์ทั้งสาม อุทธรณ์ของ  
โจทก์ทั้งสามข้อนี้ก็ฟังไม่ขึ้นอีกเช่นกัน

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2784/2545

การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรนั้นบางกรณีอาจ  
เป็นทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.  
2518 มาตรา 121 หรือมาตรา 123 และเป็นกรเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม  
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522  
มาตรา 49 ด้วยก็ได้ คดีนี้โจทก์บรรยายฟ้องความว่า จำเลยมีหนังสือเลิกจ้าง  
โจทก์โดยอ้างว่าตำแหน่งงานที่โจทก์ทำอยู่ถูกยุบ จำเลยได้พยายามหาตำแหน่ง  
ในหน่วยงานอื่นให้แก่โจทก์แล้วแต่ได้รับคำชี้แจงจากโจทก์ว่าโจทก์ประสงค์จะ  
ลาออก ข้ออ้างของจำเลยเป็นความเท็จเนื่องจากตำแหน่งงานของโจทก์ซึ่งเป็นผู้  
จัดการฝ่ายขายนิคมสารไทยแลนด์แทตเตอร์ยังไม่ได้ถูกยุบ แต่จำเลยใช้กล  
อุบายเลิกจ้างโจทก์โดยโอนกิจการนิคมสารไทยแลนด์แทตเตอร์ไปให้บริษัทฮา  
เซทฟิลิปปากิโพสต์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของจำเลยดำเนินกิจการแทน  
โดยยังคงใช้พนักงานเดิมและสถานที่เดิมของจำเลยและต่อมาจำเลยกับบริษัท  
ฮาเซทฟิลิปปากิโพสต์ จำกัด รับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานในตำแหน่งของโจทก์  
การกระทำของจำเลยเป็นการก่อกวนเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่  
เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิมโดยให้โจทก์  
ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตามเดิมทุกประการ คำฟ้องของโจทก์ดังกล่าว  
เป็นการฟ้องเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน  
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49

ส่วนคำบรรยายฟ้องของโจทก์ที่อ้างว่าโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน  
ผู้บังคับบัญชาหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์และเป็นผู้เข้าร่วมกับสมาชิกคนอื่น  
ในการต่อสู้ขัดขวางขจัดความไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการกระทำของฝ่าย



บริหารจำเลยนั้นก็เพื่อสนับสนุนคำฟ้องของโจทก์ในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็น  
ธรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้นกว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นมีลักษณะเป็นการก่อกวน  
แกล้ง มิได้มีเหตุผลอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์แต่อย่างใด โจทก์มิได้มุ่ง  
ประสงค์ที่จะกล่าวหาว่าการเลิกจ้างของจำเลยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม  
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือมาตรา 123  
แต่อย่างใด ฉะนั้นแม้โจทก์จะมีได้ยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยต่อคณะกรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์ก่อนตามมาตรา 124 โจทก์ก็มีอำนาจฟ้องที่ศาลแรงงานกลาง  
พิพากษาว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องนั้นศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของ  
โจทก์ฟังขึ้น

พิพากษายกคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลาง  
วินิจฉัยคดีและมีคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2832-2833/2545

ผู้ร้องประกอบกิจการสำรวจและขุดเจาะน้ำมันปิโตรเลียมและก๊าซ  
ธรรมชาติจำหน่ายให้แก่ผู้ประกอบการภายในประเทศ ซึ่งเป็นกิจการขนาดใหญ่  
ที่มีแหล่งผลิตถึง 14 แห่ง ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก แม้ในปี 2541 ปริมาณ  
การใช้น้ำมันและก๊าซธรรมชาติจะลดลงบ้างอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจก็ตาม  
แต่การดำเนินกิจการของผู้ร้องยังมีกำไรตลอดมาทั้งปริมาณงานและผลผลิตก็  
มิได้ลดลง ส่วนที่ผู้ร้องอ้างว่ามีการผลิตก๊าซธรรมชาติจากแหล่งอื่นเกิดขึ้น  
และแนวโน้มการใช้ไฟฟ้าลดลง ทำให้ผู้ร้องต้องผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ  
ลดลงนั้นเป็นเพียงการคาดคะเนต่อเหตุการณ์ข้างหน้าเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่  
เกิดผลดังเช่นผู้ร้องคาดคะเนก็ได้ และแม้การคาดคะเนดังกล่าวเป็นมูลเหตุให้ผู้  
ร้องต้องปรับโครงสร้างบุคลากร แต่การปรับปรุงโครงสร้างดังกล่าวก็ไม่ผล  
ทำให้ผู้ร้องต้องยุบหน่วยงานที่ผู้คัดค้านทั้งสองทำงานอยู่หรือหน่วยงานอื่นของ  
ผู้ร้อง ผู้ร้องกลับจ้างผู้รับเหมาให้ทำงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ร้องได้จ้าง

ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกหลายคน แม้การจ้างดังกล่าวมิได้ให้ทำงานในแผนกที่ผู้คัดค้านทั้งสองทำงานอยู่ แต่ย่อมจะทำให้ค่าใช้จ่ายของผู้ร้องเพิ่มขึ้น ส่วนการปรับปรุงโครงสร้างบุคลากร โดยการลดจำนวนบุคลากรลงให้เหมาะสมกับงาน แม้เป็นอำนาจบริหารของนายจ้างจนเป็นผลให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่ต้องเป็นการกระทำที่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างและต้องเป็นธรรมต่อลูกจ้างด้วยการลดจำนวนลูกจ้างแม้ผู้ร้องได้กำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นพิจารณาแก่ลูกจ้างทุกคนก็ตาม แต่ผลการประเมินได้ระบุเพียงว่าผลปฏิบัติงานของผู้คัดค้านทั้งสองได้คะแนนต่ำสุดของหน่วยงานเท่านั้น โดยไม่ปรากฏว่าผู้คัดค้านทั้งสองไม่สามารถทำงานให้ดีได้หรือทำงานให้ผู้ร้องเสียหายอย่างไร หรือผู้คัดค้านทั้งสองได้กระทำความผิดประการใด หรือมีความจำเป็นเพียงใดที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้างในแผนกไฟฟ้าระดับ 5 และแผนกอุปกรณ์ของแหล่งผลิตเอราวัณเฉพาะผู้คัดค้านเพียงสองคนเท่านั้น จึงไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอถึงขนาดที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสอง ที่ศาลแรงงานกลางอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ผู้คัดค้านทั้งสองฟังขึ้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3215-3231/2545

โรงงานยาสูบเป็นรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล สังกัดกระทรวงการคลังจำเลย ต้องปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด และมติคณะรัฐมนตรี โจทก์ทั้งสิบเจ็ดเป็นพนักงานยาสูบ ทำงานกับโรงงานยาสูบในตำแหน่งระดับหัวหน้ากองหรือเทียบเท่าขึ้นไปเป็นพนักงานฝ่ายบริหาร โรงงานยาสูบมีระเบียบว่าด้วยการจ่ายโบนัสซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดให้โรงงานยาสูบจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีงบประมาณร้อยละ 9 มาจ่ายเป็นโบนัสให้แก่พนักงานยาสูบไม่เกินคนละ 5 เท่าของเงินเดือนในเดือนสุดท้ายของปี สำหรับปีงบประมาณ 2541 โรงงานยาสูบได้รับอนุมัติ

ให้จัดสรรกำไรสุทธิเพื่อจ่ายเป็นโบนัสให้แก่พนักงานยาสูบในอัตราร้อยละ 9.88 และโรงงานยาสูบมีกำไรสุทธิ 5,681,613,051.08 บาท มีผลให้พนักงานยาสูบมีสิทธิได้โบนัสคนละ 5 เท่าของเงินเดือนในเดือนสุดท้าย โดยมีสิทธิได้รับเงินโบนัสตั้งแต่วันที่ 21 กรกฎาคม 2542 ครั้นวันที่ 1 ธันวาคม 2541 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ปรับลดโบนัสของกรมการรัฐวิสาหกิจและพนักงานฝ่ายบริหารประจำปี 2541 ลงในอัตราร้อยละ 30 ของวงเงินโบนัสที่มีสิทธิได้รับ เพื่อจะช่วยให้รัฐวิสาหกิจนำเงินที่ประหยัดได้ไปเพิ่มวงเงินที่ใช้ในการลงทุน ซึ่งจะทำให้วงเงินลงทุนที่เบิกจ่ายได้จริงมีจำนวนสูงขึ้น เนื่องจากประเทศไทยมีภาวะเศรษฐกิจไม่ดี มีปัญหาวินิจัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสิบเจ็ดท่านว่า มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวมีผลใช้บังคับได้หรือไม่

เห็นว่า โรงงานยาสูบเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดในสังกัดจำเลย โจทก์ทั้งสิบเจ็ดเป็นพนักงานโรงงานยาสูบมีสถานะเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ โจทก์ทั้งสิบเจ็ดและจำเลยจึงต้องตกอยู่ภายใต้บังคับของมติคณะรัฐมนตรีเช่นเดียวกัน แม้ระเบียบโรงงานยาสูบว่าด้วยการจ่ายโบนัส จะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จะมีบทเฉพาะกาลในมาตรา 54 วรรคสอง บัญญัติให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวซึ่งมีอยู่ก่อนวันใช้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ยังคงใช้บังคับต่อไป ก็มีได้หมายความว่าห้ามมิให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง และการแก้ไขเปลี่ยนแปลงในเรื่องนี้ไม่อาจดำเนินการตามขั้นตอนในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติถึงวิธีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้โดยให้นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถเรียกร้องให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วยการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบได้ เพราะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 4 (4) ได้บัญญัติมิให้นำ

พระราชบัญญัติดังกล่าวมาใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วย  
พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ทั้งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์  
พ.ศ. 2534 ก็มีได้มีบทบัญญัติเช่นนั้น ประกอบกับรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของ  
รัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประเทศชาติและประชาชน เมื่อ  
ข้อเท็จจริงปรากฏว่าประเทศชาติตกอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การปรับลด  
โบนัสของรัฐวิสาหกิจจะช่วยให้รัฐวิสาหกิจนำเงินที่ประหยัดได้ไปเพิ่มวงเงิน  
เพื่อใช้ในการลงทุน ซึ่งจะทำให้งบการเงินลงทุนที่เบิกจ่ายได้จริงมีจำนวนสูงขึ้น  
และรัฐวิสาหกิจยังมีได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี 2541 คณะรัฐมนตรีย่อมมีมติให้  
ปรับลดโบนัสของพนักงานรัฐวิสาหกิจประจำปี 2541 ลงได้ และมติ  
คณะรัฐมนตรีดังกล่าวให้ปรับลดโบนัสกรรมการและพนักงานฝ่ายบริหารของ  
รัฐวิสาหกิจต่างๆ ลงทุกแห่งทุกคน มิได้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมแก่บุคคล  
ใด มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวจึงมีผลใช้บังคับ โจทก์ทั้งสิบเจ็ดไม่อาจเรียกร้อง  
ให้จ่ายโบนัสที่ถูกปรับลดตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้ ศาลแรงงาน  
กลางพิพากษาชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสิบเจ็ดสำนวนฟังไม่ขึ้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3379/2545

ข้อบังคับว่าด้วยการแบ่งส่วนงานและการปฏิบัติงานของธนาคาร  
กรุงเทพฯ พานิชย์การ จำกัด ฉบับที่ 2 ว่าด้วยเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ ลง  
วันที่ 29 เมษายน 2531 ตามสำเนาเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข 4 กำหนดวิธี  
คำนวณ “บำเหน็จ” ว่า ให้นำเงินเดือนเดือนสุดท้ายของพนักงานผู้นั้นคูณด้วย  
จำนวนปีที่ทำงานนับแต่วันที่บรรจุ และกำหนดวิธีการคำนวณ “บำนาญ” ว่า  
ให้นำเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานแล้วหารด้วย 50 ผลลัพธ์  
จะเป็นบำนาญซึ่งจ่ายที่ 1 จะต้องจ่ายให้แก่พนักงานเป็นรายเดือนตลอดชีวิต  
ส่วนการคำนวณอายุงานกำหนดว่า เศษของปีเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี ซึ่ง  
ตามหนังสือของจำเลยที่ 1 ที่ สญ.(ว) 056/2537 ฉบับลงวันที่ 29 กันยายน 2537

เรื่อง โครงการเอื้ออาทรน้องพี่ กำหนดให้พนักงานทุกคนทุกระดับชั้นที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปหรือมีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป โดยนับอายุดังกล่าวถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2537 เป็นผู้ที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ และมีข้อความระบุทำนองเดียวกันว่า โครงการดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลาออกจากธนาคารโดยมีสิทธิได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกับการออกจากธนาคารกรณีเกษียณอายุ

เห็นว่า ข้อความว่า “จำนวนปีที่ทำงาน” ในข้อบังคับว่าด้วยเรื่องเงินบำเหน็จบำนาญดังกล่าวหมายถึงจำนวนปีที่โจทก์ได้ทำงานกับจำเลยที่ 1 จริงๆ มิได้มีความหมายให้นับรวมไปจนถึงวันที่โจทก์เกษียณอายุและพ้นจากตำแหน่งหน้าที่เมื่ออายุครบ 60 ปีด้วย เมื่อจำเลยที่ 1 อนุมัติให้โจทก์ลาออกตามโครงการเอื้ออาทรน้องพี่มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2539 แล้ว โจทก์ก็ไม่ได้ทำงานกับจำเลยที่ 1 อีกต่อไป ย่อมไม่มีเวลาทำงานกับจำเลยที่ 1 จึงไม่มี “ปีที่ทำงาน” ตามที่กำหนดในข้อบังคับดังกล่าว และตามโครงการเอื้ออาทรน้องพี่นั้นได้กำหนดผลตอบแทนแก่ผู้เข้าร่วมโครงการไว้ในข้อ 7.3 คือ เงินบำเหน็จหรือบำนาญตามระเบียบของธนาคาร โดยไม่ปรากฏว่าต้องใช้วิธีการคำนวณเงินบำเหน็จหรือบำนาญแตกต่างไปจากวิธีการคำนวณตามปกติ โจทก์เกิดเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2482 และเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2505 เมื่อนับถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2538 โจทก์มีอายุการทำงาน 33 ปี 8 เดือนเศษ ซึ่งตามข้อบังคับดังกล่าวให้นับอายุการทำงานเป็นเวลา 34 ปี เมื่อจำเลยที่ 1 คำนวณบำนาญโดยนำเงินเดือนเดือนสุดท้ายของโจทก์ซึ่งเป็นจำนวน 24,230 บาท คูณด้วย 34 ซึ่งเป็นจำนวนปีที่ทำงานแล้วหารด้วย 50 ผลลัพธ์ได้เป็นบำนาญเดือนละ 16,476 บาท ซึ่งจำเลยที่ 1 จะต้องจ่ายให้แก่โจทก์เป็นรายเดือนตลอดชีวิตของโจทก์จึงเป็นการคิดคำนวณบำนาญตามระเบียบของธนาคารตรงตามที่กำหนดไว้ในโครงการเอื้ออาทรน้องพี่

และถูกต้องตามข้อบังคับว่าด้วยเงินบำเหน็จ บำนาญแล้ว จำเลยที่ 1 มิได้  
คิดเงินบำนาญให้โจทก์ขาดไปแต่อย่างใด ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น  
ชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3456/2545

จำเลยอุทธรณ์ข้อแรกว่า จำเลยได้มีการประชุมและมีมติออกมาให้มีการ  
ลดเงินเดือนของพนักงานของลูกจ้างและของโจทก์เนื่องจากจำเลยประสบ  
ปัญหาทางการเงิน ตัวโจทก์เองก็รับและเห็นด้วย อาจจะไม่เต็มใจบ้างที่  
เงินเดือนหายไปบางส่วน แต่ก็ดีกว่าตกงานและหางานใหม่ จากการซักถาม  
ของนายจำเลยได้ความว่าโจทก์ได้ลงลายมือชื่อรับเงินเดือน เดือนกันยายน  
2540 เดือนกุมภาพันธ์ 2541 และเดือนมีนาคม 2541 การลดเงินเดือนเป็นส่วน  
หนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน การตกลงอันจะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงาน  
หาได้จำกัดเฉพาะการตกลงโดยชัดแจ้งไม่ อาจมีการตกลงโดยปริยายก็ได้  
โจทก์มิได้ทักท้วงหรือโต้แย้งการลดเงินเดือนการปรับลดเงินเดือนของโจทก์  
จึงมีผลสมบูรณ์และชอบด้วยกฎหมาย

เห็นว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับจำนวนค่าจ้าง  
แม้จะเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานด้วย และการตกลงอันจะก่อให้เกิด  
สัญญาจ้างแรงงานจะตกลงกันโดยชัดแจ้งเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาหรือโดย  
ปริยายก็ได้ แต่การตกลงโดยปริยายอันจะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานจักต้อง  
ปรากฏข้อเท็จจริงด้วยว่าคู่กรณีได้เข้าใจและยอมรับในเงื่อนไขต่างๆ ที่จะ  
ผูกพันโดยสัญญานั้นด้วยความเต็มใจหรือไม่ทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านต่อการ  
กระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งที่อาจทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านได้โดยไม่เกิดผล  
เสียหายต่อฝ่ายตนตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมแรงงานโดยทั่วไป เมื่อนายจ้าง  
ดำเนินการต่างๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการ  
แต่งตั้งโยกย้าย การปรับเพิ่มลดค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ หรือการ

ลงโทษทางวินัย ลูกจ้างแม้ไม่เห็นชอบด้วยก็ไม่กล้าที่จะทักท้วงหรือโต้แย้ง  
คัดค้านโดยเปิดเผยเนื่องจากเกรงว่าจะเป็นเหตุให้นายจ้างไม่พอใจซึ่งจะมีผลต่อ  
ความมั่นคงในการทำงานหรือความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของตนได้  
การนิ่งเฉยหรือไม่ทักท้วงหรือไม่โต้แย้งคัดค้านต่อการกระทำของนายจ้างย่อม  
ไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างตกลงกับนายจ้างโดยปริยายและก่อให้เกิดสัญญาจ้าง  
แรงงานขึ้น คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าได้รับความจากทางนำสืบของ  
จำเลยเพียงว่า มีการเรียกประชุม โดยไม่ปรากฏว่าโจทก์เข้าร่วมประชุมด้วย  
หรือไม่ ไม่มีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแต่อย่างใด ดังนี้ การที่  
จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างลดเงินเดือนโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างลงร้อยละ 25 และโจทก์  
ลงชื่อรับไว้โดยไม่ได้ทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้าน จึงมิใช่กรณีที่จะถือได้ว่า  
โจทก์ตกลงกับจำเลยโดยปริยาย อันจะทำให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานใหม่ว่า  
จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ในอัตราใหม่ลดลงร้อยละ 25 ได้ โจทก์จึงยังคงมี  
สิทธิได้รับค่าจ้างจากจำเลยในอัตราเดิมจนถึงวันที่โจทก์พ้นจากการเป็น  
พนักงานของจำเลย อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3607/2545

ตามข้อบังคับสหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย ข้อ 27 กำหนดว่า การ  
ประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานจะต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่  
น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมดซึ่งหมายถึงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ  
จำนวนคณะกรรมการที่จดทะเบียนไว้ สหภาพแรงงานธนาคารเอเชียมี  
คณะกรรมการสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนไว้ จำนวน 16 คน เมื่อการประชุม  
คณะกรรมการสหภาพแรงงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมีกรรมการ  
สหภาพแรงงานร่วมเข้าประชุมจำนวน 7 คน จึงไม่ครบองค์ประชุม  
คณะกรรมการลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งซึ่งรวมถึงโจทก์อยู่ด้วยจึงเป็น  
คณะกรรมการลูกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจึงไม่มี

หน้าที่ต้องจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างจำเลยกับคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3647/2545

แม้โจทก์จะอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากการเป็นลูกจ้างของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) แต่โจทก์ได้อุทธรณ์คำสั่ง คำสั่งลงโทษไล่ออกจึงยังไม่เป็นที่สุดจนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ซึ่งต่อมาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้มีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษไล่ออกดังกล่าว โดยให้ลงโทษโจทก์ด้วยการตัดเงินเดือน 25 เปอร์เซ็นต์ เป็นเวลา 3 เดือนแทน และให้โจทก์กลับเข้าทำงานตามปกติโดยจะนับอายุงานต่อเนื่องรวมทั้งวันที่โจทก์ได้หยุดงานไปในระหว่างที่ถูกไล่ออกด้วยอันเป็นการเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษเดิมจากไล่ออกเป็นตัดเงินเดือน 25 เปอร์เซ็นต์ เป็นเวลา 3 เดือน และถือว่าคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนเป็นที่สุดแล้ว จึงถือได้ว่าโจทก์ถูกลงโทษเพียงตัดเงินเดือน มิได้ถูกลงโทษไล่ออก โจทก์จึงยังมีสถานะเป็นพนักงานของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มาตลอด ไม่เคยพ้นจากการเป็นพนักงานของบริษัทดังกล่าว โจทก์จึงไม่ขาดคุณสมบัติหรือพ้นสภาพการเป็นสมาชิกและกรรมการของสมาคมหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น

จำเลยเป็นนายทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจโจทก์เป็นสมาชิกและกรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการบินไทย หนังสือที่จำเลยมีไปยังโจทก์ลงลายมือชื่อจำเลยในฐานะนายทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจและใช้ชื่อเรื่องว่า การฟื้นฟูสภาพการเป็นสมาชิกและกรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยมีใจความว่า ตามที่บริษัทการบินไทย จำกัด ได้มีคำสั่งไล่ออกจากการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2541 นาย



ทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจพิจารณาแล้ว เห็นว่า เมื่อโจทก์พ้นจากการเป็นพนักงานย่อมมีผลทำให้พ้นสภาพการเป็นสมาชิกและกรรมการสมาคม แม้ต่อมาบริษัทดังกล่าวจะได้มีคำสั่งยกเลิกคำสั่งไล่ออกและรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิมก็ไม่ทำให้การเป็นพนักงานและกรรมการมีผลเปลี่ยนแปลงกลับคืนสภาพการเป็นพนักงานและกรรมการในช่วงเวลาที่ยังมีได้ออกคำสั่งฉบับหลัง หากโจทก์ประสงค์จะเข้าเป็นสมาชิกสมาคม โจทก์จะต้องยื่นใบสมัครและดำเนินการตามข้อบังคับของสมาคมข้อ 8 หนังสือที่ใช้ชื่อเรื่องว่า อุทธรณ์การพิจารณาของนายทะเบียน และมีข้อความว่าตามที่โจทก์อุทธรณ์กรณีนายทะเบียนแจ้งการพ้นสภาพการเป็นสมาชิกและกรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยนั้น นายทะเบียนได้เสนอเรื่องให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแล้วเห็นว่า สมาชิกภาพของโจทก์สิ้นสุดลงตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ดังนี้ เห็นได้ว่า เป็นกรณีที่จำเลยใช้อำนาจของนายทะเบียนสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจจำหน่ายชื่อโจทก์ออกจากการเป็นสมาชิกและกรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยและยืนยันว่าการใช้อำนาจดังกล่าวถูกต้อง การกระทำของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งสิทธิการเป็นสมาชิกและกรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยของโจทก์แล้ว โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนได้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3971/2545

คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานฟ้องจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างว่า จำเลยสั่งให้สมาชิกของโจทก์หมุนเวียนหยุดงานเป็นช่วงๆ โดยอ้างเหตุจำเป็นเนื่องจากประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และจ่ายค่าจ้างให้สมาชิกของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยระหว่างหยุดงานเพียงร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างปกติ การกระทำของจำเลยเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 75 เป็นการผิดสัญญาจ้างและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยสมาชิกของโจทก์และโจทก์มิได้ตกลงยินยอมด้วย ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างที่ยังขาดอยู่อีกร้อยละ 50 แก่สมาชิกของโจทก์ เมื่อพิเคราะห์ถึงสภาพแห่งข้ออ้างข้อหา และคำขอบังคับในคำฟ้องดังกล่าว เห็นได้ว่าเป็นกรณีที่สมาชิกของโจทก์แต่ละคนมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ที่จะได้รับหรือจ่ายค่าจ้างที่ยังขาดอยู่อีกร้อยละ 50 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และตามสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างของสมาชิกของโจทก์โดยตรง ซึ่งหากสมาชิกของโจทก์คนใดประสงค์จะฟ้องขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามกฎหมายและสัญญาจ้างแรงงานดังเช่นคดีนี้ สมาชิกของโจทก์คนนั้น ก็จะต้องเป็นโจทก์ฟ้องจำเลยต่อศาล โดยจะดำเนินคดีด้วยตนเอง หรือจะแต่งตั้งผู้แทนหรือทนายความเพื่อดำเนินคดีแทนหรือจะมอบอำนาจให้สหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกดำเนินคดีแทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 36 ก็ได้

คดีนี้สมาชิกของโจทก์มิได้เป็นโจทก์ฟ้องจำเลยและมีได้มอบอำนาจให้โจทก์ดำเนินคดีแทน แต่โจทก์ในฐานะสหภาพแรงงานเป็นผู้ฟ้องจำเลยโดยมิได้มีข้อโต้แย้งใดๆ เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายแพ่งกับจำเลย โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 และมาตรา 31 ปัญหานี้แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดยกขึ้นอ้าง แต่ปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกามีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5), 246 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 เมื่อวินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มี

อำนาจฟ้องคดีนี้แล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยปัญหาตามที่จำเลยอุทธรณ์อีกต่อไป  
เพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลง

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3974/2545

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522  
มาตรา 49 บัญญัติว่า “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาล  
แรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจ  
สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่  
เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้  
ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทนโดยให้ศาล  
คำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างความเดือดร้อนของ  
ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิ  
ได้รับประกอบการพิจารณา” บทบัญญัติดังกล่าวให้ศาลแรงงานมีอำนาจ  
พิจารณาพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายตามที่  
กฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้นจะพิพากษาให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายในระหว่าง  
ถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานไม่ได้เพราะมาตรา 49 มิได้ให้อำนาจไว้ แต่  
คดีนี้โจทก์ได้บรรยายฟ้องมาโดยชัดแจ้งว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ชอบ  
ด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรม ขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างในระหว่างถูกเลิกจ้าง  
จนกว่าจำเลยจะรับโจทก์กลับเข้าทำงาน ซึ่งเป็นกรณีที่โจทก์ตั้งประเด็นข้อ  
พิพาทมาโดยตรงว่าจำเลยเป็นนายจ้างได้ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานกลั่นแกล้ง  
เลิกจ้างโจทก์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายที่ไม่ได้  
รับค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามคำฟ้องและคำขอท้ายฟ้องของโจทก์เป็น  
การขอให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ตาม  
สัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างแรงงาน  
ซึ่งตามกฎหมายโจทก์ย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายในกรณีดังกล่าว โจทก์จึง

มีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายส่วนนี้จากจำเลยได้ แม้โจทก์จะเรียกร้องมาเป็นค่าจ้าง แต่ข้อเท็จจริงตามทางพิจารณาฟังได้ว่าโจทก์เรียกค่าเสียหายศาลก็มีอำนาจพิพากษาให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายได้ เมื่อพิเคราะห์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ โจทก์ในคดีนี้สามารถทำงานให้นายจ้างตลอดมา แต่จำเลยกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน โดยได้เลิกจ้างโจทก์อย่างไม่เป็นธรรม เป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายที่ไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากจำเลย แม้โจทก์ไม่ได้ทำงานให้จำเลยก็ตาม ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าขณะที่โจทก์ถูกเลิกจ้างโจทก์มิได้ทำงานให้แก่จำเลย จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์นั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังขึ้น แต่การกำหนดค่าเสียหายดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงเห็นสมควรให้ศาลแรงงานใช้ดุลพินิจกำหนดจำนวนค่าเสียหายส่วนนี้ให้โจทก์ตามที่เห็นสมควร

แม้คำฟ้องโจทก์จะบรรยายฟ้องไว้ตอนหนึ่งว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อต้องการทำลายและกำจัดกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการสหภาพแรงงาน หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ รวมทั้งโจทก์ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย อีกทั้งจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งโจทก์เกี่ยวข้องมีผลใช้บังคับซึ่งเป็นการกล่าวอ้างว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (2) และมาตรา 123 วรรคหนึ่ง แต่โจทก์ก็ได้บรรยายฟ้องไว้ด้วยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้ประสพภาวะการขาดทุน จำเลยยังคงมีกำไรและไม่มีหนี้สินใดๆ ทั้งจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้มีหลักเกณฑ์และไม่ได้มีการประเมินผลตัวโจทก์ หลังจากเลิกจ้างโจทก์แล้วจำเลยยังรับคนอื่นเข้ามาทำงานแทนโจทก์ เป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิดและไม่มี

เหตุผลเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์ กลับเข้าทำงานกับจำเลยตามเดิม และรับผิดชอบค่าเสียหายให้แก่โจทก์ อันเป็นการกล่าวหาว่าการกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยเหตุที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ด้วย ซึ่งไม่มีกฎหมายบัญญัติให้โจทก์ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใดก่อนที่จะดำเนินการฟ้องร้องในศาลแรงงาน ดังนั้น โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องจำเลยในกรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมดังกล่าวต่อศาลแรงงานกลางได้โดยไม่ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก่อน กรณีไม่เป็นการต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคท้าย ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์มีอำนาจฟ้องนั้นชอบแล้ว

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4038-4039/2545

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกว่า โจทก์ทั้งสอง ไม่มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเนื่องจากสัญญาจ้างพนักงานระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลยระบุไว้ว่า ในกรณีที่มีข้อพิพาทจะต้องประนีประนอมโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ศาลแรงงานกลางจึงไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนั้น

เห็นว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลยตามสัญญาจ้างพนักงานเอกสารหมายเลข ล.5 และ ล.6 ข้อ 9 ระบุว่า “นายจ้างและลูกจ้างยินยอมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิใดๆ ที่จะพึงมีตามสัญญานี้เพื่อระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป” ข้อสัญญาดังกล่าวมีความหมายว่าในกรณีที่เกิดข้อพิพาทระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลยเกี่ยวกับสิทธิอย่างใดตามสัญญาจ้าง

พนักงานซึ่งโจทก์ทั้งสองกับจำเลยได้ตกลงจัดทำไว้ตามเอกสารหมายเลข 5 และ 6 คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องเสนอข้อพิพาทนั้นต่ออนุญาโตตุลาการให้เป็นผู้ชี้ขาดก่อนและเป็นผลให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะนำข้อพิพาทดังกล่าวไปฟ้องต่อศาลแรงงานก่อนที่จะให้อนุญาโตตุลาการชี้ขาดไม่ได้ตามที่พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530 มาตรา 10 บัญญัติไว้ เว้นแต่จะเป็นกรณีที่ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะหรือไม่สามารถระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการได้ แต่ข้อเท็จจริงปรากฏตามคำฟ้องของโจทก์ทั้งสองว่ามูลกรณีที่โจทก์ทั้งสองฟ้องจำเลยคดีนี้เป็นเรื่องที่โจทก์ทั้งสองอ้างว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติไว้ มิใช่เป็นการฟ้องเกี่ยวกับกรณีพิพาทซึ่งเกิดจากสัญญาจ้างพนักงานตามเอกสารหมายเลข 5 และ 6 แต่อย่างไร โจทก์ทั้งสองจึงมีสิทธิที่จะนำคดีนี้มาฟ้องต่อศาลแรงงานกลางได้เนื่องจากมิได้อยู่ในเงื่อนไขข้อตกลงตามที่จำเลยกล่าวอ้าง ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนี้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4503/2545

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ได้กำหนดความหมายของ “ข้อ ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ไว้ว่า หมายถึง “ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับนายลูกจ้างหรือ ระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพ แรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” และกำหนด ความหมายของ “สภาพการจ้าง” ไว้ว่า หมายถึง “เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับ การจ้างหรือการทำงาน” ซึ่งโจทก์กับจำเลยมีข้อ ตกลงกันตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อที่ 4 ที่ระบุว่า “ผู้แทนบริษัท (จำเลย) ตกลงให้สหภาพแรงงานฯ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบการใช้สำนักงานสหภาพ

แรงงานฯ (โจทก์) มีที่ทำการของสหภาพแรงงานฯ อยู่ในบริษัทฯ เหมือนเดิมต่อไป ทั้งนี้ สหภาพแรงงานฯ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบการใช้สำนักงานสหภาพแรงงาน

โรงงานสิ่งทอโนนทองของบริษัท...” นั้น แม้ จะเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน แต่เรื่องที่โจทก์และจำเลยตกลงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่จำเลยอนุญาตให้โจทก์ ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานได้มีที่ทำการของโจทก์อยู่ในบริษัทของจำเลยเช่นเดิมต่อไป อันเป็นกรณีจำเลยให้ความสะดวกแก่โจทก์ เพื่อประโยชน์ของโจทก์โดยเฉพาะ มิใช่เรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ข้อตกลงข้อที่ 4 ระหว่างโจทก์กับจำเลยดังกล่าว จึงมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4769/2545

จำเลยอุทธรณ์ว่า การที่องค์การค้ำของคุรุสภาเลิกจ้างจำเลยร่วมโดยอ้างเหตุว่าขาดความไว้วางใจ ไม่เข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (1) ถึง (5) จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น

เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เหตุที่องค์การค้ำของคุรุสภาเลิกจ้างจำเลยร่วมเนื่องจากจำเลยร่วมกระทำการไปในลักษณะทุจริตต่อหน้าที่เป็นเหตุให้องค์การค้ำของคุรุสภาไม่ไว้วางใจให้จำเลยร่วมทำงานอีกต่อไป ถือว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่จำเลยร่วมทุจริตต่อหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (1) นั้นเอง การที่องค์การค้ำของคุรุสภา

เลิกจ้างจำเลยร่วมเพราะเหตุดังกล่าวจึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม  
อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสิบสามและจำเลยร่วมข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4850/2545

การที่กฎหมายบัญญัติให้มีคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 45 แห่ง  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็น  
ตัวแทนของลูกจ้างในการเข้าร่วมประชุมกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่  
ลูกจ้าง ปรีกษาหาหรือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์  
ของลูกจ้าง และหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ  
ตามมาตรา 50 แม้โจทก์จะเป็นผู้ตกลงทำงานให้บริษัทจำเลยที่ 1 เพื่อรับค่าจ้าง  
อันมีฐานะเป็นลูกจ้างของบริษัทจำเลยที่ 1 แต่ในขณะเดียวกันโจทก์ก็เป็น  
กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทจำเลยที่ 1 อันมีฐานะเป็นนายจ้าง  
ด้วยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ซึ่งฐานะ  
นายจ้าง ลูกจ้างนั้น จะมีผลประโยชน์บางส่วนที่ขัดกัน ดังนั้น การที่สหภาพ  
แรงงานพนักงานทีพีไอมีมติแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง จึงเป็นการขัด  
ต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างกับ  
คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา  
50 การที่สหภาพแรงงานพนักงานทีพีไอมีมติแต่งตั้งให้โจทก์เป็นกรรมการ  
ลูกจ้างย่อมไม่ชอบด้วยบทกฎหมายดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีฐานะเป็นกรรมการ  
ลูกจ้าง และไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว  
หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4850/2545 นี้ ข้อเท็จจริงมีว่า

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2521 จำเลยที่ 1 ได้ว่าจ้างโจทก์ทำงาน  
เป็นลูกจ้าง ครั้งสุดท้ายเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2543 ศาลล้มละลายกลาง  
ได้มีคำสั่งให้จำเลยที่ 2 เป็นผู้ฟื้นฟูกิจการของจำเลยที่ 1 ต่อมาเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2543 โจทก์  
ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง และเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2543 จำเลยทั้งสองได้ร่วมกันย้าย  
ตำแหน่งของโจทก์จากประธานเจ้าหน้าที่บริหารซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไปเป็นที่ปรึกษาของจำเลยที่



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

2 โดยมีได้ยื่นคำร้องของอนุญาตศาลแรงงานก่อน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงเป็นการย้ายตำแหน่งโดยมิชอบ ขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันเพิกถอนคำสั่งย้ายโจทก์จากประธานเจ้าหน้าที่บริหารของจำเลยที่ 1 ไปเป็นที่ปรึกษาของจำเลยที่ 2 กลับมาทำงานในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารของจำเลยที่ 1 ตามเดิม

จำเลยทั้งสองให้การว่า โจทก์ไม่ได้เป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ที่แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างไม่มีอำนาจแต่งตั้งโจทก์ โจทก์เป็นกรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยที่ 1 ซึ่งถือเป็นนายจ้าง และมีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การให้บำเหน็จ และการลงโทษลูกจ้างอื่น ซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชา การแต่งตั้งให้โจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงไม่ชอบด้วยกฎหมายขัดต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำเลยทั้งสองไม่ได้ร่วมกันย้ายโจทก์จากตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารของจำเลยที่ 1 ไปเป็นที่ปรึกษาของจำเลยที่ 2 เพียงแต่จำเลยที่ 2 แฉงโจทก์ให้ทราบว่าโจทก์ไม่มีอำนาจในการดำเนินการใดๆ ในฐานะประธานเจ้าหน้าที่บริหารของจำเลยที่ 1 อีกต่อไป เนื่องจากศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 ได้รับความแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อแรกว่า โจทก์ไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างเนื่องจากการแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างขัดต่อวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตามที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาหรือไม่ พิเคราะห์แล้ว ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นผู้ร่วมก่อตั้งบริษัทจำเลยที่ 1 เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทจำเลยที่ 1 และเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารของจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2543 ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการของจำเลยที่ 1 และมีคำสั่งแต่งตั้งจำเลยที่ 2 เป็นผู้ทำแผนฟื้นฟูกิจการของจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2543 ต่อมาเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2543 สหภาพแรงงานพนักงานทีพีไอได้แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างตามบันทึกการประชุมครั้งที่ 2/2543 และมีหนังสือแจ้งผลการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างให้จำเลยที่ 2 และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบตามเอกสารหมายเลข 5 เห็นว่า การที่กฎหมายบัญญัติให้มีคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเข้าร่วมประชุมกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 50 แม้โจทก์จะเป็นผู้ตกลงทำงานให้บริษัทจำเลยที่ 1 เพื่อรับค่าจ้างอันมีฐานะเป็นลูกจ้างของบริษัทจำเลยที่ 1 แต่ในขณะเดียวกันโจทก์ก็เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทจำเลยที่ 1 อันมีฐานะเป็นนายจ้างด้วยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ซึ่งฐานะนายจ้าง

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

ลูกจ้างนั้น จะมีผลประโยชน์บางส่วนที่ขัดกัน ดังนั้น การที่สหภาพแรงงานพนักงานที่พีไอมีมติ  
แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง จึงเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุม  
ระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 50  
การที่ สหภาพแรงงานพนักงานที่พีไอมีมติแต่งตั้งให้โจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างย่อมไม่ชอบด้วยบท  
กฎหมายดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้าง และไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52  
แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟัง  
ไม่ขึ้น ส่วนอุทธรณ์ข้ออื่นของโจทก์ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาของศาลฎีกา จึงไม่จำเป็นต้อง  
วินิจฉัย

พิพากษายืน

(รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ - วีรพจน์ เทียรพิทักษ์ - จรัส พวงมณี)

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5135/2545

จำเลยได้ประกาศนโยบายการบริหารงานบุคคลและข้อบังคับการ  
ทำงานตั้งแต่ปี 2524 และมีนโยบายการบริหารบุคคลสำหรับสวัสดิการทั่วไป  
ตั้งแต่ปี 2523 ซึ่งกำหนดให้พนักงานที่เกษียณและมีอายุงานเกินกว่า 6 ปี มี  
สิทธิได้รับเงินบำเหน็จโดยเอาอัตราเงินเดือนคูณด้วยจำนวนปีอายุงาน คูณด้วย  
ตัวคูณร่วมที่จำเลยกำหนด จำนวนเงินบำเหน็จที่ได้ต้องไม่น้อยกว่าค่าชดเชย  
ตามกฎหมาย ต่อมาเมื่อปี 2524 และปี 2529 จำเลยกับสหภาพแรงงานยัวซ่า  
แบดเตอร์ีได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดการเกษียณอายุและสิทธิ  
ประโยชน์ที่จำเลยจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างของจำเลยใหม่ ซึ่งในขณะที่ทำข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2529 นั้น จำเลยมีพนักงานทั้งหมดจำนวน 203 คน  
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานยัวซ่าแบดเตอร์ี 180 คน ซึ่งเป็นจำนวนเกินกว่า  
สองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ดังนั้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว  
จึงมีผลผูกพันจำเลยและลูกจ้างของจำเลยทุกคนรวมทั้งโจทก์ที่มีตำแหน่งอยู่ใน  
ระดับผู้บริหารซึ่งมิได้เป็น และไม่อาจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานยัวซ่าแบดเตอร์ี  
ได้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสาม ด้วย  
ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 วรรคสอง

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า จำเลยกับสหภาพแรงงานยัวซ่าเบตเตอร์ีได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อปี 2524 และปี 2529 ยกเลิกโครงการบำเหน็จเมื่อออกจากงานตามนโยบายการบริหารบุคคลสำหรับสวัสดิการทั่วไป และกำหนดการเกษียณอายุและสิทธิประโยชน์ที่จำเลยจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างของจำเลยใหม่แล้ว นโยบายการบริหารบุคคลและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานปี 2524 และนโยบายการบริหารบุคคลสำหรับสวัสดิการทั่วไปปี 2523 ที่โจทก์อ้างเป็นมูลฐานในการเรียกร้องเงินบำเหน็จกรณีเกษียณอายุจึงไม่อาจนำมาบังคับใช้ได้อีกต่อไป และต้องใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2524 และปี 2529 แทน เมื่อจำเลยจ่ายเงินเนื่องจากการเกษียณอายุให้แก่โจทก์ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2524 และปี 2529 แล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินตามฟ้องจากจำเลยอีก อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5153/2545

การเลิกจ้างซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 นั้น เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ลูกนายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แม้จำเลยที่ 12 ถึงที่ 14 จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ที. พี. ดับบลิว และเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและลูกโจทก์เลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แต่ระหว่างปี 2542 ถึงปี 2543 กิจการของโจทก์ประสบการขาดทุนอย่างต่อเนื่องจำนวนมากถึง 442 ล้านบาท จำเป็นต้องลดพนักงานลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกแมชชีน (ฝ่ายผลิต) ที่จำเลยที่ 12 ถึงที่ 14 ทำงานอยู่มีคำสั่งซื้อลดลงและมีสินค้าค้างสต็อกจำนวนมาก และโจทก์ยังมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหมวดที่ 9 ว่าด้วยการเลิกจ้างข้อ 2.2 ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดให้โจทก์สามารถเลิกจ้างพนักงานได้ในกรณีคนล้นงานหรือยุบ

หน่วยงานอันเนื่องจากโจทก์จำเป็นต้องลดปริมาณการผลิตตามความจำเป็นด้านการตลาดหรือมีคนเกินความต้องการโดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งการเลิกจ้างดังกล่าวมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนโดยพิจารณาจากทัศนคติสถิติการลา ผลงานของลูกจ้างประกอบกับหน่วยงานที่มียอดการสั่งซื้อลดลงหรือมีสินค้าคงคลังจำนวนมาก และการคัดเลือกเพื่อเลิกจ้างพนักงานคนใดก็ได้ให้หัวหน้างานเป็นผู้ดำเนินการโดยผู้บริหารมิได้คัดเลือกเอง การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 12 ถึงที่ 14 เนื่องจากกิจการของโจทก์ประสบภาวะขาดทุนจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลงและงานในแผนกแมชชีน (ฝ่ายผลิต) ที่จำเลยที่ 12 ถึงที่ 14 ทำงานอยู่มียอดการสั่งซื้อลดลงและมีสินค้าคงสต็อกจำนวนมาก ซึ่งเป็นการเลิกจ้างตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหมวดที่ 9 ว่าด้วยการเลิกจ้างข้อ 2.2 และมีได้เลิกจ้างเฉพาะจำเลยที่ 12 ถึงที่ 14 จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร มิได้ก่อกวนแก้งัดเลิกจ้างจำเลยที่ 12 ถึงที่ 14 แม้การเลิกจ้างดังกล่าวจะไม่อยู่ในข้อยกเว้น 5 ประการ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ก็ตาม แต่ก็มีใ้ว่าจะเลิกจ้างในกรณีอื่นอันมีเหตุสมควรอีกไม่ได้ เมื่อโจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 12 ถึงที่ 14 เนื่องจากโจทก์ประสบการขาดทุนจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลงดังกล่าวข้างต้น ถือว่ากรณีมีเหตุอันสมควรให้เลิกจ้างได้ จึงมิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ถึงที่ 11 ฟังไม่ขึ้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5329/2545

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข 2 เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามเอกสารหมายเลข 1 ซึ่งข้อ 2 ได้เรียกร้องว่า “ขอให้บริษัทจัดเวลาการทำงานเพียงกะเช้ากะเดียว และในกรณีเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานเป็นอย่างอื่น ต้องได้รับการยินยอมจากคนงาน”

แต่เมื่อได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องและได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เอกสารหมายเลข 2 แล้ว ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวข้อที่ 5 ระบุว่า “ตัวแทนเจรจาลูกจ้างขอถอนข้อเรียกร้อง ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 .....” ซึ่งแสดงว่าเรื่องเวลาทำงานขณะนั้น ฝ่ายลูกจ้างไม่ตั้งใจเรียกร้องต่อไปและมีได้มีอยู่ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข 2 ดังนี้ เรื่องเวลาทำงานปกติจึงมิได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างระบุไว้แต่อย่างใด กรณีจึงเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบการกิจการของจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องเวลาทำงานปกติหรือไม่ จึงต้องถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสาร หมายเลข 3 ซึ่งจำเลยต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2518 มาตรา 10 วรรคสาม ซึ่งตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสาร หมายเลข 3 ข้อ 2.2 ได้กำหนดเวลาทำงานปกติเป็น 2 กะ ที่จำเลยออกประกาศเปิดการทำงานเป็น 2 กะ เพื่อให้ทำงานผลิตทันตามคำสั่งซื้อจึงเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนที่โจทก์อ้างว่ามีข้อเรียกร้องในเอกสารหมายเลข 2 ระบุว่าสภาพการจ้างใดที่เป็นคุณต่อสมาชิกโจทก์ จำเลยยังต้องปฏิบัติต่อไปนั้น ก็ไม่อาจแปลรับข้อความในข้อเรียกร้องดังกล่าวว่าเป็นเรื่องการกำหนดเวลาทำงานปกติได้ อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5330/2545

การที่ผู้คัดค้านสั่งอาหารและเครื่องดื่มให้แก่ ช กับพวก โดยไม่กดคำสั่งในเครื่องคอมพิวเตอร์ทำให้ไม่มีบัญชีของลูกค้าไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ อันจะใช้เป็นหลักฐานในการเรียกเก็บเงินจากลูกค้าและจำเลยก็มีได้เรียกเก็บเงินค่าอาหารและเครื่องดื่มจาก ช กับพวก เป็นเหตุให้ ช กับพวกได้รับประทานอาหารและเครื่องดื่มโดยไม่ต้องจ่ายค่าอาหารและเครื่องดื่ม การกระทำ

ของจำเลยดังกล่าวเป็นการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับผู้อื่น อันเป็นการประทุษร้าย โกง และไม่ซื่อตรง จึงเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5627/2545

นายจ้างประกอบกิจการโรงกลั่นน้ำมัน ต่อมานายจ้างยุบเลิกงานบางแผนกที่มีลักษณะแตกต่างจากธุรกิจหลักและประสบปัญหาในการบริหารไปก่อตั้งบริษัทใหม่ โดยยุบเลิกกิจการฝ่ายขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมและก่อตั้งบริษัท ท. แล้วให้พนักงานในฝ่ายขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมของนายจ้างลาออกเพื่อไปสมัครเป็นพนักงานของบริษัทที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ มีพนักงานยอมลาออกเพื่อไปทำงานกับบริษัท ท. จำนวน 102 คน ส่วนลูกจ้าง 4 คนไม่แสดงความประสงค์ที่จะไปเป็นพนักงานของบริษัทดังกล่าว นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง 4 เพราะยกเลิกการเป็นพนักงานในฝ่ายขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมทั้งหมด ไม่ได้เจาะจงเลิกจ้างเฉพาะลูกจ้างทั้ง 4 อีกทั้งไม่มีงานในลักษณะเดียวกันในบริษัทนายจ้างให้ลูกจ้างทำ จึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นการเลิกจ้างโดยความจำเป็น ไม่ได้กีดกันแก่งลูกจ้าง ไม่ใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6010/2545

โจทก์อุทธรณ์ว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 (4) บัญญัติว่า ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหายอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น จะสั่งให้ทั้งรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายไม่ได้

เห็นว่า บทบัญญัติมาตรา 41 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หาได้จำกัดว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีคำสั่งได้เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเท่านั้นไม่ เพราะข้อความตอนท้ายบัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานพร้อมทั้งจ่ายค่าเสียหายได้ คำสั่งที่ 374/2543 ของจำเลยทั้งสองจึงชอบด้วยกฎหมาย ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอน ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว อุทธรณ์โจทก์ฟังไม่ขึ้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7242-7254/2545

โจทก์ทั้งสองสืบสามเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 มีตำแหน่งและได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายตามฟ้องและบัญชีสำหรับรวมการพิจารณาคดี จำเลยทั้งสองเป็นนิติบุคคลในต่างประเทศ จดทะเบียน ณ ประเทศญี่ปุ่น และได้รับอนุญาตจากธนาคารแห่งประเทศไทยให้ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2544 จำเลยที่ 1 และธนาคารซูมิโตโม จำกัด ได้รวบรวมกิจการ ผลจากการรวบรวมกิจการได้จดทะเบียนเปลี่ยนชื่อเป็นธนาคารซูมิโตโม มิตรชยุ แบนกิ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่ 2 ส่วนจำเลยที่ 1 ต้องดำเนินการจดทะเบียนยกเลิกใบทะเบียนพาณิชย์ จำเลยที่ 1 ได้มีหนังสือแจ้งต่อพนักงานลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ว่าลูกจ้างที่ต้องการโอนไปทำงานกับจำเลยที่ 2 ให้ตอบรับข้อเสนอรับเข้าทำงานกับจำเลยที่ 2 ภายในวันที่ 12 มีนาคม 2544 มิฉะนั้นจะถูกจำเลยที่ 1 เลิกจ้าง แต่โจทก์ทั้งสองสืบสามมิได้ตอบรับข้อเสนอดังกล่าว ในระหว่างที่จำเลยที่ 1 กับธนาคารซูมิโตโม จำกัด กำลังดำเนินการรวบรวมกิจการอยู่นั้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2544 สหภาพแรงงานของจำเลยที่ 1 ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 1 แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2544 สหภาพแรงงานของจำเลยที่ 1 จึงประกาศข้อพิพาทแรงงานให้เป็นข้อพิพาท

แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานครั้งนี้ ต่อมาเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2544 จำเลยที่ 1 ได้จดทะเบียนยกเลิกใบทะเบียนพาณิชย์และไม่ได้ประกอบธุรกิจอีก หลังจากนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่า สหภาพแรงงานของจำเลยที่ 1 ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 1 ซึ่งได้จดทะเบียนยกเลิกใบทะเบียนพาณิชย์ไปแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่มีอำนาจบังคับจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกต้องปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อเรียกร้อง หลังจากนั้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2544 จำเลยที่ 1 มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบสาม โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน 2544 และจำเลยที่ 1 ได้นำเงินโบนัสพร้อมดอกเบี้ยที่ต้องจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสิบสามมาวางศาลครบถ้วนแล้ว

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสิบสามว่า จำเลยทั้งสองต้องร่วมกันรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งสิบสาม เนื่องจากโจทก์ทั้งสิบสามถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่

เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13 บัญญัติว่า “ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับมรดก หรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกันนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ” บทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกออกจากงานหรือถูกลดรอนสิทธิและผลประโยชน์ใดที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการโอนกิจการ หรือการควบรวมกิจการของนายจ้างตามกฎหมาย ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า จำเลยที่ 1 ได้จดทะเบียนควบรวมกิจการเข้ากับธนาคารซูมิโตโม



จำกัด แล้วเปลี่ยนชื่อเป็นธนาคารซูมิโตโม มิตซึบะ แวงกิ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด  
ที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป ผลของการควมรวมกิจการดังกล่าว  
มิใช่เป็นการเลิกกิจการของจำเลยที่ 1 แต่อย่างใด เพียงแต่จำเลยที่ 1 ต้องสิ้น  
สภาพไปโดยผลของการควมรวมกิจการกับธนาคารซูมิโตโม จำกัด อันเป็น  
นิติบุคคลอื่นเท่านั้น และเป็นผลให้จำเลยที่ 2 ต้องรับโอนไปทั้งสิทธิหน้าที่  
ความรับผิดชอบของจำเลยที่ 1 ทั้งสิ้น ตามนัยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์  
มาตรา 1243 นอกจากนี้จำเลยที่ 2 ยังต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุก  
ประการอันเกี่ยวกับลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. 2541 มาตรา 13 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577  
วรรคแรก บัญญัติไว้อีกด้วย โดยผลของกฎหมายดังกล่าวลูกจ้างของจำเลยที่ 1  
ย่อมต้องโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ในทันทีโดยอัตโนมัติแม้จะไม่ได้  
แสดงเจตจำนงออกมาอย่างชัดแจ้งว่าประสงค์จะโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลย  
ที่ 2 ก็ตาม ทั้งนี้นับแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป เว้นแต่ลูกจ้างของ  
จำเลยที่ 1 รายที่ได้แสดงความประสงค์อย่างชัดแจ้งว่าไม่ยินยอมโอนไปเป็น  
ลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ในกรณีเช่นนี้ก็ต้องถือว่าจำเลยที่ 1 ได้เลิกจ้างลูกจ้าง  
ดังกล่าวเนื่องจากสภาพนิติบุคคลของจำเลยที่ 1 ได้หมดสิ้นไปเป็นเหตุให้  
ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.  
2541 มาตรา 118 วรรคสอง เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งสิบสามได้  
แสดงเจตนาต่อจำเลยที่ 1 หรือจำเลยที่ 2 ว่า โจทก์ทั้งสิบสามไม่ประสงค์ที่จะ  
โอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 จึงต้องถือว่าโจทก์ทั้งสิบสามได้โอนไปเป็น  
ลูกจ้างของจำเลยที่ 2 แล้วดังกล่าวข้างต้น การที่จำเลยที่ 1 ประกาศกำหนด  
เงื่อนไขให้ลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ที่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยที่ 2 ต้องแสดง  
เจตจำนงตอบรับการเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ภายในวันที่ 12 มีนาคม 2544  
มิฉะนั้นจะถูกเลิกจ้างนั้น เป็นการกำหนดเงื่อนไขที่ขัดแย้งต่อบทบัญญัติของ

กฎหมายข้างต้นซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงไม่มีผลบังคับ คดีนี้โจทก์ทั้งสิบสามฟ้องเรียกค่าเสียหายจากจำเลยทั้งสอง โดยอ้างว่าจำเลยทั้งสองเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าโจทก์ทั้งสิบสามได้โอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 และจำเลยที่ 1 ได้สิ้นสภาพความเป็นนิติบุคคลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 จำเลยที่ 1 จึงไม่อาจจะก่อนคดีสัมพันธ์ใดๆ กับโจทก์ทั้งสิบสามตามที่โจทก์ทั้งสิบสามกล่าวอ้างอีก คดีจึงมีปัญหาคือต้องวินิจฉัยต่อไปเพียงว่า จำเลยที่ 2 ได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบสามหรือไม่ หากมีการเลิกจ้างจริง การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ แต่เนื่องจากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมายังไม่เพียงพอที่จะวินิจฉัยปัญหาดังกล่าว ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องสำหรับจำเลยที่ 1 ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล แต่ที่พิพากษายกฟ้องสำหรับจำเลยที่ 2 โดยวินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งสิบสามไม่ใช่ลูกจ้าง

ของจำเลยที่ 2 นั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับจำเลยที่ 2 โดยให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงในปัญหาที่ว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบสามหรือไม่ หากมีการเลิกจ้าง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ และดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 46 วรรคสาม ต่อไป นอกจากนี้ก็แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9381-9407/2545

โจทก์ทั้งยี่สิบเจ็ดเจ็ดจำนวนอุทธรณ์ว่า มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2537 กำหนดให้โจทก์ปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนปัจจุบันของลูกจ้างเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดีและค่าตอบแทนบำเหน็จของจำเลยทั้งสามสิบสองตามเอกสารหมาย จ.5 ถึง จ.31 กับตาราง

แสดงการคำนวณเรียกคืนเงินบำเหน็จรายบุคคลเอกสารหมายเลข จ.39 ระบุว่า ก่อนและในขณะเกษียณอายุ จำเลยที่ 1 ถึงที่ 26 และนายจอกได้รับเงินเดือน ในอัตราเงินเดือนตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดี ถือว่าจำเลยที่ 1 ถึงที่ 26 และ นายจอกยอมรับปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวทั้งหมด รวมทั้งตกลง ยินยอมเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทยว่าด้วย กองทุนบำเหน็จ พ.ศ. 2536 ข้อบังคับการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 20 พ.ศ. 2524 ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จ แล้วนั้น

เห็นว่า โจทก์เป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2521 จึงต้องห้ามมิให้นำพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาใช้บังคับแก่โจทก์และพนักงานหรือลูกจ้างของโจทก์ตามมาตรา 4 (4) การแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับ พนักงานหรือลูกจ้างจึงไม่ต้องเริ่มด้วยการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือแล้ว ดำเนินการเป็นขั้นเป็นตอน หรือต้องได้รับความยินยอมและต้องเป็นคุณแก่ ลูกจ้างยิ่งกว่าดังเช่นที่กำหนดไว้ในมาตรา 13 ถึงมาตรา 20 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับพนักงานหรือลูกจ้างของโจทก์จะ กระทำได้เพียงใดต้องเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะที่จำเลยทั้งยี่สิบหก และนายจอกยังมีได้เกษียณอายุ และตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 11 บัญญัติให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มี อำนาจหน้าที่ (1) กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ ทั้งมาตรา 18 (1) บัญญัติให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจ หน้าที่ปรึกษาหารือเพื่อเสนอให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จัดให้มีหรือ ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารและ

พนักงาน และ (3) พิจารณาข้อเสนอของสมาคมเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ในการพิจารณาข้อเสนอตาม (3) ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คำนึงถึงฐานะ ความรับผิดชอบ ความสามารถของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนผลกระทบต่อค่าบริการประชาชน และถ้าข้อเสนอขึ้นเกี่ยวกับการเงินให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนและระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 49 กำหนดว่าในระหว่างที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบนี้ ให้รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เดิมของรัฐวิสาหกิจนั้นต่อไป ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวล้วนให้อำนาจรัฐวิสาหกิจสามารถแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของฝ่ายบริหาร พนักงาน ฐานะ ความรับผิดชอบ ความสามารถของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนผลกระทบต่อค่าบริการประชาชน และเพื่อประโยชน์ของประชาชาติเป็นประการสำคัญเท่านั้น หากต้องได้รับความยินยอมจากพนักงาน หรือลูกจ้างด้วยดังเช่นที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ และแม้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 54 วรรคสอง จะได้บัญญัติให้บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติดังกล่าวใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไปก็ตาม แต่ก็มีได้เป็นบทบัญญัติที่ห้ามมิให้แก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว เพียงแต่ถ้ายังไม่ได้แก้ไขก็ให้คงใช้ได้ต่อไปเท่านั้น นอกจากนี้โจทก์เป็นรัฐวิสาหกิจมีหน้าที่ต้องบริหารรัฐวิสาหกิจภายใต้นโยบายของรัฐบาล และต้องปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีจึงมีอำนาจแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง

รัฐวิสาหกิจกับพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจได้ มติคณะรัฐมนตรีจึง ย่อมมีผลเป็นการแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตั้งแต่วันที่ลงมติ และมี ผลใช้บังคับได้ตั้งแต่วันที่แก้ไข โดยหาจำต้องแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเสียก่อนไม่ ส่วนที่มติคณะรัฐมนตรี กำหนดให้แก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ด้วย ก็เพียงเพื่อให้ปรากฏการแก้ไขในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยมติ คณะรัฐมนตรีเท่านั้น หาทำให้มติคณะรัฐมนตรียังไม่มีผลใช้บังคับก่อนมีการ แก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ จำเลยที่ 1 ถึงที่ 25 และนายจอก เกษียณอายุเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2537 และจำเลยที่ 26 เกษียณอายุก่อนกำหนด เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2537 หลังจากคณะรัฐมนตรีมีมติแก้ไขข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามระเบียบการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จ พ.ศ. 2536 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2537 แล้ว สิทธิของจำเลย ทั้งยี่สิบหกและนายจอกที่จะได้เงินบำเหน็จเพียงใดต้องเป็นไปตามมติ คณะรัฐมนตรีดังกล่าวตามเอกสารหมาย จ.3 ข้อ 1.3 ข้อ 1.3.2 และข้อ 3.2.3.1 (2) ซึ่งกำหนดให้คิดบำเหน็จโดยใช้อัตราเงินเดือนปัจจุบัน (ก่อนปรับอัตรา เงินเดือนตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดี) คูณระยะเวลาที่ทำงานอยู่เดิม บวก อัตราเงินเดือนที่ปรับตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดี คูณระยะเวลาทำงานนับ จากวันที่โจทก์ปรับอัตราเงินเดือนตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดี ถึงวันที่ เกษียณอายุ คำพิพากษาศาลแรงงานกลางไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์โจทก์ทั้งยี่สิบเจ็ดสำนวนฟังไม่ขึ้น แต่ศาลแรงงานกลางยังมิได้ฟัง ข้อเท็จจริงว่าจำเลยทั้งยี่สิบหกและนายจอกได้รับอัตราเงินเดือนปัจจุบัน (ก่อน ปรับอัตราเงินเดือนตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดี) และอัตราเงินเดือนที่ปรับ ตามโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดีจำนวนเท่าใดระยะเวลาที่ทำงานอยู่เดิม และ ระยะเวลาทำงานนับจากวันที่โจทก์ปรับอัตราเงินเดือนตามโครงการ

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

รัฐวิสาหกิจที่ดีถึงวันที่เกษียณอายุมีเพียงใด จึงให้ศาลแรงงานกลางฟัง  
ข้อเท็จจริงดังกล่าวเพิ่มเติม แล้วดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล  
แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสองและวรรคสาม

พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ย้อนสำนวนไปให้ศาล  
แรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและระยะเวลาทำงานของ  
จำเลยทั้งยี่สิบหกและนายจอก สงวนบุญ แล้วพิพากษาในประเด็นข้อ 1  
เฉพาะที่ว่าจำเลยทั้งยี่สิบหกและนายจอกมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามมติ  
คณะรัฐมนตรีคนละเท่าใด และพิพากษาในประเด็นข้อ 2 ถึงข้อ 4 ต่อไปตาม  
รูปคดี

\*\*\*\*\*

## คำพิพากษาศาลฎีกา ปี พ.ศ.2546

### คำสั่งร้องศาลฎีกาที่ 75/2546

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งไม่รับจดทะเบียนของจำเลย และให้จำเลยรับจดทะเบียนคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่วิสามัญ ศาลฎีกาพิพากษาตามคำขอของโจทก์ ต่อมาโจทก์อุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งศาลแรงงานกลางเกี่ยวกับการรับจดทะเบียนของจำเลยว่าจะเริ่มนับตั้งแต่วันที่ใด ขณะคดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา โจทก์ยื่นคำร้องขอให้ห้ามป.กับพวก ซึ่งแอบอ้างว่าเป็นประธานและกรรมการสภาองค์การลูกจ้างฯ กระทำซ้ำหรือกระทำต่อไปซึ่งกิจการของสภาองค์การลูกจ้างฯ และห้ามมิให้นายทะเบียนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับจดทะเบียนไว้ชั่วคราว กรณีจึงเป็นการนอกเหนือคำฟ้องกับเป็นเรื่องที่ขอให้ห้ามบุคคลอื่นซึ่งมิใช่จำเลย ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 254 (2) ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 31 ต้องยกคำร้อง

#### หมายเหตุ

คดีสืบเนื่องมาจากศาลฎีกาพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งด่วนมากของจำเลย ที่ รส 0607/02996 เรื่อง การขอจดทะเบียนกรรมการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ลงวันที่ 29 เมษายน 2541 และให้จำเลยรับจดทะเบียนคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่วิสามัญ ครั้งที่ 1/2540 ในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2540

โจทก์ยื่นคำร้องว่า การที่จำเลยรับจดทะเบียนคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 ถึงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2542 นั้น ไม่ถูกต้อง ที่ภู่นั้นต้องให้มีผลตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2544 ซึ่งเป็นวันที่ศาลชั้นต้นอ่านคำพิพากษาศาลฎีกา จนถึงวันที่ 24 ธันวาคม 2546 โปรคมมีคำสั่งให้เรียกจำเลยมาสอบถาม

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้นัดพร้อม จำเลยแถลงว่า จำเลยได้จดทะเบียนให้การเป็นกรรมการมีผลตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2540 ถึงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2542 เป็นการถูกต้องตามคำพิพากษาศาลฎีกาโดยชอบแล้ว ศาลแรงงานกลางเห็นว่า จำเลยปฏิบัติตามคำพิพากษาศาลฎีกาโดยถูกต้องแล้ว จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้อง

โจทก์ยื่นคำร้องยืนยันว่า วันที่จำเลยจดทะเบียนตามคำพิพากษาศาลฎีกาควรเป็นวันที่ศาลแรงงานกลางอ่านคำพิพากษาศาลฎีกาหรือวันที่คำบังคับมีผล คำสั่งศาลแรงงานกลางดังกล่าวมีข้อผิดพลาด ขอให้แก้ไขข้อผิดพลาด ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่า ไม่มีกรณีผิดพลาดหรือผิดหลงอันจะต้องแก้ไข ให้ยกคำร้อง

โจทก์อุทธรณ์คำสั่ง

คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา

โจทก์ยื่นคำร้องต่อศาลฎีกาว่า เนื่องจากนายประเทือง แสงสังข์ กับพวก อ้างว่าเป็นประธานและกรรมการสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย กระทำการให้เกิดความเสียหายแก่สภาดังกล่าว โดยจัดให้มีการประชุมสมาชิก ทั้งที่รู้ว่าตนไม่มีสิทธิและอำนาจที่กระทำได้ โจทก์จึงขอให้ศาลได้โปรดไต่สวนและมีคำสั่งให้ใช้วิธีการชั่วคราว โดยให้นายประเทือง แสงสังข์ กับพวก หยุดกระทำหรือกระทำต่อไปซึ่งกิจการของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และไม่ให้นายทะเบียนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน รับจดทะเบียนเป็นการชั่วคราว จนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาถึงที่สุด

ศาลฎีกามีคำสั่งว่า “พิเคราะห์แล้ว เห็นว่า โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งไม่รับจดทะเบียนของจำเลย และให้จำเลยรับจดทะเบียนคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยซึ่งได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่สามัญ ศาลฎีกาพิพากษาตามคำขอของโจทก์ ต่อมาโจทก์อุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งของศาลแรงงานกลางเกี่ยวกับการรับจดทะเบียนของจำเลยว่าจะเริ่มนับตั้งแต่วันที่ใดขณะนั้นคำร้องของโจทก์ที่ขอให้ใช้วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษา โดยห้ามมิให้นายประเทือง แสงสังข์ กับพวก ซึ่งแอบอ้างว่าเป็นประธานและกรรมการสภาฯ กระทำหรือกระทำต่อไปซึ่งกิจการของสภาองค์การลูกจ้างฯ และมีให้นายทะเบียนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับจดทะเบียนไว้ชั่วคราว เป็นกรณีนอกเหนือคำฟ้อง กับทั้งขอให้ห้ามบุคคลอื่นซึ่งมิใช่จำเลย จึงไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 254 (2) ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ให้ยกคำร้อง”

(อรพินท์ เศรษฐมานิต – พันธวราฐ ปาณิกบุตร – รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)



### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 993/2546

แม้โจทก์มีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ลูกจ้างทำงานวันละ 3 กะก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติโจทก์ให้ลูกจ้างทำงานวันละ 2 กะเป็นส่วนใหญ่ โดยให้ทำกะละ 12 ชั่วโมง จำนวน 8 ชั่วโมงแรกเป็นการทำงานปกติ พัก 1 ชั่วโมง อีก 3 ชั่วโมงเป็นการทำงานล่วงเวลาดังนั้น การที่โจทก์มีคำสั่งที่ 009/2543 และที่ 010/2543 ลงวันที่ 14 กันยายน 2543 ให้จำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานวันละ 3 กะ ซึ่งโจทก์สั่งในวันรุ่งขึ้นหลังจากโจทก์และจำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 13 กันยายน 2543 นั้น แม้จะเป็นสิทธิของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจะสั่งได้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ก็เห็นได้ชัดว่าเป็นการเลือกปฏิบัติเพื่อบีบบังคับจำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่จำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกยื่นข้อเรียกร้องหรือเป็นตัวแทนเจรจาอันถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) จำเลยที่ 1 ถึงที่ 12 ได้มีคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 87 – 121/2544 ข้อ 2 ให้โจทก์เปลี่ยนแปลงเวลาทำงานสำหรับจำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกเป็นเวลาการทำงานตามเดิม คือ ให้ทำงานวันละ 2 กะ กะแรกตั้งแต่เวลา 8 ถึง 16.30 นาฬิกา และกะที่สองเวลา 20 ถึง 4.30 นาฬิกา ส่วนคำร้องขอของจำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกให้โจทก์มอบหมายงานให้ทำงานล่วงเวลาเช่นเดียวกับพนักงานอื่นๆ นั้น จำเลยที่ 1 ถึงที่ 12 ได้วินิจฉัยในคำสั่งที่ 87-121/2544 ดังกล่าวแล้วว่า การสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลานั้นเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะพิจารณาสั่งให้ทำหรือไม่ก็ได้ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และไม่มีกฎหมาย

รองรับให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 12 ออกคำสั่งบังคับให้โจทก์สั่งให้จำเลยร่วมทั้งสามสืบเฝ้ากับพวกทำงานล่วงเวลาได้ คำสั่งที่ 87-121/2544 ข้อ 2 ของจำเลยที่ 1 ถึงที่ 12 จึงชอบแล้ว ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องมานั้นศาลฎีกาเห็นด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

#### หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 993/2546 ข้อเท็จจริงมีว่า

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด จำเลยที่ 1 ถึงที่ 12 เป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2543 นางสาววิไลพร วงศ์แก้ว กับพวกรวม 4 คน และวันที่ 10 พฤศจิกายน 2543 นางเพียว ทับแสง กับพวกรวม 31 คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่าโจทก์ก่อกวนเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานและไม่ให้ทำงานล่วงเวลาจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้ง 35 คน ลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องโดยผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 5 เป็นผู้แทนเจรจา เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำเลยทั้งสิบสองวินิจฉัยชี้ขาดปรากฏตามเอกสารท้ายฟ้องหมายเลข 2 โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งข้อ 2 ของจำเลยทั้งสิบสองที่ให้โจทก์เปลี่ยนแปลงเวลาทำงานของผู้กล่าวหาที่ 1 ที่ 3 ถึงที่ 15 ที่ 17 ที่ 19 ถึงที่ 35 เป็นเวลาทำงานตามเดิม ที่โจทก์มีคำสั่งที่ 009/2543 และคำสั่งที่ 010/2543 ให้พนักงานทำงาน 3 กะ เพื่อการผลิตเพียงพอกับคำสั่งซื้อของลูกค้า โดยให้เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2543 และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพราะการทำงาน 3 กะเป็นคุณแก่ลูกจ้าง ขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 87-121/2544 ของจำเลยทั้งสิบสองข้อ 2 ส่วนของผู้กล่าวหาที่ 1 ที่ 3 ถึงที่ 15 ที่ 17 ที่ 19 ถึงที่ 35

จำเลยทั้งสิบสองให้การว่า คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 87-121/2544 ของจำเลยทั้งสิบสองชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้ว ผู้กล่าวหาทั้ง 35 คนได้ร่วมกับพนักงานอื่นรวม 181 คน ลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง ฉบับลงวันที่ 5 กันยายน 2543 ต่อโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง ระหว่างเจรจาข้อเรียกร้องโจทก์ได้ให้พนักงานที่ร่วมลงลายมือชื่อถอนชื่อออกจากข้อเรียกร้อง โดยจะเพิ่มสวัสดิการให้ พนักงานจึงได้ถอนชื่อออกจากข้อเรียกร้องไป 127 คน โจทก์กับพนักงานที่ยื่นข้อเรียกร้องและไม่ยอมถอนชื่อได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2543 ต่อมาโจทก์มีคำสั่งให้พนักงาน 47 คน ซึ่งได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องทำงาน 3 กะ ส่วนผู้ที่ไม่ร่วมลงลายมือชื่อและผู้ถอนชื่อออกจากข้อเรียกร้องไม่ต้องทำงาน 3 กะ จำเลยทั้งสิบสองเห็นว่าโจทก์เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเฉพาะกลุ่มพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยลูกจ้าง ไม่ยินยอม

แม้ข้อบังคับการทำงานของโจทก์จะกำหนดเวลาทำงานเป็น 3 กะ แต่ทางปฏิบัติโจทก์ให้ลูกจ้างทำงาน 2 กะตลอดมา โจทก์เปลี่ยนแปลงเวลาทำงานเพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของจำเลยทั้งสองชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ยกฟ้องระหว่างพิจารณาผู้กล่าวหา 31 คน ได้ยื่นคำร้องขอเข้าเป็นจำเลยร่วมศาลแรงงานกลางอนุญาต

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วรับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการหลักคือ ทอผ้ายัด เสื้อผ้าและสิ่งทออื่นๆ เพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออกจำหน่ายยังต่างประเทศ โดยจดทะเบียนและดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2516 เรื่อยมา จำเลยรวมทั้ง 31 คน เป็นลูกจ้างของโจทก์อยู่แผนกต่างๆ กัน เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2543 ลูกจ้างของโจทก์กลุ่มหนึ่งได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์และสภาพการจ้างให้ดีขึ้น มีข้อเรียกร้อง 10 ข้อ โดยมีผู้แทนเจรจา 5 คน และที่ปรึกษา 2 คน มีผู้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง 181 คน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 2 ต่อมาเมื่อลูกจ้างถอนชื่อออกจากการยื่นข้อเรียกร้องลงเหลือ 54 คน และในที่สุดเหลือ 35 คน จนถึงวันที่ 13 กันยายน 2543 โจทก์และตัวแทนฝ่ายลูกจ้างได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นตามเอกสารหมายเลข 6 ก่อนที่จะทำบันทึกข้อตกลงดังกล่าวเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2543 กรรมการผู้จัดการโจทก์ได้ออกหนังสือขอขออนุญาตแก่ลูกจ้างที่ถอนชื่อจากข้อเรียกร้องตามเอกสารหมายเลข 4, 5 และ 7 หลังจากทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข 6 แล้ว รุ่งขึ้นวันที่ 14 กันยายน 2543 โจทก์ได้ออกคำสั่งที่ 009/2543 และ 010/2543 ให้ลูกจ้าง 47 คน ต้องทำงาน 3 กะ ตามคำสั่งในสำนวนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หน้า 128-131 ลูกจ้างที่ต้องทำงาน 3 กะดังกล่าวเป็นลูกจ้างที่ร่วมยื่นข้อเรียกร้อง จำเลยร่วม 31 คน อยู่ในกลุ่มลูกจ้างที่ต้องทำงาน 3 กะทั้งสิ้น ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องและผู้ที่ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องแต่ได้ถอนชื่อจากข้อเรียกร้องไปก่อนยังคงทำงาน 2 กะตามเดิม ก่อนที่จะทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 13 กันยายน 2543 เอกสารหมายเลข 6 โจทก์กับสหภาพแรงงานไทยสิ่งทอได้มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ 10 กันยายน 2541 ใช้บังคับอยู่ปรากฏในสำนวนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หน้า 132-134 โจทก์มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ใช้บังคับอยู่ปรากฏในสำนวนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หน้า 137-143 จำเลยรวมทั้ง 31 คน กับพวกอีก 4 คน รวม 35 คน ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาว่าโจทก์ได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อจำเลยร่วมกับพวก โดยฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้อง ฟังคำชี้แจงบันทึกปากคำและรับเอกสารทั้งสองฝ่ายแล้ว มีคำวินิจฉัยชี้ขาดโดยจำเลยทั้งสอง ปรากฏตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 87-121/2544 เอกสารท้ายฟ้องหมายเลข 2 แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ หมวด 3 ข้อ 1 โจทก์มีสิทธิกำหนดให้ลูกจ้างทำงาน 3 กะได้ แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 10 กันยายน 2541 และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 13

กันยายน 2543 เพียงตกลงและเปลี่ยนแปลงตามอัตราสวัสดิการค่าเข้ากะไว้เท่านั้น มิได้ตกลงว่า โจทก์จะต้องให้ลูกจ้างทำงาน 3 กะ ในทางปฏิบัติที่ผ่านๆ มาโจทก์ให้ลูกจ้างทำงาน 2 กะเป็นส่วนใหญ่ การทำงาน 2 กะ จะทำกะละ 12 ชั่วโมง โดย 8 ชั่วโมง เป็นการทำงานปกติ พัก 1 ชั่วโมง ส่วนอีก 3 ชั่วโมง เป็นการทำงานล่วงเวลา ถ้าทำงาน 3 กะ จะทำงานกะละ 8 ชั่วโมง ไม่มีโอกาสทำงานล่วงเวลาและไม่สะดวกแก่ลูกจ้างที่เข้างานกะกลางคืน การทำงาน 2 กะจะมีรายได้มากกว่าทำงาน 3 กะ ข้อนี้ทางนางสาวธนพร ไบเศย พยานโจทก์ยอมรับทางปฏิบัติที่ผ่านๆ มา การทำงาน 3 กะ หรือ 2 กะ นั้น ลูกจ้างทุกคนก็ทำเหมือนกัน ไม่ได้แบ่งแยก ข้อเท็จจริงปรากฏว่าการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อเดือนกันยายน 2543 นั้น มีลูกจ้างร่วมลงลายมือชื่อ 181 คน ต่อมาก็มีลูกจ้างถอนชื่อจากข้อเรียกร้องไปกว่าร้อยละคนจนเหลือ 54 คน และ 35 คน ตามลำดับ พยานฝ่ายจำเลยยืนยันว่าเหตุที่ลูกจ้างยอมถอนชื่อจากข้อเรียกร้องนั้นเนื่องจากโจทก์ให้หัวหน้างานไปเกลี้ยกล่อมให้ลูกจ้างถอนชื่อจากข้อเรียกร้อง โดยจะให้ประโยชน์แก่ผู้ถอนชื่อจากข้อเรียกร้องในลักษณะแทรกแซงการดำเนินการและการใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องหลังจากที่ลูกจ้างถอนชื่อจากข้อเรียกร้องแล้ว โจทก์ก็มีหนังสือขอคุณที่ลูกจ้างให้ความร่วมมือในการถอนชื่อจากข้อเรียกร้องตามเอกสารหมายเลข 4, 5 และ 7 การที่โจทก์ให้จำเลยร่วมทั้งสามสืบเสาะคนกับพวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องต้องทำงาน 3 กะ ต่างไปจากลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องและผู้ที่ยื่นชื่อจากข้อเรียกร้องตามที่โจทก์เกลี้ยกล่อมโดยให้ทำงาน 2 กะ ซึ่งเป็นคุณกว่านั้น โจทก์มีเจตนากดดันแก่สั่งให้จำเลยร่วมกับพวกดังกล่าวได้รับผลตอบแทนการทำงานและสิทธิประโยชน์ที่ต่ำกว่าเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความแตกแยก จงใจเลือกปฏิบัติเพื่อบีบบังคับจำเลยร่วมกับพวกอันเป็นผลให้จำเลยร่วมกับพวกไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างดังกล่าวยื่นข้อเรียกร้องหรือเป็นตัวแทนเจรจา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 87-121/2544 ของจำเลยทั้งสองชอบแล้ว ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงพิพากษา ยกฟ้อง

#### โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า โจทก์ได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อจำเลยร่วมทั้งสามสืบเสาะ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) หรือไม่ และกรณีมีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 87-121/2544 ข้อ 2 ของจำเลยทั้งสองหรือไม่ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวด 3 ข้อ 1 กำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละ 3 กะ กะละ 8 ชั่วโมง ต่อมาได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 10 กันยายน 2541 และฉบับลงวันที่ 13 กันยายน 2543 ตกลงให้เปลี่ยนแปลงอัตราสวัสดิการค่าเข้ากะ แต่มิได้ตกลงเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานจาก 3 กะ เป็น 2 กะ ในทางปฏิบัติที่ผ่านๆ มาโจทก์ให้ลูกจ้างทำงาน 2 กะเป็นส่วนใหญ่ การทำงาน 2 กะ จะทำกะละ 12 ชั่วโมง โดยจำนวน 8 ชั่วโมงแรกเป็นการทำงาน

ปกติ พัก 1 ชั่วโมง ส่วนอีก 3 ชั่วโมง เป็นการทำงานล่วงเวลา เมื่อเดือนกันยายน 2543 มีลูกจ้าง  
ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง 181 คน ต่อมาลูกจ้างถอนชื่อจากข้อเรียกร้องไปกว่าหนึ่งร้อยคน  
จนเหลือ 54 คน และ 35 คน ตามลำดับ หลังจากที่ลูกจ้างถอนชื่อจากข้อเรียกร้องแล้ว โจทก์มี  
หนังสือขอคุณที่ลูกจ้างให้ความร่วมมือในการถอนชื่อจากข้อเรียกร้องตามเอกสารหมายเลข 4.4 4.5  
และ 4.7 เห็นว่า แม้โจทก์มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้  
ลูกจ้างทำงานวันละ 3 กะก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติโจทก์ให้ลูกจ้างทำงานวันละ 2 กะเป็นส่วนใหญ่  
โดยให้ทำกะละ 12 ชั่วโมง จำนวน 8 ชั่วโมงแรกเป็นการทำงานปกติ พัก 1 ชั่วโมง อีก 3 ชั่วโมงเป็น  
การทำงานล่วงเวลา ดังนั้น การที่โจทก์มีคำสั่งที่ 009/2543 และที่ 010/2543 ลงวันที่ 14 กันยายน  
2543 ให้จำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานวันละ 3 กะ ซึ่งโจทก์สั่ง  
ในวันรุ่งขึ้นหลังจากโจทก์และจำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
ฉบับลงวันที่ 13 กันยายน 2543 นั้น แม้จะเป็นสิทธิของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจะสั่งได้ตามข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ก็เห็นได้ชัดว่าเป็นการเลือกปฏิบัติเพื่อบีบบังคับจำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับ  
พวกให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่จำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกยื่นข้อเรียกร้อง  
หรือเป็นตัวแทนเจรจาอันถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) จำเลยที่ 1 ถึงที่ 12 ได้มีคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 87 –  
121/2544 ข้อ 2 ให้โจทก์เปลี่ยนแปลงเวลาทำงานสำหรับจำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกเป็นเวลา  
การทำงานตามเดิม คือ ให้ทำงานวันละ 2 กะ กะแรกตั้งแต่เวลา 8 ถึง 16.30 นาฬิกา และกะที่สอง  
เวลา 20 ถึง 4.30 นาฬิกา ส่วนคำร้องขอของจำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิดกับพวกให้โจทก์มอบหมายงาน  
ให้ทำงานล่วงเวลาเช่นเดียวกับพนักงานอื่นๆ นั้น จำเลยที่ 1 ถึงที่ 12 ได้วินิจฉัยในคำสั่งที่ 87-  
121/2544 ดังกล่าวแล้วว่า การสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลานั้นเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะพิจารณาสั่ง  
ให้ทำหรือไม่ก็ได้ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ  
ไม่มีกฎหมายรองรับให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 12 ออกคำสั่งบังคับให้โจทก์สั่งให้จำเลยร่วมทั้งสามสืบเถิด  
กับพวกทำงานล่วงเวลาได้ คำสั่งที่ 87-121/2544 ข้อ 2 ของจำเลยที่ 1 ถึงที่ 12 จึงชอบแล้ว ไม่มีเหตุ  
ที่จะเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องมานั้นศาลฎีกาเห็นด้วยในผล  
อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

(รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ – พันธวาท ปาณิกบุตร – อรพินท์ เศรษฐมานิต)

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2844/2546

แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ซึ่งบัญญัติ  
ว่า “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ

ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง....” และกำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับไว้ใน (1) ถึง (5) ก็ตาม แต่ก็มีได้หมายความว่านอกจากข้อยกเว้นดังกล่าวแล้วนายจ้างไม่อาจเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเพราะเหตุอื่นๆ ได้อีก หากในกรณีที่นายจ้างมีเหตุผลที่จำเป็นไม่ว่าจะจะเป็นเหตุผลของฝ่ายนายจ้างหรือเหตุผลที่เกิดจากลูกจ้าง นายจ้างก็ย่อมมีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวได้ คดีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นลูกจ้างโจทก์ตามสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามนโยบายช่วยเหลือบุตรและญาติเจ้าหน้าที่ซึ่งมีลูกจ้างตามโครงการประมาณ 500 คน เมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้างแล้ว โจทก์ได้บรรจุลูกจ้างโครงการดังกล่าวเป็นพนักงานประจำประมาณ 350 คน คงเหลืออยู่ประมาณ 150 คน รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งเจ็ด ต่อมาโจทก์ได้ตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาบรรจุลูกจ้างที่เหลือเป็นเจ้าหน้าที่โครงการคณะกรรมการได้ร่วมประชุมกับสหภาพแรงงานองค์การค้ำของครูสภา กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อบรรจุลูกจ้างส่วนที่เหลือ 5 ประการ คือ 1. อายุไม่เกิน 35 ปี 2. หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดประเมินผลงานผ่าน 3. ลาไม่เกิน 15 วันต่อปี 4. ต้นสังกัดต้องการอัตราและแสดงเหตุผล โดยสามารถระบุรายละเอียดลักษณะงานอย่างชัดเจนของอัตรากำลังที่ต้องการ และ 5. เจ้าหน้าที่โครงการที่ได้รับเงินเดือนเกินวุฒิการศึกษาจะพิจารณาวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและความจำเป็นของตำแหน่งงานในวุฒินั้นๆ ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว โจทก์ย่อมมีเหตุผลและความชอบธรรมที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดได้ตามหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และนอกจากผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดแล้ว โจทก์ยังได้เลิก

จ้างลูกจ้างคนอื่นๆ ที่ไม่ผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ทั้ง 5 ประการดังกล่าว ด้วย การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดมิใช่เป็นเพราะสาเหตุจากการที่ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานองค์การค้ำของคุรุสภา หรือเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ฉะนั้น จึงยังถือไม่ได้ว่าโจทก์มีเจตนาถั่นแถ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ด การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลที่จำเป็น มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้งแก่นั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยทั้งเก้าฟังไม่ขึ้น

หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2844/2546 นี้ ข้อเท็จจริงมีว่า

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลตาม พ.ร.บ.ครู พ.ศ. 2488 โจทก์ได้จัดตั้งองค์การค้ำของคุรุสภาขึ้นมาเพื่อประกอบกิจการค้า จัดพิมพ์ จำหน่ายหนังสือแบบเรียน เครื่องเขียน และอุปกรณ์การศึกษาทุกชนิด จำเลยทั้งเก้าเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อเดือนเมษายน 2539 องค์การค้ำของคุรุสภาโดยนายสมมาตร มีศิลป์ ผู้อำนวยการขณะนั้นมีนโยบายช่วยเหลือบุตรและญาติของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของคุรุสภาให้มีงานทำ จึงเปิดรับสมัครบุตรและญาติของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของคุรุสภาเข้าทำงานโครงการชั่วคราว มีกำหนดเวลา 1 ปี โดยเปิดรับสมัครเป็นการภายใน เมื่อครบ 1 ปี จะได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ประจำประเภท 1 โดยมีผู้สมัครประมาณ 500 คน และได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ประจำประเภท 1 จำนวน 400 คน เหลือที่ยังไม่ได้รับการบรรจุราว 100 คน เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2542 องค์การค้ำของคุรุสภาได้ประชุมร่วมกับกรรมการสหภาพแรงงานพิจารณาหลักเกณฑ์การบรรจุเจ้าหน้าที่โครงการเป็นเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของคุรุสภา และองค์การค้ำของคุรุสภากับกรรมการสหภาพแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาบรรจุไว้ 5 ข้อ คือ 1.อายุไม่เกิน 35 ปี 2. หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดประเมินผลงานผ่าน 3. ลาไม่เกิน 15 วันต่อปี 4. ต้นสังกัดต้องการอัตราและแสดงเหตุผลโดยสามารถระบุรายละเอียดลักษณะงานอย่างชัดเจนของอัตรากำลังที่ต้องการ 5. เจ้าหน้าที่โครงการที่ได้รับเงินเดือนเกินวุฒิการศึกษา จะพิจารณาวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและความจำเป็นของตำแหน่งงานในวุฒินั้นๆ ซึ่งมีผู้ผ่านหลักเกณฑ์ 101 คน และได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ประจำโดยมีผู้ไม่ผ่าน 52 คน องค์การค้ำของคุรุสภาจึงได้เลิกจ้างผู้ไม่ผ่านหลักเกณฑ์ดังกล่าวเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2542 โดยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ ต่อมา มีผู้ที่ถูกเลิกจ้าง 12 คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ

แรงงานสัมพันธ์ว่าถูกเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 และเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2544 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างนางสาวสุชาดา บางพลับ นางภักจิรา ทองประจักษ์ นางสาวมริสา กันหมู่รัมย์ นายพงษ์ศักดิ์ เรืองรอง นางสาวงามตา ปลูกอร่าม นางสาวสกุลดล ฦ ป้อมเพชร และนางสาวสมสวย เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ด เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 โดยให้องค์การค้ำของคุรุสภารับผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันถูกเลิกจ้างถึงวันรับกลับเข้าทำงาน โดยให้ปฏิบัติตามคำสั่งภายใน 10 วัน ตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 449-455/2544 โจทก์เห็นว่า คำวินิจฉัยดังกล่าวยังคงคลาดเคลื่อนไม่ตรงตามข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย การเลิกจ้างมิได้เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ไม่ฝ่าฝืนกฎหมาย การเลิกจ้างเป็นไปตามสัญญาจ้างและข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเป็นการจ้างให้ทำงานในโครงการชั่วคราวมีกำหนดเวลา 1 ปี เมื่อครบ 1 ปี อาจได้รับการบรรจุหรือไม่ก็ได้ตามสัญญาจ้างไม่ได้กำหนดให้องค์การค้ำของคุรุสภาจะต้องบรรจุผู้จ้างเป็นเจ้าหน้าที่ของโจทก์เมื่อครบกำหนด 1 ปี แต่อย่างไร การรับผู้จ้างเข้าทำงานเป็นโครงการช่วยเหลือญาติและครอบครัวของเจ้าหน้าที่ของคุรุสภาเพียงชั่วคราว จึงไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เอาไว้ขณะที่รับผู้จ้างเข้ามาทดลองงาน ซึ่งเมื่อครบ 1 ปี ผู้จ้างที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานก็ได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ประจำประมาณ 400 คน วันที่ 5 มีนาคม 2542 องค์กรค้ำของคุรุสภาและสหภาพแรงงานได้ประชุมตกลงกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้พิจารณาบรรจุผู้จ้างในโครงการช่วยเหลือชั่วคราวให้เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ จึงถือว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมีผลผูกพันนายจ้างและผู้จ้างทั้งหมด รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดด้วย เมื่อองค์กรค้ำของคุรุสภาใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นข้อพิจารณาบรรจุผู้จ้างชั่วคราวเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรค้ำของคุรุสภา ก็มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์ 101 คน ไม่ผ่าน 52 คน รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดด้วย ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดขาดคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานองค์กรค้ำของคุรุสภา เพราะตามระเบียบขององค์กรค้ำของคุรุสภาผู้จ้างจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุ โดยผ่านการทดลองงานแล้วเท่านั้น และผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดก็ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างในขณะที่ข้อตกลงยังมีผลใช้บังคับอยู่ นอกจากนี้สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน เมื่อผู้จ้างไม่ทำงานให้สมกับค่าตอบแทนนายจ้างย่อมเลิกจ้างได้โดยไม่ขัดต่อมาตรา 123 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 449-455/2544 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2544 และให้โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดตามที่โจทก์ได้มีคำสั่งเลิกจ้างไว้แล้ว

จำเลยทั้งเก้าให้การว่า โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง เพราะโจทก์มีคำสั่งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดขณะที่ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดอ้างว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานองค์กรค้ำของคุรุสภาและเป็นกรณีไม่เข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2542



ลูกจ้าง 12 คน รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าถูกเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2542 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ 352-363/2542 ให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับลูกจ้าง 4 คน กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายและยกคำร้องของผู้ถูกจ้าง 8 คน เพราะเห็นว่าไม่ใช่ผู้เสียหายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 124 ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดได้ยื่นฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้กล่าวหาทั้งเจ็ด และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาคำร้องของผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดใหม่ จำเลยทั้งเก้าในฐานะคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดและองค์กรค้าของคุรุสภาพบโดยทั้งสองฝ่ายขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดและมีคำสั่งโดยใช้ข้อเท็จจริงที่มีอยู่เดิม ซึ่งข้อเท็จจริงเดิมตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 352-363/2542 ฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างโครงการลูกจ้างชั่วคราวตามนโยบายช่วยเหลือบุตรและญาติเจ้าหน้าที่ มีลูกจ้างตามโครงการดังกล่าวประมาณ 500 คน สัญญาจ้างมีกำหนด 1 ปี เมื่อครบกำหนดเวลาจ้างแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้เลิกสัญญา ยังคงให้ทำงานต่อมาและยังได้บรรจุเป็นเจ้าหน้าที่โครงการประมาณ 350 คน และรอรับการบรรจุประมาณ 153 คน รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งเจ็ด วันที่ 26 พฤศจิกายน 2540 สหภาพแรงงานองค์การค้าของคุรุสภาได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาและสามารถตกลงกันได้ และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2542 ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหลังจากที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องและก่อนมีการทำบันทึกข้อตกลงประมาณเดือนมกราคม 2542 ผู้ถูกกล่าวหาได้แต่งตั้งนายวิชัย พยัคฆโส เป็นผู้อำนวยการแทนสมมาตร มีศิลป์ วันที่ 27 มกราคม 2542 ผู้ถูกกล่าวหาได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาบรรจุเจ้าหน้าที่โครงการชั่วคราวเป็นเจ้าหน้าที่โครงการ โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาบรรจุ 5 ข้อ คือ 1. อายุไม่เกิน 35 ปี 2. หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดประเมินผลงานผ่าน 3. ลาไม่เกิน 15 วันต่อปี 4. ต้นสังกัดต้องการอัตราและแสดงเหตุผลโดยสามารถระบุรายละเอียดลักษณะงานอย่างชัดเจนของอัตรากำลังที่ต้องการ 5. เจ้าหน้าที่โครงการที่ได้รับเงินเดือนเกินวุฒิการศึกษาจะพิจารณาวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความจำเป็นของตำแหน่งงานในวุฒินั้นๆ ซึ่งมีผู้ไม่ผ่านหลักเกณฑ์ 52 คน รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดด้วย ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างผู้ไม่ผ่านหลักเกณฑ์ดังกล่าวโดยจ่ายค่าชดเชยและอัมเหนดลูกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดว่า ผู้กล่าวหาที่ 1 มีอายุเกิน 35 ปี ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 1 ธันวาคม 2541 ผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 ในปี 2541 ลาเกิน 15 วัน โดยลาป่วย 19.5 วัน ลากิจ 1.5 วัน ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 17 กันยายน 2541 ผู้ถูกกล่าวหาที่ 3 ในปี 2541 ลาเกิน 15 วัน โดยลาป่วย 16.5 วัน ลากิจ 0.5 วัน ประกอบกับสัญญาจ้างได้สิ้นสุดวันที่ 3 สิงหาคม 2541 ผู้ถูกกล่าวหาที่ 4 ในปี 2541 ลาเกิน 15 วัน โดยลาป่วย 46.5 วัน ลากิจ 1 วัน ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 1 พฤษภาคม 2541 ผู้

กล่าวหาที่ 5 ทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 30 พฤศจิกายน 2541 ผู้กล่าวหาที่ 6 มีอายุเกิน 35 ปี ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 1 พฤษภาคม 2541 และผู้กล่าวหาที่ 7 ในปี 2541 ลาเกิน 15 วัน โดยลาป่วย 19.5 วัน ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 1 พฤษภาคม 2541 ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดโดยอ้างเหตุเลิกจ้างที่ไม่ใช่ความผิดอันจะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ว่าองค์การค่าของครูสภาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และให้รับผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเข้าทำงานเสมือนหนึ่งไม่มีการเลิกจ้างและให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานเป็นคำสั่งที่ถูกต้องแล้ว ไม่มีเหตุที่โจทก์จะฟ้องขอให้เพิกถอน ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (จำเลยที่ 1 ถึงที่ 9) ที่ 449-454/2544 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2544 ให้โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดตามที่โจทก์ได้มีคำสั่งเลิกจ้างไว้แล้วได้

จำเลยทั้งเก้าอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดคือนางสาวสุชาดา บางพลับ นางภักจิรา ทองประจักษ์ นางสาวมริสา กันหนู ร้าย นางพงษ์ศักดิ์ เรืองรอง นางสาวมตา ปลุกอร่าม นางสาวสกุลตลา ณ ป้อมเพ็ชร และนางสาวสมสวย เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา เป็นลูกจ้างโจทก์ตามสัญญาจ้างชั่วคราวตามนโยบายช่วยเหลือบุตรและญาติเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีลูกจ้างตามโครงการนี้ประมาณ 500 คน ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานองค์การค่าของครูสภาด้วย ขณะนั้นมีนายสมมาตร มีศิลป์ เป็นผู้อำนวยการองค์การค่าของครูสภา สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา 1 ปี แต่เมื่อครบกำหนดแล้วก็ยังมีการทำงานเรื่อยมา มีการบรรจุพนักงานบางส่วนเป็นพนักงานประจำประมาณ 350 คน ต่อมาประมาณเดือนมกราคม 2542 นายสมมาตร มีศิลป์ ถูกถอดถอน และมีการตั้งนายวิชัย พยัคฆโส เป็นผู้อำนวยการแทน วันที่ 27 มกราคม 2542 องค์การค่าของครูสภาได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาบรรจุเจ้าหน้าที่โครงการลูกจ้างชั่วคราวเป็นเจ้าหน้าที่โครงการที่ประชุมมีมติกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาและได้นำไปประชุมร่วมกับกรรมการสหภาพแรงงานในวันที่ 5 มีนาคม 2542 และกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาบรรจุ 5 ข้อ คือ 1. อายุไม่เกิน 35 ปี 2. หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดประเมินผลงานผ่าน 3. ลาไม่เกิน 15 วันต่อปี 4. ต้นสังกัดต้องการอัตราและแสดงผลโดยสามารถระบุรายละเอียดลักษณะงานอย่างชัดเจนของอัตรากำลังที่ต้องการ และ 5. เจ้าหน้าที่โครงการที่ได้รับเงินเดือนเกินวุฒิการศึกษาจะพิจารณาวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและความจำเป็นของตำแหน่งงานในวุฒินั้นๆ องค์การค่าของครูสภาได้พิจารณาแล้วมีผู้ไม่ผ่านหลักเกณฑ์นี้ 52 คน รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดด้วย โดยเหตุผลดังนี้ นางสาวสุชาดา บางพลับ มีอายุเกิน 35 ปี ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 1 ธันวาคม 2541 นางภักจิรา ทองประจักษ์ ในปี 2541 ลาเกิน 15 วัน โดยลาป่วย 19.5 วัน

ลากิจ 1.5 วัน ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 17 กันยายน 2541 นางสาวริสา ก้นหมูร่าย ในปี 2541 ลาเกิน 15 วัน โดยลาป่วย 16.5 วัน ลากิจ 0.5 วัน ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 3 สิงหาคม 2541 นายพงษ์ศักดิ์ เรืองรอง ในปี 2541 ลาเกิน 15 วัน โดยลาป่วย 46.5 วัน ลากิจ 1 วัน ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 1 พฤษภาคม 2541 นางสาวงามตา ปลุกอร่าม ทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 30 พฤศจิกายน 2541 นางสาวสกุลลา ณ ป้อมเพ็ชร มีอายุเกิน 35 ปี ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 1 พฤษภาคม 2541 และนางสาวสมสวย เสนีย์ วงศ์ ณ อุษยา ในปี 2541 ลาเกิน 15 วัน โดยลาป่วย 19.5 วัน ประกอบกับสัญญาจ้างสิ้นสุดวันที่ 1 พฤษภาคม 2541

คดีมีปัญหาคือต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยทั้งเก้าว่า การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ด เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ซึ่งบัญญัติว่า “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง...” และกำหนดข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับไว้ใน (1) ถึง (5) ก็ตาม แต่ก็มีได้หมายความว่านอกจากข้อยกเว้นดังกล่าวแล้ว นายจ้างไม่อาจเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเพราะเหตุอื่นๆ ได้อีก หากในกรณีที่ นายจ้างมีเหตุผลที่จำเป็นไม่ว่าจะเป็นเหตุผลของฝ่ายนายจ้างหรือเหตุผลที่เกิดจากลูกจ้าง นายจ้างก็ ย่อมมีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวได้ คดีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นลูกจ้างโจทก์ ตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวตามนโยบายช่วยเหลือบุตรและญาติเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีลูกจ้างตาม โครงการประมาณ 500 คน เมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้างแล้ว โจทก์ได้บรรจุลูกจ้างโครงการ ดังกล่าวเป็นพนักงานประจำประมาณ 350 คน คงเหลืออยู่ประมาณ 150 คน รวมทั้งผู้กล่าวหาทั้งเจ็ด ต่อมาโจทก์ได้ตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาบรรจุลูกจ้างที่เหลือเป็นเจ้าหน้าที่โครงการ คณะกรรมการ ได้ร่วมประชุมกับ สหภาพแรงงานองค์การค้ำของครูสภา กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อบรรจุ ลูกจ้างส่วนที่เหลือ 5 ประการ คือ 1. อายุไม่เกิน 35 ปี 2. หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดประเมินผล งานผ่าน 3. ลาไม่เกิน 15 วันต่อปี 4. ต้นสังกัดต้องการอัตราและแสดงเหตุผล โดยสามารถระบุ รายละเอียดลักษณะงานอย่างชัดเจนของอัตรากำลังที่ต้องการ และ 5. เจ้าหน้าที่โครงการที่ได้รับ เงินเดือนเกินวุฒิการศึกษาจะพิจารณาวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและความจำเป็นของ ตำแหน่งงานในวุฒินั้นๆ ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว โจทก์ย่อมมี เหตุผลและความชอบธรรมที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดได้ตามหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และนอกจากผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดแล้ว โจทก์ยังได้เลิกจ้างลูกจ้างคนอื่นๆ ที่ไม่ผ่านการพิจารณาตาม หลักเกณฑ์ทั้ง 5 ประการดังกล่าวด้วย การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดมิใช่เป็นเพราะสาเหตุจาก การที่ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานองค์การค้ำของครูสภา หรือเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหา

ทั้งเจ็ดเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ฉะนั้น จึงยังถือไม่ได้ว่า โจทก์มีเจตนากดดันแก๊งเล็กจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ด การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลที่จำเป็น มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้งแก่นั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยทั้งเก้าฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

(ปัญหา สุทธิคดี – พันธวรุช ปาณิกบุตร – จรัส พวงมณี)

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4047-4053/2546

มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยประการแรกว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ โจทก์ทั้งเจ็ดอุทธรณ์ว่า โจทก์ทั้งเจ็ดกับพนักงานอื่นอีกประมาณ 60 คน ร่วมกันชุมนุมเรียกร้องที่หน้าบริษัทจำเลย แต่จำเลยเลิกจ้างเฉพาะโจทก์ทั้งเจ็ด ส่วนพนักงานอื่นที่ร่วมชุมนุมเรียกร้องด้วย จำเลยมิได้เลิกจ้างหรือลงโทษสถานใด จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดโดยเลือกปฏิบัติ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เห็นว่า การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ และสาเหตุดังกล่าวมีเหตุเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่ เป็นสำคัญ ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจเป็นเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้างเอง หรือเหตุอื่นที่มีใจความผิดของลูกจ้างก็ได้ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเพราะเหตุที่โจทก์ทั้งเจ็ดหยุดงานเพื่อชุมนุมเรียกร้องที่หน้าบริษัทจำเลยโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ห้ามพนักงานจำเลยชุมนุมกันภายในบริษัท และห้ามพนักงานหยุดงานประท้วงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทั้งโจทก์ทั้งเจ็ดฝ่าฝืนคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์ทั้งเจ็ดกลับเข้าทำงาน ซึ่งเหตุแห่งการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเหตุที่เกิดจากการกระทำของโจทก์ทั้งเจ็ดที่เพียงพอแก่การเลิกจ้างได้ ส่วนการที่จำเลยไม่เลิก

จ้างหรือลงโทษพนักงานอื่นที่ร่วมชุมนุมเรียกร้องกับโจทก์ทั้งเจ็ดนั้น เป็น  
ดุลพินิจในการบริหารจัดการของจำเลย ทั้งมิใช่สาเหตุแห่งการเลิกจ้างโจทก์  
ทั้งเจ็ดที่ศาลจะต้องนำมาประกอบการพิจารณากรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม  
การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดโดยมิได้ดำเนินการอย่างใดกับพนักงานอื่นที่  
ร่วมชุมนุมเรียกร้อง จึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อุทธรณ์ข้อนี้ของ  
โจทก์ทั้งเจ็ดฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยประการสุดท้ายว่า การกระทำของโจทก์ทั้งเจ็ด  
เป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย และเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ  
เกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของจำเลยอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมใน  
กรณีที่ย้ำแรงหรือไม่ โจทก์ทั้งเจ็ดอุทธรณ์ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดโดย  
เพียงแต่คาดคะเนเอาว่าการละทิ้งหน้าที่ของโจทก์ทั้งเจ็ดจะทำให้จำเลยเสียหาย  
เท่านั้น กรณีจะเป็นการจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหายตาม  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (2) นายจ้างจะต้อง  
ได้รับความเสียหายจริงๆ และกรณีโจทก์ทั้งเจ็ดฝ่าฝืนข้อบังคับของจำเลยใน  
ข้อวินัย 1.4 (1) (2) นั้น เมื่อข้อบังคับดังกล่าวไม่ได้ระบุว่ากรณีร้ายแรง  
จึงเป็นเพียงการฝ่าฝืนข้อบังคับธรรมดาที่ไม่ร้ายแรง

เห็นว่า กรณีจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหายนั้น เมื่อลูกจ้างได้  
กระทำการอันเป็นการจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว ไม่ว่าจะความ  
เสียหายจะเกิดขึ้นตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้วหรือไม่ ก็ต้องด้วยมาตรา  
119 (2) แล้ว เมื่อปรากฏว่าโจทก์ทั้งเจ็ดมาชุมนุมกันที่หน้าบริษัทจำเลยโดย  
ไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมาย และไม่ได้เข้าทำงานในวันที่ 14 วันที่ 15  
และวันที่ 17 มิถุนายน 2543 การละทิ้งหน้าที่ของโจทก์ทั้งเจ็ดย่อมมีผล  
กระทบกระเทือนต่อกิจการของจำเลยมิให้ดำเนินไปได้ตามปกติ ย่อมทำให้  
จำเลยขาดรายได้ซึ่งเห็นได้อยู่ในตัวว่าจำเลยย่อมได้รับความเสียหาย จึงถือได้

ว่าโจทก์ทั้งเจ็ดจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ส่วนการฝ่าฝืนข้อบังคับของจำเลยในข้อวินัย 1.4 (1) (2) แม้ข้อบังคับดังกล่าวจะไม่ได้ระบุว่าป็นกรณีร้ายแรงแต่ก็ไม่ได้ระบุว่า การฝ่าฝืนข้อบังคับในข้อนี้เป็นกรณีไม่ร้ายแรง ซึ่งกรณีจะถือว่าร้ายแรงหรือไม่ต้องพิจารณาจากการกระทำของโจทก์ทั้งเจ็ดการที่โจทก์ทั้งเจ็ดชุมนุมกันภายในบริษัทจำเลยและหยุดงานประท้วงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 ซึ่งมีโทษทางอาญา ตามมาตรา 139 จึงเป็นกรณีร้ายแรง อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งเจ็ดข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5587-5599/2546

คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่สั่งตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ลูกจ้างของผู้ร้องที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน ให้ผู้ร้องซึ่งสั่งปิดงานให้เปิดงานและรับลูกจ้างของผู้ร้องทั้งหมดกลับเข้าทำงาน และมอบให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างผู้ร้องกับลูกจ้างของผู้ร้องที่ยื่นข้อเรียกร้องเป็นคำสั่งที่แก้ไขข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ซึ่งมีการนัดหยุดงานหรือมีการปิดงานที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน อันเป็นการยกเลิกการนัดหยุดงานและการปิดงานที่ดำเนินการอยู่แล้วมอบข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อกรกระทำใดในระหว่างการนัดหยุดงานหรือการปิดงานของนายจ้างหรือลูกจ้างที่กระทำผิดต่อกฎหมายหรือละเมิดสิทธิของอีก

ฝ่ายหรือต่อบุคคลภายนอก ฉะนั้น คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม จึงไม่มีผลทำให้อำนาจในการดำเนินคดีนี้ของผู้ร้องขอ อนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบสามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 สิ้นสุดลง ผู้ร้องจึงมีอำนาจดำเนินคดีนี้ต่อไปได้

สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงไคยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้างต่อผู้ร้อง แล้วมีการเจรจาต่อรองแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ เกิด เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วมีสมาชิกสหภาพแรงงานสิ่งทอ ไทยเกรียงจำนวน 1,500 คน ร่วมนัดหยุดงาน อันเป็นการใช้สิทธิตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการใช้สิทธิโดยชอบด้วย กฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้ร้องที่จะเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานสิ่งทอ ไทยเกรียงที่ร่วมนัดหยุดงานโดยชอบได้ แต่ผู้ร้องยื่นคำร้องคดีนี้เพื่อขอ อนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบสาม เนื่องจากผู้คัดค้านทั้งสิบสามเป็น กรรมการลูกจ้าง ผู้ร้องไม่สามารถเลิกจ้างได้เอง ต้องมายื่นคำร้องขออนุญาต ต่อศาลแรงงานกลาง และเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานกลางจึงจะเลิกจ้าง ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 52 การที่ผู้ร้องยื่น คำร้องขออนุญาตเลิกจ้างเฉพาะผู้คัดค้านทั้งสิบสามซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยอ้างว่ามีการกระทำผิดกฎหมายและละเมิดสิทธิต่อผู้ร้องในระหว่างการนัด หยุดงานโดยชอบ มิใช่ขอเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบสามเนื่องจากผู้คัดค้านทั้งสิบ สามนัดหยุดงาน จึงมิใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ ผู้ร้องมีสิทธิยื่นคำร้องคดีนี้ได้ อุทธรณ์ข้อนี้ของผู้คัดค้านทั้งสิบสามฟังไม่ขึ้น

ลูกจ้างของผู้ร้องจะใช้กระแสไฟฟ้ากับเครื่องขยายเสียงในสถานที่ ทำงานของผู้ร้องได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ร้องเสียก่อน ตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การที่ผู้คัดค้านทั้งสิบสามกับพวกใช้เครื่องขยายเสียงใน

## บริเวณสถานประกอบการของผู้ร้องโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้ร้องจึงเป็นการ ไม่ชอบ

หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5587-5599/2546 นี้ ข้อเท็จจริงมีว่า

ผู้ร้องทั้งสิบสามสำนวนยื่นคำร้องมีใจความว่า ผู้คัดค้านทั้งสิบสามเป็นลูกจ้างของผู้ร้อง และเป็นกรรมการลูกจ้าง เมื่อระหว่างวันที่ 30 พฤษภาคม 2543 ถึงวันที่ 1 กรกฎาคม 2543 ผู้คัดค้านทั้งสิบสามได้ร่วมกับพนักงานอื่นปิดกั้นประตูโรงงานที่ 1 ถึงที่ 6 ด้วยการใช้เต็นท์ สิ่งของ และร่วมกันชุมนุมขวางทางเข้าออก ใช้โซ่คล้องประตูใส่กุญแจและเชื่อมเหล็กที่ประตูให้ติดกันไว้ ทำให้พนักงานที่ประสงค์จะเข้าทำงานเข้าไปในบริเวณโรงงานไม่ได้ ปิดกั้นรถรับส่งพนักงานและรถรับส่งสินค้า ทำให้ไม่อาจนำวัตถุดิบเข้าไปภายในโรงงานและไม่สามารถนำสินค้าออกจากโรงงานก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการผลิตและการค้า นอกจากนี้ผู้คัดค้านทั้งสิบสามยังได้ต่อกระแสไฟฟ้ามาใช้ในเต็นท์ที่ชุมนุมและใช้กับเครื่องขยายเสียง ทำลายทรัพย์สินของผู้ร้อง นำบุคคลภายนอกเข้ามาภายในบริเวณโรงงานจำนวนมาก อีกทั้งผู้คัดค้านทั้งสิบสามยังได้กล่าวโจมตีฝ่ายบริหารในลักษณะก้าวร้าว กระด้างกระเดื่อง สอนิสัยความประพฤติที่เป็นปรปักษ์ต่อนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาในลักษณะการกระทำอย่างต่อเนื่องและได้เตรียมการล่วงหน้าไว้ก่อน และเมื่อระหว่างวันที่ 2 กรกฎาคม 2543 ถึงวันที่ 7 สิงหาคม 2543 ผู้คัดค้านทั้งสิบสามได้ร่วมชุมนุมและกล่าวโจมตีนายจ้างทั้งภายในบริเวณโรงงาน บริเวณหน้าโรงงานและสถานที่ภายนอกโรงงาน เช่น หน้าทำเนียบรัฐบาล บ้านพักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานใหญ่ของนายจ้าง ในทำนองว่าการกระทำของนายจ้างโหดเหี้ยม นายจ้างหาวิธีการก่อกวนลูกจ้างต่างๆ นานา เป็นต้น ผู้คัดค้านทั้งสิบสามกับพวกยังได้ชุมนุมปิดกั้นถนนสาธารณะ ทำให้การจราจรติดขัด การกล่าวโจมตีและชุมนุมปิดกั้นถนนสาธารณะดังกล่าวทำให้ประชาชนหรือบุคคลทั่วไปมีทัศนคติที่ไม่ดีนายจ้าง ทำให้ได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียงและการค้าของผู้ร้อง และเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2543 เวลา 10.30 นาฬิกา ถึง 15 นาฬิกา ผู้คัดค้านทั้งสิบสามร่วมกับพนักงานอื่นได้ร่วมชุมนุมกล่าวโจมตีนายจ้าง ณ สถานที่ทำงานสำนักงานใหญ่ก่อความวุ่นวาย ก่อกวน รวมทั้งเผาหุ่นกรรมการผู้จัดการ การกระทำของผู้คัดค้านทั้งสิบสามถือว่าเป็นการทำผิดร้ายแรง ไม่อาจร่วมทำงานอีกต่อไปได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายกรณีร้ายแรง นอกจากนี้ผู้คัดค้านที่ 15 ได้ละทิ้งหน้าที่ไปตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2543 จนถึงวันยื่นคำร้อง โดยไม่มีเหตุอันสมควร ขออนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบสามนับแต่วันที่ยื่นคำร้อง

ผู้คัดค้านทั้งสิบสามสำนวนยื่นคำคัดค้านว่า ผู้คัดค้านทั้งสิบสามได้ร่วมกับสมาชิกสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงใช้สิทธินัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายภายในสถานที่ของผู้ร้องเนื่องจาก



การชุมนุมนอกโรงงานจะทำให้การจราจรบริเวณดังกล่าวติดขัด สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชน ในระหว่างนัดหยุดงานผู้ร้องได้ให้บุคคลภายนอกทำร้ายร่างกายลูกจ้างผู้ใช้สิทธินัดหยุดงาน ผู้คัดค้านทั้งสิบสามและพนักงานอื่น ไม่ได้ปิดกั้นประตูโรงงาน ผู้ร้องสามารถเข้าออกได้ตามปกติ ผู้คัดค้านทั้งสิบสามทางเดินที่บริเวณที่ใช้นัดหยุดงานเพื่อกันแดดกันฝน ซึ่งเป็นธรรมเนียมปฏิบัติมาช้านานแล้วโดยผู้ร้องอนุญาตให้นำเต็นท์ไปกางได้ ผู้คัดค้านทั้งสิบสามไม่ได้ใช้โซเชียลมีเดียแล้วใส่กุญแจ แต่ผู้ร้องสั่งการให้ยามรักษาความปลอดภัยเป็นผู้ใส่โซ่และกุญแจเพราะผู้ร้องได้เตรียมการไว้ล่วงหน้าที่จะปิดงาน การปิดประตูดังกล่าวทำขึ้นเพื่อป้องกันทรัพย์สินของผู้ร้องเองผู้คัดค้านทั้งสิบสามและพนักงานอื่นไม่ได้ลัดกระแสไฟฟ้าหรือน้ำประปาของผู้ร้องใช้ในระหว่างนัดหยุดงาน ผู้ร้องอนุญาตให้พนักงานที่นัดหยุดงานใช้น้ำประปาและไฟฟ้าได้ การนัดหยุดงานและการปิดงานทำให้สถานการณ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นไปไม่ ลูกจ้างก็ยังงจะได้รับสวัสดิการที่มีอยู่ต่อไป ผู้คัดค้านทั้งสิบสามกับพวกไม่ได้ใช้เหล็กเชื่อมประตูของผู้ร้อง เพราะพนักงานที่ใช้สิทธินัดหยุดงานส่วนใหญ่เป็นหญิง ไม่มีความรู้ความสามารถด้านนี้ มิได้ทำลายทรัพย์สินของผู้ร้อง ไม่ได้กระด้างกระเดื่องและประพฤติตนในทางเป็นปรปักษ์ต่อนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ได้นำบุคคลภายนอกเข้ามาในโรงงานของผู้ร้องในระหว่างนัดหยุดงาน ไม่ได้ปิดกั้นรถรับส่งพนักงานและรถรับส่งสินค้าและวัตถุดิบ ผู้ร้องเตรียมการหยุดการผลิตไว้ล่วงหน้าแล้วจึงไม่มีสินค้าใดๆ ที่จะส่งให้แก่ลูกค้าและไม่มีการนำเข้าวัตถุดิบ ไม่ได้มีการข่มขู่พนักงานให้มาใช้สิทธินัดหยุดงาน แต่ผู้ร้องกลับ ยุยงปลุกปั่นให้เกิดความเข้าใจผิดและแตกความสามัคคีในระหว่างพนักงาน เมื่อระหว่างวันที่ 2 กรกฎาคม 2543 ถึงวันที่ 7 สิงหาคม 2543 ผู้คัดค้านทั้งสิบสามและพนักงานอื่นไม่ได้กล่าวโจมตี นายจ้างทั้งภายในและภายนอกโรงงานดังที่ผู้ร้องอ้าง การที่ผู้ร้องมีหนังสือแจ้งให้พนักงานรวมทั้งผู้คัดค้านทั้งสิบสามเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2543 เป็นเวลาที่อยู่ในระหว่างเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ผู้คัดค้านทั้งสิบสามจึงมีสิทธินัดหยุดงานโดยไม่ต้องกลับเข้าทำงานตามประกาศเข้าทำงานของผู้ร้องจึงไม่อาจถือเป็นการละทิ้งหน้าที่หรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของผู้ร้อง ผู้คัดค้านทั้งสิบสามและพนักงานอื่นใช้สิทธินัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ผู้ร้องไม่มีสิทธิเลิกจ้างหรือกั้นแกลิ่งลูกจ้างเนื่องจากการแจ้งข้อเรียกร้องและการใช้สิทธินัดหยุดงาน ขอให้ยกคำร้องของผู้ร้อง และสั่งให้ผู้ร้องรับผู้คัดค้านทั้งสิบสามกลับเข้าเป็นลูกจ้างของผู้ร้องต่อไปในตำแหน่งและอัตรา ค่าจ้างเดิม

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว มีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบสามจำนวน ผู้คัดค้านทั้งสิบสามจำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า ผู้ร้องประกอบกิจการสิ่งทอ แบ่งการทำงานออกเป็น 3 กะ กะเช้าระหว่างเวลา 8 ถึง 16 นาฬิกา กะบ่ายระหว่างเวลา 16 ถึง 24 นาฬิกา และกะดึกระหว่างเวลา 24 ถึง 8 นาฬิกา แผนที่ตั้งโรงงานผู้ร้องปรากฏตามเอกสารหมายเลข 18 ผู้คัดค้านทั้งสิบสามทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ร้องและ

เป็นกรรมการลูกจ้าง ตามเอกสารหมายเลข ร.2 ผู้ร้องกับสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องการปรับเงินขึ้นประจำปีและการจ่ายเงินโบนัสประจำปีตามเอกสารหมายเลข ค.1 และมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข ค.2 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2543 สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข ร.3 ผู้แทนของผู้ร้องและผู้แทนสหภาพแรงงานได้เจรจาข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2543 แต่ตกลงกันไม่ได้ตามเอกสารหมายเลข ร.4 หลังจากนั้นฝ่ายผู้ร้องกับตัวแทนสหภาพแรงงานได้มีการเจรจากันอีกตามเอกสารหมายเลข ร.5 แต่ยังคงตกลงกันไม่ได้และเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน ได้มีการแจ้งข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานระหว่างผู้ร้องและสหภาพแรงงานหลายครั้ง ตามเอกสารหมายเลข ร.6 ถึง ร.9 และ ร.13 ถึง ร.15 แต่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันไม่ได้ และเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2543 ผู้ร้องยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ตามเอกสารหมายเลข ร.10 แต่เป็นการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาตามข้อตกลง ผู้ร้องจึงได้ถอนข้อเรียกร้องไปในภายหลัง หลังจากนั้นเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2543 สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงได้แจ้งการใช้สิทธินัดหยุดงานต่อผู้ร้องและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ตามเอกสารหมายเลข ร.16 และใช้สิทธินัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ 30 พฤษภาคม 2543 การนัดหยุดงานทำขึ้นภายในบริเวณโรงงานของผู้ร้อง ต่อมาวันที่ 30 พฤษภาคม 2543 ผู้ร้องมีหนังสือแจ้งการใช้สิทธิปิดงานต่อสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคม 2543 ผู้ร้องเคยออกประกาศห้ามชุมนุมภายในบริเวณโรงงาน ห้ามใช้เครื่องขยายเสียงและห้ามจำหน่ายแจกเอกสาร ตามเอกสารหมายเลข ร.19 ถึง ร.21 ครั้นวันที่ 7 มิถุนายน 2543 ผู้ร้องได้ออกประกาศยกเลิกการปิดงานและให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในวันที่ 9 มิถุนายน 2543 เวลา 8 นาฬิกา ตามเอกสารหมายเลข ร.27 ถึง ร.29 แต่ลูกจ้างที่ประสงค์จะเข้าทำงานเข้าไปในโรงงานของผู้ร้องไม่ได้ เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2543 ผู้ร้องจึงได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขอคุ้มครองชั่วคราว ห้ามมิให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานปิดกั้นประตูโรงงานซึ่งต่อมาศาลแรงงานกลางได้ออกคำสั่งห้ามชั่วคราว ตามเอกสารหมายเลข ร.35 แต่ลูกจ้างที่นัดหยุดงานยังคงปิดกั้นทางเข้าออกของโรงงานผู้ร้อง ผู้ร้องได้แจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้ตามเอกสารหมายเลข ร.36 หลังจากนั้นผู้ร้องได้ทำคำร้องแจ้งต่อศาลแรงงานกลางถึงกรณีที่ทำสั่งห้ามชั่วคราวไม่สามารถบังคับได้ ศาลแรงงานกลางได้ออกหมายจับลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนคำสั่งห้ามชั่วคราว ตามเอกสารหมายเลข ร.38 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2543 สหภาพแรงงานได้ทำคำร้องชี้แจงขอให้ยกเลิกหมายจับ ตามเอกสารหมายเลข ร.39 และต่อมาศาลแรงงานกลางได้มีคำสั่งเพิกถอนหมายจับ วันที่ 15 กรกฎาคม 2543 ผู้ร้องมีหนังสือเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 390 คน โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ตามเอกสารหมายเลข ร.40 และวันที่ 26 ตุลาคม 2543 รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการ ได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามเอกสารหมายเลข ร.45 ผู้ร้องมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามเอกสารหมายเลข ร.51

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ข้อแรกของผู้คัดค้านทั้งสิบสามว่า ผู้ร้องมีอำนาจดำเนินคดีนี้ต่อไปได้หรือไม่ โดยผู้คัดค้านทั้งสิบสามอุทธรณ์ว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 233/2543 ให้ลูกจ้างของผู้ร้องทั้งหมดกลับเข้าทำงานกับผู้ร้อง และมอบเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างผู้ร้องกับลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้อง จึงมีผลทำให้การดำเนินคดีนี้ที่ผู้ร้องยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบสามเป็นอันสิ้นสุด ไม่สามารถดำเนินคดีต่อไปได้นั้น เห็นว่า คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่สั่งตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ลูกจ้างของผู้ร้องที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน ให้ผู้ร้องซึ่งสั่งปิดงานให้เปิดงานและรับลูกจ้างของผู้ร้องทั้งหมดกลับเข้าทำงาน และมอบให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างผู้ร้องกับลูกจ้างของผู้ร้องที่ยื่นข้อเรียกร้องเป็นคำสั่งที่แก้ไขข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ซึ่งมีการนัดหยุดงานหรือมีการปิดงานที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน อันเป็นการยกเลิกการนัดหยุดงานและการปิดงานที่ดำเนินการอยู่ แล้วมอบข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อภาระทำใดในระหว่างการนัดหยุดงานหรือการปิดงานของนายจ้างหรือลูกจ้างที่กระทำผิดต่อกฎหมายหรือละเมิดสิทธิของอีกฝ่ายหรือต่อบุคคลภายนอก ฉะนั้น คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 233/2543 จึงไม่มีผลทำให้อำนาจในการดำเนินคดีนี้ของผู้ร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบสามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 สิ้นสุดลง ผู้ร้องจึงมีอำนาจดำเนินคดีนี้ต่อไปได้ อุทธรณ์ข้อนี้ของผู้คัดค้านทั้งสิบสามฟังไม่ขึ้น

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ข้อสองของผู้คัดค้านทั้งสิบสามว่า ผู้ร้องได้ยื่นคำร้องคดีนี้ขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบสาม โดยผู้ร้องไม่ได้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนความคิดของผู้คัดค้านทั้งสิบสามก่อน ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องข้อที่ 8.2, 8.2.1, 8.2.2 และ 8.3 จึงไม่มีอำนาจยื่นคำร้องคดีนี้ เห็นว่า ผู้คัดค้านทั้งสิบสามมิได้กล่าวอ้างเรื่องนี้ไว้ในคำคัดค้าน จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้ว โดยชอบในศาลแรงงานกลางต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ข้อสามของผู้คัดค้านทั้งสิบสามว่า สมาชิกสหภาพแรงงานร่วมกันใช้สิทธินัดหยุดงานครั้งนี้จำนวน 1,500 คน แต่ผู้ร้องมาใช้สิทธิขอเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบ

สามเพียง 15 คน แล้วมีการถอนคำร้องไป 2 คน เหลือเพียง 13 คน เป็นการเลือกปฏิบัติ ไม่เสมอภาคตามกฎหมายซึ่งขัดต่อรัฐธรรมนูญ โดยผู้ร้องต้องการทำลายหรือล้มสหภาพแรงงาน การยื่นคำร้องคดีนี้เป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่า สหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ร้อง แล้วมีการเจรจาต่อรองแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วมีสมาชิกสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงจำนวน 1,500 คน ร่วมนัดหยุดงาน อันเป็นการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้ร้องที่จะเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงที่ร่วมนัดหยุดงานโดยชอบได้ แต่ผู้ร้องยื่นคำร้องคดีนี้เพื่อขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบสาม เนื่องจากผู้คัดค้านทั้งสิบสามเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ร้องไม่สามารถเลิกจ้างได้เอง ต้องมายื่นคำร้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานกลาง และเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานกลางจึงจะเลิกจ้างได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 52 การที่ผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างเฉพาะผู้คัดค้านทั้งสิบสามซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยอ้างว่ามีการกระทำผิดกฎหมายและละเมิดสิทธิต่อผู้ร้องในระหว่างการนัดหยุดงานโดยชอบ มิใช่ขอเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบสามเนื่องจากผู้คัดค้านทั้งสิบสามนัดหยุดงาน จึงมิใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ ผู้ร้องมีสิทธิยื่นคำร้องคดีนี้ได้ อุทธรณ์ข้อนี้ของผู้คัดค้านทั้งสิบสามฟังไม่ขึ้น

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ข้อสี่ของผู้คัดค้านทั้งสิบสามว่า การที่ศาลแรงงานกลางรับฟังวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อหนึ่งถึงข้อสี่ของศาลฎีกาว่า การที่ศาลแรงงานกลางรับฟังวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อหนึ่งถึงข้อสี่ของศาลฎีกาว่า การที่ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงจากพยานวัตถุวิดีโอเทป หมายเลข 1 และ 2 ซึ่งตัดต่อจากวิดีโอเทปจำนวน 100 ม้วน เป็นการรับฟังพยานวัตถุวิดีโอเทปที่มีข้อสงสัย ขัดต่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งที่ต้องรับฟังแต่เฉพาะต้นฉบับเท่านั้น เป็นการรับฟังพยานหลักฐานที่ไม่ชอบ อุทธรณ์ข้อห้าว่า การที่ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงจากพยานวัตถุวิดีโอเทป หมายเลข 1 และ 2 ว่า ผู้คัดค้านทั้งสิบสามนำนายสุนทร บุญรอด และคนงานบริษัทมาสเตอร์ทอย จำกัด จำนวน 800 คน เข้ามาในโรงงานของผู้ร้อง และผู้คัดค้านที่ 15 นำนายสกุล สือทรงธรรม เข้ามาในโรงงานโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้ร้อง ก็เป็นการรับฟังข้อเท็จจริงที่ไม่ชอบเช่นกัน และอุทธรณ์ข้อเจ็ดว่า ศาลแรงงานกลางได้พิจารณาคำสั่งห้ามชั่วคราวมิให้ลูกจ้างปิดกั้นประตูโรงงานตามเอกสารหมายเลข ร.35 และหมายจับลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนคำสั่งห้ามชั่วคราวตามเอกสารหมายเลข ร.36 ของผู้ร้องเพียงฝ่ายเดียว โดยผู้คัดค้านทั้งสิบสามไม่ได้ใช้สิทธิตามคำนำแล้ว ศาลแรงงานกลางเชื่อว่าผู้คัดค้านทั้งสิบสามปิดกั้นทางเข้าออกโรงงานของผู้ร้องจริง เป็นการรับฟังพยานหลักฐานที่ขัดต่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งนั้น เห็นว่า อุทธรณ์ทุกข้อของผู้คัดค้านทั้งสิบสามเป็นการโต้แย้งคัดค้านคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางที่รับฟังว่า ในระหว่างนัดหยุดงาน ผู้คัดค้านทั้งสิบสามรวมทั้งลูกจ้างที่นัดหยุดงานได้ปิดกั้นช่องทางเข้าออกสถานประกอบการของผู้ร้องไม่ให้พนักงานอื่นเข้าทำงานตามปกติ ผู้ร้องไม่สามารถนำรถยนต์ผ่านเข้าออกในสถานประกอบการของผู้ร้อง และผู้คัดค้านทั้งสิบสามได้นำบุคคลภายนอกซึ่งทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างอื่นเข้ามาในสถานประกอบการของผู้ร้องโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ร้อง โดยปรากฏว่า

ในการรับฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติเช่นนี้ ศาลแรงงานกลางใช้ดุลพินิจรับฟังจากคำเบิกความของพยานบุคคลของผู้ร้องรวม 9 ปาก เป็นสำคัญ วิดีโอเทปหมายเลข วร.1 และ วร.2 กับคำสั่งห้ามชั่วคราวมิให้ลูกจ้างปิดกั้นประตูโรงงานตามเอกสารหมายเลข ร.35 และ ร.36 เป็นเพียงนำมาประกอบการรับฟังคำเบิกความของพยานบุคคลทั้งหมดข้างต้นเท่านั้น อุทธรณ์ดังกล่าวของผู้คัดค้านทั้งสิบสามแม้จะอ้างว่าศาลแรงงานกลางรับฟังพยานหลักฐานขัดต่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง แต่สาระสำคัญก็เป็นการโต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานกลางในการรับฟังพยานหลักฐานเพื่อให้ศาลฎีกาได้รับฟังข้อเท็จจริงตามที่ผู้คัดค้านทั้งสิบสามต้องการ จึงเป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ถือเป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ข้อสุดท้ายของผู้คัดค้านทั้งสิบสามว่า ระหว่างนัดหยุดงานผู้คัดค้านทั้งสิบสามกับลูกจ้างที่นัดหยุดงานได้ใช้น้ำและไฟฟ้าของผู้ร้องโดยชอบ เพราะเป็นสวัสดิการที่ผู้ร้องจัดให้แก่ลูกจ้าง จึงไม่เป็นการกระทำผิดอาญาและละเมิดสิทธิของผู้ร้องในทางแพ่งนั้น เห็นว่า ลูกจ้างของผู้ร้องจะใช้กระแสไฟฟ้ากับเครื่องขยายเสียงในสถานที่ทำงานของผู้ร้องได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ร้องเสียก่อน ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เอกสารหมายเลข ร.87 ข้อ 11 การที่ผู้คัดค้านทั้งสิบสามกับพวกใช้เครื่องขยายเสียงในบริเวณสถานประกอบการของผู้ร้องโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้ร้อง จึงเป็นการไม่ชอบ อุทธรณ์ข้อนี้ของผู้คัดค้านทั้งสิบสามฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

พิพากษายืน

(รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ – พันธวุธ ปาณิกบุตร – อรพินท์ เศรษฐมานิต)

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7235/2546

ตามระเบียบของจำเลยที่ 1 ฉบับที่ 325 ว่าด้วยการกำหนดสายงานกลุ่มงาน ตำแหน่ง ระดับ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2541 ข้อ 5 ได้ระบุให้ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ระดับ 8 อยู่ในลำดับที่ 1 สายงานบริหารและมีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา และข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ฉบับที่ 3 ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนการกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนค่าจ้างของ

พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2520 หมวด 7 ในเรื่องโทษผิดวินัยและการลงโทษ ข้อ 69 วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นเงินเดือน หรือลดค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือตัดเงินค่าจ้าง” และแม้ว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดตามข้อ 69 แล้ว จะต้องส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้ว่าการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 73 ก็ตาม ก็เป็นเพียงวิธีปฏิบัติเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปได้พิจารณาถึงความเหมาะสมของการลงโทษอีกชั้นหนึ่งเท่านั้น หากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นสั่งการลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสมแล้วก็จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข อำนาจสั่งการลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นตามข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ดังกล่าว มิใช่เป็นเพียงข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาลงโทษพนักงานหรือลูกจ้างแต่อย่างใด ฉะนั้นการที่โจทก์ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกงบประมาณและการเงิน ระดับ 8 จึงเป็นการดำรงตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชา มีอำนาจในการตัดค่าจ้างหรือลดค่าจ้างแก่พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของโจทก์ตามระเบียบของจำเลยที่ 1 ฉบับที่ 325 พ.ศ. 2541 และข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ฉบับที่ 3 ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การตัดเงินเดือน และการลดขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบ วินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนการกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน ค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2520 ดังกล่าวข้างต้น  
โจทก์จึงมีฐานะเป็นฝ่ายบริหารของจำเลยที่ 1 ตามพระราชบัญญัติแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และเป็นเหตุให้ขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิก  
และกรรมการของสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ  
สัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 51 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า “ห้ามมิให้ฝ่ายบริหาร  
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน” และมาตรา 56 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า  
“กรรมการสหภาพแรงงานหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา 55 ต้อง  
เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น”

หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7235/2546 นี้ ข้อเท็จจริงมีว่า

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ 1 เป็นรัฐวิสาหกิจ จัดตั้งตามพระราชบัญญัติ  
การสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 มีจำเลยที่ 2 เป็นผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทย และ  
จำเลยที่ 3 เป็นหน่วยงานของรัฐ ส่วนโจทก์เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย  
ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกงบประมาณและการเงิน สังกัดสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์เขต 5  
จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2544 นอกจากนี้โจทก์ยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย เลขที่ 2352 และกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ  
การสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อมาประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย  
มีหนังสือขอมติต่อจำเลยที่ 1 ให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย  
เดินทางไปเข้าร่วมประชุมกับประธานกรรมการการสื่อสารแห่งประเทศไทย เพื่อรับทราบนโยบาย  
และการดำเนินงานการขยายโครงการ CDMA ในส่วนภูมิภาคในวันศุกร์ที่ 4 มกราคม 2545 ณ ห้อง  
ประชุมใหญ่ชั้น 3 การสื่อสารแห่งประเทศไทย หลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติ  
หน้าที่และให้กรรมการที่สังกัดในส่วนภูมิภาคมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางด้วย แต่จำเลยที่ 2  
มีคำสั่งอนุญาตให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำนวน 44 คน  
ตามรายชื่อที่แนบท้ายเข้าร่วมประชุมดังกล่าว โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติงานให้กับ  
การสื่อสารแห่งประเทศไทย ยกเว้นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย ลำดับ  
ที่ 43, 44 และ 47 ซึ่งลำดับที่ 43 ก็คือโจทก์ เนื่องจากขาดคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกของสหภาพ  
แรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามข้อบังคับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ  
การสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2543 ข้อ 8 โดยถือตามคำวินิจฉัยของจำเลยที่ 3 ว่า “ฝ่ายบริหาร”  
ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 หมายถึง

ผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทย และลูกจ้างอื่นที่เป็น “ผู้บังคับบัญชา” ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 325 ซึ่งไม่ถูกต้อง เพราะว่าการที่โจทก์ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกงบประมาณและการเงินดังกล่าวนี้ โจทก์ไม่มีอำนาจในการจ้าง การเลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้างอย่างเด็ดขาดแต่ประการใด โจทก์ต้องรายงานตามลำดับชั้นจนถึงจำเลยที่ 2 โจทก์จึงมีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อบังคับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2543 ข้อ 8 ไม่ได้ขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามคำสั่งของจำเลยที่ 2 และคำวินิจฉัยของจำเลยที่ 3 ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 และที่ 2 ที่สั่งว่าโจทก์ขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ตามเอกสารหมายเลข 5) และให้โจทก์กลับคืนสู่สภาพเดิม กับให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยที่ 3 ด้วย

จำเลยที่ 1 และที่ 2 ให้การว่า เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2543 จำเลยที่ 2 มีคำสั่งที่ 02348/2544 เรื่อง เลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน ซึ่งโจทก์ได้เลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งนายไปรษณีย์ (ระดับ 7) เป็นตำแหน่งหัวหน้าแผนกงบประมาณและการเงิน (ระดับ 8) ทำให้โจทก์มีฐานะเป็นฝ่ายบริหารเนื่องจากโจทก์เป็นลูกจ้างที่เป็นผู้บังคับบัญชาตามระเบียบการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 325 พ.ศ. 2541 และข้อบังคับฉบับที่ 3 พ.ศ. 2520 โดยโจทก์มีอำนาจในการตัดค่าจ้างและลดค่าจ้างแล้วรายงานการดำเนินการทางวินัยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้ว่าการ จึงมีผลให้โจทก์พ้นจากการเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในทันทีตามข้อบังคับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543 ข้อ 8 และ 15 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 51 ดังนั้น จำเลยที่ 2 มีคำสั่งตามฟ้องของโจทก์โดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว ขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณาโจทก์ขอถอนฟ้องจำเลยที่ 3 ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาต จำหน่ายคดีโจทก์สำหรับจำเลยที่ 3 ออกจากสารบบความ

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้องโจทก์

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า โจทก์ขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย เนื่องจากโจทก์ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหารของจำเลยที่ 1 หรือไม่ ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า โจทก์เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดของจำเลยที่ 1 เดิมโจทก์ดำรงตำแหน่งนายไปรษณีย์ 7 แผนกพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ และโจทก์เป็นสมาชิกกับกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทยด้วย ต่อมาเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2543 โจทก์ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกงบประมาณและการเงินระดับ 8 สังกัดเดิม เห็นว่า ตามระเบียบของจำเลยที่ 1 ฉบับที่ 325 ว่าด้วยการกำหนดสายงาน กลุ่มงาน ตำแหน่ง ระดับ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง



ของพนักงานและลูกจ้างการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2541 ข้อ 5 และเอกสารหมายเลข 1 แนบท้าย ได้ระบุให้ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ระดับ 8 อยู่ในลำดับที่ 1 สายงานบริหารและมีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา และข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ฉบับที่ 3 ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนการกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2520 หมวด 7 ในเรื่องโทษคดีวินัยและการลงโทษ ข้อ 69 วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นเงินเดือนหรือลดค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือตัดเงินค่าจ้าง” และแม้ว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานหรือลูกจ้าง ผู้ใดตามข้อ 69 แล้ว จะต้องส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้ว่าการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 73 ก็ตาม ก็เป็นเพียงวิธีปฏิบัติเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปได้พิจารณาถึงความเหมาะสมของการลงโทษอีกชั้นหนึ่งเท่านั้น หากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นสั่งการลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสมแล้วก็จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข อำนาจสั่งการลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นตามข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ดังกล่าว มิใช่เป็นเพียงข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาลงโทษพนักงานหรือลูกจ้างแต่อย่างใด ฉะนั้นการที่โจทก์ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกงบประมาณและการเงิน ระดับ 8 จึงเป็นการดำรงตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชา มีอำนาจในการตัดค่าจ้างหรือลดค่าจ้างแก่พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของโจทก์ตามระเบียบของจำเลยที่ 1 ฉบับที่ 325 พ.ศ. 2541 และข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ฉบับที่ 3 ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การตัดเงินเดือน และการลดขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบ วินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนการกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2520 ดังกล่าวข้างต้น โจทก์จึงมีฐานะเป็นฝ่ายบริหารของจำเลยที่ 1 ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และเป็นเหตุให้ขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิกและกรรมการของสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 51 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า “ห้ามมิให้ฝ่ายบริหารเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน” และมาตรา 56 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า “กรรมการสหภาพแรงงานหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา 55 ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น” คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

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

(ปัญญา สุทธิบดี – อรพินท์ เศรษฐมนิต – สติ๊ด อรรถบดินทร์)