



คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

แผนกคดีแรงงาน

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

แผนกคดีแรงงาน

ปี ๒๕๖๐

ลำดับ	หมายเลขคดีแดงที่	เรื่อง	หน้า
๑	๑ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๔,๑๒๕ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖	๑
๒	๑๕ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๓ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖, ๓๑	๓
๓	๑๖ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕), ๒๒๕ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑	๕
๔	๑๗ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) (๔) พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙	๘
๕	๑๙ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖, ๓๑ ป.วิ.พ. มาตรา ๒๓	๑๐
๖	๒๐ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๔๓ (๑) พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑, ๕๑ วรรคหนึ่ง	๑๓
๗	๒๓ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๘๕๐	๑๖
๘	๙๗ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙, ๕๔ วรรคหนึ่ง	๑๘
๙	๑๑๑-๑๒๖ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๘, ๕๔ วรรคหนึ่ง	๒๐
๑๐	๑๔๖ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙	๒๒
๑๑	๒๓๖-๒๔๙ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๓๐, ๑๙๓/๓๔ (๙), ๕๗๕ พ.ร.บ. แร้งงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓	๒๕

ลำดับ	หมายเลขคดีแดงที่	เรื่อง	หน้า
		ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐาน ขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๔๐ (๑)	
๑๒	๓๐๔ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๐๗ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑, ๓๗, ๔๐, ๔๑	๒๗
๑๓	๓๓๑ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. ๒๔๓ (๓) (๗) พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗	๒๙
๑๔	๓๔๑ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘, ๑๑๙ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง	๓๒
๑๕	๓๔๖ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕, ๕๘๓ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕, ๑๑๙	๓๔
๑๖	๓๔๘ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๕ วรรคสาม, ๑๐๑ (๑)	๓๖
๑๗	๓๕๕-๓๘๕ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๖, ๒๒๗, ๒๒๘ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง, ๕๗ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕	๓๙
๑๘	๓๙๔ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม, ๑๒๕ วรรคสี่	๔๑
๑๙	๔๐๑ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง	๔๖
๒๐	๔๐๒ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๗, ๑๗๖ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑	๔๘
๒๑	๔๑๔ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘	๕๐
๒๒	๕๔๐ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑)	๕๒
๒๓	๕๖๓ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง, ๕๔ วรรคหนึ่ง	๕๖
๒๔	๕๖๔ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑, ๕๔	๕๘
๒๕	๕๖๕ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๗ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒	๖๐

ลำดับ	หมายเลขคดีแดงที่	เรื่อง	หน้า
		มาตรา ๓๑ พ.ร.บ. ล้มละลาย พ.ศ. ๒๔๘๓ มาตรา ๒๒, ๒๔	
๒๖	๕๗๗ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๒๒๔, ๓๗๙	๖๒
๒๗	๕๗๙ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. คຸ້ມກອງແຮງງານ พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙, ๕๔ วรรคหนึ่ง, ๕๗	๖๖
๒๘	๕๘๘ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๙๙ จัตวา พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๗, ๔๑	๖๙
๒๙	๕๙๘ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง, ๕๖ วรรคสอง, ๕๖ วรรคสาม	๗๓
๓๐	๕๙๙ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๙๓ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๕ วรรคหนึ่ง, ๕๔ วรรคหนึ่ง	๗๖
๓๑	๖๐๐ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗	๗๘
๓๒	๖๐๓ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. คຸ້ມກອງແຮງງານ พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคหนึ่ง (๑) (๔) พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙, ๕๗	๘๐
๓๓	๖๑๗ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ วรรคสอง, ๓๓ วรรคหนึ่ง	๘๓
๓๔	๖๔๑ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง	๘๖
๓๕	๖๕๙ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๔๒๐, ๖๘๐	๘๘
๓๖	๖๗๐ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๙๖ วรรคสอง, ๓๐๙ ทวิ วรรคหนึ่ง, ๓๐๙ ทวิ วรรคสอง, ๓๐๙ ทวิ วรรคสี่ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑	๙๐
๓๗	๖๗๖ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. คຸ້ມກອງແຮງງານ พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง, ๑๒๕ วรรคสาม, ๑๒๕ วรรคสี่	๙๓

ลำดับ	หมายเลขคดีแดงที่	เรื่อง	หน้า
		พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๗	
๓๘	๖๘๓-๖๘๔ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑, ๑๒๓	๙๖
๓๙	๖๙๕ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ๖๘	๙๙
๔๐	๗๒๐-๗๒๒ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๒, ๕๘๓ ป.วิ.อ. มาตรา ๔๖ พ.ร.บ. คຸ້ມຄອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘, ๑๑๙ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง	๑๐๓
๔๑	๗๒๕ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ พ.ร.บ. สหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๔๒/๑ วรรคหนึ่งและวรรค สอง	๑๐๗
๔๒	๗๓๕ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๗๗ วรรคสอง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑	๑๑๐
๔๓	๗๔๓ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๕๙ (๑) ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๑๒, ๑๙๓/๒๙, ๑๙๓/๓๐, ๖๙๔ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑	๑๑๑
๔๔	๗๔๙ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง	๑๑๔
๔๕	๗๕๐ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๑๔ วรรคสอง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑, ๕๔ วรรคหนึ่ง	๑๑๖
๔๖	๗๕๑ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ พ.ร.บ. คຸ້ມຄອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๙, ๑๒๑, ๑๒๓	๑๑๙
๔๗	๗๖๒ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม การทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๙๒	๑๒๓

ลำดับ	หมายเลขคดีแดงที่	เรื่อง	หน้า
		พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔	
๔๘	๗๖๔ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง, ๕๗	๑๒๖
๔๙	๗๖๕ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ พ.ร.บ. คຸ້ມກອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔)	๑๒๘
๕๐	๗๖๖-๗๖๙ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๗๓ วรรคสอง (๑) พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑	๑๓๑
๕๑	๗๙๙ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๔๓๘	๑๓๓
๕๒	๘๐๖ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๘ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑	๑๓๖
๕๓	๘๑๙ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๔๓ (๑) ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๕ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. คຸ້ມກອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔)	๑๓๘
๕๔	๘๒๘-๘๒๙ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๓	๑๔๑
๕๕	๘๓๗ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๒ พ.ร.บ. คຸ້ມກອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕,๑๑/๑, ๑๗ วรรค สอง, ๑๑๘ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ พ.ร.บ. ว่าด้วยการขัดกันแห่งกฎหมาย พุทธศักราช ๒๔๘๑ มาตรา ๕, ๑๓	๑๔๓
๕๖	๘๔๘ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๓๕ (๑), ๓๘	๑๔๗
๕๗	๘๗๐ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔, ๕๗	๑๕๐
๕๘	๘๗๑ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๑๒, ๑๙๓/๑๔, ๑๙๓/๒๔, ๑๙๓/๓๔ (๙), ๕๘๓	๑๕๓

ลำดับ	หมายเลขคดีแดงที่	เรื่อง	หน้า
๕๙	๘๗๔ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๑๙ (๔)	๑๕๖
๖๐	๙๐๑ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๗, ๒๓๔ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑, ๕๔	๑๕๘
๖๑	๙๐๒ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๘๔/๑, ๘๕ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙, ๕๔ วรรคหนึ่ง	๑๖๐
๖๒	๙๐๓ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕ ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕) พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗	๑๖๒
๖๓	๙๓๔ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๗๗ วรรคสาม, ๑๗๙ วรรคท้าย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑	๑๖๔
๖๔	๙๔๐ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕) ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๕ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง, ๕๗ พ.ร.บ. คຸ້ມກອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕, ๙ วรรคหนึ่ง	๑๖๖
๖๕	๙๔๑ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕) พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙, ๕๔ วรรคหนึ่ง, ๕๗ พ.ร.บ. คຸ້ມກອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง	๑๗๐
๖๖	๙๔๒ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕) ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๕ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง, ๕๗ พ.ร.บ. คຸ້ມກອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง	๑๗๔
๖๗	๙๖๐ /๒๕๖๐	พ.ร.บ.องค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕, ๔๓	๑๗๘
๖๘	๙๖๔ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. คຸ້ມກອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓, ๑๒๔, ๑๒๕ วรรคหนึ่ง และวรรคสอง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙	๑๘๐

ลำดับ	หมายเลขคดีแดงที่	เรื่อง	หน้า
๖๙	๙๖๕ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙, ๕๔ วรรคหนึ่ง ๑๕๒	๑๘๔
๗๐	๙๖๖ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๓, ๑๙๓/๑๒, ๔๐๖, ๔๑๙	๑๘๗
๗๑	๙๖๗ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๑๒, ๑๙๓/๓๐, ๒๒๔ วรรคหนึ่ง, ๔๐๖ วรรค หนึ่ง, ๔๐๗, ๔๑๙ ป.วิ.พ. มาตรา ๕๕ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑	๑๙๐
๗๒	๑๐๔๔- ๑๐๔๙ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗ พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง	๑๙๖
๗๓	๑๐๕๕ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๕, ๒๓	๑๙๙
๗๔	๑๐๕๖ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๕๘๓ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสี่, ๑๑๙ (๔) พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙	
๗๕	๑๐๖๕ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๑๕๐ พ.ร.บ. ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕	๒๐๒
๗๖	๑๐๙๐ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๑๒, ๑๙๓/๓๐	๒๐๖
๗๗	๑๑๒๙ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๑๗๗ วรรคสาม, ๑๗๙ วรรคท้าย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑	๒๐๙
๗๘	๑๑๓๐ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐาน ขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๔๐ (๑), ๔๒ (๑), ๔๓ (๑)	๒๑๑
๗๙	๑๑๓๑ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒	๒๑๗

ลำดับ	หมายเลขคดีแดงที่	เรื่อง	หน้า
		มาตรา ๔๙, ๕๔ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕, ๑๗ วรรคสอง, ๑๑๙ (๒) (๓) (๔)	
๘๐	๑๒๙๑- ๑๒๙๒ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๘, ๒๐, ๔๙, ๕๐, ๕๒, ๕๓	๒๒๒
๘๑	๑๒๙๕- ๑๒๙๖ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๘๔ (๓), ๑๔๙ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๗, ๓๑, ๕๖ วรรคสอง พ.ร.บ. สหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐, ๕๑	๒๒๔
๘๒	๑๓๐๒ /๒๕๖๐	ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง, ๕๗	๒๒๗
๘๓	๑๓๓๘ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๕ มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง, ๒๘ พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๔, ๓๐, ๓๑ (๑), ๓๙ (๒) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการทำางานของครูใหญ่และ ครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๓๒, ๓๓ (๔), ๓๕ (๑), ๓๘	๒๓๒
๘๔	๑๓๓๙ /๒๕๖๐	พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๒๗ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๘)	๒๓๕
๘๕	๑๖๘๔ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ วรรคสอง	๒๓๙
๘๖	๑๗๐๕ /๒๕๖๐	พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ วรรคสอง	๒๔๒
๘๗	๑๗๔๖ /๒๕๖๐	ป.พ.พ. มาตรา ๖๙๔, ๑๗๕๔ วรรคสาม	๒๔๔

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑/๒๕๖๐

บริษัทกู๊ดทิม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด โจทก์
นายคัมภีร์ ศรีทอง
ในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน จำเลย

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๔ , ๑๒๕

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๒๖

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง และวรรคสาม บัญญัติว่า “เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง” และวรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้” ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดการฟ้องคดีของนายจ้างเป็นการประวิงเวลาในการจ่ายเงินแก่ลูกจ้าง หากโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างไม่พอใจคำสั่งของเจ้าพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๔ และเป็นฝ่ายนำคดีมาสู่ศาล โจทก์จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด คดีนี้ เมื่อโจทก์ทราบคำสั่งของจำเลยแล้ว แต่โจทก์มาฟ้องคดี ซึ่งเป็นวันสุดท้ายที่โจทก์สามารถฟ้องคดีได้ อีกทั้งโจทก์ก็ไม่นำเงินที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตามคำสั่งจำเลยมาวางศาล ซึ่งเป็นจำนวนเงินไม่มากและสามารถคำนวณดอกเบี้ยได้โดยง่าย แต่โจทก์กลับยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลาวางเงินดังกล่าวโดยอ้างว่า ต้องให้เจ้าพนักงานคำนวณให้ถูกต้องเสียก่อน ซึ่งเป็นเรื่องที่ขัดต่อเหตุผล พฤติการณ์ของโจทก์แสดงให้เห็นว่าโจทก์ฟ้องคดีเพื่อเป็นการประวิงเวลาในการจ่ายเงินแก่ลูกจ้างซึ่งขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย กรณีจึงไม่มีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมที่จะต้องขยายระยะเวลาวางเงินให้แก่โจทก์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ ที่ศาลชั้นต้นมีคำสั่งยกคำร้องขอขยายระยะเวลาวางเงินของโจทก์นั้นชอบแล้ว เมื่อโจทก์ไม่นำเงินที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตามคำสั่งจำเลยมาวางศาลพร้อมกับคำฟ้องยอมทำให้คำฟ้องโจทก์ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แม้โจทก์จะนำเงินซึ่งเป็นเงินจำนวนเดียวกันกับเงินที่โจทก์ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งของจำเลยมาวางศาลพร้อมกับอุทธรณ์ก็ตาม แต่ก็เป็นกรวางเงินที่พ้นกำหนดระยะเวลาตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ แล้ว หากทำให้ฟ้องโจทก์ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายเป็นฟ้องที่ชอบด้วยกฎหมายไปไม่ ดังนั้นการที่ศาลชั้นต้นมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องโจทก์นั้นชอบแล้ว

คดีนี้สืบเนื่องมาจาก นายมานนท์ ซึ่งเคยเป็นลูกจ้างของโจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยว่า โจทก์เลิกจ้างนายมานนท์โดยไม่คืนเงินค่าจ้างที่หักเป็นเงินสะสม ไม่จ่ายค่าจ้างและค่าชดเชย จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างและคืนเงินค่าจ้างที่หักเป็นเงินสะสมให้แก่นายมานนท์ แต่โจทก์ไม่พอใจคำสั่งนั้นจึงยื่นฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวพร้อมกับยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลาวางเงินที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งคำร้องขอขยายระยะเวลาวางเงินว่า เหตุผลตามคำร้องไม่มีน้ำหนักและเหตุจำเป็น จึงไม่มีเหตุผลสมควรและจำเป็นที่จะขยายเวลาให้ ให้ยกคำร้อง และมีคำสั่งไม่รับคำฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์พร้อมทั้งวางเงินที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างต่อศาล

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คำสั่งศาลแรงงานกลางที่ยกคำร้องขอขยายระยะเวลาวางเงินและคำสั่งที่ไม่รับฟ้องโจทก์นั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง และวรรคสาม บัญญัติว่า “เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง” และวรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้” ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดการฟ้องคดีของนายจ้างเป็นการประวิงเวลาในการจ่ายเงินแก่ลูกจ้าง หากโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างไม่พอใจคำสั่งของจำเลยที่สั่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๔ และเป็นฝ่ายนำคดีมาสู่ศาลแรงงาน โจทก์จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด เมื่อโจทก์ทราบคำสั่งของจำเลยตั้งแต่วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ แต่โจทก์มาฟ้องคดีในวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันสุดท้ายที่โจทก์สามารถฟ้องคดีได้ตามกฎหมายอันเนื่องมาจากวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันครบกำหนดฟ้องคดีตรงกับวันเสาร์และวันถัดไปตรงกับวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดราชการทั้งสองวัน อีกทั้งโจทก์ก็ไม่นำเงินที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตามคำสั่งจำเลยมาวางศาล ซึ่งเป็นจำนวนเงินไม่มากและสามารถคำนวณดอกเบี้ยได้โดยง่าย แต่โจทก์กลับยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลาวางเงินดังกล่าวโดยอ้างว่า ต้องให้เจ้าพนักงานคำนวณให้ถูกต้องเสียก่อน ซึ่งเป็นเรื่องที่ขัดต่อเหตุผล พฤติการณ์ของโจทก์แสดงให้เห็นว่าโจทก์ฟ้องคดีเพื่อเป็นการประวิงเวลาในการจ่ายเงินแก่ลูกจ้างซึ่งขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย กรณีจึงไม่มีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมที่จะต้องขยายระยะเวลาวางเงินให้แก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ ที่ศาลชั้นต้นมีคำสั่งยกคำร้องขอขยายระยะเวลาวางเงินของโจทก์นั้นชอบแล้ว เมื่อโจทก์ไม่นำเงินที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตามคำสั่งจำเลยมาวางศาล พร้อมกับคำฟ้อง ย่อมทำให้คำฟ้องโจทก์ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แม้โจทก์จะนำเงินซึ่งเป็นเงินจำนวนเดียวกันกับเงินที่โจทก์ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งของจำเลยมาวางศาลพร้อมกับอุทธรณ์ก็ตาม แต่ก็เป็นการวางเงินที่พ้นกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ แล้ว หากทำให้ฟ้องโจทก์ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายเป็นฟ้องที่ชอบด้วยกฎหมายไปไม่ ดังนั้นการที่ศาลชั้นต้นมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องโจทก์นั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

(ธีระพล ศรีอุดมขจร – อนุวัตร ขุนทอง – กนกธาดา ไกรวิชัยพงศ์)

ศทวาท ราชศิริกิจ – ย่อ
อิศเรศ ปราโมช ณ อยุธยา – ตรวจ

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๑๕/๒๕๖๐

นายไพโรจน์ ตั้งวิชาศิลป์

โจทก์

บริษัทวิน วินเน็ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด

จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๒๖, มาตรา ๓๑

ป.วิ.พ. มาตรา ๒๓

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ บัญญัติเรื่องการขยายระยะเวลาไว้เป็นการเฉพาะแล้ว จึงไม่อาจนำ ป.วิ.พ. มาตรา ๒๓ มาอนุโลมใช้ตามมาตรา ๓๑ แห่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ ได้ ซึ่งมาตรา ๒๖ แห่งกฎหมายดังกล่าว บัญญัติว่าระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม บทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดให้คู่ความต้องยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานก่อนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้และจะต้องมีพฤติการณ์พิเศษหรือจะต้องมีเหตุสุดวิสัยอันไม่อาจกล่าวล่วงได้ดังเช่นบัญญัติไว้ใน ป.วิ.พ. มาตรา ๒๓ ไม่ ดังนั้น แม้ระยะเวลายื่นอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางในคดีนี้จะสิ้นสุดลงไปแล้ว โจทก์ก็ยังมีสิทธิยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานกลางได้ ส่วนศาลแรงงานกลางจะมีคำสั่งอนุญาตให้โจทก์ขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์หรือไม่ เพียงใด ก็ต้องพิจารณาถึงความจำเป็นหรือเหตุอันจำเป็นของโจทก์ว่ามีจริงหรือไม่ เพียงใด และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม การที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งในคำร้องของโจทก์ว่า ขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์เกินกำหนด จึงให้ยกคำร้องนั้นไม่ถูกต้อง เพราะถ้าหากโจทก์ไม่อาจจัดเรียงอุทธรณ์คัดค้านคำพิพากษาศาลแรงงานกลางได้ เนื่องจากยังไม่ได้รับสำเนาคำพิพากษาและสรรพเอกสารที่ขอคัดถ่ายอยู่ย่อมเป็นความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมก็สมควรขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ให้โจทก์ได้ แต่การที่โจทก์ยังไม่ได้รับสำเนาคำพิพากษาและสรรพเอกสารจากศาลแรงงานกลาง จึงไม่อาจทำอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จได้ทันภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดตามที่โจทก์อ้างหรือไม่นั้น เป็นข้อเท็จจริงซึ่งศาลแรงงานกลางต้องไต่สวนแล้วมีคำสั่งต่อไป

คดีสืบเนื่องมาจากโจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ๑๔,๔๘๖,๐๐๐ บาท ค่าชดเชย ๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท ค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๐ วัน เป็นเงิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของค่าจ้างและค่าชดเชยดังกล่าว กับขอให้จำเลยจ่ายเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ของเงินที่ค้างจ่ายดังกล่าวทุกระยะเวลา ๗ วัน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ๑,๑๖๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

ต่อมาวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ โจทก์ยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าศาลพิพากษา วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยถือว่าอ่านตามกฎหมายสำหรับโจทก์ครบกำหนดเวลายื่นอุทธรณ์วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โจทก์ขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์เกินกำหนดจึงให้ยกคำร้อง

โจทก์อุทธรณ์คำสั่ง

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า คำสั่งของศาลแรงงานกลางที่ให้ยกคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ของโจทก์ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ บัญญัติเรื่องการขยายระยะเวลาไว้เป็นการเฉพาะแล้ว จึงไม่อาจนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๓ มาอนุโลมใช้ตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ซึ่งมาตรา ๒๖ แห่งกฎหมายดังกล่าวบัญญัติว่าระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม บทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดให้คู่ความต้องยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานก่อนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ และจะต้องมีพฤติการณ์พิเศษหรือจะต้องมีเหตุสุดวิสัยอันไม่อาจก้าวล่วงได้ดังเช่นบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๓ ไม่ ดังนั้น แม้ระยะเวลายื่นอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางในคดีนี้จะสิ้นสุดลงไปแล้ว โจทก์ก็ยังมีสิทธิยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานกลางได้ ส่วนศาลแรงงานกลางจะมีคำสั่งอนุญาตให้โจทก์ขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์หรือไม่ เพียงใด ก็ต้องพิจารณาถึงความจำเป็นหรือเหตุอันจำเป็นของโจทก์ว่ามีจริงหรือไม่เพียงใด และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม การที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งในคำร้องของโจทก์ว่าขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์เกินกำหนด จึงให้ยกคำร้องนั้น ไม่ถูกต้อง เพราะถ้าหากโจทก์ไม่อาจจัดเรียงอุทธรณ์คัดค้านคำพิพากษาศาลแรงงานกลางได้ เนื่องจากยังไม่ได้รับสำเนาคำพิพากษาและสรรพเอกสารที่ขอคัดถ่ายอยู่ ย่อมเป็นความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมก็สมควรขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ให้โจทก์ได้ แต่การที่โจทก์ยังไม่ได้รับสำเนาคำพิพากษาและสรรพเอกสารจากศาลแรงงานกลาง จึงไม่อาจทำอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จได้ทันภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดตามที่โจทก์อ้างหรือไม่นั้น เป็นข้อเท็จจริงซึ่งศาลแรงงานกลางต้องไต่สวนแล้วมีคำสั่งต่อไปที่ศาลแรงงานกลางยกคำร้องของโจทก์โดยมิได้ไต่สวนให้ได้ความก่อนนั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงาน อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น

พิพากษายกคำสั่งของศาลแรงงานกลางที่ยกคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ของโจทก์ ฉบับลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ให้ศาลแรงงานกลางไต่สวนเหตุแห่งความจำเป็นตามคำร้องของโจทก์แล้วมีคำสั่งใหม่ตามรูปคดีต่อไป

(นาวิ สกุลวงศ์ธนา – ไกรยง ตีรวาภรณ์สานต์ – นงนภา จันทรศักดิ์ ลิมไพบูลย์)

ภูวภัทร สุวรรณาลัย - ย่อ
ธัชฤทธิ์ พุทธิสมบัติ - ตรวจ

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๖/๒๕๖๐

การประปาส่วนภูมิภาค
นางสุดา มีสีผ่อง กับพวกโจทก์
จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕), ๒๒๕ วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

แม้ปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องจะเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่เป็นข้อยกเว้นให้ศาลยกขึ้นวินิจฉัยชี้ขาดตัดสินคดีได้ โดยไม่ต้องมีคู่ความฝ่ายใดกล่าวอ้าง ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ก็ตาม แต่ข้อกฎหมายดังกล่าวจะต้องได้มาจากข้อเท็จจริงในการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยชอบ คดีนี้จำเลยที่ ๒ ให้การเพียงว่าโจทก์ได้ยื่นฟ้องเรียกเงินคืนจากตัวแทนเก็บเงิน ๒ คนซึ่งศาลจังหวัดสมุทรสาครมีคำพิพากษาให้ชดใช้เงินแก่โจทก์ โจทก์จึงไม่ได้รับความเสียหาย ไม่มีประเด็นข้อพิพาทว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง เพราะมูลหนี้ตามฟ้องระงับไปแล้ว และโจทก์ใช้สิทธิฟ้องคดีโดยไม่สุจริต ทั้งเมื่อศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นข้อพิพาทโดยมิได้มีประเด็นทั้งสองข้อตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๒ ก็หาได้โต้แย้งไว้ว่าศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นผิดพลาดคลาดเคลื่อนแต่อย่างใด อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๒ จึงเป็นเรื่องนอกประเด็น ถือได้ว่า เป็นอุทธรณ์ในข้อที่มีได้วากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ไม่ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

จำเลยที่ ๒ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินที่จ่ายและรับคืน รับคืนใบเสร็จรับเงินจากตัวแทนเก็บเงินโดยไม่ได้ตรวจสอบกับทะเบียนคุมการเงิน เป็นเหตุให้ตัวแทนยกยอกเงินค่าน้ำประปาไป การกระทำของจำเลยที่ ๒ เป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยที่ ๒ มิได้อุทธรณ์โต้แย้งคัดค้านคำพิพากษาดังกล่าวว่าจะไม่ถูกต้องอย่างไร คงยกเอาข้อเท็จจริงที่จำเลยที่ ๒ อ้างว่า จำเลยที่ ๒ เคยทำหนังสือถึงผู้จัดการสำนักงานประปาอ้อมน้อย ในระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๔๖ ให้ระงับการจ่ายใบเรียกเก็บเงินค่าน้ำแก่ตัวแทนขึ้นเป็นอุทธรณ์ ทั้ง ๆ ที่ศาลแรงงานกลางก็ได้วินิจฉัยไว้แล้วด้วยว่า เป็นการกระทำหลังจากที่จำเลยที่ ๒ ปล่อยปละละเลยไม่ตรวจสอบการจ่ายและรับคืนใบเสร็จรับเงินค่าน้ำ อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๒ ข้อนี้ จึงไม่ขัดแย้ง ไม่ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ เช่นกัน ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองชดใช้ค่าเสียหาย ๑,๓๒๕,๓๔๔.๓๕ บาท และ ๑,๓๐๖,๐๐๑.๐๒ บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๑,๐๙๕,๕๑๑.๙๕ บาท นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยที่ ๑ ขาดนัด

จำเลยที่ ๒ ให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชดใช้ค่าสินไหมทดแทน ๑,๐๙๕,๕๑๑.๙๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย อัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๗ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่ดอกเบี้ย ถึงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๐ ต้องไม่เกิน ๒๒๙,๘๓๒.๔๐ บาท และให้ยกฟ้องโจทก์ในส่วนของจำเลยที่ ๒

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาพิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะในส่วนของจำเลยที่ ๒ ให้ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำและความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ ว่าจะต้องรับผิดชอบ ตามฟ้องต่อโจทก์หรือไม่ เพียงใด แล้วพิพากษาใหม่ไปตามรูปคดี นอกจากนี้แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๒ ชำระเงิน ๑,๓๐๖,๐๐๑.๐๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย อัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๑,๐๙๕,๕๑๑.๙๕ บาท นับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๐) เป็นต้นไปจนกว่า จะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ที่จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ในข้อ ๒.๑ ว่า โจทก์ไม่มี อำนาจฟ้อง เนื่องจากสิทธิเรียกร้องของโจทก์ในมูลหนี้ละเมิดและผิดสัญญาจ้างแรงงานตามฟ้องระงับไปแล้ว โดย โจทก์ได้ให้นายศรีณย์ วงษ์ทองดี และนายประมวล โกฏิเพชร ตัวแทนเก็บเงิน ค่าน้ำประปาของโจทก์ทำหนังสือ รับสภาพหนี้อันเกิดจากการเก็บเงินค่าน้ำประปาและยกยอกเงินดังกล่าวไป โดยนายศรีณย์และนายประมวลยอม ชดใช้เงินคืนแก่โจทก์ ๗๓๕,๕๓๙.๒๓ บาท และ ๒,๗๑๒,๐๓๒.๕๐ บาท ตามลำดับ มีผลให้มูลหนี้ละเมิดระงับไป ตามกฎหมาย และที่จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ในข้อ ๒.๒ ว่า โจทก์ฟ้องคดีนี้โดยไม่สุจริต เพราะเป็นการเอามูลหนี้อย่าง เดียวกันเกิดขึ้นในคราวเดียวกันมาฟ้องจำเลยที่ ๒ ทั้ง ๆ ที่โจทก์ได้ยื่นฟ้องเรียกเงินค่าน้ำประปาที่ยกยอกไปคืน จากนายศรีณย์และ นายประมวลไปก่อนหน้าคดีนี้แล้ว ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน จำเลยที่ ๒ สามารถหยิบยกขึ้นต่อสู้ในชั้นอุทธรณ์ได้นั้น เห็นว่า แม้ปัญหา เรื่อง อำนาจฟ้องจะเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่เป็นข้อยกเว้นให้ศาลยกขึ้น วินิจฉัยชี้ขาดตัดสินคดีได้ โดยไม่ต้องมีคู่ความฝ่ายใดกล่าวอ้างตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ก็ตาม แต่ข้อกฎหมายดังกล่าวจะต้องได้มาจากข้อเท็จจริงในการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยชอบ คดีนี้จำเลยที่ ๒ ให้การเพียงว่า โจทก์ได้ยื่นฟ้องเรียกเงินคืนจากตัวแทนเก็บเงิน ๒ คน ซึ่งศาลจังหวัดสมุทรสาครมีคำพิพากษา ให้ชดใช้เงินแก่โจทก์ ๒,๗๐๐,๐๐๐ บาท และ ๗๓๐,๐๐๐ บาท ตามสำนวนคดีหมายเลขแดงที่ ๔๔๑/๒๕๕๐ และที่ ๘๔๗/๒๕๕๐ ของศาลจังหวัดสมุทรสาคร โจทก์จึงไม่ได้รับความเสียหาย ไม่มีประเด็นข้อพิพาทว่าโจทก์ไม่ มีอำนาจฟ้องเพราะมูลหนี้ตามฟ้องระงับไปแล้ว และโจทก์ใช้สิทธิฟ้องคดีโดยไม่สุจริต ทั้งเมื่อศาลแรงงานกลาง กำหนดประเด็นข้อพิพาทโดยมิได้มีประเด็นทั้งสองข้อตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๒ ก็หาได้โต้แย้งไว้ว่า ศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นผิดพลาดคลาดเคลื่อนแต่อย่างใด อุทธรณ์ของ จำเลยที่ ๒ จึงเป็นเรื่องนอก ประเด็น ถือได้ว่าเป็นอุทธรณ์ในข้อที่มีได้วกันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลางไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ในข้อ ๓ ว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงผิดว่า จำเลยที่ ๒ เคยทำหนังสือ ถึงผู้จัดการสำนักงานประปาอ้อมน้อย ในระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๔๖ ให้ระงับการจ่ายใบเรียกเก็บเงินค่า น้ำประปาแก่ตัวแทนแล้ว จำเลยที่ ๒ จึงไม่มีอำนาจในการระงับการจ่ายใบเรียกเก็บเงินค่าน้ำประปาเอง ดังนั้น

ความเสียหายที่เกิดขึ้นจึงมิใช่ความผิดของจำเลยที่ ๒ นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๒ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินที่จ่ายและรับคืน รับคืนใบเสร็จรับเงินจากตัวแทนเก็บเงินโดยไม่ได้ตรวจสอบกับทะเบียนคุมการเงิน เป็นเหตุให้ตัวแทนยกยอกเงิน คำนวณประปาไป การกระทำของจำเลยที่ ๒ เป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยที่ ๒ มิได้อุทธรณ์โต้แย้งคัดค้านคำพิพากษาดังกล่าวที่ไม่ถูกต้องอย่างไร คงยกเอาข้อเท็จจริงที่จำเลยที่ ๒ อ้างว่า จำเลยที่ ๒ เคยทำหนังสือถึงผู้จัดการสำนักงานประปาอ้อมน้อย ในระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๔๖ ให้ระงับการจ่ายใบเรียกเก็บเงินค่าน้ำแก่ตัวแทนขึ้นเป็นอุทธรณ์ ทั้ง ๆ ที่ศาลแรงงานกลางก็ได้วินิจฉัยไว้แล้วด้วยว่า เป็นการกระทำหลังจากที่จำเลยที่ ๒ ปล่อยปละละเลยไม่ตรวจสอบการจ่ายและรับคืนใบเสร็จค่าน้ำ อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๒ ข้อนี้จึงไม่ชัดเจน ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ เช่นกัน ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๒

(ดำรงค์ ทรัพย์ผล - อนันต์ คงบริรักษ์ - สุวรรณ แก้วบุตตา)

วรวรรณ พงศ์ตระกูลนนท์ - ย่อ
อิศเรศ ปราโมช ณ อยุธยา - ตรวจ

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๗/๒๕๖๐

นางสาวฐิตาภา นาสุรินทร์
บริษัทไททัน ฟิตเนส จำกัดโจทก์
จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) (๔)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

โปรแกรมไลน์ที่มีการจัดตั้งกลุ่มสนทนาขึ้นโดยหัวหน้างานโจทก์เพื่อประโยชน์ในการสั่งงานและบริหารงานให้เป็นไปตามคำสั่งของผู้บริหารจำเลย มีบันทึกประวัติการสนทนาข้อความว่า “เดี่ยวพอไอช้ออกลบแม่งให้หมดเลยที่เคยทำ” นั้น เมื่อผู้เขียนข้อความดังกล่าวมิใช่ตัวโจทก์ทั้งไม่ปรากฏว่าโจทก์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไร จึงยังรับฟังไม่ได้ว่า โจทก์จงใจทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒)

ส่วนกรณีที่โจทก์เล่นโทรศัพท์ส่งข้อความผ่านโปรแกรมไลน์ในเวลางาน เมื่อถูกระเบียบพนักงานของจำเลยห้ามเล่นโทรศัพท์ขณะทำงาน เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก ฯลฯ แม้จะมีการพูดคุยในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวปะปนกันก็ถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรมดาตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) แต่เป็นกรณีไม่ร้ายแรง เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏว่าได้ตักเตือนโจทก์เป็นหนังสือก่อนจึงไม่เข้าข่ายยกเว้นที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะเหตุกระทำผิดซ้ำคำเตือน จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ แต่การที่โจทก์ฝ่าฝืนถูกระเบียบพนักงาน ทั้งที่ทราบอยู่แล้วว่ามีระเบียบดังกล่าว ถือเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ จำเลยไม่จำเป็นต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์และถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมดาตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๙ จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และค่าจ้างค้างจ่ายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๙ พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยแล้ว ฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ ตำแหน่งพนักงานต้อนรับส่วนหน้า อัตราเงินเดือนสุดท้ายเดือนละ

๑๖,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายเงินเดือนทุกวันที่ ๓๐ ของทุกเดือน ต่อมาวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยยังไม่ได้จ่ายค่าจ้างของวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า โจทก์จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของจำเลยอันเป็นกรณีร้ายแรงเป็นเหตุให้จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ การกระทำความกล่าวเป็นเหตุให้จำเลยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ และการเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ สำหรับกรณีการรับส่งข้อความทางโปรแกรมไลน์ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า “โจทก์จะร่วมกับพวกลบข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ของจำเลยซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญเมื่อโจทก์ลาออก” นั้น เห็นว่า ตามข้อเท็จจริงที่ยุติในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๘ โปรแกรมไลน์ดังกล่าวเป็นการจัดตั้งกลุ่มสนทนาขึ้นโดยนางสาวมัสลิน ปรางแก้ว ซึ่งเป็นหัวหน้างานโจทก์เพื่อประโยชน์แก่จำเลยในการสั่งงานและบริหารงานให้เป็นไปตามคำสั่งของผู้บริหารจำเลย บันทึกประวัติการสนทนาทางโปรแกรมไลน์ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๑.๐๑ นาฬิกา ตรงข้อความที่ว่า “เดี่ยวพอไอซ์ออกลบแม่งให้หมดเลยที่เคยทำ” นั้น ผู้เขียนข้อความคือ “Ice Reception” ซึ่งหมายถึงนางสาวจิตาภา มิใช่ตัวโจทก์ ทั้งไม่ปรากฏว่าโจทก์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไรจึงยังรับฟังไม่ได้ว่าโจทก์จงใจทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) ส่วนกรณีที่โจทก์เล่นโทรศัพท์ส่งข้อความผ่านโปรแกรมไลน์ในเวลานั้น เห็นว่า ตามกฎระเบียบพนักงานของจำเลย ห้ามเล่นโทรศัพท์ขณะทำงาน เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก ฯลฯ เมื่อศาลแรงงานภาค ๘ ฟังว่าโจทก์เล่นโทรศัพท์ส่งข้อความผ่านโปรแกรมไลน์ในเวลานั้น แม้จะมีการพูดคุยในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวปะปนกันก็ถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) แต่เป็นกรณีไม่ร้ายแรง เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยไม่ปรากฏว่าได้ตกเดือนโจทก์เป็นหนังสือก่อนจึงไม่เข้าข้อยกเว้นที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะเหตุกระทำความผิดซ้ำคำเตือน จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ ที่ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน เป็นเงิน ๑๖,๐๐๐ บาท นั้นชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นพ้องด้วย แต่การที่โจทก์ฝ่าฝืนกฎระเบียบพนักงาน อันเป็นระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) ทั้งที่โจทก์ทราบอยู่แล้วว่ามีระเบียบดังกล่าว จึงเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จำเลยไม่จำเป็นต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์และถือว่าการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ การที่ศาลแรงงานภาค ๘ กำหนดให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่โจทก์นั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์จำเลยฟังขึ้นบางส่วน

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์ในส่วนของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๘

(เฉลิมพงศ์ ชันดี - สมเกียรติ คูวัธนไพศาล - รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)

สุดธิดา ธรรมชุตีพร - ย่อ
ธวัชฤทธิ์ พุทธิสมบัติ - ตรวจ

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๙/๒๕๖๐

บริษัทไทยมี จำกัด

โจทก์

นางสาวกษมา เจียวหรือทิพย์พรหม

กับพวก

จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖, ๓๑

ป.วิ.พ. มาตรา ๒๓

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ บัญญัติเรื่องการขยายระยะเวลาไว้เป็นการเฉพาะแล้ว จึงไม่อาจนำ ป.วิ.พ. มาตรา ๒๓ มาอนุโลมใช้ ตามมาตรา ๓๑ แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ ซึ่งมาตรา ๒๖ บัญญัติว่า ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม หาได้กำหนดหลักเกณฑ์ว่าคู่ความต้องยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานก่อนสิ้นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ และจะต้องมีพฤติการณ์พิเศษหรือจะต้องมีเหตุสุดวิสัยอันไม่อาจก้าวล่วงได้เช่นที่บัญญัติไว้ใน ป.วิ.พ. มาตรา ๒๓ ไม่ แม้จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ อ้างว่ามีความประสงค์ที่จะยื่นอุทธรณ์ภายในกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แต่ก่อนสิ้นสุดระยะเวลายื่นอุทธรณ์ ในวันดังกล่าวทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ อยู่ที่สำนักงานกฎหมายหากมายื่นอุทธรณ์เองก็สามารถที่จะกระทำได้ภายในเวลาแต่กลับมอบฉันทะให้เสมียนทนายเป็นผู้มายื่นอุทธรณ์แทน ทั้งที่เสมียนทนายแจ้งว่าจะนำอุทธรณ์มายื่นต่อศาลแรงงานกลางในช่วงบ่ายเนื่องจากในช่วงเช้าได้รับมอบหมายให้ไปขอคัดราคาประเมินที่ดินที่สำนักงานที่ดินจังหวัดนครนายก สาขาองค์กรักษ์ การที่เสมียนทนายต้องไปติดต่อราชการถึงจังหวัดนครนายกและจะต้องใช้เวลาเดินทางกลับเข้ามายื่นอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานกลางซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครชั้นในด้วยสภาพการจราจรที่แออัดคับคั่ง อีกทั้งแม้จะเกิดเหตุรถยนต์ของเสมียนทนายเสียกะทันหันระหว่างเดินทางมาศาลแรงงานกลาง อันตรงกับช่วงระยะเวลาใกล้จะปิดทำการของศาล ทำให้ไม่สามารถยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาต่อศาลแรงงานกลางได้ทันภายในกำหนดเวลาก็ตาม แต่หากในวันดังกล่าวทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ มายื่นอุทธรณ์ด้วยตนเองก็น่าที่จะไม่เกิดปัญหาและมีเวลาเพียงพอมากกว่า แสดงให้เห็นว่าทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ไม่เอาใจใส่ในคดีถือเป็นความบกพร่องของทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ เอง กรณีจึงไม่มีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมที่จะต้องขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ให้แก่จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖

คดีสืบเนื่องมาจากศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ให้จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ร่วมกันหรือแทนกันชำระเงิน ๙๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘) เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จสิ้นแก่โจทก์ และให้โจทก์ชำระเงิน ๒๗,๘๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลยที่ ๑ คำขออื่นของโจทก์และจำเลยที่ ๑ นอกจากนั้นให้ยก

จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ อ้างเหตุว่า เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันสุดท้ายก่อนสิ้นสุดระยะเวลายื่นอุทธรณ์ ทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ได้มอบฉันทะให้เสมียนทนายไปยื่นอุทธรณ์ที่ศาลแรงงานกลาง เสมียนทนายแจ้งว่าจะนำอุทธรณ์มายื่นต่อศาลแรงงานกลางช่วงบ่ายเนื่องจากในช่วงเช้าได้รับมอบหมายให้ไปขอคัดราคาประเมินที่ดินที่สำนักงานที่ดินจังหวัดนครนายก สาขาองครักษ์ แต่เสมียนทนายมีเหตุจำเป็นอันมิอาจก้ำวล่วงได้ทำให้ไม่สามารถยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาต่อศาลแรงงานกลางได้ทันภายในกำหนดเวลาเนื่องจากรถยนต์ของเสมียนทนายเสียกะทันหันระหว่างเดินทางมาศาลแรงงานกลางอันตรงกับช่วงระยะเวลาใกล้จะปิดทำการของศาล จึงโทรศัพท์แจ้งให้ทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ซึ่งประจำอยู่ที่สำนักงานทราบ ทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ได้โทรศัพท์ไปยังเจ้าหน้าที่ศาลแรงงานกลางเมื่อเวลาประมาณ ๑๖.๑๕ นาฬิกา เพื่อแจ้งเหตุขัดข้องดังกล่าวกับขอให้เจ้าหน้าที่รอรับเอกสารในการยื่นอุทธรณ์ แต่เจ้าหน้าที่แจ้งว่าหากเดินทางมาถึงศาลและเลยเวลา ๑๖.๓๐ นาฬิกา ก็ถือว่ายื่นอุทธรณ์พ้นกำหนดเวลาราชการ เจ้าหน้าที่ศาลจึงแจ้งแก่ทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ให้ยื่นอุทธรณ์พร้อมกับคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ต่อศาลพร้อมกันในวันทำการถัดไป ด้วยพฤติการณ์ดังกล่าวเป็นกรณีเกิดความจำเป็นอันเป็นเหตุสุดวิสัยทำให้ไม่อาจยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานกลางได้ทันภายในกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ จึงขอยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขออนุญาตขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์คำพิพากษามาตามความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ว่า กรณีที่กล่าวอ้างว่าทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ได้โทรศัพท์แจ้งเหตุที่ศาลเวลา ๑๖.๑๕ นาฬิกา เจ้าหน้าที่ได้ทำรายงานฉบับลงวันที่วันนี้แถลงศาลว่าทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ โทรศัพท์มาเวลา ๑๖.๔๐ นาฬิกา ซึ่งเป็นเวลาหลังจากเวลาราชการแล้วถึง ๓ คน เชื่อว่า ทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ โทรศัพท์มาแจ้งเหตุที่ศาลหลังเวลาราชการแล้ว และการที่อ้างว่ารถเสียนั้นปรากฏเป็นสำเนาใบเสร็จรับเงินที่สามารถเขียนเองได้ไม่น่าเชื่อถือ ไม่ใช่เหตุที่จะต้องไปทำงานหรือธุระที่ต่างจังหวัด เนื่องจากศาลได้จัดทำคำพิพากษาโดยผู้พิพากษาสมทบองค์คณะได้ลงลายมือชื่อครบถ้วนแล้วตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ (คำพิพากษฉบับจริง) และผู้รับมอบฉันทะทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ สามารถคัดถ่ายและได้ยื่นคำร้องคัดถ่ายคำพิพากษาและศาลอนุญาตตั้งแต่วันดังกล่าวแล้ว หากจะยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์หรือยื่นอุทธรณ์ก็สามารถยื่นได้ก่อนวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ กรณีจึงไม่มีเหตุผลเพียงพอและสมควรที่จะขยายระยะเวลาให้ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ให้ยกคำร้อง

จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ อุทธรณ์คำสั่ง

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ว่า มีเหตุสมควรขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ให้แก่จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ หรือไม่ โดยจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ อ้างเหตุว่า จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ มีความประสงค์ที่จะยื่นอุทธรณ์ภายในกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ก่อนสิ้นสุดระยะเวลายื่นอุทธรณ์ แต่เสมียนทนายมีเหตุจำเป็นอันมิอาจก้ำวล่วงได้ทำให้ไม่สามารถยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาต่อศาลแรงงานกลางได้ทันภายในกำหนดเวลาเนื่องจากรถยนต์ของเสมียนทนายเสียกะทันหันระหว่างเดินทางมาศาลแรงงานกลาง จึงโทรศัพท์แจ้งให้ทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ซึ่งประจำอยู่ที่สำนักงานกฎหมายทราบ ทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ได้โทรศัพท์ไปยังเจ้าหน้าที่ศาลแรงงานกลางเมื่อเวลาประมาณ ๑๖.๑๕ นาฬิกา เพื่อแจ้งเหตุขัดข้องดังกล่าวกับขอให้เจ้าหน้าที่รอรับเอกสารในการยื่นอุทธรณ์ แต่เจ้าหน้าที่แจ้งว่าหากเดินทางมาถึงศาลและเลยเวลา ๑๖.๓๐ นาฬิกา ก็ถือว่ายื่นอุทธรณ์พ้นกำหนดเวลาราชการ เจ้าหน้าที่ศาลจึงแจ้งแก่ทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ให้ยื่นอุทธรณ์พร้อมกับ คำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ต่อศาลพร้อมกันในวันทำการถัดไป ด้วยพฤติการณ์ดังกล่าวเป็นกรณีเกิดความจำเป็น

อันเป็นเหตุสุดวิสัยทำให้ไม่อาจยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานกลางได้ทันภายในกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ จึงขอยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขออนุญาตขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงาน จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ เห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ บัญญัติเรื่องการขยายระยะเวลาไว้เป็นการเฉพาะแล้ว จึงไม่อาจนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๓ มาอนุโลมใช้ตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ ซึ่งมาตรา ๒๖ บัญญัติว่า ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม หากได้กำหนดหลักเกณฑ์ว่าคู่ความต้องยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานก่อนสิ้นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้และจะต้องมีพฤติการณ์พิเศษหรือจะต้องมีเหตุสุดวิสัยอันไม่อาจก้าวล่วงได้เช่นที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๓ ไม่ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเหตุในการขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ แล้ว ปรากฏว่าจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ อ้างว่ามีความประสงค์ที่จะยื่นอุทธรณ์ภายในกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แต่ก่อนสิ้นสุดระยะเวลายื่นอุทธรณ์ ในวันดังกล่าวทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ก็อยู่ที่สำนักงานกฎหมายหากมายื่นอุทธรณ์เองก็สามารถที่จะกระทำได้ภายในเวลา แต่กลับมอบฉันทะให้เสมียนทนายเป็นผู้มายื่นอุทธรณ์แทนทั้งที่เสมียนทนายแจ้งว่าจะนำอุทธรณ์มายื่นต่อศาลแรงงานกลางในช่วงบ่ายเนื่องจากในช่วงเช้าได้รับมอบหมายให้ไปขอคัดราคาประเมินที่ดินที่สำนักงานที่ดินจังหวัดนครนายก สาขาองครักษ์ เช่นนี้แล้วด้วยเสมียนทนายต้องไปติดต่อราชการถึงจังหวัดนครนายก และจะต้องใช้เวลาเดินทางกลับเข้ามายื่นอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานกลางซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครขึ้นในด้วยสภาพการจราจรที่แออัดคับคั่ง อีกทั้งแม้จะเกิดเหตุรถยนต์ของเสมียนทนายเสียกะทันหันระหว่างเดินทางมาศาลแรงงานกลางอันตรงกับช่วงระยะเวลาใกล้จะปิดทำการของศาล ทำให้ไม่สามารถยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาต่อศาลแรงงานกลางได้ทันภายในกำหนดเวลาก็ตาม แต่หากในวันดังกล่าวทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ มายื่นอุทธรณ์ด้วยตนเองก็น่าที่จะไม่เกิดปัญหาและมีเวลาเพียงพอมากกว่า แสดงให้เห็นว่าทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ไม่เอาใจใส่ในคดีถือเป็นความบกพร่องของทนายจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ เอง กรณีจึงไม่มีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมที่จะต้องขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ให้แก่จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งยกคำร้องของจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ มานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

(สมเกียรติ คูวัธนไพศาล - เฉลิมพงศ์ ชันดี - รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)

สมคิด บุญรอดรักษ์ - ย่อ
อิศเรศ ปราโมช ณ อยุธยา - ตรวจ

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๐/๒๕๖๐

นายเกรียงศักดิ์ มุสิกอง

โจทก์

บริษัทเอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน)

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา ๒๔๓ (๑)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑, ๕๑ วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ฯ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือและต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น” หมายความว่า คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานภาค ๒ ต้องทำเป็นหนังสือและศาลต้องฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานในสำนวนให้ยุติโดยสรุปที่เพียงพอสำหรับการวินิจฉัยชี้ขาดในประเด็นแห่งคดีที่คู่ความพิพาทกันแล้วจึงวินิจฉัยชี้ขาดในแต่ละประเด็นตามข้อเท็จจริงที่รับฟังได้ดังกล่าวพร้อมด้วยเหตุผล

จำเลยให้การว่า พนักงานจำเลยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโจทก์มีคำสั่งให้โจทก์นำฟิล์มชิ้นงานที่ใช้งานแล้วไปทำลาย แต่โจทก์กลับนำไปเก็บไว้ในตู้คอนเทนเนอร์แล้วแอบขายแบ่งเงินกัน จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ ของจำเลยและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อันเป็นความผิดร้ายแรง แม้จำเลยขาดนัดพิจารณา ศาลแรงงานภาค ๒ ก็ต้องวินิจฉัยข้อเท็จจริงตามที่จำเลยให้การต่อสู้ด้วยเพื่อฟังเป็นสรุปแล้วนำไปวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดี แต่ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงเพียงว่า จำเลยปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แล้วกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าชดเชย โดยไม่วินิจฉัยให้ปรากฏข้อเท็จจริงตรงตามข้อที่ยังเถียงกันอยู่ตามที่จำเลยให้การต่อสู้เพื่อฟังเป็นยุติว่า โจทก์กระทำการขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ระเบียบ ข้อบังคับของจำเลย และจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอันเป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่นำไปสู่การวินิจฉัยประเด็นแห่งคดี ทั้งการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ก็ไม่ได้ให้เหตุผลว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายใด คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๒ จึงเป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ฯ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ๒๐๐,๐๐๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๕๖,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๘,๐๐๐ บาท ค่าชดเชย ๑๒๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี สำหรับดอกเบี้ยให้นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

จำเลยขาดนัดพิจารณา

ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ๘๐,๐๐๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๕๖,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี และจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๘,๐๐๐ บาท ค่าชดเชย ๑๒๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ดอกเบี้ยให้นับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘) เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค ๒ พังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย จำเลยปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์โดยมิชอบด้วยกฎหมายจึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๒ ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง หรือไม่ จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค ๒ ไม่วินิจฉัยข้อเท็จจริงตามคำให้การจำเลยแล้วสรุปข้อเท็จจริงเป็นยุติ ทั้งการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ก็ไม่ได้ให้เหตุผลว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายใด เห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือและต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น” หมายความว่า คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานภาค ๒ ต้องทำเป็นหนังสือและศาลแรงงานภาค ๒ ต้องฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานในสำนวนให้ยุติโดยสรุปที่เพียงพอสำหรับการวินิจฉัยชี้ขาดในประเด็นแห่งคดีที่คู่ความพิพาทกันแล้วจึงวินิจฉัยชี้ขาดในแต่ละประเด็นตามข้อเท็จจริงที่รับฟังได้ดังกล่าวพร้อมด้วยเหตุผล คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นธรรมโดยมีเจตนากลั่นแกล้งอ้างว่าขัดคำสั่งและทุจริตทั้งที่การกระทำของโจทก์ไม่เป็นความผิดจึงขอให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำเลยให้การว่า พนักงานจำเลยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโจทก์มีคำสั่งให้โจทก์นำฟิล์มขึ้นงานที่ใช้งานแล้วไปทำลาย แต่โจทก์กลับนำไปเก็บไว้ในตู้คอนเทนเนอร์แล้วแอบขายแบ่งเงินกัน จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบข้อบังคับของจำเลยและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอันเป็นความผิดร้ายแรงจึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ศาลแรงงานภาค ๒ กำหนดประเด็นข้อพิพาทว่า ข้อ ๑ โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ เพียงใด และข้อ ๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นธรรมหรือไม่ โจทก์เสียหายหรือไม่ เพียงใด แม้จำเลยขาดนัดพิจารณาศาลแรงงานภาค ๒ ก็ต้องวินิจฉัยข้อเท็จจริงตามที่จำเลยให้การต่อสู้ด้วยเพื่อฟังเป็นสรุปแล้วนำไปวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดี แต่ศาลแรงงานภาค ๒ คงฟังข้อเท็จจริงเพียงว่า จำเลยปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แล้วกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าชดเชย โดยศาลแรงงานภาค ๒ ไม่วินิจฉัยให้ปรากฏข้อเท็จจริงตรงตามข้อที่ยังเถียงกันอยู่ตามที่จำเลยให้การต่อสู้เพื่อฟังเป็นยุติว่า โจทก์กระทำการขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ระเบียบข้อบังคับของจำเลยและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอันเป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่นำไปสู่การวินิจฉัยประเด็นแห่งคดี ทั้งการที่ศาลแรงงานภาค ๒ กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ ก็ไม่ได้ให้เหตุผลว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงิน ดังกล่าวด้วย

ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายใด คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๒ จึงเป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ชอบที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษจะมีคำสั่งยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๔๓ (๑) ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ ให้ย้อนสำนวนโดยส่งสำนวนคืนไปยังศาลแรงงานภาค ๒ เพื่อรับฟังข้อเท็จจริงให้ยุติเพียงพอแก่การวินิจฉัยชี้ขาดประเด็นแห่งคดีแล้วพิพากษาใหม่พร้อมด้วยเหตุผลตามรูปคดี

(ยิ่งศักดิ์ โอบารสกุล - วิเชียร แสงเจริญถาวร - ดาราวรรณ ใจคำป้อ)

สุวิตา ช่วยพิทักษ์ - ย่อ
ธวัชฤทธิ์ พุทธิสมบัติ - ตรวจ

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๓/๒๕๖๐

นายฐิติวัฒน์ พรหมน้อย

โจทก์

บริษัทจัดการทรัพย์สินและชุมชน จำกัด

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา ๘๕๐

บันทึกข้อตกลงที่โจทก์ตกลงทำขึ้นภายหลังออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยแล้วมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ โจทก์ยอมมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเอง จึงมีผลบังคับกันได้ แต่บันทึกข้อตกลงดังกล่าวมีเพียงรายละเอียดเฉพาะที่เกี่ยวกับเช็คเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งโจทก์มีสิทธิได้รับเท่านั้น ไม่ได้กล่าวถึงเรื่องอื่น ๆ เช่น ค่าจ้างในคดีนี้ ดังนั้น บันทึกข้อตกลงจึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่ระงับข้อพิพาทเรื่องการยึดถือเช็คของโจทก์ไว้โดยจำเลยเท่านั้น ส่วนสิทธิเรียกร้องค่าจ้างระหว่างที่โจทก์ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหาได้ระงับสิ้นไปด้วยไม่

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ๙๑,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงิน ๙๑,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๓๘ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการอาวุโส ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๙๑,๐๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘ โจทก์ยื่นใบลาเพื่ออุปสมบทระหว่างวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ โดยได้รับอนุญาตจากจำเลย หลังจากโจทก์อุปสมบทแล้ว โจทก์มิได้กลับเข้าทำงานกับจำเลยอีก เนื่องจากเกษียณอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ต่อมาโจทก์และจำเลยได้ทำบันทึกข้อตกลง ให้โจทก์ได้รับเช็คเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๔๒๘,๕๒๔.๕๑ บาท ไปจากจำเลย แล้ววินิจฉัยว่า ตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าวมีมูลเหตุจากการที่จำเลยรับเช็คเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของโจทก์ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๗ แล้วยังไม่ส่งมอบให้โจทก์โดยจุดประสงค์ของโจทก์และจำเลย ตามบันทึกข้อตกลงเพียงต้องการระงับข้อพิพาทที่มีขึ้นหรืออาจจะมีขึ้นอันเกิดจากการที่จำเลยยึดหน่วงเช็คดังกล่าวเพื่อไม่ให้ต่างฝ่ายต่างดำเนินคดีต่อกันเท่านั้น ไม่รวมเรื่องอื่น ๆ อันเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน การออกจากงานและรวมถึงค่าจ้างในระหว่างที่โจทก์ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทด้วย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลย ว่า บันทึกข้อตกลงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ระงับข้อพิพาทเรื่องค่าจ้างระหว่างที่โจทก์ลาอุปสมบทด้วยหรือไม่ ตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าว ทำขึ้นเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หลังจากที่โจทก์ออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยแล้ว โดยข้อ ๑ ระบุว่าโจทก์จำเลยตกลงกันเป็นที่พอใจแล้ว โจทก์ยอมรับเช็คจำนวน ๔๒๘,๕๒๔.๕๑ บาท ไปจากจำเลย ส่วนข้อ ๒ และข้อ ๓ ระบุว่า โจทก์กับจำเลยไม่ติดใจจะร้องทุกข์หรือดำเนินคดีไม่ว่าทางใดกันอีกต่อไป หากได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนไว้ ก็ต้องดำเนินการถอนคำร้องทุกข์ เห็นว่า เช็คที่ระบุในบันทึกข้อตกลงเป็นเช็คเงินกองทุนสำรอง

เลี้ยงชีพที่กองทุนทิสโก้ร่วมทุนมั่นคงส่งมาให้โจทก์ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๗ แต่จำเลยเก็บไว้ไม่ได้ส่งมอบเช็คแก่โจทก์ ต่อมาโจทก์และจำเลยมีการตกลงกันโดยจำเลยยอมส่งมอบเช็คแก่โจทก์แล้ว โจทก์จะไม่ดำเนินคดีต่าง ๆ กับจำเลย บันทึกข้อตกลงดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ซึ่งโจทก์ตกลงทำขึ้นภายหลังออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยแล้ว โจทก์ย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองได้ จึงมีผลบังคับกันได้ แต่บันทึกข้อตกลงมีเพียงรายละเอียดเฉพาะที่เกี่ยวกับเช็คเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งโจทก์มีสิทธิได้รับเท่านั้น หากกล่าวถึงเรื่องอื่น ๆ เช่น ค่าจ้างในคดีนี้ไม่ ดังนั้นบันทึกข้อตกลงจึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่ระงับข้อพิพาทเรื่องการยึดถือเช็คของโจทก์ไว้โดยจำเลยเท่านั้น โดยสิทธิเรียกร้องค่าจ้างระหว่างที่โจทก์ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหาได้ระงับสิ้นไปด้วยไม่ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ยมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(เกื้อ วุฒิพัฒน์ - สุจินต์ เขียวชาญศิลป์ - วิชชุพล สุขสวัสดิ์)

ณลินี วงศ์บุญกุล - ย่อ
อิศเรศ ปราโมช ณ อยุธยา - ตรวจ

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๙๗/๒๕๖๐

นายรัตนสินทร์ วรากุล

โจทก์

บริษัทไทยเฌอริยานยนต์ จำกัด

จำเลย

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ , ๕๔ วรรคหนึ่ง

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดให้พนักงานต้องบันทึกเวลาทำงานด้วยตนเองทุกครั้งเมื่อมาทำงานและเลิกงาน ดังนั้น การที่จำเลยมีคำสั่งให้พนักงานทุกคนรวมทั้งโจทก์สแกนลายพิมพ์นิ้วมือถือเป็นวิธีลงเวลาทำงานวิธีหนึ่ง คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยข้อบังคับของจำเลย เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งและจำเลยได้มีหนังสือเตือนโจทก์แล้ว แต่โจทก์ยังคงเพิกเฉยการกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม จำเลยย่อมมีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ และจำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและค่าชดเชยใดๆ จากจำเลย

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยทุกจำนวนนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ในข้อกฎหมายเพียงว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ และต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์หรือไม่ เมื่อศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ย้ายสถานที่ทำงานจากสำนักงานเลขที่ ๑๒/๑-๔ ซอยรองเมือง ๕ แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ไปยังศูนย์บริการรถยนต์สำนักงานเลขที่ ๒๙๙ ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพลเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อมาจำเลยมีหนังสือเตือนโจทก์ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์บริการดังกล่าวและมีคำสั่งภาคทัณฑ์โจทก์เมื่อโจทก์มาปฏิบัติหน้าที่ตามหนังสือเตือนแล้วโจทก์กลับไม่สแกนลายพิมพ์นิ้วมือเพื่อลงเวลาเข้าทำงานและเวลาเลิกงาน จนจำเลยต้องมีหนังสือเตือนโจทก์และมีคำสั่งตัดเงินเดือน และในที่สุดได้มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ โดยอ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าโจทก์ไม่สแกนลายพิมพ์นิ้วมือเพื่อลงเวลาเข้าทำงานและเวลาเลิกงาน โดยจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างซึ่งนายจ้างมีหนังสือเตือนแล้ว ดังนั้นกรณีเลิกจ้างนี้จึงมิใช่กรณีที่สืบเนื่องมาจากการที่โจทก์ไม่ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานแห่งใหม่ แต่เป็นกรณีที่โจทก์ขัดคำสั่งของจำเลยผู้เป็นนายจ้างในเรื่องที่โจทก์ไม่ยอมสแกนลายพิมพ์นิ้วมือเพื่อลงเวลาเข้าทำงานและเวลาเลิกงานตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย

ซึ่งจำเลยได้มีหนังสือเตือนโจทก์แล้วแต่โจทก์ก็ยังไม่ปฏิบัติตามหนังสือเตือน เห็นว่า ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้พนักงานต้องบันทึกเวลาทำงานด้วยตนเองทุกครั้งเมื่อมาทำงานและเลิกงาน ดังนั้นการที่จำเลยมีคำสั่งให้พนักงานทุกคนรวมทั้งโจทก์ทำการสแกนลายพิมพ์นิ้วมือ จึงเป็นการลงเวลาทำงานวิธีหนึ่ง คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยข้อบังคับของจำเลย เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งและจำเลยได้มีหนังสือเตือนโจทก์แล้วแต่โจทก์ยังคงเพิกเฉย การกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม จำเลยย่อมมีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ และจำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และค่าชดเชยใด ๆ จากจำเลย อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

สำหรับอุทธรณ์ข้ออื่น โจทก์มิได้กล่าวอ้างมาในคำฟ้องแต่เพียงยกข้อเท็จจริงดังกล่าวขึ้นในชั้นอุทธรณ์ จึงเป็นการยกข้อเท็จจริงขึ้นใหม่ในชั้นอุทธรณ์อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายืน

(แก้ว วุฒิปวัฒน์ – สุจินต์ เชี่ยวชาญศิลป์ – วิชชุพล สุขสวัสดิ์)

ศาลแรงงานกลาง

ศทาวุธ ราชศรีกิจ – ย่อ
อิศเรศ ปราโมช ณ อยุธยา- ตรวจ

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๑๑-๑๒๖/๒๕๖๐ น.ส.กนกพร วิทยากรณ์ กับพวก โจทก์
บริษัทลิสซิง ไอซีบีซี (ไทย) จำกัด จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๘, ๕๔ วรรคหนึ่ง

จำเลยอุทธรณ์ว่าจำเลยมิได้มีผลกำไรจากการทำธุรกิจในตลอดระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา จำเลยยังมีผลขาดทุนสะสมต่อเนื่อง ส่วนในปีหลัง ๆ ที่มีกำไรมาหักล้างผลขาดทุนสะสมได้บ้างนั้น ล้วนเกิดจากความพยายามในการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มิได้เกิดจากการทำงานของโจทก์ทั้งสิบหกที่ทำให้เกิดผลกำไร ศาลแรงงานภาค ๑ ไม่ได้พิจารณาถึงพื้นฐานแห่งสัญญาจ้างที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดหรือรับฟังข้อเท็จจริงให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๘ อีกทั้งจำเลยดูแลพนักงานที่ถูกเลิกจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว เป็นอุทธรณ์ที่เป็นการกล่าวอ้างข้อเท็จจริงตามคำให้การมาหักล้างข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๑ ได้วินิจฉัยแล้ว อันเป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๑ เพื่อนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมาย จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่าศาลแรงงานภาค ๑ กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยมิได้พิจารณาความเหมาะสมสภาพเศรษฐกิจสังคม ความสุจริตของการปฏิบัติต่อกันระหว่างจำเลยกับโจทก์ทั้งสิบหกและเป็นค่าเสียหายที่สูงเกินส่วนนั้น ศาลแรงงานภาค ๑ ได้วินิจฉัยแล้วว่ากิจการของจำเลยมีกำไรมาโดยตลอด จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกขณะผลประกอบการมีกำไรและได้พิจารณาถึงอัตราค่าจ้างสุดท้ายกับระยะเวลาทำงานของโจทก์ทั้งสิบหกเพื่อนำมาคิดคำนวณค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้จึงเป็นการอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานและการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานภาค ๑ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

โจทก์ฟ้องขอให้ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินให้แก่โจทก์ พร้อมดอกเบี้ย

อัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินที่โจทก์ทั้งสิบหกได้รับ นับแต่วันที่ถูกเลิกจ้าง (วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสิบหก

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ตามรายงานงบดุลปี ๒๕๕๘ ถึงมิถุนายน ๒๕๕๙ จำเลยมีกำไรมาโดยตลอดและโจทก์ทั้งสิบหกมีส่วนทำให้จำเลยได้รับกำไรดังกล่าว ดังนั้นการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกในขณะที่ผลประกอบการมีกำไร ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควรจึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๑ ขอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดยจำเลยอุทธรณ์ว่า จำเลยมิได้มีผลกำไรในการทำธุรกิจตลอดเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา จำเลยยังมีผลขาดทุนสะสมต่อเนื่อง ส่วนในปีหลัง ๆ ที่มีกำไรมาหักล้างผลขาดทุนสะสมได้บ้างนั้น ล้วนเกิดจากความพยายามในการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มิได้เกิดจากการทำงานของโจทก์ทั้งสิบหกที่ทำให้เกิดผลกำไรแต่อย่างใด ศาลแรงงานภาค ๑ ไม่ได้พิจารณาถึงหลักพื้นฐานแห่งสัญญาจ้างที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดหรือรับฟังข้อเท็จจริงให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๘ อีกทั้งจำเลยดูแลพนักงานที่ถูกเลิกจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองข้อนี้ เป็นการกล่าวอ้างข้อเท็จจริงตามคำให้การมาหักล้างข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๑ ได้วินิจฉัยมาแล้ว อันเป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๑ เพื่อนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมาย จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค ๑ กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยมิได้พิจารณาถึงความเหมาะสม สภาพเศรษฐกิจสังคม ความสุจริตของการปฏิบัติต่อกันระหว่างจำเลยกับโจทก์ทั้งสิบหกและเป็นค่าเสียหายที่สูงเกินควร นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๑ ได้วินิจฉัยแล้วว่า กิจการของจำเลยมีกำไรมาโดยตลอด จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกขณะผลประกอบการมีกำไรและได้พิจารณาถึงอัตราค่าจ้างสุดท้ายกับระยะเวลาทำงานของโจทก์ทั้งสิบหกเพื่อนำมาคิดคำนวณค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้จึงเป็นการอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานและการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานภาค ๑ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย

(เฉลิมพงศ์ ขันดี – สมเกียรติ คูวัธนไพศาล – รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)

ภูวภัทร สุวรรณาลัย - ย่อ
อิศเรศ ปราโมช ณ อยุธยา - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.85/2560
หมายเลขคดีแดงที่ 146/2560

นางดารารัตน์ ทรงทรัพย์วัฒนา
บริษัทชันโค โกเซ เทคโนโลยี
(ประเทศไทย) จำกัด

โจทก์

จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

การที่ธุรกิจของนายจ้างประสบภาวะขาดทุนแต่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ จึงได้มีมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดต้นทุน รวมทั้งการปรับโครงสร้างองค์กรด้วยการลดจำนวนพนักงานลงโดยมีโครงการให้เฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยกำหนดให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนด แม้นายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้ แต่การที่ลูกจ้างคนใดจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือไม่ย่อมเป็นการตัดสินใจของลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดซึ่งล้วนแต่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมีจำนวนไม่ครบจำนวนตามที่นายจ้างต้องการ และนายจ้างมีความจำเป็นที่จะลดจำนวนพนักงานลงอีกโดยวิธีการเลิกจ้าง นายจ้างจึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างส่วนที่เหลือใหม่ให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม เพราะคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดใช้เฉพาะกับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมิได้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวในการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด การที่นายจ้างอ้างเหตุประสบภาวะขาดทุนและอ้างว่าให้โอกาสลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแล้ว แต่ไม่เข้าร่วมโครงการมาเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างและตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าเดิม หากไม่สามารถทำได้ให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 1,536,618 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหาย 250,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้อง (วันที่ 14 มีนาคม 2559) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานภาค 2 รับฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2543 โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้าย พนักงานเดินเอกสาร ได้รับค่าจ้างเดือนละ 16,347 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 28 ของเดือน โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของจำเลย เมื่อปี 2558 และปี 2559 กิจการของจำเลยประสบภาวะขาดทุนตามสำเนาแบบนำเสนอส่งงบการเงินจำเลยจึงปรับ

โครงสร้างองค์กรโดยลดจำนวนลูกจ้างลงเพื่อให้เหมาะสม โดยประกาศโครงการสมัครใจลาออกครั้งแรกเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2558 มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการจำนวน 176 คน ต่อมาจำเลยและสหภาพแรงงานมีข้อพิพาทแรงงานกันถึงขั้นปิดงานมิให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าทำงานระหว่างวันที่ 20 ธันวาคม 2558 ถึงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 แล้วต่อมาจำเลยประกาศโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยกำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมโครงการ 413 คน มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการดังกล่าว 387 คนส่วนที่เหลืออีก 26 คน รวมทั้งโจทก์ไม่เข้าร่วมด้วยจำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ให้เหตุผลว่าจำเลยประสบภาวะขาดทุนตามสำเนาหนังสือเลิกจ้างคดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ จำเลยอุทธรณ์ว่า ในปี 2558 และปี 2559 จำเลยประสบปัญหาภาวะขาดทุน เพื่อให้กิจการของจำเลยอยู่รอดต่อไปได้จำเลยจึงกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดต้นทุนรวมถึงมาตรการลดจำนวนพนักงานลงเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ลดน้อยลง โดยจำเลยเสนอให้ลูกจ้างสมัครเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งจะได้รับเงินค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานแต่โจทก์ไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการดังกล่าว จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมต่อโจทก์แล้ว เห็นว่า การที่ธุรกิจของนายจ้างประสบภาวะขาดทุนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้จนต้องปิดกิจการลงอันมีผลทำให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด การเลิกจ้างลูกจ้างในลักษณะนี้ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างแต่หากธุรกิจของนายจ้างยังคงดำเนินกิจการต่อไปได้เพียงแต่ต้องมีการปรับปรุงองค์กรโดยลดจำนวนลูกจ้างลงด้วยวิธีการเลิกจ้างบางส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนย่อมเป็นสาระสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง กรณีของจำเลยแม้จะประสบภาวะขาดทุนแต่จำเลยยังคงดำเนินกิจการอยู่เพียงแต่มีมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดต้นทุนรวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กรด้วยการลดจำนวนพนักงานลงโดยมีโครงการสมัครใจลาออกและโครงการให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนกำหนด กำหนดให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โครงการทั้งสองดังกล่าวจำเลยย่อมมีสิทธิที่จะกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการได้ ซึ่งโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดจำเลยกำหนดคุณสมบัติและลูกจ้างที่จะเข้าร่วมโครงการจำนวน 413 ซึ่งลูกจ้างทั้งหมดล้วนเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่การที่ลูกจ้างคนใดจะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือไม่ย่อมเป็นการตัดสินใจของลูกจ้างเอง จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างหาสิทธิบังคับให้ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามเข้าร่วมโครงการไม่ เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการไม่ครบจำนวนตามที่จำเลยต้องการ และจำเลยมีความจำเป็นที่จะต้องลดจำนวนพนักงานลงอีกโดยวิธีการเลิกจ้าง จำเลยก็ต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างส่วนที่เหลือใหม่ให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างดังที่ได้วินิจฉัยแล้วข้างต้น แต่จะนำคุณสมบัติของลูกจ้างซึ่งกำหนดให้เฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมาเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างหาได้ไม่ เพราะมิได้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาเลิกจ้างกับลูกจ้างทั้งหมด จึงย่อมไม่เป็นธรรมกับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างเหตุประสบภาวะขาดทุนและได้ให้ออกาสโจทก์เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแล้ว แต่โจทก์ไม่ยอมเข้าร่วมโครงการจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(ดำรงค์ ทรัพย์ผล - อนันต์ คงบริรักษ์ - สุวรรณ แก้วบุตรตา)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำนัญพิเศษที่ ๒๓๖-๒๔๙/๒๕๖๐

นายอนันต์ นาคคุณุชร กับพวก โจทก์
การรถไฟแห่งประเทศไทย กับพวก จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๓๐, ๑๙๓/๓๔ (๙), ๕๗๕

พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ
ข้อ ๔๐ (๑)

จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์ทั้งสิบสี่ ในอัตราที่ต่ำกว่าประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ข้อ ๔๐ (๑) โจทก์ทั้งสิบสี่ยอมมีสิทธิเรียกร้องเอาค่าตอบแทนพิเศษในส่วนที่ขาดอยู่ได้ เมื่อค่าตอบแทนพิเศษในส่วนที่ขาดดังกล่าวคือ ค่าตอบแทนที่โจทก์ทั้งสิบสี่มีสิทธิได้รับอันเนื่องมาจากการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะเรียกค่าตอบแทนดังกล่าวว่าอย่างไรก็ถือเป็นสินจ้างตามความใน ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕ หาใช้ค่าเสียหายหรือค่าตอบแทนทั่วไปดังที่โจทก์ทั้งสิบสี่กล่าวอ้าง เมื่อโจทก์ทั้งสิบสี่เรียกร้องให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าตอบแทนพิเศษส่วนที่ขาดอยู่ จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างจากนายจ้าง ซึ่งมีอายุความสองปีตาม ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๓๔ (๙) หาใช้มีอายุความสิบปีตาม ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๓๐ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าสิทธิเรียกร้องของโจทก์ทั้งสิบสี่ดังกล่าวเกิดขึ้นช่วงเดือนมิถุนายน ๒๕๔๙ จนถึงเดือนกันยายน ๒๕๕๖ แต่โจทก์ทั้งสิบสี่เพิ่งมาฟ้อง เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ จึงล่วงเลยกำหนดอายุความดังกล่าว คดีของโจทก์ทั้งสิบสี่จึงขาดอายุความ

คดีทั้งสิบสี่สำนวนนี้ศาลแรงงานภาค ๑ สั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ ๑ ถึงโจทก์ที่ ๑๔ และเรียกจำเลยทุกสำนวนว่าจำเลยที่ ๑ และที่ ๒

โจทก์ทั้งสิบสี่สำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ ๒ จ่ายค่าตอบแทนพิเศษเพิ่ม พร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน

จำเลยทั้งสองทุกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๑ พิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งสิบสี่อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีขำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยแล้ว ฟังข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้แย้งกันได้ว่า จำเลยที่ ๑ เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๔๙๔ จำเลยที่ ๒ เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ โจทก์ทั้งสิบสี่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ปฏิบัติงานในขบวนการจัดงานรถไฟ อำนาจความสะดวกแก่การเดินทางรถไฟ และในวงเวลาที่ระบุไว้ตามฟ้องของโจทก์แต่ละคนโจทก์ทั้งสิบสี่ทำงานให้จำเลยที่ ๑ เกินกำหนดเวลาทำงานตามปกติ แต่จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในช่วงเวลาตามฟ้องของโจทก์แต่ละคนแก่โจทก์ทั้งสิบสี่ตามระเบียบการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๒.๑๑ ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินกำหนดเวลา

ทำงานปกติ อันเป็นค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ มีปัญหาต้องวินิจฉัย ตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองฝ่ายว่า คดีของโจทก์ทั้งสองฝ่ายขาดอายุความหรือไม่ เห็นว่า การที่โจทก์ทั้งสองฝ่ายซึ่งเป็น ลูกจ้างทำงานให้จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างเกินเวลาทำงานปกติและจำเลยที่ ๑ จ่ายค่าตอบแทนพิเศษ การทำงานเกินเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์ทั้งสองฝ่ายในอัตราที่ต่ำกว่าประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ข้อ ๔๐ (๑) โจทก์ทั้งสองฝ่ายย่อมมีสิทธิเรียกร้องเอาค่าตอบแทนพิเศษในส่วนที่ยังขาดอยู่ได้ เมื่อค่าตอบแทนพิเศษในส่วน ที่ขาดดังกล่าวคือค่าตอบแทนที่โจทก์ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิได้รับอันเนื่องมาจากการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะเรียกค่าตอบแทนดังกล่าวว่าอย่างไร ก็ถือเป็นสินจ้างตามความในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ หาใช่ค่าเสียหายหรือค่าตอบแทนทั่วไปดังที่โจทก์ทั้งสองฝ่ายกล่าวอ้างในอุทธรณ์ไม่ ดังนั้น เมื่อโจทก์ ทั้งสองฝ่ายเรียกร้องให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าตอบแทนพิเศษส่วนที่ขาดอยู่ จึงถือเป็นกรณีที่ลูกจ้างเรียกเอาค่าจ้างหรือ สินจ้างจากนายจ้างซึ่งมีอายุความสองปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๔ (๙) หาใช่อายุความสิบปีดังที่โจทก์ทั้งสองฝ่ายกล่าวอ้างไม่ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าสิทธิเรียกร้องของโจทก์ทั้งสองฝ่าย ดังกล่าวเกิดขึ้นช่วงเดือนมิถุนายน ๒๕๔๙ จนถึงเดือนกันยายน ๒๕๕๖ แต่โจทก์ทั้งสองฝ่ายเพิ่งมาฟ้องเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ จึงล่วงเลยกำหนดอายุความดังกล่าว คดีของโจทก์ทั้งสองฝ่ายจึงขาดอายุความที่ศาลแรงงาน ภาค ๑ พิจารณามานั้นชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองฝ่ายฟังไม่ขึ้น

(สุพัฒน์ พงษ์ทศศิริกุล - พิเชษฐ์ รื่นเจริญ - ศราวุธ ภาณุธรรมชัย)

สุดิธดา ธรรมชุตติพร - ย่อ
ธัชวฤทธิ์ พุทธิสมบัติ - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.66/2560
หมายเลขคดีแดงที่ 304/2560

นายดาวสิงห์ แก้วสอน
บริษัท ฟาร์สตรองรัน จำกัด

โจทก์
จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 207

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, 37, 40, 41

หากศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีเนื่องจากโจทก์ไม่มาศาลตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคหนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 40 วรรคสอง โจทก์หรือจำเลยจึงจะมีสิทธิยื่นคำร้องขอให้ศาลแรงงานเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเพื่อให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีนั้นใหม่ได้ตามมาตรา 41

ในวันนัดพิจารณา โจทก์และจำเลยมาศาล ศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นข้อพิพาทแล้วนัดสืบพยานโจทก์และพยานจำเลยในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 โดยให้จำเลยเป็นฝ่ายนำพยานเข้าสืบก่อน เสร็จแล้วจะสืบพยานโจทก์ต่อไปทันที เมื่อถึงวันนัดดังกล่าวโจทก์ไม่มาศาล ศาลแรงงานกลางสืบพยานจำเลยเสร็จแล้วมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีพยานมาสืบและนัดฟังคำพิพากษาในวันเดียวกัน กระบวนพิจารณาในวันนัดสืบพยานดังกล่าวมิใช่กระบวนพิจารณาตามมาตรา 40, 41 และมีใช้การพิจารณาโดยขาดนัด อันจะเป็นเหตุให้คู่ความร้องขอให้มีการพิจารณาคดีใหม่ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 207 ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 เพราะศาลแรงงานกลางมิได้มีคำสั่งแสดงว่าโจทก์ขาดนัดพิจารณาและมีคำพิพากษาให้โจทก์แพ้คดีในประเด็นข้อพิพาท แต่เป็นกรณีที่ศาลได้พิพากษาชี้ขาดไปตามรูปเรื่องที่ปรากฏในคำฟ้อง คำให้การ และพยานจำเลย ดังนั้นโจทก์จึงไม่มีสิทธิร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ได้

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยคืนเงินประกันการทำงาน 98,680 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปีของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันผิดนัดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์ยื่นคำร้องขอพิจารณาคดีใหม่

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ยกคำร้อง

โจทก์อุทธรณ์คำสั่ง

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า คำสั่งศาลแรงงานกลางที่ให้ยกคำร้องขอพิจารณาคดีใหม่ของโจทก์ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า คำร้องขอพิจารณาคดีใหม่ของโจทก์ได้กล่าวไว้โดยชัดแจ้งแล้วและหากศาลแรงงานกลางพิจารณาใหม่ตนอาจเป็นฝ่ายชนะคดี เพราะจำเลยหักรายได้ของโจทก์ไว้เป็นเงินประกันตามที่โจทก์ฟ้องจริงและเพียงแต่ปฏิเสธอ้างในคำให้การว่าระหว่างทำงานโจทก์กระทำให้อำนาจได้รับความเสียหายโดยไม่ได้ฟ้องแย้งเรียกค่าเสียหายดังกล่าวมาด้วย ศาลแรงงานกลางควรฟังว่าจำเลยมีหน้าที่ต้องคืนเงินประกันการทำงานให้แก่โจทก์ แต่ศาลแรงงานกลางกลับฟังพยานจำเลยว่าจำเลยมีสิทธิหักเงินประกันชำระค่าเสียหายที่โจทก์ได้กระทำระหว่างทำงานได้ จึงไม่มีหน้าที่ต้องคืนเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์แล้วพิพากษายกฟ้องโจทก์ซึ่งไม่น่าจะชอบด้วยเหตุผลและที่โจทก์ไม่มาศาลตามกำหนดเวลานัดสืบพยานจำเลยช่วงเข้าตั้งแต่เวลา 9 นาฬิกา ถึง 12 นาฬิกานั้น เพราะคดีโจทก์นัดสืบพยาน

ช่วงบ่ายตั้งแต่เวลา 13 นาฬิกา ถึง 16.30 นาฬิกา โจทก์จึงเข้าใจว่ากำหนดเวลานัดช่วงเช้าเป็นเรื่องราวศาล กับจำเลยไม่เกี่ยวกับโจทก์โจทก์คงมีหน้าที่มาศาลเมื่อถึงกำหนดเวลานัดสืบพยานโจทก์เท่านั้นแต่ศาลแรงงานกลาง กลับมีคำสั่งว่าให้สืบพยานโจทก์ต่อหลังจากที่สืบพยานจำเลยเสร็จแล้วทันทีเมื่อโจทก์ทราบนัดโดยชอบแล้วไม่มาศาล ถือว่าโจทก์ไม่มีพยานมาสืบและนัดฟังคำพิพากษาในวันเดียวกัน จึงเป็นการตัดสิทธิในการดำเนินคดีของโจทก์ ซึ่งกระทบต่อความเป็นธรรมที่โจทก์ควรได้รับ เห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เมื่อโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้วไม่มาตามกำหนด โดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มาให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาลแรงงานมีคำสั่ง จำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความวรรคสอง บัญญัติว่า เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้ว ไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และพิจารณา ชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว และวรรคสามบัญญัติว่า ในกรณีที่โจทก์หรือจำเลยได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุแล้ว และศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล อันเป็นบทบัญญัติให้โจทก์ และจำเลยมาศาลตามกำหนดเวลานัดที่สืบเนื่องมาจากบทบัญญัติมาตรา 37 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า เมื่อศาลแรงงาน สั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกจำเลย ให้มาศาลตามกำหนด ในหมายนั้นให้จัดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบ และให้ศาลแรงงาน สั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วยและหากศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีเพราะโจทก์ไม่มาศาล ตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 40 วรรคสองแล้ว โจทก์หรือจำเลยจึงมีสิทธิ ยื่นคำร้องขอให้ศาลแรงงานเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเพื่อให้มีการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีนั้นใหม่ต่อไปได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 41 แต่คดีนี้ได้ความว่า ในวันนัดพิจารณาวันที่ 16 ธันวาคม 2558 อันเป็นวันนัดพิจารณาตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง โจทก์และจำเลยมาศาล ศาลแรงงานกลางได้กำหนดประเด็นข้อพิพาทแล้วนัดสืบพยานโจทก์และสืบพยานจำเลยในวันเดียวกันคือวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 ทั้งเข้าและบ่ายโดยให้จำเลยเป็นฝ่ายนำพยานเข้าสืบก่อนเสร็จแล้วจะทำการสืบพยานโจทก์ ต่อไปทันที เมื่อถึงวันนัดดังกล่าวโจทก์ไม่มาศาลศาลแรงงานกลางได้สืบพยานจำเลยจนแล้วเสร็จและมีคำสั่งว่า โจทก์ทราบนัดโดยชอบแล้วไม่มาศาลโดยไม่แจ้งเหตุขัดข้อง จึงถือว่าโจทก์ไม่มีพยานมาสืบ และได้นัดฟังคำพิพากษา ในวันเดียวกัน แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าระหว่างทำงานโจทก์ทำให้รถเครนของจำเลยได้รับความเสียหาย และได้ทำบันทึกขอใช้ค่าเสียหายให้แก่จำเลยไว้เป็นค่าซ่อมรถเครน 242,479 บาท ซึ่งเกินกว่าเงินประกันที่หักไว้ จากรายได้ของโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องคืนเงินประกันให้แก่โจทก์ ซึ่งกระบวนการพิจารณาดังกล่าวในวันนัดสืบพยาน ที่ศาลแรงงานกลางดำเนินมานั้นมิใช่กระบวนการพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา คดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40, 41 และมีใช่เป็นการพิจารณาโดยขาดนัดอันจะเป็นเหตุให้คู่ความร้องขอให้มีการ พิจารณาคดีใหม่ได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 207 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 เพราะศาลแรงงานกลางมิได้มีคำสั่งแสดงว่าโจทก์ขาดนัดพิจารณา และมีคำพิพากษาให้โจทก์แพ้คดีในประเด็นข้อพิพาท แต่เป็นกรณีที่ศาลได้พิพากษาชี้ขาดไปตามรูปเรื่องที่ปรากฏ ในคำฟ้อง คำให้การ และพยานจำเลย ดังนี้ โจทก์จึงไม่มีสิทธิร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ได้ที่ศาลแรงงานกลาง มีคำสั่งให้ยกคำร้องขอพิจารณาใหม่ของโจทก์นั้นชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(วิชชุพล สุขสวัสดิ์ - สุจินต์ เชี่ยวชาญศิลป์ - เกื้อ วุฒิพัฒน์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.48/2560
หมายเลขคดีแดงที่ 331/2560

นายธนัตถ์สิทธิ์ พนันทน์
บริษัทธนาคารทหารไทย จำกัด
(มหาชน) กับพวก

โจทก์
จำเลย

ป.วิ.พ. 243 (3) (ข)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

การกระทำผิดของลูกจ้างจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือทุจริตหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบหลายประการ เช่น ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำของลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คดีนี้โจทก์จะเกษียณอายุภายหลังเกิดเหตุประมาณ 4 เดือน กรณีจึงย่อมไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโจทก์ว่าจะทำให้โจทก์ได้โบนัสหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น อีกทั้งตามข้อบังคับการทำงานก็ไม่ได้ระบุไว้ชัดว่าการกระทำของโจทก์เป็นการผิดวินัยร้ายแรง การที่โจทก์ออกไปหาลูกค้าย่อมเป็นไปตามนโยบายและประเพณีปฏิบัติของจำเลยที่ 1 แม้โจทก์จะออกเงินในการเปิดบัญชีให้ลูกค้ายกก่อนก็ไม่ใช่กรณีที่จำเลยที่ 1 มีคำสั่งห้ามไว้ ทั้งปรากฏว่าบัญชีที่ลูกค้าเปิดไว้นั้นก็เป็นบัญชีที่แท้จริง และจำเลยที่ 1 ก็ไม่ได้รับความเสียหายจากการกระทำของโจทก์ การกระทำของโจทก์เป็นเพียงพฤติการณ์ที่ไม่ควรกระทำ หากเป็นการทุจริตหรือกระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีร้ายแรงไม่

ในส่วน of ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ค่าเสียหายจากการกระทำละเมิด และจำเลยที่ 2 ที่ 3 ต้องร่วมกันจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์แก่โจทก์หรือไม่เพียงใดนั้น ศาลแรงงานกลางยังมีได้วินิจฉัยข้อเท็จจริงดังกล่าว จึงต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาใหม่ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 243 (3) (ข) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 57

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 1 จ่ายค่าชดเชย 594,700 บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 59,470 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 55,554.43 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 138,123 บาท ค่าเสียหายจากการละเมิด 1,000,000 บาท และเงินสมทบและผลประโยชน์สมทบ 2,052,312.09 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าวนับถัดจากวันฟ้อง เป็นต้นไปจนกว่าชำระเสร็จให้แก่โจทก์

จำเลยทั้งสามให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 55,554.43 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 29 กันยายน 2558) เป็นต้นไปจนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก และยกฟ้องจำเลยที่ 2 และที่ 3

โจทก์อุทธรณ์คำพิพากษาและคำสั่งไม่รับอุทธรณ์ในข้อ 2.1

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ในส่วนค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 55,554.43 บาท พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ จำเลยที่ 1 ไม่อุทธรณ์ ดังนั้นค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจึงยุติตามคำพิพากษา

ศาลแรงงานกลางแล้ว คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามคำร้องอุทธรณ์คำสั่งของโจทก์ก่อนว่า คำสั่งศาลแรงงานกลางที่ไม่รับอุทธรณ์ข้อ 2.1 ของโจทก์นั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า คำเบิกความของโจทก์บางส่วนเชื่อมกับพยานหลักฐานของจำเลยทั้งสามว่า โจทก์ออกเงินส่วนตัวตรองเปิดบัญชีเงินฝากให้แก่ลูกค้า 11 ราย ที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ 2.1 ว่า ศาลแรงงานกลางฟังคำพยานจำเลยทั้งสามปากว่าการฝากและถอนเงินต้องเป็นเงินที่แท้จริงของลูกค้า จึงขัดกับพยานโจทก์ที่ยืนยันว่า การเปิดบัญชีเงินฝากโจทก์ไม่ทราบว่าจะหากโจทก์ออกเงินตรองให้แก่ลูกค้าผู้เปิดบัญชีแล้วจำเลยที่ 1 จะอนุมัติให้เปิดบัญชีหรือไม่ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก็ไม่มีระบุไว้ในกรณีดังกล่าว ดังนั้น คำพยานดังกล่าวจึงคลาดเคลื่อนขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับอุทธรณ์ในส่วนนี้ของโจทก์จึงชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์คำสั่งของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ต่อไปว่า การกระทำของโจทก์เป็นการทุจริตหรือผิดวินัยร้ายแรงหรือไม่ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เปิดบัญชีเงินฝากให้แก่ลูกค้า 11 ราย โดยโจทก์ออกเงินส่วนตัวตรองเปิดบัญชีให้ การเปิดบัญชีเงินฝากลูกค้าต้องใช้เงินของลูกค้าเอง การถอนเงินต้องมอบฉันทะให้ผู้อื่นไปถอน จะมอบให้พนักงานของธนาคาร คือ โจทก์ถอนเงินจากธนาคารไม่ได้ และการที่โจทก์เปิดบัญชีเงินฝากดังกล่าว ทำให้โจทก์ได้รับคะแนนจากการดำเนินการดังกล่าว คือ มีผลต่อการปฏิบัติงานประจำปีสำหรับการได้ค่าตอบแทนพิเศษหรือโบนัสและการพิจารณาขึ้นเงินเดือน อันทำให้จำเลยที่ 1 เสียประโยชน์นั้น เห็นว่าการกระทำผิดของลูกจ้างจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือทุจริตหรือไม่ ต้องพิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำของลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดไว้ว่าอย่างไรตลอดจนผลเสียหายที่เกิดจากการกระทำผิดว่ามีมากน้อยเพียงใด มีผลกระทบกับการประกอบธุรกิจของนายจ้างหรือไม่ อย่างไร การที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าการกระทำของโจทก์มีผลต่อการปฏิบัติงานประจำปีสำหรับการได้ค่าตอบแทนพิเศษหรือโบนัสและการพิจารณาขึ้นเงินเดือน แต่กลับได้ความจากข้อเท็จจริงที่คู่ความรับกันว่าโจทก์จะเกษียณหลังเกิดเหตุประมาณ 4 เดือน กรณีจึงย่อมไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโจทก์ว่าจะทำให้โจทก์ได้โบนัสเพิ่มขึ้นหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด อีกทั้งตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ไม่ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า การกระทำของโจทก์เป็นการผิดวินัยร้ายแรง การที่โจทก์ออกไปหาลูกค้าก็เป็นไปตามนโยบายและประเพณีปฏิบัติของจำเลยที่ 1 ในการประกอบกิจการธนาคาร แม้โจทก์จะออกเงินให้ลูกค้าไปก่อนก็ไม่ใช่วินัยที่จำเลยที่ 1 สั่งห้ามไว้ กลับปรากฏว่าลูกค้าที่เปิดบัญชีเป็นเจ้าของบัญชีที่แท้จริง ไม่ใช่เป็นการสร้างบัญชีเท็จขึ้นมา และจำเลยที่ 1 ก็ไม่ได้รับความเสียหายจากการกระทำของโจทก์ พฤติการณ์ของโจทก์หาได้มีความประพฤติดูชั่ว โกง หรือไม่ซื่อตรง ตามความหมายของคำว่าทุจริตในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานแต่อย่างใดไม่ ทั้งไม่ปรากฏหลักฐานว่าจำเลยที่ 1 ได้ตักเตือนโจทก์เป็นหนังสือ ปัจจุบันลูกค้าก็ยังคงใช้บัญชีดังกล่าวกับจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 จึงได้ประโยชน์จากการกระทำของโจทก์โดยยังคงทำธุรกรรมกับลูกค้าเรื่อยมา กรณีเช่นนี้จึงถือไม่ได้ว่าการกระทำของโจทก์เป็นการทุจริตหรือผิดวินัยร้ายแรงหรือกระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 ในกรณีร้ายแรง เป็นแต่เพียงพฤติการณ์ที่โจทก์ไม่ควรกระทำเท่านั้น ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโจทก์ทุจริต จึงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในกรณีที่ร้ายแรงแล้วพิพากษายกฟ้องโจทก์ในส่วนนี้ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น ส่วนปัญหาที่ต้องวินิจฉัยว่าจำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจาก

การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ค่าเสียหายจากการละเมิด จำเลยที่ 2 ที่ 3 ต้องร่วมกันจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์สมทบแก่โจทก์หรือไม่ เพียงใดนั้น เมื่อศาลแรงงานกลางยังมิได้วินิจฉัยข้อเท็จจริงดังกล่าวและศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาไม่อาจฟังข้อเท็จจริงได้เองแล้ว จึงเห็นสมควรย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาพิพากษาใหม่ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 243 (3) (ข) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

พิพากษาแก้เป็นว่า การกระทำของโจทก์ไม่เป็นการทุจริต จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในกรณีร้ายแรง และให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางในส่วนอื่นนอกจากค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยให้ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาว่า จำเลยทั้งสามต้องรับผิดชอบจ่ายเงินส่วนอื่นนอกจากค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามฟ้องหรือไม่ เพียงใด แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง.

(สัญญา ลิ้มไพบูลย์ - นำ กรุรงโรจน์ - โกสินทร์ ฤทธิรงค์)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓๔๑/๒๕๖๐

บริษัทสวนพฤกษชาติ ภูเก็ต จำกัด
นายยุทธพงษ์ อินทองเพชร ในฐานะ
พนักงานตรวจแรงงานโจทก์
จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘, ๑๑๙

ตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๘ รับฟังมาได้ความว่า พฤติการณ์ดังกล่าวของ อ. และ น. เป็นเพียงการปฏิบัติหน้าที่บกพร่องและเป็นการฝ่าฝืนระเบียบของนายจ้างที่ไม่ระมัดระวังในการตรวจสอบสินค้า ไม่ปรากฏว่า อ. และ น. ได้กระทำการใดหรือมีพฤติการณ์ใดที่แสดงให้เห็นว่า อ. และ น. มีเจตนาที่จะเอาสินค้าของโจทก์ไปเป็นของตน จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างทั้งสองทุจริตต่อหน้าที่ที่โจทก์จะเลิกจ้างในทันที

ส่วนอุทธรณ์โจทก์ที่ว่า อ. และ น.ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการอุทธรณ์คัดค้านคำวินิจฉัยของศาลอุทธรณ์ภาค ๘ ซึ่งวินิจฉัยข้อเท็จจริงว่า โจทก์เลิกจ้าง อ. และ น. กรณีไม่ใช่การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร อุทธรณ์โจทก์ดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๘ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

เมื่อโจทก์เลิกจ้าง อ. และ น. โดย อ. และ น. มิได้กระทำความผิดดังที่โจทก์อ้างอันเป็นเหตุยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ แห่ง พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ อ. และ น. ซึ่งเป็นลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดภูเก็ตที่ ๓๗/๒๕๕๙

จำเลยให้การขอให้อยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้โจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ตที่ ๓๗/๒๕๕๙ เฉพาะคำสั่งที่ให้จ่ายค่าชดเชย ๓๒,๑๐๐ บาท แก่นางสาวอำพร และให้จ่ายค่าชดเชย ๑๑,๐๐๐ บาท แก่นางสาวนิภา

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๘ ที่ให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยแก่นางสาวอำพร และนางสาวนิภา ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ตที่ ๓๗/๒๕๕๙ ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ลูกจ้างทั้งสองรายดังกล่าวมีพฤติกรรมทุจริตและขาดงานละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน เนื่องจากมีสินค้าสูญหายทุกเดือนตั้งแต่ลูกจ้างทั้งสองเข้าทำหน้าที่ และมีการกระทำที่เป็นพิรุณไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบสินค้า การที่นางสาวอำพรและนางสาวนิภามีพฤติกรรมในการทำหน้าที่ส่อไปในทางทุจริตก็เป็นการเพียงพอที่โจทก์จะเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เห็นว่า ตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๘ รับฟังมาได้ว่า ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้มีการสอบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงชัดเจนว่านางสาวอำพรและนางสาวนิภากระทำ

ทุจจริตเป็นผู้เอาสินค้าในร้านขายของที่ระลึกของโจทก์ไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งโจทก์มีนโยบายตรวจสอบสินค้าภายในร้านขายของที่ระลึกอยู่เป็นประจำทุกเดือน และหากตรวจสอบแล้วพบว่าสินค้าสูญหาย นางสาวอำพรและนางสาวนิภาต้องเป็นผู้รับผิดชอบในราคาสินค้าที่สูญหายไปโดยหักจากเงินค่าจ้างในแต่ละเดือน ดังนี้พฤติการณ์ดังกล่าวของนางสาวอำพรและนางสาวนิภาเป็นเพียงการปฏิบัติหน้าที่บกพร่องและเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ไม่ระมัดระวังในการตรวจสอบสินค้า ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๘ รับฟังมาข้างต้นไม่ปรากฏว่านางสาวอำพรและนางสาวนิภาได้กระทำการใดหรือมีพฤติการณ์ใดที่สื่อแสดงให้เห็นว่านางสาวอำพรและนางสาวนิภาจะมีเจตนาที่จะเอาสินค้าของโจทก์ไปเป็นของตน จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างทั้งสองทุจจริตต่อหน้าที่ที่โจทก์จะเลิกจ้างนางสาวอำพรและนางสาวนิภาได้ทันที อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ส่วนอุทธรณ์โจทก์ที่ว่านางสาวอำพรและนางสาวนิภาละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการอุทธรณ์คัดค้านคำวินิจฉัยของศาลแรงงานภาค ๘ ซึ่งวินิจฉัยข้อเท็จจริงว่าโจทก์เลิกจ้างนางสาวนิภาและนางสาวอำพรตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ กรณีไม่ใช้การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร อุทธรณ์โจทก์ดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๘ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ต่อไปว่า โจทก์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่นางสาวอำพรและนางสาวนิภาหรือไม่ เห็นว่า เมื่อโจทก์เลิกจ้างนางสาวอำพรและนางสาวนิภาโดยนางสาวอำพรและนางสาวนิภามิได้กระทำความผิดกรณีหนึ่งกรณีใดดังที่โจทก์อ้างอันเป็นเหตุยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่นางสาวอำพรและนางสาวนิภาซึ่งเป็นลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน ที่ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษามานั้นชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

(วิเชียร แสงเจริญถาวร - ยี่งศ์ศักดิ์ โอฟารสกุล - ดารารวรรณ ใจคำป้อ)

ณลินี วงศ์นุกูล - ย่อ
ธวัชฤทธิ์ พุทธิสมบัติ - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.149/2560

นายพจน์ ศิริธัสสกุล

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 346/2560

มิสซังโรมันคาทอลิกกรุงเทพฯ

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 575, 583

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, 119

การวินิจฉัยว่านิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยมีลักษณะเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ จะต้องพิจารณาจากพฤติการณ์และความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างโจทก์จำเลยในทุกด้าน แต่ศาลแรงงานกลาง พังข้อเท็จจริงเพียงจากข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะเป็นหลักในการวินิจฉัย โดยมีได้ฟังข้อเท็จจริงจากพฤติการณ์แห่งความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์จำเลยประกอบด้วย ซึ่งการฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวของศาลแรงงานกลาง ยังไม่พอแก่การวินิจฉัยปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์ได้ เห็นควรให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงานระหว่างโจทก์จำเลยเพิ่มเติม แล้ววินิจฉัยโดยอาศัยข้อเท็จจริงที่รับฟังใหม่อีกครั้ง

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องโจทก์ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้าง 562,172 บาท และค่าชดเชย 4,100,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 9,430,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว ทั้งนี้ นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่าโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2535 ตามสัญญาว่าจ้างทำงาน ต่อมาวันที่ 1 มกราคม 2541 โจทก์และจำเลยทำบันทึกข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะซึ่งมีข้อความระบุว่า จำเลยตกลงให้โจทก์เข้ามาใช้สถานที่และบริการด้านอื่น ๆ ของจำเลยในการเปิดคลินิกรักษาพยาบาลผู้ป่วย โจทก์เป็นผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ ไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลย เมื่อโจทก์คิดค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยแล้วจำเลยรวบรวมจ่ายคืนให้เดือนละครั้ง โดยแบ่งให้โจทก์ร้อยละ 80 ส่วนจำเลยร้อยละ 20 ของค่ารักษาพยาบาล หลังจากนั้นวันที่ 1 มกราคม 2550 โจทก์และจำเลยได้ทำบันทึกข้อตกลงทำนองเดียวกันอีก จำเลยไม่สามารถให้เหตุผลให้โจทก์ได้เนื่องจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะใช้บังคับเฉพาะพนักงานของจำเลย ส่วนคู่มือปฏิบัติงาน (สำหรับแพทย์) เป็นกรณีที่โจทก์อยู่ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการแพทย์หรือองค์การแพทย์ของจำเลยเพื่อบูรณาการปฏิบัติงานของแพทย์ให้อยู่ในกรอบบรรณามาภิบาล ซึ่งมีใช้การบังคับบัญชานิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยตั้งแต่ปี 2541 เป็นต้นมาไม่ใช้การทำงานเพื่อรับค่าจ้าง อันมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยหรือไม่และจำเลยต้องจ่ายค่าจ้างค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า การวินิจฉัยว่านิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยมีลักษณะเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่จะต้องพิจารณาจากพฤติการณ์

และความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างโจทก์จำเลยในทุกด้าน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 นิยามคำว่า “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรอันมีความหมายเช่นเดียวกับความหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ซึ่งระบุลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานว่า คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ หมายความว่าลูกจ้างต้องตกลงทำงานให้นายจ้างโดยสมัครใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายให้เป็นการตอบแทนแก่แรงงานของลูกจ้างนั้น นอกจากนี้ยังต้องปรากฏด้วยว่าลูกจ้างอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างโดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบคำสั่งหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ด้วย แต่ศาลแรงงานกลางคงฟังข้อเท็จจริงเพียงจากข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะเป็นหลักในการวินิจฉัยโดยยังมิได้ฟังข้อเท็จจริงจากพฤติการณ์แห่งความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยประกอบด้วยซึ่งการฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวของศาลแรงงานกลางยังไม่พอแก่การวินิจฉัยปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์ได้ เมื่อศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีไม่มีอำนาจวินิจฉัยปัญหาข้อเท็จจริงได้เอง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 56 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เห็นควรให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงานระหว่างโจทก์และจำเลยเพิ่มเติมดังต่อไปนี้คือ 1. โครงสร้างการบริหารงานด้านบุคลากรแพทย์ในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์มีขั้นตอนและแบ่งอำนาจหน้าที่กันอย่างไร 2. ข้อบังคับหรือระเบียบว่าด้วยการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์เป็นอย่างไร 3. ขอบเขตหน้าที่การงานของโจทก์เป็นอย่างไรและมีใครเป็นผู้กำหนดหรือไม่ อย่างไร เช่น อำนาจในการตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับรักษาผู้ป่วยของโจทก์หรืออำนาจในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานหรือห้องทำงานภายในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์เป็นของโจทก์หรือจำเลย 4. เวลาทำงานของโจทก์ที่โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์เป็นแบบใดและโจทก์ต้องปฏิบัติตามระเบียบเวลาการทำงานกับใครหรือไม่อย่างไร 5. การตรวจสอบการทำงานของแพทย์ที่เรียกว่า PEER REVIEW เป็นการตรวจสอบเรื่องใดและมีผลต่อการทำงานของแพทย์ทุกคนหรือไม่อย่างไร 6. ใครเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างแพทย์ในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ 7. รายได้ของโจทก์จากโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์มีวิธีคิดคำนวณจากฐานใดอย่างไรและมีการหักเงินส่งให้แก่สำนักงานประกันสังคมหรือไม่ ทั้งมีการคำนวณภาษีเงินได้เป็นแบบใดเพราะอะไร 8. มูลเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงสัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยจากสัญญาว่าจ้างทำงาน มาเป็นข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะเพราะเหตุใด 9. มูลเหตุแห่งการทำข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะฉบับใหม่ เพราะเหตุใด 10. พฤติการณ์หรือความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างโจทก์และจำเลยภายหลังเปลี่ยนจากสัญญาว่าจ้างทำงาน มาเป็นข้อตกลงในการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะเป็นอย่างไร แล้ววินิจฉัยในประเด็นดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งโดยอาศัยข้อเท็จจริงที่รับฟังใหม่ข้างต้น

พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมดังกล่าว หากศาลแรงงานกลางเห็นว่าข้อเท็จจริงดังกล่าวจะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีใหม่ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสอง และวรรคสาม.

(ธีระพล ศรีอุดมขจร - อนุวัตร ขุนทอง - กนกธาดา ไกรวิชัยพงศ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.159/2560

หมายเลขคดีแดงที่ 348/2560

นายสุวัฒน์ แก้วเฮียง กับพวก

ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง ในฐานะ

นายทะเบียนสำนักงานทะเบียน

ประจำจังหวัดอ่างทอง กับพวก

โจทก์

จำเลย

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสาม, 101 (1)

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ท. บทที่ 9 เรื่องวินัยและการลงโทษ และประกาศของบริษัท ท. ให้อำนาจโจทก์ทั้งสองสามารถลงโทษพนักงานในบังคับบัญชาที่กระทำผิดระเบียบวินัยของบริษัทได้ ไม่ว่าข้อเท็จจริงจะรับฟังได้ดังที่โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์มาว่า โจทก์ทั้งสองไม่เคยใช้อำนาจดังกล่าวในทางปฏิบัติ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เนื่องจากบริษัท ท. มิได้ยึดถือและนำมาปฏิบัติเป็นเวลากว่า 30 ปีก็ตาม ก็ทำให้ อำนาจของโจทก์ทั้งสองตามข้อบังคับและประกาศของบริษัท ท. ดังกล่าวหมดสิ้นไปไม่ และไม่อาจถือได้ว่า บริษัทสหภาพการบังคับตามข้อบังคับดังกล่าว โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยปริยายที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง เพราะการที่บริษัท ท. มอบอำนาจให้โจทก์ทั้งสองสามารถลงโทษพนักงานในบังคับบัญชาที่กระทำผิดระเบียบวินัยได้นั้น เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ให้ง่ายต่อการมอบหมายภาระงาน อันอาจจะถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยปริยาย จึงต้องถือว่าโจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างในระดับที่มีอำนาจสั่งลงโทษพนักงานในบังคับบัญชาที่ฝ่าฝืนและกระทำผิดระเบียบวินัยได้ โจทก์ทั้งสองจึงมีคุณสมบัติต้องห้ามเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ท. และไม่สามารถเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ท. ได้ ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสาม และมาตรา 101 (1)

การจดหรือไม่รับจดทะเบียนในเรื่องใด ๆ นายทะเบียนต้องตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่จะมาขอขึ้นจดทะเบียนว่ามีคุณสมบัติถูกต้องตามที่กฎหมายในเรื่องนั้นบัญญัติไว้หรือไม่ มิใช่ว่าผู้ที่มาขึ้นขอจดทะเบียนจะมีคุณสมบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ นายทะเบียนก็ต้องจดลงบันทึกไว้ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้ จึงมีคุณสมบัติต้องห้ามมิให้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งขึ้น และไม่อาจเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้ตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว จำเลยที่ 1 ในฐานะนายทะเบียนจึงย่อมมีสิทธิที่จะปฏิเสธไม่รับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานให้แก่โจทก์ทั้งสองได้

โจทก์ทั้งสองฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 เลขที่ อท 0029/10507 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2557 กับเลขที่ อท 0029/229 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2559 และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 เลขที่ 001/2558 ลงวันที่ 22 มกราคม 2558 โดยให้จำเลยที่ 1 รับจดทะเบียนโจทก์ทั้งสองเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไทยเรยอน จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 1 พิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ในปี 2557 โจทก์ที่ 1 ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน โจทก์ที่ 2 ดำรงตำแหน่งนักเคมี ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทไทยเรยอน บทที่ 9 เรื่องวินัยและการลงโทษ และตามประกาศของบริษัทไทยเรยอน กำหนดให้ตำแหน่งของโจทก์ทั้งสองมีอำนาจลงโทษพนักงานในบังคับบัญชาทุกลักษณะความผิด สหภาพแรงงานไทยเรยอนเป็นสหภาพที่ลูกจ้างที่มีผู้ใช้บังคับบัญชาจัดตั้งขึ้น มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อแรกว่า โจทก์ทั้งสองมีคุณสมบัติต้องห้ามเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไทยเรยอนหรือไม่ เห็นว่า ในประเด็นปัญหานี้ โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 1 พิพากษาคดีโดยวินิจฉัยประเด็นไม่ครบตามคำฟ้อง จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งกระบวนการพิจารณาชั้นพิพากษาของศาลแรงงานภาค 1 ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นปัญหาข้อกฎหมาย จึงไม่ต้องห้ามอุทธรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทไทยเรยอน บทที่ 9 เรื่องวินัยและการลงโทษ และประกาศของบริษัทไทยเรยอนให้อำนาจโจทก์ทั้งสองสามารถลงโทษพนักงานในบังคับบัญชาที่กระทำผิดระเบียบวินัยของบริษัทได้ ดังนั้น ไม่ว่าข้อเท็จจริงจะรับฟังได้ดังที่โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์มาว่า โจทก์ทั้งสองไม่เคยใช้อำนาจดังกล่าวในทางปฏิบัติตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เนื่องจากบริษัทไทยเรยอนมิได้ยึดถือและนำมาปฏิบัติเป็นเวลากว่า 30 ปีก็ตาม ก็ทำให้อำนาจของโจทก์ทั้งสองตามข้อบังคับและประกาศของบริษัทไทยเรยอนดังกล่าวหมดสิ้นไป และไมอาจถือได้ว่าบริษัทสหภาพการบังคับตามข้อบังคับดังกล่าว และเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยปริยายที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง เพราะการที่บริษัทไทยเรยอนมอบอำนาจให้โจทก์ทั้งสองสามารถลงโทษพนักงานในบังคับบัญชาที่กระทำผิดระเบียบวินัยได้นั้น เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวหาใช่เป็นการมอบหมายภาระงานตามที่โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ อันอาจจะถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยปริยายดังที่โจทก์ทั้งสองกล่าวอ้างในอุทธรณ์ไม่ จึงต้องถือว่าโจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างในระดับที่มีอำนาจสั่งลงโทษพนักงานในบังคับบัญชาที่ฝ่าฝืนและกระทำผิดระเบียบวินัยได้ โจทก์ทั้งสองจึงมีคุณสมบัติต้องห้ามเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไทยเรยอน และไม่สามารถเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไทยเรยอนได้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสาม และมาตรา 101 (1) อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาคือต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อต่อไปว่า คำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ไม่รับจดทะเบียนโจทก์ทั้งสองเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไทยเรยอน และคำวินิจฉัยของจำเลยที่ 2 ที่ยืนตามคำสั่งของจำเลยที่ 1 นั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า การจดทะเบียนหรือไม่รับจดทะเบียนในเรื่องใด ๆ นายทะเบียนต้องตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่จะมาขอขึ้นจดทะเบียนว่ามีคุณสมบัติถูกต้องตามที่กฎหมายในเรื่องนั้นบัญญัติไว้หรือไม่ มิใช่ว่าผู้ที่มาขึ้นขอจดทะเบียนจะมีคุณสมบัติถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ นายทะเบียนก็ต้องจดลงบันทึกไว้ดังที่โจทก์ทั้งสองกล่าวอ้าง ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสาม บัญญัติว่า “ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้...” และมาตรา 101 (1) บัญญัติว่า “ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น...” เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้ จึงมีคุณสมบัติต้องห้ามมิให้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งขึ้น และไมอาจเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้ตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว เมื่อโจทก์ทั้งสองขาดคุณสมบัติที่จะเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน จำเลยที่ 1 ในฐานะนายทะเบียนย่อมมีสิทธิที่จะปฏิเสธไม่รับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานให้แก่โจทก์ทั้งสองได้ ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1540/2524 คำสั่งและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสอง

จึงชอบแล้ว ที่ศาลแรงงานภาค 1 พิพากษามานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสอง
ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(ดำรงค์ ทรัพย์ผล - อนันต์ คงบริรักษ์ - สุวรรณา แก้วบุตตา)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.162 - 192/2560

นางอัจฉรา เพียวดอกน้อย

หมายเลขคดีแดงที่ 355 - 385/2560

หรือเนียมวรรณ กับพวก

โจทก์

บริษัทลีสซิ่งไอซีบีซี (ไทย) จำกัด

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 226, 227, 228

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง, 57

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

คำสั่งอนุญาตให้โจทก์ทั้งสามสืบเถิดแก้ไขคำฟ้องก่อนที่จะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดีและมีใช้คำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งตาม ป.วิ.พ. มาตรา 227 และมาตรา 228 ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 เป็นคำสั่งระหว่างพิจารณา เมื่อปรากฏว่านอกจากจำเลยจะไม่ได้โต้แย้งไว้ก่อนแล้ว จำเลยยังแถลงไม่คัดค้านไว้อีกด้วย จึงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 226 ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

เมื่อศาลแรงงานภาค 6 อนุญาตให้โจทก์ทั้งสามสืบเถิดแก้ไขคำฟ้องเกี่ยวกับปีที่เลิกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีจากปี 2558 เป็นปี 2559 แล้ว การที่จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ทั้งสามสืบเถิดไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี 2558 ซึ่งเป็นปีที่มีก่อนการเลิกจ้างอีก เป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 6 เพื่อให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษรับฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่าโจทก์ทั้งสามสืบเถิดไม่มีสิทธิฟ้องจำเลยเรียกค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี 2558 จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ที่จำเลยอุทธรณ์กล่าวอ้างข้อเท็จจริงว่ามีการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ทำให้ต้องลดการจ้างงานลง มิได้เป็นการเลือกปฏิบัติ เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม เป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 6 เพื่อจะนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมายว่าจำเลยเลิกจ้างโดยเป็นธรรมแล้ว และที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 6 กำหนดค่าเสียหายสูงเกินสมควรนั้น เป็นอุทธรณ์ดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหาย จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

คำตอบแทนการเก็บหนี้ตามผลงานที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 เนื่องจากสามารถติดตามหนี้สินได้ตามเป้าหมายที่กำหนดเป็นรายเดือน หากทำได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดก็จะไม่ได้รับคำตอบแทนดังกล่าว จึงเป็นเงินเพิ่มเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ พนักงานจะมีโอกาสได้รับเงินเพิ่มจูงใจมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความวิริยะอุตสาหะของตนเอง คำตอบแทนการเก็บหนี้ดังกล่าวจึงไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้างตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

รายชื่อโจทก์ทั้งสามสืบเถิดปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 6

คดีทั้งสามสิบเอ็ดสำนวนนี้ ศาลแรงงานภาค 6 มีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 31 เรียกจำเลยทั้งสามสิบเอ็ดสำนวนว่าจำเลย

โจทก์ทั้งสามสิบเอ็ดสำนวนฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ทั้งสามสิบเอ็ด กับให้จำเลยชำระค่าจ้างตามผลงานในเดือนพฤษภาคม 2559 และค่าชดเชยตามผลงานเพิ่มเติมให้แก่โจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 ด้วย รวมจำเลยต้องชำระเงินแก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 1,509,195 บาท โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 1,507,515 บาท โจทก์ที่ 3 เป็นเงิน 1,507,935 บาท โจทก์ที่ 4 เป็นเงิน 1,506,585 บาท โจทก์ที่ 5 เป็นเงิน 1,506,360 บาท โจทก์ที่ 6 เป็นเงิน 1,505,850 บาท โจทก์ที่ 7 เป็นเงิน 1,506,435 บาท โจทก์ที่ 8 เป็นเงิน 1,505,565 บาท โจทก์ที่ 9 เป็นเงิน 1,505,880 บาท โจทก์ที่ 10 เป็นเงิน 1,511,070 บาท โจทก์ที่ 11 เป็นเงิน 1,505,565 บาท โจทก์ที่ 12 เป็นเงิน 2,512,720 บาท โจทก์ที่ 13 เป็นเงิน 2,509,675 บาท โจทก์ที่ 14 เป็นเงิน 2,510,335 บาท โจทก์ที่ 15 เป็นเงิน 2,509,945 บาท โจทก์ที่ 16 เป็นเงิน 2,511,400 บาท โจทก์ที่ 17 เป็นเงิน 2,510,950 บาท โจทก์ที่ 18 เป็นเงิน 2,508,160 บาท โจทก์ที่ 19 เป็นเงิน 2,518,855 บาท โจทก์ที่ 20 เป็นเงิน 2,507,920 บาท โจทก์ที่ 21 เป็นเงิน 2,508,760 บาท โจทก์ที่ 22 เป็นเงิน 3,875,676.77 บาท โจทก์ที่ 23 เป็นเงิน 3,807,829.51 บาท โจทก์ที่ 24 เป็นเงิน 3,718,686.77 บาท โจทก์ที่ 25 เป็นเงิน 3,874,471.80 บาท โจทก์ที่ 26 เป็นเงิน 3,722,116.80 บาท โจทก์ที่ 27 เป็นเงิน 3,812,263.51 บาท โจทก์ที่ 28 เป็นเงิน 3,828,535.21 บาท โจทก์ที่ 29 เป็นเงิน 3,921,115.21 บาท โจทก์ที่ 30 เป็นเงิน 3,890,944.85 บาท และโจทก์ที่ 31 เป็นเงิน 3,799,849.85 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างตามผลงาน และค่าชดเชยตามผลงานของโจทก์แต่ละคน และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมของโจทก์แต่ละคนนับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ

จำเลยทั้งสามสิบเอ็ดสำนวนให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณาโจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 แฉลงรับว่า ได้รับค่าจ้างตามผลงานในเดือนพฤษภาคม 2559 จากจำเลยครบแล้ว จึงขอสละประเด็นข้อพิพาทดังกล่าว ศาลแรงงานภาค 6 อนุญาต

ศาลแรงงานภาค 6 พิจารณาให้จำเลยชำระค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 3,833.33 บาท โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 3,131.25 บาท โจทก์ที่ 3 เป็นเงิน 3,306.25 บาท โจทก์ที่ 4 เป็นเงิน 2,747.91 บาท โจทก์ที่ 5 เป็นเงิน 2,652.08 บาท โจทก์ที่ 6 เป็นเงิน 2,441.66 บาท โจทก์ที่ 7 เป็นเงิน 2,683.33 บาท โจทก์ที่ 8 เป็นเงิน 2,322.91 บาท โจทก์ที่ 9 เป็นเงิน 2,452.08 บาท โจทก์ที่ 10 เป็นเงิน 4,614.58 บาท โจทก์ที่ 11 เป็นเงิน 2,322.91 บาท โจทก์ที่ 12 เป็นเงิน 5,929.16 บาท โจทก์ที่ 13 เป็นเงิน 4,450 บาท โจทก์ที่ 14 เป็นเงิน 4,725 บาท โจทก์ที่ 15 เป็นเงิน 4,770.83 บาท โจทก์ที่ 16 เป็นเงิน 4,960.41 บาท โจทก์ที่ 17 เป็นเงิน 5,189.58 บาท โจทก์ที่ 18 เป็นเงิน 3,400 บาท โจทก์ที่ 19 เป็นเงิน 7,858.33 บาท โจทก์ที่ 20 เป็นเงิน 3,304.16 บาท โจทก์ที่ 21 เป็นเงิน 3,654.16 บาท โจทก์ที่ 22 เป็นเงิน 3,141.66 บาท โจทก์ที่ 23 เป็นเงิน 2,358.33 บาท โจทก์ที่ 24 เป็นเงิน 3,916.66 บาท โจทก์ที่ 25 เป็นเงิน 2,604.16 บาท โจทก์ที่ 26 เป็นเงิน 3,131.25 บาท โจทก์ที่ 27 เป็นเงิน 2,722.91 บาท โจทก์ที่ 28 เป็นเงิน 2,604.16 บาท โจทก์ที่ 29 เป็นเงิน 2,802.08 บาท โจทก์ที่ 30 เป็นเงิน 3,064.58 บาท และโจทก์ที่ 31 เป็นเงิน 3,258.33 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี จากต้นเงินของโจทก์แต่ละคน นับแต่วันเลิกจ้างวันที่ 1 มิถุนายน 2559 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จำเลยชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 128,800 บาท โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 105,210 บาท โจทก์ที่ 3 เป็นเงิน 111,090 บาท โจทก์ที่ 4 เป็นเงิน 79,140 บาท โจทก์ที่ 5 เป็นเงิน 89,110 บาท โจทก์ที่ 6 เป็นเงิน 70,320 บาท โจทก์ที่ 7 เป็นเงิน 77,280

บาท โจทก์ที่ 8 เป็นเงิน 78,050 บาท โจทก์ที่ 9 เป็นเงิน 70,620 บาท โจทก์ที่ 10 เป็นเงิน 110,750 บาท โจทก์ที่ 11 เป็นเงิน 66,900 บาท โจทก์ที่ 12 เป็นเงิน 199,220 บาท โจทก์ที่ 13 เป็นเงิน 149,520 บาท โจทก์ที่ 14 เป็นเงิน 158,760 บาท โจทก์ที่ 15 เป็นเงิน 160,300 บาท โจทก์ที่ 16 เป็นเงิน 142,860 บาท โจทก์ที่ 17 เป็นเงิน 174,370 บาท โจทก์ที่ 18 เป็นเงิน 114,240 บาท โจทก์ที่ 19 เป็นเงิน 264,040 บาท โจทก์ที่ 20 เป็นเงิน 111,020 บาท โจทก์ที่ 21 เป็นเงิน 122,780 บาท โจทก์ที่ 22 เป็นเงิน 90,480 บาท โจทก์ที่ 23 เป็นเงิน 67,920 บาท โจทก์ที่ 24 เป็นเงิน 56,400 บาท โจทก์ที่ 25 เป็นเงิน 62,500 บาท โจทก์ที่ 26 เป็นเงิน 60,120 บาท โจทก์ที่ 27 เป็นเงิน 65,350 บาท โจทก์ที่ 28 เป็นเงิน 75,000 บาท โจทก์ที่ 29 เป็นเงิน 94,150 บาท โจทก์ที่ 30 เป็นเงิน 102,970 บาท และโจทก์ที่ 31 เป็นเงิน 93,840 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จากต้นเงินของโจทก์แต่ละคน นับแต่วันเลิกจ้างวันที่ 1 มิถุนายน 2559 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

โจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 และจำเลยทั้งสามสืบเอ็ดสำนวนอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานภาค 6 พังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดเป็นลูกจ้างจำเลยประจำศูนย์ธุรกิจพิษณุโลก เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดให้มีผลในวันที่ 1 มิถุนายน 2559 อ้างเหตุว่ามีการปรับปรุงโครงสร้างฝ่ายงานให้อัตรากำลังพนักงานสอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบัน โดยจำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดแล้ว นอกจากนี้จำเลยยังจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษให้แก่โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 2 เดือนด้วย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยก่อนประการแรกว่า ที่ศาลแรงงานภาค 6 อนุญาตให้โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดแก้ไขคำฟ้องในส่วนของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่มีการเลิกจ้างชอบหรือไม่ เห็นว่า การที่ศาลแรงงานภาค 6 มีคำสั่งอนุญาตให้โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดแก้ไขคำฟ้องก่อนที่จะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดี และมีใช้คำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 227 และมาตรา 228 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 จึงเป็นคำสั่งระหว่างพิจารณา ปรากฏว่านอกจากจำเลยจะไม่ได้โต้แย้งคำสั่งไว้ก่อนแล้ว จำเลยยังแถลงไม่คัดค้านไว้อีกด้วย จึงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 226 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการที่สองว่า จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดหรือไม่ เพียงใด เมื่อศาลแรงงานภาค 6 พังข้อเท็จจริงว่าในปี 2559 ซึ่งเป็นปีที่โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดถูกเลิกจ้างนั้น ไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไปแล้ว เมื่อนับถึงวันที่ 1 มิถุนายน 2559 อันเป็นวันเลิกจ้างมีผลบังคับเป็นเวลา 5 เดือน ซึ่งโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดมีสิทธิได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67 วรรคหนึ่ง ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดฟ้องจำเลยเรียกค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี 2558 ซึ่งเป็นปีที่มีการเลิกจ้างในปี 2559 ข้ออ้างของโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดไม่อาจเรียกได้ว่า ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 6 รับฟังมาว่าโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีทุกคนในอัตราคนละ 6.25 วัน เป็นข้อเท็จจริงที่ไม่ชอบและไม่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการคิดคำนวณค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น เห็นว่า เมื่อศาลแรงงานภาค 6 อนุญาตให้โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดแก้ไขคำฟ้องเกี่ยวกับปีที่เลิกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นปี 2559 แล้ว

อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ จึงเป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 6 เพื่อให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษรับฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่าโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดไม่มีสิทธิฟ้องจำเลยเรียกค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี 2558 เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการสุดท้ายว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ และจำเลยต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดหรือไม่ ศาลแรงงานภาค 6 ฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดเนื่องจากการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยลดขนาดขององค์กรลงเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่ปรากฏว่ากิจการของจำเลยประสบภาวะทางเศรษฐกิจถึงขนาดต้องปรับลดจำนวนลูกจ้าง เพื่อพยุงบกิจการให้ดำเนินต่อไปได้ กลับปรากฏว่าในปี 2558 ก่อนเลิกจ้างประมาณ 5 เดือน กิจการของจำเลยยังมีกำไร สามารถจ่ายเงินโบนัสและปรับฐานเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างได้ อีกทั้งจำเลยได้ประกาศรับสมัครพนักงานเพิ่มเติมเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็น ยกเว้นตำแหน่งติดตามหนี้เนื่องจากจำเลยว่าจ้างให้บริษัทอื่นติดตามหนี้ แสดงว่าจำเลยมิได้มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานเพื่อพยุงบกิจการให้ดำเนินต่อไปได้ แล้ววินิจฉัยว่าไม่ใช่เหตุสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดได้ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยอุทธรณ์ว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดเนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภาวะทางเศรษฐกิจ และผลประกอบการของจำเลยตลอด 3 ปีที่ผ่านมาขาดทุนสะสมอย่างต่อเนื่อง สิ้นเชื่อที่จำเลยได้ให้บริการแก่ผู้บริโภคทั่วไปมีหนี้สินเพิ่มมากขึ้น การให้สินเชื่อบริษัทใหม่แก่ลูกค้าก็ต้องระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดภาวะหนี้เสีย การที่จำเลยว่าจ้างบริษัทภายนอกให้ติดตามทวงหนี้ เพื่อลดความเสี่ยงในการกระทำที่เป็นการละเมิดต่อกฎหมาย ซึ่งต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการปรับโครงสร้างของจำเลยว่าจะสามารถทำได้หรือไม่ สามารถที่จะลดจำนวนพนักงานลงได้หรือไม่ และเหตุผลแห่งการเลิกจ้างเนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างหนี้เป็นธรรมหรือไม่ การเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดเป็นการกระทำที่สมควรแก่การดำเนินกิจการและจำเป็นตามสมควรแล้ว และได้เป็นการเลือกปฏิบัติแก่พนักงานคนหนึ่งคนใด การพิจารณาแต่เพียงงบกำไรขาดทุนและผลประกอบการของจำเลยโดยลำพัง โดยมิได้พิจารณาถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงอื่นประกอบ ทำให้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น เป็นการพิจารณาที่ไม่ต้องตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48 และ 49 อีกทั้งการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ด จำเลยได้ดูแลพนักงานที่ถูกเลิกจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยจำเลยช่วยเหลือเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดโดยนอกจากจะจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่พนักงานที่ถูกเลิกจ้างแล้ว ยังช่วยเหลือเป็นเงินเพิ่มเติมแก่พนักงานที่ถูกเลิกจ้างทุกคนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 2 เดือน การเลิกจ้างของจำเลยจึงเป็นธรรมแล้ว ดังนี้ เห็นว่า จำเลยอุทธรณ์กล่าวอ้างข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อให้เห็นว่า การเลิกจ้างของจำเลยนั้นเนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ทำให้ต้องมีการลดการจ้างงานลง เพื่อลดความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจของจำเลยและประคับประคองธุรกิจ ตลอดจนพนักงานส่วนที่เหลือให้สามารถผ่านวิกฤตของภาวะเศรษฐกิจต่อไป มิได้เป็นการเลือกปฏิบัติแก่พนักงานคนหนึ่งคนใดมิให้ได้รับประโยชน์ตามที่โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดควรจะได้รับเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์ในข้อที่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลือกปฏิบัติแก่โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดหรือไม่ เป็นสำคัญ ซึ่งการที่จะวินิจฉัยว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่จำเลยอุทธรณ์ ดังนั้น อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 6 เพื่อจะนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมายว่าจำเลยเลิกจ้างโดยเป็นธรรม เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้

อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาที่จำเลยอ้างมานั้น ข้อเท็จจริงไม่ตรงกับคดีนี้ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามสืบเอ็ดโดยไม่เป็นธรรม จำเลยจึงต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสามสืบเอ็ด ที่จำเลยอุทธรณ์ว่าศาลแรงงานภาค 6 กำหนดค่าเสียหายสูงเกินสมควรและไม่นำเงินช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษมาคิดคำนวณเป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหายนั้น เป็นอุทธรณ์ดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานภาค 6 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์เช่นเดียวกัน ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 ประการเดียวว่าค่าตอบแทนการเก็บหนี้ (INCENTIVE) ตามผลงานให้จำเลยเป็นค่าจ้างหรือไม่ และจำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยตามผลงานให้แก่โจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 เพิ่มเติมหรือไม่ เพียงใด ศาลแรงงานภาค 6 ฟังข้อเท็จจริงว่า เงินดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้าง จึงไม่จำเป็นต้องนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างเพื่อจ่ายค่าชดเชยตามผลงานให้แก่โจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 เพิ่มเติม โจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 อุทธรณ์ว่า เงินดังกล่าวเป็นรายได้จากการทำงานของโจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 ถือว่าเป็นค่าจ้าง เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ให้คำนิยามคำว่า ค่าจ้าง หมายความว่า “เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้” ค่าจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าว คือ เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน สำหรับการทำงานหรือผลงานที่ทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หากนายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างด้วยวัตถุประสงค์อื่นที่มีใช้เพื่อตอบแทนการทำงานก็ไม่ใช่ค่าจ้าง แต่อาจเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง หรือเงินจูงใจในการทำงาน ดังนั้น เงินค่าตอบแทนที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 ทุกเดือนพร้อมกับเงินเดือนจึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการเก็บหนี้ซึ่งคำนวณตามผลงานที่โจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 สามารถติดตามหนี้สินได้ตามเป้าหมายที่จำเลยกำหนดเป็นรายเดือน หากทำได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดก็จะไม่ได้รับค่าตอบแทนดังกล่าว ค่าตอบแทนการเก็บหนี้ดังกล่าวจึงเป็นเงินเพิ่มจูงใจซึ่งเป็นนโยบายของจำเลยเพื่อกระตุ้นจูงใจให้พนักงานได้ทำงานเต็มความสามารถ พนักงานของจำเลยจะมีโอกาสได้รับเงินเพิ่มจูงใจมากขึ้นน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความวิริยะอุตสาหะของตนเอง เงินค่าตอบแทนการเก็บหนี้ของลูกหนี้แต่ละราย มีจำนวนแตกต่างกันมากน้อยตามหนี้ของลูกหนี้ มีลักษณะเป็นการสนับสนุน บำรุงขวัญกำลังใจ หรือจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้ได้ผลงานมากอันจะเกิดผลกำไรให้นายจ้าง ไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง ไม่อาจนำเงินดังกล่าวมารวมกับค่าจ้างเพื่อคำนวณค่าชดเชยตามผลงานให้แก่โจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 เพิ่มเติมได้ ที่ศาลแรงงานภาค 6 วินิจฉัยมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วยอุทธรณ์ของโจทก์ที่ 22 ถึงที่ 31 ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(วิเชียร แสงเจริญถาวร - ยิ่งศักดิ์ โอฬารสกุล - ดาราวรรณ ใจคำป้อ)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.193/2560

หมายเลขคดีแดงที่ 394/2560

กิจการร่วมค้ายูนิเวอร์แซล เอวีเอชั่น

เซอร์วิสเชส กับพวก

นางสาวจันทิมา เกาเจริญ ในฐานะ

พนักงานตรวจแรงงาน

โจทก์

จำเลย

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคสาม, 125 วรรคสี่

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งจึงจะฟ้องคดีได้นั้นเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่มุ่งถึงสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับเงินตามพ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงานฯ จากนายจ้างโดยเร็ว เมื่อลูกจ้างชนะคดีอันเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างหน่วงเหนี่ยวชำระให้แก่ลูกจ้างชักช้า และตามมาตรา 125 วรรคสี่ ยังบัญญัติไว้สอดคล้องกันว่า เมื่อคดีถึงที่สุดลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะคดี ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลแก่ลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบังคับคดี นายจ้างจึงไม่สามารถที่จะนำหลักประกันอย่างอื่นดังเช่นหนังสือค้ำประกันของธนาคารมาวางศาลแทน เพราะขัดต่อวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว ดังนี้ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้โจทก์ทั้งสี่นำเงินมาวางศาลโดยไม่รับหลักประกันหนังสือค้ำประกันของธนาคารดังกล่าวจึงชอบแล้ว

คดีสืบเนื่องมาจากจำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคຸ້ມครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ได้ออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่ 14/2560 เรื่อง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ที่ถูกคือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า) และค่าชดเชย ระหว่าง นายกิตติกร กับพวก รวม 472 คน ลูกจ้างผู้ยื่นคำร้อง กับโจทก์ทั้งสี่กับพวกรวม 6 คน ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2560 สั่งให้โจทก์ทั้งสี่ในฐานะนายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย รวมเป็นเงิน 56,297,660 บาท แก่นายกิตติกรกับพวก รวม 472 คน ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง โจทก์ทั้งสี่ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2560 เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งฉบับดังกล่าวโดยไม่ได้วางเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของจำเลยต่อศาล แต่วางหลักประกันเป็นหนังสือค้ำประกันเลขที่ 04001175000046 ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) แทน ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับหลักประกันดังกล่าวและให้โจทก์ทั้งสี่วางเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของจำเลยต่อศาลภายในสิบห้าวัน แล้วจึงจะพิจารณาสั่งคำฟ้องและคำขอเรียกบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เข้ามาเป็นคู่ความในคดีในฐานะผู้ร้องสอดตามคำขอของโจทก์ทั้งสี่ต่อไป

โจทก์ทั้งสี่อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์แผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสี่ว่าการที่ศาลแรงงานกลางไม่รับหนังสือค้ำประกันของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่โจทก์ทั้งสี่นำมาวางศาลเพื่อค้ำประกันตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของจำเลยแทนการวางเงินต่อศาลชอบหรือไม่ เห็นว่า

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคสาม ที่กำหนดให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งจึงจะฟ้องคดีได้นั้น เป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่มุ่งถึงสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากนายจ้างโดยเร็วเมื่อลูกจ้างชนะคดีอันเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างหวังเหนี่ยวช้าระให้แก่อลูกจ้างชักช้า และตามมาตรา 125 วรรคสี่ ยังบัญญัติไว้สอดคล้องกันว่าเมื่อคดีถึงที่สุดลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะคดี ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลแก่อลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบังคับคดี ดังนั้น นายจ้างจึงไม่สามารถที่จะนำหลักประกันอย่างอื่นดั่งเช่นหนังสือค้ำประกันเลขที่ 04001175000046 ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มาวางศาลแทน เพราะขัดต่อวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวที่ต้องการให้จ่ายเงินแก่อลูกจ้างได้ทันทีและโดยเร็วเมื่อคดีถึงที่สุดโดยไม่ต้องบังคับคดี ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้โจทก์ทั้งสี่นำเงินมาวางศาลโดยไม่รับหลักประกันหนังสือค้ำประกันดังกล่าวของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จึงชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสี่ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน แต่ให้ศาลแรงงานกลางกำหนดระยะเวลาให้โจทก์ทั้งสี่นำเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของจำเลยมาวางศาลอีกครั้งหนึ่งภายในระยะเวลาที่เห็นสมควร กับมีคำสั่งเกี่ยวกับคำฟ้องของโจทก์ทั้งสี่และคำขอเรียกบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เข้ามาเป็นคู่ความในคดีในฐานะผู้ร้องสอดต่อไป

(สุจินต์ เชี่ยวชาญศิลป์ - เกื้อ วุฒิพัฒน์ - วิชชุพล สุขสวัสดิ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.303/2560

ว่าที่ร้อยตรีอัครเดช อนันตสมบูรณ์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 401/2560

นายชัยยันต์ ธนพฤษมา

จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

จำเลยเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน ก. โจทก์เคยทำงานช่วยประชาสัมพันธ์หลักสูตรของจำเลย โดยวิธีการนำไปปลิวไปแจกจ่ายตามสถานที่ต่าง ๆ ทั้งยังคิดหาวิธีประชาสัมพันธ์เพื่อหาลูกค้าให้แก่จำเลยในรูปแบบอื่น เช่น การติดป้ายไว้นิล การจัดทำเอกสารเพื่อเสนอโรงเรียนต่าง ๆ โดยโจทก์จะได้ค่าตอบแทนหากมีผู้มาสมัครเรียน กับจำเลย การกระทำของโจทก์ดังกล่าวล้วนเกิดจากความสมัครใจของโจทก์เอง หากใช้กระทำไปตามคำสั่งของจำเลย ส่วนค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าคอมมิชชั่นที่โจทก์อ้างว่าจำเลยเสนอให้นั้นโจทก์ไม่เคยได้รับ และไม่ปรากฏว่า จำเลยเคยจ่ายให้แก่โจทก์ จึงฟังไม่ได้ว่าจำเลยตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ ทั้งโจทก์ไม่ต้องทำงานตามวันเวลา และในสถานที่ที่จำเลยกำหนด หรือต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของจำเลย ความสัมพันธ์ระหว่าง โจทก์กับจำเลยไม่ใช่ลักษณะของลูกจ้างกับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน การที่โจทก์อุทธรณ์ว่าข้อเท็จจริง ตามเอกสารต่าง ๆ แนบท้ายอุทธรณ์ล้วนแสดงว่าโจทก์เป็นพนักงานของโรงเรียน ก. ในตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายการตลาด จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางที่ฟังว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่ใช่ลักษณะของลูกจ้างกับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน อันเป็นอุทธรณ์ ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

โจทก์ฟ้อง ขอให้บังคับจำเลยชำระค่าจ้าง 320,000 บาท ค่าคอมมิชชั่น 234,000 บาท และค่าใช้จ่าย ในการทำเอกสาร 424 บาท แก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลย เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนกฤษฎาภริรักษ์และภาษา โจทก์เคยทำงานช่วยประชาสัมพันธ์หลักสูตร ของจำเลยโดยวิธีการนำไปปลิวไปแจกจ่ายตามสถานที่ต่าง ๆ ทั้งยังคิดหาวิธีประชาสัมพันธ์เพื่อหาลูกค้าให้แก่จำเลย ในรูปแบบอื่นเช่นการติดป้ายไว้นิล การจัดทำเอกสารเพื่อเสนอโรงเรียนต่าง ๆ โดยโจทก์จะได้ค่าตอบแทน หากมีผู้มาสมัครเรียนกับจำเลย และวินิจฉัยว่าการกระทำของโจทก์ดังกล่าวล้วนเกิดจากความสมัครใจของโจทก์เอง หากใช้กระทำไปตามคำสั่งของจำเลย ส่วนค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าคอมมิชชั่นที่โจทก์อ้างว่าจำเลย เสนอให้นั้นโจทก์ไม่เคยได้รับและไม่ปรากฏว่าจำเลยเคยจ่ายให้แก่โจทก์ จึงฟังไม่ได้ว่าจำเลยตกลงจ่ายค่าจ้าง ให้แก่โจทก์ ทั้งโจทก์ไม่ต้องทำงานตามวันเวลาและในสถานที่ที่จำเลยกำหนดหรือต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือ ข้อบังคับของจำเลยความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่ใช่ลักษณะของลูกจ้างกับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น โจทก์อุทธรณ์ว่าข้อเท็จจริงตามเอกสารต่างๆแนบท้ายอุทธรณ์ล้วนแสดงว่าโจทก์เป็นพนักงานของโรงเรียน

กัญญากรบริหารและภาษาในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการตลาด จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางที่ฟังว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่ใช่ลักษณะของลูกจ้างกับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งรับอุทธรณ์ของโจทก์มานั้นเป็นการไม่ชอบ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์.

(ธีระพล ศรีอุดมขจร - อนุวัตร ขุนทอง - กนกกรดา ไกรวิชัยพงศ์)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๐๒/๒๕๖๐ นายรพีพงศ์หรือศักดิ์สิทธิ์ ฟาชลิปทองเจริญ โจทก์
นางสาวกิตติมา จึงดำรงสุข ผู้ร้อง
นายวิเศษ ทองใบ ในฐานะ
พนักงานตรวจแรงงาน จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา ๒๗, ๑๗๖

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำร้องของผู้ร้องเป็นการขอให้เพิกถอนการพิจารณาที่ผิดระเบียบจึงต้องนำบทบัญญัติแห่ง ป.วิ.พ. มาตรา ๒๗ มาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานกรณีไม่มีบทบัญญัติไว้ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ซึ่ง ป.วิ.พ. มาตรา ๒๗ กำหนดตัวบุคคลผู้มีอำนาจยื่นคำร้องขอให้เพิกถอนการพิจารณาที่ผิดระเบียบ คือคู่ความฝ่ายที่เสียหายเนื่องจากการที่ได้ปฏิบัติเช่นนั้น และตามมาตรา ๑ (๑๑) คู่ความ คือบุคคลผู้ยื่น คำฟ้อง หรือถูกฟ้องต่อศาล รวมถึงบุคคลผู้มีสิทธิกระทำการแทนบุคคลนั้นๆ ตามกฎหมายหรือในฐานะทนายความ แต่คดีนี้ผู้ร้องไม่ใช่ผู้ยื่นคำฟ้อง หรือถูกฟ้อง รวมทั้งไม่ใช่ผู้มีสิทธิกระทำการแทนบุคคลตามกฎหมาย หรือทนายความ ทั้งเมื่อโจทก์ถอนฟ้องคดีนี้แล้วย่อมลบล้างผลแห่งการยื่น คำฟ้องนั้น รวมทั้งกระบวนการอื่นๆ อันมีมาต่อภายหลังยื่นคำฟ้อง และกระทำห้คู่ความกลับคืนเข้าสู่ฐานะเดิมเสมือนหนึ่งมิได้มีการยื่นฟ้องเลย ย่อมทำให้ผู้ร้องไม่ได้รับความเสียหาย ดังนั้นผู้ร้องจึงไม่ใช่คู่ความฝ่ายที่เสียหายอันจะมีอำนาจยื่นคำร้องขอให้เพิกถอนการพิจารณาที่อ้างว่าผิดระเบียบได้ ผู้ร้องจึงไม่มีอำนาจยื่นคำร้องนี้ได้

คดีสืบเนื่องมาจากโจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

จำเลยให้การต่อสู้คดี

ระหว่างพิจารณาโจทก์นายจ้างและนางสาวกิตติมาลูกจ้างมาตกลงกันได้ โจทก์ขอถอนฟ้องจำเลยไม่ค้าน

ศาลแรงงานภาค ๔ อนุญาตและจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ

เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ นางสาวกิตติมายื่นคำร้องว่า โจทก์ถอนฟ้องจำเลยเป็นการฉ้อฉลเอาเปรียบผู้ร้อง การถอนฟ้องไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้นัดไต่สวนและเพิกถอนการพิจารณาตามรายงานกระบวนการพิจารณาบัลลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐ โดยให้ยกคดีขึ้นพิจารณาใหม่ ศาลแรงงานภาค ๔ มีคำสั่งให้ยกคำร้อง

ผู้ร้องอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐ อันเป็นวันนัดพิจารณาสืบพยานโจทก์และจำเลย ศาลแรงงานภาค ๔ โกล่เกลี่ยแล้วคดีตกลงกันได้ โดยผู้ร้องยอมรับเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท จากโจทก์ โจทก์ไม่ติดใจดำเนินคดีอาญาแก่ผู้ร้องในความผิดฐานลักทรัพย์ โดยจะไปพบพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินการต่อไปในวันเดียวกัน และโจทก์ขอถอนฟ้องจำเลย จำเลยไม่ค้าน ศาลแรงงานภาค ๔ อนุญาต และให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความ คดีมีปัญหาสมควรยกขึ้นวินิจฉัยก่อนว่า

ผู้ร้องมีอำนาจยื่นคำร้องขอให้เพิกถอนรายงานกระบวนการพิจารณาที่อ้างว่าเป็นการพิจารณาที่ผิดระเบียบนี้หรือไม่ เห็นว่า กรณีตามคำร้องของผู้ร้องเป็นการขอให้เพิกถอนการพิจารณาที่ผิดระเบียบจึงต้องนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๗ มาใช้บังคับแก่ การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานกรณีไม่มีบทบัญญัติไว้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ซึ่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๗ กำหนดตัวบุคคลผู้มีอำนาจยื่นคำร้องขอให้เพิกถอนการพิจารณาที่ผิดระเบียบ คือคู่ความฝ่ายที่เสียหายเนื่องจากการที่มีได้ปฏิบัติเช่นนั้น และตามมาตรา ๑ (๑๑) คู่ความ คือบุคคลผู้ยื่นคำฟ้องหรือถูกฟ้องต่อศาล รวมถึงบุคคลผู้มีสิทธิกระทำการแทนบุคคลนั้น ๆ ตามกฎหมายหรือในฐานะทนายความ แต่คดีนี้ผู้ร้องไม่ใช่ผู้ยื่นคำฟ้อง หรือถูกฟ้อง รวมทั้งไม่ใช่ผู้มีสิทธิกระทำการแทนบุคคลตามกฎหมาย หรือทนายความ ทั้งเมื่อโจทก์ถอนฟ้องคดีนี้แล้วย่อมลบล้างผลแห่งการยื่นคำฟ้องนั้น รวมทั้งกระบวนการพิจารณาอื่น ๆ อันมีมาต่อภายหลังยื่นคำฟ้อง และกระทำให้คู่ความกลับคืนเข้าสู่ฐานะเดิมเสมือนหนึ่งได้มีการยื่นฟ้องเลย ย่อมทำให้ผู้ร้องไม่ได้รับความเสียหาย ดังนั้น ผู้ร้องจึงไม่ใช่คู่ความฝ่ายที่เสียหายอันจะมีอำนาจยื่นคำร้องขอให้เพิกถอนการพิจารณาที่อ้างว่าผิดระเบียบได้ ผู้ร้องจึงไม่มีอำนาจยื่นคำร้องนี้ได้ ที่ศาลแรงงานภาค ๔ วินิจฉัยโดยสรุปว่าไม่เป็นการฉ้อฉลหรือเอาเปรียบผู้ร้องแล้วมีคำสั่งให้ยกคำร้องของผู้ร้องนั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นฟ้องด้วยในผล และไม่จำต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของผู้ร้องอีกต่อไปเพราะไม่ทำให้ผลแห่งคดีเปลี่ยนแปลง

พิพากษายืน

(ยิ่งศักดิ์ โอฟารสกุล – วิเชียร แสงเจริญถาวร - ดารารวรรณ ใจคำป้อ)

ปัญญา วชิระญาณิศ - ย่อ
อิศเรศ ปราโมช ณ อยุธยา - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.75/2560
หมายเลขคดีแดงที่ 414/2560

นายอภิสิทธิ์ มั่งสวัสดิ์
บริษัทกมลประกันภัย จำกัด (มหาชน)

โจทก์
จำเลย

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

การเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

เมื่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยมีคำสั่งนายทะเบียนให้จำเลยหยุดรับประกันวินาศภัยเป็นการชั่วคราว คำสั่งของนายทะเบียนมีผลทำให้จำเลยเพียงต้องหยุดรับประกันภัยเป็นการชั่วคราวเท่านั้น ต่อมาจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์มาปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ถือว่าจำเลยได้เยียวยาไม่ให้โจทก์ได้รับความเดือดร้อนจากการขาดรายได้ อันเป็นการแสดงถึงเจตนาของจำเลยว่ายังต้องการให้โจทก์ทำงานกับจำเลยอีกต่อไป พฤติการณ์ของจำเลยจึงหาใช่การเลิกจ้างไม่

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 531,833.61 บาท ค่าการตลาด 15,781.11 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนและค่าใช้จ่ายสำนักงาน 4,023 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว ทั้งนี้ นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จำเลยออกหนังสือรับรองการผ่านงานแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 3 พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงิน 520,697.02 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 496,653.41 บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของเงินต้น 24,043.61 บาท นับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 30 ตุลาคม 2558) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 3 ฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการสาขานครราชสีมา ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 48,087.23 บาท โดยคำนวณตามหน่วยของผลงานการขายประกันที่ขายได้ หากโจทก์ขายประกันภัยไม่ได้ จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2558 บริษัทจำเลยถูกสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยมีคำสั่งให้จำเลยหยุดรับประกันวินาศภัยเป็นการชั่วคราว ต่อมาจำเลยมีคำสั่งจำเลยที่ กจ.028/2558 เรื่อง โอนย้ายพนักงาน ให้โจทก์มาปฏิบัติงานประจำที่ฝ่ายพัฒนาธุรกิจการตลาดที่สำนักงานใหญ่ของจำเลย ตั้งแต่วันที่ 2 พฤศจิกายน 2558 ศาลแรงงานภาค 3 พิพากษาให้จำเลยชำระค่าการตลาดที่ค้างจ่ายแก่โจทก์เป็นเงิน 15,781.11 บาท จำเลยไม่ได้อุทธรณ์ส่วนนี้ ค่าการตลาดดังกล่าวจึงยุติตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 3 ส่วนค่าใช้จ่ายในสำนักงานศาลแรงงานภาค 3 พิพากษายกคำขอส่วนนี้ของโจทก์ โจทก์ไม่อุทธรณ์ คำขอส่วนนี้จึงยุติตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 3 เช่นกัน

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้วหรือไม่เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง บัญญัติว่า “การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป” เมื่อปรากฏว่าวันที่ 1 กันยายน 2558 สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยมีคำสั่งนายทะเบียนที่ 21/2558 ให้จำเลยหยุดรับประกันวินาศภัยเป็นการชั่วคราว และตามประกาศนายทะเบียน เรื่อง กำหนดการจ่ายเงินอื่นของบริษัทกมลประกันภัย จำกัด (มหาชน) ที่นายทะเบียนมีคำสั่งให้หยุดรับประกันวินาศภัยเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2558 ข้อ 3 ระบุว่า ห้ามมิให้กรรมการ พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทจำเลยส่งจ่ายเงินของจำเลย เว้นแต่ เป็นการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างแก่พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลย ตามปกติ อีกทั้งตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เรื่อง แจ้งคำสั่งให้บริษัทหยุดรับประกันวินาศภัยเป็นการชั่วคราวและขั้นตอนการดำเนินการจ่ายเงิน ก็กำหนดให้จำเลยดำเนินการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างแก่พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยได้ตามปกติ ดังนั้น คำสั่งของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยและประกาศนายทะเบียนดังกล่าวมีผลทำให้จำเลยเพียงต้องหยุดรับประกันภัยทุกชนิดเป็นการชั่วคราวเท่านั้น มิใช่เป็นกรณีที่จำเลยไม่สามารถดำเนินกิจการรับประกันภัยทุกชนิดได้เป็นการถาวร และตามคำสั่งจำเลยที่ กจ.028/2558 เรื่อง โอนย้ายพนักงานที่ให้โจทก์มาปฏิบัติงานประจำที่ฝ่ายพัฒนาธุรกิจการตลาดสำนักงานใหญ่นั้นย่อมต้องถือว่าจำเลยได้เยียวยาไม่ให้โจทก์ได้รับความเสียหายจากการขาดรายได้ที่ไม่สามารถขายประกันภัยให้แก่ลูกค้าแล้วอันเป็นการแสดงถึงเจตนาของจำเลยได้ว่ายังต้องการให้โจทก์ทำงานกับจำเลยอีกต่อไป พฤติการณ์ของจำเลยจึงหาใช่เป็นการเลิกจ้างโจทก์ไม่ที่ศาลแรงงานภาค 3 วินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยแก่โจทก์นั้นไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น จำเลยจึงต้องชำระเพียงค่าการตลาดที่ค้างจ่าย 15,781.11 บาท พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 3 พิพากษาแก่เป็นว่า ให้ยกคำขอในส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 3

(กนกธดา ไกรวิชญพงศ์ - อิระพล ศรีอุดมขจร - อนุวัตร ขุนทอง)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.156/2560

บริษัทลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต

หมายเลขคดีแดงที่ 540/2560

(ประเทศไทย) จำกัด

โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

จำเลย

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1)

แม้การงดจ่ายงานเป็นสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายของโจทก์ที่จะมอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ซึ่งเป็นลูกจ้างขับรถขนส่งสินค้าหรือไม่ และผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ยังคงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ๆ ตามปกติก็ตาม แต่การงดจ่ายงานต้องมีเหตุผลอันสมควร เพราะมีผลทำให้ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 มีรายได้ลดลงกว่าครึ่งหนึ่งต่อเดือน เห็นได้ชัดว่ารายได้ไม่พอแก่การดำรงชีพอย่างแน่นอน หากไม่มีเหตุผลอันสมควร ย่อมถือว่าโจทก์มีเจตนาถ่วงอั้นผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 เพื่อบีบบังคับไม่ให้นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องอีก ดังนั้น การงดจ่ายงานแก่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 จึงเป็นการกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือ กรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง อันถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) แห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว แม้การยื่นข้อเรียกร้องจะไม่ครบจำนวนหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา 15 หรือ ลูกจ้างลงลายมือชื่อแล้วถอนรายชื่อจนทำให้ไม่ครบจำนวนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 13 วรรคสาม แห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ตาม ก็ถือว่าได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจึงต้องห้ามมิให้กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่มีการยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวตามมาตรา 121 (1) แห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 1 – 4/2559 ของจำเลย

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและปรากฏข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้โต้แย้งกันว่า นายสมชาย นายสุทธิโชค นายสรารัฐ และนายศุภกฤต ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 4 เป็นลูกจ้างของโจทก์ ทำหน้าที่พนักงานขับรถ 18 ล้อ ขนส่งสินค้า ได้รับค่าจ้างรายเดือนคือ 10,075 บาท 9,775 บาท 10,100 บาท 10,075 บาท ตามลำดับ ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าน้ำมันเดือนละ 16,000 บาท และค่าตอบแทนเรียกว่าค่าเที่ยวที่วิ่งงานตามเงื่อนไขที่กำหนดผู้กล่าวหาทั้งสี่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานลินฟ็อกซ์ในเดือนสิงหาคม 2557 ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลินฟ็อกซ์ ผู้กล่าวหาที่ 4 เคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลินฟ็อกซ์แต่หมดวาระแล้ว เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2558 สหภาพแรงงานลินฟ็อกซ์ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อโจทก์ คือ ให้จ่ายค่าครองชีพ 500 บาท และเบี้ยขยัน 500 บาทต่อเดือน โบนัสคนละ 60 วัน แบ่งเป็น 2 งวด ให้แก่พนักงานทุกคน เบี้ยกันดาร 3,000 บาทต่อเดือน ในกรณีย้ายพนักงานเกิน 100 กิโลเมตร โดยได้รับความยินยอมจากพนักงานปรับ

ค่าตอบแทนจาก 75 บาท เป็น 100 บาท และให้ผู้แทนสหภาพแรงงานลินฟอกซ์เข้าร่วมฟังการสอบสวนความผิดของพนักงาน โจทก์ไม่ยอมเจรจาอ้างเหตุผลมาชิกไม่ครบหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด จึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแต่ได้รับแจ้งว่าจำนวนพนักงานไม่ครบหนึ่งในห้าของพนักงานทั้งหมดตามกฎหมาย สหภาพแรงงานลินฟอกซ์จึงถอนข้อเรียกร้อง ต่อมาโจทก์ได้เรียกลูกจ้างรวมทั้งผู้กล่าวหา 1 ถึงที่ 3 ที่ลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2558 ไปพบ และให้ถอนรายชื่อจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง หากไม่ถอนก็จะไม่ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าน้ำมันเดือนละ 16,000 บาทต่อเดือน ลูกจ้างส่วนใหญ่ถอนรายชื่อจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง คงเหลือเฉพาะผู้กล่าวหาที่ 1 และที่ 2 และนายศิริ ส่วนผู้กล่าวหาที่ 3 ถอนรายชื่อจากการสนับสนุนข้อเรียกร้องภายหลัง แต่มีเงื่อนไขและไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาวันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 โจทก์มีคำสั่งจ่ายงานแก่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 และนายศิริ อ้างเหตุประพฤติดนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานที่ดี กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่น และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับอันเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย จนโจทก์ไม่ไว้วางใจให้รับมอบหมายงานจากโจทก์ให้ขับรถขนส่งสินค้า นายศิริเจรจากับโจทก์และได้รับมอบหมายงานขับรถ จึงถอนข้อเรียกร้อง ต่อมาเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2558 ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 4 ยื่นคำร้องต่อจำเลยกล่าวหาโจทก์ว่าจ้างงานแก่ผู้กล่าวหาทั้งสี่ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสี่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง จำเลยพิจารณาแล้วเห็นว่า การที่โจทก์จ่ายงานแก่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นการกระทำความไม่เป็นธรรมจึงมีคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 1 - 4/2559 ให้โจทก์มอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมแก่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ตามปกติ ส่วนค่าเสียหายจากการขาดรายได้บางส่วนระหว่างที่ถูกจ่ายงานนั้น จำเลยเห็นว่า ผู้กล่าวหา 1 ถึงที่ 3 ได้รับค่าจ้างระหว่างจ่ายงานตามปกติส่วนค่าเที่ยวและค่าเบี้ยเลี้ยงค่าน้ำมันจะได้รับต่อเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ขับรถขนส่งสินค้าเมื่อไม่ได้รับมอบหมายงานให้ขับรถขนส่งสินค้าจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว จึงไม่อาจสั่งตามที่ร้องขอในกรณีนั้นได้ โดยให้โจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยภายใน 10 วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งและยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ 4

มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์เพียงประเด็นเดียวว่า มีเหตุเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 1 - 4/2559 ของจำเลยดังกล่าวหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า การที่โจทก์จ่ายงานแก่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ไม่ถือเป็นการกระทำความไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพราะการกระทำความไม่เป็นธรรมจะต้องเป็นกรณีนายจ้างกระทำการใด ๆ ที่เป็นการลดทอนความเข้มแข็งขององค์กรลูกจ้าง หรือการกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลทำให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานที่ได้ดำเนินการตามบทบัญญัติดังกล่าว ไม่สามารถดำเนินการได้ และการยื่นข้อเรียกร้องต้องเป็นการยื่นข้อเรียกร้องที่ชอบด้วยกฎหมายแต่การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานและการลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องของผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ต่อโจทก์ดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานมีจำนวนไม่ถึงหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และลูกจ้างโจทก์ที่ยื่นข้อเรียกร้องทยอยถอนรายชื่อสนับสนุนการยื่นข้อเรียกร้องจนจำนวนไม่ครบ และการจ่ายงานเป็นสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายของโจทก์ที่จะมอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ข้าราชการขนส่งสินค้าหรือไม่ เมื่อไม่ได้รับมอบหมายงานให้ขับรถขนส่งสินค้าก็จะไม่ได้รับค่าเที่ยว ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าน้ำมันตามเงื่อนไขการทำงานของโจทก์ แต่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ยังคงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ๆ ตามปกติ จึงไม่ถือเป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม เห็นว่า

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น นอกจากจะต้องเป็นกรณีนายจ้างกระทำการใด ๆ ที่เป็นการลดทอนความเข้มแข็งขององค์กรลูกจ้าง หรือการกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลทำให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถดำเนินการตามมาตรา 121 (1) แล้ว ยังหมายความว่ารวมถึงการกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างด้วยข้อนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงมาว่า หลังจากผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 และลูกจ้างอื่นของโจทก์สาขาวังน้อยรวม 65 คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2558 โจทก์ได้เรียกลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องไปพบ และให้ถอนรายชื่อจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง หากไม่ถอนก็จะไม่ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าน้ำมันเดือนละ 16,000 บาท ลูกจ้างส่วนใหญ่ถอนรายชื่อจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง คงเหลือเฉพาะผู้กล่าวหาที่ 1 และที่ 2 และนายศิริ ส่วนผู้กล่าวหาที่ 3 ถอนรายชื่อจากการสนับสนุนข้อเรียกร้องภายหลัง แต่มีเงื่อนไขและไม่สามารถตกลงกันได้ต่อมาเมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 โจทก์มีคำสั่งงดจ่ายงานแก่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 และนายศิริ อ้างเหตุประพฤติดนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานที่ดี กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่น และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับอันเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมายโดยที่ผู้กล่าวหาที่ 1 และที่ 3 ไม่เคยถูกตักเตือนมาก่อน ผู้กล่าวหาที่ 2 เคยถูกตักเตือน 1 ครั้ง เนื่องจากขับรถต่อเนื่องครบ 4 ชั่วโมงแล้วไม่ได้หยุดพักผ่อน อันเห็นได้ว่าผู้กล่าวหาที่ 1 และที่ 3 ไม่เคยกระทำผิด ส่วนผู้กล่าวหาที่ 2 เคยกระทำผิดเล็กน้อยซึ่งไม่ใช่เรื่องร้ายแรง จึงไม่ถือว่าเป็นการประพฤติดนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานที่ดีหรือกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่นหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับตามที่โจทก์กล่าวอ้าง พฤติการณ์ของโจทก์ดังกล่าวแสดงว่าการงดจ่ายงานแก่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 และนายศิริ เป็นผลมาจากการที่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 และนายศิริลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แต่ไม่ยอมถอนรายชื่อนั้นเอง ทั้งศาลแรงงานกลางยังฟังข้อเท็จจริงมาอีกว่า การที่โจทก์งดจ่ายงานทำให้ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 และนายศิริขาดรายได้เฉลี่ยประมาณเดือนละ 25,000 บาท ซึ่งมากกว่าเงินเดือนที่ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ได้รับเดือนละ 10,075 บาท 9,775 บาท 10,100 บาท ตามลำดับเมื่อนายศิริเจรจากับโจทก์และได้รับมอบหมายงานให้ขับรถ นายศิริจึงถอนข้อเรียกร้อง แม้การงดจ่ายงานเป็นสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายของโจทก์ที่จะมอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ขับรถขนส่งสินค้าหรือไม่ และผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 ยังคงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ๆ ตามปกติก็ตาม แต่การงดจ่ายงานต้องมีเหตุผลอันสมควร เพราะมีผลทำให้ผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 3 มีรายได้ลดลงกว่าครึ่งหนึ่งต่อเดือน เห็นได้ชัดว่ารายได้ไม่พอกแก่การดำรงชีพอย่างแน่นอนหากไม่มีเหตุผลอันสมควรย่อมถือว่าโจทก์มีเจตนากลั่นแกล้งผู้กล่าวหา 1 ถึงที่ 3 เพื่อบีบบังคับไม่ให้ยื่นข้อเรียกร้องอีก ดังนั้น การงดจ่ายงานแก่ผู้กล่าวหา 1 ถึงที่ 3 ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง อันถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว แม้การยื่นข้อเรียกร้องจะไม่ครบจำนวนหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา 15 หรือลูกจ้างลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องแล้วถอนรายชื่อก็ทำให้ไม่ครบจำนวนตามมาตรา 13 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ตาม ก็ถือว่าได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจึงต้องห้ามมิให้กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหา 1 ถึงที่ 3 ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่มีการยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวตามมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำสั่งของจำเลยชอบแล้ว จึงไม่มีเหตุให้ต้อง

เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 1 – 4/2559 ของจำเลยตามอุทธรณ์ของโจทก์ ที่ศาลแรงงานกลาง พิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน.

(ปณิธาน วิสุทธากร - สถาพร วงศ์ตระกูลรักษา - ฐานันดร กิตติวงศากุล)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.337/2560

หมายเลขคดีแดงที่ 563/2560

นางสาวเพชรน้ำค้าง ตุ่มบุตร กับพวก

พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา

กับพวก

โจทก์

จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33 วรรคหนึ่ง, 54 วรรคหนึ่ง

ศาลแรงงานภาค 6 ได้พิจารณาคำร้องขออนุญาตฟ้องคดีของโจทก์ทั้งสามแล้วมีคำสั่งให้ยกคำร้อง จึงเป็นกรณีที่ศาลแรงงานภาค 6 เห็นว่า มูลคดีมิได้เกิดขึ้นในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค 6 การพิจารณาคดีในศาลแรงงานภาค 6 ไม่เป็นการสะดวก จึงไม่อนุญาตให้โจทก์ทั้งสามฟ้องคดีตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33 วรรคหนึ่ง

การที่โจทก์ทั้งสามอุทธรณ์ก็เพื่อให้เห็นว่า การพิจารณาคดีในศาลแรงงานภาค 6 จะเป็นการสะดวก จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการพิจารณาอนุญาตให้ฟ้องคดีของศาลแรงงานภาค 6 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

โจทก์ทั้งสามฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้งสอง และให้หักหุ้นส่วนจำกัดวีระศักดิ์ก่อสร้างจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 37,450 บาท โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 39,950 บาท และโจทก์ที่ 3 เป็นเงิน 16,450 บาท ตามลำดับ

ศาลแรงงานภาค 6 ไม่รับฟ้อง และให้ยกคำร้องขออนุญาตฟ้องคดี

โจทก์ทั้งสามอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าตามข้อเท็จจริงที่ยุติในชั้นฟ้องคดีปรากฏว่า โจทก์ทั้งสามฟ้องจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครราชสีมา ส่วนจำเลยที่ 2 เป็นพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดขอนแก่น โดยโจทก์ทั้งสามยื่นคำร้องขอดำเนินคดีที่ศาลแรงงานภาค 6 ให้เหตุผลว่า เหตุเกิดขณะที่โจทก์ทั้งสามทำงานให้แก่ห้างหุ้นส่วนจำกัดวีระศักดิ์ก่อสร้างซึ่งเป็นนายจ้างที่จังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดขอนแก่น แต่โจทก์ทั้งสามมีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดสุโขทัย และปัจจุบันก็ทำงานรับจ้างรายวันอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยและจังหวัดพิษณุโลก จำเลยทั้งสองเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินการให้หน่วยงานในพื้นที่ดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแทนได้ ไม่ทำให้จำเลยทั้งสองเสียเปรียบ ศาลแรงงานภาค 6 พิจารณาแล้วเห็นว่า มูลคดีมิได้เกิดขึ้นในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค 6 และไม่อนุญาตให้โจทก์ทั้งสามฟ้องคดีที่ศาลแรงงานภาค 6 จึงมีคำสั่งไม่รับฟ้องและให้ยกคำร้องขออนุญาตฟ้องคดี ที่โจทก์ทั้งสามอุทธรณ์ว่า โจทก์ทั้งสามยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุโขทัย มีการบันทึกถ้อยคำตามระเบียบ ต่อมาพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุโขทัยได้ส่งเรื่องไปยังพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นสถานที่ทำงานสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้าง จำเลยทั้งสองได้สวนและรวบรวม

พยานหลักฐานแล้วมีคำสั่งให้ยกคำร้องของโจทก์ทั้งสาม และส่งคำสั่งให้แก่โจทก์ทั้งสามทราบที่อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย คดีจึงมีมูลคดีหรือต้นเหตุอันเป็นการโต้แย้งสิทธิเกิดในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค 6 การพิจารณาคดีที่ศาลแรงงานภาค 6 จะเป็นการสะดวงนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 6 ได้พิจารณาคำร้องขออนุญาตฟ้องคดีของโจทก์ทั้งสามแล้วมีคำสั่งให้ยกคำร้อง จึงเป็นกรณีที่ศาลแรงงานภาค 6 เห็นว่า มูลคดีมิได้เกิดขึ้นในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค 6 การพิจารณาคดีในศาลแรงงานภาค 6 ไม่เป็นการสะดวง จึงไม่อนุญาตให้โจทก์ทั้งสามฟ้องคดีตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33 วรรคหนึ่ง การที่โจทก์ทั้งสามอุทธรณ์ดังกล่าวก็เพื่อให้เห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานภาค 6 จะเป็นการสะดวง จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการพิจารณาอนุญาตให้ฟ้องคดีของศาลแรงงานภาค 6 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยพิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสาม.

(วิเชียร แสงเจริญถาวร - ยิงศักดิ์ โอฬารสกุล - ดาราวรรณ ใจคำป้อ)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.146/2560

นางศิริวรรณ เคนเครื่อง

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 564/2560

บริษัทเคอาร์เค (ประเทศไทย) จำกัด

จำเลย

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51, 54

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัยข้อเท็จจริงผิดไปจากพยานหลักฐานในสำนวนและวินิจฉัยการเลิกจ้างไม่ตรงตามกฎหมาย โดยคำเบิกความของพยานจำเลยไม่สอดคล้องกันและศาลแรงงานภาค 1 ไม่นำคำเบิกความของพยานจำเลยอีกปากหนึ่งซึ่งเป็นนิติกรชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม มาประกอบการพิจารณานั้น เป็นอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 1 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ในชั้นพิจารณาศาลแรงงานภาค 1 กำหนดประเด็นข้อพิพาทว่า โจทก์ลาออกเองหรือจำเลยเลิกจ้างโจทก์ เมื่อศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาพยานหลักฐานของคู่ความแล้วฟังว่าจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ ย่อมเท่ากับการวินิจฉัยอีกนัยหนึ่งแล้วว่าโจทก์ได้ลาออกเอง จึงเป็นกรณีที่ได้พิจารณาพิพากษาโดยวินิจฉัยคดีในประเด็นดังกล่าวหรือตรงกับประเด็นข้อพิพาทที่ตั้งไว้อันชอบด้วยกฎหมายแล้ว ไม่ใช่วินิจฉัยคดีนอกประเด็น

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 344,000 บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 50,166.67 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 954,600 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 1 พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีนี้ศาลแรงงานภาค 1 ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย โดยเข้าทำงานเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2550 ได้รับค่าจ้างในอัตราสุดท้ายเดือนละ 43,000 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 5 ของเดือน โจทก์พักอาศัยอยู่ที่บริษัทจำเลย เมื่อจำเลยตรวจพบการกระทำผิดของโจทก์และอยู่ระหว่างการตรวจสอบ โจทก์กลับไม่มาปฏิบัติหน้าที่แล้วได้ออกจากบริษัทไปเองโดยจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัยข้อเท็จจริงผิดไปจากพยานหลักฐานในสำนวน และวินิจฉัยการเลิกจ้างไม่ตรงตามพระราชบัญญัติคู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง โดยคำเบิกความของพยานจำเลยปากนายโกศล นายมนตรี และนางสาวอรทัย ไม่สอดคล้องกัน ทั้งยังเป็นพนักงานบริษัทในเครือของจำเลยจึงรับฟังไม่ได้ และศาลแรงงานภาค 1 ไม่นำคำเบิกความของนายจำรูญหรือจำรูญ นิติกรชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม พยานจำเลยอีกปากหนึ่ง ซึ่งเป็นพยานที่น่าเชื่อถือมาประกอบการพิจารณานั้น จึงเป็นอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 1 เพื่อให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฟังข้อเท็จจริง

แตกต่างไปจากที่ศาลแรงงานภาค 1 ฟังข้อเท็จจริงมาอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ต่อไปว่า ศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัยคดีนอกประเด็นหรือไม่ตรงกับประเด็นข้อพิพาทหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่าศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาเพียงว่าจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ โดยไม่พิจารณาว่าโจทก์ลาออกหรือไม่ จึงไม่ตรงกับประเด็นข้อพิพาทที่ตั้งไว้ เห็นว่า ในชั้นพิจารณา ศาลแรงงานภาค 1 กำหนดประเด็นข้อพิพาทข้อหนึ่งว่า โจทก์ลาออกเองหรือจำเลยเลิกจ้างโจทก์ เมื่อศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาพยานหลักฐานของโจทก์และจำเลยแล้วรับฟังว่าจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ ย่อมเท่ากับเป็นการวินิจฉัยอีกนัยหนึ่งว่าโจทก์ได้ลาออกจากจำเลยเอง จึงเป็นกรณีที่ศาลแรงงานภาค 1 ได้พิจารณาพิพากษาโดยวินิจฉัยคดีในประเด็นดังกล่าวหรือตรงกับประเด็นข้อพิพาทที่ตั้งไว้อันชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(สถาพร วงศ์ตระกูลรักษา - ฐานันดร กิตติวงศากุล - ปณิธาน วิสุทธาการ)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.312/2560

นายพิชญ์ มงคล

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 565/2560

บริษัทไทยมาร์ท คอร์ปอเรชั่น จำกัด

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 27

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

พ.ร.บ. ล้มละลาย พ.ศ. 2483 มาตรา 22, 24

คดีนี้จำเลยยื่นคำร้องขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่อ้างว่าผิดระเบียบเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2560 และยื่นคำร้องอุทธรณ์คำสั่งเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2560 หลังจากศาลล้มละลายได้มีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของจำเลยชั่วคราว เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2559 แล้ว โดยจำเลยเองก็ยอมรับว่าศาลได้มีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จริง ดังนั้นจำเลยย่อมไม่มีอำนาจกระทำการใด ๆ หรือฟ้องร้องหรือต่อสู้คดีใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินของจำเลย โดยอำนาจดังกล่าวตกแก่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์แต่ผู้เดียวในทันทีที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ตาม พ.ร.บ. ล้มละลาย พ.ศ. 2483 มาตรา 22, 24 จำเลยไม่มีสิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งของศาลแรงงานกลาง

คดีสืบเนื่องมาจากโจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 536,000 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 5,000,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยขาดนัดและขาดนัดพิจารณา

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 536,000 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 240,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 22 ตุลาคม 2558) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยยื่นคำร้องขอให้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งเพิกถอนกระบวนการพิจารณาผิดระเบียบอ้างว่ากรรมการหรือผู้แทนของจำเลยยังไม่ทราบเรื่องที่ถูโจทก์ฟ้องเป็นคดีนี้

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ยกคำร้อง

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงได้ความว่า โจทก์นำส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องให้แก่จำเลยตามภูมิลำเนาได้โดยวิธีปิดหมายเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2558 จำเลยไม่มาศาล ศาลแรงงานกลางพิจารณาและพิพากษาคดีไปฝ่ายเดียวเพราะจำเลยขาดนัด ต่อมาจำเลยยื่นคำร้องฉบับลงวันที่ 30 มกราคม 2560 เพื่อขอให้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งเพิกถอนการดำเนินกระบวนการพิจารณาทั้งหมด อ้างว่าผิดระเบียบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 27 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 เพราะกรรมการหรือผู้แทนของจำเลยไม่ทราบเรื่องที่ถูโจทก์ฟ้องและเพิกถอนว่าถูกฟ้องเป็นคดีนี้ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว มีคำสั่งให้ยกคำร้องโดยวินิจฉัยว่า มีการส่งคำบังคับให้แก่จำเลยตามภูมิลำเนาได้โดยวิธีปิดหมาย เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2559 ถือว่าจำเลยทราบเรื่องขาดนัดเมื่อพ้นกำหนดเวลา 15 วัน เมื่อนับแล้วพ้นกำหนดเวลา 8 วัน นับแต่วันที่จำเลย

ทราบ จึงไม่อาจร้องขอให้เพิกถอนได้ จำเลยอุทธรณ์ว่า เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2559 ที่โจทก์นำส่งคำบังคับให้แก่จำเลย ปรากฏว่าก่อนหน้านั้นวันที่ 22 มกราคม 2559 ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของจำเลยชั่วคราว ดังนั้น การส่งคำบังคับคดีนี้ต้องส่งให้แก่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ของจำเลยตามภูมิลำเนาที่ทำงานของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ซึ่งตั้งอยู่กรมบังคับคดี เลขที่ 189/1 ถนนบางขุนนนท์ แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700 มิใช่ส่งไปที่ภูมิลำเนาของจำเลย คดีจึงมีปัญหาต้องวินิจฉัยก่อนว่าจำเลยมีอำนาจอุทธรณ์คำสั่งของศาลแรงงานกลางดังกล่าวหรือไม่ เห็นว่า เมื่ออุทธรณ์ของจำเลยยอมรับว่าจำเลยถูกศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราวตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม 2559 แล้ว ดังนั้นจำเลยย่อมไม่มีอำนาจกระทำการใด ๆ หรือฟ้องร้องหรือต่อสู้คดีใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินของจำเลย โดยอำนาจดังกล่าวตกแก่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์แต่ผู้เดียวในทันทีที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จำเลย ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 มาตรา 22, 24 จำเลยจึงไม่มีสิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งของศาลแรงงานกลาง

พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย.

(ฐานันดร กิตติวงศากุล - สถาพร วงศ์ตระกูลรักษา - ปณิธาน วิสุทธาการ)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขานัญพิเศษที่ ๕๗๗/๒๕๖๐

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

โจทก์

นางสาวหรือนางธัญญ์นิธิ

จิรพัฒน์พรสิน กับพวก

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา ๒๒๔, ๓๗๙

ตามสัญญาการให้ทุนลาศึกษาต่อ ข้อ ๔. กำหนดว่า “ในระหว่างได้รับทุนตามสัญญานี้ ผู้ให้สัญญา (จำเลยที่ ๑) ต้องขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มความสามารถ ไม่ประพฤติตัวในทางที่เป็นปฏิกิริยาต่อการศึกษาล่าเรียน ไม่ใช้ทุนที่ได้รับไปศึกษาหรืออบรมอย่างอื่น ไม่ทำงานอื่นนอกเวลา ในระหว่างที่ลาศึกษาต่อ และต้องไม่ถูกสถาบันที่เข้าศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมลงโทษทางวินัย หรือต้องรับโทษทางอาญา...” และข้อ ๕. กำหนดว่า “ผู้ให้สัญญา (จำเลยที่ ๑) ต้องแจ้งผลการเรียน ซึ่งสถาบันผู้ให้สัญญาไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมให้การรับรอง ให้ผู้รับสัญญาได้ทราบทุกภาค การศึกษา” และวรรคสอง กำหนดว่า “หากผู้ให้สัญญากระทำผิดตามสัญญาที่ระบุไว้ในข้อ ๔. และข้อ ๕. ผู้รับสัญญามีสิทธิบอกกล่าวตักเตือนให้ผู้ให้สัญญาปฏิบัติให้ถูกต้องตามวรรคแรก และหากผู้ให้สัญญา ไม่ปฏิบัติตามคำบอกกล่าวตักเตือน ผู้รับสัญญามีสิทธิบอกกล่าวเลิกสัญญานี้ และเรียกร้องให้ผู้ให้สัญญา ชดใช้ทุนที่ได้รับไปแล้วทั้งสิ้นตามข้อ ๒. ...” แต่ปรากฏว่าในปีการศึกษา ๒๕๕๔ ทั้งสองภาคการศึกษา จำเลย ที่ ๑ มีเกรดเฉลี่ยสะสม ๒.๖๗ โจทก์จึงมีหนังสือตักเตือนให้จำเลยที่ ๑ ตั้งใจศึกษาตามที่ได้รับทุนสนับสนุน จากโจทก์ โดยกำหนดว่าหากภายในภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๕๕ จำเลยที่ ๑ ยังมีผลการเรียนสะสมไม่ถึง ๓.๐๐ โจทก์จะขอระงับการให้ทุนการศึกษาต่อไป แม้เรื่องเกรดผลคะแนนการศึกษาไม่ได้ถูกระบุไว้ในสัญญาการให้ ทุนลาศึกษาต่อ โดยเพียงแต่ระบุให้จำเลยที่ ๑ ต้องขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียน อย่างเต็มความสามารถก็ตาม แต่ก็ถือว่าโจทก์กำหนดเกณฑ์การศึกษาให้จำเลยที่ ๑ มีเกรดเฉลี่ยสะสม ๓.๐๐ อันบ่งชี้ว่าโจทก์ต้องการให้จำเลยที่ ๑ ขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มความสามารถ ตามสัญญา แต่ปรากฏว่าเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ จำเลยที่ ๑ รายงานผลการเรียนภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๕๕ ซึ่งมีเกรดเฉลี่ยเพียง ๒.๗๘ บ่งชี้ว่าจำเลยที่ ๑ ไม่ได้เอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียนระดับปริญญาเอก อย่างเต็มความสามารถ เป็นการผิดต่อเงื่อนไขในสัญญาดังกล่าว เมื่อโจทก์มีหนังสือตักเตือนจำเลยที่ ๑ แล้ว จำเลยที่ ๑ ไม่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้ผลการศึกษาดีขึ้น โจทก์ผู้ให้ทุนการศึกษาย่อมเล็งเห็นได้ว่าจำเลยที่ ๑ อาจไม่จบการศึกษา หรือจบการศึกษาโดยมีคุณภาพต่ำโดยใช้ทุนการศึกษาของโจทก์ จึงเป็นการผิดสัญญาที่ ให้ไว้ต่อโจทก์ โจทก์ย่อมมีสิทธิระงับการให้ทุนการศึกษาและเรียกให้จำเลยที่ ๑ เข้าปฏิบัติงานตามเดิมได้ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญา เมื่อจำเลยที่ ๑ ไม่กลับเข้ารายงานตัวตามกำหนดของโจทก์ และยื่นใบลาออกจาก การเป็นลูกจ้างของโจทก์ การกระทำของจำเลยที่ ๑ ถือได้ว่ามีเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามสัญญาต่อโจทก์อีก ต่อไป เป็นการผิดสัญญาต่อโจทก์ โจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยที่ ๑ ชดใช้ทุนคืนแก่โจทก์ และชดใช้เงิน อีกจำนวนหนึ่งเป็นเบี้ยปรับต่อโจทก์รวมทั้งดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดได้

เมื่อจำเลยที่ ๑ ผิดเงื่อนไขในสัญญา โจทก์มีหนังสือแจ้งให้จำเลยที่ ๑ ให้เข้ารายงานตัวกลับเข้า ปฏิบัติงาน แต่จำเลยที่ ๑ ไม่เข้ารายงานตัวหรือแจ้งเหตุขัดข้องให้โจทก์ทราบ และยื่นหนังสือลาออกอันถือว่าเป็นการผิดสัญญาที่ให้ไว้ต่อโจทก์ จนโจทก์บอกเลิกสัญญาและเรียกให้จำเลยที่ ๑ ชดใช้ทุนกับชดใช้ ค่าเสียหายเป็นเบี้ยปรับแล้ว จำเลยที่ ๑ จึงไม่อาจที่จะขอให้บังคับโจทก์รับจำเลยที่ ๑ เข้าปฏิบัติงานเพื่อ ชดใช้ทุนตามสัญญาดังกล่าวอีกได้

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงิน ๑,๘๕๘,๓๗๕.๖๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๕๙๙,๑๐๖ บาท นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๓ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชดใช้เงิน ๑,๘๕๘,๓๗๕.๖๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๕๙๙,๑๐๖ บาท นับถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ หากจำเลยที่ ๑ ไม่ชำระให้จำเลยที่ ๒ เป็นผู้ชำระแทน

จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค ๓ รับฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า จำเลยที่ ๑ เคยเป็นอาจารย์คณะบริหารธุรกิจของโจทก์ จำเลยที่ ๑ ได้รับทุนจากโจทก์เพื่อศึกษาต่อในหลักสูตรระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม แบบใช้เวลาบางส่วน และแบบเต็มเวลา โดยมีจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ค้ำประกันตกลงยอมรับผิดต่อโจทก์ทุกประการ ต่อมาวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จำเลยที่ ๑ รายงานผลการเรียนภาคการศึกษาที่ ๑ และภาคการศึกษาที่ ๒ ของปีการศึกษา ๒๕๕๔ ต่อโจทก์ ผลการเรียนทั้งสองภาคการศึกษาดังกล่าว จำเลยที่ ๑ มีเกรดเฉลี่ยสะสมเพียง ๒.๖๗ โจทก์จึงมีหนังสือแจ้งเตือนเพื่อให้จำเลยที่ ๑ ตั้งใจศึกษาตามที่ได้รับทุนสนับสนุนจากโจทก์ โดยแจ้งให้ทราบว่า หากภาคการเรียนที่ ๑/๒๕๕๕ จำเลยที่ ๑ ยังมีผลการเรียนสะสมไม่ถึง ๓.๐๐ โจทก์จะระงับการให้ทุนการศึกษา จำเลยที่ ๑ ได้รับหนังสือดังกล่าวแล้ว ต่อมาวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ จำเลยที่ ๑ รายงานผลการเรียนภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๕๕ แจ้งผลการเรียนโดยมีเกรดเฉลี่ยสะสมเพียง ๒.๗๘ เป็นผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่โจทก์แจ้งเตือนและกำหนดไว้ โจทก์มีหนังสือขอให้จำเลยที่ ๑ เข้ารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานให้แก่โจทก์ แบบเต็มเวลา และระงับการสนับสนุนทุนการศึกษา แต่จำเลยที่ ๑ ไม่เข้ารายงานตัวเพื่อปฏิบัติงานหรือแจ้งเหตุขัดข้องให้โจทก์ทราบ ต่อมาวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๖ จำเลยที่ ๑ ยื่นหนังสือขอลาออกจากการเป็นลูกจ้างของโจทก์ และไม่ชดใช้ทุนการศึกษาให้แก่โจทก์

คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ ประการแรกว่า จำเลยที่ ๑ ผิดสัญญาการให้ทุนลาศึกษาต่อหรือไม่ เห็นว่า ตามสัญญาการให้ทุนลาศึกษาต่อ ข้อ ๔. กำหนดว่า “ในระหว่างได้รับทุน ตามสัญญานี้ ผู้ให้สัญญา (จำเลยที่ ๑) ต้องขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มความสามารถ ไม่ประพฤติดัวในทางที่เป็นปฏิปักษ์ต่อการศึกษาเล่าเรียน ไม่ใช้ทุนที่ได้รับไปศึกษาหรืออบรมอย่างอื่น ไม่ทำงานอื่นนอกเวลาในระหว่างที่ลาศึกษาต่อ และต้องไม่ถูกสถาบันที่เข้าศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมลงโทษทางวินัย หรือต้องรับโทษทางอาญา...” และข้อ ๕. กำหนดว่า “ผู้ให้สัญญา (จำเลยที่ ๑) ต้องแจ้งผลการเรียน ซึ่งสถาบันผู้ที่ให้สัญญาไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมให้การรับรอง ให้ผู้รับสัญญาได้ทราบทุกภาคการศึกษา” และวรรคสอง กำหนดว่า “หากผู้ให้สัญญากระทำผิดตามสัญญาที่ระบุไว้ในข้อ ๔. และข้อ ๕. ผู้รับสัญญามีสิทธิบอกกล่าวตักเตือนให้ผู้ให้สัญญาปฏิบัติให้ถูกต้องตามวรรคแรก และหากผู้ให้สัญญาไม่ปฏิบัติตามคำบอกกล่าวตักเตือน ผู้รับสัญญา มีสิทธิบอกกล่าวเลิกสัญญานี้ และเรียกร้องให้ผู้ให้สัญญาชดใช้ทุนที่ได้รับไปแล้วทั้งสิ้นตามข้อ ๒. ...” ซึ่งปรากฏว่าจำเลยที่ ๑ รายงานผลการเรียนภาคการศึกษาที่ ๑ และภาคการศึกษาที่ ๒ ของปีการศึกษา ๒๕๕๔ ทั้งสองภาคแก่โจทก์ โดยจำเลยที่ ๑ มีเกรดเฉลี่ยสะสม ๒.๖๗ โจทก์จึงมีหนังสือตักเตือนให้จำเลยที่ ๑ ตั้งใจศึกษาตามที่ได้รับทุนสนับสนุนจากโจทก์ โดยกำหนดว่าหากภายในภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๕๕

จำเลยที่ ๑ ยังมีผลการเรียนสะสมไม่ถึง ๓.๐๐ โจทก์จะขอระงับการให้ทุนการศึกษาต่อไป จำเลยที่ ๑ ได้รับหนังสือตักเตือนดังกล่าวแล้ว ดังนี้ แม้เรื่องเกรดผลคะแนนการศึกษาไม่ได้ถูกระบุไว้ในสัญญาการให้ทุนการศึกษา ต่อในข้อ ๔. โดยเพียงแต่ระบุให้จำเลยที่ ๑ ต้องขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มความสามารถก็ตาม แต่ก็ถือว่าโจทก์กำหนดเกณฑ์การศึกษาให้จำเลยที่ ๑ มีเกรดเฉลี่ยสะสม ๓.๐๐ อันบ่งชี้ว่า โจทก์ต้องการให้จำเลยที่ ๑ ขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มความสามารถตามสัญญาแล้ว จึงได้มีหนังสือตักเตือนให้จำเลยที่ ๑ ตั้งใจศึกษาให้มีผลการเรียนสะสมให้ถึง ๓.๐๐ เพื่อจำเลยที่ ๑ จะได้สำเร็จ การศึกษาด้วยคุณภาพที่ดีอันเนื่องมาจากทุนที่ได้รับจากโจทก์ และสามารถนำเข้าสู่การประกันคุณภาพของคณะ บริหารธุรกิจและองค์กรของโจทก์ ทั้งหากจำเลยที่ ๑ สำเร็จการศึกษาด้วยผลการเรียนที่ดีย่อมจะมาเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ เป็นอาจารย์สอนหนังสือให้นักศึกษาของโจทก์ต่อไป แต่ปรากฏว่าเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ จำเลยที่ ๑ รายงานผลการเรียนภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๕๕ ซึ่งมีเกรดเฉลี่ยเพียง ๒.๗๘ บ่งชี้ว่าจำเลยที่ ๑ ไม่ได้ เอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียนระดับปริญญาเอกอย่างเต็มความสามารถ เป็นการผิดเงื่อนไขในสัญญาดังกล่าว ที่โจทก์กำหนดไว้ใน การให้ทุนการศึกษาแก่จำเลยที่ ๑ โจทก์จึงมีหนังสือแจ้งจำเลยที่ ๑ ให้เข้ารายงานตัวกลับเข้า ปฏิบัติงานให้แก่โจทก์แบบเต็มเวลา และระงับการสนับสนุนทุนการศึกษา แต่จำเลยที่ ๑ ไม่เข้ารายงานตัวหรือ แจ้งเหตุขัดข้องหรือปัญหาให้โจทก์ทราบ ต่อมาวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๖ จำเลยที่ ๑ ยื่นหนังสือลาออกจากการ เป็นลูกจ้างของโจทก์ และไม่ขอใช้ทุนการศึกษาแก่โจทก์ ดังนั้น เมื่อโจทก์มีหนังสือตักเตือนจำเลยที่ ๑ แล้ว จำเลยที่ ๑ ไม่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้ผลการศึกษาดีขึ้น โจทก์ผู้ให้ทุนการศึกษาย่อมเล็งเห็นได้ว่าจำเลยที่ ๑ อาจไม่ จบการศึกษา หรือจบการศึกษาโดยมีคุณภาพต่ำโดยใช้ทุนการศึกษาของโจทก์ จึงเป็นการผิดสัญญาที่ให้ไว้ต่อ โจทก์ โจทก์ย่อมมีสิทธิระงับการให้ทุนการศึกษาและเรียกให้จำเลยที่ ๑ เข้าปฏิบัติงานตามเดิมได้ ทั้งนี้เป็นไป ตามสัญญาการให้ทุนการศึกษาต่อ ข้อ ๖. ซึ่งกำหนดว่า “หากผู้ให้สัญญา (จำเลยที่ ๑) ไม่สำเร็จการศึกษาตามที่ ระบุไว้ในข้อ ๑. ผู้ให้สัญญาจะต้องรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานและออกค่าใช้จ่ายตามข้อ ๒. เองจนกว่าจะ สำเร็จการศึกษา...” เมื่อจำเลยที่ ๑ ไม่กลับเข้ารายงานตัวตามกำหนดของโจทก์ และยื่นใบลาออกจากการเป็น ลูกจ้างของโจทก์ การกระทำของจำเลยที่ ๑ ถือได้ว่ามีเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามสัญญาต่อโจทก์อีกต่อไป เป็น การผิดสัญญาต่อโจทก์ โจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยที่ ๑ ชดใช้ทุนคืนแก่โจทก์ และชดใช้เงินอีกจำนวนหนึ่ง เป็นเบี้ยปรับต่อโจทก์ได้ ตามสัญญาการให้ทุนการศึกษาต่อในข้อ ๗. วรรคสอง ซึ่งกำหนดว่า “หากผู้ให้สัญญาไม่ ปฏิบัติตามสัญญาในข้อนี้ต้องชดใช้ทุนที่ได้รับไปแล้วตามข้อ ๒. กับให้ชดใช้เงินอีกจำนวนสองเท่าของจำนวนทุน ตามข้อ ๒. เป็นเบี้ยปรับแก่ผู้รับสัญญาอีกด้วย” และหากจำเลยที่ ๑ ไม่ชำระเงินทุนและเบี้ยปรับให้แก่โจทก์ ภายในกำหนด จำเลยที่ ๑ ยังต้องชำระดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ในระหว่างผิดนัดอีกด้วย ตามสัญญาการให้ทุนลา ศึกษาต่อในข้อ ๘. ซึ่งกำหนดว่า “เงินที่จะต้องชดใช้คืนและเงินเบี้ยปรับตามสัญญานี้ ผู้ให้สัญญาต้องชำระให้ หมดภายใน ๔๕ วัน นับจากวันที่ได้รับแจ้งจากผู้รับสัญญา หากผู้ให้สัญญาไม่ชำระให้ภายในกำหนด หรือชำระ แต่ไม่ครบ ทั้งนี้ด้วยความยินยอมของผู้รับสัญญาหรือไม่ก็ตาม ผู้ให้สัญญายอมให้คิดดอกเบี้ยจากเงินที่ยังมิได้ ชำระอีกในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีอีกด้วย” ที่จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ว่าไม่ได้ผิดสัญญาการให้ทุนการศึกษาต่อ จึงฟังไม่ขึ้น

ปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ ต่อไปมีว่า จำเลยที่ ๑ จะขอให้โจทก์ รับจำเลยที่ ๑ เข้าปฏิบัติงานเพื่อชดใช้ทุนได้หรือไม่ เห็นว่า ระหว่างการศึกษาจำเลยที่ ๑ ได้รับทุน จากโจทก์ เมื่อจำเลยที่ ๑ ผิดเงื่อนไขในสัญญา โจทก์ได้มีหนังสือแจ้งจำเลยที่ ๑ ให้เข้ารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานให้แก่โจทก์แบบเต็ม เวลาแล้ว แต่จำเลยที่ ๑ ไม่เข้ารายงานตัวหรือแจ้งเหตุขัดข้องให้โจทก์ทราบ ต่อมาจำเลยที่ ๑ กลับยื่นหนังสือ ลาออกจากการเป็นลูกจ้างโจทก์ อันถือว่าเป็นการผิดสัญญาที่ให้ไว้ต่อโจทก์จนโจทก์บอกเลิกสัญญา และเรียกให้

จำเลยที่ ๑ ชดใช้ทุน กับชดใช้ค่าเสียหายเป็นเบี้ยปรับแล้ว จำเลยที่ ๑ จึงไม่อาจที่จะขอให้บังคับโจทก์รับ จำเลยที่ ๑ เข้าปฏิบัติงานเพื่อชดใช้ทุนตามสัญญาดังกล่าวอีกได้ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยที่ ๑ ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน
พิพากษายืน

(สถาพร วงศ์ตระกูลรักษา - ฐานันดร กิตติวงศากุล - ปณิธาน วิสุทธาการ)

วรวรรณ พงศ์ตระกูลนนท์ - ย่อ
ธัชวฤทธิ์ พุทธิสมบัติ - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.309/2560

นายภาณุทัศน์ สงวนทรัพย์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 579/2560

บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, 54 วรรคหนึ่ง, 57

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่า จำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือค่ารถและค่าน้ำมันแก่ลูกจ้างในระดับผู้บริหารที่มีสิทธิใช้รถยนต์ประจำตำแหน่ง แต่ไม่ประสงค์จะใช้รถที่จำเลยจัดให้แทนและจำเลยจัดสวัสดิการด้านการให้รถยนต์ประจำตำแหน่งแก่ลูกจ้างที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น มิได้มีวัตถุประสงค์เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างและโบนัสเป็นเงินที่จำเลยเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายอย่างใดก็ได้ มิใช่เป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง การที่โจทก์อุทธรณ์ว่าการจ่ายเงินช่วยเหลือและเงินโบนัสดังกล่าวเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานอันถือเป็นค่าจ้าง และต้องนำค่ารถและค่าน้ำมันมารวมคำนวณจ่ายเป็นโบนัสซึ่งเป็นอุทธรณ์ที่เกี่ยวเนื่องจากอุทธรณ์ของโจทก์ข้างต้น ล้วนแต่เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแก้ไขเพิ่มเติมนั้น ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่า จำเลยได้จดทะเบียนแก้ไขโดยถูกต้องและมีผลบังคับกันระหว่างจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง การที่โจทก์อุทธรณ์ว่าการแก้ไขข้อตกลงดังกล่าวขัดต่อ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า หนังสือยินยอมให้ยกเลิกสิทธิประโยชน์เงินบำเหน็จไม่มีผลผูกพันโจทก์นั้น ถือเป็นข้อที่ไม่ได้กล่าวถกกันมาแล้วในศาลแรงงานกลาง ไม่ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

อุทธรณ์ของโจทก์ที่ว่า จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ล่วงหน้าถึง 9 เดือน อันเป็นการขัดต่อกฎหมายและใช้สิทธิไม่สุจริตนั้น โจทก์ฟ้องอ้างแต่เพียงว่าจำเลยไม่ได้บอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างกับโจทก์เป็นหนังสือหรือแจ้งให้โจทก์ทราบเท่านั้น ถือเป็นข้อที่ไม่ได้กล่าวถกกันมาแล้วในศาลแรงงานกลาง ไม่ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่า โจทก์พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย โดยผู้บังคับบัญชาโจทก์ใช้ดุลพินิจไม่ต่ออายุเกษียณให้แก่โจทก์ตามแนวทางที่เคยปฏิบัติกันมา การที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ผู้บังคับบัญชาโจทก์ไม่ได้ปฏิบัติตามแนวทางในการเสนอต่ออายุเกษียณของจำเลย จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนั้น เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้ง

ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 555,500 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 232,850 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 5,588,400 บาท เงินบำเหน็จ 7,218,350 บาท และโบนัส 572,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เดิมโจทก์เป็นลูกจ้างบริษัทเจริญโภคภัณฑ์การลงทุน จำกัด และ บริษัท ซี.พี. เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด แล้วโอนย้ายมาทำงานกับจำเลยเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2542 ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายสัญญา ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 177,300 บาท เงินช่วยเหลือค่ารถเดือนละ 19,000 บาท และค่าน้ำมันเดือนละ 7,000 บาท และมีสิทธิได้รับโบนัสปีละ 2 เดือน กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของเดือน ต่อมาวันที่ 1 มกราคม 2558 โจทก์เกษียณอายุ และได้รับค่าชดเชยจากจำเลย 1,773,000 บาท แล้ววินิจฉัยว่า เงินช่วยเหลือค่ารถและค่าน้ำมันดังกล่าวเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เพื่อเป็นสวัสดิการ มิใช่จ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมคำนวณจ่ายเป็นค่าชดเชย สำหรับโบนัสเป็นเงินที่กฎหมายมิได้กำหนดให้จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่โจทก์ โดยจำเลยจะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายอย่างใดก็ได้ โบนัสจึงไม่ใช่เงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง ไม่ถือเป็นค่าจ้าง โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างเดือนละ 177,300 บาท จำเลยจึงคิดคำนวณจ่ายค่าชดเชย และโบนัสให้แก่โจทก์ถูกต้องแล้ว ส่วนเงินบำเหน็จเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแก้ไขเพิ่มเติมที่ให้อยู่ภายใต้การพิจารณาจ่ายเงินบำเหน็จมีสภาพบังคับกันระหว่างโจทก์กับจำเลย ทั้งโจทก์ได้ทำหนังสือยินยอมให้อยู่ภายใต้สิทธิประโยชน์เงินบำเหน็จไว้ โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิเรียกเงินบำเหน็จจากจำเลยได้ นอกจากนี้จำเลยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์บอกกล่าวเรื่องการเกษียณอายุและแจ้งให้โจทก์ทราบถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่โจทก์พึงได้รับ ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยบอกกล่าวล่วงหน้าโดยชอบแล้ว และการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเกษียณอายุอันเป็นการพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว อีกทั้งการที่นายภุชพงษ์ ผู้บังคับบัญชาโจทก์ใช้ดุลพินิจไม่ต่ออายุเกษียณให้แก่โจทก์ก็อยู่ในแนวทางที่เคยปฏิบัติกันมา การเลิกจ้างของจำเลยจึงเป็นการเลิกจ้างโดยธรรม โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ 2.1.1 ว่า จำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือค่ารถและค่าน้ำมันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยแล้วว่า จำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือดังกล่าวแก่ลูกจ้างในระดับผู้บริหารที่มีสิทธิใช้รถยนต์ประจำตำแหน่งแต่ไม่ประสงค์จะใช้รถที่จำเลยจัดให้แทนและจำเลยได้จัดสวัสดิการด้านการให้รถยนต์ประจำตำแหน่งแก่ลูกจ้างที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปเท่านั้น มิได้มีวัตถุประสงค์เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง และที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ 2.1.2 ในทำนองว่า โบนัสของจำเลยเป็นเงินที่จำเลยจ่ายตามจำนวนและกำหนดเวลาที่แน่นอนอันถือเป็นส่วนหนึ่ง

ของค่าจ้างนั้นก็เพื่อให้เห็นว่าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างเช่นกัน ซึ่งศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยแล้วว่า โบนัสเป็นเงินที่จำเลยเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายอย่างใดก็ได้ โดยมีใช้เป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ 2.2 ต่อมาเพื่อให้เห็นว่า ค่ารถและค่าน้ำมันเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมารวมคำนวณจ่ายเป็นโบนัสนั้นก็ เป็นอุทธรณ์ที่เกี่ยวเนื่องจากอุทธรณ์ข้อ 2.1.1 และข้อ 2.1.2 ซึ่งอุทธรณ์ทุกข้อของโจทก์ดังกล่าวล้วนแต่เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

สำหรับอุทธรณ์โจทก์ข้อ 2.3 ที่ว่า การแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 จึงเป็นโมฆะและไม่มีผลผูกพันโจทก์นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยแล้วว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแก้ไขเพิ่มเติมได้มีการจดทะเบียนโดยถูกต้องและมีผลบังคับกันระหว่างจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า หนังสือยินยอมให้ยกเลิกสิทธิประโยชน์เงินบำเหน็จ ไม่มีผลผูกพันโจทก์เนื่องจากการเป็นกรตกลงยินยอมในข้อที่เป็นโมฆะมาแล้วนั้นก็เป็นการยกข้อเท็จจริงขึ้นอ้างใหม่ในชั้นอุทธรณ์ ถือว่าเป็นอุทธรณ์ในข้อที่ไม่ได้กล่าวกันมาแล้วในศาลแรงงานกลาง ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ 2.4 ว่า จำเลยมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อแจ้งเลิกสัญญาจ้างกับโจทก์ล่วงหน้าถึง 9 เดือน เป็นการขัดต่อกฎหมายและเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริตนั้น เห็นว่า โจทก์ฟ้องอ้างแต่เพียงว่าจำเลยไม่ได้บอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างกับโจทก์เป็นหนังสือหรือแจ้งให้โจทก์ทราบเท่านั้น อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์จึงเป็นการยกข้อเท็จจริงขึ้นอ้างใหม่ในชั้นอุทธรณ์ ถือว่าเป็นอุทธรณ์ในข้อที่ไม่ได้กล่าวกันมาแล้วในศาลแรงงานกลาง ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ 2.5 ในประการสุดท้ายว่า นายภุชพงษ์ ผู้บังคับบัญชาโจทก์ไม่ได้ปฏิบัติตามแนวทางในการเสนอต่ออายุเกษียณของจำเลย จึงเป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยแล้วว่า โจทก์พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยนายภุชพงษ์ใช้ดุลพินิจไม่ต่ออายุเกษียณให้แก่โจทก์ตามแนวทางที่เคยปฏิบัติกันมา ดังนั้น อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์.

(นาวิ สกุลวงศ์ธนา - ไกรยง ตีรวาภรณ์ศานต์ - นงนา จันทศักดิ์ ลิ้มไพบูลย์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.311/2560

นางสาวพานิ บุญชอบ

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 588/2560

บริษัทไนโก (ประเทศไทย) จำกัด

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 199 จัตวา

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 37, 41

การที่ศาลแรงงานกลางส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องให้แก่จำเลยโดยชอบตาม ป.วิ.พ. มาตรา 79 วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ถือว่าจำเลยทราบวันนัดพิจารณาและนัดสืบพยานของศาลตามมาตรา 37 แล้ว แม้ศาลจะนัดไกล่เกลี่ย พิจารณาและสืบพยานโจทก์รวมไปด้วยก็เป็นเพียงวิธีการเร่งรัดการดำเนินกระบวนการพิจารณาให้รวดเร็วยิ่งขึ้นเท่านั้น ยังถือเป็นวันนัดพิจารณา เมื่อจำเลยทราบวันนัดพิจารณาโดยชอบแล้ว แต่จำเลยไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานกลางทราบเหตุที่ไม่มา และศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามมาตรา 40 วรรคสอง จำเลยยื่นคำขอให้พิจารณาคดีใหม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2558 ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 41 จำเลยจึงไม่มีสิทธิขอให้เพิกถอนคำสั่งตามมาตรา 40 วรรคสองได้ ซึ่งเป็นกรณีที่ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติไว้โดยเฉพาะแล้ว จะนำ ป.วิ.พ. มาตรา 199 จัตวา วรรคหนึ่ง ตามที่จำเลยอุทธรณ์มาใช้บังคับไม่ได้

คดีสืบเนื่องมาจากโจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้าง 4,050,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยขาดนัดศาลแรงงานกลางพิจารณาและชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียวตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคสอง แล้วพิพากษาเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2558 ให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง 3,650,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ต่อมาวันที่ 14 ธันวาคม 2558 จำเลยยื่นใบแถลงทนายความแต่งตั้งให้นายธนาพงศ์ เป็นทนายความจำเลย และได้ยื่นคำแถลงขอคัดถ่ายเอกสารอ้างว่า เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2558 จำเลยเพิ่งทราบจากคำเบิกความของโจทก์คดีนี้ในคดีหมายเลขดำที่ อ. 2345/2558 ของศาลแขวงนนทบุรีว่าโจทก์ได้ฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลาง จำเลยไม่เคยได้รับหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องคดีนี้ เนื่องจากบ้านเลขที่ 99/300 ที่โจทก์อ้างว่าเป็นภูมิลำเนาของจำเลยตามคำฟ้องเป็นบ้านแฝดกับบ้านเลขที่ 99/299 ของโจทก์ ซึ่งจำเลยไม่เคยใช้บ้านเลขที่ 99/300 เป็นที่ประกอบกิจการของจำเลย ทำให้ไม่ทราบว่าถูกโจทก์ฟ้องจึงขอคัดถ่ายเอกสารทั้งสำนวนเพื่อประกอบการเขียนคำขอพิจารณาคดีใหม่ จากนั้นวันที่ 25 ธันวาคม 2558 ทนายความจำเลยยื่นคำร้องว่ายังไม่ได้รับเอกสารที่ขอคัดถ่ายโดยเจ้าหน้าที่ศาลแจ้งว่ายังคัดถ่ายไม่แล้วเสร็จและคาดว่าจะแล้วเสร็จในต้นปี 2559 เพราะสำนวนที่ขอคัดถ่ายมีจำนวนมาก คดีนี้และคดีหมายเลขดำที่ นบ. 475/2558 และ นบ. 476/2558 ซึ่งมีชื่อจำเลยเป็นคู่ความผู้ถูกฟ้องนั้น จำเลยไม่เคยได้รับสำเนาหมายเรียกและสำเนาคำฟ้อง เนื่องจากบ้านเลขที่ 99/299 และ 99/300 หมู่ที่ 13 ถนนบางกรวย - ไทรน้อย ตำบลบางบัวทอง

อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เป็นที่พักอาศัยของโจทก์กับสามีและบุตร โจทก์ทั้งสามสำนวนดังกล่าว ทราบดีว่าบ้านเลขที่ 99/300 ตามคำฟ้องนั้นมีใช้ภูมิลำเนาที่แท้จริงของจำเลย จำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ที่ บ้านเลขที่ 6/1 และ 6/3 หมู่ที่ 4 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี คดีทั้งสามสำนวนอยู่ในระหว่างเจ้าหน้าที่ศาลนำไปคัดถ่าย ทำให้จำเลยยังไม่อาจตรวจสอบสำนวนและไม่สามารถ ทำคำร้องขอเพิกถอนกระบวนการพิจารณาหรือขอพิจารณาคดีใหม่ จึงขอให้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ ศาลคัดถ่ายเอกสารให้แก่จำเลยและเพื่อตรวจสอบสำนวนคดีนี้ ต่อไป จากนั้นทนายความจำเลยบันทึกข้อความ ที่ท้ายคำร้องดังกล่าวว่าได้รับเอกสารที่ขอคัดถ่าย เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559

ต่อมาวันที่ 12 มกราคม 2559 จำเลยยื่นคำร้องขอให้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งเพิกถอนกระบวนการ พิจารณาทั้งหมด และมีคำสั่งให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาใหม่ตั้งแต่ชั้นส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องให้แก่ จำเลย

โจทก์ยื่นคำคัดค้านขอให้ศาลแรงงานกลางส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องไปที่ใดนั้น ฟังไม่ขึ้น เพราะทนายความจำเลยเพียงตรวจสอบสำนวนชั่วคราวก็สามารถทราบได้แล้วหาจำต้องรอคัดถ่ายเอกสารไม่ ขอให้ยกคำร้อง

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ยกคำร้องโดยวินิจฉัยว่า คำร้องของจำเลยที่ขอให้เพิกถอนกระบวนการ พิจารณาที่ผิดระเบียบนั้น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 27 วรรคสอง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 บัญญัติให้คู่ความฝ่ายที่เสียหายอาจยกขึ้นกล่าวได้ ไม่ว่าในเวลาใด ๆ ก่อนมีคำพิพากษา แต่ต้องไม่ช้ากว่าแปดวันนับแต่วันที่คู่ความฝ่ายนั้นได้ทราบข้อความ หรือพฤติการณ์อันเป็นมูลแห่งข้ออ้างนั้น แม้ตามคำร้องของจำเลยอ้างว่าการส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้อง ให้แก่จำเลยเป็นการส่งโดยมิชอบ เนื่องจากตามฟ้องระบุภูมิลำเนาของจำเลยคือบ้านเลขที่ 99/300 หมู่ที่ 13 ถนนบางกรวย - ไทรน้อย ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นที่พักอาศัยของโจทก์ กับสามี โดยจำเลยเพียงแต่ใช้บ้านเลขที่ดังกล่าวจดทะเบียนตั้งบริษัทในช่วงแรกแต่ไม่ได้ประกอบกิจการ ที่สถานที่นั้นจริง จำเลยมีสถานประกอบการโรงงานอยู่ที่บ้านเลขที่ 6/1 และ 6/3 หมู่ที่ 4 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยโจทก์ทราบดี อันเป็นการอ้างเหตุที่ทำให้จำเลยไม่ทราบว่า ถูกโจทก์ฟ้องและขาดนัดจนกระทั่งศาลแรงงานกลางพิจารณาและชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวก็ตาม แต่การที่ จำเลยเพิ่งทราบว่า ถูกโจทก์ฟ้องภายหลังศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาแล้ว จำเลยก็ชอบที่จะยกข้อคัดค้าน เรื่องผิดระเบียบดังกล่าวขึ้นอ้างภายในเวลาไม่ช้ากว่าแปดวันนับแต่วันที่จำเลยได้ทราบข้อความหรือพฤติการณ์ อันเป็นมูลแห่งข้ออ้างนั้นตามมาตรา 27 วรรคสองดังกล่าวด้วยซึ่งคือวันที่ 14 ธันวาคม 2558 ที่จำเลย ได้แต่งตั้งทนายความมาดำเนินการขอคัดสรรพเอกสารในสำนวนคดี มิใช่ทราบเมื่อจำเลยได้รับสรรพเอกสาร ที่ขอคัดถ่ายในวันที่ 5 มกราคม 2559 ดังที่จำเลยอ้าง การที่จำเลยยื่นคำร้องขอให้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่ง เพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2559 จึงช้ากว่าแปดวันนับแต่วันที่จำเลยได้ทราบ ข้อความหรือพฤติการณ์อันเป็นมูลแห่งข้ออ้างนั้น และไม่จำต้องวินิจฉัยว่าจำเลยได้ทราบหมายเรียกและ สำเนาคำฟ้องหรือไม่อีกต่อไป

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลย ข้อแรกว่า คำสั่งศาลแรงงานกลางที่ให้ยกคำร้องขอเพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบของจำเลยนั้น ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และจำเลยมีสิทธิขอให้พิจารณาคดีนี้ใหม่หรือไม่ จำเลยอุทธรณ์โดยสรุปว่า จำเลย ยื่นคำร้องคดีนี้โดยผิดหลงโดยอ้างบทบัญญัติมาตราผิดว่าขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบ

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 27 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 แท้จริงจำเลยยื่นคำร้องขอพิจารณาคดีใหม่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 199 จัดว่า ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ซึ่งจำเลยสามารถยื่นคำร้องได้ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่จำเลยได้รับเอกสารที่ขอคัดถ่ายจากศาลเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ยกคำร้องของจำเลยว่าจำเลยยื่นคำร้องขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบเกินกำหนดแปดวันนับแต่จำเลยได้ทราบข้อความหรือพฤติการณ์อันเป็นมูลแห่งข้ออ้าง แต่ไม่พิจารณาสั่งตามคำร้องขอพิจารณาคดีใหม่เป็นการไม่ชอบนั้น เห็นว่า เนื้อความตามคำร้องของจำเลยนั้นพอแปลได้ว่าจำเลยยื่นคำร้องขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบและขอให้พิจารณาคดีใหม่ด้วย ซึ่งศาลแรงงานกลางมีคำวินิจฉัยในเรื่องการขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบอย่างละเอียด ถูกต้องและชอบด้วยกฎหมายแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยซ้ำอีก

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยข้อสองว่า จำเลยมีสิทธิขอให้พิจารณาคดีนี้ใหม่หรือไม่ เห็นว่า การขอให้พิจารณาคดีใหม่มีสองกรณี กรณีแรกคือ การขอพิจารณาคดีใหม่กรณีขาดนัดพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 กล่าวคือ เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้ว จำเลยไม่มาศาลตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามมาตรา 40 วรรคสอง ซึ่งจำเลยต้องร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งขาดนัดตามมาตรา 41 ส่วนกรณีที่สองคือ การขอพิจารณาคดีใหม่กรณีขาดนัดวันสืบพยาน กล่าวคือ ในวันนัดพิจารณาศาลแรงงานทำการไต่ถามไต่สวนตามมาตรา 38 แล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้จึงกำหนดประเด็นข้อพิพาท กำหนดภาระการพิสูจน์ และกำหนดวันสืบพยานระบุให้คู่ความฝ่ายใดนำพยานเข้าสืบก่อนหลังก็ได้ตามมาตรา 39 แล้วคู่ความฝ่ายใดไม่มาในวันนัดสืบพยาน ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าโจทก์หรือจำเลยขาดนัดวันสืบพยาน และพิจารณาสืบพยานอีกฝ่ายแล้วพิพากษาคดีไปฝ่ายเดียว ซึ่งคู่ความที่ขาดนัดมีสิทธิขอให้พิจารณาคดีใหม่ภายในสิบห้าวันนับจากวันที่ได้ส่งคำบังคับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 199 จัดว่า และมาตรา 206 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 สำหรับคดีนี้ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว ซึ่งเป็นกรณีขาดนัดพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคสอง จำเลยต้องยื่นคำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 41 เนื่องจากจำเลยยังไม่ทราบถึงกำหนดนัดพิจารณาคดี เมื่อศาลแรงงานกลางยังไม่ได้วินิจฉัยว่าการส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องให้แก่จำเลยดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ แต่ข้อเท็จจริงที่ฟังยุติตามคำพยานของโจทก์ เอกสารในสำนวน และคำรับของจำเลยนั้น เพียงพอที่จะวินิจฉัยข้อกฎหมายได้แล้ว จึงเห็นควรวินิจฉัยปัญหานี้ไปโดยไม่ต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาพิพากษาใหม่ เห็นว่า คำขอจดทะเบียนบริษัทและหนังสือรับรองสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทจังหวัดนนทบุรีของจำเลยระบุว่า บริษัทจำเลยตั้งอยู่เลขที่ 99/300 หมู่ที่ 13 ถนนบางกรวย - ไทรน้อย

ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีซึ่งตรงกับภูมิลำเนาของจำเลยตามฟ้องโจทก์ และตามคำร้องของจำเลยก็ยอมรับว่าจำเลยจดทะเบียนตั้งบริษัทที่บ้านเลขที่ 99/300 ดังกล่าว ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าบ้านเลขที่ 99/300 เป็นภูมิลำเนาของจำเลย และพิจารณาหมายแจ้งวันนัดฉบับลงวันที่ 14 กันยายน 2558 เอกสารในสำนวนซึ่งกำหนดนัดไกล่เกลี่ย พิจารณาและสืบพยานวันที่ 9 พฤศจิกายน 2558 เวลา 9.30 นาฬิกา ซึ่งเจ้าพนักงานศาลนำไปส่งให้แก่จำเลย ณ บ้านเลขที่ 99/300 หมู่ที่ 13 ถนนบางกรวย – ไทรน้อย ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี อันเป็นภูมิลำเนาของจำเลยตามที่ปรากฏในหนังสือรับรอง โดยวิธีปิดหมายตามรายงานการส่งหมายฉบับลงวันที่ 28 กันยายน 2558 ซึ่งเป็นการส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องให้แก่จำเลยโดยชอบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 79 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ถือว่าจำเลยทราบวันนัดพิจารณาและนัดสืบพยานของศาลตามมาตรา 37 แล้ว แม้ศาลจะนัดไกล่เกลี่ย พิจารณาและสืบพยานโจทก์รวมไปด้วยก็เป็นเพียงวิธีการเร่งรัดการดำเนินกระบวนการพิจารณาให้รวดเร็วยิ่งขึ้นเท่านั้นยังถือเป็นวันนัดพิจารณา เมื่อจำเลยทราบวันนัดพิจารณาโดยชอบแล้ว แต่จำเลยไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานกลาง ทราบเหตุที่ไม่มา และศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามมาตรา 40 วรรคสอง จำเลยยื่นคำขอให้พิจารณาคดีใหม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2558 ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 41 จำเลยจึงไม่มีสิทธิขอให้เพิกถอนคำสั่งตามมาตรา 40 วรรคสอง ได้ ซึ่งเป็นกรณีที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 บัญญัติไว้โดยเฉพาะแล้ว จะนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 199 จัตวา วรรคหนึ่ง ตามที่จำเลยอุทธรณ์มาใช้บังคับไม่ได้ อุทธรณ์ของจำเลยทุกข้อฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ - เฉลิมพงศ์ ขันดี - สมเกียรติ คูวัชรไพศาล)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.208/2560

นางชนิษฐ พงษ์พัฒน์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 598/2560

สหกรณ์โคนมท่าหลวง จำกัด กับพวก

จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง, 56 วรรคสอง, 56 วรรคสาม

ศาลแรงงานภาค 1 ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์นำหนังสือร้องเรียนของ น. ออกไปโดยไม่ได้รับอนุญาต และโจทก์นำใบส่งของและบิลเงินสดที่มีการปลอมลายมือชื่อผู้ส่งของและผู้รับเงินมาประกอบกันเพื่อเบิกจ่ายเงินของจำเลยที่ 1 ไปโดยไม่ปรากฏว่ามีการส่งของหรือรับเงินค่าสินค้า ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้จัดการย่อมมีอำนาจอนุญาตคัดถ่ายหนังสือร้องเรียนของ น. ได้เอง ไม่ใช่เอกสารลับ สำหรับใบส่งของและบิลเงินสด ศาลแรงงานภาค 1 ไม่นำระเบียบสหกรณ์โคนมท่าหลวง จำกัด พ.ศ. 2558 มาพิจารณาเป็นการไม่ชอบ เนื่องจากตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าว โจทก์ไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับใบส่งของและบิลเงินสดจึงเป็นการอุทธรณ์ได้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 1 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ขณะจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 บอกเลิกจ้างโจทก์ด้วยวาจา จำเลยที่ 1 ไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้าง เพิ่งแจ้งคำสั่งไล่ออกในภายหลัง จำเลยที่ 1 จึงจะยกเหตุที่โจทก์กระทำการ จดเว้น ประมาทเลินเล่อหรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ไม่ได้ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 แต่ปรากฏตามคำให้การจำเลยทั้งแปดและฟ้องแย้งของจำเลยที่ 1 ว่า เมื่อพบการกระทำผิดของโจทก์แล้ว จำเลยทั้งแปดเชิญโจทก์มาให้ข้อเท็จจริง ทั้งยังชี้แจงและอธิบายให้รับทราบถึงการกระทำของโจทก์ที่เป็นความผิดและเหตุผลในคำสั่งแล้ว กรณีถือได้ว่า จำเลยทั้งแปดให้การว่า จำเลยทั้งแปดแจ้งเหตุที่เลิกจ้างต่อโจทก์แล้ว แต่ศาลแรงงานภาค 1 ไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงมาว่า เป็นการแจ้งต่อโจทก์เมื่อไร อย่างไรแจ้งในขณะที่เลิกจ้างหรือไม่ ข้อเท็จจริงจึงไม่เพียงพอที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาจะวินิจฉัยได้ จึงเห็นควรอาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสอง ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 1 ฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเพิ่มเติมเสียก่อน ในกรณีที่ศาลแรงงานภาค 1 เห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลง ให้ศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาคดีนั้นใหม่ตาม มาตรา 56 วรรคสาม ต่อไป

รายชื่อจำเลยปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งแปดร่วมกันหรือแทนกันจ่ายเงินบำเหน็จ 773,857 บาท ค่าชดเชย 309,543 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 2,916,480 บาท และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 30,954 บาท พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 4,030,834 บาท นับแต่วันฟ้อง เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งแปดให้การขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ 1 ฟ้องแย้งขอให้บังคับโจทก์ชำระเงิน 917,090.73 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 889,300.10 บาท นับถัดจากวันฟ้องแย้งเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลยที่ 1

โจทก์ให้การแก้ฟ้องแย้งว่าขอให้ยกฟ้องแย้ง

ศาลแรงงานภาค 1 พิพากษายกฟ้อง คำขออื่นของจำเลยที่ 1 และของโจทก์ให้ยก (ที่ถูกคำขออื่นของจำเลยที่ 1 นอกจากนี้ให้ยก)

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 1 ฟังข้อเท็จจริงว่า เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2533 โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ 1 ตำแหน่งพนักงานการเงิน จำเลยที่ 2 เป็นประธานกรรมการ จำเลยที่ 3 ถึงที่ 8 เป็นกรรมการ ต่อมาคณะกรรมการของจำเลยที่ 1 มีมติให้โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ และหัวหน้าการเงิน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 30,380 บาท วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2539 จำเลยที่ 1 มีคำสั่งไล่ออกจากงานหลังจากที่มีคำสั่งไล่นางสาวน้ำทิพย์ หัวหน้าการตลาด และนางกลิ่นธูป เจ้าหน้าที่บัญชี ออกจากงาน และลงโทษภาคทัณฑ์นายวิทยา หัวหน้าโรงงานอาหาร (วัตถุดิบ) เนื่องจากโจทก์นำหนังสือร้องเรียนของนายนิพล ออกไปโดยไม่ได้รับอนุญาตทำให้จำเลยที่ 1 ได้รับความเสียหาย และโจทก์นำเงินสดและใบส่งของที่มีการปลอมลายมือชื่อผู้รับเงินและผู้ส่งของมาประกอบกันเพื่อเบิกจ่ายเงินและโจทก์จ่ายเงินของจำเลยที่ 1 ไปโดยไม่ปรากฏว่ามีการส่งของหรือรับเงินค่าสินค้า ทำให้จำเลยที่ 1 ได้รับความเสียหาย 889,300.10 บาท แล้ววินิจฉัยว่า การกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนระเบียบสหกรณ์โคนมท่าหลวง จำกัด ด้วยเจ้าหน้าที่ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2551 หมวด 14 ข้อ 54 (4) (7) (14) ทั้งเป็นการทุจริตต่อหน้าที่และยังเป็นการใช้เอกสารปลอมอันเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง และจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (1) และ (2)

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้จัดการย่อมมีอำนาจอนุญาตคัดถ่ายหนังสือร้องเรียนของนายนิพลได้เอง ไม่ใช่เอกสารลับซึ่งถ้านำไปเปิดเผยแล้วจะทำให้จำเลยที่ 1 ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง การคัดถ่ายหนังสือร้องเรียนของนายนิพลจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง สำหรับใบส่งของและเงินสด ศาลแรงงานภาค 1 ไม่นำระเบียบสหกรณ์โคนมท่าหลวง จำกัด พ.ศ. 2558 มาพิจารณาเป็นการไม่ชอบ เนื่องจากตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าว โจทก์ไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับใบส่งของและเงินสด ดังที่จำเลยที่ 1 กล่าวหา จึงเป็นการอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 1 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีไม่รับวินิจฉัย ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ขณะจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 บอกเลิกจ้างโจทก์ด้วยวาจา จำเลยที่ 1 ไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้าง เพิ่งแจ้งคำสั่งไล่ออก ในภายหลัง จำเลยที่ 1 จึงจะยกเหตุที่โจทก์กระทำการ งดเว้น ประมาทเลินเล่อ หรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ไม่ได้ เมื่อจำเลยที่ 1 ไม่ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 จึงต้องจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์นั้น เห็นว่า ปรากฏตามคำให้การจำเลยทั้งแปด และฟ้องแย้งของจำเลยที่ 1 ว่า เมื่อพบการกระทำความผิดของโจทก์แล้ว จำเลยทั้งแปดเชิญโจทก์มาให้ข้อเท็จจริง ทั้งยังชี้แจงและอธิบายให้รับทราบถึงการกระทำของโจทก์ที่เป็นความผิดและเหตุผลในคำสั่งแล้ว กรณีถือได้ว่า จำเลยทั้งแปดให้การว่า จำเลยทั้งแปดแจ้งเหตุที่เลิกจ้างต่อโจทก์แล้ว แต่ศาลแรงงานภาค 1 ไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงมาว่าเป็นการแจ้งต่อโจทก์เมื่อไร อย่างไร แจ้งในขณะที่เลิกจ้างหรือไม่ ข้อเท็จจริงจึงไม่เพียงพอที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีจะวินิจฉัยปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวได้ จึงเห็นควรอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสอง ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 1 ฟังข้อเท็จจริง

ดังกล่าวเพิ่มเติมเสียก่อน ในกรณีที่ศาลแรงงานภาค 1 เห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลง ก็ให้ศาลแรงงานภาค 1 พิพากษาคดีนั้นใหม่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสาม ต่อไป

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชย ให้ศาลแรงงานภาค 1 ฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นแล้วดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสอง หรือวรรคสามแล้วแต่กรณี นอกจากนี้ก็แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1

(สุวรรณา แก้วบุตรตา - อนันต์ คงบริรักษ์ - ดำรงค์ ทรัพย์ผล)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.209/2560

บริษัทธรมย์รินทร์ เวชกรรม จำกัด กับพวก

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 599/2560

นายธนรัชฎ์ พยาการ

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 93

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 วรรคหนึ่ง, 54 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 วรรคหนึ่ง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี แม้จำเลยจะอุทธรณ์ว่าสัญญาแพทย์เป็นสำเนาเอกสาร แต่การที่ศาลแรงงานกลางรับฟังและได้วินิจฉัยถึงสัญญาแพทย์ในคำพิพากษา แสดงว่าศาลแรงงานกลางเห็นว่า เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีจึงรับฟังเอกสารดังกล่าวโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ใช้ในการพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะ การรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางจึงชอบด้วยกฎหมาย ไม่ขัดต่อ ป.วิ.พ. มาตรา 93

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่าเอกสารสัญญาแพทย์เป็นเอกสารปลอมนั้น เมื่อศาลแรงงานกลางพิเคราะห์พยานหลักฐานแล้ววินิจฉัยว่าข้ออ้างของจำเลยฟังไม่ขึ้น อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง และที่จำเลยอุทธรณ์ว่าเมื่อโจทก์ทั้งสองนำสืบค่าเสียหายได้ไม่สมพ้องแล้วต้องพิพากษายกฟ้องจะกำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสองไม่ได้นั้น เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเช่นกัน ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

โจทก์ทั้งสองฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระเงินจำนวนดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสอง

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระค่าเสียหาย 500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับจากวันฟ้องคือวันที่ 20 มกราคม 2559 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสอง ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งสองมีอำนาจบังคับบัญชาจำเลย สัญญาแพทย์ เป็นสัญญาจ้างแรงงาน จำเลยจึงเป็นลูกจ้างของโจทก์ทั้งสอง ส่วนสัญญาแพทย์ ข้อ 10 เป็นสัญญาที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในการประกอบอาชีพการงานหรือห้ามมิให้ประกอบธุรกิจการค้าลักษณะอย่างเดียวกับนายจ้าง ซึ่งเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่มุ่งรักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีโดยชอบ แต่มีการกำหนดระยะเวลายาวนานถึง 10 ปี และกำหนดค่าปรับถึงจำนวน 10 เท่าของเงินเดือนสุดท้าย เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างให้ต้องได้รับการละเมิดเกินสมควร จึงเป็นสัญญา

ที่ไม่เป็นธรรมแก่จำเลย จึงกำหนดให้มีผลบังคับเพียงสองปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่งลูกจ้าง และค่าปรับไม่เกินสองเท่าของเงินเดือน เมื่อจำเลยเปิดคลินิกเวชกรรมเสริมความงามมีลักษณะเดียวกันกับโจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นคลินิกเวชกรรมเพื่อเสริมความงาม ไม่เกินระยะเวลาในสัญญา การกระทำของจำเลยจึงเป็นการผิดสัญญาแพทย์ ซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ทั้งสองและจำเลย ค่าเสียหายที่โจทก์ทั้งสองเรียกมาเป็นเพียงประมาณการ ไม่ใช่ค่าเสียหายโดยตรงอันเกิดจากการกระทำของจำเลย เห็นสมควรกำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสอง 500,000 บาท

คดีมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า การรับฟังสัญญาแพทย์ซึ่งเป็นสำเนาเอกสารของศาลแรงงานกลางชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ จำเลยอุทธรณ์ว่าศาลแรงงานกลางรับฟังเอกสารสัญญาแพทย์ที่เป็นสำเนาเอกสารไม่ได้ ขัดกับการรับฟังพยานเอกสารตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 93 เห็นว่า การที่ศาลแรงงานกลางรับฟังพยานเอกสารสัญญาแพทย์ และได้วินิจฉัยถึงเอกสารดังกล่าวในคำพิพากษา แสดงว่าศาลแรงงานกลางเห็นว่าเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีจึงรับฟังเอกสารดังกล่าวโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นบทบัญญัติให้ใช้ในการพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะ การรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางจึงชอบด้วยกฎหมาย ไม่ขัดต่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 93 อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวฟังไม่ขึ้น

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ต่อไปว่า จำเลยไม่เคยลงลายมือชื่อในสัญญาแพทย์กับโจทก์ทั้งสอง สัญญาดังกล่าวจึงเป็นเอกสารปลอมนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่า ข้ออ้างเรื่องสัญญาปลอมดังกล่าวของจำเลยฟังไม่ขึ้น อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

และที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ตามสัญญาข้อ 10 หน้าที่ 2 ไม่ปรากฏว่ามีลายมือชื่อของจำเลยรับทราบหรือรู้เห็นยินยอมด้วย รวมทั้งบันทึกขยายเวลาจ้าง ซึ่งเกี่ยวเนื่องมาจากสัญญาที่บังคับไม่ได้ ศาลแรงงานกลางจึงไม่อาจรับฟังบันทึกขยายเวลาจ้างดังกล่าว เป็นผลร้ายแก่ฝ่ายจำเลย และที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยยอมรับในคำเบิกความว่าได้รับทราบข้อความในสัญญาแพทย์แล้ว หากไม่ได้ลงลายมือชื่อก็ไม่น่าที่จะทราบข้อความตามเอกสารนั้นเป็นการไม่ชอบเพราะจำเลยไม่เคยเห็นสัญญาแพทย์มาก่อน แต่เพิ่งเห็นเมื่อโจทก์ทั้งสองฟ้องจำเลยที่ศาลแพ่งกรุงเทพใต้และได้แนบสำเนาสัญญาแพทย์ฉบับเดียวกันนี้มาท้ายฟ้องในคดีดังกล่าว จำเลยจึงทราบข้อความในสัญญาแพทย์และเมื่อศาลแรงงานกลางเห็นว่าโจทก์ทั้งสองนำสืบค่าเสียหายได้ ไม่สมตามฟ้องแล้วต้องพิพากษายกฟ้องโดยจะกำหนดค่าเสียหาย 500,000 บาท ให้แก่โจทก์ทั้งสองในกรณีนี้ไม่ได้นั้น ก็ล้วนแต่เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานและการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายืน.

(แก้ว วุฒิวัฒน์ - สุจินต์ เชี่ยวชาญศิลป์ - วิชชุพล สุขสวัสดิ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.210/2560

บริษัทธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 600/2560

นายยิ่งมกล มั่นภักดี

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่าจำเลยเสนอปรับโครงสร้างหนี้ของกลุ่มพันธสโพลทรี โดยได้รับคำตอบแทนจากกลุ่มพันธสโพลทรีจำนวน 19,500,000 บาท ซึ่งการกระทำของจำเลยเป็นการโน้มน้าวใจคณะกรรมการธนาคารโจทก์ในการอนุมัติให้ทำสัญญาปรับโครงสร้างหนี้กับกลุ่มพันธสโพลทรีวงเงิน 450,000,000 บาท โดยนำเสนอข้อเท็จจริงว่ามีนักลงทุนสิงคโปร์ยื่นข้อเสนอขอร่วมทุนในเดือนธันวาคม 2552 ซึ่งความจริงแล้วกลุ่มพันธสโพลทรีใช้หลักประกันในการกู้ยืมเงินกับธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ทำให้โจทก์อนุมัติปรับโครงสร้างหนี้ของกลุ่มพันธสโพลทรีวงเงิน 450,000,000 บาท การกระทำของจำเลยเป็นการได้ประโยชน์จากกลุ่มพันธสโพลทรี หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มพันธสโพลทรี จำเลยกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานจึงต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า การที่โจทก์ทำสัญญาปรับโครงสร้างหนี้วงเงิน 450,000,000 บาท กับกลุ่มพันธสโพลทรี แล้วเห็นว่าการรับชำระหนี้ดังกล่าวเป็นจำนวนน้อยเกินสมควร โจทก์ย่อมต้องรู้หรือควรรู้ว่ากรรมการหรือพนักงานโจทก์กระทำการไม่ชอบหรือทุจริตทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายตั้งแต่ปี 2552 แต่โจทก์ไม่ดำเนินการตรวจสอบจนกระทั่งปี 2555 เมื่อธนาคารแห่งประเทศไทยส่งข้อมูลเรื่องที่จำเลยรับเงินจากกลุ่มพันธสโพลทรี โจทก์จึงเลิกจ้างจำเลย ถือว่าโจทก์ไม่ติดใจเอาความจำเลยแล้ว จำเลยไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์นั้น จำเลยอุทธรณ์ประเด็นเรื่องดังกล่าวโดยไม่ได้ต่อสู้เป็นประเด็นไว้ในคำให้การ จึงเป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลางเป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้อง ขอให้บังคับจำเลยชำระเงิน 369,500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง และฟ้องแย้งขอให้บังคับโจทก์จ่ายค่าชดเชย 2,411,400 บาท เงินสมทบกองทุนในส่วนที่โจทก์จ่ายสมทบและผลประโยชน์เงินสมทบ 734,580.01 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 9,645,600 บาท รวมเป็นเงิน 12,791,580.01 บาท

โจทก์ให้การแก้ฟ้องแย้งว่าขอให้ยกฟ้องแย้ง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระเงิน 50,000,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ 21 ตุลาคม 2557 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และให้ยกฟ้องแย้งของจำเลย

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่ามีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลย ประการต่อไปว่าจำเลยต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์หรือไม่ โดยจำเลยอุทธรณ์ว่า การที่โจทก์ทำสัญญา ปรับปรุงโครงสร้างหนี้เงิน 450,000,000 บาท กับกลุ่มพันธมิตรแล้วเห็นว่าการรับชำระหนี้ดังกล่าวเป็นจำนวน น้อยเกินสมควรโจทก์ย่อมต้องรู้หรือควรรู้ว่ากรรมการหรือพนักงานโจทก์กระทำการไม่ชอบหรือทุจริตทำให้ โจทก์ได้รับความเสียหายตั้งแต่ปี 2552 แต่โจทก์ไม่ดำเนินการตรวจสอบจนกระทั่งปี 2555 เมื่อธนาคารแห่งประเทศไทยส่งข้อมูลเรื่องที่จำเลยรับเงินจากกลุ่มพันธมิตร โจทก์จึงเลิกจ้างจำเลย ถือว่าโจทก์ไม่ตั้งใจ เอาความกับจำเลยแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟัง ข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่าจำเลยเสนอปรับปรุงโครงสร้างหนี้ของกลุ่มพันธมิตรโดยได้รับค่าตอบแทนจากกลุ่ม พันธมิตรจำนวน 19,500,000 บาท ซึ่งการกระทำของจำเลยเป็นการโน้มน้าวใจคณะกรรมการธนาคารโจทก์ ในการอนุมัติให้ทำสัญญาปรับปรุงโครงสร้างหนี้กับกลุ่มพันธมิตรวงเงิน 450,000,000 บาท โดยนำเสนอข้อเท็จจริง ว่ามีนักลงทุนสิงคโปร์ชื่อ Teak Capital Partners ยื่นเสนอขอร่วมทุนในเดือนธันวาคม 2552 ซึ่งความจริงแล้ว กลุ่มพันธมิตรใช้หลักประกันในการกู้ยืมเงินกับธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ทำให้โจทก์อนุมัติปรับ โครงสร้างหนี้ของกลุ่มพันธมิตรวงเงิน 450,000,000 บาท การกระทำของจำเลยเป็นการได้ประโยชน์จากกลุ่ม พันธมิตร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มพันธมิตร จำเลยกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน จึงต้องรับผิดชอบใช้ ค่าเสียหายแก่โจทก์ ดังนั้นการที่จำเลยอุทธรณ์ประเด็นเรื่อง ดังกล่าวโดยไม่ได้ต่อสู้เป็นประเด็นไว้ใน คำให้การ จึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลางเป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชอบด้วยประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 2562/2527 ที่จำเลยอ้างมานั้นมีข้อเท็จจริงไม่ตรงกับคดีนี้

พิพากษายืน.

(ดราวรรณ ใจคำป้อ – วิเชียร แสงเจริญถาวร – ยิ่งศักดิ์ โอฟารสกุล)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.306/2560

นางสาวปติตตา ศรีสันต์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 603/2560

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูศรีสะเกษ จำกัด

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 583

ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (1) (4)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, 57

การกระทำของโจทก์ที่ใช้ใบถอนเงินจากบัญชีออมทรัพย์ของสมาชิกจำเลย โดยใช้วิธีลงลายมือชื่อของโจทก์เบิกถอนเงินไปก่อน แล้วค่อยดำเนินการนำเงินมาคืนเข้าบัญชีออมทรัพย์ของสมาชิกจำเลยภายหลังนั้น ถือว่าการกระทำของโจทก์เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบของจำเลย ว่าด้วยการรับฝากเงินประเภทออมทรัพย์ และประเภทฝากประจำ แก่ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2556 อีกทั้งยังเป็นการเบิกถอนเงินโดยพลการ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อสมาชิกของจำเลยและจำเลย แม้โจทก์จะมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่การเงินก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบของจำเลยโดยไม่มีข้อยกเว้น และยิ่งโจทก์มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่การเงินก็ย่อมต้องทราบระเบียบขั้นตอนการเบิกถอนเงินของจำเลยดีกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของจำเลยจนกระทั่งสมาชิกของจำเลยร้องเรียนและมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำของโจทก์จนมีมูลความจริงย่อมทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย โดยอาจขาดความไว้วางใจหรือไม่มีความน่าเชื่อถือจากสมาชิกของจำเลยได้ แม้ภายหลังสมาชิกของจำเลยจะได้รับเงินคืนจากโจทก์แล้วไม่ติดใจเอาความกับโจทก์ก็ตาม การกระทำของโจทก์ก็เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 และ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (1) (4) อีกทั้งการเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวย่อมเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรเพียงพอไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าคำสั่งที่ให้โจทก์ออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะคำสั่งตั้งคณะกรรมการของจำเลยไม่ชอบ เนื่องจากคณะกรรมการที่จำเลยแต่งตั้งขึ้นไม่ใช่คณะกรรมการสอบสวนวินัยตามระเบียบของจำเลย มติของคณะกรรมการจึงไม่ชอบและขัดต่อระเบียบของจำเลยนั้น โจทก์ฟ้องกล่าวอ้างว่าจำเลยไม่ยอมรับฟังข้อชี้แจงของโจทก์และสมาชิกจำเลย การปฏิบัติงานของจำเลยไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด โจทก์ไม่ได้ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โจทก์ไม่ได้กล่าวอ้างว่าการตั้งคณะกรรมการของจำเลยไม่ชอบ เนื่องจากคณะกรรมการที่จำเลยแต่งตั้งขึ้นไม่ใช่คณะกรรมการสอบสวนวินัยตามระเบียบของจำเลย ดังนั้น อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค 3 ทั้งไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงเป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 33,000 บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 11,000 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 13,617,960 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงินแต่ละจำนวนนับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 3 พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 3 พังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2557 โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน มีหน้าที่ให้บริการรับฝากเงินถอนเงินของจำเลย ได้รับค่าจ้างเดือนละ 7,680 บาท เงินช่วยเพิ่ม 1,320 บาท ค่าครองชีพ 2,000 บาท รวมเป็น 11,000 บาท จำเลยเป็นสถาบันการเงินตามประกาศกระทรวงการคลังมีวัตถุประสงค์ในการรับฝากเงินให้สมาชิกกู้เงิน เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2559 จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ออกจากการทำงานเป็นลูกจ้าง เพราะมีข้อร้องเรียนจากสมาชิกด้วยวาจาของนางกรรมการว่านางกรรมการฝากสมุดบัญชีออมทรัพย์ เลขที่บัญชี 30456 ไว้กับโจทก์ ปรากฏว่าเงินในบัญชีดังกล่าวลดลงจากความเป็นจริง โจทก์ถูกตั้งกรรมการสอบสวน ต่อมาคณะกรรมการมีมติให้โจทก์ออกจากการทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตามสำเนาคำสั่ง มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า การกระทำของโจทก์เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (1) (4) หรือไม่ และจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า การกระทำของโจทก์ที่ใช้ใบถอนเงินจากบัญชีออมทรัพย์ของนางกรรมการ ซึ่งเป็นสมาชิกของจำเลยโดยใช้วิธีลงลายมือชื่อของโจทก์เบิกถอนเงินไปก่อน แล้วค่อยดำเนินการนำเงินมาคืนเข้าบัญชีออมทรัพย์ของนางกรรมการภายหลังนั้น ตามรายการเคลื่อนไหวทางบัญชีและใบถอนเงินฝากออมทรัพย์ พบว่าไม่ใช่ลายมือชื่อของเจ้าของบัญชีคือนางกรรมการ แม้ต่อมาโจทก์จะดำเนินการนำเงินเข้าบัญชีนางกรรมการภายหลังเกิดเรื่องร้องเรียนแล้วโดยนางกรรมการไม่ใส่ใจเอาความกับโจทก์และเป็นพยานเพื่อช่วยเหลือโจทก์ก็ตาม แต่ก็ถือว่าการกระทำของโจทก์เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบของจำเลยว่าด้วยการรับฝากเงินประเภทออมทรัพย์และประเภทฝากประจำแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2556 ที่ระบุว่า ผู้มีอำนาจถอนเงินจะต้องลงลายมือชื่อถอนเงินด้วยตนเอง หากไม่สามารถยื่นถอนเงินด้วยตนเองได้จะต้องมอบอำนาจให้ผู้อื่นรับเงินแทนโดยผู้มีอำนาจถอนเงินต้องลงลายมือชื่อมอบอำนาจในใบถอนเงินตามแบบที่จำเลยกำหนด แต่กรณีของโจทก์เป็นการเบิกถอนเงินโดยผลการ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อนางกรรมการและจำเลยในฐานะสถาบันการเงินที่ต้องมีขั้นตอนการเบิกถอนเงินที่ชัดเจนแม้โจทก์จะมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่การเงินก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบของจำเลยโดยไม่มีข้อยกเว้น และยังโจทก์มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่การเงินก็ย่อมต้องทราบระเบียบขั้นตอนการเบิกถอนเงินของจำเลยดีกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของจำเลยจนกระทั่งนางกรรมการสมาชิกจำเลยร้องเรียนและมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำของโจทก์จนมีมูลความจริงย่อมทำให้จำเลยได้รับความเสียหายในฐานะที่เป็นผู้รักษาเงินของสมาชิก โดยอาจขาดความไว้วางใจ หรือไม่มีความน่าเชื่อถือจากสมาชิกจำเลยได้ แม้ภายหลังนางกรรมการจะได้รับเงินคืนจากโจทก์แล้วไม่ใส่ใจเอาความกับโจทก์ก็ตาม การกระทำของโจทก์ก็เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (1) (4) อีกทั้งการเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวย่อมเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ตาม

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ที่ศาลแรงงานภาค 3 พิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า คำสั่งที่ให้โจทก์ออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะคำสั่งตั้งคณะกรรมการของจำเลยไม่ชอบ เนื่องจากคณะกรรมการที่จำเลยแต่งตั้งขึ้นไม่ใช่ คณะกรรมการสอบสวนวินัยตามระเบียบของจำเลย มติของคณะกรรมการจึงไม่ชอบและขัดต่อระเบียบของจำเลยนั้น เห็นว่า โจทก์ฟ้องกล่าวอ้างว่าจำเลยไม่ยอมรับฟังข้อชี้แจงของโจทก์และนางกรรมนิการ์ การปฏิบัติงานของจำเลยไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด โจทก์ไม่ได้ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยไม่ได้อ้างว่าการตั้งคณะกรรมการของจำเลยไม่ชอบเนื่องจากคณะกรรมการที่จำเลยแต่งตั้งขึ้นไม่ใช่ คณะกรรมการสอบสวนวินัยตามระเบียบของจำเลย ดังนั้น อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค 3 ทั้งไม่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงเป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัยพิพากษายืน.

(ฐานันดร กิตติวงศากุล - สถาพร วงศ์ตระกูลรักษา - ปณิธาน วิสุทธากร)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๖๑๗/๒๕๖๐

นายณภัทร ฉัตรวรรณกลาง
บริษัทลีตอน ดิสทริบิวชั่น
(ประเทศไทย) จำกัดโจทก์
จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ วรรคสอง, ๓๓ วรรคหนึ่ง

จำเลยให้การเพียงว่า มูลคดีไม่ได้เกิดที่ศาลแรงงานภาค ๖ โจทก์จึงไม่อาจฟ้องคดีนี้ต่อศาลแรงงานภาค ๖ ได้เท่านั้น ไม่ได้โต้แย้งว่าคดีไม่ได้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน กรณีจึงเป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องเขตอำนาจฟ้องมิใช่กรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ตามความหมายของมาตรา ๙ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่จะต้องส่งไปให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษวินิจฉัย

ส่วนเรื่องเขตอำนาจศาล ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง การที่จะถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นจะต้องหมายถึงสถานที่ที่นายจ้างกำหนดให้เป็นสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานไม่ว่าจะเป็นสำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาของนายจ้างหาใช่เป็นที่ที่ลูกจ้างต้องเดินทางไปทำงานเพียงชั่วคราวชั่วครวไม่ มิฉะนั้นแล้วจะทำให้ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวเป็นผู้กำหนดให้สถานที่ใดที่ลูกจ้างไปทำงานทุกที่เป็นสถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นอันจะทำให้ศาลแรงงานซึ่งอยู่ในเขตท้องที่นั้นมีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานของลูกจ้างได้ โดยที่นายจ้างไม่สามารถทราบได้ถึงเขตอำนาจศาลแรงงานที่จะมีการฟ้องบังคับคดีซึ่ง ย่อมไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง

การที่จำเลยไม่มีสำนักงานสาขาอยู่ต่างจังหวัด มีเพียงสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น เมื่อโจทก์ยังคงปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายที่สำนักงานใหญ่ แต่มาทำงานในตำแหน่งผู้จัดการภาคเหนือซึ่งรวมทั้งจังหวัดอุดรติดต่อกับอีกตำแหน่งหนึ่งแค่ชั่วคราว จะถือว่าพื้นที่ภาคเหนือทั้งหมดรวมทั้งจังหวัดอุดรติดต่อกันเป็นสถานที่ทำงานของโจทก์และถือว่าเป็นสถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นหาได้ไม่

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินที่โจทก์ทตรงจ่ายไป ๓๒,๐๐๐ บาท เงินที่จำเลยหักจากค่าจ้างโจทก์ ๔๖,๐๐๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๑๒,๐๐๐ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ๓๖๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวน และค่าชดเชย ๓๖๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว ทั้งนี้ นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การว่าศาลแรงงานภาค ๖ ไม่มีเขตอำนาจเหนือคดีนี้ และโจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินตามฟ้องขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๖ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๓๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๙๓,๓๓๓.๓๓ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ๓๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวน ทั้งนี้ นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค ๖ พังข้อเท็จจริงยุติเบื้องต้นว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบธุรกิจนำเข้าและจำหน่ายบุหรี่ยี่ห้อราชอาณาจักร มีที่ทำการแห่งเดียวที่กรุงเทพมหานครไม่มีสำนักงานสาขาอยู่ต่างจังหวัดโดยมีผู้จัดการภาคดูแลในแต่ละภาค โจทก์ทำงานกับจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการฝ่ายขาย ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างและค่าเช่าบ้านทุกวันที่ ๒๕ ของทุกเดือน โจทก์ลงลายมือชื่อในใบลาออก จำเลยเป็นผู้แจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมตามหนังสือแจ้งการสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน ผู้จัดการภาคเหนือคนเดิมทุจริต โจทก์จึงมาปฏิบัติงานแทนที่ภาคเหนือรวมทั้งจังหวัดอุดรดิตถ์ ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เมื่อมีการทุจริตหรือเกิดความเสียหายขึ้น ในทางปฏิบัติจำเลยจะหักค่าจ้างพนักงานทุกคนเพื่อให้ร่วมกันรับผิดชอบต่อมาจำเลยแจ้งว่ามีการทุจริตในภาคเหนือจะหักค่าจ้างพนักงานทุกคนหากไม่ยินยอมอาจถูกลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง ปรากฏว่าโจทก์ไม่ยินยอมและได้ลาออกดังกล่าว คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกว่า การที่ศาลแรงงานภาค ๖ รับคดีนี้ไว้พิจารณาโดยไม่ส่งไปให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยก่อนว่าคดีนี้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ เป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า จำเลยคงให้การแต่เพียงว่ามูลคดีนี้ไม่ได้เกิดที่ศาลแรงงานภาค ๖ โจทก์จึงไม่อาจฟ้องคดีนี้ต่อศาลแรงงานภาค ๖ ได้เท่านั้น ไม่ได้โต้แย้งว่าคดีไม่ได้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน กรณีจึงเป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องเขตอำนาจฟ้องมิใช่กรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ตามความหมายของมาตรา ๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่จะต้องส่งไปให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัย ดังนั้น การที่ศาลแรงงานภาค ๖ ไม่ได้ส่งเรื่องนี้ไปให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยก่อนจึงชอบแล้ว มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยต่อไปว่ามูลคดีนี้เกิดในเขตอำนาจศาลแรงงานภาค ๖ หรือไม่ เห็นว่า เรื่องเขตอำนาจศาลนั้น ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น...” และวรรคสองบัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ ให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น” ดังนี้ การที่จะถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นจะต้องหมายถึงสถานที่ที่นายจ้างกำหนดให้เป็นสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานไม่ว่าจะเป็นสำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาของนายจ้างหาใช่เป็นที่ที่ลูกจ้างต้องเดินทางไปทำงานเพียงชั่วคราวชั่วคราวไม่ หากมิฉะนั้นแล้วจะทำให้ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวเป็นผู้กำหนดให้สถานที่ใดที่ลูกจ้างไปทำงานทุกที่เป็นสถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นอันจะทำให้ศาลแรงงานซึ่งอยู่ในเขตท้องที่นั้นมีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานของลูกจ้างได้ โดยที่นายจ้างไม่สามารถทราบได้ถึงเขตอำนาจศาลแรงงานที่จะมีการฟ้องบังคับคดีซึ่งย่อมไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง เมื่อศาลแรงงานภาค ๖ พังข้อเท็จจริงว่า จำเลยไม่มีสำนักงานสาขาอยู่ต่างจังหวัด มีเพียงสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น โจทก์มาทำงานในตำแหน่งผู้จัดการภาคเหนือซึ่งรวมทั้งจังหวัดอุดรดิตถ์ด้วยอีกตำแหน่งหนึ่ง แต่โจทก์ก็ยังคงปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายที่สำนักงานใหญ่ การมาทำงานในพื้นที่ภาคเหนือของโจทก์มาแค่ชั่วคราว ดังนี้ จะถือว่าพื้นที่ภาคเหนือทั้งหมดรวมทั้งจังหวัดอุดรดิตถ์เป็นสถานที่ทำงานของโจทก์และถือว่าเป็นสถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นดังที่ศาลแรงงานภาค ๖ วินิจฉัยมาหาได้ไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น คดีไม่จำต้องวินิจฉัยปัญหาอื่นตามอุทธรณ์ของจำเลยอีกต่อไป

พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์ แต่ไม่ตัดสิทธิโจทก์ที่จะนำคดีมาฟ้องใหม่ต่อศาลที่มีเขตอำนาจภายใต้
บังคับแห่งบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยอายุความ.

(สมเกียรติ คูวัธนไพศาล – เฉลิมพงศ์ ชันดี – รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)

สุวิตา ช่วยพิทักษ์ - ย่อ
อิสระศ ปราโมช ณ ออยุธยา - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.340/2560

นางปราณี สุนทรารักษ์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 641/2560

ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน)

จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม แต่เมื่อโจทก์และจำเลยทำบันทึกข้อตกลงตามใบรับเงินค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่ระบุว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายหรือเงินใด ๆ จากจำเลยซึ่งรวมถึงค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมด้วย โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายดังกล่าว โดยศาลแรงงานกลางได้ฟังคำเบิกความของพยานจำเลยที่ยืนยันว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะเรียกร้องเงินใด ๆ จากจำเลย ประกอบกับคำเบิกความของโจทก์ที่รับว่าได้ลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลง ตามใบรับเงินค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งระบุข้อความดังกล่าว ดังนั้น โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์หาได้มีเจตนาสละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมไม่ แต่จำเลยแฝงข้อความสละสิทธิในเอกสารเป็นการบังคับโจทก์โดยปริยายให้ยอมรับสิ่งที่ไม่ประสงค์ โจทก์ยังมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระเงิน 470,600 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินจำนวนดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชนจำกัด ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2545 จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเจ้าหน้าที่อาวุโส สังกัด Retail Credit ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 36,200 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของทุกเดือน เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2558 จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นหนังสือโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2558 เป็นต้นไปตามหนังสือเลิกจ้าง แล้ววินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม แต่เมื่อโจทก์และจำเลยทำบันทึกข้อตกลงตามใบรับเงินค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่ระบุว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายหรือเงินใด ๆ จากจำเลย ซึ่งรวมถึงค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมด้วย โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายดังกล่าว โดยศาลแรงงานกลางได้ฟังคำเบิกความของพยานจำเลยที่ยืนยันว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะเรียกร้องเงินใด ๆ จากจำเลย ประกอบกับคำเบิกความของโจทก์ที่รับว่าได้ลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลงตามใบรับเงินค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ดังนั้น โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์หาได้มีเจตนาสละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมไม่ แต่จำเลยแฝง

ข้อความสละสิทธิในเอกสารเป็นการบังคับโจทก์โดยปริยายให้ยอมรับสิ่งที่ไม่ประสงค์โจทก์ยังมีสิทธิได้รับ
 ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมจึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐาน
 ของศาลแรงงานกลางอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
 และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย
 พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์.

(โกสินทร์ ฤทธิรงค์ - อาวีรัตน์ วงศ์ศักดิ์มณี - สัญชัย ลิ้มไพบูลย์)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๖๕๙/๒๕๖๐

บริษัทขนส่ง จำกัด

โจทก์

นายมนตรีหรือทรงพล

สีเหลือง กับพวก

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา ๔๒๐, ๖๘๐

จำเลยที่ ๓ ทำสัญญาค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ แต่เหตุละเมิดเกิดขึ้นวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ โดยสัญญาค้ำประกันไม่มีข้อความระบุไว้ ชัดแจ้งว่าจำเลยที่ ๓ ยอมรับผิดในหนี้ที่จำเลยที่ ๑ ก่อให้เกิดขึ้นก่อนวันทำสัญญาค้ำประกัน ดังนั้น จำเลยที่ ๓ จึงไม่ต้องรับผิดในหนี้ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

โจทก์ฟ้องว่าเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๓๓ จำเลยที่ ๑ สมัครเข้าทำงานกับโจทก์ในตำแหน่งพนักงานขับรถโดยสาร มีหน้าที่ขับรถโดยสารประจำทาง มีจำเลยที่ ๒ ตกลงผูกพันตนค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๓๓ ยินยอมรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วมในวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท และจำเลยที่ ๓ ตกลงผูกพันตนค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ยินยอมรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วมโดยไม่จำกัดจำนวน เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ จำเลยที่ ๑ ขับรถโดยสารประจำทางทะเบียน ๑๒-๓๔๕๓ กรุงเทพมหานคร ด้วยความประมาทปราศจากความระมัดระวังเฉี่ยวชนกับรถบรรทุกพ่วงที่จอดเสียอยู่ เป็นเหตุให้ผู้โดยสารถึงแก่ความตาย ๑๐ ราย ได้รับบาดเจ็บอันตรายสาหัส ๔ ราย และได้รับบาดเจ็บอันตรายแก่กาย ๖ ราย รถโดยสารประจำทางได้รับความเสียหายหลายรายการ ต่อมาศาลจังหวัดทุ่งสงมีคำพิพากษาให้จำคุกจำเลยที่ ๑ มีกำหนด ๕ ปี ศาลอุทธรณ์ภาค ๘ พิพากษายืน คดีถึงที่สุด โจทก์จึงมีคำสั่งเลิกจ้างจำเลยที่ ๑ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๑ จากการกระทำโดยประมาทของจำเลยที่ ๑ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย คือ ค่ายกลากรรณ ๓๗,๐๐๐ บาท ค่าซ่อมรถ ๕๓๗,๔๘๙.๗๘ บาท ค่าสินไหมทดแทนที่ได้ชำระให้แก่ผู้ได้รับบาดเจ็บ ๕๐๐,๐๐๐ บาท และทายาทผู้เสียชีวิต ๑,๒๔๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๒,๓๑๔,๔๘๙.๗๘ บาท ซึ่งจำเลยที่ ๑ ชำระแล้วบางส่วนคงเหลือค้างชำระ ๒,๓๐๑,๑๙๔.๖๖ บาท จำเลยที่ ๒ และที่ ๓ ในฐานะผู้ค้ำประกันต้องรับผิดต่อโจทก์ร่วมกับจำเลยที่ ๑ ขอให้บังคับจำเลยทั้งสามร่วมกันหรือแทนกันชำระเงิน ๒,๓๐๑,๑๙๔.๖๖ บาท โดยให้จำเลยที่ ๒ ร่วมรับผิดในวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งสามให้การด้วยวาจาว่า จำเลยทั้งสามยินยอมรับผิดตามฟ้องโจทก์

ระหว่างพิจารณาโจทก์และจำเลยที่ ๒ ตกลงประนีประนอมยอมความกัน

ศาลแรงงานภาค ๗ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ และที่ ๓ ร่วมกันชำระเงิน ๒,๓๐๑,๑๙๔.๖๖ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ สำหรับจำเลยที่ ๒ พิพากษายอมโดยให้ถือสัญญาประนีประนอมยอมความฉบับลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ เป็นส่วนหนึ่งแห่งคำพิพากษานี้

จำเลยที่ ๓ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค ๗ พังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า กฎหมายบัญญัติแต่เพียงให้ผู้ค้าประกันเป็นผู้ผูกพันตนต่อเจ้าหนี้เพื่อชำระหนี้ในเมื่อลูกหนี้ไม่ชำระหนี้เท่านั้น โดยมีได้บัญญัติไปในทำนองใด ๆ เลี้ยว ผู้ค้าประกันไม่สามารถค้าประกันหนี้ของลูกหนี้ที่เกิดขึ้นมาแล้วได้ ดังนั้น ไม่ว่าหนี้ของลูกหนี้จะเกิดขึ้นมาแล้วหรือเกิดขึ้นในขณะที่ทำสัญญาค้าประกันหรือยังไม่เกิดขึ้นก็สามารถค้าประกันได้ทั้งสิ้น เมื่อจำเลยที่ ๓ ทำสัญญาค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ อย่างไม่จำกัดจำนวน ไว้แก่โจทก์ และจำเลยที่ ๑ ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นและไม่ชำระหนี้ จำเลยที่ ๓ ในฐานะผู้ค้าประกัน จึงต้องร่วมรับผิดชอบชำระหนี้แก่โจทก์ด้วยที่จำเลยที่ ๓ อุทธรณ์ว่า จำเลยที่ ๓ ทำสัญญาค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ แต่เหตุละเมิดเกิดขึ้นวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ โดยสัญญาค้าประกันไม่มีข้อความระบุไว้ชัดแจ้งว่าจำเลยที่ ๓ ยอมรับผิดในหนี้ที่จำเลยที่ ๑ ก่อให้เกิดขึ้นก่อนวันทำสัญญาค้าประกัน ดังนั้น จำเลยที่ ๓ จึงไม่ต้องรับผิดชอบในหนี้ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ที่ศาลแรงงานภาค ๗ พิพากษาให้จำเลยที่ ๓ ร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ชำระเงิน ๒,๓๐๑,๑๙๔.๖๖ บาท พร้อมดอกเบี้ยมาขึ้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๓ ข้อนี้น่าฟังขึ้น กรณีไม่ต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ข้ออื่นของจำเลยที่ ๓ อีกเพราะไม่ทำให้ผลแห่งคดีเปลี่ยนแปลงไป

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ ๓ นอกจากนี้ที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๗

(สัญญา ลิ้มไพบูลย์ – อาริรัตน์ วงศ์ศักดิ์มณี – โกสินทร์ ฤทธิรงค์)

ปณิดา นาชัยสิทธิ์ - ย่อ
ธวัชวิทย์ พุทธิสมบัติ - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.348/2560

หมายเลขคดีแดงที่ 670/2560

นางสาวพิมพ์พิชชา อินทร์โสภาก กับพวก

บริษัทฟาร์โด้สแควร์ จำกัด

บริษัทสยาม อมาโก้ โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)

โจทก์

ผู้ซื้อทรัพย์สิน

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 296 วรรคสอง, 309 ทวิ วรรคหนึ่ง, 309 ทวิ วรรคสอง, 309 ทวิ วรรคสี่

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

จำเลยอุทธรณ์ประการแรกว่า เจ้าพนักงานบังคับคดีกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยประเมินและขายทอดตลาดทรัพย์สินพิพาทในราคาต่ำเกินไป อันเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของเจ้าพนักงานบังคับคดี การขายทอดตลาดจึงไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวเป็นอุทธรณ์เกี่ยวกับการร้องขอให้เพิกถอนการขายทอดตลาดโดยอาศัยเหตุตาม ป.วิ.พ. มาตรา 309 ทวิ วรรคสอง เมื่อศาลแรงงานกลางซึ่งเป็นศาลชั้นต้นมีคำสั่งแล้วย่อมเป็นที่สุดตามมาตรา 309 ทวิ วรรคสี่ ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 จำเลยจึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งรับอุทธรณ์ของจำเลยในข้อนี้มานั้นเป็นการไม่ชอบ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

สำหรับอุทธรณ์ประการต่อมาของจำเลยที่ว่า ในการขายทอดตลาดทรัพย์สินพิพาทในครั้งที่ 3 เจ้าพนักงานบังคับคดีไม่ได้กำหนดให้ผู้เสนอราคาสูงสุดต้องผูกพันกับการเสนอราคาไว้ และจำเลยไม่ทราบวันนัดการขายทอดตลาดครั้งต่อไปนั้น เป็นการอุทธรณ์ขอให้เพิกถอนการขายทอดตลาดโดยอาศัยเหตุอื่นตาม ป.วิ.พ. มาตรา 296 วรรคสอง มิใช่ประเด็นที่ร้องขอให้เพิกถอนการขายทอดตลาดในราคาต่ำเกินสมควร อันจะทำให้คำสั่งศาลแรงงานกลางเป็นที่สุดตาม ป.วิ.พ. มาตรา 309 ทวิ วรรคสี่ ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 เหมือนกับประเด็นแรก แต่อย่างไรก็ดีปรากฏว่า เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2559 จำเลยเคยยื่นคำร้องขอให้เพิกถอนการขายทอดตลาดมาแล้ว 1 ครั้ง ซึ่งเป็นการขายทอดตลาดครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2559 โดยผู้ที่เสนอราคาสูงสุดคือ บริษัท อ. เป็นเงิน 36,500,000 บาท แต่ต่อมาจำเลยขอถอนคำร้องในคดีดังกล่าวปรากฏตามคดีหมายเลขแดงที่ ถ.2/2559 ที่พ่วงกับสำนวนคดีนี้ ซึ่งปรากฏหนังสือสัญญาซื้อขายระหว่างบริษัท อ. ในฐานะผู้ซื้อ กับเจ้าพนักงานบังคับคดี กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม โดยผู้ซื้อได้วางเงินมัดจำไว้เป็นเงิน 2,500,000 บาท และยินยอมผูกพันตนกับการเสนอราคาดังกล่าวเป็นระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่เสนอราคานั้น ทั้งนี้ ตามมาตรา 309 ทวิ วรรคหนึ่ง แห่ง ป.วิ.พ. และปรากฏจากประกาศเจ้าพนักงานบังคับคดีซึ่งระบุวันนัดการขายทอดตลาดไว้ล่วงหน้า 6 ครั้ง ซึ่งจำเลยได้รับทราบ และได้คัดค้านการขายทอดตลาดในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 ทั้งผู้ที่ยื่นคำร้องคัดค้านดังกล่าวก็คือทนายความของจำเลยที่เป็นผู้ดำเนินการแทนโดยลงลายมือชื่อรับทราบในการขายทอดตลาดครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 จึงเป็นการแสดงโดยแจ้งชัดว่าเจ้าพนักงานบังคับคดีได้ทำสัญญากำหนดให้ผู้เสนอราคาสูงสุดในการขายทอดตลาดทรัพย์สินพิพาทในครั้งที่ 3 ให้ต้องผูกพันตนกับการเสนอราคาไว้แล้ว และจำเลยได้ทราบถึงการยึดทรัพย์สินและวันนัดการขายทอดตลาดโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวนของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้

อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

คดีสืบเนื่องมาจากศาลแรงงานกลางพิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความให้จำเลยชำระเงินให้แก่โจทก์ทั้งสิบเจ็ด แต่จำเลยไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษา โจทก์ทั้งสิบเจ็ดจึงบังคับคดีโดยนำเจ้าพนักงานบังคับคดียึดที่ดินโฉนดที่ดินเลขที่ 179560 ตำบลลาดพร้าว อำเภอบางกะปิ กรุงเทพมหานคร และโฉนดที่ดินเลขที่ 12124 ตำบลลาดพร้าว อำเภอลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร พร้อมสิ่งปลูกสร้างซึ่งจดทะเบียนจำนองไว้กับธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) เจ้าพนักงานบังคับคดีประกาศขายทอดตลาดที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างดังกล่าวโดยปลอดจำนองและกำหนดราคาประเมินที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างเป็นเงิน 38,699,125 บาท เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2559 เจ้าพนักงานบังคับคดีขายทอดตลาดที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างดังกล่าวครั้งที่ 4 ให้แก่บริษัทฟาร์โด้สแควร์ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ให้ราคาสูงสุดในราคา 48,400,000 บาท

จำเลยยื่นคำร้องขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนการขายทอดตลาดที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างทั้งสองแปลง และให้เจ้าพนักงานบังคับคดีทำการขายทอดตลาดใหม่

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วมีคำสั่งให้ยกคำร้อง

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า การประเมินราคาที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างทรัพย์สินพิพาทของเจ้าพนักงานบังคับคดีเป็นเพียงการประเมินราคาในขั้นต้น หากจำเลยเห็นว่าราคาที่เจ้าพนักงานบังคับคดีประเมินไว้ต่ำเกินไปก็ชอบที่จะคัดค้านการขายทอดตลาดได้ ในการขายทอดตลาดครั้งที่ 3 เจ้าพนักงานบังคับคดีได้ดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 309 ทวิ แต่ในการขายทอดตลาดครั้งที่ 3 ดังกล่าว จำเลยมิได้ปฏิบัติตามนั้น และได้หาผู้ซื้อที่จะเสนอราคาซื้อที่จำเลยต้องการมา ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้เสนอราคาสูงสุดในวันนัดขายทอดตลาดครั้งที่ 3 ได้เสนอราคาสูงกว่าราคาที่ผู้เสนอราคาสูงสุดได้เสนอราคาในการขายทอดตลาดครั้งที่ 4 และวินิจฉัยว่ากรณีไม่มีเหตุเพิกถอนการขายทอดตลาดได้ ดังนั้น การที่จำเลยอุทธรณ์ประการแรกว่า เจ้าพนักงานบังคับคดีกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยประเมินและขายทอดตลาดทรัพย์สินพิพาทในราคาที่ต่ำเกินไป อันเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของเจ้าพนักงานบังคับคดี การขายทอดตลาดจึงไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวเป็นอุทธรณ์เกี่ยวกับการร้องขอให้เพิกถอนการขายทอดตลาดโดยอาศัยเหตุตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 309 ทวิ วรรคสอง เมื่อศาลแรงงานกลางซึ่งเป็นศาลชั้นต้นมีคำสั่งแล้วย่อมเป็นที่สุดตามมาตรา 309 ทวิ วรรคสี่ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 จำเลยจึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งรับอุทธรณ์ของจำเลยในข้อนี้มานั้นเป็นการไม่ชอบ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

สำหรับอุทธรณ์ประการต่อมาของจำเลยที่ว่า ในการขายทอดตลาดทรัพย์สินพิพาทในครั้งที่ 3 เจ้าพนักงานบังคับคดีไม่ได้กำหนดให้ผู้เสนอราคาสูงสุดต้องผูกพันกับการเสนอราคาไว้ และจำเลยไม่ทราบวันนัดการขายทอดตลาดครั้งต่อไปนั้น เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้เป็นการอุทธรณ์ขอให้เพิกถอนการขายทอดตลาดโดยอาศัยเหตุอื่นตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 296 วรรคสอง มิใช่ประเด็นที่ร้องขอให้เพิกถอนการขายทอดตลาดในราคาต่ำเกินสมควรอันจะทำให้คำสั่งศาลแรงงานกลางเป็นที่สุดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 309 ทวิ วรรคสี่ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 เหมือนกับประเด็นแรก แต่อย่างไรก็ดีปรากฏว่า เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2559 จำเลยเคยยื่นคำร้อง

ขอให้เพิกถอนการขายทอดตลาดมาแล้ว 1 ครั้ง ซึ่งเป็นการขายทอดตลาดครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2559 โดยผู้ที่เสนอราคาสูงสุดคือ บริษัทโอโนมาพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เป็นเงิน 36,500,000 บาท แต่ต่อมาจำเลย ขอถอนคำร้องในคดีดังกล่าวปรากฏตามคดีหมายเลขแดงที่ ถ.2/2559 ที่พ่วงกับสำนวนคดีนี้ ซึ่งปรากฏ หนังสือสัญญาซื้อขายระหว่างบริษัทโอโนมาพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ในฐานะผู้ซื้อ กับเจ้าพนักงานบังคับคดี กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม โดยผู้ซื้อได้วางเงินมัดจำไว้เป็นเงิน 2,500,000 บาท และยินยอมผูกพันตน กับการเสนอราคาดังกล่าวเป็นระยะเวลา 30 วันนับแต่วันที่เสนอราคาร้าน ทั้งนี้ ตามมาตรา 309 ทวิ วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และปรากฏจากประกาศเจ้าพนักงานบังคับคดีซึ่งระบุวันนัด การขายทอดตลาดไว้ล่วงหน้า 6 ครั้ง ซึ่งจำเลยได้รับทราบและได้คัดค้านการขายทอดตลาดในครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 ทั้งผู้ที่ยื่นคำร้องคัดค้านดังกล่าวก็คือทนายความของจำเลยที่เป็นผู้ดำเนินการแทนโดยลงลายมือชื่อรับทราบ ในการขายทอดตลาดครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 จึงเป็นการแสดงโดยแจ้งชัดว่า เจ้าพนักงานบังคับคดีได้ทำสัญญา กำหนดให้ผู้เสนอราคาสูงสุดในการขายทอดตลาดทรัพย์สินพิพาทในครั้งที่ 3 ให้ต้องผูกพันตนกับการเสนอราคา ไว้แล้ว และจำเลยได้ทราบถึงการยึดทรัพย์และวันนัดการขายทอดตลาดโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ ของจำเลยข้อนี้จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวนของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา คดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย.

(อนุวัตร ขุนทอง - ธีระพล ศรีอุดมขจร - กนกธาดา ไกรวิชัยพงศ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.367/2560

บริษัททองเทพแอนด์ไทเทพ จำกัด

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 676/2560

นายสิทธิชัย กวงวงษ์ ในฐานะ

พนักงานตรวจแรงงาน

จำเลย

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคหนึ่ง, 125 วรรคสาม, 125 วรรคสี่

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งจึงจะฟ้องคดีได้นั้นเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่มุ่งถึงสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับเงินตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากนายจ้างโดยเร็วเมื่อลูกจ้างชนะคดี อันเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างหน่วงเหนี่ยวชำระให้แก่ลูกจ้างชักช้า และตามมาตรา 125 วรรคสี่ ยังบัญญัติไว้สอดคล้องกันว่า เมื่อคดีถึงที่สุดลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะคดี ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลแก่ลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบังคับคดี นายจ้างจึงไม่สามารถที่จะนำที่ดินมาวางเป็นหลักประกันแทนการวางเงินต่อศาลเพราะขัดต่อวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว บทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวมิได้ตัดสิทธิหรือจำกัดสิทธิโจทก์เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมตามกฎหมาย จึงไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยมาตรา 125 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่นำคดีไปสู่ศาลต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงจะฟ้องคดีได้ เงินดังกล่าวเป็นเงินที่นายจ้างต้องวางต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงไม่ใช่ค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับยกเว้นตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27 และไม่มีกฎหมายให้อำนาจศาลที่จะสั่งยกเว้นการวางเงินดังกล่าวได้

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง และนายจ้างประสงค์จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อขอเพิกถอนคำสั่งนั้น นายจ้างจะต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่นายจ้างประสงค์จะโต้แย้งต่อศาล ซึ่งอาจเป็นจำนวนทั้งหมดตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหรือเพียงบางส่วนก็ได้ และในกรณีที่เป็นการโต้แย้งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเพียงบางส่วน นายจ้างจะต้องชำระเงินส่วนที่ไม่โต้แย้งโต้แย้งแก่ลูกจ้างเสียก่อน นายจ้างจึงจะมีอำนาจฟ้อง

คดีสืบเนื่องมาจากจำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน ได้ออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคຸ້ມครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ที่ 5/2560 เรื่อง ค่าตอบแทน และค่าทำงานในวันหยุด

ลงวันที่ 13 มกราคม 2560 สั่งให้โจทก์จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้แก่นางสาวแสงเดือน กับพวกรวม 82 คน รวมเป็นเงิน 9,743,015 บาท ต่อมาเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2560 โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว โดยโจทก์ยื่นคำร้องขอวางที่ดินเป็นหลักประกันแทนการวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

วันที่ 9 พฤษภาคม 2560 ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้โจทก์นำเงินมาวางศาลภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง จึงจะพิจารณาสั่งคำฟ้องต่อไป

ต่อมาวันที่ 16 พฤษภาคม 2560 โจทก์ยื่นคำร้องขอยกเว้นการวางเงินต่อศาล และยื่นคำร้องขอวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแก่ผู้ร้องเพียงบางราย ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่อนุญาตและยกคำร้องทั้งสองฉบับ

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการแรกว่า โจทก์ขอวางที่ดินเป็นหลักประกันแทนการวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคสาม ที่บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้ เป็นบทบัญญัติกฎหมายที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เพราะตัดสิทธิหรือจำกัดสิทธิโจทก์เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมตามกฎหมาย โจทก์ไม่สามารถหาเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานมาวางต่อศาลได้ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งจึงจะฟ้องคดีได้นั้นเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่มุ่งถึงสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจากนายจ้างโดยเร็วเมื่อลูกจ้างชนะคดี อันเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างหน่วงเหนี่ยวชำระให้แก่ลูกจ้างชักช้า และตามมาตรา 125 วรรคสี่ ยังบัญญัติไว้สอดคล้องกันว่า เมื่อคดีถึงที่สุดลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะคดี ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลแก่ลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบังคับคดี นายจ้างจึงไม่สามารถที่จะนำที่ดินมาวางเป็นหลักประกันแทนการวางเงินต่อศาลเพราะขัดต่อวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว บทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวมิได้ตัดสิทธิหรือจำกัดสิทธิโจทก์เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมตามกฎหมาย จึงไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญตามที่โจทก์อ้างมา ดังนี้ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่อนุญาตให้โจทก์นำที่ดินมาเป็นหลักประกันแทนการวางเงิน และมีคำสั่งให้โจทก์นำเงินมาวางศาลภายใน 15 วัน จึงชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการที่สองว่า โจทก์ขอยกเว้นการวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า เงินที่โจทก์จะต้องนำมาวางศาลเพื่อฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เป็นเงินจำนวนเกือบ 10,000,000 บาท ซึ่งเป็นเงินที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายให้แก่ผู้ร้องทั้งแปดสิบสองคน เป็นเงินจำนวนที่สูงมาก โจทก์ไม่มีเงินเพียงพอที่จะนำมาวางศาลได้ จึงขอยกเว้นการวางเงินดังกล่าวต่อศาล เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยมาตรา 125 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่นำคดีไปสู่ศาลต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงจะฟ้องคดีได้ เงินดังกล่าวเป็นเงินที่นายจ้างต้องวางต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงมิใช่ค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับยกเว้นตามพระราชบัญญัติ

จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27 และไม่มีกฎหมายให้อำนาจศาลที่จะสั่งยกเว้นการวางเงินดังกล่าวได้ ดังนั้น เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ที่ 5/2560 อันเป็นคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา 124 แล้วเป็นฝ่ายนำคดีมาฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขอเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว โจทก์ก็ต้องนำเงินที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งจำเลยมาวางศาลจึงจะฟ้องคดีได้ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งยกคำร้องโจทก์ดังกล่าวจึงชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการสุดท้ายว่า โจทก์ขอวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในส่วนของผู้จ้างบางคนคือผู้ร้องที่ 2 และที่ 28 ได้หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินแก่ลูกจ้างทั้งแปดสิบสองคน เป็นเงินเกือบ 10,000,000 บาท โดยกำหนดจำนวนเงินของผู้จ้างแต่ละคนแยกจากกันไว้ชัดเจน หากโจทก์ประสงค์ที่จะฟ้องเพิกถอนคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินแก่ลูกจ้างบางคน เมื่อโจทก์ได้นำเงินจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งให้แก่ลูกจ้างบางคนนั้นมาวางต่อศาล โจทก์ก็ย่อมที่จะสามารถฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งจำเลยในส่วนนั้นได้ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคสามแล้วก็ได้บัญญัติบังคับไว้โดยชัดเจนว่านายจ้างต้องวางเงินตามคำสั่งทั้งหมดที่มีคำสั่งให้จ่ายแก่ลูกจ้างทั้งแปดสิบสองคน เมื่อโจทก์มีเงินเพียงพอที่จะวางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลเฉพาะของผู้จ้างบางคนคือผู้ร้องที่ 2 และที่ 28 ก็ย่อมชอบที่จะกระทำได้ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคสาม กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง และนายจ้างประสงค์จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งนั้น นายจ้างจะต้องวางเงินตามจำนวนที่นายจ้างประสงค์จะโต้แย้งต่อศาลซึ่งอาจเป็นจำนวนทั้งหมดตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหรือเพียงบางส่วนก็ได้ และในกรณีที่เป็นการโต้แย้งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเพียงบางส่วน นายจ้างจะต้องชำระเงินส่วนที่ไม่พอใจโต้แย้งแก่ลูกจ้างเสียก่อน นายจ้างจึงจะมีอำนาจฟ้อง เมื่อจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างทั้งแปดสิบสองคน รวมเป็นเงิน 9,743,315 บาท โจทก์เพียงแต่อ้างว่า หากได้นำเงินจำนวนตามคำสั่งจำเลยที่สั่งให้แก่ลูกจ้างบางคนคือผู้ร้องที่ 2 และที่ 28 มาวางต่อศาลแล้วก็ย่อมที่จะสามารถฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งจำเลยในส่วนนั้นได้ แต่ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ชำระเงินส่วนที่ไม่พอใจโต้แย้งให้แก่ลูกจ้างที่เหลืออื่นเสียก่อนแต่อย่างใด ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งยกคำร้องโจทก์ดังกล่าว จึงชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้นอีกเช่นกัน

พิพากษายืน.

(สมเกียรติ คูวัธนไพศาล - เฉลิมพงศ์ ชันดี - รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.325 - 326/2560	นายณพล กอเสาวภาคย์ กับพวก	โจทก์
หมายเลขคดีแดงที่ 683 - 684/2560	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	จำเลย
	บริษัทคิมเบอร์ลีย์ - คล้าค	
	ประเทศไทย จำกัด	จำเลยร่วม

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, 123

แม้โจทก์ทั้งสองจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและมีการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองในระหว่างที่ข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับ แต่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 เนื่องจากหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดี ละทิ้งหน้าที่ในการทำงานและจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 เนื่องจากหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนายจ้างและผู้บังคับบัญชา มีความประพฤติกระด้างกระเดื่อง ทำงานไม่ได้มาตรฐานตามที่นายจ้างวางไว้ จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย โจทก์ทั้งสองมีพฤติกรรมที่ไม่สามารถทำงานกับจำเลยร่วมได้ จำเลยร่วมย้ายโจทก์ทั้งสองไปทำงานที่จังหวัดอื่น อันเป็นการให้โอกาสแก่โจทก์ทั้งสองที่จะแสดงความสามารถในการทำงานในระยะเวลาพอสมควรแต่โจทก์ทั้งสองก็ยังมีพฤติกรรมเช่นเดิมและมีผลการทำงานแย่งลง จำเลยร่วมจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเพราะเหตุดังกล่าว มิใช่เลิกจ้างเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้องหรือเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ได้บัญญัติไว้ในหมวด 9 แห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองนายจ้างมิให้กลั่นแกล้งกันโดย มาตรา 121 กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการ และบทบัญญัติมาตรา 123 มุ่งมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้าง แต่แม้จะได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้เพียง 5 ประการตาม มาตรา 123 ก็มิได้หมายความว่าเมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุดังกล่าวแล้วนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์ทั้งสองมีปัญหาในการปฏิบัติงานทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จำเลยร่วมซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีความชอบธรรมที่จะต้องดำเนินการตามหลักในการบริหารงานบุคคลด้วยการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าจำเลยร่วมกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองจึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุผลที่จำเป็นมิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม มาตรา 121 และมาตรา 123 แห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คดีทั้งสองสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 และเรียกจำเลยทั้งสองสำนวนว่าจำเลย

โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า จำเลยซึ่งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ครั้งที่ 972 - 973/2557 ให้อยกคำร้องของโจทก์ทั้งสองที่ขอให้นายจ้างรับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงานเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 972 - 973/2557

ระหว่างพิจารณา ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งเรียกบริษัทคิมเบอร์ลีย์ - คลีค ประเทศไทย จำกัด นายจ้างเข้ามาเป็นจำเลยร่วม

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

จำเลยร่วมให้การและแก้ไขคำให้การว่าขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งสอง

โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าคดีนี้โจทก์ทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและจำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองในระหว่างที่ข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับ แต่นายจ้างเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 เนื่องจากหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดี ละทิ้งหน้าที่ในการทำงานและจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 เนื่องจากหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีกับนายจ้างและผู้บังคับบัญชา มีความประพฤติกระด้างกระเดื่อง ทำงานไม่ได้มาตรฐานตามที่บริษัทวางไว้และจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย โจทก์ทั้งสองมีพฤติกรรมที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับจำเลยร่วมได้ จำเลยร่วมย้ายโจทก์ทั้งสองไปทำงานที่จังหวัดอื่นอันเป็นการให้โอกาสแก่โจทก์ทั้งสองที่จะแสดงความสามารถในการทำงานในระยะเวลาพอสมควร แต่โจทก์ทั้งสองก็ยังมีพฤติกรรมเช่นเดิมและมีผลการทำงานแย่ง โจทก์ทั้งสองจึงยื่นคำร้องต่อจำเลยกล่าวหาว่าจำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จำเลยมีคำสั่งยกคำร้องของโจทก์ทั้งสองตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 972 - 973/2557

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองว่า กรณีมีเหตุเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 972 - 973/2557 หรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างนัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญหรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือมีเหตุใดเหตุหนึ่ง ใน 5 เหตุที่ระบุไว้ในมาตรา 121 หากนายจ้างกระทำการดังกล่าวก็เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คดีนี้แม้โจทก์ทั้งสองจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและมีการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองในระหว่างที่ข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับ แต่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 เนื่องจากหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดี ละทิ้งหน้าที่ในการทำงานและจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 เนื่องจากหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีกับนายจ้างและผู้บังคับบัญชา มีความประพฤติกระด้างกระเดื่อง ทำงานไม่ได้มาตรฐานตามที่นายจ้างวางไว้และจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย โจทก์ทั้งสองมีพฤติกรรมที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับจำเลยร่วมได้ จำเลยร่วมย้ายโจทก์ทั้งสองไปทำงานที่จังหวัดอื่นอันเป็นการให้โอกาสแก่โจทก์ทั้งสองที่จะแสดงความสามารถในการทำงานในระยะเวลาพอสมควร แต่โจทก์ทั้งสองก็ยังมีพฤติกรรมเช่นเดิมและมีผลการทำงานแย่ง จำเลยร่วมจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเพราะเหตุดังกล่าว มิใช่เลิกจ้างเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้องหรือเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ได้บัญญัติไว้ในหมวด 9 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างมิให้กลั่นแกล้งกัน โดยมาตรา 121 กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้เพียง 5 ประการ และบทบัญญัติมาตรา 123 มุ่งมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้าง แต่แม้จะได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้เพียง 5 ประการตามมาตรา 123 ก็มิได้หมายความว่าเมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุดังกล่าวแล้วนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ เมื่อข้อเท็จจริง

ฟังได้ว่าโจทก์ทั้งสองมีปัญหาในการปฏิบัติงานทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จำเลยร่วมซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีความชอบธรรมที่จะต้องดำเนินการตามหลักในการบริหารงานบุคคลด้วยการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าจำเลยร่วมกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองจึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุผลที่จำเป็นมิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กรณีไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 972 - 973/2557 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(दाराररण ङकंपू - वलूर सगऑरणार - ङककु ऑरारसुल)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.374/2560

นางสาวชนกภัทร์ วะสมิทธิ์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 695/2560

ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) กับพวก

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์นำใบคำขอเปิดบัญชีใหม่มาเปิดบัญชีเงินฝากให้กับ พ. จำนวน 2 บัญชี โดย พ.ไม่ได้ลงลายมือชื่อในคำขอเปิดบัญชี แต่โจทก์เป็นผู้ลงชื่อในใบคำขอเปิดบัญชีในช่องผู้ขอใช้บริการ และการดัดตัวอย่างลายมือชื่อหลังสมุดของทั้งสองบัญชี แล้วโจทก์นำเอกสารเกี่ยวกับการขอเปิดบัญชีเงินฝาก ทั้งสองบัญชีมาเปิดบัญชีเงินฝากกับจำเลยที่ 1 สาขาถนนเพชรบุรี ซอย 20 เป็นบัญชีเงินฝากออมทรัพย์พิเศษเลขที่ 409 - 6 - 01732 - 2 และบัญชีเงินฝากออมทรัพย์เลขที่ 409 - 6 - 01558 - 8 ในนาม พ. ต่อมาวันที่ 9 และ 10 ตุลาคม 2557 มีรายการโอนเงินจากธนาคารทหารไทยของ พ. มาเข้าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์เลขที่ 409 - 6 - 01558 - 8 จำนวน 250,000 บาท และ 2,250,000 บาท ตามลำดับ วันที่ 12 ตุลาคม 2557 มีการนำเงินฝากของ พ. มาเข้าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์เลขที่ 409 - 6 - 01558 - 8 จำนวน 500,000 บาท และในวันที่ 16 ตุลาคม 2557 โจทก์ลงลายมือชื่อ พ. ในใบถอนเงินแล้วโอนเงิน 3 รายการดังกล่าวเข้าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์พิเศษเลขที่ 409 - 6 - 01732 - 8 จำนวน 3,000,000 บาท เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2557 พ. เปิดบัญชีเงินออมปลอดภาษีกับจำเลยที่ 1 เลขที่บัญชี 409 - 0 - 00580 - 2 มีการลงลายมือชื่อในใบถอนเงินลอยไว้โดยไม่กรอกข้อความ 1 ฉบับ พ. ถึงแก่ความตายวันที่ 3 พฤศจิกายน 2557 โจทก์นำใบถอนเงินลอยดังกล่าวมาปิดบัญชีเงินออมปลอดภาษีจำนวน 150,218.62 บาท โจทก์ลงลายมือชื่อ พ. ในใบถอนเงินแล้วนำไปถอนเงินจากบัญชีเงินฝากออมทรัพย์พิเศษเลขที่ 409 - 6 - 01732 - 8 จำนวน 900,000 บาท ต่อมาวันที่ 4 พฤศจิกายน 2557 โจทก์ลงลายมือชื่อ พ. ในใบถอนเงินแล้วนำไปถอนเงินจากบัญชีเงินฝากออมทรัพย์พิเศษเลขที่ 409 - 6 - 01732 - 8 จำนวน 2,113,470.21 บาท ต่อมาเดือนพฤษภาคม 2558 ผู้จัดการมรดกของ พ. ได้ร้องเรียนเรื่องดังกล่าวกับจำเลยที่ 1 ต่อมาจำเลยที่ 1 ตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2558 ง. และ น. นำแคชเชียร์เช็คจำนวน 3,163,688.83 บาท มาคืนให้แก่จำเลยที่ 1 หลังจากนั้นจำเลยที่ 1 มีคำสั่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาทางวินัยแก่โจทก์โดยมีมติให้เลิกจ้างโจทก์ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากับเงินอื่นของธนาคาร วันที่ 6 กรกฎาคม 2558 จำเลยที่ 1 มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 10 กรกฎาคม 2558 เป็นต้นไป โจทก์อุทธรณ์คำสั่ง คณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาแล้วมีคำสั่งยืนตามคำสั่งเดิม

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การกระทำของโจทก์ที่ลงลายมือชื่อ พ. ในใบคำขอเปิดบัญชีแล้วนำไปเปิดบัญชีเงินฝากชื่อ พ. ถอนเงินหรือกรอกใบถอนเงินที่มีลายมือชื่อ พ. หลังจาก พ. ถึงแก่ความตายไม่ครบองค์ประกอบความผิดฐานปลอมและใช้เอกสารปลอม เนื่องจากยังไม่ได้มีคำพิพากษาว่าโจทก์กระทำความผิด ก็ดี ธนาคารไม่ได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียงหรือความไว้วางใจในการประกอบธุรกิจ เพราะโจทก์ทำตามคำสั่งเสียของ พ. ก็ดี เรื่องที่ถูกกล่าวหาไม่ใช่เรื่องที่ลูกค้าหรือพนักงานของจำเลยที่ 1 ร้องเรียนการกระทำของโจทก์ แต่เป็นเรื่องภายในครอบครัวซึ่งขัดผลประโยชน์กันระหว่างพี่น้องผู้มีสิทธิได้รับมรดกของ พ. กองมรดกของ พ. ไม่ได้รับความเสียหาย เพราะ ง. และ น. นำเงินมาคืนจำเลยที่ 1 และผู้จัดการมรดกของ พ. ได้รับเงินจำนวนดังกล่าวไปจาก

จำเลยที่ 1 เงินดังกล่าวส่วนหนึ่งใช้ในการรักษาพยาบาล และจัดงานศพของ พ. กิติ พฤติการณ์ของโจทก์ แม้เป็นการผิดระเบียบของจำเลยที่ 1 แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง การพิจารณาโทษควรพิจารณาจากความหนักเบา แห่งข้อหา เจตนากระทำความผิด ความเสียหายที่ได้รับ คณะกรรมการวินัยไม่นำประวัติคุณงามความดี ของโจทก์ การนำเงินมาคืนมาพิจารณาประกอบด้วย กิติ และคำเบิกความของ จ. พยานจำเลยที่ 1 แสดงให้เห็นว่า จำเลยที่ 1 ไม่ได้ถือเอาการกระทำของโจทก์ดังกล่าวเป็นข้อสาระสำคัญหรือเป็นการกระทำที่ทำให้จำเลยที่ 1 ได้รับความเสียหาย กิติ โจทก์มิได้ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง จงใจทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหาย ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบคำสั่งของจำเลยที่ 1 อันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรมและเป็นความผิดร้ายแรง กิติ ล้วนแต่เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐาน ของศาลแรงงานกลางซึ่งรับฟังข้อเท็จจริงมาแล้วข้างต้น อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ไม่รับวินิจฉัย ส่วนอุทธรณ์ของโจทก์เรื่องค่าตอบแทนพิเศษประจำปี คำนวณเหมาะสมจ่าย ค่าโทรศัพท์เหมาะสมจ่าย ว่าเป็นค่าจ้างนั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเนื่องจากอุทธรณ์ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งไม่มีผลเปลี่ยนแปลง คำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง จึงเป็นข้อกฎหมายที่ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตาม ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 1 รับโจทก์กลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าชดเชย 1,251,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 125,190 บาท และค่าเสียหาย จากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 3,004,560 บาท และให้จำเลยที่ 3 จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ ของเงินสมทบ 463,798.59 บาท แก่โจทก์

จำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 และจำเลยที่ 3 ให้การขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณา โจทก์ขอถอนฟ้องจำเลยที่ 2 ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาต และให้จำหน่ายคดี เฉพาะในส่วนของจำเลยที่ 2 ออกจากสารบบความ

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 1 รับโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 17 มิถุนายน 2528 ตำแหน่งสุดท้ายคือผู้จัดการสาขา สาขานนเพชรบุรี ซอย 20 ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 98,640 บาท เงินโบนัสประจำปีขึ้นอยู่กับผลประกอบการของ จำเลยที่ 1 และผลการปฏิบัติงานของโจทก์ จำเลยที่ 1 มอบบัตรเติมน้ำมันให้กับโจทก์ซึ่งโจทก์สามารถใช้ได้ไม่ เกินจำนวนที่กำหนด และค่าโทรศัพท์เหมาะสมจ่ายเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินเดือนละ 1,500 บาท กำหนดจ่าย ค่าจ้างทุกวันที่ 15 และก่อนวันสิ้นเดือน 1 วัน โจทก์อยู่กินฉันสามีภริยากับนายพุทธิพงษ์ โดยไม่ได้จดทะเบียนสมรส ไม่มีบุตรด้วยกัน นายพุทธิพงษ์มีพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน 4 คน คือนายวิชัย ถึงแก่ ความตายแล้ว นายวิฑูร นางงามจิตร และนางนภัสสรณ์ เมื่อวันเสาร์ที่ 4 ตุลาคม 2557 เป็นวันปิดทำการของ จำเลยที่ 1 สาขานนเพชรบุรี ซอย 20 โจทก์นำใบคำขอเปิดบัญชีใหม่มาเปิดบัญชีเงินฝากให้กับนายพุทธิพงษ์ จำนวน 2 บัญชี โดยนายพุทธิพงษ์ไม่ได้ลงลายมือชื่อในคำขอเปิดบัญชี แต่โจทก์เป็นผู้ลงชื่อในใบคำขอเปิดบัญชี

ในช่องผู้ขอใช้บริการ การตัดตัวอย่างลายมือชื่อหลังสมุดของทั้งสองบัญชี และโจทก์เขียนชื่อนายพุทธิพงษ์ ในเอกสารดังกล่าว วันที่ 6 ตุลาคม 2557 โจทก์นำเอกสารเกี่ยวกับการขอเปิดบัญชีเงินฝากทั้งสองบัญชี มาเปิดบัญชีเงินฝากกับจำเลยที่ 1 ที่สาขานนเพชรบุรี ซอย 20 เป็นบัญชีเงินฝากออมทรัพย์พิเศษเลขที่ 409 - 6 - 01732 - 8 และบัญชีเงินฝากออมทรัพย์เลขที่ 409 - 6 - 01558 - 8 ในนามนายพุทธิพงษ์ ต่อมาวันที่ 9 ตุลาคม 2557 มีรายการโอนเงินจากธนาคารทหารไทยของนายพุทธิพงษ์มาเข้าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ เลขที่ 409 - 6 - 01558 - 8 จำนวน 250,000 บาท วันที่ 10 ตุลาคม 2557 มีรายการโอนเงินจากธนาคารทหารไทย ของนายพุทธิพงษ์มาเข้าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์เลขที่ 409 - 6 - 01558 - 8 จำนวน 2,250,000 บาท วันที่ 12 ตุลาคม 2557 มีการนำฝากเงินของนายพุทธิพงษ์มาเข้าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์เลขที่ 409 - 6 - 01558 - 8 จำนวน 500,000 บาท และในวันที่ 16 ตุลาคม 2557 โจทก์ลงลายมือชื่อนายพุทธิพงษ์ในใบถอนเงินแล้วโอนเงิน 3 รายการดังกล่าวเข้าบัญชีเงินฝากออมทรัพย์พิเศษเลขที่ 409 - 6 - 01732 - 8 จำนวน 3,000,000 บาท เมื่อ วันที่ 9 เมษายน 2557 นายพุทธิพงษ์เปิดบัญชีเงินออมปลอดภาษีกับจำเลยที่ 1 เลขที่บัญชี 409 - 0 - 00580 - 2 มีการลงลายมือชื่อในใบถอนเงินลอยไว้โดยไม่กรอกข้อความ 1 ฉบับ นายพุทธิพงษ์ถึงแก่ความตายในวันที่ 3 พฤศจิกายน 2557 โจทก์นำใบถอนเงินลอยดังกล่าวมาปิดบัญชีเงินออมปลอดภาษี จำนวน 150,218.62 บาท โจทก์ลงลายมือชื่อนายพุทธิพงษ์ในใบถอนเงินแล้วนำไปถอนเงินจากบัญชีเงินฝากออมทรัพย์พิเศษเลขที่ 409 - 6 - 01732 - 8 จำนวน 900,000 บาท ต่อมาวันที่ 4 พฤศจิกายน 2557 โจทก์ลงลายมือชื่อนายพุทธิพงษ์ ในใบถอนเงินแล้วนำไปถอนเงินจากบัญชีเงินฝากออมทรัพย์พิเศษเลขที่ 409 - 6 - 01732 - 8 จำนวน 2,113,470.21 บาท ต่อมาเดือนพฤษภาคม 2558 นายวิฑูรย์ผู้จัดการมรดกของนายพุทธิพงษ์ได้ร้องเรียน เรื่องดังกล่าวกับจำเลยที่ 1 วันที่ 29 พฤษภาคม 2558 จำเลยที่ 1 ตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2558 นางงามจิตร์ และนางนภัสสรณ์นำแคชเชียร์เช็คจำนวน 3,163,688.83 บาท มาคืนให้แก่จำเลยที่ 1 วันที่ 3 มิถุนายน 2558 จำเลยที่ 1 มีคำสั่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาโทษทางวินัย แก่โจทก์ โดยมีมติให้เลิกจ้างโจทก์ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย และสั่งแจ้งแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากับเงินอื่น ของธนาคาร ต่อมาวันที่ 6 กรกฎาคม 2558 จำเลยที่ 1 มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 10 กรกฎาคม 2558 เป็นต้นไป โจทก์อุทธรณ์คำสั่ง คณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาแล้ว มีคำสั่งยืนตามคำสั่งเดิม

ดังนั้น ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การกระทำของโจทก์ที่ลงลายมือชื่อนายพุทธิพงษ์ในใบคำขอเปิดบัญชี แล้วนำไปเปิดบัญชีเงินฝากชื่อนายพุทธิพงษ์ และถอนเงิน หรือกรอกรายการใบถอนเงินที่มีลายมือชื่อนายพุทธิพงษ์ หลังจากนายพุทธิพงษ์ถึงแก่ความตายไม่ครบองค์ประกอบความผิดฐานปลอมเอกสารและใช้เอกสารปลอม เนื่องจากยังไม่ได้มีคำพิพากษาว่าโจทก์กระทำผิดก็ดี ธนาคารไม่ได้รับความเสียหาย ไม่ว่าจะเป็นความเสียหาย ต่อชื่อเสียงหรือความไว้วางใจในการประกอบธุรกิจ เพราะโจทก์ทำตามคำสั่งเสียของนายพุทธิพงษ์ก็ดี เรื่องที่ถูกกล่าวหาไม่ใช่เรื่องที่ลูกค้าหรือพนักงานของจำเลยที่ 1 ร้องเรียนการกระทำของโจทก์แต่เป็นเรื่อง ภายในครอบครัวซึ่งขัดผลประโยชน์กันระหว่างพี่น้องผู้มีสิทธิได้รับมรดกของนายพุทธิพงษ์ กองมรดก ของนายพุทธิพงษ์ไม่ได้รับความเสียหาย เพราะนางงามจิตร์ และนางนภัสสรณ์ นำเงินมาคืนจำเลยที่ 1 และ ผู้จัดการมรดกของนายพุทธิพงษ์ได้รับเงินจำนวนดังกล่าวไปจากจำเลยที่ 1 แล้ว เงินดังกล่าวส่วนหนึ่งใช้ในการ รักษาพยาบาลและจัดงานศพของนายพุทธิพงษ์ก็ดี พฤติการณ์ของโจทก์แม้เป็นการผิดระเบียบของจำเลยที่ 1 แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรงการพิจารณาโทษควรพิจารณาจากความหนักเบาแห่งข้อหา เจตนากระทำความผิด ความเสียหายที่ได้รับ คณะกรรมการวินัยไม่นำประวัติคุณงามความดีของโจทก์การนำเงินมาคืนมาพิจารณา ประกอบด้วยกิติและค่าเบี่ยงเบนของนายจิรพันธ์ พยานจำเลยที่ 1 แสดงให้เห็นว่าจำเลยที่ 1 ไม่ได้ถือเอา การกระทำของโจทก์ดังกล่าวเป็นข้อสาระสำคัญหรือเป็นการกระทำที่ทำให้จำเลยที่ 1 ได้รับความเสียหายก็ดี

โจทก์มิได้ทูลจรีตต่อหน้าที่ กระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบคำสั่งของจำเลยที่ 1 อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและไม่เป็นความผิดร้ายแรงก็ดี ล้วนแต่เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง ซึ่งรับฟังข้อเท็จจริงมาแล้วข้างต้นอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ไม่รับวินิจฉัยส่วนอุทธรณ์ของโจทก์เรื่องค่าตอบแทนพิเศษประจำปี ค่าน้ำมันเหมาจ่าย ค่าโทรศัพท์เหมาจ่ายว่าเป็นค่าจ้างนั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาจากอุทธรณ์ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งไม่มีผลเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง จึงเป็นข้อกฎหมายที่ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 พิกษายกอุทธรณ์ของโจทก์.

(วิเชียร แสงเจริญถาวร - ยิ่งศักดิ์ โอฟารสกุล - ดาราวรรณ ใจคำป้อ)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๗๒๐-๗๒๒/๒๕๖๐

นายไชยพจน์ บุญวงศ์ กับพวก โจทก์
นางศุภณัฐ ดำเนินงาม ในฐานะ
พนักงานตรวจแรงงาน กับพวก จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๒, ๕๘๓

ป.วิ.อ. มาตรา ๔๖

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘, ๑๑๙

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ฟ้องว่า โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า ขอให้บังคับจำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ และมาตรา ๕๘๓ จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ทุจริตต่อหน้าที่และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างด้วยการร่วมกับพวกปลอมเอกสารสิทธิและใช้เอกสารสิทธิปลอม และร่วมกันยกยอเกียรติยศของจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ดังนี้ การฟ้องคดีของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ และการยกข้อต่อสู้ของจำเลยที่ ๒ เป็นไปตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ และมาตรา ๑๑๙ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ และมาตรา ๕๘๓ ส่วนคดีอาญานั้นพนักงานอัยการฟ้องโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ กับพวกข้อหา ร่วมกันปลอมเอกสารสิทธิและใช้เอกสารสิทธิปลอม และร่วมกันยกยอเกียรติยศของจำเลยที่ ๒ อันเป็นไปตามมูลความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา สหิทธิของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ที่ฟ้องคดีนี้ไม่ได้อาศัยมูลความผิดทางอาญารฐานปลอมเอกสารสิทธิและใช้เอกสารสิทธิปลอม และยกยอเกียรติยศแต่อย่างใด แต่อาศัยสิทธิและหลักเกณฑ์ตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้นจึงไม่ใช่คดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาที่จะต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญา ที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานที่คู่ความนำสืบถึงพฤติการณ์เกี่ยวกับมูลเหตุของจำเลยที่ ๒ ในการเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ และการออกคำสั่งของจำเลยที่ ๑ แล้วพิพากษาคดีมานั้น จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ อุทธรณ์ว่า โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ นำสืบไม่สมฟ้อง และคำพิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยขัดกับพยานหลักฐาน และจำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ทำนองเดียวกันโดยอ้างพยานหลักฐานต่าง ๆ เพื่อให้เห็นว่า การวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงไม่ถูกต้อง และขัดกับข้อเท็จจริงในทางพิจารณาคดี ทำให้จำเลยที่ ๒ ได้รับความเสียหาย เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ล้วนเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางทั้งสิ้น จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

คดีทั้งสามสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันโดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๓ และเรียกจำเลยทั้งสามสำนวนว่าจำเลยที่ ๑ และที่ ๒

โจทก์ทั้งสามสำนวนฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีที่ ๕๘/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ของจำเลยที่ ๑ เฉพาะส่วนที่ว่าโจทก์ทั้งสามกระทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่และโจทก์ทั้งสามไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากับค่าชดเชย ให้จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินค่าจ้าง ๓๕,๖๒๕ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๕,๖๒๕ บาท และค่าชดเชย ๗๑๒,๕๐๐ บาท ให้แก่โจทก์ที่ ๑ เป็นเงิน ๗๘๓,๗๕๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ จนถึงวันฟ้องเป็นเงินดอกเบี้ย ๕๕๘,๔๒๑.๘๘ บาท รวมเป็นเงิน ๑,๓๔๒,๑๗๑.๘๘ บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๗๘๓,๗๕๐ บาท นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ ๑ ให้จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินค่าจ้าง ๑๕,๘๕๐ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๕,๘๕๐ บาท และค่าชดเชย ๑๙๐,๒๐๐ บาท ให้แก่โจทก์ที่ ๒ เป็นเงิน ๒๒๑,๙๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๒๒๑,๙๐๐ บาท นับแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ จนถึงวันฟ้องเป็นเงินดอกเบี้ย ๑๕๘,๑๐๓.๗๕ บาท รวมเป็นเงิน ๓๘๐,๐๐๓.๗๕ บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๒๒๑,๙๐๐ บาท นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ ๒ และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินค่าจ้าง ๑๐,๒๐๐ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๐,๒๐๐ บาท และค่าชดเชย ๖๑,๒๐๐ บาท ให้แก่โจทก์ที่ ๓ เป็นเงิน ๘๑,๖๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๘๑,๖๐๐ บาท นับแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ จนถึงวันฟ้องเป็นเงินดอกเบี้ย ๕๑,๑๔๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๓๒,๗๔๐ บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๘๑,๖๐๐ บาท นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ ๓

จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ทั้งสามสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรีที่ ๕๘/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ของจำเลยที่ ๑ เฉพาะในส่วนที่ส่งเกี่ยวกับค่าชดเชยของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ และที่ส่งเกี่ยวกับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าของโจทก์ที่ ๓ โดยให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ ๑ จำนวน ๗๑๒,๕๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ ๓ จำนวน ๖๑,๒๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จกับจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ที่ ๓ จำนวน ๑๐,๒๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๘) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก กับให้ยกฟ้องโจทก์ที่ ๒

โจทก์ที่ ๑ ที่ ๒ และจำเลยที่ ๑ ที่ ๒ ทั้งสามสำนวนอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ทั้งสามทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ประจำอยู่ที่โรงพิมพ์มติชนปากเกร็ด โดยโจทก์ที่ ๑ ทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๒๙ ตำแหน่งผู้จัดการโรงพิมพ์ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๗๑,๒๕๐ บาท โจทก์ที่ ๒ ทำงานเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๐ ตำแหน่งหัวหน้าการตลาดและประสานการผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๑,๗๐๐ บาท และโจทก์ที่ ๓ ทำงานเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๒ ตำแหน่งพนักงานขายงานพิมพ์ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๐,๔๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒ ครั้ง ทุกวันที่ ๑๕ และวันสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๓ จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ทั้งสามให้มีผลวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ อ้างว่าโจทก์ทั้งสามกับนางวิภา ร่วมกันยกยอกทรัพย์สินของจำเลยที่ ๒ รับสินบน ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่จำเลยที่ ๒ โจทก์ทั้งสามกับนางวิภาถูกฟ้องเป็นจำเลยในข้อหาร่วมกันปลอมเอกสารสิทธิและ

ใช้เอกสารสิทธิปลอม และร่วมกันยกยอทรัพย์ของจำเลยที่ ๒ ต่อศาลอาญาซึ่งได้พิพากษาให้ยกฟ้องโจทก์ทั้ง ส ๑ ม คดีถึงที่สุดแล้ว และศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ที่ ๒ กระทำทุจริตต่อหน้าที่ จำเลยที่ ๒ จึงมีสิทธิ เลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ส่วนโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ เพียงแต่บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง จำเลยที่ ๒ จึงต้องรับผิดชอบ จ่ายค่าชดเชย ส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น เมื่อโจทก์ที่ ๑ ปลอยปลະละเลยไม่วางระเบียบการ ตรวจสอบทางการเงินให้ดีจนทำให้เกิดความผิดพลาดและก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยที่ ๒ จึงถือว่าเป็น การกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยที่ ๒ จึงไม่ ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ที่ ๑ ส่วนโจทก์ที่ ๓ ไม่ได้กระทำความผิดแต่อย่างใด จำเลยที่ ๒ จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ที่ ๓

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ว่า การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยคดีโดย ไม่ถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญาของศาลอาญาที่พิพากษายกฟ้องโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ซึ่งแสดงว่าโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ไม่ได้กระทำความผิด เนื่องจากเป็นคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๔๖ ที่บัญญัติว่า “ในการพิพากษาคดีส่วนแพ่ง ศาลจำต้อง ถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญา” เป็นการไม่ชอบนั้น เห็นว่า คดีนี้โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ฟ้องว่า โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า ขอให้บังคับจำเลยที่ ๒ จ่าย ค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ และมาตรา ๕๘๓ จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ทุจริตต่อหน้าที่และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างด้วยการร่วมกับพวกปลอมเอกสารสิทธิ และใช้เอกสารสิทธิปลอม และร่วมกันยกยอทรัพย์ของจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและ สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ดังนี้ การฟ้องคดีของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ และการยก ข้อต่อสู้ของจำเลยที่ ๒ เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ และมาตรา ๑๑๙ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ และมาตรา ๕๘๓ ส่วนคดีอาญานั้นพนักงานอัยการฟ้อง โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ กับพวกข้อหาร่วมกันปลอมเอกสารสิทธิและใช้เอกสารสิทธิปลอม และร่วมกันยกยอทรัพย์ ของจำเลยที่ ๒ อันเป็นไปตามมูลความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา สิทธิของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ที่ฟ้องคดีนี้ ไม่ได้อาศัยมูลความผิดทางอาญาฐานปลอมเอกสารสิทธิและใช้เอกสารสิทธิปลอม และยกยอทรัพย์แต่อย่าง ใด แต่อาศัยสิทธิและหลักเกณฑ์ตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้นจึงไม่ใช่คดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาที่จะต้องถือ ข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญา ที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐาน ที่คู่ความนำเสนอถึงพฤติการณ์เกี่ยวกับมูลเหตุของจำเลยที่ ๒ ในการเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ และการออก คำสั่งของจำเลยที่ ๑ แล้วพิพากษาคดีมานั้น จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ฟังไม่ขึ้น

ส่วนปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ นั้น เห็นควรวินิจฉัยพร้อมกัน โดยจำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ว่า โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ นำสืบไม่สมฟ้อง และคำพิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยขัดกับ พยานหลักฐาน และจำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ทำนองเดียวกันโดยอ้างพยานหลักฐานต่าง ๆ เพื่อให้เห็นว่า การวินิจฉัย ของศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงไม่ถูกต้องและขัดกับข้อเท็จจริงในทางพิจารณาคดี ทำให้จำเลยที่ ๒ ได้รับความเสียหาย เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ล้วนเป็นการอุทธรณ์โต้แย้ง ดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางทั้งสิ้น จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒
มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย
พิพากษายืน แต่ให้อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ และที่ ๒.

(สุจินต์ เชี่ยวชาญศิลป์ - เกื้อ วุฒิวัฒน์ - วิชชุพล สุขสวัสดิ์)

ปฐมพงศ์ รังสิกุล - ย่อ
ธวัชฤทธิ์ พุทธิสมบัติ - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.313/2560

นายวันลักษณ์ ชีวะถาวร

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 725/2560

การไฟฟ้านครหลวง

จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54

พ.ร.บ. สหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 42/1 วรรคหนึ่งและวรรคสอง

โจทก์อุทธรณ์ว่า การที่จำเลยนำเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย เงินโบนัส และค่าตอบแทนพิเศษ ที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์ เนื่องจากโจทก์สมัครเข้าโครงการร่วมใจจากการไฟฟ้านครหลวง ปี 2558 ไปชำระหนี้ให้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง จำกัด แทนโจทก์ ด้วยเหตุที่โจทก์เป็นหนี้สหกรณ์ดังกล่าวเป็นการกระทำที่มีชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่า เมื่อพิจารณา พ.ร.บ. สหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 42/1 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เมื่อสมาชิกได้ทำความยินยอมเป็นหนังสือไว้กับสหกรณ์ ให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานรัฐ... ที่สมาชิกปฏิบัติหน้าที่อยู่หักเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือเงินอื่นใด ที่ถึงกำหนดจ่ายแก่สมาชิคนั้น เพื่อชำระหนี้หรือภาระผูกพันอื่นที่มีต่อสหกรณ์ ให้แก่สหกรณ์ตามจำนวนที่สหกรณ์แจ้งไปจนกว่าหนี้หรือภาระผูกพันนั้นจะระงับสิ้นไป ให้หน่วยงานนั้นหักเงินดังกล่าวและส่งเงินที่หักไว้้นให้แก่สหกรณ์โดยพลัน วรรคสอง บัญญัติว่า การแสดงเจตนายินยอมตามวรรคหนึ่ง มิอาจจะถอนคืนได้เว้นแต่สหกรณ์ให้ความยินยอม ฉะนั้นเมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า โจทก์ได้ทำหนังสือถึงจำเลยความว่า เมื่อโจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลย โจทก์ยินยอมให้จำเลยนำเงินตอบแทน หรือเงินอื่นใดที่โจทก์มีสิทธิได้รับจากจำเลยไปชำระหนี้เงินกู้จากสหกรณ์ แทนโจทก์ได้ การกระทำของจำเลยจึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว ถึงแม้ว่าหนีดังกล่าวยังไม่ถึงกำหนดชำระหรือโจทก์ยังมีได้ผิดสัญญาต่อสหกรณ์ก็ตาม เพราะเป็นการชำระหนี้ในกรณีที่โจทก์ต้องพ้นจากการเป็นพนักงานของจำเลยตามความยินยอมของโจทก์ ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า หนังสือยินยอมไม่สมบูรณ์เพราะมีการปลอมลายมือชื่อโจทก์และโจทก์ไม่เคยยินยอม เห็นว่า แม้วันที่โจทก์ทำหนังสือให้ความยินยอม โจทก์ยังไม่ได้กรอกข้อความวันที่ระบุดอกหนี้และจำนวนเงินที่เป็นหนี้ไว้ การที่สหกรณ์กรอกข้อความเพิ่มเติมระบุจำนวนหนี้ที่โจทก์ค้างชำระในหนังสือให้ความยินยอมดังกล่าวย่อมถือเป็นกรณีที่โจทก์ได้ให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สหกรณ์กรอกตัวเลขที่เป็นหนี้ได้เมื่อมีการคำนวณยอดหนี้กันในอนาคต อุทธรณ์ของโจทก์ในส่วนนี้ฟังไม่ขึ้น ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า พยานโจทก์ที่เป็นผู้ดูแลโครงการร่วมใจจากการไฟฟ้านครหลวง เบิกความในทำนองว่า เงินที่โจทก์จะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการดังกล่าวไม่เกี่ยวกับสหกรณ์ สหกรณ์ไม่มีสิทธิยึดเงินดังกล่าวนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่า ข้อเท็จจริงฟังไม่ได้ตามที่พยานโจทก์เบิกความ ดังนั้นอุทธรณ์ของโจทก์ในส่วนนี้จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2542 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 45,300 บาท ค่าชดเชย 453,000 บาท ค่าเงินโบนัส 90,600 บาท และค่าตอบแทนพิเศษ 1,019,880 บาท
จำเลยให้การขอให้อยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501 โจทก์เคยเป็นพนักงานของจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นเสมียน 4 เขตบางขุนเทียน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 45,300 บาท เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2558 จำเลยออกประกาศเรื่อง โครงการร่วมใจจากการไฟฟ้านครหลวง ปี 2558 ต่อมาวันที่ 2 ตุลาคม 2558 โจทก์สมัครเข้าร่วมโครงการดังกล่าว ตามสำเนาแบบสมัครโครงการร่วมใจจากการไฟฟ้านครหลวง ปี 2558 จำเลยมีคำสั่งลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2558 อนุมัติให้โจทก์และบุคคลอื่นที่เข้าร่วมโครงการลาออกด้วยความสมัครใจ มีผลให้โจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2558 โดยโจทก์มีสิทธิได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากจำเลย เป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษ 1,019,880 บาท กำหนดจ่ายวันที่ 28 ธันวาคม 2558 กับค่าชดเชย 453,000 บาท เงินโบนัส 90,600 บาท และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้สิทธิ 45,300 บาท รวมเป็นเงิน 588,900 บาท กำหนดจ่ายวันที่ 26 มกราคม 2559 รวมเป็นเงินที่โจทก์มีสิทธิได้รับทั้งสิ้น 1,608,780 บาท สหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง จำกัด มีหนังสือลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2558 แจ้งจำเลยเพื่อให้จ่ายเงินที่โจทก์จะได้รับจากจำเลยเมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยไปชำระหนี้แก่สหกรณ์ดังกล่าวซึ่งโจทก์เป็นหนี้ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2558 เป็นเงิน 7,223,624.42 บาท โดยเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2546 โจทก์ทำหนังสือยินยอมให้จำเลยหักเงินที่โจทก์มีสิทธิได้รับจากจำเลยนำไปชำระหนี้เงินที่โจทก์กู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง จำกัด หลังจากนั้นจำเลยนำเงินซึ่งถึงกำหนดจ่ายให้แก่โจทก์เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2558 และวันที่ 26 มกราคม 2559 ดังกล่าว ส่งให้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง จำกัด คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า การที่จำเลยนำเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย เงินโบนัส และค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งโจทก์มีสิทธิได้รับจากจำเลยไปชำระหนี้ให้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง จำกัด เป็นการกระทำโดยชอบหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ทำนองว่า การกระทำของจำเลยดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย และเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 42/1 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เมื่อสมาชิกได้ทำความยินยอมเป็นหนังสือไว้กับสหกรณ์ให้กับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของรัฐ...ที่สมาชิกปฏิบัติหน้าที่อยู่หักเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือเงินอื่นใด ที่ถึงกำหนดจ่ายแก่สมาชิคนั้น เพื่อชำระหนี้หรือภาระผูกพันอื่นที่มีต่อสหกรณ์ ให้แก่สหกรณ์ตามจำนวนที่สหกรณ์แจ้งไปจนกว่าหนี้หรือภาระผูกพันนั้นจะระงับสิ้นไป ให้หน่วยงานนั้นหักเงินดังกล่าวและส่งเงินที่หักไว้ให้นั้นให้แก่สหกรณ์โดยพลัน วรรคสอง บัญญัติว่า การแสดงเจตนายินยอมตามวรรคหนึ่ง มิอาจถอนคืนได้ เว้นแต่สหกรณ์ให้ความยินยอม ฉะนั้นเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2546 โจทก์ได้ทำหนังสือถึงจำเลย ความว่า ในกรณีที่โจทก์พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของจำเลย โจทก์ยินยอมให้จำเลยนำเงินตอบแทนเงินตอบแทนพิเศษ เงินชดเชย เงินโบนัส เงินบำเหน็จ เงินค่าจ้าง หรือเงินอื่นใดที่โจทก์มีสิทธิจะได้รับจากจำเลยไปชำระหนี้ที่โจทก์กู้ยืมเงินจากสหกรณ์แทนโจทก์ได้ ตามหนังสือยินยอมให้จำเลยหักเงินที่โจทก์มีสิทธิได้รับจากจำเลยนำไปชำระหนี้เงินที่โจทก์กู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง จำกัด ดังนั้น การที่จำเลยนำเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย เงินโบนัส และค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งโจทก์มีสิทธิได้รับจากจำเลยไปชำระหนี้ให้แก่สหกรณ์ จึงเป็นการกระทำโดยชอบด้วยพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 42/1 วรรคหนึ่งและวรรคสอง ดังกล่าว ถึงแม้ว่าหนี้ที่ยังไม่ถึงกำหนดชำระ หรือโจทก์ยังมิได้ผิดสัญญาต่อสหกรณ์ก็ตาม เพราะเป็นการชำระหนี้ในกรณีที่โจทก์ต้องพ้นจากการเป็นพนักงานของ

จำเลย ตามความยินยอมของโจทก์ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยปัญหานี้มานานชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดี ชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ส่วนนี้ฟังไม่ขึ้น ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ต่อมาว่าหนังสือยินยอมให้ จำเลยหักเงินที่โจทก์มีสิทธิได้รับจากจำเลยนำไปชำระหนี้เงินที่โจทก์กู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง จำกัด ไม่สมบูรณ์เพราะมีการปลอมลายมือชื่อโจทก์และโจทก์ไม่เคยให้ความ ยินยอม เห็นว่า เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2546 อันเป็นวันที่โจทก์ทำหนังสือดังกล่าว ยังมิได้มีการกรอก ข้อความวันที่ระบุยอดหนี้และจำนวนเงินที่เป็นหนี้ไว้ การที่สหกรณ์กรอกข้อความเพิ่มเติมระบุจำนวนหนี้ที่โจทก์ ค้างชำระ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2558 ในหนังสือยินยอมของโจทก์ดังกล่าว ย่อมถือว่าเป็นกรณีที่โจทก์ได้ให้ความ ยินยอมไว้ล่วงหน้าเพื่อให้สหกรณ์กรอกตัวเลข ที่เป็นหนี้ได้เมื่อมีการคำนวณยอดหนี้กันในอนาคต คำวินิจฉัยของ ศาลแรงงานกลางในปัญหานี้ชอบแล้วเช่นกัน อุทธรณ์ของโจทก์ส่วนนี้ฟังไม่ขึ้น

สำหรับที่โจทก์อุทธรณ์อีกว่า มีพยานโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานผู้ดูแลโครงการร่วมใจจากการไฟฟ้านครหลวง เบิกความเป็นทำนองว่า เงินที่โจทก์จะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการดังกล่าวไม่เกี่ยวกับสหกรณ์สหกรณ์ไม่มีสิทธิ आयัดเงินดังกล่าว เห็นว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่า ข้อเท็จจริงฟังไม่ได้ตามที่พยานโจทก์เบิกความ ดังนั้น อุทธรณ์ของโจทก์ส่วนนี้จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา คดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายืน.

(สุพัฒน์ พงษ์ทัดศิริกุล - พิเชษฐ รื่นเจริญ - ศราวุธ ภาณุธรรมชัย)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๗๓๕/๒๕๖๐

บริษัทเอสเอสยูพี กรุงเทพฯ ๑๙๙๑ จำกัด โจทก์
นางสาวศิริรักษ์ อิ่มเดชา กับพวก จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา ๑๗๗ วรรคสอง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

โจทก์ฟ้องจำเลยทั้งสองโดยอ้างว่า จำเลยที่ ๑ นำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่นมาทำบัตรสมาชิกเพื่อซื้อสินค้าของโจทก์ในราคาที่ได้รับส่วนลดและนำคะแนนสะสมจากการซื้อมาแลกของรางวัลจากโจทก์หลายครั้งทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยทั้งสองให้การปฏิเสธต่อสู้ว่า จำเลยที่ ๑ ไม่ได้นำข้อมูลส่วนบุคคลของ ก. และ ณ. มาสมัครสมาชิก และจำเลยที่ ๑ ไม่เคยนำบัตรสมาชิกของบุคคลดังกล่าวไปใช้เพื่อแลกคะแนนสะสมและของรางวัลไปจากโจทก์ตามฟ้อง จึงเห็นได้ว่าคำให้การของจำเลยทั้งสองดังกล่าวแสดงไว้โดยชัดแจ้งแล้วว่าได้ปฏิเสธข้ออ้างของโจทก์ทั้งสิ้น รวมทั้งเหตุแห่งการปฏิเสธนั้นว่า จำเลยที่ ๑ ไม่ได้กระทำการตามที่โจทก์กล่าวอ้าง จำเลยทั้งสองจึงไม่ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ตามฟ้อง ดังนั้น คำให้การของจำเลยทั้งสองจึงชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา ๑๗๗ วรรคสอง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงิน ๑๓๔,๘๕๓.๗๕ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์
จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง
ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง
โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า คำให้การของจำเลยทั้งสองชอบด้วยวิธีพิจารณาหรือไม่ เห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องจำเลยทั้งสองอ้างว่า จำเลยที่ ๑ นำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่นมาทำบัตรสมาชิกเพื่อซื้อสินค้าของโจทก์ในราคาที่ได้รับส่วนลดและนำคะแนนสะสมจากการซื้อมาแลกของรางวัลจากโจทก์หลายครั้งทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ซึ่งจำเลยทั้งสองให้การปฏิเสธต่อสู้ว่า จำเลยที่ ๑ ไม่ได้นำข้อมูลส่วนบุคคลของนางสาวกัลยกรหรือเล็กและนางสาวกาญจนา มาสมัครสมาชิกและจำเลยที่ ๑ ไม่เคยนำบัตรสมาชิกของบุคคลดังกล่าวไปใช้เพื่อแลกคะแนนสะสมและของรางวัลไปจากโจทก์ตามฟ้อง กรณีจึงเห็นได้ว่า คำให้การของจำเลยทั้งสองดังกล่าวแสดงไว้โดยชัดแจ้งแล้วว่าได้ปฏิเสธข้ออ้างของโจทก์ทั้งสิ้น รวมทั้งเหตุแห่งการปฏิเสธนั้นว่าจำเลยที่ ๑ ไม่ได้กระทำการตามที่โจทก์กล่าวอ้าง จำเลยทั้งสองจึงไม่ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ตามฟ้อง ดังนั้น คำให้การของจำเลยทั้งสองจึงชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๗๗ วรรคสอง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีนี้มานั้นชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น
พิพากษายืน.

(ศราวุธ ภาณุธรรมชัย - สุพัฒน์ พงษ์ทัดศิริกุล - พิเชฐฐ์ รื่นเจริญ)

สรินญา สินสุข - ย่อ
อิศเรศ ปราโมช ณ อยุธยา - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.158/2560

ธนาคารอาคารสงเคราะห์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 743/2560

นายสงบทหรือพิรณัฐ เวียงนาค กับพวก

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 59 (1)

ป.พ.พ. มาตรา 193/12, 193/29, 193/30, 694

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

กรณีพิพาทสัญญาจ้างแรงงานกฎหมายไม่ได้บัญญัติกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงต้องใช้อายุความทั่วไป ซึ่งมีกำหนดสิบปีตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/30 อายุความเริ่มต้นนับตั้งแต่วันที่จำเลยทำผิดสัญญาจ้างแรงงานที่โจทก์อาจบังคับสิทธิเรียกร้องตามสัญญาจ้างแรงงานได้ ไม่ใช่ นับแต่วันที่โจทก์ทราบการกระทำผิดหรือทราบผลการพิจารณาจากกรมบัญชีกลาง เมื่อโจทก์อ้างว่าเหตุคดีนี้เกิดขึ้นเมื่อปี 2538 อันถือเป็นวันกระทำผิดต่อโจทก์ และผิดสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้นวันดังกล่าวจึงเป็นวันเริ่มต้นนับอายุความที่โจทก์อาจบังคับสิทธิเรียกร้องตามสัญญาจ้างแรงงานได้เป็นต้นไป ตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/12 โจทก์มาฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2558 ฟ้องโจทก์จึงขาดอายุความ

เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าฟ้องโจทก์ขาดอายุความ โดยจำเลยที่ 3 ถึงจำเลยที่ 7 และจำเลยที่ 9 ถึงจำเลยที่ 10 ซึ่งเป็นลูกหนี้ชั้นต้นไม่ต้องรับผิดแล้ว จำเลยที่ 12 ผู้ค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ 3 จำเลยที่ 13 ผู้ค้าประกันของจำเลยที่ 9 และจำเลยที่ 14 ผู้ค้าประกันของจำเลยที่ 5 และจำเลยที่ 10 ย่อมหลุดพ้นความรับผิดไปด้วย ส่วนจำเลยที่ 11 ผู้ค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ 1 ให้การว่า คดีโจทก์ขาดอายุความ แม้จำเลยที่ 1 ผู้เป็นลูกหนี้ชั้นต้นจะขาดนัดก็ตาม จำเลยที่ 11 ก็ชอบที่จะยกข้อต่อสู้ดังกล่าวที่มีอยู่ขึ้นต่อสู้โจทก์ผู้เป็นเจ้าหนี้ได้ตาม ป.พ.พ. มาตรา 694 ดังนั้น เมื่อฟ้องโจทก์ขาดอายุความ จำเลยที่ 11 ผู้ค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ 1 ก็เป็นอันหลุดพ้นความรับผิดไปด้วย

โจทก์ฟ้องให้จำเลยที่ 1 ถึงจำเลยที่ 10 ให้ร่วมกันรับผิดตามสัญญาจ้างแรงงาน และให้จำเลยที่ 11 ถึงจำเลยที่ 14 รับผิดในฐานะผู้ค้าประกันการทำงาน จำเลยทั้งสิบสี่จึงมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดี การที่จำเลยที่ 3 ถึงจำเลยที่ 7 และจำเลยที่ 9 ถึงจำเลยที่ 11 ต่างให้การต่อสู้คดีว่าฟ้องโจทก์ขาดอายุความแล้วย่อมมีผลถึงจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 และจำเลยที่ 8 ที่ขาดนัดด้วยตาม ป.วิ.พ. มาตรา 59 (1) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ซึ่ง ป.วิ.พ. มาตรา 59 (1) กำหนดว่า ในกรณีที่ลูกหนี้ร่วมหลายคนซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีถูกฟ้องร้องเป็นจำเลยร่วมกันให้ชำระหนี้แก่โจทก์ซึ่งเป็นเจ้าหนี้ การที่จำเลยร่วมคนหนึ่งยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้จะมีผลเท่ากับจำเลยร่วมคนอื่นยกเหตุเรื่องอายุความเป็นข้อต่อสู้ด้วย ตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/29 ดังนั้น เมื่อจำเลยที่ 3 ถึงจำเลยที่ 7 และจำเลยที่ 9 ถึงจำเลยที่ 11 ให้การต่อสู้ว่าฟ้องโจทก์ขาดอายุความจึงเท่ากับว่าจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 และจำเลยที่ 8 ซึ่งเป็นจำเลยร่วมยกเรื่องฟ้องโจทก์ขาดอายุความขึ้นต่อสู้โจทก์ด้วย แม้จำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 และจำเลยที่ 8 จะขาดนัดก็ตาม

รายชื่อจำเลยทั้งสิบสี่ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 1 ถึงที่ 10 ร่วมกันชำระเงิน 63,085,833.41 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 25,250,936.73 บาท นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้จำเลยที่ 11 ชำระเงิน 10,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้จำเลยที่ 12 ชำระเงิน 20,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้จำเลยที่ 13 ชำระเงิน 3,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จำเลยที่ 14 ชำระเงิน 43,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยที่ 3 ที่ 4 ที่ 5 ที่ 7 ที่ 9 ที่ 11 และที่ 12 ให้การขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ 6 และที่ 10 ให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ 1 ที่ 2 ที่ 8 ที่ 13 และที่ 14 ขาดนัด ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้พิจารณาคดีขาดนัดสินคดีในส่วนจำเลยดังกล่าวไปฝ่ายเดียวตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคสอง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาคดีแรงงานวินิจฉัยว่าคดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการแรกว่า ฟ้องโจทก์ในส่วนของจำเลยที่ 3 ถึงที่ 7 และที่ 9 ถึงที่ 10 ขาดอายุความหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า กรรมการผู้จัดการโจทก์ทราบผลการพิจารณาของกรมบัญชีกลางซึ่งแจ้งว่าจำเลยดังกล่าวผิดสัญญาจ้างแรงงานเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2555 ซึ่งเป็นวันที่โจทก์อาจบังคับตามสิทธิเรียกร้องนั้นได้ เมื่อนับถึงวันฟ้องคือวันที่ 29 กรกฎาคม 2558 ยังไม่พ้นกำหนดสิบปี คดีโจทก์จึงไม่ขาดอายุความ เห็นว่า กรณีผิดสัญญาจ้างแรงงานกฎหมายไม่ได้บัญญัติกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะจึงต้องใช้อายุความทั่วไปซึ่งมีกำหนดสิบปีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 ซึ่งอายุความเริ่มนับตั้งแต่วันที่จำเลยดังกล่าวผิดสัญญาจ้างที่โจทก์อาจบังคับสิทธิเรียกร้องตามสัญญาจ้างแรงงานได้ ไม่ได้นับแต่วันที่โจทก์ทราบการกระทำผิดหรือทราบผลการพิจารณาจากกรมบัญชีกลางตามที่โจทก์อุทธรณ์แต่อย่างใด เมื่อตามคำฟ้องโจทก์อ้างว่าเหตุคดีนี้เกิดขึ้นเมื่อปี 2538 อันถือเป็นวันกระทำละเมิดต่อโจทก์และกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น วันดังกล่าวจึงเป็นวันเริ่มต้นนับอายุความที่โจทก์อาจบังคับสิทธิเรียกร้องตามสัญญาจ้างแรงงานได้เป็นต้นไป ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/12 การที่โจทก์เพิกฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2558 เกินกว่า 10 ปีแล้ว คดีโจทก์จึงขาดอายุความตามบทบัญญัติดังกล่าว จำเลยที่ 3 ถึงที่ 7 และที่ 9 ถึงที่ 10 จึงไม่ต้องรับผิดชอบตามฟ้อง

มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการต่อไปว่า จำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 จะต้องรับผิดชอบตามสัญญาค่าประกันการทำงานต่อโจทก์หรือไม่ เพียงใด โจทก์อุทธรณ์ทำนองว่า จำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 ต้องรับผิดชอบตามสัญญาค่าประกันการทำงาน เห็นว่า เมื่อคดีฟังได้ว่า ฟ้องโจทก์ขาดอายุความ และจำเลยที่ 3 ถึงที่ 7 และที่ 9 ถึงที่ 10 ซึ่งล้วนต่างเป็นลูกหนี้ชั้นต้นไม่ต้องรับผิดชอบดังวินิจฉัยแล้ว จำเลยที่ 12 ผู้ค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ 3 จำเลยที่ 13 ผู้ค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ 9 และจำเลยที่ 14 ผู้ค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ 5 และที่ 10 ย่อมเป็นอันหลุดพ้นความรับผิดไปด้วย ส่วนจำเลยที่ 11 ผู้ค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ 1 ได้ให้การตัดฟ้องโจทก์แล้วว่า คดีโจทก์ขาดอายุความ แม้จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นลูกหนี้ชั้นต้นจะขาดนัดก็ตาม จำเลยที่ 11 ก็ชอบที่จะยกข้อต่อสู้ดังกล่าวที่มีอยู่ขึ้นต่อสู้โจทก์ผู้เป็นเจ้าของหนี้ได้

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 694 เมื่อฟ้องโจทก์ขาดอายุความ จำเลยที่ 11 ผู้ค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ 1 ก็เป็นอันหลุดพ้นความรับผิดไปด้วยเช่นกัน ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยปัญหาทั้งสองประการมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นฟ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองประการฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการสุดท้ายว่า จำเลยที่ 1 ที่ 2 และที่ 8 ต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อโจทก์หรือไม่ เพียงใด เห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องจำเลยที่ 1 ถึงที่ 10 ให้ร่วมกันรับผิดตามสัญญาจ้างแรงงาน และให้จำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 รับผิดในฐานะผู้ค้าประกันการทำงาน จำเลยทั้งสิบสี่จึงมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดี การที่จำเลยที่ 3 ถึงที่ 7 และที่ 9 ถึงที่ 11 ต่างให้การต่อสู้คดีว่าฟ้องโจทก์ขาดอายุความแล้วย่อมมีผลถึงจำเลยที่ 1 ที่ 2 และที่ 8 ที่ขาดนัดด้วยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 59 (1) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ซึ่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 59 (1) บัญญัติมีใจความว่า ในกรณีที่ลูกหนี้ร่วมหลายคนซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีถูกฟ้องร้องเป็นจำเลยร่วมกันให้ชำระหนี้แก่โจทก์ซึ่งเป็นเจ้าหนี้ การที่จำเลยร่วมคนหนึ่งยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้จะมีผลเท่ากับจำเลยร่วมคนอื่นยกเหตุเรื่องอายุความเป็นข้อต่อสู้ด้วยและเป็นกรณีที่ถือได้ว่าลูกหนี้ร่วมคนหนึ่งยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้ตามนัยแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/29 แล้ว ดังนั้นเมื่อจำเลยที่ 3 ถึงที่ 7 และที่ 9 ถึงที่ 11 ให้การต่อสู้คดีว่าฟ้องโจทก์ขาดอายุความ จึงเท่ากับว่าจำเลยที่ 1 ที่ 2 และที่ 8 ซึ่งเป็นจำเลยร่วมยกเรื่องฟ้องโจทก์ขาดอายุความขึ้นต่อสู้โจทก์ด้วย แม้จำเลยที่ 1 ที่ 2 และที่ 8 จะขาดนัดก็ตาม ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยโดยไม่ให้จำเลยดังกล่าวร่วมกันรับผิดชอบต่อโจทก์มานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นฟ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

พิพากษายืน.

(ฐานันดร กิตติวงศากุล - สถาพร วงศ์ตระกูลรักษา - ปณิธาน วิสุทธาการ)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๗๔๙/๒๕๖๐

บริษัทพีอีซี-เทโร เอ็นเตอร์เทนเมนต์

จำกัด (มหาชน)

โจทก์

นายจารย์ ภูมิสาร

จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า ระหว่างที่จำเลยเป็นลูกจ้างของโจทก์ จำเลยได้รับเงิน จากบริษัท พ. จำเลยใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับเงินจากบริษัทดังกล่าว โดยบริษัทดังกล่าวจ่ายเงินที่ต้องจ่ายให้แก่จำเลยมารวมเป็นยอดเรียกเก็บเงินจากโจทก์ในจำนวนที่เพิ่มขึ้น การกระทำของจำเลยดังกล่าวเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นกรณีร้ายแรง และจงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ทุจริตหมายถึง การแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น โจทก์ไม่ได้นำเสนอให้เห็นว่า การเข้าอุปกรณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการแสดงคอนเสิร์ตนั้นโจทก์จัดซื้อหรือเช่าในราคาเท่าใดและเพิ่มขึ้นจากเดิมเพียงใด อันจะนำไปคำนวณเป็นค่าเสียหาย โจทก์เพียงแต่อ้างหลักฐานการจ่ายเงินของบริษัทดังกล่าวที่จ่ายให้แก่จำเลยเป็นค่านายหน้าเท่านั้นว่าเป็นความเสียหายที่โจทก์ได้รับ พฤติการณ์ของจำเลยไม่อาจถือได้ว่าเป็นการทุจริตร้ายแรงอันเป็นการกระทำละเมิดเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมายว่าจำเลยกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นกรณีร้ายแรง และจงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายหรือไม่ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระค่าเสียหายอันเกิดจากการทุจริต ๔,๑๑๐,๐๐๐ บาท และค่าเสียหายต่อชื่อเสียงของโจทก์ ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๘,๑๑๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระค่าเสียหาย ๔,๑๑๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ (ที่ถูก ต้องระบุด้วยว่าคำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก)

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์แผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า ระหว่างที่จำเลยเป็นลูกจ้างของโจทก์ จำเลยได้รับเงินจากบริษัทพี เอ็ม เอ็นเตอร์ จำกัด ๔,๑๑๐,๐๐๐ บาท จำเลยใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับเงินจากบริษัทดังกล่าว โดยบริษัทดังกล่าวจ่ายเงินที่ต้องจ่ายให้แก่จำเลยมารวมเป็นยอดเรียกเก็บเงินจากโจทก์ในจำนวนที่เพิ่มขึ้น การกระทำของจำเลยดังกล่าวเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นกรณีร้ายแรง และจงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ดังนั้นที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ทุจริตหมายถึง การแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น โจทก์ไม่ได้นำเสนอให้เห็นว่า การเข้าอุปกรณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการแสดงคอนเสิร์ตนั้นโจทก์จัดซื้อ

หรือเช่าในราคาเท่าใดและเพิ่มขึ้นจากเดิมเพียงใด อันจะนำไปคำนวณเป็นค่าเสียหาย โจทก์เพียงแต่อ้างหลักฐานการจ่ายเงินของบริษัทดังกล่าวที่จ่ายให้แก่จำเลยเป็นค่านายหน้าเท่านั้นว่าเป็นความเสียหายที่โจทก์ได้รับ พฤติการณ์ของจำเลยไม่อาจถือได้ว่าเป็นการทุจริตร้ายแรงอันเป็นการกระทำละเมิดเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมายว่าจำเลยกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นกรณีร้ายแรง และจงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายหรือไม่ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย.

(นางนภา จันทศักดิ์ ลิ้มไพบูลย์ - ไกรยง ตีรวาภรณ์ศานติ - นาวิ สกุลวงศ์ธนา)

กัญยารัตน์ ไชยวัฒน์ - ย่อ
ธวัชฤทธิ์ พุทธิสมบัติ - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.335/2560

บริษัทดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 750/2560

นางพรจันทร์ เมฆะวิชัยรัตน์ ในฐานะ

พนักงานตรวจแรงงาน กับพวก

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 114 วรรคสอง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, 54 วรรคหนึ่ง

ที่โจทก์อุทธรณ์ประการแรกโดยสรุปได้ว่า ในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ 1 ไม่ทำการสอบสวนเพิ่มเติม ไม่ขยายระยะเวลาสอบสวนเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงครบถ้วนทั้งสองฝ่าย ไม่เปิดโอกาสให้โจทก์นำพยานบุคคลเข้าให้ปากคำ มีเจตนาถ่วงเวลาให้การสอบสวนไม่เป็นคุณแก่โจทก์ การสอบสวนจึงไม่ชอบ คำสั่งของจำเลยที่ 1 เกิดจากการสอบสวนที่ไม่ชอบ และไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ เห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ที่โจทก์อุทธรณ์ประการที่สองโดยสรุปได้ว่า ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่โจทก์มีมูลเหตุมาจากการกระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อของจำเลยที่ 2 ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เห็นว่า ศาลแรงงานกลางได้พิจารณาคำเบิกความของพยานโจทก์ และพยานจำเลยทั้งสองประกอบเอกสารต่าง ๆ ในสำนวนแล้ววินิจฉัยว่าพยานหลักฐานจำเลยทั้งสองมีน้ำหนักดีกว่าพยานหลักฐานโจทก์ พฤติกรรมของจำเลยที่ 2 ไม่เป็นการประมาทเลินเล่อ จงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวก็เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

และที่โจทก์อุทธรณ์ประการสุดท้ายโดยสรุปได้ว่า ในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลาง ขณะที่จำเลยที่ 1 เบิกความต่อศาล จำเลยที่ 2 ซึ่งจะเข้าเบิกความต่อไปได้นั่งอยู่ในห้องพิจารณาดำเนินคดีตั้งแต่จำเลยที่ 1 เริ่มเบิกความจนจบ ศาลแรงงานกลางจึงไม่อาจฟังคำเบิกความของจำเลยที่ 2 เพื่อวินิจฉัยคดีได้ เห็นว่า กรณีเป็นดุลพินิจของศาลแรงงานกลางในอันที่จะฟังคำเบิกความของพยานที่เบิกความโดยได้ฟังคำพยานคนก่อนเบิกความต่อหน้าตนมาแล้วได้ และหากศาลแรงงานกลางเห็นว่าคำเบิกความของจำเลยที่ 2 เช่นว่านี้เป็นที่เชื่อฟังได้หรือมิได้เปลี่ยนแปลงไปโดยได้ฟังคำเบิกความของพยานคนก่อน หรือไม่สามารถทำให้คำวินิจฉัยชี้ขาดเปลี่ยนแปลงไปได้ ศาลแรงงานกลางจะไม่ฟังว่าคำเบิกความของจำเลยที่ 2 เป็นผิดระเบียบก็ได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 114 วรรคสอง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยอีกเช่นกัน

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 8 คำสั่งที่ 6/2558 ที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย 739,129.99 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 73,913 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันผิดนัด (วันที่ 23 ตุลาคม 2557) เป็นต้นไป

จำเลยที่ 1 ให้การขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ 2 ไม่ให้การ

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่าหลังจากจำเลยที่ 2 ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 แล้ว จำเลยที่ 1 ได้สอบปากคำพยานที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายโจทก์และจำเลยที่ 2 ตลอดจนรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้โจทก์และจำเลยที่ 2 แสดงข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานโดยเท่าเทียมกัน การใช้ดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของจำเลยที่ 1 นั้น เป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสม พยานบุคคลของโจทก์ล้วนแต่เป็นพยานบอกเล่า ซึ่งไม่ได้ให้ถ้อยคำไว้ในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน พยานหลักฐานจำเลยทั้งสองมีน้ำหนักดีกว่าพยานหลักฐานโจทก์ พฤติกรรมของจำเลยที่ 2 ไม่เป็นการประมาทเลินเล่อ จงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย หรือเป็นความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นเหตุให้ไม่ได้รับค่าชดเชย โจทก์เลิกจ้างโดยจำเลยที่ 2 ไม่ได้กระทำความผิด จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยตามกฎหมาย กรณีไม่มีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งจำเลยที่ 1 ตามฟ้อง

ที่โจทก์อุทธรณ์ประการแรกโดยสรุปได้ว่า ในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ 1 ไม่ทำการสอบสวนเพิ่มเติม ไม่ขยายระยะเวลาสอบสวนเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงครบถ้วนทั้งสองฝ่าย ไม่เปิดโอกาสให้โจทก์นำพยานบุคคลเข้าให้ปากคำ มีเจตนาถ่วงเวลาให้การสอบสวนไม่เป็นคุณแก่โจทก์ การสอบสวนจึงไม่ชอบคำสั่งของจำเลยที่ 1 เกิดจากการสอบสวนที่ไม่ชอบ และไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ เห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

ที่โจทก์อุทธรณ์ประการที่สองโดยสรุปได้ว่า ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่โจทก์ มีมูลเหตุมาจากการกระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อของจำเลยที่ 2 ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เห็นว่าศาลแรงงานกลางได้พิจารณาคำเบิกความของพยานโจทก์ และพยานจำเลยทั้งสองประกอบเอกสารต่าง ๆ ในสำนวนแล้ววินิจฉัยว่า พยานหลักฐานจำเลยทั้งสองมีน้ำหนักดีกว่าพยานหลักฐานโจทก์ พฤติกรรมของจำเลยที่ 2 ไม่เป็นการประมาทเลินเล่อ จงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวก็เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

และที่โจทก์อุทธรณ์ประการสุดท้ายโดยสรุปได้ว่า ในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลางขณะที่จำเลยที่ 1 เบิกความต่อศาล จำเลยที่ 2 ซึ่งจะเข้าเบิกความต่อไปได้นั้นอยู่ในห้องพิจารณาด้วยตั้งแต่จำเลยที่ 1 เริ่มเบิกความจนจบ ศาลแรงงานกลางจึงไม่อาจฟังคำเบิกความของจำเลยที่ 2 เพื่อวินิจฉัยคดีได้ เห็นว่า กรณีเป็นดุลพินิจของศาลแรงงานกลางในอันที่จะฟังคำเบิกความของพยาน ที่เบิกความโดยได้ฟังคำพยานคนก่อนเบิกความต่อหน้าตนมาแล้วได้ และหากศาลแรงงานกลางเห็นว่าคำเบิกความของจำเลยที่ 2 เช่นว่านี้เป็นที่เชื่อฟังได้ หรือมิได้

เปลี่ยนแปลงไปได้ฟังคำเบิกความของพยานคนก่อน หรือไม่สามารถทำให้คำวินิจฉัยชี้ขาดเปลี่ยนแปลงไปได้ ศาลแรงงานกลางจะไม่ฟังว่าคำเบิกความของจำเลยที่ 2 เป็นผิดระเบียบก็ได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 114 วรรคสอง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยอีกเช่นกัน พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์.

(วิชชุพล สุขสวัสดิ์ - สุจินต์ เชี่ยวชาญศิลป์ - เกื้อ วุฒิวัฒน์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.341/2560

นายประยูร อัมภาณจน์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 751/2560

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กับพวก

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 583

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 99, 121, 123

แม้การที่โจทก์ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 2 นั้น จะยื่นในระหว่างที่ใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมที่เคยตกลงกันไว้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการยื่นข้อเรียกร้องตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) แล้ว จึงต้องห้ามมิให้จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ก็ตาม แต่เมื่อจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุว่าโจทก์ยุยงส่งเสริมและพุดจาโน้มน้าวให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา และเดินไปมาถือแฟ้มเอกสารให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ลงลายมือชื่อในเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตและมีได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน จึงมิใช่เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุที่ยื่นข้อเรียกร้อง และมีใช้เลิกจ้างเพราะเหตุที่โจทก์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามมาตรา 121 (1) (2) การที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุดังกล่าว จึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม และเมื่อไม่ปรากฏว่าข้อเรียกร้องที่โจทก์กับพวกแจ้งข้อเรียกร้องสามารถตกลงกับจำเลยที่ 2 ได้ จึงยังมิได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ โจทก์จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 123 อีกทั้งเมื่อโจทก์ยุยงส่งเสริมและพุดจาโน้มน้าวให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ก็มีใช้เป็นการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งโจทก์กับพวกได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเรียกร้องโบนัสและปรับค่าจ้างประจำปี โจทก์จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 99 (3) เช่นกัน

การที่โจทก์ยุยงส่งเสริมและพุดจาโน้มน้าวให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ไม่ทำงานล่วงเวลา เป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 และถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (2) จำเลยที่ 2 จึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย อีกทั้งยังเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 แต่อย่างใด

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 282/2558 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2558 กรณีชี้ขาดว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 (1) (2) และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและขอให้บังคับจำเลยที่ 2 รับโจทก์กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือหากจำเลยที่ 2 ไม่สามารถรับโจทก์กลับเข้าทำงานได้ให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 1,000,000 บาท

จำเลยที่ 1 และ จำเลยที่ 2 ให้การว่าขอให้อยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณาทนายความโจทก์แถลงไม่ติดใจเรียกร้องค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 282/2558 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2558 ให้จำเลยที่ 2 จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 18,090 บาท ค่าชดเชย 180,090 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 500,000 บาท ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยที่ 1 และที่ 2 อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 2 ตำแหน่งสุดท้ายเป็นฝ่ายผลิตแผนกสีได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 18,090 บาท เมื่อประมาณเดือนธันวาคม 2556 ลูกจ้างได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานยาซีโยดาแห่งประเทศไทย โจทก์ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและต่อมาได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่ นายทะเบียน เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 จำเลยที่ 2 มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่านับแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2558 โจทก์ยุยงส่งเสริมและพุดจาโน้มน้าวให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา หากลูกจ้างคนใดประสงค์ จะทำงานล่วงเวลา โจทก์ก็จะโน้มน้าวบังคับขู่เข็ญให้ลูกจ้างคนดังกล่าวปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาทำให้จำเลยที่ 2 เสียหายไม่สามารถผลิตงานส่งลูกค้าได้ทันตามสัญญาและเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2558 เวลาประมาณ 13.30 นาฬิกา จนถึงเวลาประมาณ 15 นาฬิกา โจทก์ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่กลับเดินไปมาถือแฟ้มเอกสารเข้าพบลูกจ้างคนอื่น ๆ และให้ร่วมลงลายมือชื่อโดยมิได้รับอนุญาตและมีได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานแต่อย่างใดจึงถือว่าโจทก์ใช้ระยะเวลาการทำงานไปในทางส่วนตัวไม่เกี่ยวข้องกับงาน และเป็นการกระทำอันไม่สมควรอย่างยิ่งแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยที่ 2 จึงเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชย โจทก์แจ้งความต่อสถานีตำรวจภูธร คลองหลวงว่าถูกจำเลยที่ 2 เลิกจ้างแล้วได้ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 ว่าการเลิกจ้างโจทก์ของจำเลยที่ 2 เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำเลยที่ 1 ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์เพื่อสอบสวนหาข้อเท็จจริงคดีนี้พร้อมเสนอความเห็นแล้ว จำเลยที่ 1 วินิจฉัยชี้ขาดว่าจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 (1) (2) และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของโจทก์ แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างโจทก์ สืบเนื่องจากโจทก์มีบทบาทเป็นกรรมการสหภาพแรงงานซึ่งได้ร่วมลงลายมือชื่อทำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง ต่อจำเลยที่ 2 เพื่อขอโบนัสและปรับค่าจ้างประจำปีอันเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การที่จำเลยที่ 2 เปลี่ยนแปลงการทำงานล่วงเวลาจากสมัครใจทำแบบวันต่อวันเป็นสมัครใจทำล่วงหน้านัดครั้งละ 14 วัน ซึ่งเป็นการกระทำเพื่อลดความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน เมื่อจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เนื่องจากอ้างว่า โจทก์ยุยงส่งเสริมและพุดจาโน้มน้าวให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา จึงถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) (2) และมาตรา 123 ดังนั้นคำสั่งของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ที่ 282/2558 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2558 จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 และที่ 2 ข้อแรกว่า การที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) (2) และมาตรา 123 หรือไม่ และคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 282/2558 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2558 ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ มีเหตุ ให้เพิกถอนหรือไม่ จำเลยที่ 1 และที่ 2 อุทธรณ์ว่า โจทก์ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 2 ข้ำซ้อนกับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลใช้บังคับอยู่ การยุยงส่งเสริมไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน โจทก์ไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 99 (3) อีกทั้งโจทก์จงใจทำให้จำเลยที่ 2 ได้รับความเสียหาย เข้าข่ายกเว้น ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเห็นว่า ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า จำเลยที่ 2 ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับ

สหภาพแรงงานยาซีโยดาแห่งประเทศไทย ฉบับลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2557 โดยมีผลใช้บังคับ 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2557 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560 และโจทก์กับพวกแจ้งข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ 10 สิงหาคม 2558 ต่อจำเลยที่ 2 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมยังมีผลใช้บังคับ ซึ่งถือว่าโจทก์ได้ยื่นข้อเรียกร้องแล้ว จำเลยที่ 2 จึงต้องห้ามมิให้เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุที่ยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) ก็ตาม แต่ปรากฏว่าจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุว่าโจทก์ยุยงส่งเสริมและพุดจาโน้มน้าวให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาและเดินไปมาถือแฟ้มเอกสารให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ลงลายมือชื่อในเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตและมีได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานแต่อย่างใดตามหนังสือเรื่องแจ้งบอกเลิกการจ้างจึงมิใช่เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุที่ยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวและมีใช่เลิกจ้างเพราะเหตุที่โจทก์นั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานการเลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) (2) ประกอบกับการเลิกจ้างที่จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 นั้นจะต้องปรากฏว่ามีการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและคู่กรณีสามารถตกลงกันได้แล้วในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดแต่คดีนี้ไม่ปรากฏว่าข้อเรียกร้องที่โจทก์กับพวกแจ้งข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ 10 สิงหาคม 2558 ต่อจำเลยที่ 2 สามารถตกลงกับจำเลยที่ 2 ได้ จึงยังไม่มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ โจทก์จึงไม่ได้รับความคุ้มครองการที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 อีกทั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 99 (3) ที่โจทก์จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องนั้นจะต้องเป็นกรณีที่โจทก์ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานแต่คดีนี้โจทก์ยุยงส่งเสริมและพุดจาโน้มน้าวให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาจึงมิใช่การชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งโจทก์กับพวกได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเรียกร้องโบนัสและปรับค่าจ้างประจำปีโจทก์จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 99 (3) ด้วยเช่นกัน ดังนั้นคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 282/2558 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2558 ที่ให้ยกคำร้องของโจทก์นั้นจึงชอบแล้ว ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวที่ศาลแรงงานกลางให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวมานั้นศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่เห็นพ้องด้วยอุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยที่ 1 และที่ 2 ฟังขึ้น

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ข้อสองต่อไปว่าจำเลยที่ 2 ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า การทำงานล่วงเวลานั้น เป็นความสมัครใจของลูกจ้างที่จะยินยอมทำหรือไม่ก็ได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24 การที่โจทก์ยุยงส่งเสริมและพุดจาโน้มน้าวให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ไม่ทำงานล่วงเวลาให้แก่จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างนั้นเป็นการกระทำที่ไม่สมควรปฏิบัติในการทำงานให้นายจ้างถือเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตจำเลยที่ 2 สามารถเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 บรรดาข้อประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และการที่โจทก์ยุยงส่งเสริมและพุดจาโน้มน้าวให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาให้แก่จำเลยที่ 2 นั้นย่อมมีผลกระทบต่อการผลิตสินค้าการส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าและเงินรายได้ของจำเลยที่ 2 เป็นเหตุให้จำเลยที่ 2 ได้รับความเสียหายเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายจำเลยที่ 2 จึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (2) เมื่อจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์กระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนั้น เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็น

ธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จำเลยที่ 2 จึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์นั้นไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษอุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยที่ 2 ฟังขึ้นเช่นกัน
พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์.

(รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ - เฉลิมพงศ์ ขันดี - สมเกียรติ คูวัชรไพศาล)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.199/2560

นายสุริยัน ปานเพ็ง

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 762/2560

องค์การเภสัชกรรม

จำเลย

พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 92

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54

การที่โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์ไม่รายงานผู้บังคับบัญชาเรื่องจำนวนที่ดินที่ขาดหายไปจากเนื้อที่เดิม 32 ไร่ 1 งาน 69 ตารางวา ไม่ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย เพราะโฉนดที่ดินออกถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ และที่ดินที่ขออนุญาตเป็นที่ดิน ซึ่งมีเพียงสิทธิครอบครองที่มีอาณาเขตติดต่อกับที่ดินมีโฉนดที่ดินอีก 4 แปลง ที่จำเลยได้ซื้อในคราวเดียวกัน การรังวัดที่ดินดังกล่าวจึงอาจมีส่วนขาดส่วนเกินได้นั้น ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่า โจทก์ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงานอย่างร้ายแรงจนเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหาย ดังนั้นอุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

เมื่อ พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 92 วรรคหนึ่ง เป็นเพียงบทบัญญัติที่ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหาตามฐานความผิดที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้มีมติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอีกเท่านั้น ส่วนการดำเนินการทางวินัยตามมติคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้เพียงใด และอย่างไรต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่ง พ.ร.บ. องค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2509 และข้อบังคับองค์การเภสัชกรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2551 ไม่ปรากฏบทบัญญัติที่ให้อำนาจจำเลยที่จะส่งลงโทษให้ออกแก่ผู้ที่พ้นจากการเป็นพนักงานของจำเลยไปแล้วได้ มีเพียงข้อบังคับองค์การเภสัชกรรมว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษและการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. 2511 ข้อ 49 ที่ให้อำนาจจำเลยในกรณีที่มีการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ถ้าภายหลังสอบสวนแล้วพิจารณาได้ความว่าจะต้องลงโทษไล่ออกหรือปลดออก จำเลยสามารถเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นไล่ออกหรือปลดออกได้ ดังนั้น จำเลยจึงไม่อาจมีคำสั่งลงโทษโจทก์ให้ออกจากงานซึ่งพ้นจากการเป็นพนักงานของจำเลยไปแล้วได้

โจทก์ฟ้องขอให้มีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ออก (2) 134/2558 เรื่อง ลงโทษให้ออกจากงาน ฉบับลงวันที่ 30 เมษายน 2558 เนื่องจากโจทก์ถูกคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ชี้มูลความผิด

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยตกลงทำสัญญาซื้อขายที่ดินของนายกมล ซึ่งเป็นที่ดินมีโฉนด 4 แปลง และหนังสือรับรองการทำประโยชน์ (น.ส.3 ก.) 3 แปลง รวมเนื้อที่ 1,525 ไร่ 1 งาน 36 ตารางวา ที่ตำบลหนองใหญ่ อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี เพื่อขยายโรงงานผลิตยาและเวชภัณฑ์ ต่อมานายธนวัฒน์ รองผู้อำนวยการของจำเลยเห็นสมควรให้เปลี่ยนที่ดินที่มีเอกสารสิทธิเป็นหนังสือรับรองการทำประโยชน์ (น.ส.3 ก.) ทั้ง 3 แปลง ดังกล่าว เป็นโฉนดที่ดิน จึงมอบหมายให้กองกฎหมายยื่นคำร้องขอรังวัดออกโฉนดที่ดิน เมื่อได้รับโฉนดที่ดินแล้วได้มีการตรวจสอบรังวัด ปรากฏว่าเนื้อที่ดินขาดหายไป 32 ไร่ 1 งาน 69 ตารางวา ต่อมามีการดำเนินการสอบสวนแล้วพบว่าโจทก์กับพวกกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ในการจัดซื้อที่ดิน ซึ่งภายหลังคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) มีมติเอกฉันท์ว่าโจทก์กับพวกประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงอันเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายตามข้อบังคับของจำเลยด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษและการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. 2511 ข้อ 45 (6) และให้จำเลยฟ้องเรียกที่ดินจำนวนที่ขาดหายไปคืนจากผู้เกี่ยวข้อง หรือเรียกให้ชดใช้ราคา ไร่ละ 200,000 บาท ต่อมาคณะกรรมการของจำเลยพิจารณาแล้วมีความเห็นเช่นเดียวกับมติของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จึงลงโทษโจทก์ให้ออกจากงาน โจทก์อุทธรณ์คณะกรรมการได้พิจารณาอุทธรณ์แล้วมีมติให้ยกอุทธรณ์ของโจทก์ คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการแรกว่า การกระทำของโจทก์เป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงอันเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า การที่โจทก์ไม่รายงานผู้บังคับบัญชาเรื่องจำนวนที่ดินที่ขาดหายไปจากเนื้อที่ดินเดิม 32 ไร่ 1 งาน 69 ตารางวา ไม่ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย เพราะโฉนดที่ดินออกถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ และที่ดินที่ขอออกโฉนดเป็นที่ดินซึ่งมีเพียงสิทธิครอบครองที่มีอาณาเขตติดต่อกับที่ดินมีโฉนดที่ดินอีก 4 แปลง ที่จำเลยได้ซื้อในคราวเดียวกัน การรังวัดที่ดินดังกล่าวจึงอาจมีส่วนขาดส่วนเกินได้ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่าโจทก์ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงานอย่างร้ายแรงจนเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหาย ดังนั้นอุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการสุดท้ายมีว่า จำเลยมีอำนาจออกคำสั่งที่ อภ(2) 134/2558 ลงโทษโจทก์ให้ออกจากงานหลังจากที่โจทก์ลาออกจากการเป็นพนักงานของจำเลยแล้วได้หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า จำเลยไม่มีอำนาจลงโทษโจทก์ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 92 แต่จะลงโทษโจทก์ได้ตามพระราชบัญญัติองค์การเลขาธิการกรม พ.ศ. 2509 ข้อบังคับองค์การเลขาธิการกรมว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2551 และข้อบังคับองค์การเลขาธิการกรมว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. 2511 ต่อเมื่อโจทก์ยังเป็นพนักงานของจำเลยเท่านั้น เมื่อปรากฏว่าโจทก์พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของจำเลยแล้ว จำเลยจึงไม่มีอำนาจออกคำสั่งลงโทษโจทก์ให้ออกจากงานได้อีก ส่วนจำเลยยื่นคำแก้อุทธรณ์ว่าจำเลยชอบที่จะมีคำสั่งลงโทษโจทก์ได้ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 92 ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะให้อำนาจไว้ เห็นว่าเมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 92 วรรคหนึ่ง แล้วเป็นเพียงบทบัญญัติที่ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหาตามฐานความผิดที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้มีมติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอีกเท่านั้น ส่วนการดำเนินการทางวินัยตามมติของคณะกรรมการ

ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้เพียงใดและอย่างไร ต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2509 ข้อบังคับองค์การเภสัชกรรมว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษและการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. 2511 และข้อบังคับองค์การเภสัชกรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2551 แล้วไม่ปรากฏบทบัญญัติที่ให้อำนาจจำเลยที่จะสั่งลงโทษให้ออกแก่ผู้ที่พ้นจากการเป็นพนักงานของจำเลยไปแล้วได้ มีเพียงข้อบังคับองค์การเภสัชกรรมว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษและการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. 2511 ข้อ 49 ที่ให้อำนาจจำเลยในกรณีที่มีการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ถ้าภายหลังสอบสวนแล้วพิจารณาได้ความว่า จะต้องลงโทษไล่ออกหรือปลดออก จำเลยสามารถเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นไล่ออกหรือปลดออกได้ ดังนั้นจำเลยจึงไม่อาจมีคำสั่งลงโทษโจทก์ให้ออกจากงานซึ่งพ้นจากการเป็นพนักงานของจำเลยไปแล้วได้ อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น

พิพากษากลับเป็นว่าให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ อภ (2) 134/2558 เรื่อง ลงโทษให้ออกจากงาน ฉบับลงวันที่ 30 เมษายน 2558 เสีย.

(นนภา จันทรศักดิ์ ลิ้มไพบูลย์ - ไกรยง ตีวรารณศาสน์ - นาวี สกุลวงศ์ธนา)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.354/2560

นางลักขณา แก่นจันทร์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 764/2560

สหกรณ์การเกษตรบุณฑริก

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง, 57

ศาลแรงงานภาค 3 ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ประพฤติปฏิบัติผิดข้อตกลง และได้รับหนังสือเตือนหลายครั้ง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การกระทำของโจทก์ตามที่ถูกสมาชิก ร้องเรียนเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเพียงเล็กน้อย ไม่ใช่เป็นการกระทำผิดข้อตกลงนั้น เป็นอุทธรณ์ที่โจทก์ ประสงค์ให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฟังข้อเท็จจริงแตกต่างไปจากที่ศาลแรงงานภาค 3 ฟังข้อเท็จจริงมา จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 3 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า การกระทำของโจทก์มีเหตุที่ทำให้จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) ก็เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 3 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเช่นกัน

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ไม่มีกฎหมายใดห้ามไม่ให้คณะกรรมการดำเนินการของจำเลยทบทวน รายงานการประชุมหรือลงมติใหม่เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ต้องตามกฎหมาย การที่ศาลแรงงานภาค 3 หยิบยกมติคณะกรรมการดำเนินการของจำเลยชุดที่ 40 ขึ้นวินิจฉัย เป็นการวินิจฉัยนอกประเด็นนั้น แม้จะเป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมาย แต่ก็ไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลงไป จึงไม่เป็นสาระอันควรได้รับการวินิจฉัย

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือไม่ต่ำกว่า ตำแหน่งเดิม หากไม่สามารถรับโจทก์เข้าทำงานตามเดิมได้ขอให้จำเลยชำระค่าเสียหายอันเกิดจากการเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรม 4,683,600 บาท ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าบำเหน็จรวมเป็นเงิน 390,300 บาท และให้จำเลยคืนโฉนดที่ดิน (น.ส.4 จ.) เลขที่ 5804, 5805, 5807 ตำบลหนองสะโน อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี และบัญชีเงินสะสมและเงินฝากออมทรัพย์แก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 3 พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 260,200 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ 11 มิถุนายน 2559 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จำเลย คืนโฉนดที่ดิน (น.ส.4 จ.) เลขที่ 5804, 5805, 5807 ตำบลหนองสะโน อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี และ บัญชีเงินสะสมและเงินฝากออมทรัพย์พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 3 ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ เป็นลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่วันที่ 22 พฤษภาคม 2545 จนถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559 ตำแหน่งสุดท้าย เป็นผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจสินเชื่อ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 26,020 บาท เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2548 จำเลยเคยมีคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่โจทก์โดยให้ออกจากงาน แต่โจทก์ร้องเรียนต่อ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานีและพนักงานตรวจแรงงานแล้วมีการเจรจาไกล่เกลี่ยกันจนจำเลยยินยอมรับโจทก์เข้าทำงานใหม่ ต่อมาวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2559 คณะกรรมการดำเนินการของจำเลยชุดที่ 39 มีมติให้เลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยให้ แต่วันที่ 10 สิงหาคม 2559 คณะกรรมการดำเนินการของจำเลยชุดที่ 40 กลับมีมติให้เพิกถอนมติดังกล่าวแล้วมีมติใหม่เป็นให้เลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และวินิจฉัยว่า มติคณะกรรมการดำเนินการของจำเลยชุดที่ 40 ที่ให้เพิกถอนมติคณะกรรมการดำเนินการชุดที่ 39 เป็นมติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่โจทก์ประพฤติปฏิบัติผิดข้อตกลงและได้รับหนังสือเตือนหลายครั้ง จึงเป็นพฤติการณ์ที่จำเลยชอบที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และถือว่าโจทก์กระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 จำเลยไม่จำเป็นต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเมื่อไม่ปรากฏว่าการกระทำของโจทก์เข้าข่ายยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 ประกอบหนังสือเลิกจ้างระบุว่า จำเลยยินยอมจ่ายค่าชดเชย จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การกระทำของโจทก์ตามที่ถูกสมาชิกร้องเรียนเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเพียงเล็กน้อย ไม่ใช่เป็นการกระทำผิดข้อตกลง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนั้น เป็นอุทธรณ์ที่โจทก์ประสงค์ให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฟังข้อเท็จจริงแตกต่างไปจากที่ศาลแรงงานภาค 3 ฟังข้อเท็จจริงมา จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 3 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า การกระทำผิดของโจทก์มีเหตุทำให้จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) เพราะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ก็เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 3 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง เช่นกัน

ที่จำเลยอุทธรณ์ต่อไปว่า ไม่มีกฎหมายใดห้ามไม่ให้คณะกรรมการดำเนินการของจำเลยทบทวนรายงานการประชุมหรือลงมติใหม่เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย การที่ศาลแรงงานภาค 3 หยิบยกมติคณะกรรมการดำเนินการของจำเลยชุดที่ 40 ขึ้นวินิจฉัยเป็นการวินิจฉัยนอกประเด็นข้อพิพาทไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น แม้เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมาย แต่ก็ไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลงไป จึงไม่เป็นสาระอันควรได้รับการวินิจฉัย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยอีกเช่นกัน

พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์และจำเลย.

(ธีระพล ศรีอุดมขจร - อนุวัตร ขุนทอง - กนกธาดา ไกรวิชัยพงศ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.392/2560

นายอัลบาล อีฟ หลุยส์ วอลแลนด์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 765/2560

บริษัททเวนตีไฟร์ ภูเก็ต จำกัด

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 583

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4)

แม้จำเลยจะสั่งให้โจทก์ทำเครื่องสูบควันบาราเกอซึ่งเป็นสินค้าต้องห้ามตามคำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคที่ 9/2558 ก็ตาม แต่โจทก์ก็ไม่มีสิทธิตะโกนเสียงดัง พูดคำหยาบ และตะคอกใส่ผู้บังคับบัญชา อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยซึ่งออกโดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม โจทก์ชอบที่จะทำได้แต่เพียงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น เมื่อโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับดังกล่าว จำเลยย่อมมีสิทธิตักเตือนเป็นหนังสือได้ ซึ่งปรากฏว่าหนังสือเตือนมีรายละเอียดเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ชัดเจน โจทก์สามารถเข้าใจได้ ทั้งมีการตักเตือนมิให้ฝ่าฝืนข้อบังคับเช่นนั้นอีกมิฉะนั้นจะถูกเลิกจ้าง จึงเป็นหนังสือเตือนตามกฎหมายและเป็นหนังสือเตือนที่เป็นธรรมแล้วหาใช่ไม่เป็นธรรมดังที่โจทก์อุทธรณ์ไม่ เมื่อโจทก์กระทำความผิดซ้ำอีกด้วยการตะโกน ตะคอก และใช้คำหยาบต่อผู้บังคับบัญชา จึงเป็นการกระทำความผิดซ้ำค่าเตือนตามหนังสือเตือน จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) และการกระทำของโจทก์เป็นการละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายเป็นอาจิลิน จำเลยผู้เป็นนายจ้างชอบที่จะเลิกจ้างได้โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือخذไใช้สินไหมทดแทนตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 ประกอบ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคท้าย

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 65,000 บาท และค่าชดเชย 390,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปีของต้นเงิน 455,000 บาท นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ให้จำเลยออกหนังสือรับรองการทำงานแก่โจทก์ และคืนเงินที่หักเป็นค่ารักษาพยาบาลพร้อมยกเลิกสัญญากู้ยืมเงินดังกล่าว

จำเลยให้การและฟ้องแย้งขอให้ยกฟ้องและบังคับให้โจทก์ชำระเงิน 237,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันที่ 29 กรกฎาคม 2558 เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลย

โจทก์ให้การแก้ฟ้องแย้งขอให้ยกฟ้องแย้ง

ระหว่างพิจารณา ศาลแรงงานภาค 8 เห็นว่า กรณีมีปัญหาว่าคดีอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ จึงส่งสำนวนให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัย

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเห็นว่า เฉพาะกรณีที่โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยคืนเงินที่หักเป็นค่ารักษาพยาบาลพร้อมยกเลิกสัญญากู้ยืมเงิน และที่จำเลยฟ้องแย้งขอให้บังคับโจทก์ชำระหนี้เงินกู้ยืมเป็นการตั้งรูปคดีเพื่อใช้สิทธิเรียกร้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 9 ยืมมิได้เกี่ยวเนื่องกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่มีลักษณะ

เป็นคดีพิพาทอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8

ศาลแรงงานภาค 8 พิจารณาให้จำเลยออกหนังสือสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ ค่าชออื่นนอกจากนี้ให้ยก

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 8 พังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2553 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค แสง สี เสียง ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 65,000 บาท ต่อมาวันที่ 20 กรกฎาคม 2558 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ อ้างว่าโจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ตะโกนเสียงดัง ตะคอกใส่ผู้บังคับบัญชาในสำนักงาน และพูดคำหยาบ โดยโจทก์ได้รับหนังสือเตือนแล้ว 3 ครั้ง แล้ววินิจฉัยว่า การที่โจทก์ตะคอกใส่นายสตีฟ โคมิ ผู้จัดการทั่วไปของจำเลย เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ตามกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน บทที่ 8 ข้อ 22 ซึ่งระบุว่า กล่าวคำหยาบหรือมีปัญหาเกี่ยวกับพนักงานอื่นทางกายและวาจา โดยเจตนาให้แตกร้าง ส่อเสียด ยุยง แล้วโจทก์กลับกระทำผิดซ้ำอีกด้วยการตะโกน ตะคอก และใช้คำหยาบต่อนายสตีฟ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมซึ่งนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้เมื่อจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยระบุเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างครบถ้วนแล้ว จำเลยไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) ทั้งการที่โจทก์จงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญา จำเลยจึงเลิกจ้างโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 แต่จำเลยต้องออกหนังสือสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมซึ่งนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 8 หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า หนังสือเตือนเป็นหนังสือเตือนที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ เนื่องจากสาเหตุที่โจทก์ตะโกนใส่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพราะนายจ้างสั่งให้โจทก์ผลิตเครื่องสูบล้วนบาราเก้เพื่อขายหรือให้บริการแก่ลูกค้าซึ่งเป็นคำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่มีเจตนาฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการใช้คำหยาบต่อนายจ้างแต่อย่างใด จำเลยไม่อาจนำเหตุตามหนังสือเตือน มาบอกเลิกจ้างโจทก์ได้ เห็นว่าแม้จำเลยจะสั่งให้โจทก์ทำเครื่องสูบล้วนบาราเก้ซึ่งเป็นสินค้าต้องห้ามตามคำสั่งคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคที่ 9/2558 ก็ตาม แต่โจทก์ก็ไม่มีสิทธิตะโกนเสียงดัง พูดคำหยาบ และตะคอกใส่ผู้บังคับบัญชา อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ตามกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งออกโดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม โจทก์ชอบที่จะทำได้แต่เพียงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น เมื่อโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับดังกล่าว จำเลยย่อมมีสิทธิตักเตือนเป็นหนังสือได้ ซึ่งปรากฏว่าหนังสือเตือน มีรายละเอียดเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ชัดเจน โจทก์สามารถเข้าใจได้ ทั้งมีการตักเตือนมิให้ฝ่าฝืนข้อบังคับเช่นนั้นอีกมิฉะนั้นจะถูกเลิกจ้าง จึงเป็นหนังสือเตือนตามกฎหมายและเป็นหนังสือเตือนที่เป็นธรรมแล้วหาใช่ไม่เป็นธรรมดังที่โจทก์อุทธรณ์ไม่ เมื่อโจทก์กระทำผิดซ้ำอีกด้วยการตะโกน ตะคอก และใช้คำหยาบต่อผู้บังคับบัญชา จึงเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) และการกระทำของโจทก์เป็นการละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายเป็นอาชญา จำเลยผู้เป็นนายจ้างชอบที่จะเลิกจ้างได้โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกอบ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคท้าย ด้วยเช่นกัน ที่ศาลแรงงานภาค 8 วินิจฉัยมานั้น ชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน.

(อนันต์ คงบริรักษ์ - สุวรรณ แก้วบุตตา - ดำรง ทรัพย์ผล)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.370 - 373/2560	นายพิชิต คำโคตรสุนย์ กับพวก	โจทก์
หมายเลขคดีแดงที่ 766 - 769/2560	บริษัทฟริสแลนด์คัมพิน่า (ประเทศไทย)	
	จำกััด (มหาชน)	จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 173 วรรคสอง (1)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

คดีก่อนโจทก์ทั้งสี่ฟ้องเรียกเงินบำเหน็จจากจำเลย ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานของจำเลยที่กำหนดให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานหรือเงินบำเหน็จเพียงอย่างเดียวแล้วแต่เงินประเภทไหนสูงกว่า และให้ถือว่าเงินบำเหน็จเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น มีวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการแตกต่างจากการจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เงินบำเหน็จจึงถือเป็นเงินประเภทอื่น ระเบียบดังกล่าวไม่สามารถบังคับได้ โดยพิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งสี่ เนื่องจากโจทก์ทั้งสี่ได้รับเงินบำเหน็จไปแล้ว แม้โจทก์ทั้งสี่ฟ้องคดีนี้โดยกล่าวอ้างว่า โจทก์ทั้งสี่ฟ้องเรียกค่าชดเชยซึ่งเป็นเงินคนละประเภทกับเงินบำเหน็จที่โจทก์ทั้งสี่ได้รับไปแล้วก็ตาม แต่โจทก์ทั้งสี่จะมีสิทธิได้รับทั้งเงินบำเหน็จและค่าชดเชย หรือได้รับเฉพาะเงินบำเหน็จหรือค่าชดเชยที่มีจำนวนสูงกว่าแล้วแต่กรณี คงต้องพิจารณาจากกฎและข้อบังคับการทำงาน และระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานของจำเลยประกอบกันเช่นเดียวกับที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยไว้ในคดีก่อน เมื่อคดีก่อนจำเลยยังคงติดใจยื่นอุทธรณ์คัดค้านคำพิพากษาศาลแรงงานกลางว่า เงินบำเหน็จไม่ใช่เงินประเภทอื่น แต่ถือเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานด้วย การจ่ายเงินให้แก่โจทก์ทั้งสี่เป็นการจ่ายเงินตามกฎหมายและข้อบังคับการทำงานและระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานของจำเลยและเป็นการจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งสี่ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว แม้โจทก์ทั้งสี่จะไม่ได้ยื่นอุทธรณ์ ก็ถือว่าคดีดังกล่าวอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา การที่โจทก์ทั้งสี่ฟ้องคดีนี้ใหม่จึงเป็นฟ้องเรื่องเดียวกันกับคดีก่อน ฟ้องโจทก์ทั้งสี่จึงเป็นฟ้องซ้อนตาม ป.วิ.พ. มาตรา 173 วรรคสอง (1) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

คดีทั้งสี่สำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันโดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และเรียกจำเลยทั้งสี่สำนวนว่าจำเลย

โจทก์ทั้งสี่สำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ทั้งสี่ พร้อมอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อปี จำเลยทั้งสี่สำนวนให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งสี่สำนวนอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งสี่กับลูกจ้างรายอื่นอีก 9 คน เคยฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีหมายเลขดำที่ สป.30 - 42/2558 เพื่อเรียกเงินบำเหน็จตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน ค่าชดเชยพิเศษ และค่าเสียหาย

จากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งคดีดังกล่าวศาลแรงงานกลางวินิจฉัยในส่วนของเงินบำเหน็จว่า ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานของจำเลย ที่กำหนดว่าจำเลยจะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานหรือเงินบำเหน็จเพียงอย่างเดียวซึ่งแล้วแต่เงินประเภทไหนจะสูงกว่ากันและให้ถือว่าเงินบำเหน็จเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วยนั้น มีวัตถุประสงค์หลักเกณฑ์และวิธีการแตกต่างจากการจ่ายค่าชดเชยที่กำหนดไว้ในกฎและข้อบังคับการทำงานของจำเลย ทั้งยังแตกต่างจากการจ่ายค่าชดเชยที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เงินบำเหน็จจึงเป็นเงินประเภทอื่นต่างหากจากค่าชดเชย ดังนั้น การกำหนดระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานของจำเลยเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยที่ผิดไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจึงมีอรรถบังคับได้ และพิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งสี่ เพราะโจทก์ทั้งสี่ได้รับเงินบำเหน็จไปแล้ว ต่อมาจำเลยยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานกลางดังกล่าวต่อศาลฎีกา การที่โจทก์ทั้งสี่มาฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้อันเป็นมูลคดีเดียวกันในขณะที่ยังคดีดังกล่าวอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา จึงเป็นฟ้องซ้อนต้องห้ามตามกฎหมาย

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสี่สำนวนว่า ฟ้องโจทก์ทั้งสี่คดีนี้เป็นฟ้องซ้อนกับคดีหมายเลขดำที่ สป.30 - 42/2558 ของศาลแรงงานกลางหรือไม่ เห็นว่า แม้โจทก์ทั้งสี่จะกล่าวอ้างว่าโจทก์ทั้งสี่ฟ้องเรียกค่าชดเชยซึ่งเป็นเงินคนละประเภทกับเงินบำเหน็จที่โจทก์ทั้งสี่ได้รับไปแล้วก็ตาม แต่โจทก์ทั้งสี่จะมีสิทธิได้รับทั้งเงินบำเหน็จและค่าชดเชย หรือได้รับเฉพาะเงินบำเหน็จหรือค่าชดเชยที่มีจำนวนสูงกว่าแล้วแต่กรณีอย่างไร คงต้องพิจารณาจากกฎและข้อบังคับการทำงานและระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานของจำเลยประกอบกันเช่นเดียวกับที่ศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยไว้ในคดีหมายเลขดำที่ สป.30 - 42/2558 เมื่อคดีดังกล่าวจำเลยยังคงติดใจยื่นอุทธรณ์คัดค้าน คำพิพากษาศาลแรงงานกลางว่า เงินบำเหน็จที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสี่ไม่ใช่เงินประเภทอื่น แต่ถือเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานด้วย การจ่ายเงินให้แก่โจทก์ทั้งสี่เป็นการจ่ายเงินตามกฎหมายและข้อบังคับการทำงานและระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน อีกทั้งเป็นการจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งสี่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว แม้โจทก์ทั้งสี่จะไม่ได้ยื่นอุทธรณ์ก็ถือว่าคดีดังกล่าวอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา การที่โจทก์ทั้งสี่ฟ้องคดีนี้ใหม่จึงเป็นฟ้องเรื่องเดียวกันกับคดีหมายเลขดำที่ สป.30 - 42/2558 ของศาลแรงงานกลาง ฟ้องโจทก์ทั้งสี่จึงเป็นฟ้องซ้อนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 73 วรรคสอง (1) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 3 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสี่ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(วิชชุพล สุขสวัสดิ์ - สุจินต์ เชี่ยวชาญศิลป์ - เกื้อ วุฒิวัฒน์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.364/2560

นายพีระพงศ์ คงช่วย กับพวก

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 799/2560

นางสาวชญานันท์ พงษ์นเรศวรวัฒนะ

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 438

ศาลแรงงานภาค 8 ฟังข้อเท็จจริงว่า สัญญาจ้างระบุห้ามจำเลยประกอบกิจการในลักษณะเดียวกัน อันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ทั้งสองภายใน 2 ปี นับแต่วันที่จำเลยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ต่อมา เดือนกรกฎาคม 2558 จำเลยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของโจทก์ทั้งสอง ภายหลังก่อนครบกำหนด 2 ปี นับแต่พ้นสภาพ จำเลยกระทำความผิดสัญญาจ้างโดยได้เปิดสำนักงานประเภทเดียวกันแข่งขันกับโจทก์ทั้งสอง ดังนั้น ที่ศาลแรงงานภาค 8 วินิจฉัยห้ามจำเลยกระทำการดังกล่าวนับแต่เดือนสิงหาคม 2558 เป็นต้นไปจนถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 นั้นย่อมเป็นไปตามข้อสัญญาระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลย จึงชอบแล้ว

เมื่อศาลแรงงานภาค 8 วินิจฉัยว่า จำเลยต้องผูกพันตามข้อสัญญาดังกล่าว คำวินิจฉัยในข้อนี้แสดงว่า โจทก์ทั้งสองได้รับความเสียหายจากการที่จำเลยเปิดสำนักงานเพื่อดำเนินธุรกิจลักษณะเดียวกันแข่งขันกับ โจทก์ทั้งสองอันเป็นการกระทำละเมิดต่อโจทก์ทั้งสองแล้ว ซึ่งค่าสินไหมทดแทนในมูลละเมิดดังกล่าวจะพึงใช้ โดยสถานใดเพียงใดนั้นตาม ป.พ.พ. มาตรา 438 บัญญัติให้ศาลวินิจฉัยตามควรแก่พฤติการณ์และความร้ายแรง แห่งละเมิด ดังนั้น แม้ศาลแรงงานภาค 8 วินิจฉัยว่า พยานหลักฐานของโจทก์ทั้งสองยังไม่สามารถนำสืบ ให้เห็นถึงค่าเสียหายที่มีได้ แต่เมื่อโจทก์ทั้งสองได้รับความเสียหายแล้ว ศาลแรงงานภาค 8 ก็ชอบที่จะใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายให้ตามที่เห็นสมควรได้ ดังนั้น ที่ศาลแรงงานภาค 8 ไม่พิพากษากำหนดค่าเสียหาย ให้แก่โจทก์ทั้งสองเลยนั้นจึงเป็นการไม่ชอบ อย่างไรก็ตาม เมื่อศาลแรงงานภาค 8 ได้ดำเนินกระบวนการพิจารณา โดยการสืบพยานหลักฐานของโจทก์ทั้งสองเสร็จสิ้นเพียงพอ เพื่อมิให้เป็นการล่าช้า ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ จึงเห็นสมควรวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับค่าเสียหายของโจทก์ทั้งสองไปโดยไม่ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 8 พิจารณาพิพากษาอีก

โจทก์ทั้งสองฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระค่าเสียหาย 2,000,000 บาท พร้อมดอกเบี้ย อัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสอง และห้ามมิให้จำเลยประกอบอาชีพหรือดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวกับการประสานงานระหว่างลูกค้าหรือลูกค้ากับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขออนุญาตทำงานและการขอหนังสือลงตราของคนต่างด้าวในจังหวัดภูเก็ตภายใน 2 ปี นับแต่มีคำพิพากษา

จำเลยขาดนัด ศาลแรงงานภาค 8 พิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคสอง

ศาลแรงงานภาค 8 พิจารณาห้ามมิให้จำเลยประกอบธุรกิจที่เกี่ยวกับการประสานงานระหว่างลูกค้ากับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในจังหวัดภูเก็ตเพื่อขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวและขอหนังสือลงตราของคนต่างด้าวจนถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งสองร่วมกันประกอบธุรกิจสำนักงานให้บริการทางด้านทำหรือต่อใบอนุญาตทำงาน การขอหนังสือลงตราของคนที่ต่างตัวทุกประเภท การจดทะเบียนห้างหุ้นส่วนบริษัท การรับจดทะเบียนใบอนุญาตต่าง ๆ ให้แก่ลูกค้าที่เป็นชาวต่างประเทศ รับทำบัญชี ปรึกษาคดีความหรือธุรกรรมต่าง ๆ เมื่อเดือนพฤษภาคม 2557 จำเลยเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของโจทก์ทั้งสอง ตำแหน่งธุรการและบัญชี มีหน้าที่ดูแลและประสานงานในการขออนุญาตต่าง ๆ กับหน่วยงานราชการให้แก่ลูกค้าของโจทก์ทั้งสอง ได้รับค่าจ้างเดือนละ 30,000 บาท โดยมีสัญญาจ้างข้อ 8 ระบุว่า จำเลยจะไม่เปิดสำนักงานแข่งขันกับโจทก์ทั้งสองภายใน 2 ปี นับแต่วันออกจากสำนักงานของโจทก์ทั้งสอง และจะไม่ดึงลูกค้าลูกค้าความเดิมของสำนักงานไป ต่อมาเดือนกรกฎาคม 2558 จำเลยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของโจทก์ทั้งสองแล้ว ภายหลังก่อนครบกำหนด 2 ปี นับแต่พ้นสภาพ จำเลยกระทำความผิดสัญญาจ้างโดยได้เปิดสำนักงานประเภทเดียวกัน ตั้งอยู่ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แข่งขันกับโจทก์ทั้งสองและวินิจฉัยว่า จำเลยต้องผูกพันตามสัญญาจ้างซึ่งห้ามมิให้ประกอบกิจการในลักษณะเดียวกันอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ทั้งสองเป็นเวลา 2 ปี นับแต่เดือนสิงหาคม 2558 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 แต่ส่วนค่าเสียหาย พยานหลักฐานของโจทก์ทั้งสองยังไม่สามารถนำสืบให้เห็นถึงค่าเสียหายที่มีได้ จึงไม่กำหนดให้

คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อแรกว่า ศาลแรงงานภาค 8 มิได้พิพากษาให้เป็นไปตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ทั้งสองที่ห้ามจำเลยประกอบกิจการในลักษณะเดียวกันภายใน 2 ปี นับแต่วันที่คดีถึงที่สุดหรือไม่ เห็นว่า เมื่อสัญญาจ้าง ข้อ 8 ระบุห้ามจำเลยกระทำการดังกล่าวมีกำหนดระยะเวลาไว้ 2 ปี นับแต่วันที่จำเลยออกจากสำนักงานของโจทก์ทั้งสอง ดังนั้น ที่ศาลแรงงานภาค 8 วินิจฉัยห้ามจำเลยนับแต่เดือนสิงหาคม 2558 เป็นต้นไปจนถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 นั้นย่อมเป็นไปตามข้อสัญญาดังกล่าว จึงชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อต่อไปมีว่า จำเลยต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสองหรือไม่ เห็นว่า เมื่อศาลแรงงานภาค 8 วินิจฉัยว่า จำเลยต้องผูกพันตามสัญญาจ้าง ข้อ 8 ที่ระบุว่า จำเลยจะไม่เปิดสำนักงานแข่งขันกับโจทก์ทั้งสองภายใน 2 ปี นับแต่วันออกจากสำนักงานของโจทก์ทั้งสอง และจะไม่ดึงลูกค้าลูกค้าความเดิมของสำนักงานไป คำวินิจฉัยดังกล่าวแสดงว่าโจทก์ทั้งสองได้รับความเสียหายจากการที่จำเลยเปิดสำนักงานเพื่อดำเนินธุรกิจลักษณะเดียวกันแข่งขันกับโจทก์ทั้งสองอันเป็นการกระทำละเมิดต่อโจทก์ทั้งสองแล้ว ซึ่งค่าสินไหมทดแทนในมูลละเมิดดังกล่าวจะพึงใช้โดยสถานใดเพียงใดนั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 438 บัญญัติให้ศาลวินิจฉัยตามควรแก่พฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิด ดังนั้น แม้ศาลแรงงานภาค 8 จะวินิจฉัยว่า พยานหลักฐานของโจทก์ทั้งสองยังไม่สามารถนำสืบให้เห็นถึงค่าเสียหายที่มีได้ แต่เมื่อโจทก์ทั้งสองได้รับความเสียหายแล้ว ศาลแรงงานภาค 8 ก็ชอบที่จะใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายให้ตามที่เห็นสมควรได้ ดังนั้น ที่ศาลแรงงานภาค 8 ไม่พิพากษากำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสองเลยนั้นจึงเป็นการไม่ชอบ อย่างไรก็ตาม เมื่อศาลแรงงานภาค 8 ได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยการสืบพยานหลักฐานของโจทก์ทั้งสองเสร็จสิ้นเพียงพอแล้ว เพื่อมิให้เป็นการล่าช้า ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษจึงเห็นสมควรวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับค่าเสียหายของโจทก์ทั้งสองไปโดยไม่ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 8 พิจารณาพิพากษาอีก เมื่อพิเคราะห์พฤติการณ์แห่งคดี ประกอบทางได้เสียของโจทก์ทั้งสองแล้ว เห็นว่า ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นว่า โจทก์ทั้งสองควรได้รับค่าเสียหายให้โจทก์ทั้งสอง 100,000 บาท อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อนี้ฟังขึ้นบางส่วน

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยชำระค่าเสียหาย 100,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสอง นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตาม คำพิพากษาศาลแรงงานภาค 8.

(โกสินทร์ ฤทธิรงค์ - อาริรัตน์ วงศ์ศักดิ์มณี - สัญชัย ลิ้มไพบูลย์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.430/2560

นายทอร์สเดน ฟ็อก เพเดอร์เซน

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 806/2560

บริษัทวินด์ เอนเนอร์ยี โฮลดิ้ง จำกัด

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 148

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

แม้ว่าในคดีนี้โจทก์จะอ้างเหตุที่จำเลยบอกยกเลิกสัญญาจ้างก่อนถึงกำหนดที่โจทก์จะต้องเข้าทำงานกับจำเลยด้วยเหตุที่แตกต่างและเรียกร้องค่าชดเชยเพิ่มเติมจากคดีก่อน แต่ก็เป็นการฟ้องถึงการกระทำเดียวกันสืบเนื่องมาจากมูลกรณีเดียวกันที่จำเลยยกเลิกและไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างกับโจทก์และโจทก์สามารถฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยตามสัญญาจ้างมาในคดีก่อนได้ แต่โจทก์ไม่ฟ้องหรือขอแก้ไขเพิ่มเติมฟ้องมาในคดีก่อนทั้งข้ออ้างตามคำฟ้องคดีนี้ก็เป็นการทำนองเดียวกับที่โจทก์ฟ้องในคดีก่อนซึ่งศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องและคดีถึงที่สุดแล้ว ฟ้องโจทก์คดีนี้จึงมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยโดยอาศัยเหตุอย่างเดียวกันกับคดีก่อนที่ได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว และเป็นคู่ความเดียวกันจึงเป็นฟ้องซ้ำต้องห้ามตาม ป.วิ.พ. มาตรา 148 ประกอบพ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายเป็นค่าชดเชย 5,069,925 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 3,480,000 บาท นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าคดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่าฟ้องโจทก์คดีนี้เป็นฟ้องซ้ำกับคดีหมายเลขดำที่ 2331/2557 คดีหมายเลขแดงที่ 2157/2558 ของศาลแรงงานกลางหรือไม่ โดยโจทก์อุทธรณ์ว่า คดีก่อนโจทก์ฟ้องบังคับให้จำเลยปฏิบัติตามสัญญาจ้าง โดยให้บังคับจำเลยจ่ายเงินเดือนค่าที่พักอาศัย ค่าการศึกษาเล่าเรียนของบุตร โบนัส และค่าเสียหายจากการที่ไม่ได้รับกำไรจากการขายหุ้นที่ค้างจ่ายให้แก่โจทก์ ส่วนคดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยตามสัญญาจ้างข้อ 16.4 เนื่องจากจำเลยยกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ใช่เป็นความผิดของโจทก์ เห็นได้ว่าคดีก่อนกับคดีนี้มีข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหา ค่าขอบังคับ และประเด็นข้อพิพาทแตกต่างกัน ถือไม่ได้ว่าคดีก่อนศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วในประเด็นว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากจำเลยหรือไม่ เพียงใด ฟ้องโจทก์คดีนี้จึงไม่เป็นฟ้องซ้ำกับคดีก่อนเห็นว่า ในคดีก่อนโจทก์ฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีหมายเลขดำที่ 2331/2557 กล่าวอ้างว่า เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2552 จำเลยตกลงว่าจ้างโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ได้รับค่าจ้างอัตราเดือนละ 290,000 บาท ค่าที่พักอาศัยเดือนละ 75,000 บาท ค่าการศึกษาเล่าเรียนของบุตรคนละ 45,000 บาท ต่อคนต่อเดือน โบนัส 3 เดือน นอกจากนี้จำเลยยังตกลงกับโจทก์อีกว่า เมื่อจำเลยจดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชนจำกัดแล้วมีการเสนอขายหุ้นของจำเลยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำเลยตกลงที่จะแบ่งผลกำไรให้แก่โจทก์อย่างน้อย 1,000,000 ดอลลาร์สหรัฐ ในกรณีที่จำเลยไม่จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชนจำกัดหรือไม่ได้มีการ

เสนอขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โจทก์จะได้รับการชดเชยสำหรับการสูญเสียดังกล่าว หลังจาก
ที่ตกลงทำสัญญาจ้างดังกล่าวแล้ว จำเลยเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายค่าใช้จายต่าง ๆ ตามที่
ตกลงกันไว้ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยจึงต้องจ่ายค่าเสียหายเป็นค่าจ้าง ค่าที่พักอาศัย ค่าการศึกษา
เล่าเรียนของบุตร โบนัส และค่าเสียหายจากการที่ไม่ได้รับกำไรจากการขายหุ้น เนื่องจากจำเลยไม่ได้จดทะเบียน
เป็นบริษัทมหาชนจำกัดและไม่ได้เสนอขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมเป็นเงินทั้งสิ้น
60,950,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่า
จะชำระเสร็จแก่โจทก์ และศาลแรงงานกลางได้มีคำพิพากษาเป็นคดีหมายเลขแดงที่ 2157/2558 โดยวินิจฉัยว่า
โจทก์ไม่ได้ทำงานตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์ จึงไม่มีสิทธิเรียกเงินเดือน ค่าที่พักอาศัย ค่าการศึกษาเล่าเรียน
ของบุตร และโบนัสจากจำเลย และจำเลยไม่ได้ตกลงขายหุ้นให้โจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหาย
จากการที่ไม่ได้รับกำไรจากการขายหุ้น แล้วพิพากษายกฟ้องไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ คดีจึงถึงที่สุดแล้ว
การที่โจทก์ฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้โดยกล่าวอ้างว่า เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2552 จำเลยตกลง
ว่าจ้างโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ได้รับค่าจ้างอัตราเดือนละ 290,000 บาท ค่าที่พักอาศัยเดือนละ
75,000 บาท ค่าการศึกษาเล่าเรียนของบุตรคนละ 45,000 บาท ต่อคนต่อเดือน และโบนัส 3 เดือน ตามสัญญาจ้าง
ข้อ 2 ตอนท้ายระบุว่า โจทก์จะต้องเริ่มทำงานภายในไม่เกินวันที่ 31 ธันวาคม 2552 และตามข้อ 16.4 ระบุว่า
ในกรณีที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์หรือยกเลิกสัญญาจ้างก่อนที่โจทก์จะเริ่มทำงาน โจทก์จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับ
เงินเดือน 12 เดือน เป็นเงิน 3,480,000 บาท หลังจากทำสัญญาจ้าง จำเลยได้บอกยกเลิกสัญญาจ้างก่อนที่จะถึง
กำหนดที่โจทก์จะต้องทำงานกับจำเลยโดยไม่ใช้ความผิดของโจทก์ และไม่มีเหตุที่จะยกเลิกสัญญาจ้างโดยชอบ
ด้วยกฎหมาย โจทก์จึงขอเรียกค่าชดเชยดังกล่าว แม้ว่าในคดีนี้โจทก์จะอ้างเหตุที่จำเลยบอกยกเลิกสัญญาจ้าง
ก่อนถึงกำหนดที่โจทก์จะต้องเข้าทำงานกับจำเลยด้วยเหตุที่แตกต่างจากคดีก่อน และเรียกร้องค่าชดเชยเพิ่ม
มาจากในคดีก่อน แต่ก็เป็นการฟ้องถึงการกระทำเดียวกันสืบเนื่องมาจากมูลกรณีเดียวกันที่จำเลยยกเลิกและ
ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างกับโจทก์ และโจทก์สามารถฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยตามสัญญาจ้างข้อ 16.4
มาในคดีก่อนได้ แต่โจทก์ไม่ฟ้องหรือขอแก้ไขเพิ่มเติมฟ้องมาในคดีก่อน ทั้งข้ออ้างตามคำฟ้องคดีนี้ก็
เป็นทำนองเดียวกับที่โจทก์ฟ้องในคดีก่อนซึ่งศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง และคดีถึงที่สุดแล้ว ฟ้องโจทก์คดีนี้
ที่มีคำขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยตามสัญญาจ้างจึงเป็นคดีที่มีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยโดยอาศัยเหตุอย่างเดียวกัน
กับคดีก่อนที่ได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว และเป็นคู่ความเดียวกัน จึงเป็นฟ้องซ้ำต้องห้ามมิให้โจทก์รื้อร้องฟ้องกันอีก
ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 148 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา
คดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ
เห็นฟ้องด้วยอุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(กนกธาดา ไกรวิญญพงศ์ - อิระพล ศรีอุดมขจร - อนุวัตร ขุนทอง)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.424/2560

นายเจมส์ แอนโทนี แลนดี้

หมายเลขคดีแดงที่ 819/2560

(MR.JAMES ANTHONY LANDI)

โจทก์

บริษัทเอแคป แอ็ดไวเซอร์ จำกัด (มหาชน)

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 243 (1)

ป.พ.พ. มาตรา 585

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4)

การที่จำเลยตักเตือนโจทก์เกี่ยวกับการเดินทางไปต่างประเทศโดยไม่ลาตามระเบียบ การนำรถยนต์ของจำเลยไปใช้ส่วนตัว และการออกจากสำนักงานก่อนเวลาเลิกงาน ย่อมแสดงว่า จำเลยเลือกที่จะตักเตือนโจทก์โดยสละสิทธิที่จะอ้างเอาเหตุดังกล่าวมาเลิกจ้างโจทก์ในทันที ดังนั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้กระทำความผิดซ้ำคำเตือนหรือโจทก์ได้ละทิ้งหน้าที่ไปภายหลังได้ทราบหนังสือเตือนดังกล่าวซ้ำอีก จำเลยจึงจะถือเอาเหตุการณ์เดิมมาอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์ในทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยนอกเหนือจากประเด็นข้อกฎหมายที่ศาลได้กำหนดไว้ในชั้นชี้สองสถาน และตีความเจตนาของจำเลยไม่ต้องด้วยเหตุผลที่ระบุในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยและไม่ได้วินิจฉัยว่าการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอย่างร้ายแรงหรือไม่นั้น ล้วนเป็นการอ้างเอาข้อเท็จจริงแต่เพียงบางส่วนขึ้นเป็นเหตุว่าศาลแรงงานกลางมิได้หยิบยกข้อเท็จจริงขึ้นมาพิจารณาว่าโจทก์ได้กระทำความผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นความผิดอย่างร้ายแรงตามประเด็นที่กำหนดไว้ จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

อุทธรณ์ของจำเลยที่ว่า การที่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือเตือน แสดงว่าโจทก์ไม่ยอมรับการเตือนและไม่มีผลเป็นหนังสือเตือน ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าเป็นหนังสือเตือน จึงเป็นการวินิจฉัยผิดไปจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวน ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น จำเลยไม่ได้ยกข้อเท็จจริงดังกล่าวขึ้นต่อสู้ไว้ในคำให้การ อุทธรณ์ของจำเลยส่วนนี้จึงเป็นการอุทธรณ์เพิ่มเติมข้อเท็จจริงขึ้นมาใหม่อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่งเช่นกัน ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางต้องตีความข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีขาดงานเกินสามวันทำงานติดต่อกันโดยเคร่งครัด ศาลแรงงานกลางไม่อาจวินิจฉัยเปลี่ยนแปลงสภาพของการกระทำผิดจากที่ร้ายแรงเป็นความผิดเล็กน้อยได้ จึงเป็นการวินิจฉัยที่คลาดเคลื่อนไม่ตรงกับข้อเท็จจริงนั้น ถือเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมายว่าศาลแรงงานกลางวินิจฉัยคดีคลาดเคลื่อนไม่ตรงกับข้อเท็จจริงอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

สำหรับใบสำคัญการทำงานที่โจทก์ขอให้จำเลยออกให้แก่โจทก์นั้น ปรากฏว่าศาลแรงงานกลางไม่ได้มีคำวินิจฉัยและพิพากษาตามคำขอโจทก์ดังกล่าว จึงเป็นการไม่ชอบ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อศาลแรงงานกลางได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยการสืบพยานโจทก์และจำเลยเสร็จสิ้นเพียงพอที่จะวินิจฉัยประเด็นข้อนี้แล้ว เพื่อมิให้เป็นการล่าช้า ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์จึงเห็นสมควรวินิจฉัยในปัญหาดังกล่าวไปเสียทีเดียว โดยไม่ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยก่อน ดังนี้ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยสิ้นสุดลง จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญการทำงานให้แก่โจทก์ ตาม ป.พ.พ. มาตรา 585

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 1,768,200 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2558 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 221,025 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 2,873,325 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และออกใบสำคัญการทำงานให้แก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 1,768,200 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2558 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 221,025 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 1,200,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษณ์ว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ที่จำเลยอุทธรณ์ว่าศาลแรงงานกลางวินิจฉัยโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงของพยานมาเป็นข้อวินิจฉัยสำคัญนอกเหนือจากประเด็นข้อกฎหมายที่ศาลได้กำหนดไว้ในชั้นชี้สองสถาน และวินิจฉัยตีความเจตนาของจำเลยไม่ต้องด้วยเหตุผลทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยโดยมิได้นำประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการขาดงานเกินกว่าสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสมควร การเลิกงานก่อนเวลาโดยไม่ได้รับอนุญาต การนำรถยนต์ของจำเลยไปใช้ส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตมาวินิจฉัยว่าการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอย่างร้ายแรงหรือไม่ จึงเป็นการพิจารณาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า หนังสือเตือนทั้งสามฉบับเป็นเรื่องการตักเตือนโจทก์เกี่ยวกับการเดินทางไปต่างประเทศโดยไม่ลาตามระเบียบ การนำรถยนต์ของจำเลยไปใช้ส่วนตัว และการออกจากสำนักงานก่อนเวลาเลิกงาน ซึ่งทั้งสามฉบับมีข้อความทำนองว่า มิให้โจทก์กระทำผิดในเรื่องดังกล่าวอีก มิฉะนั้นจำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชยทั้งหนังสือเลิกจ้างโจทก์ก็มีเหตุที่ระบุเช่นเดียวกับเหตุที่ระบุในหนังสือเตือนแล้ววินิจฉัยว่า การที่จำเลยมีหนังสือเตือนดังกล่าวแจ้งไปยังโจทก์โดยระบุว่าหากโจทก์ยังคงปฏิบัติผิดระเบียบดังกล่าวอีก จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ย่อมแสดงว่า จำเลยเลือกที่จะตักเตือนโจทก์โดยละสิทธิที่จะอ้างเอาเหตุดังกล่าวมาเลิกจ้างโจทก์ในทันที ดังนั้นเมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้กระทำผิดซ้ำคำเตือนหรือโจทก์ได้ละทิ้งหน้าที่ไปภายหลังได้ทราบหนังสือเตือนดังกล่าวซ้ำอีก จำเลยจึงจะถือเอาเหตุการณ์เดิมมาอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์ในทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้ ดังนั้น อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวล้วนเป็นการอ้างเอาข้อเท็จจริงแต่เพียงบางส่วนขึ้นเป็นเหตุว่าศาลแรงงานกลางมิได้หยิบยกข้อเท็จจริงขึ้นมาพิจารณาว่า

โจทก์ได้กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นความผิดอย่างร้ายแรงตามประเด็นที่กำหนดไว้ จึงเป็นการอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ที่จำเลยอุทธรณ์ต่อไปว่าโจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือเตือนแสดงว่าโจทก์ไม่ยอมรับการตักเตือนของจำเลยและไม่มีผลเป็นหนังสือเตือน การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าเป็นหนังสือเตือน จึงเป็นการวินิจฉัยผิดไปจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวน ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่าจำเลยไม่ได้ยกข้อเท็จจริงดังกล่าวขึ้นต่อสู้ไว้ในคำให้การอุทธรณ์ของจำเลยส่วนนี้จึงเป็นการอุทธรณ์เพิ่มเติมข้อเท็จจริงขึ้นมาใหม่ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง เช่นกัน ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางต้องตีความข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยโดยเคร่งครัด ซึ่งเป็นกรณีที่โจทก์ขาดงานเกินสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง และศาลแรงงานกลางไม่อาจวินิจฉัยเปลี่ยนแปลงสภาพของการกระทำผิดจากที่ร้ายแรงเป็นความผิดเล็กน้อยได้ เป็นการวินิจฉัยคลาดเคลื่อนไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมายว่าศาลแรงงานกลางวินิจฉัยคดีคลาดเคลื่อนไม่ตรงกับข้อเท็จจริงอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

อนึ่ง นอกจากโจทก์จะฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินแต่ละจำนวนตามฟ้องแก่โจทก์แล้วยังขอให้จำเลยออกไปสำคัญการทำงานให้แก่โจทก์ด้วย แต่ศาลแรงงานกลางไม่ได้มีคำวินิจฉัยและพิพากษาตามคำขอของโจทก์ดังกล่าว จึงเป็นการไม่ชอบ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อศาลแรงงานกลางได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยการสืบพยานโจทก์และจำเลยเสร็จสิ้นเพียงพอที่จะวินิจฉัยประเด็นข้อนี้แล้ว เพื่อมิให้เป็นการล่าช้า ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษจึงเห็นสมควรวินิจฉัยในปัญหาดังกล่าวไปเสียทีเดียว โดยไม่ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยก่อน ดังนี้ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยสิ้นสุดลง จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องออกไปสำคัญการทำงานให้แก่โจทก์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยออกไปสำคัญการทำงานให้แก่โจทก์ นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง.

(วิเชียร แสงเจริญถาวร - ยิงศักดิ์ โอฟารสกุล - ดาราวรรณ ใจคำป้อ)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.321 - 322/2560	นายประพนธ์ ชนะกิจจานุกิจ กับพวก	โจทก์
หมายเลขคดีแดงที่ 828 - 829/2560	การรถไฟฯขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย	จำเลย

พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13

การที่โจทก์ทั้งสองพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุนั้น ตามข้อบังคับจำเลยฉบับที่ 20 ว่าด้วยพนักงาน ระบุว่า พนักงานมีสิทธิได้รับเงินเดือนสำหรับวันหยุดและวันลาต่าง ๆ รวมถึงวันลาพักผ่อนประจำปี ในกรณีที่จำเลยเลิกจ้างโดยพนักงานมิได้มีความผิด ตามข้อ 68 และตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 59 วรรคสอง ระบุว่า การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเหตุเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่ไม่รวมถึงการพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าโจทก์ทั้งสองเกษียณอายุเพราะเหตุมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ตามข้อบังคับจำเลย จึงมีใช้กรณีที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาพักผ่อนประจำปีที่โจทก์ทั้งสองยังไม่ได้ใช้สิทธิตามข้อบังคับของจำเลย

คดีทั้งสองสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันโดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 และที่ 2 และเรียกจำเลยทั้งสองสำนวนว่าจำเลย

โจทก์ทั้งสองสำนวนฟ้องและแก้ไขคำฟ้อง ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 214,864.65 บาท และแก่โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 145,047.06 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสอง

จำเลยทั้งสองสำนวนให้การและแก้ไขคำให้การ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 214,864.65 บาท แก่โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 145,047.06 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนนับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 1 ตุลาคม 2558) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสอง

จำเลยทั้งสองสำนวนอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2558 จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ที่ 1 ตำแหน่งรองผู้ว่าการรถไฟฯขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (การเงิน) และให้โจทก์ที่ 2 ตำแหน่งผู้อำนวยการกองแผนงานจัดกรรมสิทธิ์ ระดับ 11 พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากโจทก์ทั้งสองมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ 2558 โจทก์ที่ 1 ไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีงบประมาณ 2557 และ 2558 จำนวน 45 วัน เป็นเงิน 214,864.65 บาท และโจทก์ที่ 2 ไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้ในปีงบประมาณ 2557 และ 2558 จำนวน 41 วัน เป็นเงิน 145,047.06 บาท

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลย ว่า จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ทั้งสองหรือไม่ เห็นว่า ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการเกษียณอายุของโจทก์ทั้งสองเป็นการเลิกจ้าง

ตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ข้อ 45 วรรคสอง ออกโดยอาศัยตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งต่อมา ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 3 นั้น เป็นการอ้างบทกฎหมาย ที่ถูกยกเลิกแล้วมาปรับใช้แก่คดีซึ่งไม่ถูกต้อง แต่อย่างไรก็ดีการที่โจทก์ทั้งสองพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุ เกษียณอายุนั้น ตามข้อบังคับองค์การรถไฟฟ้ามหานคร จำกัด ฉบับที่ 20 ว่าด้วย พนักงาน ข้อ 19 ระบุว่า พนักงาน พ้นจากตำแหน่งเมื่อ (สิ้นสภาพการเป็นพนักงาน)...(3) มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (6) เลิกจ้าง และข้อ 63 ของข้อบังคับ ดังกล่าวซึ่งเป็นข้อบังคับขณะที่โจทก์ทั้งสองเกษียณอายุระบุว่า พนักงานมีสิทธิได้รับเงินเดือนสำหรับวันหยุด และวันลาต่าง ๆ ดังนี้...(6) วันลาพักผ่อนประจำปี และในกรณีที่ รฟม. (การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย จำกัด) เลิกจ้างพนักงานโดยพนักงานมิได้มีความผิดตามข้อ 68 ให้ รฟม. จ่ายเงินเดือนแก่พนักงานสำหรับวันลา พักผ่อนประจำปีตามส่วนที่พนักงานมีสิทธิได้รับตามข้อ 50 (2) และตามประกาศคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 59 วรรคสอง ระบุว่า การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้าง ไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่ไม่รวมถึงการพ้นจากตำแหน่ง เพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าโจทก์ทั้งสอง เกษียณอายุเพราะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ตามข้อบังคับของจำเลย จึงไม่ใช่กรณีที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาพักผ่อนประจำปีที่โจทก์ทั้งสองยังไม่ได้ใช้สิทธิตามข้อบังคับ ของจำเลย ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์ทั้งสองมานั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น โดยไม่จำต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ข้ออื่น ของจำเลยอีก

พิพากษากลับเป็นให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งสอง.

(สถาพร วงศ์ตระกูลรักษา - ฐานันดร กิตติวงศากุล - ปณิธาน วิสุทธากร)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.347/2560

นายสก็อต เดอเวย์น พูซี

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 837/2560

เวทเธอร์ฟอร์ด เอเซีย แปซิฟิก ฟิทีอี แอลทีดี

กับพวก

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 582

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, 11/1, 17 วรรคสอง, 118

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

พ.ร.บ. ว่าด้วยการขัดกันแห่งกฎหมาย พุทธศักราช 2481 มาตรา 5, 13

เมื่อโจทก์ทำงาน ณ สถานที่ทำงานของจำเลยที่ 2 ในประเทศไทยตลอดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง จนกระทั่งถูกจำเลยที่ 1 เลิกจ้าง สถานที่ที่โจทก์ทำงานจึงถือเป็นสถานที่มูลคดีเกิด แม้ตามสัญญาจ้างแรงงาน ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 จะระบุให้สัญญานี้ใช้กฎหมายแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์บังคับ และศาลแห่งสาธารณรัฐ สิงคโปร์มีเขตอำนาจเด็ดขาดเหนือข้อพิพาททั้งปวงที่เกิดขึ้นหรือที่เกี่ยวข้องกับสัญญา แต่โจทก์ฟ้องเรียกร้องให้ จำเลยที่ 1 ชำระค่าจ้างค้างจ่าย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรม อันเป็นการใช้สิทธิตามที่กฎหมายคຸ້ມครองแรงงานและกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน บัญญัติไว้ ซึ่งเป็นกฎหมายอันเกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เมื่อกฎหมาย แห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์ไม่มีบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง อีกทั้งการจ่ายสินจ้างแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้ามีเงื่อนไขแตกต่างจากกฎหมายแรงงานและกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงานของไทย กรณี จึงไม่อาจใช้กฎหมายแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์มาบังคับแก่สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 ได้ ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการขัดกันแห่งกฎหมาย พุทธศักราช 2481 มาตรา 5, 13 จึงต้องใช้กฎหมายคຸ້ມครองแรงงาน และกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงานของไทยบังคับแก่กรณีนี้ โจทก์มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 1 ต่อศาลไทยได้

การที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโดยที่โจทก์ไม่ได้กระทำความผิด และให้จำเลยที่ 1 จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยแก่โจทก์ตาม ป.พ.พ. มาตรา 582 ประกอบ พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสองและมาตรา 118 ถือว่าศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัย โดยใช้กฎหมายคຸ້ມครองแรงงานและกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงานของไทยบังคับแก่กรณีและวินิจฉัย ได้ถูกต้องตามหลักการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยตามกฎหมาย เป็นการวินิจฉัย ที่ชอบแล้ว

โจทก์ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการหน่วยธุรกิจด้านการชุดเจาะ ณ สถานที่ทำงานของจำเลยที่ 2 ในประเทศไทย ไม่ได้มีหน้าที่หลักเกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการสำนักงานปฏิบัติการภูมิภากกักับดูแลกิจการของสาขาหรือ บริษัทในเครือทั้งในและต่างประเทศตามวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการของจำเลยที่ 2 การทำงานของโจทก์ จึงไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 2 อันจะถือว่าจำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างของโจทก์ ส่วนที่จำเลยที่ 2 ทำเรื่องขอใบอนุญาตทำงานให้แก่โจทก์ นำเงินภาษีหัก ณ ที่จ่าย ของโจทก์ส่งกรมสรรพากรและจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้แก่โจทก์ ก็เป็นการช่วยเหลือและให้สวัสดิการแก่โจทก์ ในด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการของจำเลยที่ 2 ดังนั้นจำเลยที่ 2 จึงไม่ได้เป็นนายจ้างของโจทก์

จำเลยที่ 2 เป็นผู้จ่ายค่าที่พักเป็นค่าเช่าบ้านให้แก่ผู้ให้เช่าโดยตรง ไม่ได้จ่ายให้โจทก์ก่อนในลักษณะเหมาจ่ายแล้วให้โจทก์หักที่หักเอง จึงไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนในการทำงานให้แก่นายจ้าง ส่วนค่าพาหนะ แม้โจทก์จะได้รับเท่ากันเป็นประจำทุกเดือน โดยไม่ต้องแสดงหลักฐาน แต่ได้ความจากคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่าเป็นการจ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง มีลักษณะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดหาให้แก่โจทก์ ไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างเช่นเดียวกัน ค่าที่พักและค่าพาหนะจึงไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

จำเลยที่ 1 ประสบภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2555 ถึงปี 2557 ต้องเลิกจ้างพนักงานบางส่วนเพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ และทยอยเลิกจ้างลูกจ้างรายอื่นรวมทั้งโจทก์ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากภาวะราคาน้ำมันในตลาดโลกตกต่ำลงเป็นอย่างมาก แสดงว่าจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์และพนักงานรายอื่น ๆ ด้วยเหตุความจำเป็นเพื่อพยุลงฐานะให้อยู่รอดหลังจากประสบภาวะขาดทุนติดต่อกันมานานถึง 3 ปี โดยไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ 1 มีเจตนากลับแก้อ้างโจทก์หรือเลือกปฏิบัติ เป็นการเลิกจ้างที่มีความจำเป็นและมีเหตุผลสมควรเพียงพอ จึงไม่ใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันหรือแทนกันจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 185,002.72 ดอลลาร์สหรัฐ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจำเลยทั้งสองจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 10,973.54 ดอลลาร์สหรัฐ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 26 ตุลาคม 2558) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และจ่ายค่าชดเชย 65,888 ดอลลาร์สหรัฐ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก และยกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2

โจทก์และจำเลยที่ 1 อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาต้องวินิจฉัยประการแรกตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ข้อ 3.1 และข้อ 3.2 ว่า โจทก์มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 1 ต่อศาลแรงงานแห่งประเทศไทยหรือไม่ และต้องใช้กฎหมายแรงงานแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์บังคับแก่กรณีโจทก์กับจำเลยที่ 1 หรือไม่ เห็นว่า เมื่อโจทก์ทำงาน ณ สถานที่ทำงานของจำเลยที่ 2 ในประเทศไทยตลอดระยะเวลาตามสัญญาจ้างจนกระทั่งถูกจำเลยที่ 1 เลิกสัญญาจ้าง สถานที่ที่โจทก์ทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นคดีนี้มูลคดีจึงเกิดขึ้นในประเทศไทย ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการขัดกันแห่งกฎหมาย พ.ศ. 2481 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ถ้าจะต้องใช้กฎหมายต่างประเทศบังคับ ให้ใช้กฎหมายนั้นเพียงที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแห่งประเทศไทย” และมาตรา 13 บัญญัติว่า “ปัญหาว่าจะพึงใช้กฎหมายใดบังคับสำหรับสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญหรือผลแห่งสัญญานั้น ให้วินิจฉัยตามเจตนาของคู่กรณี...” แม้ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 ระบุให้สัญญานี้ใช้กฎหมายแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์บังคับ และศาลแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์มีเขตอำนาจเด็ดขาดเหนือข้อพิพาททั้งปวงที่เกิดขึ้นหรือที่เกี่ยวข้องกับสัญญาก็ตาม แต่โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 1 จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม อันเป็นการใช้สิทธิตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายวิธีพิจารณาความคดีแรงงานแห่งประเทศไทยบัญญัติไว้ ซึ่งเป็นกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย

หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เมื่อได้ความว่ากฎหมายแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์ไม่มีบทบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง อีกทั้งการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามีเงื่อนไขแตกต่างจากกฎหมายแรงงานและกฎหมายวิธีพิจารณาความคดีแรงงานของประเทศไทย จึงไม่อาจใช้กฎหมายแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์มาบังคับตามเจตนาของคู่สัญญาที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 ได้ ดังนั้น เมื่อมีข้อพิพาทด้านแรงงานเกิดขึ้นในประเทศไทยจึงต้องใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายวิธีพิจารณาความคดีแรงงานของประเทศไทยบังคับแก่กรณีนี้ โจทก์มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 1 ต่อศาลแรงงานแห่งประเทศไทยได้ อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ขอนี้ฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ข้อ 3.3 ต่อไปว่า กฎหมายแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์ไม่มีบทบัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง และให้นายจ้างมีเพียงหน้าที่ต้องแจ้งบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าเพียง 28 วัน หรือตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา หากการเลิกจ้างมีผลในทันทีที่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 28 วันทำงาน หรือตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาเท่านั้น เห็นว่า คดีนี้ได้วินิจฉัยไว้ข้างต้นแล้วว่าต้องใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายวิธีพิจารณาความคดีแรงงานของประเทศไทยบังคับแก่กรณี ดังนั้น ที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์โดยอ้างเหตุผลในการเลิกจ้างว่าผลประกอบการของจำเลยที่ 1 ไม่ดี จึงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างโจทก์เพื่อลดค่าใช้จ่ายลง การเลิกจ้างดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความผิดของโจทก์ ที่จำเลยที่ 1 ไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้แก่โจทก์ย่อมไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง และมาตรา 118 และให้จำเลยที่ 1 จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 10,973.54 ดอลลาร์สหรัฐ และค่าชดเชย 65,888 ดอลลาร์สหรัฐ แก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ นั้น ศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยโดยใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายวิธีพิจารณาความคดีแรงงานของประเทศไทยบังคับแก่กรณีและวินิจฉัยได้ถูกต้องตามหลักการจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยตามกฎหมาย จึงเป็นการวินิจฉัยที่ชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ขอนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นเดียวกัน

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อ 2.1 ว่า จำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างของโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่ และต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เพียงใด เห็นว่าการที่โจทก์ทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2551 และทำสัญญาจ้างแรงงานอีกฉบับลงวันที่ 1 มีนาคม 2555 ตกลงยอมรับการมอบหมายงานตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของจำเลยที่ 1 โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากจำเลยที่ 1 จากนั้นจำเลยที่ 1 ส่งโจทก์มาทำงาน ณ สถานที่ทำงานของจำเลยที่ 2 ในประเทศไทย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการหน่วยธุรกิจด้านการชดเชย จำเลยที่ 1 ได้ปรับขึ้นเงินเดือนให้โจทก์หลายครั้ง ครั้งสุดท้ายโจทก์ได้รับเดือนละ 8,236 ดอลลาร์สหรัฐ และบริษัทเวทเธอร์ฟอร์ด สหรัฐอเมริกาเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้โจทก์โดยตรง แสดงว่าจำเลยที่ 1 เป็นนายจ้างของโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 แม้โจทก์ทำงาน ณ สถานที่ทำงานของจำเลยที่ 2 ในประเทศไทยก็ตาม แต่โจทก์ก็มิได้มีหน้าที่หลักเกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการสำนักงานปฏิบัติการภูมิภาค กำกับดูแลกิจการของสาขาหรือบริษัทในเครือทั้งในและต่างประเทศตามวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการของจำเลยที่ 2 การทำงานของโจทก์จึงไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 2 อันจะถือว่าจำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างของโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 นอกจากนี้ ยังได้ความตามที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงมาอีกว่า การที่จำเลยที่ 2 ทำเรื่องขอใบอนุญาตทำงานให้แก่โจทก์ นำเงินภาษีหัก ณ ที่จ่ายของโจทก์ส่งกรมสรรพากรและจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้แก่โจทก์ ก็เป็นการให้

ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการแก่โจทก์ในด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการของจำเลยที่ 2 นั้นเอง ดังนั้น จำเลยที่ 2 จึงไม่ได้เป็นนายจ้างของโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 และไม่ต้องรับผิดชอบโจทก์จากการเลิกจ้างของจำเลยที่ 1 ตามสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวแต่อย่างใด อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อ 2.2 ต่อไปว่า ค่าที่פקและค่าพาหนะเป็นค่าจ้างหรือไม่ และค่าจ้างของโจทก์มีจำนวนเท่าใด เห็นว่า สำหรับค่าที่פקอัตราเดือนละ 2,703.54 ดอลลาร์สหรัฐ เมื่อได้ความว่า จำเลยที่ 2 เป็นผู้จ่ายค่าที่פק เป็นค่าเช่าบ้านให้แก่ผู้ให้เช่าโดยตรง มิได้จ่ายให้โจทก์ก่อน ในลักษณะเหมาจ่าย แล้วให้โจทก์หาที่פקเอง จึงไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนในการทำงานให้แก่นายจ้าง ไม่ถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ส่วนค่าพาหนะที่โจทก์ได้รับในอัตราเดือนละ 1,000 ดอลลาร์สหรัฐ นั้น แม้โจทก์ได้รับเป็นประจำเท่า ๆ กันทุกเดือน โดยไม่ต้องแสดงหลักฐานใด ๆ ก็ตาม แต่ได้ความว่าเป็นการจ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง มีลักษณะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดทำให้แก่โจทก์ จึงไม่ใช่เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ย่อมไม่เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 เช่นเดียวกัน ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ค่าที่פקอัตราเดือนละ 2,703.54 ดอลลาร์สหรัฐ และค่าพาหนะที่โจทก์ได้รับในอัตราเดือนละ 1,000 ดอลลาร์สหรัฐ ไม่เป็นค่าจ้าง และไม่นำมาคำนวณจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์นั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อ 2.3 ประการสุดท้ายว่า การเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ และจำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ เพียงใด เห็นว่า นอกจากได้ความจากคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่า จำเลยที่ 1 ประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2555 ถึงปี 2557 โดยผลประกอบการปี 2555 ขาดทุน 18,491,320 ดอลลาร์สิงคโปร์ ปี 2556 ขาดทุน 1,333,992 ดอลลาร์สิงคโปร์ และปี 2557 ขาดทุน 8,076,684 ดอลลาร์สิงคโปร์ ยังได้ความอีกว่าจำเลยที่ 1 ต้องลดค่าใช้จ่ายโดยเลิกจ้างพนักงานบางส่วน เพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ และทยอยเลิกจ้างลูกจ้างไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้เกิดจากภาวะราคาน้ำมันในตลาดโลกตกต่ำลงเป็นอย่างมาก เป็นผลกระทบต่อธุรกิจของจำเลยที่ 1 ซึ่งประกอบกิจการอุตสาหกรรมน้ำมันต้องประสบภาวะขาดทุน หลังจากเลิกจ้างโจทก์ในปี 2558 แล้ว ยังคงทยอยเลิกจ้างพนักงานรายอื่น เช่น นายโคลิน บัตเลอร์ นางฟรานซิส อาบีลา แสดงว่าจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์และพนักงานรายอื่น ๆ ด้วยเหตุความจำเป็นจากสภาวะธุรกิจอุตสาหกรรมน้ำมันตกต่ำ เพื่อพยุงฐานะให้อยู่รอด หลังจากประสบภาวะขาดทุนติดต่อกันมานานถึง 3 ปี โดยไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ 1 มีเจตนากลับแกั่งโจทก์หรือเลือกปฏิบัติแต่อย่างใด เป็นการเลิกจ้างที่มีความจำเป็นและมีเหตุผลสมควรเพียงพอ จึงไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม จำเลยที่ 1 จึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์นั้นจึงชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น เช่นเดียวกัน ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วยทุกข้อ

พิพากษายืน.

(ปณิธาน วิสุทธากร - สถาพร วงศ์ตระกูลรักษา - ฐานันดร กิตติวงศากุล)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.377/2560

นายอดิศร กิตติรัตนไพบูลย์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 848/2560

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

กับพวก

จำเลย

พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 35 (1), 38

พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 35 (1) บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานและมาตรา 38 บัญญัติให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนมาตรา 35 มีสิทธิยื่นคำร้องได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับความเสียหายกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด โดยให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดนั้น หมายความว่าคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดว่ามีการกระทำความผิดหรือไม่เป็นธรรมหรือไม่ และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ชี้ขาดว่ากรณีดังกล่าวเป็นการกระทำความผิดหรือไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร ซึ่งคำสั่งชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถนำไปฟ้องศาลแรงงานได้ ดังนั้น ประเด็นข้อพิพาทที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้จึงต้องเป็นประเด็นที่ได้มีการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แล้ว เดิมโจทก์ยื่นคำร้องขอให้จำเลยที่ 1 วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งให้จำเลยที่ 2 จ่ายเงินโบนัสประจำปี 2554 และยุติการสอบสวนข้อเท็จจริงและการพิจารณาโทษทางวินัยแก่โจทก์ เพราะเหตุที่โจทก์ดำเนินการฟ้องร้องจำเลยที่ 2 ต่อศาลแรงงานกลาง แต่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริง จำเลยที่ 2 ได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี 2554 และยุติการสอบสวนข้อเท็จจริงและการพิจารณาโทษทางวินัยที่เกิดขึ้นให้แก่โจทก์ตามคำขอที่ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 แล้ว ทำให้ไม่มีมูลเหตุที่จำเลยที่ 1 จะนำมาวินิจฉัยชี้ขาดได้จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องของโจทก์ ประเด็นข้อพิพาทที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางจึงมีเพียงประเด็นว่าคำสั่งยุติการสอบสวนข้อเท็จจริงและการพิจารณาโทษทางวินัยแก่โจทก์เป็นการกระทำความผิดหรือไม่เป็นธรรมหรือไม่เท่านั้น การที่โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 2 ชำระค่าเสียหายอันเกิดจากการที่จำเลยที่ 2 ไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์โดยอ้างว่าเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมนั้น จึงเป็นข้อพิพาทที่ไม่ได้มีการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดโดยจำเลยที่ 1 มาก่อน โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 2

การที่จำเลยที่ 1 พิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยที่ 2 ได้ดำเนินการจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2554 ให้แก่โจทก์ในวันที่ 3 สิงหาคม 2555 และได้ดำเนินการออกคำสั่งยุติการสอบสวนข้อเท็จจริงและการพิจารณาโทษทางวินัยที่เกิดขึ้นให้แก่โจทก์ตามคำขอที่ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 แล้ว จึงไม่มีเหตุที่จะวินิจฉัยและมีคำสั่งยกคำร้องของโจทก์นั้น เป็นการใช้ดุลพินิจดำเนินการไปตามที่เห็นสมควรโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่คู่กรณีแล้วเนื่องจากหากให้จำเลยที่ 1 ดำเนินการต่อไป ก็ไม่อาจมีคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดให้จำเลยที่ 2 นายจ้างปฏิบัติตาม พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 38 วรรคสองได้

โจทก์ฟ้องและแก้คำฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ 2/2555 ของจำเลยที่ 1 และขอให้บังคับจำเลยที่ 2 ชำระค่าเสียหาย 10,000,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยที่ 1 และจำเลยที่ 2 ให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ 2/2555 ให้จำเลยที่ 1 วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 38 ยกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2

โจทก์และจำเลยที่ 1 อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ทำงานเป็นพนักงานประจำจำเลยที่ 2 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2545 ในตำแหน่งผู้จัดการสำนักงานจังหวัดภูเก็ต ระดับ 8 ต่อมาเดือนเมษายน 2547 จำเลยที่ 2 มีคำสั่งโอนย้ายโจทก์ให้มาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจอาวุโสระดับ 8 สำนักงานเขต 7 ในระดับชั้นและค่าจ้างเท่าเดิม เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2553 โจทก์ฟ้องจำเลยที่ 2 ต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีหมายเลขดำที่ 4442/2553 จากกรณีที่จำเลยที่ 2 มีคำสั่งโอนย้ายโจทก์ให้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ขณะที่อยู่ระหว่างการพิจารณา จำเลยที่ 2 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงแก่โจทก์กรณีที่ฟ้องจำเลยที่ 2 ต่อศาลแรงงานกลางต่อมาวันที่ 19 ตุลาคม 2554 คณะกรรมการพิจารณาวินัยพิจารณาเห็นควรลงโทษภาคทัณฑ์โจทก์ตามข้อบังคับธนาคารว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เงินตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นของธนาคาร พ.ศ. 2553 ข้อ 28 (7) วันที่ 31 พฤษภาคม 2555 จำเลยที่ 2 มีประกาศที่ บค.107/2555 เรื่องการจ่ายโบนัสพนักงานประจำปี 2554 โดยประกาศดังกล่าวข้อ 4. ระบุว่าชะลอการจ่ายโบนัสกรณีพนักงานที่อยู่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงหรืออยู่ระหว่างการสอบสวนวินัย จึงยังไม่มีเงินโบนัสให้แก่โจทก์ โจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ขอให้จำเลยที่ 1 พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและสั่งให้จำเลยที่ 2 ปฏิบัติดังนี้ ข้อ 1. จ่ายเงินโบนัสพนักงานประจำปี 2554 ข้อ 2. ยุติการกระทำใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ต่อมาจำเลยที่ 2 แจ้งให้โจทก์ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรว่าได้จ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์และมีคำสั่งลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2555 ให้ยุติการดำเนินการทางวินัยแก่โจทก์แล้ว จากนั้นจำเลยที่ 2 ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2555 แจ้งเรื่องดังกล่าวแก่จำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 มีคำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ 2/2555 พิจารณาแล้วเห็นว่าจำเลยที่ 2 ดำเนินการจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2554 ให้แก่โจทก์และได้ดำเนินการออกคำสั่งยุติการสอบสวนข้อเท็จจริงและการพิจารณาโทษทางวินัยแก่โจทก์แล้ว จึงไม่มีเหตุที่จะวินิจฉัยได้ตามความในมาตรา 13 (6) และมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า เมื่อศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ 2/2545 แล้วย่อมมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น และมีอำนาจออกคำสั่งต่อไปได้ว่า จำเลยที่ 2 กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อโจทก์พร้อมให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 38 หรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 35 (1) บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน และมาตรา 38 บัญญัติให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนมาตรา 35 มีสิทธิยื่นคำร้องได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความเสียหาย กล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดโดยให้คณะกรรมการ

แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น หมายความว่าคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดว่ามีการกระทำความผิดหรือไม่เป็นธรรมหรือไม่ และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ชี้ขาดว่ากรณีดังกล่าวเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควรซึ่งคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถนำไปฟ้องศาลแรงงานได้ ดังนั้น ประเด็นข้อพิพาทที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้จึงต้องเป็นประเด็นที่ได้มีการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แล้ว เมื่อคดีนี้เดิมโจทก์ยื่นคำร้องขอให้จำเลยที่ 1 วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งให้จำเลยที่ 2 จ่ายเงินโบนัสประจำปี 2554 และยุติการสอบสวนและการพิจารณาโทษทางวินัยแก่โจทก์เพราะเหตุที่โจทก์ดำเนินการฟ้องร้องจำเลยที่ 2 ต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีหมายเลขดำที่ 4442/2553 แต่เนื่องจากในระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริง จำเลยที่ 2 ดำเนินการจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2554 และยุติการสอบสวนข้อเท็จจริงและการพิจารณาโทษทางวินัยที่เกิดขึ้นแก่โจทก์ตามคำขอที่ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 แล้ว ทำให้จำเลยที่ 1 ไม่มีมูลเหตุที่จะนำมาวินิจฉัยชี้ขาดได้ จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องของโจทก์ ประเด็นข้อพิพาทที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง จึงมีเพียงว่าคำสั่งยุติการสอบสวนข้อเท็จจริงและการพิจารณาโทษทางวินัยแก่โจทก์เป็นการกระทำความผิดหรือไม่เป็นธรรมหรือไม่เท่านั้น การที่โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 2 ชำระค่าเสียหายอันเกิดจากการที่จำเลยที่ 2 ไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์โดยอ้างว่าเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมนั้น จึงเป็นประเด็นข้อพิพาทที่ไม่ได้มีการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดโดยจำเลยที่ 1 มาก่อน โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 2 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 มานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นฟ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ต่อไปว่า คำพิพากษาศาลแรงงานกลางที่ให้เพิกถอนคำสั่งจำเลยที่ 1 ที่ 2/2555 และให้จำเลยที่ 1 วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ชอบหรือไม่ จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ว่าจำเลยที่ 1 ไม่อาจสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามการกระทำที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว หรือให้ปฏิบัติย้อนหลังได้ อันเป็นเรื่องที่ขัดต่อข้อเท็จจริงที่จำเลยที่ 1 ไม่วินิจฉัยว่าการกระทำของจำเลยที่ 2 เป็นการกระทำความผิดหรือไม่เป็นธรรมหรือไม่ ย่อมเป็นการชอบด้วยกฎหมายแล้ว เพราะหากวินิจฉัยไปแล้วก็ไม่อาจมีคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 38 วรรคสอง ได้นั้น เห็นว่า การที่จำเลยที่ 1 พิจารณาแล้วเห็นว่าจำเลยที่ 2 ได้ดำเนินการจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2554 ให้แก่โจทก์ในวันที่ 3 สิงหาคม 2555 และได้ดำเนินการออกคำสั่งยุติการสอบสวนข้อเท็จจริงและการพิจารณาโทษทางวินัยที่เกิดขึ้นให้แก่โจทก์ตามคำขอที่ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 แล้ว จึงไม่มีเหตุที่จะวินิจฉัยและมีคำสั่งให้ยกคำร้องของโจทก์นั้น เป็นการใช้ดุลพินิจดำเนินการไปตามที่เห็นสมควรโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่คู่กรณีแล้วเนื่องจากหากให้จำเลยที่ 1 ดำเนินการต่อไป ก็ไม่อาจมีคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดให้จำเลยที่ 2 นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 38 วรรคสองได้ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ 2/2555 ให้จำเลยที่ 1 วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ. 2543 มาตรา 38 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่เห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ฟังขึ้น

พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 1 ด้วย นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

(อารีรัตน์ วงศ์ศักดิ์มณี - สัญชัย ลิ้มไพบูลย์ - โกสินทร์ ฤทธิรงค์)
 อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.368/2560

นายชิษณ์ เกิดผล

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 870/2560

นายสมชาย ธารีกิจ กับพวก

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 225

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54, 57

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ 1 ขับรถยนต์บรรทุกทุกส่วนบุคคลโดยมีโจทก์นั่งโดยสารไปด้วย แต่จำเลยที่ 1 ขับรถด้วยความประมาทปราศจากความระมัดระวังด้วยความเร็วสูงขณะเข้าสู่ทางโค้งลักษณะหักศอก ทำให้รถยนต์เสียการทรงตัวพุ่งออกนอกช่องทางเดินรถพลิกคว่ำทำให้โจทก์ได้รับอันตรายสาหัส จำเลยทั้งสองให้การว่า โจทก์และจำเลยที่ 1 เป็นพนักงานขับรถของจำเลยที่ 2 ก่อนเกิดเหตุโจทก์เปลี่ยนให้จำเลยที่ 1 ทำหน้าที่ขับรถแทน แต่แทนที่โจทก์จะนั่งเบาะด้านหน้าข้างคนขับแล้วคาดเข็มขัดนิรภัย โจทก์กลับไปนอนในตู้อวดด้านหลังซึ่งไม่มีที่นั่งสำหรับโดยสารและไม่มีที่จับหรือยึด หากโจทก์ปฏิบัติตามข้อบังคับของจำเลยที่ 2 ให้ถูกต้อง โจทก์จะไม่ได้รับบาดเจ็บเช่นนี้ ระหว่างพิจารณาคู่ความทั้งสองฝ่ายแถลงสละประเด็นอื่นทั้งหมดและขอให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยเฉพาะประเด็นค่าเสียหายอันมิใช่ตัวเงินตาม ป.พ.พ. มาตรา 446 เพียงประเด็นเดียว ดังนั้น แม้อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองจะขอให้แปลความข้อบังคับของจำเลยที่ 2 ในทำนองว่าโจทก์มีส่วนผิดอยู่ด้วย เพื่อให้มีผลต่อการกำหนดค่าเสียหายตาม ป.พ.พ. มาตรา 438 ก็ตาม เมื่อศาลแรงงานกลางคำนึงถึงพฤติการณ์ต่าง ๆ แห่งคดีและความร้ายแรงแห่งละเมิดแล้วกำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์โดยเหมาะสมแล้ว การแปลความหรือตีความข้อบังคับของจำเลยที่ 2 ดังกล่าว ไม่อาจทำให้ผลของคำพิพากษาเปลี่ยนแปลงไป อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยทั้งสองจึงไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตาม ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ประการต่อมาว่าศาลแรงงานกลางกำหนดค่าเสียหายอันมิใช่ตัวเงินสูงเกินความเป็นจริงนั้น อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองดังกล่าว เป็นอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

ส่วนที่จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ประการสุดท้ายว่าศาลแรงงานกลางพิจารณาและปรับหลักกฎหมายโดยอาศัยหลักกฎหมายละเมิดเพียงอย่างเดียว โดยไม่นำหลักกฎหมายเกี่ยวกับคดีแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างมาพิจารณาพิพากษาด่วนนั้น เมื่อปรากฏว่าคู่ความสละประเด็นอื่น ๆ แล้วขอให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยเฉพาะประเด็นค่าเสียหายอันมิใช่ตัวเงินตาม ป.พ.พ. มาตรา 446 เพียงประเด็นเดียว และศาลแรงงานกลางได้พิจารณาพฤติการณ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 2 อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างแล้วจึงกำหนดค่าเสียหายให้ อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองข้อนี้จึงไม่มีผลเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อที่ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตาม ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันชดใช้ค่าเสียหาย 1,936,833 บาท แก่โจทก์
จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณาโจทก์และจำเลยทั้งสองแถลงสละประเด็นอื่นทั้งหมด โดยขอให้ศาลแรงงานกลาง
วินิจฉัยเฉพาะประเด็นค่าเสียหายอันมิใช่ตัวเงินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 446
เพียงประเด็นเดียว

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงิน 150,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ
7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 14 มกราคม 2559) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ
แก่โจทก์

จำเลยทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงตลอดจน
ค่าแรงที่คู่ความรับกันเบื้องต้นเป็นยุติว่า จำเลยที่ 2 เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 2
ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2552 จนถึงปัจจุบัน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานขับรถ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย
เดือนละ 13,980 บาท ขณะเกิดเหตุโจทก์และจำเลยที่ 1 ร่วมกันปฏิบัติงานส่งหนังสือพิมพ์ให้แก่ลูกค้า
ของจำเลยที่ 2 ตามทางการที่จ้างของจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 1 ขับรถยนต์บรรทุกทุกประเภทยุติเหตุ ทำให้โจทก์
ได้รับอันตรายสาหัส และพนักงานอัยการฟ้องจำเลยที่ 1 ในข้อหากระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับ
อันตรายสาหัส จำเลยที่ 1 ให้การรับสารภาพ ศาลพิพากษาคดีถึงที่สุดให้ลงโทษจำเลยที่ 1 หลังเกิดเหตุ
บริษัทพิพม์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) จ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่โจทก์เพื่อบรรเทาความเสียหาย
490,000 บาท ค่ารักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลเปาโลตามสัญญาประกันภัยภาคบังคับและภาคสมัครใจ
87,675 บาท และกองทุนประกันสังคมจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลเลิดสินให้ทั้งหมด โจทก์ได้หยุดงาน
เพื่อพักรักษาตัวตั้งแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2555 ซึ่งเป็นวันที่เกิดเหตุจนถึงวันที่ 13 มิถุนายน 2556 รวม 7 เดือน
24 วัน โดยได้รับเงินจากกองทุนเงินทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างที่โจทก์ได้รับตามที่กฎหมายกำหนด และ
จำเลยที่ 2 จ่ายเพิ่มให้โจทก์อีกร้อยละ 40 เมื่อหายจากอาการบาดเจ็บแล้ว จำเลยที่ 2 ให้โจทก์กลับเข้าทำงาน
กับจำเลยที่ 2 ทันทีจนถึงปัจจุบัน

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองประการแรกว่า ศาลแรงงานกลาง แปลความ
ข้อบังคับว่าด้วยความปลอดภัยในการขับรถและโดยสารรถยนต์ของจำเลยที่ 2 ถูกต้องหรือไม่ เห็นว่า
แม้อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองที่ขอให้แปลความข้อบังคับของจำเลยที่ 2 ในทำนองว่าโจทก์มีส่วนผิดอยู่ด้วย
เพื่อให้มีผลต่อการกำหนดค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 438 ก็ตาม แต่การกำหนด
ค่าเสียหายของศาลแรงงานกลางได้คำนึงถึงพฤติการณ์ต่าง ๆ แห่งคดีและความร้ายแรงแห่งละเมิดแล้วจึงกำหนด
ค่าเสียหายให้ หาใช่ไม่คำนึงถึงข้อบังคับว่าด้วยความปลอดภัยในการขับรถและโดยสารรถยนต์ของจำเลยที่ 2
แล้วกำหนด ค่าเสียหายให้แต่อย่างใด ทั้งค่าเสียหายที่ศาลแรงงานกลางกำหนดนั้นก็เหมาะสมแล้ว การแปลความ
หรือตีความตามข้อบังคับของจำเลยที่ 2 ดังกล่าวไม่อาจทำให้ผลของคำพิพากษาเปลี่ยนแปลงไป อุทธรณ์
ของจำเลยทั้งสองดังกล่าวจึงไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

ส่วนอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองประการต่อมาที่ว่าศาลแรงงานกลางกำหนดให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชดใช้
ค่าเสียหายอันมิใช่ตัวเงินให้แก่โจทก์ 150,000 บาท เป็นค่าเสียหายที่สูงเกินความเป็นจริงนั้น เห็นว่า อุทธรณ์
ของจำเลยทั้งสองดังกล่าวเป็นอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์

ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองประการสุดท้ายว่า ศาลแรงงานกลางพิจารณาและปรับหลักกฎหมายถูกต้องหรือไม่ เห็นว่า คู่ความได้สละประเด็นอื่น ๆ แล้วขอให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยเฉพาะประเด็นค่าเสียหายอันมิใช่ตัวเงินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 446 เพียงประเด็นเดียว และศาลแรงงานกลางได้พิจารณาถึงพฤติการณ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 2 อันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างแล้วจึงกำหนดค่าเสียหายให้อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองข้อนี้ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อที่ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสอง.

(สุวรรณา แก้วบุตตา - อนันต์ คงบริรักษ์ - ดำรงค์ ทรัพย์ผล)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.427/2560

นายรัชชัย สังขทรัพย์หรือท๊บล้อม กับพวก

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 871/2560

การรถไฟแห่งประเทศไทย กับพวก

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 193/12, 193/14, 193/24, 193/34 (9), 583

การรับสภาพหนี้อันเป็นเหตุให้อายุความสะดุดหยุดลงจะต้องกระทำก่อนหนี้ขาดอายุความ ทั้งต้องเป็นการยอมรับว่าเป็นหนี้และมีเจตนาจะใช้หนี้โดยไม่มีข้อโต้แย้งหรือมีเงื่อนไข เมื่อที่ประชุมมีมติเพียงให้จำเลยที่ 1 เร่งรัดสำนักงานอาณานิคมพิจารณาชำระหนี้ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แม้ในรายงานการประชุมดังกล่าวจะมีการกล่าวถึงการมอบหมายให้ฝ่ายสำนักงานรับไปคำนวณค่าใช้จ่ายตามที่โจทก์ทั้งสองกล่าวอ้างก็ตาม แต่การที่จำเลยที่ 1 จะจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวหรือไม่ยังไม่เป็นที่ยุติ ส่วนเอกสารเผยแพร่ของศูนย์ประชาสัมพันธ์การรถไฟแห่งประเทศไทยก็มีใจความเพียงว่า จะต้องมีการเสนอขออนุมัติการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวจากคณะกรรมการของการรถไฟแห่งประเทศไทยก่อน โดยจำเลยที่ 1 จะแจ้งความคืบหน้าของมติคณะกรรมการของการรถไฟแห่งประเทศไทยให้ทราบต่อไป อันแสดงให้เห็นถึงเงื่อนไขการจ่ายเงินที่ยังไม่แน่ชัดว่าคณะกรรมการของการรถไฟแห่งประเทศไทยจะมีมติอนุมัติให้จ่ายเงินดังกล่าวหรือไม่

จำเลยที่ 1 จ่ายค่าตอบแทนพิเศษช่วงระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2553 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2553 ให้แก่โจทก์ทั้งสอง แต่ช่วงระยะเวลาดังกล่าวไม่ใช่ช่วงเวลาการทำงานที่โจทก์ทั้งสองใช้สิทธิเรียกร้องค่าตอบแทนพิเศษ จึงไม่เป็นผลให้ถือว่ามีการชำระหนี้ตามที่โจทก์ทั้งสองเรียกร้องอันเป็นการรับสภาพหนี้แต่อย่างใด

ทนายความจำเลยที่ 1 แถลงว่าจำเลยที่ 1 จะยอมจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้ตามคำพิพากษาศาลฎีกา โดยจะมีการประชุมเพื่อหาแนวทางเบิกจ่ายให้แก่พนักงานที่ได้รับประโยชน์ รวมทั้งกำหนดกรอบจำนวนเงินเพื่อขอตั้งเบิกจากงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งตามคำพิพากษาศาลฎีกานั้น จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติเฉพาะในส่วนที่ยังไม่ขาดอายุความเท่านั้น จึงฟังไม่ได้ว่าจำเลยที่ 1 ตกลงยอมจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวในส่วนที่ขาดอายุความแล้วด้วย ทั้งยังไม่มีความแน่นอนว่าจะจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานคนใด เป็นจำนวนเท่าใดและเมื่อใด ไม่อาจถือว่าจำเลยที่ 1 สละประโยชน์แห่งอายุความตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/24 หรือมีพฤติการณ์อันจะทำให้อายุความสะดุดหยุดลงตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/14 ดังนั้น เมื่อสิทธิเรียกร้องของโจทก์ทั้งสองเป็นกรณีที่ถูกจ้างเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างจากนายจ้าง ซึ่งมีอายุความสองปีตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/34 (9) โดยอายุความดังกล่าวเริ่มนับแต่ขณะที่อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไปตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/12 ซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2550 ถึงเดือนกรกฎาคม 2552 การที่โจทก์ทั้งสองเพิกถอนคดีมาฟ้องเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 จึงเกินกำหนดอายุความดังกล่าว คดีโจทก์ทั้งสองขาดอายุความแล้ว

โจทก์ทั้งสองฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงิน 434,150.72 บาท แก่โจทก์ที่ 1 และ 594,717.74 บาท แก่โจทก์ที่ 2 พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ

จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 7 วินิจฉัยว่าคดีโจทก์ทั้งสองขาดอายุความแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองว่า คดีโจทก์ทั้งสองขาดอายุความหรือไม่ โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์อ้างว่า คดีโจทก์ทั้งสองยังไม่ขาดอายุความ เนื่องจากพฤติการณ์ของจำเลยที่ 1 ที่เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการกิจการสัมพันธการรถไฟแห่งประเทศไทยมีการนำเรื่องการจ่ายหนี้ค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติมาพิจารณาในที่ประชุมทุกครั้ง โดยการประชุมวันที่ 10 สิงหาคม 2553 ที่ประชุมมีมติให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติให้แก่พนักงานและลูกจ้างของจำเลยที่ 1 และมอบหมายให้ฝ่ายสำนักงานรับไปคำนวณค่าใช้จ่าย และเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2554 ศูนย์ประชาสัมพันธ์ของจำเลยที่ 1 ได้เผยแพร่บันทึกว่าจำเลยที่ 1 ตกลงยอมจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2553 โดยมีได้ยกเอาเหตุอายุความมาเป็นข้ออ้างเพื่อปฏิเสธความรับผิด นอกจากนี้ทนายความจำเลยที่ 1 ในคดีก่อนยังแถลงต่อศาลแรงงานภาค 3 ในวันที่ 3 กันยายน 2558 และวันที่ 10 พฤศจิกายน 2558 ว่าจำเลยที่ 1 ยอมจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวให้แก่โจทก์ทั้งสองและลูกจ้างตำแหน่งนายสถานีและนายสถานีทางสะดวก อันเป็นการละเลยซึ่งประโยชน์แห่งอายุความ พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นเป็นปริยายว่าจำเลยที่ 1 ยอมรับสภาพหนี้ค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติตามที่โจทก์ทั้งสองเรียกร้องอันเป็นเหตุให้อายุความสะดุดหยุดลงแล้ว เมื่อจำเลยทั้งสองปฏิเสธการจ่ายดังกล่าวในวันที่ 17 ธันวาคม 2558 การที่โจทก์ทั้งสองฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 คดีจึงไม่ขาดอายุความนั้น เห็นว่า การรับสภาพหนี้อันเป็นเหตุให้อายุความสะดุดหยุดลงจะต้องกระทำก่อนหนี้ขาดอายุความ ทั้งต้องเป็นการยอมรับว่าเป็นหนี้และมีเจตนาจะใช้หนี้โดยไม่มีข้อโต้แย้งหรือมีเงื่อนไข แต่เมื่อพิจารณารายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธการรถไฟแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 4/2553 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2553 ระเบียบวาระที่ 3 ข้อ 3.2 ที่อ้างถึงมติที่ประชุมครั้งที่ 3/2553 ซึ่งประชุมเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2553 แล้วที่ประชุมมีมติเพียงให้จำเลยที่ 1 เร่งรัดสำนักงานอาณานิคมพิจารณาว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และรายงานให้ที่ประชุมทราบต่อไปเท่านั้น แม้ในรายงานการประชุมดังกล่าวจะมีการกล่าวถึงการมอบหมายให้ฝ่ายสำนักงานรับไปคำนวณค่าใช้จ่ายตามที่โจทก์ทั้งสองกล่าวอ้างก็ตาม แต่การที่จำเลยที่ 1 จะจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวหรือไม่ยังไม่เป็นที่ยุติ อีกทั้งในรายงานการประชุมก็ไม่มีข้อความตอนใดแสดงว่าจำเลยที่ 1 ยอมชำระหนี้ค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวให้แก่โจทก์ทั้งสองบางส่วนหรือตามที่โจทก์ทั้งสองเรียกร้อง อันจะถือได้ว่าเป็นการรับสภาพหนี้ตามที่โจทก์ทั้งสองกล่าวอ้าง ส่วนเอกสารเผยแพร่ของศูนย์ประชาสัมพันธ์การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่โจทก์ทั้งสองกล่าวอ้างว่า จำเลยที่ 1 ยอมตกลงจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2553 ทั้งที่ทราบว่ามีสิทธิเรียกร้องส่วนนี้ขาดอายุความแล้วโดยมิได้ยกเอาเหตุอายุความมาปฏิเสธการจ่ายนั้น เห็นว่า ตามเอกสารดังกล่าวมีใจความเพียงว่า จะต้องมีการเสนอขออนุมัติการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวจากคณะกรรมการของการรถไฟแห่งประเทศไทยก่อน โดยจำเลยที่ 1 จะแจ้งความคืบหน้าของมติคณะกรรมการของการรถไฟแห่งประเทศไทยให้ทราบต่อไป อันแสดงให้เห็นถึง

เงื่อนไขในการจ่ายเงินที่ยังไม่แน่ชัดว่าคณะกรรมการของการรถไฟแห่งประเทศไทยจะมีมติอนุมัติให้จ่ายเงินดังกล่าวหรือไม่ ส่วนที่โจทก์ทั้งสองกล่าวอ้างในอุทธรณ์ว่า จำเลยที่ 1 ได้มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษช่วงระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2553 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2553 ให้แก่โจทก์ทั้งสองแล้ว เห็นว่า ช่วงระยะเวลาดังกล่าวไม่ใช่ช่วงเวลาการทำงานที่โจทก์ทั้งสองใช้สิทธิเรียกร้องค่าตอบแทนพิเศษเป็นคดีนี้ ดังนั้นแม้จำเลยที่ 1 จะจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวตามที่อ้างก็ไม่ใช่ผลให้ถือว่ามีการชำระหนี้ตามที่โจทก์ทั้งสองเรียกร้อง อันเป็นการรับสภาพหนี้แต่อย่างใด ส่วนที่โจทก์ทั้งสองกล่าวอ้างในอุทธรณ์ว่า หลังจากที่ศาลฎีกามีคำพิพากษาแล้ว โจทก์ทั้งสองยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานภาค 3 เพื่อขอให้บังคับจำเลยทั้งสองจ่ายค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติให้แก่โจทก์ทั้งสองซึ่งทนายความจำเลยที่ 1 แลลงว่าจำเลยที่ 1 ตกลงจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวให้แก่โจทก์ทั้งสองรวมทั้งลูกจ้างตำแหน่งนายสถานีและนายสถานีทางสะดวกตามผลคำพิพากษาศาลฎีกา จึงเป็นการแสดงออกโดยปริยายว่าละเสียซึ่งประโยชน์แห่งอายุความ โดยยอมรับสภาพหนี้ตามสิทธิเรียกร้องที่โจทก์ทั้งสองมีต่อจำเลยที่ 1 แล้วนั้น เห็นว่า เมื่อพิจารณารายงานกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานภาค 3 แล้วจะเห็นได้ว่าทนายความจำเลยที่ 1 แลลงว่าจำเลยที่ 1 จะยอมจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้ตามคำพิพากษาศาลฎีกาโดยจะมีการประชุมเพื่อหาแนวทางเบิกจ่ายให้แก่พนักงานที่ได้รับประโยชน์รวมทั้งกำหนดกรอบจำนวนเงินเพื่อขอตั้งเบิกจากงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งตามคำพิพากษาศาลฎีกานั้นจำเลยที่ 1 จะจ่ายค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติเฉพาะในส่วนที่ยังไม่ขาดอายุความเท่านั้น จึงฟังไม่ได้ว่าจำเลยที่ 1 ตกลงยอมจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวในส่วนที่ขาดอายุความแล้วด้วย และเห็นได้ว่าการจะจ่ายค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติของจำเลยที่ 1 ล้วนแต่มีเงื่อนไขและขั้นตอนที่ต้องไปพิจารณาดำเนินการก่อนทั้งสิ้น ทั้งยังไม่มีความแน่นอนว่าจะจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานคนใด เป็นจำนวนเท่าไร และเมื่อใด จึงไม่อาจถือได้ว่า จำเลยที่ 1 สละประโยชน์แห่งอายุความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/24 หรือมีพฤติการณ์อันจะทำให้อายุความสะดุดหยุดลงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/14 ดังนั้นเมื่อสิทธิเรียกร้องของโจทก์ทั้งสองเป็นการเรียกร้องค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติที่ยังจ่ายไม่ครบถ้วนถูกต้อง จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างจากนายจ้าง ซึ่งมีอายุความสองปีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/34 (9) โดยอายุความดังกล่าวเริ่มนับแต่ขณะที่อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/12 เมื่อสิทธิเรียกร้องค่าตอบแทนพิเศษของโจทก์ดังกล่าวเกิดขึ้นตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2550 ถึงเดือนกรกฎาคม 2552 การที่โจทก์ทั้งสองเพิกถอนคดีมาฟ้องเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 จึงเกินกำหนดอายุความดังกล่าว คดีโจทก์ทั้งสองขาดอายุความแล้ว ที่ศาลแรงงานภาค 7 พิจารณายกฟ้องโจทก์ทั้งสองมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองฟังไม่ขึ้น สำหรับปัญหาตามอุทธรณ์ข้ออื่น ๆ ของโจทก์ทั้งสอง ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอีกต่อไป เพราะไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลง

พิพากษายืน.

(พิเชษฐ รื่นเจริญ - สุพัฒน์ พงษ์ทัตศิริกุล - ศราวุธ ภาณุธรรมชัย)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.345/2560

นายพรมลีน ถิ่นถาน

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 874/2560

บริษัทจี4เอส แคช โซลูชั่นส์

(ประเทศไทย) จำกัด

จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 119 (4)

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยว่า คำเตือนเรื่องที่โจทก์นำข้อมูลความลับไปเปิดเผยและไม่รักษาความปลอดภัยทรัพย์สินลูกค้าเป็นหนังสือเตือนตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) หรือไม่ เมื่อปรากฏว่า หนังสือเตือนดังกล่าวเป็นการเตือนเนื่องจากโจทก์ (ลูกจ้าง) นำข้อมูลความลับของจำเลย (นายจ้าง) ไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต บกพร่องต่อหน้าที่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานและฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของบริษัทอย่างร้ายแรง ซึ่งล้วนแต่เป็นกรณีที่ไม้อาจตัดเตือนด้วยวาจาได้ ประกอบกับหนังสือเตือนได้ระบุถึงรายละเอียด อันเป็นสาระสำคัญในการเตือนที่ทำให้เห็นว่าจำเลยเตือนเป็นหนังสือแล้ว คือ ได้ระบุข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิดของลูกจ้างโจทก์ วันเวลาและสถานที่กระทำความผิด พฤติการณ์ในการกระทำความผิด ที่กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ข้อความที่เป็นการตักเตือนมิให้โจทก์ (ลูกจ้าง) กระทำการที่เป็นความผิดนั้นอีก สถานที่ออกหนังสือเตือนและลงวันที่ออกหนังสือเตือนข้อความแสดงการแจ้งเตือน ตลอดจนลายมือชื่อของนายจ้างครบถ้วน จึงถือว่าเป็นการเตือนด้วยลายลักษณ์อักษรตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว และโจทก์ (ลูกจ้าง) เองก็ได้รับทราบคำเตือนดังกล่าวแล้ว แม้ว่าจะไม่ได้ชี้ระบุเครื่องหมายในช่องหนังสือเตือน หรือช่องเตือนด้วยวาจาเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม ก็ถือว่าเป็นการออกหนังสือเตือนตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) แล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 8,652.23 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และค่าขาดรายได้ 2,119,239.12 บาท เงินเริ่มต้นชีวิตใหม่ 120,000 บาท เงินช่วยเหลือ 61,004 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จากต้นเงินแต่ละจำนวนนับแต่วันที่เลิกจ้าง และค่าชดเชย 152,510 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี จากต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่เลิกจ้างเป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอหยักฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 152,510 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี จากต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ 29 สิงหาคม 2558 และเงินเริ่มต้นชีวิตใหม่พร้อมเงินช่วยเหลือ 181,004 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จากต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้อง (วันที่ 17 กันยายน 2558) เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลย แต่เพียงว่าคำเตือนเรื่องที่โจทก์นำข้อมูลความลับของจำเลยไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก และไม่รักษาความปลอดภัยทรัพย์สินของลูกค้า เป็นหนังสือเตือนตามพระราชบัญญัติคู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119(4) หรือไม่

เห็นว่า เมื่อพิจารณาหนังสือเตือนดังกล่าวที่พิพาทรวมทั้งเหตุแห่งการกระทำผิดของโจทก์ที่เป็นเหตุให้จำเลยมีคำเตือนดังกล่าว เห็นได้ว่าเป็นการเตือนที่โจทก์นำข้อมูลความลับของจำเลยไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาตจากจำเลยและโจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ไม่ตรวจสอบจำนวนเงินที่รับจากลูกค้าทำให้เงินขาดไปและไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานการทำงานโดยอยู่กับทรัพย์สินกล่อกเดิมเงินเพียงลำพังไม่เก็บทรัพย์สินไว้ในที่ปลอดภัยถือเป็นการบกพร่องต่อหน้าที่และฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยทั้งสิ้นและเป็นกรณีร้ายแรงไม่อาจที่จะตักเตือนด้วยวาจาได้ประกอบกับหนังสือเตือนได้ระบุรายละเอียดสาระสำคัญในการเตือนที่ทำให้เห็นว่าจำเลยเตือนเป็นหนังสือแล้วกล่าวคือได้ระบุข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง วันเวลาและสถานที่กระทำผิดรวมทั้งพฤติการณ์ในการกระทำความผิดที่กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในข้อใดและมีข้อความเป็นการตักเตือนมิให้โจทก์ลูกจ้างกระทำการที่เป็นความผิดนั้นอีกโดยมีสถานที่ออกหนังสือเตือนวันเดือนปีที่ออกหนังสือเตือนข้อความแสดงการแจ้งเตือนต่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างโดยตรงและมีลายมือชื่อของจำเลยนายจ้างผู้ออกหนังสือเตือนครบถ้วนซึ่งเป็นการเตือนด้วยลายลักษณ์อักษรตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว อีกทั้งได้แจ้งให้โจทก์ทราบหนังสือเตือนดังกล่าวแล้วแม้โจทก์จะไม่ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือเตือนก็ตามก็ถือว่าโจทก์ได้รับทราบคำเตือนนั้นแล้วและแม้ว่าจะไม่ได้ขีดระบุเครื่องหมายในช่องหนังสือเตือนหรือช่องเตือนด้วยวาจาเป็นลายลักษณ์อักษรแต่เมื่อเป็นหนังสือเตือนมีข้อความครบถ้วนตามกฎหมายและเหตุแห่งการเตือนในการกระทำผิดของโจทก์ที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นเรื่องร้ายแรง ซึ่งไม่อาจที่จะตักเตือนด้วยวาจาประกอบกับเมื่อพิจารณาหนังสือเตือนดังกล่าวก็ทำให้เห็นเจตนาของจำเลยผู้ออกหนังสือเตือนได้ว่ามีเจตนาตักเตือนเป็นหนังสือแล้วคดีจึงฟังได้ว่าคำเตือน เรื่องโจทก์นำข้อมูลความลับของจำเลยไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกและไม่รักษาความปลอดภัยทรัพย์สินของลูกค้าเป็นหนังสือเตือนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) เมื่อโจทก์กระทำผิดซ้ำคำเตือนตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยจำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเงินเริ่มต้นชีวิตใหม่และเงินช่วยเหลือตามฟ้องด้วยที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินดังกล่าวแก่โจทก์มานั้นศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

พิพากษาแก้เป็นว่าให้ยกฟ้องโจทก์ที่ขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยเงินเริ่มต้นชีวิตใหม่ และเงินช่วยเหลือแก่โจทก์เสียด้วยนอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง.

(ยิ่งศักดิ์ โอบารสกุล - วิเชียร แสงเจริญถาวร - ดารารรรณ ใจคำป้อ)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.451/2560

นายสมยศ จำรัสผล

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 901/2560

บริษัทเจ.เอส.ที. เซอร์วิสเชส จำกัด กับพวก

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 147, 234

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, 54

ศาลแรงงานภาค 2 มีคำสั่งไม่รับอุทธรณ์ของโจทก์เนื่องจากการเห็นว่าเป็นการอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง หากโจทก์ประสงค์จะให้มีการรับอุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมายไว้พิจารณา โจทก์ก็ชอบที่จะยื่นคำร้องอุทธรณ์ คำสั่งที่ไม่รับอุทธรณ์ภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ศาลได้มีคำสั่ง โดยอ้างเหตุว่าอุทธรณ์ของโจทก์บางข้อ เป็นปัญหาข้อกฎหมายซึ่งโจทก์มีสิทธิอุทธรณ์ได้ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 เพื่อให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิจารณาคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดอันจะมีผลให้รับอุทธรณ์ของโจทก์ไว้พิจารณา แต่โจทก์ก็มิได้กระทำ โจทก์กลับยื่นคำร้องขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ไม่รับอุทธรณ์ของโจทก์โดยอ้างว่าเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบและขอให้มีคำสั่งรับอุทธรณ์ของโจทก์ในปัญหาข้อกฎหมาย ซึ่งศาลแรงงานภาค 2 มีคำสั่งยกคำร้องดังกล่าว จึงมีผลให้คำสั่งศาลแรงงานภาค 2 ที่ไม่รับอุทธรณ์นั้นเป็นที่สิ้นสุด ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 147 วรรคสอง และมาตรา 234 ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ดังนั้นไม่ว่าศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์จะวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ที่ขอให้รับคำร้องขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบและมีคำสั่งให้รับอุทธรณ์อย่างไร ก็ไม่อาจมีผลกระทบถึงคำสั่งศาลแรงงานภาค 2 ที่ไม่รับอุทธรณ์ของโจทก์ซึ่งถึงที่สุดแล้วได้ ปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์จึงไม่มีประโยชน์ที่จะวินิจฉัย ให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

คดีสืบเนื่องมาจากโจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสามจ่ายค่าล่วงเวลา 134,516 บาท ค่าล่วงเวลาในวันหยุด 737,651 บาท และค่าชดเชย 720,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งสามให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษายกฟ้อง

วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2560 โจทก์อุทธรณ์พร้อมกับยื่นคำร้องขอให้ผู้พิพากษาที่นั่งพิจารณาคดีในศาลแรงงานภาค 2 รับรองอุทธรณ์ของโจทก์ว่าเป็นปัญหาสำคัญอันควรที่ศาลสูงจะได้วินิจฉัยต่อไป ศาลแรงงานภาค 2 มีคำสั่งในวันเดียวกันว่า อุทธรณ์ของโจทก์เป็นอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงจึงไม่รับอุทธรณ์ และมีคำสั่งในคำร้องว่า ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 โจทก์อุทธรณ์ได้เฉพาะในปัญหาข้อกฎหมาย ไม่มีการรับรองให้อุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง ให้ยกคำร้อง วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560 โจทก์ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานภาค 2 ขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ไม่รับอุทธรณ์ของโจทก์ จึงขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ไม่รับอุทธรณ์ของโจทก์ และมีคำสั่งรับอุทธรณ์ของโจทก์ในปัญหาข้อกฎหมาย

ศาลแรงงานภาค 2 มีคำสั่งให้ยกคำร้อง

โจทก์อุทธรณ์คำสั่ง

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 2 พังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า เมื่อศาลแรงงานภาค 2 มีคำสั่งไม่รับอุทธรณ์ โจทก์ต้องอุทธรณ์คำสั่งภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง (ที่ถูก นับแต่วันที่ศาลได้มีคำสั่ง) ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 234 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 โจทก์ยื่นคำร้องเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้ว จึงไม่มีเหตุที่จะเพิกถอน ให้ยกคำร้อง ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การร้องขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบสามารถยื่นคำร้องได้ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องยื่นภายในสิบห้าวันนั้น เห็นว่า โจทก์ยื่นคำร้องลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560 เพื่อให้ศาลแรงงานภาค 2 เพิกถอนคำสั่งไม่รับอุทธรณ์และสั่งใหม่ให้รับอุทธรณ์ของโจทก์ในปัญหาข้อกฎหมาย แต่เมื่อศาลแรงงานภาค 2 มีคำสั่งไม่รับอุทธรณ์ของโจทก์แล้ว หากโจทก์ประสงค์จะให้มีการรับอุทธรณ์ในปัญหาข้อกฎหมายไว้พิจารณา โจทก์ก็ชอบที่จะยื่นคำร้องอุทธรณ์คำสั่งที่ไม่รับอุทธรณ์โดยอ้างเหตุว่าอุทธรณ์ของโจทก์บางข้อเป็นปัญหาข้อกฎหมายซึ่งโจทก์มีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 เพื่อให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดอันจะมีผลให้รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา แต่โจทก์ก็มิได้กระทำ จึงมีผลให้คำสั่งศาลแรงงานภาค 2 ที่ไม่รับอุทธรณ์นั้นเป็นที่สุด ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 147 วรรคสอง และมาตรา 234 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ดังนี้ ไม่ว่าศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษจะวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ที่ขอให้รับคำร้องขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบและมีคำสั่งรับอุทธรณ์ของโจทก์อย่างไรก็ไม่อาจมีผลกระทบถึงคำสั่งศาลแรงงานภาค 2 ที่ไม่รับอุทธรณ์ของโจทก์ซึ่งถึงที่สุดแล้วได้ ปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์ จึงไม่มีประโยชน์ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษจะวินิจฉัย ให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ.

(ยิ่งศักดิ์ โอฬารสกุล - วิเชียร แสงเจริญถาวร - ดาราวรรณ ใจคำป้อ)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.489/2560

นางสาวชมเสียงทิพย์ ลือสุวรรณ

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 902/2560

บริษัทลอง เซ็นเตอร์ (2551) จำกัด

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 84/1, 85

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, 54 วรรคหนึ่ง

จำเลยอุทธรณ์ว่า จากคำให้การจำเลยและพยานหลักฐานที่จำเลยนำเสนอ มีมูลเหตุอันน่าเชื่อว่าโจทก์ได้ทุจริตต่อหน้าที่และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายนั้น เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 8 ที่ฟังว่า พยานหลักฐานของจำเลยยังไม่มีน้ำหนักเพียงพอให้ฟังว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

การพิจารณาคดีแรงงานต้องบังคับตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งมีการดำเนินคดีแรงงานแตกต่างจากการดำเนินคดีแพ่งทั่วไป โดยการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัตินี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบไต่สวนซึ่งให้อำนาจศาลในการค้นหาความจริงและเป็นผู้ซักถามพยานเองดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 45 ว่า เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร และในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเองให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ซึ่งเป็นคนละกรณีกับบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 84/1 และมาตรา 85 ดังที่จำเลยอุทธรณ์

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 31,500 บาท และค่าตอบแทนการให้บริการ 17,025 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน ในแต่ละจำนวน ค่าจ้างค้างจ่าย 298,900 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 12,600 บาท ค่าชดเชย 126,000 บาท และค่าทำงานในวันหยุด 44,800 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 200,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว ทั้งนี้นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 8 พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 126,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 31,500 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 150,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวน นับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 12 ตุลาคม 2559) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 8 ฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่าโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2552 ในตำแหน่งพนักงานบัญชี ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย

เดือนละ 21,000 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 5 ของเดือน ต่อมาวันที่ 22 กรกฎาคม 2557 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยให้เหตุผลว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง ที่จำเลยอุทธรณ์ในข้อ 2.1 ว่า จากคำให้การจำเลยและพยานหลักฐานที่จำเลยนำสืบนั้น มีมูลเหตุอันน่าเชื่อว่า โจทก์ได้ทุจริตต่อหน้าที่และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 8 ที่ฟังว่า พยานหลักฐานของจำเลยยังไม่มีน้ำหนักเพียงพอให้ฟังว่า โจทก์ได้ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาคือต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์จำเลยข้อ 2.2 ว่า การรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 8 ในส่วนของค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมขัดต่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 84/1 และมาตรา 85 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 หรือไม่ เห็นว่า การพิจารณาคดีแรงงานต้องบังคับตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งมีการดำเนินคดีแรงงานแตกต่างจากการดำเนินคดีแพ่งทั่วไป โดยการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัตินี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบไต่สวน ซึ่งให้อำนาจศาลในการค้นหาความจริง และเป็นผู้ซักถามพยานเองดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 45 ว่า เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร และในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเองให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ซึ่งเป็นคนละกรณีกับบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 84/1 และมาตรา 85 ดังที่จำเลยอุทธรณ์ ทั้งตามคำฟ้องและคำให้การปรากฏข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอายุและระยะเวลาการทำงานของโจทก์ ประกอบทางไต่สวนพยานของคู่ความทั้งสองฝ่ายได้ความเกี่ยวกับความเดือดร้อนของโจทก์เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับพอวินิจฉัยในส่วนของค่าเสียหายที่เกิดจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้แล้ว และศาลแรงงานภาค 8 ก็ให้เหตุผลในการกำหนดค่าเสียหายดังกล่าวตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 แล้ว อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(ดำรงค์ ทรัพย์ผล - อนันต์ คงบริรักษ์ - สุวรรณ แก้วบุตตา)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.530/2560

นายณฤชร์ ธรรมรสโสภณ

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 903/2560

บริษัทโคราช ยูไนเต็ต จำกัด

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 575

ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

สัญญาจ้างนักฟุตบอลระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่มีข้อความใดที่แสดงให้เห็นว่าจำเลยสามารถบังคับบัญชาหรือควบคุมวิธีการเล่นของโจทก์ อีกทั้งไม่มีกำหนดวันทำงาน ระยะเวลาการทำงาน กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือกำหนดการทำงานล่วงเวลาตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะถือว่าโจทก์อยู่ในบังคับบัญชาของจำเลย โจทก์มีอำนาจตัดสินใจเล่นฟุตบอลได้อย่างอิสระตามทักษะ ความชำนาญเฉพาะอย่างเต็มที่ในการฝึกซ้อม แข่งขันและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีมหรือผู้บริหารของจำเลยเท่านั้น สัญญาจ้างนักฟุตบอลจึงเป็นสัญญาที่มุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่รับจ้างก็คือ ผลการแข่งขันและนำไปสู่การมีชื่อเสียงของตัวผู้จ้าง ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. มาตรา 575 แต่เป็นสัญญาในทางแพ่งอย่างหนึ่ง โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้องเรียกร้องเงินตามกฎหมายแรงงานในฐานะลูกจ้างเป็นคดีนี้ แต่โจทก์ยังคงมีสิทธิฟ้องเรียกร้องเงินหรือค่าเสียหายตามสัญญาในฐานะคู่สัญญาต่อศาลที่มีเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาต่อไป

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน เป็นเงิน 160,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าชดเชย 160,000 บาท ค่าจ้างรวม 2 เดือน เป็นเงิน 320,000 บาท พร้อมเงินเพิ่มร้อยละสิบห้าต่อปี ของเงินค่าจ้างค้างจ่ายทุก ระยะเวลาเจ็ดวัน นับแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2558 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ชำระดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของค่าจ้างค้างจ่ายนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 300,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 3 พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง 160,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ทุกระยะเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2558 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 160,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2559) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าชดเชย 160,000 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 10,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ส่วนคำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 3 พังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า จำเลยว่าจ้างโจทก์ให้เป็นนักฟุตบอลสังกัดสโมสรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี ตามสัญญาจ้างนักฟุตบอล ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 160,000 บาท มีกำหนดระยะเวลาจ้างตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2558 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2558 ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่มแก่โจทก์ จำเลยอุทธรณ์ว่า มีเหตุเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (2) จึงไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เห็นว่า คดีนี้โจทก์และจำเลยพิพาทกันตามสัญญาจ้างนักฟุตบอล เมื่อพิจารณาสัญญาจ้างนักฟุตบอล ข้อ 2 ระบุว่า สโมสรตกลงว่าจ้างและผู้เล่นตกลงรับเป็นนักกีฬาฟุตบอลของสโมสร ข้อ 3 หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เล่น 3.1 ผู้เล่นจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่งของสโมสร ผู้ฝึกสอน สต๊าฟโค้ชหรือผู้แทนของสโมสร โดยเคร่งครัด 3.2 ผู้เล่นจะต้องทุ่มเทอย่างเต็มฝีมือและสุดความสามารถอย่างเต็มที่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในการลงเล่นฟุตบอลในนามสโมสร ทั้งในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน 3.3 ผู้เล่นจะต้องรักษาสภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ตลอดเวลาและไม่ยุ่งเกี่ยวกับการกระทำใด ๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสภาพร่างกายของผู้เล่น หรือต่อจิตใจ หรือต่อความสามารถทางกายภาพต่อการเล่นฟุตบอล หรือฝึกซ้อม 3.7 ผู้เล่นจะต้องเล่นฟุตบอลให้กับสโมสรเท่านั้น 3.8 ผู้เล่นต้องรับรองว่าผู้เล่นมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง สามารถลงทำการแข่งขันฟุตบอลในนามสโมสรได้ตลอดระยะเวลาตามสัญญา และ 6.3 ประพฤติผิดตามสัญญาข้อ 3 และทำให้สโมสรได้รับความเสียหาย สัญญาเป็นอันสิ้นสุดลงโดยสโมสรมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายเงินค่าทดแทนหรือค่าตอบแทนใด ๆ ให้แก่ผู้เล่น โดยสัญญาดังกล่าวไม่มีข้อความใดที่จำเลยสามารถบังคับบัญชาหรือควบคุมวิธีการเล่นของโจทก์ ทั้งยังไม่มีกำหนดวันทำงาน ระยะเวลาการทำงาน กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือกำหนดการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันจะถือว่า โจทก์อยู่ในบังคับบัญชาของจำเลย ซึ่งการเล่นฟุตบอลของโจทก์มีอำนาจตัดสินใจอิสระในการเล่นฟุตบอลตามทักษะ ความชำนาญเฉพาะของโจทก์อย่างเต็มที่ในการฝึกซ้อม แข่งขันและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีมหรือผู้บริหารทีมของจำเลยเท่านั้น ดังนั้น สัญญาจ้างนักฟุตบอล จึงเป็นสัญญาที่จำเลยว่าจ้างโจทก์ให้ฝึกซ้อม แข่งขัน ตลอดจนการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีมหรือผู้บริหารของจำเลย โดยมุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จของงานที่รับจ้างก็คือผลการแข่งขันและนำไปสู่การมีชื่อเสียงของผู้ว่าจ้างอันเป็นเป้าหมายสำคัญของจำเลย สัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยดังกล่าว จึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 หากแต่เป็นสัญญาในทางแพ่งอย่างหนึ่ง เมื่อสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลย มิใช่สัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้องเรียกร้องเงินตามกฎหมายแรงงานในฐานะลูกจ้างเป็นคดีนี้ แต่โจทก์ก็ยังคงมีสิทธิฟ้องเรียกร้องเงินหรือค่าเสียหายตามสัญญาในฐานะคู่สัญญาต่อศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาต่อไป และปัญหานี้เป็นเรื่องอำนาจฟ้องซึ่งเป็นปัญหาอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษมีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ที่ศาลแรงงานภาค 3 พิจารณามานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่เห็นพ้องด้วย และคดีนี้ไม่จำต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลย

พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์ โดยให้โจทก์นำคดีไปฟ้องใหม่ต่อศาลที่มีเขตอำนาจภายใน 60 วัน นับแต่วันที่คำพิพากษานี้ถึงที่สุด.

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.524/2560

นายอาทิตย์ เลิศปิยะศิริพงศ์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 934/2560

บริษัทเอชเคเอ็น แพรนไฮส์ จำกัด

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 177 วรรคสาม, 179 วรรคท้าย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินที่โจทก์สำรองจ่ายตามสัญญาว่าจ้าง การที่จำเลยฟ้องแย้งอ้างว่าโจทก์จัดหาช่างเข้าทำการซ่อมห้องเย็นของจำเลยโดยพลการเป็นเหตุให้อุปกรณ์ของจำเลยได้รับความเสียหาย และจำเลยต้องว่าจ้างบริษัท ร. ซ่อมแซมเปลี่ยนอุปกรณ์ห้องเย็นดังกล่าวเสียค่าใช้จ่ายไป 32,849 บาท ขอให้บังคับโจทก์ชำระเงินจำนวนดังกล่าวแก่จำเลย อันเป็นการฟ้องบังคับให้โจทก์ชดใช้ค่าเสียหายโดยที่ประเด็นในคดีตามฟ้องเดิมและฟ้องแย้งต่างกัน ฟ้องแย้งของจำเลยจึงไม่เกี่ยวกับฟ้องเดิมตาม ป.วิ.พ. มาตรา 177 วรรคสาม และมาตรา 179 วรรคท้าย ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องแย้งของจำเลยมานั้นชอบแล้ว

คดีสืบเนื่องมาจากโจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2558 จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่เป็นช่างเทคนิค ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 20,000 บาท ต่อมาวันที่ 8 มกราคม 2559 จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์ด้วยวาจา โดยโจทก์ไม่ได้กระทำผิดและขณะเป็นลูกจ้าง โจทก์ได้สำรองเงินค่าใช้จ่ายไปเป็นค่าซ่อมห้องเย็น 35,000 บาท และค่าซ่อมงานสาขา 28,141 บาท รวมเป็นเงิน 63,141 บาท ซึ่งจำเลยยังไม่จ่ายคืนให้แก่โจทก์ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 34,666.66 บาท และเงินที่โจทก์สำรองจ่ายไป 63,141 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

จำเลยฟ้องแย้งว่าโจทก์จัดหาช่างเข้าทำการซ่อมห้องเย็นของจำเลยโดยพลการและไม่ใช้บริษัทรีว่าโคลด์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นผู้รับประกันห้องเย็นดังกล่าว เป็นเหตุให้อุปกรณ์ของจำเลยได้รับความเสียหายและต้องว่าจ้างบริษัทรีว่าโคลด์ เซอร์วิส จำกัด ทำการซ่อมแซม และเปลี่ยนอุปกรณ์ห้องเย็นของจำเลย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงิน 32,849 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 24 พฤษภาคม 2559 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลย แต่หากโจทก์ชนะคดีขอให้หักกลบลบหนี้ระหว่างโจทก์กับจำเลยด้วย

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องแย้ง

จำเลยอุทธรณ์คำสั่ง

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่ามีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลย่ว่าที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องแย้งของจำเลยนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างต่อมาจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์ไม่ได้กระทำผิดและยังไม่จ่ายเงินที่โจทก์สำรองจ่ายไปคืนให้แก่โจทก์ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินที่โจทก์สำรองจ่าย อัน

เป็นการฟ้องบังคับให้จำเลยปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้าง ส่วนจำเลยฟ้องแย้งอ้างว่าโจทก์จัดหาช่างเข้าทำการซ่อมห้องเย็นของจำเลยโดยพลการและไม่ใช่บริษัทริว่าโคลด์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นผู้รับประกันห้องเย็นดังกล่าว เป็นเหตุทำให้อุปกรณ์ของจำเลยได้รับความเสียหาย และจำเลยต้องว่าจ้างบริษัทริว่าโคลด์ เซอร์วิส จำกัด ซ่อมแซมเปลี่ยนอุปกรณ์ห้องเย็นดังกล่าวเสียค่าใช้จ่ายไป 32,849 บาท ขอให้บังคับโจทก์ชำระเงินจำนวนดังกล่าวแก่จำเลย อันเป็นการฟ้องบังคับให้โจทก์ชดเชยค่าเสียหายโดยที่ประเด็นในคดีตามฟ้องเดิมและฟ้องแย้งต่างกัน ฟ้องแย้งของจำเลยจึงไม่เกี่ยวกับฟ้องเดิมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 177 วรรคสาม และมาตรา 179 วรรคท้าย ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องแย้งของจำเลยมานั้นชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ เห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(สุวรรณา แก้วบุตรตา - อนันต์ คงบริรักษ์ - ดำรงค์ ทรัพย์ผล)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.443/2560

นายสิทธิชัย รุจจนเวท

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 940/2560

บริษัทลีสซิ่งไอซีบีซี (ไทย) จำกัด

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5)

ป.พ.พ. มาตรา 585

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง, 57

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, 9 วรรคหนึ่ง

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาข้อเท็จจริงในประเด็นว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ โดยฟังข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนและไม่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นอุทธรณ์ที่ประสงค์จะให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษรับฟังว่า จำเลยสามารถปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และนำไปสู่การเลิกจ้างโจทก์เป็นเหตุอันสมควรและเป็นการเลิกจ้างโดยเป็นธรรม ซึ่งแตกต่างจากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 5 รับฟังมา เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 5 จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมโดยมิได้พิจารณาจากความเหมาะสมเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 และยิ่งสูงเกินควรนั้น ศาลแรงงานภาค 5 ก็ได้ใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณาแล้ว ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานภาค 5 เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 5 ควรพิจารณาถึงบันทึกการสละสิทธิเรียกร้องของโจทก์ว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องและมีสิทธิฟ้องจำเลยได้อีกหรือไม่ เมื่อศาลแรงงานภาค 5 ได้วินิจฉัยแล้วว่าหนังสือที่โจทก์ลงลายมือชื่อไม่มีข้อความระบุไว้โดยแจ้งชัดว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทั้งจำเลยไม่ได้ต่อสู้ไว้ในคำให้การ โจทก์มีสิทธิได้รับเงินจำนวนนี้ จึงเป็นดุลพินิจของศาลแรงงานภาค 5 เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมายเช่นเดียวกัน ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ที่โจทก์มีคำขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีพร้อมดอกเบี้ย้อัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์นั้น แต่ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษาให้จำเลยชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีพร้อมดอกเบี้ย้อัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่เมื่อค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นค่าจ้างตามนิยามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โจทก์จึงมีสิทธิได้รับดอกเบี้ย้อของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง อัตราร้อยละ 15 ต่อปี การที่ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดดอกเบี้ย้อัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จึงไม่ถูกต้อง แม้ไม่มีคู่ความอุทธรณ์ในประเด็นดังกล่าว แต่เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษมีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงาน

และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 เห็นสมควรให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

หลังจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์ การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดลง โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าโจทก์นั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรตาม ป.พ.พ. มาตรา 585 ดังนั้น จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ในวันที่การจ้างแรงงานสิ้นสุดลง แต่เมื่อศาลแรงงานภาค 5 ไม่ได้พิพากษาให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ตามฟ้องเป็นการไม่ชอบ แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์แต่เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษมีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 เห็นสมควรให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์

อนึ่ง การที่ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยนับแต่วันเลิกจ้างโดยมิได้ระบุวันที่ให้มีผลเป็นเลิกจ้างอย่างถูกต้อง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นสมควรแก้ไขให้ถูกต้องได้

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 6,225 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 3,500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับจากวันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงาน (ใบผ่านงาน) ให้แก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาให้จำเลยชำระเงิน 402,060 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ 26 พฤษภาคม 2559) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 5 รับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยประจำศูนย์ธุรกิจเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 มิถุนายน 2559 อ้างเหตุว่ามีการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับทิศทางการทำธุรกิจของจำเลยที่เน้นการทำธุรกิจไปที่ลูกค้าประกอบธุรกิจขนาดใหญ่ และได้ปรับเปลี่ยนนโยบายการปฏิบัติงานด้านการติดตามหนี้ในส่วนภูมิภาคโดยใช้บริการของผู้รับจ้างภายนอก โดยจำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์แล้ว และยังจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษให้แก่โจทก์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 2 เดือนด้วย สำหรับผลประกอบการของจำเลยโดยรวมแล้วมีกำไร โดยยังสามารถจ่ายโบนัสแก่พนักงานได้ทุกปี แล้ววินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม เห็นว่า จำเลยอุทธรณ์กล่าวอ้างข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อให้เห็นว่าการเลิกจ้างของจำเลยนั้น เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ทำให้ต้องมีการลดการจ้างงานลง เพื่อลดความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจของจำเลยและระดับประกอบธุรกิจ ตลอดจนพนักงานส่วนที่เหลือให้สามารถผ่านวิกฤตของสถานะเศรษฐกิจต่อไป มิได้เป็นการเลือกปฏิบัติแก่พนักงานคนหนึ่งคนใดมิให้ได้รับประโยชน์ตามที่โจทก์ควรจะได้รับ จึงเป็นการเลิกจ้างโดยเป็นธรรม อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์ในข้อที่ว่า การเลิกจ้างนั้นเป็นการเลือกปฏิบัติแก่โจทก์หรือไม่เป็นสำคัญ ซึ่งการที่จะวินิจฉัยว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่นั้นต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่จำเลยอุทธรณ์ ดังนั้น อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 5 เพื่อจะนำเข้าสู่

ปัญหาข้อกฎหมายว่าจำเลยเลิกจ้างโดยเป็นธรรมอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาที่จำเลยอ้างมานั้น ข้อเท็จจริงไม่ตรงกับคดีนี้ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จำเลยจึงต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างดังกล่าวให้แก่โจทก์ ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดค่าเสียหายสูงเกินสมควรและไม่นำเงินช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษมาคิดคำนวณเป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหายนั้น เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานภาค 5 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์เช่นเดียวกัน ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ส่วนอุทธรณ์ของจำเลยในข้อที่ว่า ศาลแรงงานภาค 5 ควรพิจารณาถึงบันทึกการสละสิทธิเรียกร้องของโจทก์ตามหนังสือประนีประนอมยอมความว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องและมีสิทธิฟ้องจำเลยได้อีกหรือไม่ เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 5 ได้วินิจฉัยแล้วว่า หนังสือที่โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ในหนังสือประนีประนอมยอมความไม่มีข้อความระบุไว้โดยแจ้งชัดว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทั้งจำเลยไม่ได้ต่อสู้ไว้ในคำให้การ โจทก์จึงชอบที่จะเรียกร้องเอาค่าเสียหายดังกล่าวได้และย่อมเป็นดุลพินิจของศาลแรงงานภาค 5 ดังนั้นอุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมายซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

คดีมีปัญหาที่จะต้องพิจารณาต่อไปว่า คำพิพากษาศาลแรงงานภาค 5 ในส่วนดอกเบี้ยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง กำหนดให้กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี ดังนั้น เมื่อคดีนี้โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 15 วันทำงานต่อปี ในปี 2559 โจทก์ไม่ได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 6,225 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่ศาลแรงงานภาค 5 วินิจฉัยว่า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน เมื่อคำนวณแล้วโจทก์มีสิทธิได้รับเป็นเงิน 2,060 บาท พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน 402,060 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ซึ่งเงินจำนวนดังกล่าวประกอบด้วยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 400,000 บาท และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2,060 บาท แต่เมื่อค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นค่าจ้างตามบทนิยามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โจทก์จึงมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง อัตราร้อยละ 15 ต่อปี ดังนั้นการที่ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดดอกเบี้ยให้เพียงอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จึงไม่ถูกต้อง แม้จะไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ในปัญหาข้อนี้มาก็ตามแต่ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนซึ่งศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 จึงเห็นสมควรให้จำเลยรับผิดชอบดอกเบี้ยของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2,060 บาท อัตราร้อยละ 15 ต่อปี

คดีมีปัญหาจะต้องพิจารณาต่อไปในประการสุดท้ายว่า จำเลยต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ด้วย เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้าง

ในวันที่ 1 มิถุนายน 2559 การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว ดังนั้นโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าโจทก์นั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร และจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานที่มีข้อความดังกล่าวให้แก่โจทก์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 การที่ศาลแรงงานภาค 5 ไม่ได้พิพากษาให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ตามฟ้องเป็นการไม่ชอบ แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ปัญหาข้อนี้มาก็ตามแต่ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนซึ่งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์มีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 จึงเห็นสมควรให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์

อนึ่ง จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 มิถุนายน 2559 ดังนั้นจึงต้องถือว่าวันเลิกจ้างคือ วันที่ 1 มิถุนายน 2559 ไม่ใช่วันที่ 26 พฤษภาคม 2559 การที่ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยนับแต่วันเลิกจ้างคือวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 นั้น เป็นการไม่ถูกต้อง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นสมควรแก้ไขให้ถูกต้อง

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยชำระเงิน 402,060 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 2,060 บาท และอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 400,000 บาท นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ 1 มิถุนายน 2559) เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ด้วย.

(วิเชียร แสงเจริญถาวร - ยิงศักดิ์ โอฟารสกุล - ดาราวรรณ ใจคำป้อ)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.444/2560

นายชนาสัน ภาณุเมศวร์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 941/2560

บริษัทลีสซิ่งไอซีบีซี (ไทย) จำกัด

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, 54 วรรคหนึ่ง, 57

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาข้อเท็จจริงในประเด็นว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ โดยฟังข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนและไม่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นอุทธรณ์ที่ประสงค์จะให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิจารณาคำพิพากษาว่า จำเลยสามารถปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และนำไปสู่การเลิกจ้างโจทก์เป็นเหตุอันสมควรและเป็นการเลิกจ้างโดยเป็นธรรม ซึ่งแตกต่างจากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 5 รับฟังมา เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 5 จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมโดยมิได้พิจารณาจากความเหมาะสมเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 และยิ่งสูงเกินควรนั้น ศาลแรงงานภาค 5 ก็ได้ใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณาแล้วตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานภาค 5 เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 5 ควรพิจารณาถึงบันทึกการสละสิทธิเรียกร้องของโจทก์ว่า โจทก์สละสิทธิเรียกร้องและมีสิทธิฟ้องจำเลยได้อีกหรือไม่ เมื่อศาลแรงงานภาค 5 ได้วินิจฉัยแล้วว่าหนังสือที่โจทก์ลงลายมือชื่อไม่มีข้อความระบุไว้โดยแจ้งชัดว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทั้งจำเลยไม่ได้ต่อสู้ไว้ในคำให้การ โจทก์มีสิทธิได้รับเงินจำนวนนี้ จึงเป็นดุลพินิจของศาลแรงงานภาค 5 เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมายเช่นเดียวกัน ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ที่โจทก์มีคำขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์นั้น แต่ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษาให้จำเลยชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่เมื่อค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นค่าจ้างตามนิยามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โจทก์จึงมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง อัตราร้อยละ 15 ต่อปี การที่ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จึงไม่ถูกต้อง แม้ไม่มีคู่ความอุทธรณ์ในประเด็นดังกล่าว แต่เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์มีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงาน

และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 เห็นสมควรให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

หลังจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์ การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดลง โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าโจทก์นั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรตาม ป.พ.พ. มาตรา 585 ดังนั้น จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ในวันที่การจ้างแรงงานสิ้นสุดลง แต่เมื่อโจทก์มีคำขอย้ายฟ้องและศาลแรงงานภาค 5 ไม่ได้พิพากษาให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ตามฟ้องเป็นการไม่ชอบ แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์แต่เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 เห็นสมควรให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์

อนึ่ง การที่ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยนับแต่วันเลิกจ้างโดยมิได้ระบุวันที่ให้มีผลเป็นเลิกจ้างอย่างถูกต้อง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นสมควรแก้ไขให้ถูกต้องได้

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 7,645 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 3,500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับจากวันเลิกจ้างทั้งสองจำนวนเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และออกใบสำคัญแสดงการทำงาน (ใบผ่านงาน) แก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาให้จำเลยชำระเงิน 364,060 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ 26 พฤษภาคม 2559) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 5 ฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2554 (ที่ถูกต้อง 1 กรกฎาคม 2555) จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นเจ้าหน้าที่ส่วนบริหารหนี้ศูนย์ธุรกิจเชียงใหม่ ได้รับอัตราค่าจ้างเดือนละ 15,700 บาท ค่าตอบแทนจากการทำงานตามผลงาน 26,503 บาท รวมเดือนละ 44,203 บาท จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทุกวันทำงานสุดท้ายของเดือน โจทก์ได้รับโบนัสประจำปี เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการให้กู้ยืมเงิน ค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดว่า พนักงานที่มีอายุครบ 55 ปี จะเกษียณอายุ ต่อมาวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 15 วันทำงานต่อปี ในปี 2559 โจทก์ไม่ได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปี โจทก์ทำงานกับจำเลยได้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 523 บาท โจทก์ทำงานกับจำเลยมาแล้ว 3 ปี 11 เดือน แล้ววินิจฉัยว่า จำเลยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างให้แก่โจทก์ประมาณเดือนละ 44,203 บาท เมื่อจำเลยจ่ายโบนัสให้พนักงานได้ทุกปี เฉพาะปี 2556 จ่ายโบนัสให้พนักงานถึง 2 เท่าของอัตราเงินเดือนสุดท้าย แสดงว่าผลประโยชน์ของการจ้างจำเลยต้องมีกำไรพอสมควร เพราะฉะนั้นข้ออ้างของจำเลยที่เลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ส่วนหนังสือที่โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ไม่มีข้อความระบุไว้โดยแจ้งชัดว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทั้งไม่ได้ปรากฏในคำให้การต่อสู้คดีของจำเลย โจทก์จึงมีสิทธิที่จะได้รับเงินจำนวนนี้ที่จำเลยอุทธรณ์ประการแรกในข้อ 2 สรุปความว่า ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาข้อเท็จจริงในประเด็นว่า

จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลแรงงานภาค 5 พึงข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนและไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 46 และมาตรา 49 เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวประสงค์ที่จะให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษรับฟังว่า จำเลยสามารถปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และนำไปสู่การเลิกจ้างโจทก์เป็นเหตุอันสมควรและเป็นการเลิกจ้างโดยเป็นธรรมซึ่งแตกต่างจากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 5 รับฟังมา จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 5 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ประการต่อมาในข้อ 3 ว่า ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 362,000 บาท แก่โจทก์โดยมิได้พิจารณาจากความเหมาะสมกล่าวคือความสุจริตของจำเลยและโอกาสการทำงานของโจทก์ในอนาคต เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 นอกจากนี้ยังกำหนดค่าเสียหายสูงเกินควรโดยมิได้พิจารณาจากอัตราค่าจ้างที่แท้จริงเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายเห็นว่า การกำหนดค่าเสียหายในอัตราดังกล่าว ศาลแรงงานภาค 5 รับฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม พฤติการณ์ระหว่างโจทก์และจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ เมื่อคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณาแล้วจึงกำหนดค่าเสียหายให้ 362,000 บาท จึงเป็นการกำหนดค่าเสียหายตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 แล้ว มิใช่เป็นการกำหนดค่าเสียหายตามที่จำเลยอ้าง ส่วนอุทธรณ์ของจำเลยที่ว่าศาลแรงงานภาค 5 กำหนดค่าเสียหายสูงเกินควรนั้นก็เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานภาค 5 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

สำหรับอุทธรณ์ของจำเลยประการสุดท้ายในข้อ 4 ว่า ศาลแรงงานภาค 5 ควรพิจารณาถึงบันทึกการสละสิทธิเรียกร้องของโจทก์ตามหนังสือประนีประนอมยอมความว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องและมีสิทธิฟ้องจำเลยได้อีกหรือไม่ เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 5 ได้วินิจฉัยแล้วว่า หนังสือที่โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ไม่มีข้อความระบุไว้โดยแจ้งชัดว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทั้งจำเลยไม่ได้ต่อสู้ไว้ในคำให้การ โจทก์จึงชอบที่จะเรียกร้องเอาค่าเสียหายดังกล่าวได้จึงเป็นดุลพินิจของศาลแรงงานภาค 5 ดังนั้นอุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมายซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกันคดีมีปัญหาที่จะต้องพิจารณาต่อไปว่า คำพิพากษาศาลแรงงานภาค 5 ในส่วนดอกเบี้ยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง กำหนดให้กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนัดร้อยละ 15 ต่อปี ดังนั้น เมื่อคดีนี้โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 15 วันทำงานต่อปี ในปี 2559 โจทก์ไม่ได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 7,645 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่ศาลแรงงานภาค 5 วินิจฉัยว่า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน เมื่อคำนวณแล้วโจทก์มีสิทธิได้รับเป็นเงิน 2,060 บาท พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน 364,060 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ

7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ซึ่งเงินจำนวนดังกล่าวประกอบด้วยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 362,000 บาท และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2,060 บาท แต่เมื่อค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นค่าจ้างตามบทนิยามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โจทก์จึงมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง อัตราร้อยละ 15 ต่อปี ดังนั้นการที่ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดดอกเบี้ยให้เพียงอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จึงไม่ถูกต้อง แม้จะไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ในปัญหาข้อนี้มาก็ตามแต่ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนซึ่งศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 จึงเห็นสมควรให้จำเลยรับผิดชอบดอกเบี้ยของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2,060 บาท อัตราร้อยละ 15 ต่อปี

คดีมีปัญหาที่จะต้องพิจารณาต่อไปในประการสุดท้ายว่า จำเลยต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ด้วยเมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 มิถุนายน 2559 การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว ดังนั้นโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าโจทก์นั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรโดยจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานที่มีข้อความดังกล่าวให้แก่โจทก์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 565 การที่ศาลแรงงานภาค 5 ไม่ได้พิพากษาให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ตามฟ้องเป็นการไม่ชอบ แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ปัญหาข้อนี้มาก็ตามแต่ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนซึ่งศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 จึงเห็นสมควรให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์

อนึ่ง จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 มิถุนายน 2559 ดังนั้นจึงต้องถือว่าวันเลิกจ้างคือวันที่ 1 มิถุนายน 2559 ไม่ใช่วันที่ 26 พฤษภาคม 2559 การที่ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยนับแต่วันเลิกจ้างคือวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 นั้นเป็นการไม่ถูกต้อง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นสมควรแก้ไขให้ถูกต้อง

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยชำระเงินจำนวน 364,060 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปีของต้นเงิน 2,060 บาท และอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงิน 362,000 บาท นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ 1 มิถุนายน 2559) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ด้วย.

(ยิ่งศักดิ์ โอฬารสกุล - วิเชียร แสงเจริญถาวร - ดาราวรรณ ใจคำป้อ)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.445/2560

นายศราวุธ เมืองจันทร์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 942/2560

บริษัทลีซิ่งไอซีบีซี (ไทย) จำกัด

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5)

ป.พ.พ. มาตรา 585

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง, 57

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาข้อเท็จจริงในประเด็นว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นธรรมหรือไม่ โดยฟังข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนและไม่เป็นไปตามกฎหมาย การที่ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาแต่เพียงงบกำไรขาดทุนและผลประกอบการ มิได้พิจารณาถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงอื่นประกอบเป็นการพิจารณาที่ไม่ถูกต้อง เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยประสงค์จะให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิจารณารับฟังว่า จำเลยสามารถปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปและนำไปสู่การเลิกจ้างโจทก์เป็นเหตุอันสมควร และเป็นการเลิกจ้างโดยเป็นธรรม ซึ่งแตกต่างจากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 5 รับฟังมา เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 5 จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมโดยมิได้พิจารณาจากความเหมาะสมเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 และยังสูงเกินควรนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 5 ก็ได้ใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาแล้ว ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานภาค 5 เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์เช่นเดียวกัน ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค 5 ควรพิจารณาถึงบันทึกการสละสิทธิเรียกร้องของโจทก์ว่า โจทก์สละสิทธิเรียกร้องและมีสิทธิฟ้องจำเลยได้อีกหรือไม่ เมื่อศาลแรงงานภาค 5 ได้วินิจฉัยแล้วว่าหนังสือที่โจทก์ลงลายมือชื่อไม่มีข้อความระบุไว้โดยแจ้งชัดว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทั้งจำเลยไม่ได้ต่อสู้ไว้ในคำให้การ โจทก์มีสิทธิได้รับเงินจำนวนนี้ จึงเป็นดุลพินิจของศาลแรงงานภาค 5 เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมายซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์เช่นเดียวกัน ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ที่โจทก์มีคำขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์นั้น แต่ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษาให้จำเลยชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่เมื่อค่าจ้างสำหรับวันหยุด

พักผ่อนประจำปีเป็นค่าจ้างตามนิยามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ. คຸ້ມຄອງແຮງງານ พ.ศ. 2541 โจทก์จึงมีสิทธิได้รับ ดอกเบี้ยของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตาม พ.ร.บ. คຸ້ມຄອງແຮງງານ พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง อัตราร้อยละ 15 ต่อปี แม้ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จะไม่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่มีคู่ความอุทธรณ์ในประเด็นดังกล่าว แต่เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษยกขึ้นวินิจฉัยได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 เห็นสมควรให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน ประจำปีพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

หลังจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์ การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดลง โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง ชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าโจทก์นั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรตาม ป.พ.พ. มาตรา 585 ดังนั้น จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ในวันที่ การจ้างแรงงานสิ้นสุดลง แต่เมื่อโจทก์มีคำขอท้ายฟ้องและศาลแรงงานภาค 5 ไม่ได้พิพากษาให้จำเลย ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ กรณีดังกล่าวแม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์แต่เป็นข้อกฎหมาย เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษยกขึ้นวินิจฉัยได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5), 246 ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 เห็นสมควรให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 5,925 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 3,500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับจากวันเลิกจ้างทั้งสองจำนวนเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และ ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน (ใบผ่านงาน) แก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน 401,960 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ 26 พฤษภาคม 2559) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 5 พังข้อเท็จจริงว่า จำเลย เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2554 จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้าย เป็นเจ้าหน้าที่ส่วนบริหารหนี้ศูนย์ธุรกิจเชียงใหม่ ได้รับอัตราค่าจ้างเดือนละ 11,850 บาท ค่าตอบแทน จากการทำงานตามผลงาน 25,874 บาท รวมเดือนละ 37,724 บาท จำเลยจ่ายค่าจ้างให้กับโจทก์ทุกวัน ทำงานสุดท้ายของเดือน โจทก์ได้รับโบนัสประจำปี เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการให้กู้ยืมเงิน และค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย จำเลยมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดว่าพนักงานที่มีอายุครบ 55 ปี จะเกษียณอายุ ต่อมาวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อน ประจำปีไม่น้อยกว่า 15 วันทำงานต่อปี ในปี 2559 โจทก์ไม่ได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปี โจทก์ได้รับค่าจ้าง เฉลี่ยวันละ 395 บาท โจทก์ทำงานมาแล้ว 4 ปี 6 เดือน แล้ววินิจฉัยว่า โจทก์มีรายได้ประมาณเดือนละ 37,724 บาท เมื่อจำเลยยังสามารถจ่ายโบนัสแก่พนักงานได้ทุกปี เฉพาะปี 2558 จำเลยจ่ายโบนัสแก่พนักงาน ถึง 2 เท่าของอัตราเงินเดือนสุดท้าย แสดงว่าผลประโยชน์การต้องมีผลกำไรพอสมควรเพราะฉะนั้นข้ออ้าง ของจำเลยที่เลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ส่วนหนังสือที่โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ไม่มีข้อความ

ระบุแจ้งชัดว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทั้งไม่ปรากฏในคำให้การต่อสู้คดีของจำเลย โจทก์จึงมีสิทธิที่จะได้รับเงินจำนวนนี้

ที่จำเลยอุทธรณ์ประการแรกในข้อ 2 สรุปความว่า ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาข้อเท็จจริงในประเด็นว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลแรงงานภาค 5 พึงข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วน และไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48 และ มาตรา 49 เห็นว่า อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวประสงค์ที่จะให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษรับฟังว่าจำเลยสามารถปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และนำไปสู่การเลิกจ้างโจทก์ อันเป็นเหตุอันสมควรและเป็นการเลิกจ้างโดยเป็นธรรมซึ่งแตกต่างจากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 5 รับฟังมา จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 5 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ประการต่อมาในข้อ 3 ว่า ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 400,000 บาท แก่โจทก์ เป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย เห็นว่า การกำหนดค่าเสียหายในอัตราดังกล่าว ศาลแรงงานภาค 5 รับฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม พฤติการณ์ระหว่างโจทก์และจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ เมื่อคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาแล้ว จึงกำหนดค่าเสียหายให้ 400,000 บาท จึงเป็นการกำหนดค่าเสียหายตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 แล้ว มิใช่เป็นการกำหนดค่าเสียหายตามที่จำเลยอ้าง ส่วนอุทธรณ์ของจำเลยที่ว่าศาลแรงงานภาค 5 กำหนดค่าเสียหายสูงเกินควรนั้นก็เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานภาค 5 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

สำหรับอุทธรณ์ของจำเลยประการสุดท้ายในข้อ 4 ว่าศาลแรงงานภาค 5 ควรพิจารณาถึงบันทึกการสละสิทธิเรียกร้องของโจทก์ตามหนังสือประนีประนอมยอมความว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องและมีสิทธิฟ้องจำเลยได้อีกหรือไม่โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 ตามที่ศาลแรงงานภาค 3 เคยวินิจฉัยไว้แล้วนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 5 ได้วินิจฉัยแล้วว่า หนังสือที่โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ไม่มีข้อความระบุไว้โดยแจ้งชัดว่าโจทก์สละสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทั้งจำเลยไม่ได้ต่อสู้ไว้ในคำให้การ โจทก์จึงชอบที่จะเรียกร้องเอาค่าเสียหายดังกล่าวได้และเป็นดุลพินิจของศาลแรงงานภาค 5 ดังนั้นอุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมายซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

คดีมีปัญหาที่จะต้องพิจารณาต่อไปว่า คำพิพากษาศาลแรงงานภาค 5 ในส่วนดอกเบี้ยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดผ่อนร้อยละ 15 ต่อปี ดังนั้น เมื่อคดีนี้โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 15 วันทำงานต่อปี ในปี 2559 โจทก์ไม่ได้ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 5,925 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่ศาลแรงงาน

ภาค 5 วินิจฉัยว่า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน เมื่อคำนวณแล้วโจทก์มีสิทธิได้รับเป็นเงิน 1,960 บาท พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน 401,960 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ซึ่งเงินจำนวนดังกล่าวประกอบด้วยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 400,000 บาท และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 1,960 บาท แต่เมื่อค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นค่าจ้างตามบทนิยามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โจทก์จึงมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง อัตราร้อยละ 15 ต่อปี ดังนั้นการที่ศาลแรงงานภาค 5 กำหนดดอกเบี้ยให้เพียงอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จึงไม่ถูกต้อง แม้จะไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ในปัญหาข้อนี้มาก็ตาม แต่ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนซึ่งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษมีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 จึงเห็นสมควรให้จำเลยรับผิดชอบดอกเบี้ยของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 1,960 บาท อัตราร้อยละ 15 ต่อปี

คดีมีปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปในประการสุดท้ายว่า จำเลยต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ด้วยเมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 มิถุนายน 2559 การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว ดังนั้นโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าโจทก์นั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรโดยจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานที่มีข้อความดังกล่าวให้แก่โจทก์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 การที่ศาลแรงงานภาค 5 ไม่ได้พิพากษาให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ตามฟ้องเป็นการไม่ชอบ แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ปัญหาข้อนี้มาก็ตามแต่ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนซึ่งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษมีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 จึงเห็นสมควรให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์

อนึ่ง จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 มิถุนายน 2559 ดังนั้นจึงต้องถือว่าวันเลิกจ้างคือวันที่ 1 มิถุนายน 2559 ไม่ใช่วันที่ 26 พฤษภาคม 2559 การที่ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยนับแต่วันเลิกจ้างคือวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 นั้น เป็นการไม่ถูกต้อง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นสมควรแก้ไขให้ถูกต้อง

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยชำระเงิน 401,960 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 1,960 บาท และอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 400,000 บาท นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ด้วย.

(ยิ่งศักดิ์ โอฟารสกุล - วิเชียร แสงเจริญถาวร - ดาราวรรณ ใจคำป้อ)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.454/2560

หมายเลขคดีแดงที่ 960/2560

นางรุ่งทอง พิบุลรัตน์

สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์

แห่งชาติหรือสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

กับพวก

โจทก์

จำเลย

พ.ร.บ.องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 5, 43

จำเลยที่ 1 จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.ฎ. จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2546 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 จำเลยที่ 1 รวมทั้งโจทก์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานของจำเลยที่ 1 จึงต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยมติของคณะกรรมการรัฐมนตรีตามบทบัญญัติในมาตรา 43 แห่ง พ.ร.บ.องค์การมหาชน เมื่อปรากฏว่าคณะกรรมการรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2555 มีมติเห็นชอบแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการประชุมครั้งที่ 4/2555 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2555 และเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีหนังสือแจ้งให้องค์การมหาชน 37 แห่ง รวมทั้งจำเลยที่ 1 ดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว ซึ่งมีสาระสำคัญคือ องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างเท่านั้น การที่จำเลยที่ 1 ทราบมติของคณะกรรมการรัฐมนตรีดังกล่าวแล้ว แต่จำเลยที่ 1 กลับออกกระเบียบจำเลยที่ 1 ว่าด้วยเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้าง พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 11 กันยายน 2555 กำหนดให้จำเลยที่ 1 จ่ายเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกจำเลยที่ 1 เลิกจ้างด้วยเหตุต่าง ๆ รวมทั้งกรณีมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างปฏิบัติงาน จึงเป็นการกระทำโดยฝ่าฝืนต่อมติของคณะกรรมการรัฐมนตรีดังกล่าว โจทก์จึงไม่สิทธิได้รับเงินตอบแทนตามระเบียบจำเลยที่ 1 ว่าด้วยเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้าง พ.ศ. 2555 ซึ่งประกาศใช้โดยฝ่าฝืนต่อมติของคณะกรรมการรัฐมนตรี

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสามชำระเงิน 541,110 บาท พร้อมดอกเบี้ย อัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งสามให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณา โจทก์ขอถอนฟ้องจำเลยที่ 2 และที่ 3 ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาต และให้จำหน่ายคดีในส่วนของจำเลยที่ 2 และที่ 3 ออกจากสารบบความ

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายเงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ให้แก่โจทก์ 513,680 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของเงินจำนวนดังกล่าว นับแต่วันที่ 24 มกราคม 2559 ไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่ทั้งนี้ดอกเบี้ยก่อนฟ้อง (ฟ้องวันที่ 17 มิถุนายน 2559) ต้องไม่เกิน 27,430 บาท

จำเลยที่ 1 อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า โจทก์มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุที่เกษียณอายุโดยมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์หรือไม่ เห็นว่า จำเลยที่ 1 จัดตั้งขึ้นตาม

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2546 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ บัญญัติว่า “ให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนใดมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการขององค์การมหาชนนั้นให้เป็นไปตามกฎหมายและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การมหาชน นโยบายของรัฐบาลและมติคณะรัฐมนตรี... หรือยับยั้งการกระทำขององค์การมหาชนที่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การมหาชน นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี...” ดังนั้น จำเลยที่ 1 รวมทั้งโจทก์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานของจำเลยที่ 1 จึงต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยมติของคณะรัฐมนตรีตามบทบัญญัติดังกล่าว เมื่อปรากฏว่า คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2555 มีมติเห็นชอบแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการประชุมครั้งที่ 4/2555 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2555 และเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีหนังสือแจ้งให้องค์การมหาชน 37 แห่ง รวมทั้งจำเลยที่ 1 ดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว โดยนำไปจัดทำหรือปรับปรุงระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องต่อไป ตามหนังสือที่ กพร 1002/ว22 ลงวันที่ 5 กันยายน 2555 ซึ่งมีสาระสำคัญคือ องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างเท่านั้น การที่จำเลยที่ 1 ทราบดีของมติของคณะรัฐมนตรีดังกล่าวแล้ว แต่จำเลยที่ 1 กลับไปออกระเบียบจำเลยที่ 1 ว่าด้วยเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้าง พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 11 กันยายน 2555 ซึ่งในข้อ 4 ของระเบียบฉบับนี้ระบุให้จำเลยที่ 1 จ่ายเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกจำเลยที่ 1 เลิกจ้างด้วยเหตุต่าง ๆ รวมทั้ง “(1) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์... (3) สิ้นสุดสัญญาจ้างปฏิบัติงาน...” จึงเป็นการกระทำอันฝ่าฝืนต่อมติของคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ซึ่งจำเลยที่ 1 มีหน้าที่ต้องบริหารงานภายใต้ นโยบายของรัฐบาล และต้องปฏิบัติตามมติของคณะรัฐมนตรีดังกล่าว เมื่อโจทก์เป็นผู้ปฏิบัติงานของจำเลยที่ 1 ซึ่งต้องอยู่ภายใต้มติของคณะรัฐมนตรีดังกล่าวเช่นกัน โจทก์จึงไม่สิทธิได้รับเงินตอบแทนตามระเบียบจำเลยที่ 1 ว่าด้วยเงินตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้าง พ.ศ. 2555 ซึ่งประกาศใช้โดยฝ่าฝืนต่อมติของคณะรัฐมนตรีที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ฟังขึ้นในผล

พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์.

(ธีระพล ศรีอุดมขจร – อนุวัตร ขุนทอง – กนกธาดา ไกรวิชัยพงศ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.439/2560

นายณพัทธ์ นิลมาวัฒนกุล

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 964/2560

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

จำเลย

นางสาววิภารัตน์ อึ้งสุนทร ในฐานะ

พนักงานตรวจแรงงาน

จำเลยร่วม

พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123, 124, 125 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

กรณีที่ลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างต้องนำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ในกรณีที่ลูกจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุดตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคหนึ่งและวรรคสอง เมื่อโจทก์ทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน วันที่ 17 กันยายน 2558 ว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แม้โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2558 ซึ่งเป็นการฟ้องคดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่โจทก์ทราบคำสั่งก็ตาม แต่คำฟ้องดังกล่าวโจทก์ฟ้องเฉพาะจำเลย ไม่ได้ฟ้องพนักงานตรวจแรงงานและไม่ได้กล่าวอ้างว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีถือไม่ได้ว่า คำฟ้องของโจทก์เป็นเรื่องที่โจทก์ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน การที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งเรียกพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาเป็นจำเลยร่วมในวันที่ 3 สิงหาคม 2559 และอนุญาตให้โจทก์แก้ไขคำฟ้องเกี่ยวกับการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานและขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในวันที่ 8 สิงหาคม 2559 ถือไม่ได้ว่า โจทก์มีความประสงค์ที่จะฟ้องพนักงานตรวจแรงงานเป็นจำเลยร่วมในคดีเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งมาตั้งแต่เริ่มฟ้อง เมื่อนับระยะเวลาตั้งแต่ที่โจทก์ทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจนถึงระยะเวลาที่พนักงานตรวจแรงงานเข้ามาเป็นจำเลยร่วม และระยะเวลาที่โจทก์ขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เป็นเวลา 10 เดือนเศษ จึงถือว่าโจทก์ไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่โจทก์ทราบคำสั่งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมเป็นที่สุด

โจทก์ฟ้องอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยชดเชยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมด้วย อันเป็นการใช้สิทธิตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ซึ่งไม่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนว่าโจทก์จะต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใด ทั้งเงินที่โจทก์เรียกร้องไม่ใช่เงินตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่อยู่ในบังคับของ พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ดังนั้น โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกเงินดังกล่าวจากจำเลยได้ แต่เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์กระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง กรณีจึงมีเหตุสมควรและมีเหตุผลเพียงพอที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ ไม่ใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 282,390 บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 47,065 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 2,000,000 บาท รวมเป็นเงิน 2,329,455 บาท แก่โจทก์ และเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 69/2558

จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณา โจทก์ยื่นคำร้องขอให้เรียกนางสาววีรณ พนักงานตรวจแรงงาน เข้าเป็นจำเลยร่วม ศาลแรงงานกลางอนุญาต

จำเลยร่วมให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 4 ที่ 69/2558 ของจำเลยร่วม เฉพาะในส่วนที่ส่งเกี่ยวกับค่าชดเชยของโจทก์ โดยให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 282,390 บาท แก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า คดีนี้ได้ความว่าหลังจากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ได้นำคดีมาฟ้องจำเลยภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง แม้มิได้ฟ้องพนักงานตรวจแรงงานและมีได้มีคำขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานด้วย แต่หลังจากจำเลยยื่นคำให้การต่อสู้คดีแล้ว โจทก์ยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้องในส่วนนี้ไว้ แต่ศาลแรงงานกลางยังไม่อนุญาต ต่อมาเมื่อโจทก์ยื่นคำร้องขอให้เรียกพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาเป็นจำเลยร่วมแล้ว ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมเห็นสมควรให้เรียกพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาเป็นจำเลยร่วม อันเป็นกรณีที่ศาลเห็นสมควรให้เรียกบุคคลดังกล่าวเข้ามาในคดีตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 57 (3) (ข) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 แม้ศาลแรงงานกลางเรียกพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาเป็นจำเลยร่วมหลังจากล่วงเลยกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่โจทก์ทราบคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานก็ตาม แต่เห็นได้ว่าเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากจำเลย โจทก์นำคดีมาฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินดังกล่าวและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เท่ากับถือว่าโจทก์ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ทั้งยังนำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคหนึ่งแล้ว อีกทั้งเมื่อศาลแรงงานกลางเห็นสมควรหรือเห็นว่าจำเป็นให้เรียกพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นบุคคลภายนอกเข้ามาในคดีเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม อันเป็นเรื่องอยู่ในดุลพินิจของศาลโดยเฉพาะ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวจึงยังไม่ใช่ที่สุด ศาลแรงงานกลางมีอำนาจพิจารณาพยานหลักฐานของคู่ความว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวนั้นชอบหรือไม่

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า โจทก์มีอำนาจฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้โดยไม่ได้ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งจำเลยร่วมในฐานะพนักงานตรวจแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่งได้หรือไม่ เห็นว่า คดีนี้เป็นกรณีที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 และพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งที่ 69/2558 เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2558 ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 124 ซึ่งมาตรา 125 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง และวรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด ดังนี้ เมื่อโจทก์ทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 69/2558 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2558 ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2558 ซึ่งเป็นการฟ้องคดีนี้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่โจทก์ทราบคำสั่งแล้วก็ตาม แต่คำฟ้อง

ดังกล่าวโจทก์ฟ้องเฉพาะจำเลย โดยมีได้ฟ้องจำเลยร่วมในฐานะพนักงานตรวจแรงงานด้วย อีกทั้งตามคำฟ้องก็มีได้กล่าวอ้างถึงคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 69/2558 ว่าไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวแต่อย่างใด จึงจะแปลความว่าคำฟ้องฉบับลงวันที่ 22 กันยายน 2558 นั้น เป็นกรณีที่โจทก์ไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวแล้วดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมาหาได้ไม่ แม้ภายหลังศาลแรงงานกลางจะมีคำสั่งเรียกพนักงานตรวจแรงงานเข้ามาเป็นจำเลยร่วมเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2559 ตามคำร้องขอโจทก์ และโจทก์ยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้องและเสนอคำฟ้องฉบับใหม่ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2559 แทนคำฟ้องฉบับเดิมโดยขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 69/2558 ด้วยก็ตาม ก็ไม่อาจที่จะถือได้ว่าโจทก์มีความประสงค์ที่จะฟ้องพนักงานตรวจแรงงานเป็นจำเลยร่วมในคดีเพื่อขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวมาตั้งแต่เริ่มฟ้อง เมื่อโจทก์มิได้นำคดีไปสู่ศาลเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งจำเลยร่วมในฐานะพนักงานตรวจแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่โจทก์ทราบคำสั่ง คือวันที่ 17 กันยายน 2558 ดังนั้นคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 69/2558 ย่อมเป็นที่สุดตามมาตรา 125 วรรคสอง ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยปัญหานี้นั้นไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยและของโจทก์ต่อไปว่า จำเลยต้องรับผิดชอบค่าชดเชย สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแก่โจทก์หรือไม่ เพียงใด ในส่วนของค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น เห็นว่า โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 และพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งที่ 69/2558 เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2558 ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 124 เมื่อโจทก์ทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 69/2558 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2558 โจทก์มิได้นำคดีไปสู่ศาลเพื่อขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่โจทก์ทราบคำสั่ง คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุดตามมาตรา 125 วรรคสอง ตามที่ได้วินิจฉัยไว้แล้วข้างต้น คำสั่งดังกล่าวย่อมมีผลผูกพันโจทก์ตามกฎหมาย โจทก์จะนำคดีมาฟ้องจำเลยผู้เป็นนายจ้างโดยอ้างว่าโจทก์ไม่ได้กระทำผิดและไม่ได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรงอีกย่อมไม่ได้ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามคำฟ้องให้แก่โจทก์

ในส่วนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เห็นว่า แม้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้เคยยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 และพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งที่ 69/2558 ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 124 และคำสั่งดังกล่าวเป็นที่สุดตามมาตรา 125 วรรคสอง แล้วก็ตาม แต่โจทก์ยังฟ้องอ้างว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำผิดเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยชดเชยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม อันเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ซึ่งการฟ้องคดีเรื่องการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมดังกล่าวนี้ไม่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนว่า ก่อนฟ้องคดีโจทก์จะต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใดและเงินที่โจทก์ฟ้องเรียกไม่ใช่เงินที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงไม่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ดังนั้น โจทก์จึงยังมีสิทธิฟ้องเรียกเงินดังกล่าวจากจำเลยได้ แต่เมื่อได้ความว่าโจทก์กระทำผิดอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรงตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 69/2558 แล้ว กรณีจึงมีเหตุสมควรและมีเหตุผลเพียงพอที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ กรณีถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมดังที่โจทก์ฟ้อง อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น ส่วนอุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษาแก้เป็นว่า ไม่เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 4 ที่ 69/2558 ของจำเลยร่วมในส่วนที่ส่งเกี่ยวกับค่าชดเชยของโจทก์ โดยจำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย 282,390 บาท แก่โจทก์ นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง.

(สมเกียรติ คูวัธนไพศาล - เฉลิมพงศ์ ชันดี - รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.488/2560

นางสาวอุไรรัตน์ โพธิ์ใจ

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 965/2560

บริษัทยูโรเซียเอช.อาร์.โซลูชั่น จำกัด กับพวก

จำเลย

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, 54 วรรคหนึ่ง

โจทก์เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 เมื่อจำเลยที่ 2 จ่ายโบนัสประจำปีให้แก่โจทก์ในอัตราเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงประเภทสัญญาจ้างพิเศษซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวรายวัน ถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ 2 เลือกปฏิบัติ ไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเช่นโจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1

การที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การตีความบทบัญญัติดังกล่าวต้องตีความให้เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยที่ 2 ต้องจัดสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการรวมถึงโบนัสให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงโดยเทียบเคียงกับลูกจ้างประจำของจำเลยที่ 2 มิใช่พนักงานปฏิบัติการชั่วคราวรายวัน จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 2 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

อุทธรณ์ของโจทก์ที่ว่า จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ก่อนโจทก์มีสิทธิได้รับโบนัส 2 วัน อันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตนั้น เมื่อศาลแรงงานภาค 2 ฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 2 มีเหตุจำเป็น ต้องลดจำนวนลูกจ้างลงเนื่องจากยอดการสั่งซื้อจากลูกค้าลดลง แต่จำเลยที่ 2 ก็ได้เลิกสัญญาจ้างเหมาแรงงานกับจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ในทันทีโดยคาดว่าจะมียอดสั่งซื้อจากลูกค้าเพิ่มขึ้น จำเลยที่ 2 ลดจำนวนลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และจัดให้มีโครงการสมัครใจลาออกก่อน กรณีจึงยังไม่อาจฟังได้ว่า เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต หรือมีเจตนาไม่จ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 2 เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง เช่นกัน

ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมนั้น เมื่อสาเหตุที่จำเลยที่ 1 ต้องเลิกจ้างโจทก์สืบเนื่องจากจำเลยที่ 2 จำเป็นต้องลดการผลิต ทั้งจำเลยที่ 2 ไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ทันที แต่ต่อมาจำเลยที่ 2 ก็ยังไม่สามารถบริหารจัดการให้มียอดสั่งซื้อเพิ่มขึ้นได้ เป็นเหตุให้จำเลยที่ 2 ต้องเลิกสัญญาจ้างเหมาแรงงานกับจำเลยที่ 1 และจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินพิเศษอีก 9,000 บาทให้แก่โจทก์แล้ว ดังนั้น การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุผลอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คดีนี้เดิมศาลแรงงานภาค 2 มีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันกับคดีหมายเลขดำที่ 1000/2559 และ 1002 – 1008/2559 โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 9 และเรียกจำเลยทุกสำนวนว่าจำเลย

ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานภาค 2 โจทก์ที่ 1 ที่ 3 ถึงที่ 9 ในคดีดังกล่าวขอถอนฟ้อง ศาลแรงงานภาค 2 อนุญาตและมีคำสั่งให้แยกสำนวนคดีนี้ออกมาพิจารณา คงขึ้นมาสู่การพิจารณาของ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเฉพาะสำนวนคดีนี้

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 27,000 บาท และโบนัสประจำปี ตั้งแต่ปี 2557 ถึงปี 2559 รวมเป็นเงิน 37,800 บาท

จำเลยที่ 1 และจำเลยที่ 2 ให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 2 พังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 1 ให้โจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ 2 และเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงาน ในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 แล้ววินิจฉัยว่า เมื่อโจทก์ฟ้องขอบังคับให้จ่ายโบนัส เป็นจำนวนเท่ากับที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 ได้รับ กรณีจึงอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง ที่บัญญัติว่า “ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ” ดังนั้น เฉพาะจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าว และเมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 มีสองประเภท คือ ประเภทลูกจ้างประจำซึ่งจำเลยที่ 2 จะประเมินผลการทำงานประจำปีเสียก่อนแล้วจ่ายโบนัส ประจำปีให้ตามผลการประเมิน ส่วนประเภทลูกจ้างตามสัญญาจ้างพิเศษซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวรายวันนั้น จำเลยที่ 2 ออกนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสประจำปีให้ไม่เกินอัตราสูงสุดร้อยละ 60 เท่ากับที่โจทก์ ได้รับโบนัสประจำปีจากจำเลยที่ 2 เมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างรายวัน ได้รับค่าจ้างวันละ 300 บาท เช่นเดียวกับกับลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างพิเศษระดับตำแหน่ง 01 และ 02 (พนักงานปฏิบัติการชั่วคราวรายวัน) จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ 2 เลือกปฏิบัติไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเช่นโจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม เพราะลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 ประเภทสัญญาจ้างพิเศษก็ได้รับโบนัสในอัตราร้อยละ 60 เช่นเดียวกับโจทก์ ส่วนที่โจทก์อ้างว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์วันที่ 20 มิถุนายน 2559 ก่อนที่โจทก์มีสิทธิได้รับโบนัส เพียง 2 วัน เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตนั้น เมื่อปรากฏว่าจำเลยที่ 2 มีเหตุจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงทั้งในส่วน ที่เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงและลูกจ้างตามสัญญาจ้างเหมาแรงงาน เนื่องจากผลการผลิตของจำเลยที่ 2 ลดลงเพราะยอดการสั่งซื้อสินค้าลดลง และจำเลยที่ 2 ก็ได้เลิกสัญญาจ้างแก่จำเลยที่ 1 ทันที โดยจำเลยที่ 2 ได้ดำเนินการลดจำนวนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงลงตามที่ปรากฏในสำเนาหนังสือเรื่อง ข้อเสนอและแนวทางดำเนินการ ลดจำนวนพนักงานรับเหมาค่าแรง และจัดให้มีโครงการ “สมัครใจลาออก” ตามที่ปรากฏในสำเนาหนังสือรับสมัคร พนักงานร่วมโครงการ “สมัครใจลาออก” ประจำปี 2559 อันเป็นการดำเนินการเป็นขั้นตอนมาก่อนที่จะมีหนังสือ บอกเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ 1 กรณีจึงยังไม่อาจฟังได้ว่า จำเลยที่ 2 ใช้สิทธิโดยไม่สุจริต หรือมีเจตนาที่จะไม่จ่ายโบนัส ให้แก่โจทก์ โจทก์เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 ส่วนจำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างผู้ประกอบกิจการ ที่โจทก์เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไปทำงานด้วย เมื่อจำเลยที่ 1 เป็นฝ่ายเลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่อาจฟ้องบังคับ ให้จำเลยที่ 2 ชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้ และเมื่อสาเหตุที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ สืบเนื่องจากจำเลยที่ 2 มียอดการสั่งซื้อสินค้าลดลงและจำเลยที่ 2 ยังไม่สามารถบริหารจัดการให้มียอดการสั่งซื้อ เพิ่มขึ้นได้ จึงมีหนังสือเลิกสัญญาจ้างเหมาแรงงาน กับจำเลยที่ 1 เป็นเหตุให้จำเลยที่ 1 ต้องเลิกจ้างโจทก์โดยง่าย

ค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินพิเศษอีก 9,000 บาท ให้แก่โจทก์แล้ว การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์จึงไม่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ 2.1 ว่า จำเลยที่ 2 เลือกปฏิบัติ ไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 การตีความบทบัญญัติดังกล่าวต้องตีความให้เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยที่ 2 จึงต้องจัดสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการรวมถึงโบนัสให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงโดยเทียบเคียงกับลูกจ้างประจำของจำเลยที่ 2 มิใช่พนักงานปฏิบัติการชั่วคราวรายวัน จำเลยที่ 2 ต้องจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ตามฟ้องนั้น เห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 2 ที่วินิจฉัยแล้วว่า จำเลยที่ 2 ไม่ได้เลือกปฏิบัติ ไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเช่นโจทก์ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ 2.2 ว่า จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ก่อนโจทก์มีสิทธิได้รับโบนัส 2 วัน อันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 2 ฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 2 มีเหตุจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลง แต่จำเลยที่ 2 ก็ได้เลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ 1 โดยทันที จำเลยที่ 2 มีการดำเนินการลดจำนวนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและจัดให้มีโครงการ “สมัครใจลาออก” อันเป็นการดำเนินการตามขั้นตอนมาก่อนที่จะมีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ 1 กรณีจึงยังไม่อาจฟังได้ว่า เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต หรือมีเจตนาที่จะไม่จ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ ดังนั้น อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวก็เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 2 เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง เช่นกัน ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อ 2.3 ต่อไปว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า สาเหตุที่จำเลยที่ 1 ต้องเลิกจ้างโจทก์สืบเนื่องมาจาก เมื่อปี 2558 จำเลยที่ 2 แจ้งว่ายอดการสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงจำเป็นต้องลดการผลิต และยังไม่ได้เลิกจ้างพนักงานของจำเลยที่ 1 ในทันทีโดยคาดว่าจะมีการสั่งซื้อเพิ่มขึ้น และจำเลยที่ 2 ได้จัดให้มีโครงการสมัครใจลาออก โดยจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการมากกว่าค่าชดเชยตามกฎหมาย แต่หลังจากนั้นจำเลยที่ 2 ก็ยังไม่สามารถบริหารจัดการให้มียอดการสั่งซื้อเพิ่มขึ้นได้ จึงมีหนังสือเลิกสัญญาจ้างเหมาแรงงานกับจำเลยที่ 1 เป็นเหตุให้จำเลยที่ 1 ต้องเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินพิเศษอีก 9,000 บาท ให้แก่โจทก์แล้ว ดังนั้น การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยชอบแล้ว หาใช่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมไม่ ที่ศาลแรงงานภาค 2 วินิจฉัยปัญหาข้อนี้มานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(กนกธาดา ไกรวิชัยพงศ์ - อิระพล ศรีอุดมขจร - อนุวัตร ขุนทอง)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.153/2560

ธนาคารแห่งประเทศไทย

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 966/2560

นายคำแหง เสนทอง

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 193/3, 193/12, 406, 419

ก่อนที่โจทก์จะออกข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจางานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 นั้น โจทก์มีหนังสือหารือไปยังกรมสรรพากรแล้ว กรมสรรพากรมีความเห็นว่า เงินที่พนักงานจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามโครงการดังกล่าวไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ดังนั้น การที่โจทก์จ่ายภาษีเงินได้ทดแทนแรกแทนจำเลยตามข้อบังคับดังกล่าว จึงเป็นการชำระหนี้โดยมีมูลอันจะอ้างกฎหมายได้ ไม่ใช่การจ่ายตามอำเภอใจของโจทก์อันจะเป็นกรณีลามิควรได้

การที่โจทก์จ่ายภาษีเงินได้ทดแทนแรกแทนจำเลยตามข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจางานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ.2544 เป็นการชำระหนี้โดยมีมูลอันจะอ้างกฎหมายได้ ไม่ใช่การจ่ายตามอำเภอใจของโจทก์อันจะเป็นกรณีลามิควรได้ หากแต่เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาประเภทหนึ่งซึ่งไม่มีกฎหมายบัญญัติเรื่องอายุความไว้โดยเฉพาะ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องคดีได้ภายในอายุความ 10 ปี นับแต่วันที่จำเลยได้รับเงินภาษีคืนจากกรมสรรพากร เมื่อโจทก์จ่ายภาษีเงินได้ทดแทนแรกแทนจำเลยไปแล้ว จากนั้นจำเลยฟ้องเรียกคืนภาษีดังกล่าวจากกรมสรรพากร ศาลมีคำพิพากษาให้กรมสรรพากรคืนภาษีในส่วนนี้ให้แก่จำเลย จำเลยได้รับเงินภาษีคืนไปแล้ว ต่อมาโจทก์มาฟ้องจำเลยภายใน 10 ปี นับแต่วันที่จำเลยได้รับภาษีคืน ฟ้องโจทก์จึงไม่ขาดอายุความ

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระเงิน 1,723,454.19 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 1,644,388.39 บาท นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระเงิน 1,644,388.39 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2557 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการกิจการอันพึงเป็นงานของธนาคารกลาง จำเลยเคยเป็นพนักงานโจทก์ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้บริหารอาวุโส ส่วนเงินฝากต่างจังหวัด สำนักเงินฝากต่างจังหวัดและตราสารหนี้สายเงินฝากและตราสารหนี้ และเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งจดทะเบียนแล้ว สืบเนื่องจากกระทรวงการคลังได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมของโครงการร่วมใจจากองค์กรภายใต้หลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังที่ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาให้รัฐวิสาหกิจเป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้ทดแทนจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนสงเคราะห์ (กองทุนบำเหน็จ) แทนพนักงานที่ลาออกตามโครงการได้ตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงฐานะการเงินของรัฐวิสาหกิจ โจทก์จึงพิจารณาและมีมติที่ประชุมให้โครงการออกจางานโดยความเห็นชอบร่วมกัน ซึ่งพนักงานที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับผลประโยชน์ เช่น เงินเพิ่มพิเศษ

ภาษีเงินได้ทอดแรกของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือเงินบำเหน็จบำนาญ และได้ออกข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากการงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติของพนักงานที่จะขอออกจากการงานในปี 2545 และปี 2546 เงินเพิ่มพิเศษ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับจากโจทก์ โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับภาษีเงินได้ของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือเงินบำเหน็จบำนาญที่ต้องถูกหัก ณ ที่จ่าย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระพนักงาน ซึ่งข้อ 4 (2) ระบุว่า โจทก์จะจ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือเงินบำเหน็จ เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2544 จำเลยมีความประสงค์ขอออกจากการงานตามโครงการดังกล่าว โจทก์อนุญาต มีผลให้จำเลยพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และสิ้นสุดสมาชิกภาพตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 เป็นต้นไป ภายหลังจากที่จำเลยออกจากการงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยได้จ่ายเงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม ผลประโยชน์เงินสะสม ผลประโยชน์เงินสมทบ และผลประโยชน์เงินประเดิมให้แก่จำเลย 12,056,824.24 บาท แต่ต้องคำนวณเป็นภาษีหัก ณ ที่จ่าย นำส่งกรมสรรพากร 1,644,388.39 บาท คงเหลือเงินสด 10,412,435.85 บาท ซึ่งจำเลยได้รับไปแล้ว ต่อมาโจทก์จ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกเป็นจำนวนเท่ากับเงินภาษีที่ถูกหัก ณ ที่จ่ายดังกล่าว เพื่อชดเชยให้แก่จำเลย และจำเลยได้รับจากโจทก์ไปครบถ้วนแล้วในวันที่ 25 มกราคม 2545 หลังจากนั้นจำเลยได้ฟ้องกรมสรรพากรต่อศาลภาษีอากรกลางเพื่อเรียกคืนภาษีเงินได้ที่จ่ายจากเงินได้ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจนในที่สุดศาลฎีกามีคำพิพากษาที่ 1884-1886/2557 ให้กรมสรรพากรคืนเงินภาษี 1,644,388.39 บาท แก่จำเลย จำเลยได้รับเงินจำนวนดังกล่าวคืนจากกรมสรรพากรแล้ว วันที่ 31 ตุลาคม 2557 โจทก์มีหนังสือทวงถามให้จำเลยคืนภาษีเงินได้ทอดแรกจำนวนดังกล่าวแก่โจทก์ แต่จำเลยเพิกเฉย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกว่า โจทก์มีอำนาจฟ้อง และได้ใช้สิทธิฟ้องคดีโดยสุจริตหรือไม่ เห็นว่า ตามข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากการงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 ข้อ 4 (2) กำหนดให้โจทก์จ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่จำเลย ซึ่งประสงค์ออกจากการงานตามข้อบังคับดังกล่าว ต่อมาจำเลยได้ฟ้องกรมสรรพากรต่อศาลภาษีอากรกลางเพื่อเรียกคืนภาษีเงินได้ที่จ่ายจากเงินได้ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจนในที่สุดศาลฎีกามีคำพิพากษาให้กรมสรรพากรคืนเงินภาษี 1,644,388.39 บาท แก่จำเลย เมื่อโจทก์เห็นว่าจำเลยไม่มีสิทธิได้รับเงินภาษีเงินได้ทอดแรก เนื่องจากจำเลยได้รับภาษีเงินได้ทอดแรกจากโจทก์แล้วและเป็นการซ้ำซ้อนกับจำนวนที่ได้รับคืนจากกรมสรรพากรตามคำพิพากษาศาลฎีกา โจทก์จึงย่อมมีสิทธิที่จะฟ้องเรียกเรื่องเอาเงินดังกล่าวคืนจากจำเลยได้อีกทั้งก่อนที่โจทก์จะออกข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากการงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 นั้นก็ได้มีหนังสือหรือไปยังกรมสรรพากรแล้ว ซึ่งกรมสรรพากรมีความเห็นว่าเงินที่พนักงานจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามโครงการดังกล่าวไม่ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เป็นเหตุให้โจทก์ออกข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากการงาน โดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 และตกลงจ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกให้แก่พนักงานทุกคนที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าว ดังนั้น การที่โจทก์จ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกให้แก่จำเลยตามข้อบังคับดังกล่าวจึงเป็นการชำระหนี้โดยมีมูลอันจะอ้างกฎหมายได้ ไม่ใช่การจ่ายตามอำเภอใจของโจทก์อันจะเป็นกรณีลามิควรได้ อีกทั้งการฟ้องคดีของโจทก์ก็จะฟ้องเรียกคืนเฉพาะกรณีที่ศาลฎีกามีคำพิพากษาให้กรมสรรพากรคืนเงินภาษีให้แก่พนักงานคนนั้นเท่านั้น ซึ่งได้รับเงินซ้ำซ้อนกับที่โจทก์รับภาระจ่ายแทนให้ไปโดยไม่ซ้ำเงื่อนไขและไม่เป็นไปตามข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากการงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 การฟ้องคดีของโจทก์จึงหาใช่เป็นการใช้สิทธิไม่สุจริตและเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามที่จำเลยอุทธรณ์ไม่ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยต่อไปว่า คดีโจทก์ขาดอายุความแล้วหรือไม่ เห็นว่า ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษได้วินิจฉัยข้างต้นแล้วว่าการฟ้องคดีของโจทก์เป็นการเรียกเงินคืนจากกรณีพิพาทตามข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจางานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 ที่โจทก์ได้จ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกให้แก่จำเลยตามข้อบังคับดังกล่าวซึ่งเป็นการชำระหนี้อันมีมูลจะอ้างกฎหมายได้ไม่ใช่เป็นการจ่ายตามอำเภอใจอันจะเป็นกรณีลามิควรได้ หากแต่ถือเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาประเภทหนึ่ง ซึ่งไม่มีกฎหมายบัญญัติเรื่องอายุความไว้โดยเฉพาะ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องคดีได้ภายในอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 และนับจากวันที่โจทก์อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไป ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/12 ซึ่งได้แก่วันที่จำเลยได้รับเงินภาษีคืนจากกรมสรรพากรตามคำพิพากษาศาลฎีกา เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2557 อันถือได้ว่าเป็นการชำระหนี้กับที่โจทก์ได้รับภาระภาษีและจ่ายแทนให้แก่จำเลยไปแล้ว จึงทำให้เกิดสิทธิแก่โจทก์ในการฟ้องเรียกเงินคืนเพราะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของข้อบังคับร่วมกัน ดังนั้น การที่โจทก์นำคดีมาฟ้องวันที่ 10 กรกฎาคม 2558 จึงยังไม่เกินกำหนดอายุความ 10 ปี ดังกล่าวคดีโจทก์จึงไม่ขาดอายุความ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการสุดท้ายมีว่า จำเลยต้องจ่ายเงินพร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ตามฟ้องหรือไม่ เห็นว่า การที่โจทก์รับภาระจ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกให้แก่พนักงานที่สมัครใจลาออกตามโครงการ ก็เนื่องมาจากได้รับหนังสือตอบข้อหารือจากกรมสรรพากรว่ากรณีดังกล่าวไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และกระทรวงการคลังแจ้งให้โจทก์รับภาระภาษีเงินได้ดังกล่าวแทนพนักงานได้ตามความเหมาะสมเมื่อโจทก์ได้จ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกเท่ากับจำนวนภาษีที่จำเลยถูกหัก ณ ที่จ่าย เพื่อชดเชยให้แก่จำเลยไปแล้วต่อมาภายหลังโจทก์ทราบว่าเงินได้ที่จำเลยได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา จึงเท่ากับจำเลยไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายภาษีเงินได้จำนวนดังกล่าวและโจทก์ก็ไม่มีภาระที่จะต้องจ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกแทนจำเลย แม้ภาษีเงินได้ทอดแรกที่จำเลยได้รับจากโจทก์จะเป็นคนละส่วนกับเงินที่จำเลยได้รับคืนจากกรมสรรพากรตามคำพิพากษาศาลฎีกา และข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจางานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 มิได้กำหนดห้ามมิให้จำเลยฟ้องเรียกเงินภาษิดังกล่าวคืนจากกรมสรรพากร และไม่ได้กำหนดให้จำเลยต้องคืนโจทก์ก็ตาม แต่เมื่อจำเลยไม่มีหน้าที่ต้องเสียภาษีเงินได้ดังกล่าว โจทก์จึงไม่จำเป็นต้องรับภาระภาษีเงินได้ทอดแรกแทนจำเลย ตามข้อตกลงในข้อบังคับเพราะหากจำเลยได้รับเงินภาษีคืนจากโจทก์แล้วและได้รับคืนจากกรมสรรพากรตามคำพิพากษาศาลฎีกาอีก ย่อมเป็นการชำระหนี้กับภาษีเงินได้ทอดแรกที่โจทก์จ่ายแทนจำเลยไปก็จะเป็นไปตามเงื่อนไขและวัตถุประสงค์ของข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจางานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 ที่ประสงค์จะให้โจทก์เป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้ทอดแรกแทนจำเลยและพนักงานที่ลาออกตามโครงการ ดังนั้น จำเลยจึงต้องคืนภาษีเงินได้ทอดแรก 1,644,388.39 บาท ให้แก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันผิดนัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง เมื่อโจทก์มีหนังสือทวงถามให้จำเลยคืนเงินดังกล่าวแก่โจทก์ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือทวงถาม และจำเลยได้รับหนังสือทวงถามวันที่ 4 พฤศจิกายน 2557 แต่ไม่ชำระ จึงตกเป็นผู้ผิดนัดต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยดังกล่าวนับแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2557 เป็นต้นไป ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้นอีกเช่นกัน

พิพากษายืน.

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.336/2560

ธนาคารแห่งประเทศไทย

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 967/2560

นางจตุพร จันทร์กระจ่าง

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 193/12, 193/30, 224 วรรคหนึ่ง, 406 วรรคหนึ่ง, 407, 419

ป.วิ.พ. มาตรา 55

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยซึ่งเป็นพนักงานของโจทก์เข้าร่วมโครงการออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน มีผลให้จำเลยพ้นจากการเป็นพนักงานของโจทก์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงได้จ่ายเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ และได้หักภาษี ณ ที่จ่ายนำส่งกรมสรรพากร 670,678.35 บาท โจทก์จึงช่วยเหลือจำเลยโดยจ่ายเงินภาษีเงินได้ทอดแรกจำนวนดังกล่าวตามโครงการให้แก่จำเลย ต่อมาจำเลยฟ้องกรมสรรพากรเพื่อเรียกภาษีคืนต่อศาลภาษีอากรกลางจนในที่สุดศาลฎีกาพิพากษาให้กรมสรรพากรคืนภาษีจำนวนดังกล่าวให้แก่จำเลย โจทก์จึงอ้างว่าสิทธิที่จำเลยจะได้รับภาษีเงินได้ทอดแรกที่โจทก์จ่ายให้จำเลยเพื่อเป็นการช่วยเหลือในส่วนของการภาษีนั้นย่อมไม่อาจมีขึ้นได้ จำเลยมีหน้าที่ต้องคืนเงินดังกล่าวแก่โจทก์แต่จำเลยเพิกเฉย จำเลยจึงโต้แย้งสิทธิโจทก์แล้วตาม ป.พ.พ. มาตรา 55 ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 และถือว่าโจทก์มีนิติสัมพันธ์กับจำเลยตามข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องจำเลย

ก่อนโจทก์ออกข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 ได้มีหนังสือหรือไปยังกรมสรรพากรเกี่ยวกับกรณีอนุมัติให้พนักงานเกษียณอายุก่อนกำหนดดังกล่าว ซึ่งกรมสรรพากรให้ความเห็นว่าเงินที่พนักงานจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โจทก์จึงออกข้อบังคับและจ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกให้แก่จำเลย แต่ภายหลังเมื่อศาลฎีกามีคำพิพากษาให้กรมสรรพากรคืนภาษีให้แก่จำเลย จำเลยจึงได้รับภาษีคืนจากกรมสรรพากรซ้ำซ้อนกับที่โจทก์จ่ายแทนจำเลยไปซึ่งไม่เข้าเงื่อนไขและไม่เป็นไปตามข้อบังคับดังกล่าว โจทก์จึงชอบที่จะใช้สิทธิฟ้องเรียกเงินดังกล่าวคืนได้ไม่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตแต่อย่างใด

คดีนี้เป็นกรณีที่จำเลยได้รับเงินตามระเบียบธนาคารแห่งประเทศไทยที่กำหนดให้โจทก์จ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่จำเลยซึ่งสมัครใจออกจากงานดังกล่าว จึงไม่ใช่เรื่องที่จำเลยได้ทรัพย์สินมาโดยปราศจากมูลอันจะอ้างกฎหมายได้ และไม่ใช่เรื่องที่โจทก์ชำระหนี้ตามอำเภอใจโดยรู้ถือว่าตนไม่มีความผูกพันที่จะต้องชำระตาม ป.พ.พ. มาตรา 406 วรรคหนึ่ง และมาตรา 407 ดังนั้นการฟ้องเรียกภาษีเงินได้ทอดแรกคืนจึงไม่ใช่เรียกคืนในฐานะลามิควรได้อันจะอยู่ในบังคับอายุความตาม ป.พ.พ. มาตรา 419 แต่ถือว่าเป็นการที่จำเลยได้เงินมาตามสัญญาประเภทหนึ่งซึ่งไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะจึงต้องใช้อายุความ 10 ปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/30 และให้เริ่มนับแต่ขณะที่โจทก์อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไปตามมาตรา 193/12 เมื่อปรากฏว่าจำเลยทราบคำพิพากษาศาลฎีกาในวันที่ 23 กรกฎาคม 2557 และได้รับภาษีเงินได้คืนจากกรมสรรพากรแล้วภายหลังวันดังกล่าว สิทธิเรียกร้องของโจทก์ย่อมเกิดขึ้นนับแต่วันที่จำเลยได้รับเงินภาษีคืนจากกรมสรรพากรตามคำพิพากษาศาลฎีกา อันถือได้ว่าเป็นการซ้ำซ้อนกับที่โจทก์ได้รับภาระภาษีและ

จ่ายแทนให้แก่จำเลยไปแล้ว จึงทำให้เกิดสิทธิแก่โจทก์ในการฟ้องเรียกเงินคืนเพราะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของข้อบังคับร่วมกัน การที่โจทก์นำคดีมาฟ้องวันที่ 26 มิถุนายน 2558 จึงยังไม่ขาดอายุความ

เมื่อศาลฎีกาพิพากษาให้กรมสรรพากรคืนเงินภาษีที่จำเลยเคยถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย เท่ากับจำเลยไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินภาษีเงินได้และโจทก์ไม่จำเป็นต้องจ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกแทนจำเลยให้ตามระเบียบธนาคารและข้อตกลงข้างต้น เพราะหากจำเลยยังคงได้รับเงินภาษีคืนจากโจทก์แล้วและได้รับคืนจากกรมสรรพากรตามคำพิพากษาศาลฎีกาอีกย่อมเป็นการซ้ำซ้อนกับภาษีเงินได้ทอดแรกที่โจทก์ได้จ่ายแทนจำเลยไป ก็จะไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของข้อบังคับข้างต้นที่ประสงค์จะให้โจทก์เป็นผู้รับภาษีเงินได้ทอดแรกแทนจำเลยที่ลาออกจากการตามโครงการ จำเลยจึงต้องคืนภาษีเงินได้ทอดแรก 670,678.35 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ครบกำหนดชำระตามหนังสือทวงถามให้จำเลยชำระหนี้ ซึ่งเป็นวันผิदनัดแก่โจทก์

เมื่อจำเลยสมัครใจเข้าร่วมโครงการออกจากการงานโดยความเห็นชอบร่วมกันและโจทก์อนุญาตให้จำเลยออกจากการงานตามที่ขอมีผลให้จำเลยพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 เป็นต้นไป จำเลยจึงไม่มีสถานะเป็นพนักงานของโจทก์ตั้งแต่วันที่ดังกล่าวและไม่ได้ทำงานให้โจทก์อีกต่อไป และการเป็นสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลยก็ต้องสิ้นสุดลงไปด้วย ทำให้สิทธิที่จำเลยจะได้รับเงินสมทบจากโจทก์สิ้นสุดลงเช่นกัน จำเลยจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องให้โจทก์รับผิดชอบจำเลยในส่วน of ค่าจ้างและเงินสมทบตามฟ้องแย้ง

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงิน 700,583.25 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 670,678.35 บาท นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง และฟ้องแย้ง แก้ไขฟ้องแย้งขอให้บังคับโจทก์ชำระค่าเสียหายที่ทำให้จำเลยต้องออกจากการงานก่อนครบกำหนดเกษียณอายุ 1,491,525 บาท และที่ทำให้จำเลยต้องเสียสิทธิได้รับเงินสมทบอัตราร้อยละ 12 ของเงินเดือนอัตราสุดท้ายเป็นเวลา 45 เดือน เป็นเงิน 357,699 บาท (ที่ถูก 357,966 บาท) รวมเป็นเงิน 1,849,491 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ซึ่งเป็นวันที่จำเลยออกจากการงานเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลย เมื่อคิดดอกเบี้ยถึงวันฟ้องแย้งวันที่ 4 ตุลาคม 2559 เป็นเงิน 1,353,295.36 บาท รวมเป็นเงิน 3,202,786.36 บาท

โจทก์ให้การขอให้ยกฟ้องแย้ง และแก้ฟ้องแย้งขอให้ยกฟ้องแย้งของจำเลย

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงยุติว่า โจทก์มีฐานะเป็นนิติบุคคลโดยเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ และกฎหมายอื่น จำเลยเคยเป็นพนักงานของโจทก์ มีตำแหน่งสุดท้ายเป็นนักพัสดุ ฝ่ายธุรการสายปฏิบัติการ ได้รับเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ 66,290 บาท เริ่มทำงานกับโจทก์ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2518 ทั้งนี้ ก่อนมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2485 โดยพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 โจทก์เคยมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจตามคำวินิจฉัยของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาซึ่งกระทรวงการคลังมีหนังสือแจ้งเวียนให้ทราบว่าการคลังได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมของโครงการร่วมใจจากองค์กรภายใต้หลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง โดยเห็นว่าเพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้เข้าร่วมโครงการร่วมใจจากองค์กรของรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติมในหัวข้อผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจพิจารณาให้รัฐวิสาหกิจ

เป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้ทอดแรกจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนสงเคราะห์ (กองทุนบำเหน็จ) แทนพนักงานที่ลาออกตามโครงการดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม โดยให้คำนึงถึงฐานะการเงินของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ซึ่งโจทก์ได้พิจารณาและมีมติที่ประชุมคณะกรรมการธนาคารแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 8/2544 วันที่ 30 สิงหาคม 2544 ต่อมาโจทก์ออกข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 หลังจากนั้นในปี 2547 โจทก์จัดให้มีโครงการออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกันสำหรับพนักงานที่จะออกจากงาน โดยความเห็นชอบร่วมกันปี 2547 - 2550 ตามบันทึกการประชุมคณะกรรมการธนาคารแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 2/2547 โดยโจทก์ออกระเบียบธนาคารแห่งประเทศไทยที่ พ 42/2547 เรื่อง การออกจากงาน โดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2547 - 2550 โดยในข้อ 4.4 (2) กำหนดว่าภาษีเงินได้ โจทก์จ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกให้ผู้ออกจากงานสำหรับเงินกองทุนบำเหน็จและบำนาญต่อมาจำเลยได้เข้าร่วมโครงการออกจากงาน โดยความเห็นชอบร่วมกันดังกล่าวและโจทก์มีคำสั่งที่ พ 158/2547 เรื่อง อนุญาตให้พนักงานออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน มีผลทำให้จำเลยพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ขณะนั้นจำเลยอายุ 56 ปี โดยเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2539 จนพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตามประกาศดังกล่าว โจทก์มีหนังสือหารือไปยังอธิบดีกรมสรรพากรแล้ว กรมสรรพากรตอบข้อหารือว่าการออกจากงานตามโครงการออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างโจทก์และพนักงานเพื่อให้พนักงานออกจากงานก่อนเกษียณอายุไม่เข้าลักษณะออกจากงานเพราะเกษียณอายุตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการตามข้อ 1 (1) ของประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 151) ดังนั้น เงินหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่พนักงานจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2550 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทิสโก้ จำกัด ได้จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่จำเลย 6,413,322.82 บาท ซึ่งบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทิสโก้ จำกัด คำนวณหักภาษี ณ ที่จ่ายเพื่อนำส่งให้แก่กรมสรรพากร 670,678.35 บาท คงเหลือเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 5,721,522.32 บาท ซึ่งจำเลยได้รับเรียบร้อยแล้ว โดยได้รับเงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน 1,481,678.35 บาท หักภาษี ณ ที่จ่ายเพื่อนำส่งให้แก่กรมสรรพากร 222,251.75 บาท โดยโอนเข้าบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย จำกัด 1,259,426.60 บาท ซึ่งรวมภาษีเงินได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทอดแรกที่โจทก์รับภาระแทนด้วย รวมเป็นเงินที่หักภาษี ณ ที่จ่าย 892,930.10 บาท วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2551 จำเลยยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและยื่นคำร้องขอคืนเงินภาษีอากรประจำปีภาษี 2550 เป็นเงิน 821,462.27 บาท แต่กรมสรรพากรมีหนังสือลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2551 แจ้งไม่คืนเงินภาษีอากรให้แก่จำเลย วันที่ 13 พฤษภาคม 2551 จำเลยอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว กรมสรรพากรมีหนังสือลงวันที่ 19 มิถุนายน 2551 แจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์ให้จำเลยทราบว่าจำเลยไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามข้อ 2 (36) แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร จำเลยจึงยื่นฟ้องกรมสรรพากรเพื่อเรียกคืนภาษีเงินได้ที่จ่ายจากเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศาลภาษีอากรกลางพิพากษาให้กรมสรรพากรคืนเงินภาษีให้แก่จำเลยเป็นเงิน 821,462.27 บาท พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวโดยเงินจำนวนดังกล่าวมีภาษีเงินได้ทอดแรกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมอยู่ด้วย ต่อมาศาลฎีกามีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1757/2557 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2557 พิพากษาให้กรมสรรพากรคืนเงินภาษีดังกล่าวแก่จำเลย

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกว่า โจทก์มีอำนาจฟ้องหรือไม่ เห็นว่า โจทก์ฟ้องว่าจำเลยซึ่งเคยเป็นพนักงานของโจทก์เข้าร่วมโครงการออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2547 - 2550 มีผลทำให้จำเลยพ้นจากการเป็นพนักงานของโจทก์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน

ทิสโก้ จำกัด จึงได้จ่ายเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบให้แก่จำเลยรวมเป็นเงิน 6,413,322.82 บาท ซึ่งบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทิสโก้ จำกัด ได้คำนวณเงินที่จำเลยได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วหักภาษี ณ ที่จ่ายนำส่งกรมสรรพากร 670,678.35 บาท โจทก์จึงช่วยเหลือจำเลยโดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามโครงการให้แก่จำเลย โดยโจทก์จ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกให้แก่จำเลย 670,678.35 บาท เท่ากับภาษีเงินได้ที่จำเลยถูกบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทิสโก้ จำกัด หักภาษี ณ ที่จ่ายจากเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าวนำส่งให้แก่กรมสรรพากรตามกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเยียวยาแก่พนักงานที่ต้องมีภาระในการชำระภาษีจากเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าว ต่อมาเมื่อจำเลยฟ้องกรมสรรพากรเพื่อเรียกเงินภาษีคืนต่อศาลภาษีอากรกลางจนในที่สุดศาลฎีกาพิพากษาให้กรมสรรพากรคืนเงินภาษี 670,678.35 บาท ให้แก่จำเลย โจทก์จึงอ้างว่าสิทธิที่จำเลยจะได้รับภาษีเงินได้ทอดแรกที่โจทก์จ่ายให้จำเลยเพื่อเป็นการช่วยเหลือในส่วนของการระภาษีน้นย่อมไม่อาจมีขึ้นได้ จำเลยมีหน้าที่ต้องคืนเงินจำนวนดังกล่าวแก่โจทก์ แต่จำเลยเพิกเฉย จึงฟังได้ว่าจำเลยได้แย่งสิทธิโจทก์แล้วตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 และถือว่าโจทก์มีนิติสัมพันธ์กับจำเลยตามข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องจำเลยอุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการที่สองว่า โจทก์ใช้สิทธิฟ้องคดีโดยไม่สุจริตหรือไม่ เห็นว่า ก่อนโจทก์ออกข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 ได้มีหนังสือหารือไปยังกรมสรรพากรเกี่ยวกับกรณีอนุมัติให้พนักงานเกษียณอายุก่อนกำหนดดังกล่าว ซึ่งกรมสรรพากรให้ความเห็นว่าเงินที่พนักงานจะได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกรณีดังกล่าวไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ตามหนังสือกรมสรรพากรที่ กค 0811/11194 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2542 โจทก์จึงออกข้อบังคับดังกล่าวและจ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกให้แก่จำเลยตามข้อบังคับ แต่ภายหลังเมื่อศาลฎีกามีคำพิพากษาให้กรมสรรพากรคืนเงินภาษีให้แก่จำเลย จำเลยจึงได้รับเงินภาษีคืนจากกรมสรรพากรซ้ำซ้อนกับที่โจทก์จ่ายแทนจำเลยไปซึ่งไม่เข้าเงื่อนไขและไม่เป็นไปตามข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 ดังนั้น โจทก์จึงชอบที่จะใช้สิทธิฟ้องเรียกเงินดังกล่าวคืนได้ ไม่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตามที่จำเลยกล่าวอ้าง อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการที่สามว่า ฟ้องโจทก์ขาดอายุความหรือไม่ เห็นว่า คดีนี้เป็นกรณีที่จำเลยได้รับเงินตามระเบียบธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ พ 42/2547 เรื่อง การออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2547 – 2550 ข้อ 4.4 (2) ที่กำหนดให้โจทก์จ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่จำเลยซึ่งสมัครใจออกจากงานดังกล่าว จึงไม่ใช่เรื่องที่จำเลยได้ทรัพย์สินมาโดยปราศจากมูลอันจะอ้างกฎหมายได้และไม่ใช่เรื่องที่โจทก์ชำระหนี้ตามอำเภอใจโดยรู้ว่าย่าตนไม่มีความผูกพันที่จะต้องชำระตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 406 วรรคหนึ่ง และมาตรา 407 ดังนั้นการฟ้องเรียกภาษีเงินได้ทอดแรกคืน จึงมิใช่เรียกคืนในฐานะลามิควรได้อันจะอยู่ในบังคับอายุความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 419 ดังกล่าว แต่ถือว่าเป็นการที่จำเลยได้เงินมาตามสัญญาประเภทหนึ่งซึ่งไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงต้องใช้อายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 และให้เริ่มนับแต่ขณะที่โจทก์อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไปตามมาตรา 193/12 เมื่อปรากฏว่าจำเลยทราบคำพิพากษาศาลฎีกาในวันที่ 23 กรกฎาคม 2557 และได้รับภาษีเงินได้คืนจากกรมสรรพากรแล้วภายหลังวันดังกล่าว ดังนั้น สิทธิเรียกร้องของโจทก์ย่อมเกิดขึ้นนับแต่วันที่จำเลยได้รับ

เงินภาษีคืนจากกรมสรรพากรตามคำพิพากษาศาลฎีกา อันถือได้ว่าเป็นการซ้ำซ้อนกับที่โจทก์ได้รับภาระภาษี และจ่ายแทนให้แก่จำเลยไปแล้ว จึงทำให้เกิดสิทธิแก่โจทก์ในการฟ้องเรียกเงินคืนเพราะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของข้อบังคับร่วมกัน การที่โจทก์นำคดีมาฟ้องวันที่ 26 มิถุนายน 2558 จึงยังไม่ขาดอายุความ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการที่สี่ว่า จำเลยต้องคืนภาษีเงินได้ทอดแรกที่ได้รับคืนจากกรมสรรพากรให้แก่โจทก์หรือไม่ เพียงใด เห็นว่า การที่โจทก์ออกกระเปียบธนาคารแห่งประเทศไทยรับภาระจ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกให้แก่พนักงานที่สมัครใจลาออกตามโครงการก็เนื่องมาจากได้รับหนังสือตอบข้อหารือจากกรมสรรพากรว่า กรณีดังกล่าวไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และกระทรวงการคลังแจ้งให้โจทก์รับภาระภาษีดังกล่าวแทนพนักงานได้ตามความเหมาะสม ต่อมาเมื่อจำเลยสมัครใจลาออกจากงานตามโครงการดังกล่าว และโจทก์ได้จ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกเป็นจำนวนเท่ากับภาษีที่จำเลยถูกบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทิสโก้ จำกัด หักภาษี ณ ที่จ่ายนำส่งกรมสรรพากรเป็นเงิน 670,678.35 บาท เพื่อชดเชยให้แก่จำเลย และจำเลยได้รับเงินดังกล่าวครบถ้วนแล้ว แต่เมื่อภายหลังศาลฎีกาพิพากษาให้กรมสรรพากรคืนเงินภาษี 821,462.27 บาท ให้แก่จำเลยซึ่งรวมเงินภาษีที่จำเลยถูกบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทิสโก้ จำกัด หักภาษี ณ ที่จ่ายนำส่งกรมสรรพากรเป็นเงิน 670,678.35 บาท จึงเท่ากับจำเลยไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายภาษีเงินได้จำนวนดังกล่าวและโจทก์ไม่จำเป็นต้องจ่ายภาษีเงินได้ทอดแรกแทนจำเลย แม้ภาษีเงินได้ทอดแรกที่จำเลยได้รับจากโจทก์จะเป็นคนละส่วนกับเงินที่จำเลยได้รับคืนจากกรมสรรพากรตามคำพิพากษาศาลฎีกา และข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทยมิได้กำหนดห้ามมิให้จำเลยฟ้องเรียกเงินภาษีดังกล่าวคืนจากกรมสรรพากรและไม่ได้กำหนดให้จำเลยต้องคืนโจทก์ก็ตาม แต่เมื่อจำเลยไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายภาษีเงินได้ดังกล่าว โจทก์จึงไม่จำเป็นต้องรับภาระภาษีเงินได้ทอดแรกแทนจำเลยตามข้อตกลงในข้อบังคับ เพราะหากจำเลยยังคงได้รับเงินภาษีคืนจากโจทก์แล้วและได้รับคืนจากกรมสรรพากรตามคำพิพากษาศาลฎีกาอีกย่อมเป็นการซ้ำซ้อนกับภาษีเงินได้ทอดแรกที่โจทก์ได้จ่ายแทนจำเลยไป ก็จะไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของข้อบังคับธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการออกจากการงาน โดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2544 ที่ประสงค์จะให้โจทก์เป็นผู้รับภาระภาษีเงินได้ทอดแรกแทนจำเลย และพนักงานที่ลาออกตามโครงการ ดังนั้น จำเลยจึงต้องคืนภาษีเงินได้ทอดแรก 670,678.35 บาท ให้แก่โจทก์พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันผิดนัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง เมื่อโจทก์มีหนังสือทวงถามให้จำเลยคืนเงินดังกล่าวแก่โจทก์ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือทวงถาม และจำเลยได้รับหนังสือทวงถามวันที่ 7 พฤศจิกายน 2557 ครบกำหนดชำระวันที่ 22 พฤศจิกายน 2557 แต่คงเพิกเฉย ถือว่าจำเลยผิดนัดนับแต่วันที่ 23 พฤศจิกายน 2557 จึงต้องรับผิดชำระดอกเบี้ยนับแต่วันดังกล่าวเป็นต้นไป อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการสุดท้ายว่า โจทก์ต้องรับผิดตามฟ้องแย้งของจำเลยหรือไม่ เห็นว่า จำเลยสมัครใจเข้าร่วมโครงการออกจากการงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2547 - 2550 โดยยื่นใบขอลาออกจากการงานเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2547 และประสงค์จะขอลาออกจากการงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 การยื่นใบขอลาออกจากการงานดังกล่าวจำเลยย่อมคิดไตร่ตรองโดยละเอียดรอบคอบแล้วว่าจำเลยมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากโจทก์มากขึ้นเพียงใดตามระเบียบธนาคารแห่งประเทศไทยที่ พ 42/2547 เรื่อง การออกจากการงาน โดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ. 2547 - 2550 โดยจำเลยไม่ต้องทำงานตอบแทนแก่โจทก์ โจทก์ได้อนุญาตให้จำเลยออกจากการงานตามที่ขอมีผลให้จำเลยพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 เป็นต้นไป ตามคำสั่งธนาคารแห่งประเทศไทยที่ พ 158/2547 เรื่อง อนุญาตให้พนักงานออกจากการงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2547 จำเลยจึงไม่มีสถานะเป็นพนักงานของโจทก์ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550

จำเลยได้รับค่าจ้างจากโจทก์ขณะเป็นพนักงานครบถ้วนถูกต้องแล้ว เมื่อจำเลยพ้นจากการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 และได้ทำงานให้โจทก์นับแต่วันดังกล่าวเป็นต้นไป จำเลยจึงไม่มีสิทธิรับค่าจ้างจากโจทก์อีกต่อไป อีกทั้งการเป็นสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลยก็ต้องสิ้นสุดลงไปด้วย ทำให้สิทธิที่จำเลยจะได้รับเงินสมทบจากโจทก์ย่อมสิ้นสุดลงเช่นเดียวกัน จำเลยจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องให้โจทก์รับผิดชอบจำเลยในส่วน of ค่าจ้างและเงินสมทบตามฟ้องแย้งของจำเลยดังกล่าว ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมานั้น ศาลอุทธรณ์คดี ชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ก็ไม่ขึ้นอีกเช่นกัน ส่วนอุทธรณ์ข้ออื่นของจำเลยนั้น ไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลง จึงไม่จำต้องวินิจฉัยต่อไป

พิพากษายืน.

(สมเกียรติ คูวัธนไพศาล - เฉลิมพงศ์ ชันดี - รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.558 - 563/2560	นายมังกร เพชรบูรณ์ กับพวก	โจทก์
หมายเลขคดีแดงที่ 1044 - 1049/2560	บริษัทไอเอสเอส ซัพพอร์ต เซอร์วิส จำกัด กับพวก	จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง

การที่ตัวแทนจำเลยที่ 1 แจ้งแก่โจทก์ทั้งหกว่า เมื่อสิ้นสุดสัญญากับบริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด จะไม่มีงานให้โจทก์ทั้งหกทำและไม่จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งหก ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งหกแล้ว เมื่อต่อมาโจทก์ทั้งหกได้ทำหนังสือขอรับเงินช่วยเหลือโดยระบุข้อความทำนองว่า หากโจทก์ทั้งหกได้รับเงินตามที่ร้องขอ ให้ถือว่าโจทก์ทั้งหกพ้นจากสภาพการเป็นพนักงานและจะจัดส่งใบลาออกต่อไป และหลังจากที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินช่วยเหลือให้โจทก์ทั้งหกแล้ว โจทก์ทั้งหกได้เขียนใบลาออก แม้ว่าการทำหนังสือขอรับเงินช่วยเหลือและใบลาออกของโจทก์ทั้งหกจะทำภายหลังจากที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งหกซึ่งไม่เป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ทั้งหกกับจำเลยที่ 1 ที่สิ้นสุดไปแล้วตามการเลิกจ้างต้องสิ้นสุดไปอีกครั้งเพราะการลาออกที่ไม่มีผลเป็นการลาออกก็ตาม แต่การที่โจทก์ทั้งหกได้รับเงินช่วยเหลือแล้วเขียนใบลาออกโดยปราศจากข้อโต้แย้งอันใดทั้งสิ้น จึงเป็นกรณีที่โจทก์ทั้งหกตกลงยินยอมกับจำเลยที่ 1 เพื่อยุติการเลิกจ้างและไม่ประสงค์จะเรียกร้องค่าชดเชยอันเนื่องมาจากการเลิกจ้าง โจทก์ทั้งหกไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้องเพื่อเรียกร้องค่าชดเชยอีกต่อไป

คดีนี้โจทก์ทั้งหกฟ้องในทำนองเดียวกันว่า จำเลยที่ 1 จ่ายค่าพาหนะและค่าล่วงเวลาเหมาะสมให้แก่โจทก์ทั้งหกไม่ครบถ้วน ขอให้จำเลยที่ 1 จ่ายเพิ่มในส่วนที่ขาดเท่านั้น จึงไม่มีประเด็นว่าจำเลยที่ 1 จ่ายค่าพาหนะและค่าล่วงเวลาเหมาะสมให้ลูกจ้างไม่เป็นธรรมโดยเลือกปฏิบัติหรือไม่ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งหกจึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค 9 ไม่อาจยกขึ้นอุทธรณ์ได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

คดีทั้งหกสำนวนนี้ ศาลแรงงานภาค 9 มีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันโดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 6 และเรียกจำเลยทั้งหกสำนวนว่าจำเลยที่ 1 และที่ 2

โจทก์ทั้งหกสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันหรือแทนกันชำระเงินแก่โจทก์ที่ 1 จำนวน 542,097 บาท โจทก์ที่ 2 จำนวน 572,217 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 432,950 บาท โจทก์ที่ 4 จำนวน 284,146 บาท โจทก์ที่ 5 จำนวน 284,146 บาท และโจทก์ที่ 6 จำนวน 246,515 บาท

จำเลยทั้งสองทั้งหกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 9 พิพากษาให้จำเลยที่ 1 ชำระเงินแก่โจทก์ที่ 1 จำนวน 28,500 บาท โจทก์ที่ 2 จำนวน 41,050 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 23,750 บาทและโจทก์ที่ 4 ถึงที่ 6 คนละ 9,500 บาท ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยกและยกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2

โจทก์ทั้งหกสำนวนและจำเลยที่ 1 ทั้งหกสำนวนอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ว่า จำเลยที่ 1 ต้องรับผิดชอบค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งหกหรือไม่ โดยจำเลยที่ 1 อุทธรณ์ว่า โจทก์ทั้งหกยื่นใบลาออก โดยจำเลยที่ 1 มิได้บังคับ ชูเชิญ หลอกลวง หรือใช้วิธีจูงใจโดยมิชอบ จึงเป็นกรณีที่โจทก์ทั้งหกสมัครใจลาออก มิใช่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งหกโดยที่โจทก์ทั้งหกไม่ได้กระทำให้ผิด จำเลยที่ 1 จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งหก นั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง บัญญัติว่า "การเลิกจ้างตามมาตรา 118 หมายความว่า การกระทำให้นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป" ซึ่งศาลแรงงานภาค 9 พังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยปัญหานี้ว่า เหตุที่โจทก์ทั้งหกเขียนใบลาออกเพราะตัวแทนจำเลยที่ 1 ได้แจ้งให้โจทก์ทั้งหกทราบว่า หากครบกำหนดเวลาตามสัญญากับบริษัทเซพรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด แล้วจะไม่มีการจ้างให้โจทก์ทั้งหกทำและไม่จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งหกการกระทำของจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่ให้โจทก์ทั้งหกซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เป็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งหกนับแต่ที่แจ้งให้โจทก์ทั้งหกทราบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง ดังกล่าว แต่เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงต่อมาว่าหลังจากที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งหกแล้ว โจทก์ทั้งหกได้ทำหนังสือขอรับเงินช่วยเหลือโดยระบุข้อความทำนองว่า หากโจทก์ทั้งหกได้รับเงินตามที่ร้องขอ ให้ถือว่าโจทก์ทั้งหกพ้นจากสภาพการเป็นพนักงานและจะจัดส่งใบลาออกต่อไป ซึ่งต่อมาเมื่อจำเลยที่ 1 จ่ายเงินช่วยเหลือให้โจทก์ทั้งหกแล้ว โจทก์ทั้งหกได้เขียนใบลาออก ดังนั้น แม้ว่าการทำหนังสือขอรับเงินช่วยเหลือและใบลาออกของโจทก์ทั้งหกจะเป็นการกระทำภายหลังจากที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งหก ซึ่งไม่เป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ทั้งหกกับจำเลยที่ 1 ที่สิ้นสุดไปแล้วตามการเลิกจ้างต้องสิ้นสุดไปอีกครั้งหนึ่ง เพราะการลาออกที่ไม่มีผลเป็นการลาออกก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาถึงพฤติการณ์แห่งคดีประกอบกับพฤติกรรมการของโจทก์ทั้งหกที่ตกลงขอรับเงินช่วยเหลือ และต่อมาเมื่อได้รับเงินช่วยเหลือจากจำเลยที่ 1 ไปแล้วก็ได้เขียนใบลาออกตามที่ทำหนังสือขอรับเงินช่วยเหลือไว้โดยปราศจากข้อโต้แย้งอื่นใดทั้งสิ้น จึงเป็นกรณีที่โจทก์ทั้งหกตกลงยินยอมกับจำเลยที่ 1 เพื่อยุติเรื่องการเลิกจ้างและไม่ประสงค์จะเรียกร้องค่าชดเชยอันเนื่องมาจากการเลิกจ้างอีก โจทก์ทั้งหกจึงไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้องจำเลยที่ 1 เพื่อเรียกค่าชดเชยอีกต่อไป ที่ศาลแรงงานภาค 9 พิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ทั้งหกเพิ่มขึ้นจากเงินส่วนที่ได้รับไปแล้วตามหนังสือขอรับเงินช่วยเหลือนั้น จึงไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 พังขึ้น

ส่วนที่โจทก์ทั้งหกอุทธรณ์ว่า จำเลยที่ 1 จ่ายค่าพาหนะและค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายให้ลูกจ้างที่กรุงเทพมหานคร มากกว่าที่จ่ายให้โจทก์ทั้งหกที่ทำงานที่ต่างจังหวัด เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เท่าเทียมกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 ซึ่งศาลแรงงานภาค 9 ควรใช้อำนาจตามมาตรา 14/1 วินิจฉัยให้เท่าเทียมกันนั้น เห็นว่า โจทก์ทั้งหกฟ้องในทำนองเดียวกันว่า จำเลยที่ 1 จ่ายค่าพาหนะและค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายให้โจทก์ทั้งหกไม่ครบถ้วน จึงขอให้จำเลยที่ 1 จ่ายเพิ่มในส่วนที่ขาดเท่านั้น จึงไม่มีประเด็นว่าจำเลยที่ 1 จ่ายค่าพาหนะและค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายให้ลูกจ้างไม่เป็นธรรมโดยเลือกปฏิบัติหรือไม่ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งหกดังกล่าวจึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นมาก่อนแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค 9 ไม่อาจยกขึ้นอุทธรณ์ได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งหกสำนวนสำหรับจำเลยที่ 1 เสียด้วย นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9.

(นาวิ สุกุลวงศ์ธนา - ไกรยง ตีวรารณสันต์ - นงนภา จันทรสักดิ์ ลิ้มไพบุลย์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.534/2560
หมายเลขคดีแดงที่ 1055/2560

นายทรงชัย กานต์ดา
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน
บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

โจทก์

จำเลย

พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 5, 23

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนจำเลยตามข้อบังคับข้อ 3.5 กำหนดว่า กองทุนนี้จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (1) เพื่อเป็นหลักประกันแก่สมาชิกในกรณีที่สมาชิกถึงแก่ความตายหรือพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง (2) เพื่อส่งเสริมการออมเงินของสมาชิก (3) เพื่อเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวของสมาชิก เมื่อสมาชิกถึงแก่ความตายหรือพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง จึงยืนยันให้เห็นว่า จำเลยถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการของพนักงานของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เมื่อออกจากงานเท่านั้น การที่กองทุนออกข้อบังคับดังกล่าวจึงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่ขัดต่อ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 5 ดังนั้นเมื่อโจทก์ลาออกจากกองทุนโดยไม่ออกจากงานและมีอายุตัวไม่ถึง 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ และเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบซึ่งไม่ได้จ่ายให้โจทก์ดังกล่าวตกเป็นของกองทุนโดยกระจายให้แก่สมาชิกของกองทุนทุกรายตามสัดส่วนตามข้อบังคับของจำเลย

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระเงิน 2,666,462 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปีของต้นเงิน 2,133,169.70 บาท นับจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและปรากฏข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้โต้แย้งกันได้ว่า จำเลยเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ใช้ชื่อว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2534 ต่อมาโจทก์ได้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนจำเลยซึ่งโจทก์ได้เริ่มจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2557 โจทก์ได้ลาออกจากกองทุนเพราะประสบปัญหาทางการเงิน นับอายุการเป็นสมาชิกกองทุนของโจทก์จนถึงวันลาออกได้ 22 ปี ขณะลาออกจากกองทุนโจทก์ยังมีอายุตัวไม่ถึง 50 ปีบริบูรณ์ ทำให้โจทก์สิ้นสมาชิกภาพด้วยเหตุ “ลาออกจากกองทุนโดยไม่ออกจากงาน” โจทก์ได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมรวม 669,299.56 บาท แต่ยังไม่ได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบรวม 2,133,169.70 บาท ตามรายงานการสิ้นสุดสมาชิกภาพ และหนังสือยืนยันการรับเงินกองทุน โจทก์ขอให้จำเลยจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ จำเลยอ้างเหตุว่าโจทก์ลาออกจากกองทุนโดยไม่ออกจากงาน จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว แล้ววินิจฉัยว่า เมื่อพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็เพื่อเป็นสวัสดิการ

แก่พนักงานของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เมื่อพนักงานพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างเท่านั้น มิได้หมายถึงกรณีอื่น ดังนั้นการที่จำเลยกำหนดไว้ในข้อบังคับโดยไม่ให้สมาชิกที่ลาออกจากกองทุนโดยไม่ได้ออกจากงานให้ได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบซึ่งเป็นกรณีพิเศษเพื่อเพิ่มโอกาสให้สมาชิกสามารถสมัครใจลาออกจากกองทุนได้ และยังเป็นการเพิ่มสิทธิให้ต่างหากจากข้อกำหนดซึ่งมีแต่เดิม ดังนั้น กรณีจึงยังฟังไม่ได้ว่าการที่จำเลยกำหนดข้อบังคับดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน เนื่องจากโจทก์เองยังมิได้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานและไม่ได้ลิดรอนสิทธิของโจทก์เช่นกัน แต่กลับเป็นการเพิ่มสิทธิให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นสมาชิกสามารถสมัครใจลาออกจากกองทุนได้ ดังนั้นเมื่อจำเลยลาออกจากกองทุนโดยไม่ได้ออกจากงานและขณะที่ลาออกโจทก์ก็มีอายุตัวไม่ถึง 50 ปีบริบูรณ์ ซึ่งทำให้คุณสมบัติของโจทก์ไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะได้รับยกเว้นให้ได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ การที่จำเลยไม่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบให้แก่โจทก์และให้ตกเป็นของกองทุนเพื่อเป็นการรักษาเสถียรภาพของกองทุนจึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขข้อบังคับของจำเลยและชอบด้วยพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 แล้ว

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า ข้อบังคับของจำเลย ข้อ 6.3 วรรคสาม ที่ว่าเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบซึ่งไม่ได้จ่ายให้สมาชิกในทุกกรณีตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ตกเป็นของกองทุน โดยให้กระจายให้แก่สมาชิกของกองทุนตามสัดส่วน ในรูปผลประโยชน์ของเงินสะสม ข้อ 10.7 (3) ที่ว่า สมาชิกสิ้นสมาชิกภาพด้วยเหตุลาออกจากกองทุนโดยไม่ได้ออกจากงาน สมาชิกผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ แต่ยังคงมีสิทธิได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์อันเกิดจากเงินสะสมในส่วนของตนเต็มจำนวน ยกเว้นสมาชิกผู้นั้นมีอายุตัว 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีอายุสมาชิก 20 ปีขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบเต็มจำนวน และข้อ 10.8 ที่ว่า เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบซึ่งไม่ได้จ่ายให้สมาชิกตามความในข้อ 10.7 นั้น ให้ตกเป็นของกองทุนโดยให้กระจายแก่สมาชิกทุกรายและให้ถือว่าเป็นผลประโยชน์ของเงินสะสมนั้นขัดต่อพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 5 ซึ่งบัญญัติว่ากองทุนจะมีขึ้นได้ต่อเมื่อลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันจัดตั้งขึ้นและได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ออกจากงานหรือลาออกจากกองทุน โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุนนั้น หรือไม่ เห็นว่า จำเลยถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมทรัพย์และเพื่อเป็นสวัสดิการแก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อสมาชิกตาย ออกจากงานหรือลาออกจากกองทุนเท่านั้น การที่จำเลยออกข้อบังคับ ข้อ 10.7 (3) ให้สมาชิกที่สิ้นสมาชิกภาพด้วยเหตุลาออกจากกองทุนโดยไม่ได้ออกจากงานไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ แต่ยังคงมีสิทธิได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์อันเกิดจากเงินสะสมในส่วนของตนเต็มจำนวนนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนจำเลยตามที่ปรากฏในข้อบังคับ ข้อ 3.5 ที่ว่า กองทุนนี้จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (1) เพื่อเป็นหลักประกันแก่สมาชิกในกรณีที่สมาชิกถึงแก่ความตายหรือพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง (2) เพื่อส่งเสริมการออมเงินของสมาชิก (3) เพื่อเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวของสมาชิก เมื่อสมาชิกถึงแก่ความตายหรือพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง จึงยืนยันให้เห็นว่าจำเลยถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการของพนักงานของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เมื่อออกจากงานเท่านั้น มิได้หมายถึงกรณีสมาชิกลาออกจากกองทุนโดยไม่ได้ออกจากงานด้วย การที่กองทุนออกข้อบังคับดังกล่าวจึงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 5 ดังนั้นการจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างที่สิ้นสมาชิกภาพต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 23 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า เมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นซึ่งมิใช่กองทุนเล็ก ผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน ดังนั้นลูกจ้าง

ที่สิ้นสมาชิกภาพจะได้รับเงินสะสม ผลประโยชน์อันเกิดจากเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบจากกองทุนหรือไม่อย่างไรต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน เมื่อข้อบังคับของจำเลยตามข้อ 6.3 วรรคสาม ข้อ 10.7 (3) และข้อ 10.8 เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน และไม่ขัดต่อกฎหมายตามที่ได้อนุญาตมาแล้ว ผู้จัดการกองทุนของจำเลยจึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับกองทุน กล่าวคือเมื่อโจทก์ลาออกจากกองทุนโดยไม่ออกจากงานและมีอายุตัวไม่ถึง 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ ดังนั้นกองทุนจำเลยจึงไม่สามารถจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบให้แก่โจทก์ได้ และเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบซึ่งไม่ได้จ่ายให้โจทก์ดังกล่าวต้องตกเป็นของกองทุน โดยให้กระจายให้แก่สมาชิกของกองทุนทุกรายตามสัดส่วนซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับของจำเลยแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(สัญญา ลิ้มไพบูลย์ - อาริรัตน์ วงศ์ศักดิ์มณี - โกสินทร์ ฤทธิรงค์)

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๑๐๕๖/๒๕๖๐ นายไมตรี สมบัติอารีพาณิชย์ โจทก์
บริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓

พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสี่, ๑๑๙ (๔)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

ตาม พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “...เมื่อลูกจ้าง สิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นซึ่งมิใช่กองทุนเล็ก ผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้าง...” ดังนั้น ผู้มีหน้าที่จัดการกองทุนและจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคือผู้จัดการกองทุน จำเลยไม่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องให้จำเลยจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยมีหน้าที่ดูแลขนาน้ำมันส่งออกไปต่างประเทศ รวมถึงมีหน้าที่ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การขายเป็นไปโดยราบรื่น การที่โจทก์ก่อตั้งบริษัทฯ ประกอบธุรกิจการค้าในบริษัทอื่น ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง โดยที่โจทก์ไม่ได้รับความยินยอมหรืออนุมัติจากจำเลยนั้น จึงเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนนโยบายเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์และนโยบายเกี่ยวกับการเป็นกรรมการในบริษัทอื่น ถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของจำเลยกรณีร้ายแรง ตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) และยังเป็นกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ ประกอบ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสี่ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ลินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเมื่อกรณีถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ซึ่งมีใช่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์

สำหรับเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าทำฟัน เงินชดเชยดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้า และเงินผลประโยชน์จากแผนเงินออมของนายจ้างนั้น พนักงานจะมีสิทธิได้รับต่อเมื่อยังคงมีสถานะเป็นพนักงาน เมื่อโจทก์ถูกจำเลยเลิกจ้างโดยชอบและโจทก์ไม่ได้เป็นพนักงานของจำเลยแล้ว จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการดังกล่าว

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๗๕,๔๐๐ บาท เงินพิเศษประจำปี ๑๕,๖๙๙.๗๓ บาท เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง ๕๓๖,๘๑๑.๕๓ บาท เงินค่ารักษาพยาบาลปีละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท ค่าทำฟันปีละ ๖,๐๐๐ บาท เงินชดเชยดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย อัตราร้อยละ ๕ ของยอดเงินกู้ ๗,๔๗๕ บาท ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ๓,๙๐๒ บาท เงินผลประโยชน์จากแผนเงินออมของนายจ้าง ๒๕๖,๔๙๕ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

๒๐,๘๑๐,๔๐๐ บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๓๗,๗๐๐ บาท และค่าชดเชย ๖๐๓,๑๙๙.๙๙ บาท รวมเป็นเงิน ๒๒,๘๑๐,๔๐๐ บาทพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๒๒,๕๕๔,๗๘๔.๒๕ บาท นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยแล้ว ฟังข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้แย้งกันได้ความว่า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๔๘ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘ ขณะถูกเลิกจ้างโจทก์ดำรงตำแหน่งเป็นผู้จัดการอาวุโส มีหน้าที่ดูแลการขายน้ำมันของจำเลยส่งออกไปต่างประเทศ รวมถึงประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การขายเป็นไปโดยราบรื่น โจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๗๕,๔๐๐ บาท โจทก์มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๕ วัน ในปี ๒๕๕๘ ที่ถูกเลิกจ้าง โจทก์ยังไม่ได้ใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี สำหรับค่าอินเทอร์เน็ต จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เดือนละ ๙๐๒ บาท โดยให้โจทก์นำไปเสริมรับเงินของเดือนแรกมาแสดงต่อจำเลยและในเดือนถัดไปจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นจำนวนเดียวกัน โดยไม่ต้องนำไปเสริมรับเงินมาแสดงอีก สำหรับค่าไฟฟ้า จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นอัตราเหมาจ่าย ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน โดยไม่ต้องนำไปเสริมรับเงินมาแสดง จำเลยทำประกันภัยสุขภาพให้แก่โจทก์เป็นรายปี โดยโจทก์มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจากบริษัทประกันภัย ตามใบเสริมรับเงินที่จ่ายจริงเป็นค่ารักษาพยาบาลปีละไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท และค่าทำฟันปีละไม่เกิน ๖,๐๐๐ บาท สำหรับเงินชดเชยดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์อัตราร้อยละ ๕ ของดอกเบี้ยที่โจทก์จ่ายจริงทุกเดือน ส่วนเงินผลประโยชน์จากแผนเงินออมของนายจ้าง หากโจทก์มีสิทธิได้รับจำเลยต้องจ่ายเป็นเงิน ๒๕๖,๔๕๕ บาท ทั้งนี้เงินค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำฟัน เงินชดเชยดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย และเงินผลประโยชน์จากแผนเงินออมของนายจ้าง โจทก์มีสิทธิได้รับจากจำเลยต่อเมื่อยังคงเป็นพนักงานของจำเลย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อแรกว่า โจทก์มีอำนาจฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนชดเชยของนายจ้างแก่โจทก์หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า แม้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานกลุ่มบริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จดทะเบียนแล้วจะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลยก็ตาม แต่จำเลยก็มีอำนาจที่จะให้ส่งจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนชดเชยของนายจ้างแก่โจทก์ได้ ในข้อนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานกลุ่มบริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จดทะเบียนแล้ว เห็นว่า พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “...เมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นซึ่งมิใช่กองทุนเล็ก ผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้าง...” ดังนั้น ผู้มีหน้าที่จัดการกองทุนและจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์คือผู้จัดการกองทุน จำเลยไม่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องให้จำเลยจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนชดเชยของนายจ้างแก่โจทก์ อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า นโยบายเกี่ยวกับการชดเชยแห่งผลประโยชน์และนโยบายเกี่ยวกับการเป็นกรรมการในบริษัทอื่นของจำเลยนั้นขัดกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ การที่จำเลยมีนโยบายห้ามลูกจ้างหรือโจทก์เป็นกรรมการในบริษัทอื่นนั้น เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ทั้งยังขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา

๔๓ ที่ให้เสรีภาพในการประกอบอาชีพ นโยบายดังกล่าวจึงตกเป็นโมฆะ นั้น เห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ ไม่ปรากฏตามคำฟ้องหรือคำให้การจำเลย จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาล แรกงานกลาง ไม่อาจยกขึ้นอุทธรณ์ได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗ ศาลอุทธรณ์ คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อสองว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยคดีนอกฟ้องนอก ประเด็นหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงนอกเหนือจากหนังสือเลิกจ้างว่าโจทก์ ประกอบกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง แท้จริงแล้วบริษัทเอ็มคอน อินเตอร์เทรด จำกัด ที่โจทก์เป็นกรรมการผู้มี อำนาจกระทำการแทนประกอบกิจการอื่นไม่ได้เกี่ยวข้องกับกิจการน้ำมันตามเอกสารแนบท้ายอุทธรณ์นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทเอ็มคอน อินเตอร์เทรด จำกัด ซึ่งประกอบธุรกิจแสวงหากำไร แต่โจทก์กับปกปิดข้อเท็จจริงดังกล่าวไม่แจ้งให้จำเลยทราบ ทั้งวัตถุประสงค์ของบริษัทเอ็มคอน อินเตอร์เทรด จำกัด ยังประกอบกิจการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง ถ่านหิน ผลิตภัณฑ์อย่างอื่นที่ก่อให้เกิดพลังงาน และสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงอีกด้วย อันเป็นธุรกิจลักษณะ เดียวกับจำเลยนั้น เป็นการวินิจฉัยข้อเท็จจริงตามพยานหลักฐานที่ปรากฏในสำนวน แล้วปรับข้อเท็จจริงเข้า กับข้อกฎหมายพร้อมด้วยเหตุผล จึงเป็นการวินิจฉัยประเด็นแห่งคดีที่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง มิได้วินิจฉัยคดีนอกฟ้อง นอกประเด็นแต่อย่างใด อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อสามว่า โจทก์ได้กระทำความผิดร้ายแรงและกระทำการอื่น อันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลาง หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า การกระทำของโจทก์ไม่ได้เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ โจทก์ไม่เคยใช้เวลา ทำงานไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว การกระทำของโจทก์ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรง โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องและสุจริตมาโดยตลอด ในข้อนี้ศาล แรกงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๗ ข ระบุห้ามพนักงานของจำเลยฝ่า ฝืนระเบียบรวมทั้งนโยบายจรรยาบรรณทางธุรกิจ นโยบายเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์และนโยบาย เกี่ยวกับการเป็นกรรมการในบริษัทอื่น พนักงานที่กระทำความผิดดังกล่าว อาจถูกปลดออกจากงานโดยไม่ได้รับ ค่าชดเชยหรือถูกลงโทษอย่างอื่น ซึ่งนโยบายเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ คำแปล แผ่นที่ ๒๓ ถึง ๒๖ ข้อ ค ระบุห้ามพนักงานหรือกรรมการของจำเลยกระทำธุรกิจหรือแสวงหาประโยชน์กับจำเลยหรือ บริษัทในเครือจำเลย เว้นแต่ได้รับรู้โดยและได้รับความยินยอมจากผู้บริหารระดับสูง ข้อ ฐ ระบุห้ามลูกจ้าง ของจำเลยทำการซื้อ ขาย หรือให้เช่าทรัพย์สินจากหรือแก่จำเลยหรือบริษัทในเครือ ยกเว้นได้รับรู้โดยและ ได้รับความยินยอมจากผู้บริหารระดับสูง และนโยบายเกี่ยวกับการเป็นกรรมการในบริษัทอื่นตาม คำแปล แผ่นที่ ๒๖ และ ๒๗ ระบุว่า ลูกจ้างนอกจากกรรมการและผู้บริหารระดับสูงอาจยอมรับตำแหน่งกรรมการ หรือองค์กรที่ไม่ใช่บริษัทในเครือแสวงหากำไร แต่เฉพาะเมื่อมีคำแนะนำจากผู้บริหารระดับสูงและภายหลัง จากการตรวจสอบและอนุมัติโดยผู้ควบคุมบริษัท โจทก์เป็นผู้ร่วมก่อตั้งบริษัทเอ็มคอน อินเตอร์เทรด จำกัด เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓ มีกรรมการ ๑ คน คือ โจทก์ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนมี วัตถุประสงค์ในข้อ ๑๔ คือ ประกอบกิจการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง ถ่านหิน ผลิตภัณฑ์อย่างอื่นที่ก่อให้เกิด พลังงาน และสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง เห็นว่า เมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยมีหน้าที่ดูแลขายน้ำมันส่งออกไป ประเทศเพื่อนบ้านรวมถึงหน้าที่ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การขายเป็นไปโดยราบรื่น แต่โจทก์กลับ

ก่อตั้งบริษัทเอ็มคอน อินเตอร์เทรด จำกัด ประกอบธุรกิจการค้าในบริษัทอื่น ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงด้วย โดยที่โจทก์ไม่ได้รับความยินยอมหรืออนุมัติจากผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการของจำเลย การกระทำของโจทก์จึงเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนนโยบายเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์และนโยบายเกี่ยวกับการเป็นกรรมการในบริษัทอื่น ถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของจำเลยกรณีร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) และยังเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสี่ อีกด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อที่ว่า จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแก่โจทก์หรือไม่ เพียงใด โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์ไม่ได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรง โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ เห็นว่า เมื่อศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเคราะห์วินิจฉัยว่า โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของจำเลยกรณีร้ายแรงและเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ วรรคหนึ่ง ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสี่ และการเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวนี้ถือว่าการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ซึ่งมีใช่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อสุดท้ายว่า จำเลยต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าทำฟัน เงินชดเชยดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้า และเงินผลประโยชน์จากแผนเงินออมของนายจ้างแก่โจทก์หรือไม่ เพียงใด โจทก์อุทธรณ์ว่า เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดสัญญาจ้างแรงงาน จำเลยจึงต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ เห็นว่า เมื่อศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเคราะห์แล้ว โจทก์กระทำความผิดสัญญาจ้างแรงงานโดยฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของจำเลยกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยชอบ ประกอบกับพนักงานของจำเลยจะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการดังกล่าวต่อเมื่อยังคงเป็นพนักงานของจำเลย ดังนั้น เมื่อโจทก์ถูกจำเลยเลิกจ้างโดยชอบและโจทก์ไม่ได้เป็นพนักงานของจำเลยแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเคราะห์เห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน.

(รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ - เฉลิมพงศ์ ชันดี - สมเกียรติ คูวัธนไพศาล)

สุดิดา ธรรมชุตีพร - ย่อ
อิศเรศ ปราโมช ณ อยุธยา - ตรวจ

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.446/2560
หมายเลขคดีแดงที่ 1065/2560

บริษัทแอ็ดวานซ์ กรุ๊ป เอเชีย จำกัด
นายอนุชา ไชยคำวัง

โจทก์
จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 150

พ.ร.บ. ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 5

พ.ร.บ. ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 5 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่าข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น และวรรคสองบัญญัติว่าในการวินิจฉัยว่าข้อตกลงตามวรรคหนึ่ง ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่พึงคาดหมายได้หรือไม่ ให้พิเคราะห์ถึงขอบเขตในด้านพื้นที่และระยะเวลาของการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ รวมทั้งความสามารถและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมในรูปแบบอื่นหรือกับบุคคลอื่นของผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ ประกอบกับทางได้เสียทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายของคู่สัญญาด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาสัญญาจ้างพนักงานแล้ว แม้จะเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของจำเลยด้วยการห้ามจำเลยไม่นำความลับในการทำงานหรือทางการค้าไปเผยแพร่หรือเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก ห้ามไม่ให้เปิดเผยข้อมูลหรือกระทำการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจและการผลิตของโจทก์ และห้ามไม่ให้ประกอบธุรกิจที่มีลักษณะประเภเดียวกับโจทก์ และไม่ให้จำเลยไปทำงานโดยตรงให้แก่บุคคลอื่นในหน้าที่เดียวกันหรือคล้ายคลึงกันกับหน้าที่ซึ่งเคยทำกับโจทก์ก็ตาม แต่ข้อห้ามตามสัญญาจ้างพนักงานดังกล่าว มิได้มีลักษณะเป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยเสียทั้งหมด เพียงแต่ห้ามจำเลยประกอบอาชีพบางอย่างที่แข่งขันกับโจทก์ภายในระยะเวลาตามกำหนดเท่านั้น จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีติและประโยชน์ของคู่กรณีซึ่งเป็นไปโดยชอบในเชิงธุรกิจ หาเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่ จึงไม่ตกเป็นโมฆะ และเมื่อจำเลยผิดสัญญาจ้างแรงงานและกระทำละเมิดต่อโจทก์ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยจึงต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่โจทก์ ซึ่งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นสมควรกำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ไปเสียทีเดียวโดยไม่จำต้องย่อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 5 เป็นผู้กำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์อีก เมื่อพิเคราะห์พฤติการณ์แห่งคดีและความร้ายแรงแห่งละเมิดแล้วเห็นสมควรกำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์เป็นเงิน 80,000 บาท

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยห้ามจำเลยทำงานให้แก่บริษัทอื่นซึ่งประกอบกิจการหรือธุรกิจประเภเดียวกันอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมภายใน 2 ปีนับแต่วันพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างโจทก์ และห้ามจำเลยนำเอาความลับในการทำงานหรือการค้าของโจทก์เผยแพร่หรือเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก และเปิดเผยข้อมูลหรือการกระทำการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ ขั้นตอนการผลิต ระบบการบริหาร และการผลิตคิดค้นของโจทก์ เพื่อประโยชน์ของจำเลยหรือบุคคลภายนอก และให้จำเลยชดเชยค่าเสียหาย 400,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงินจำนวนดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 5 พังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า สัญญาจ้างแรงงานกฎหมายไม่ได้บังคับว่าต้องทำตามแบบหรือต้องทำเป็นหนังสือ เมื่อเจตนาของโจทก์และจำเลยตรงกัน สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยจึงเกิดขึ้นแล้ว โจทก์ประกอบธุรกิจป้องกัน กำจัดและควบคุมปลวก มด แมลงสาบ หนู ยุง และแมลงทุกชนิดซึ่งมีผู้อื่นประกอบธุรกิจประเภทนี้อยู่ด้วยต่างแข่งขันกันตามการค้าปกติทั่วไปเพื่อหาลูกค้า ดังนั้นข้อตกลงตามสัญญาจ้างพนักงานระหว่างโจทก์และจำเลยข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 11 จึงเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบการทำงานทำให้จำเลยถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า สัญญาจ้างพนักงานระหว่างโจทก์และจำเลยข้อ 8 ข้อ 9 และ ข้อ 11 ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า สัญญาจ้างพนักงานข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 11 เป็นข้อตกลงห้ามจำเลยไม่ให้ประกอบธุรกิจที่มีลักษณะประเภทเดียวกับโจทก์ และหรือไม่ไปทำงานโดยตรงให้แก่บุคคลอื่นในหน้าที่เดียวกันหรือคล้ายคลึงกันกับหน้าที่ซึ่งจำเลยเคยทำกับโจทก์ในลักษณะที่จะสามารถแข่งขันกับโจทก์ภายในระยะเวลาตามกำหนดเท่านั้น มิได้เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยเสียทั้งหมด การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของจำเลยอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ภายในระยะเวลา 2 ปีนับจากวันที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานของโจทก์ไม่ทำให้จำเลยต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ หากแต่คงเป็นการห้ามในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้นซึ่งไม่นานเกินควร ข้อห้ามตามสัญญาจ้างพนักงานดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนและใช้บังคับได้ เห็นว่า พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 5 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่าข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น และวรรคสอง บัญญัติว่า ในการวินิจฉัยว่าข้อตกลงตามวรรคหนึ่งทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่พึงคาดหมายได้หรือไม่ ให้พิเคราะห์ถึงขอบเขตในด้านพื้นที่และระยะเวลาของการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ รวมทั้งความสามารถและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมในรูปแบบอื่นหรือกับบุคคลอื่นของผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ ประกอบกับทางได้เสียทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายของคู่สัญญาด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาหนังสือสัญญาจ้างพนักงาน ข้อ 8 ข้อ 9 และ ข้อ 11 แล้วแม้เป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของจำเลยด้วยการห้ามจำเลยไม่ให้นำความลับในการทำงานหรือทางการค้าไปเผยแพร่หรือเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก ห้ามไม่ให้เปิดเผยข้อมูลหรือกระทำการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจและการผลิตของโจทก์ และห้ามไม่ให้ประกอบธุรกิจที่มีลักษณะประเภทเดียวกับโจทก์ และไม่ให้อำเลยไปทำงานโดยตรงให้แก่บุคคลอื่นในหน้าที่เดียวกันหรือคล้ายคลึงกันกับหน้าที่ซึ่งเคยทำกับโจทก์ก็ตาม แต่ข้อห้ามตามสัญญาจ้างพนักงานดังกล่าวมิได้มีลักษณะเป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยเสียทั้งหมด เพียงแต่ห้ามจำเลยประกอบอาชีพบางอย่างที่แข่งขันกับโจทก์ภายในระยะเวลาตามกำหนดเท่านั้น จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีติและประโยชน์ของคู่กรณีซึ่งเป็นไปโดยชอบในเชิงธุรกิจ หาเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่จึงไม่ตกเป็นโมฆะ ที่ศาลแรงงานภาค 5 วินิจฉัยปัญหานี้แล้วพิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีพิเศษ อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้นเมื่อจำเลยผิดสัญญาจ้างและกระทำละเมิดต่อโจทก์ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยจึงต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่โจทก์ ซึ่งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีพิเศษ

เห็นสมควรกำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ไปเสียทีเดียวโดยไม่ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 5 เป็นผู้กำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์อีก เมื่อพิเคราะห์พฤติการณ์แห่งคดีและความร้ายแรงแห่งละเมิดแล้ว เห็นสมควรกำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์เป็นเงิน 80,000 บาท

พิพากษากลับเป็นว่าให้จำเลยชำระค่าเสียหายเป็นเงิน 80,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์และห้ามจำเลยทำงานให้แก่บริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการหรือธุรกิจประเภทเดียวกันอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ภายใน 2 ปีนับแต่วันพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างโจทก์และห้ามจำเลยนำเอาความลับในการทำงานหรือการค้าของโจทก์เผยแพร่หรือเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกหรือเปิดเผยข้อมูลหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ ขั้นตอนการผลิต ระบบการบริหาร และการผลิตคิดค้นของโจทก์เพื่อประโยชน์ของจำเลยหรือบุคคลภายนอกภายในระยะเวลาดังกล่าว.

(แก้ว วุฒิพัฒน์ - สุจินต์ เชี่ยวชาญศิลป์ - วิชชุพล สุขสวัสดิ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.539/2560

ธนาคารออมสิน

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 1090/2560

นายอรรถพงษ์ บุญกอง

หรืออิทธิพัทธ์ ปิยเดชชัยนันต์ กับพวก

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 193/12, 193/30

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ 2 ลงนามอนุมัติการจ่ายเงินกู้ยืมอย่างขาดความระมัดระวังและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งโจทก์เป็นประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงยอมเป็นการฟ้องว่า จำเลยที่ 2 ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานและในขณะเดียวกันก็เป็นการทำละเมิดต่อโจทก์ด้วย แม้จำเลยที่ 2 เพียงอ้างอายุความเรื่องละเมิดโดยไม่ได้กล่าวถึงอายุความเรื่องผิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นมาต่อสู้คดีโจทก์ก็ตาม แต่จำเลยที่ 2 ก็ยกข้อเท็จจริงและเหตุผลที่ว่าเพราะเหตุใดคดีโจทก์จึงขาดอายุความขึ้นมากล่าวไว้ในคำให้การด้วยแล้ว โดยกล่าวว่าเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2548 จำเลยที่ 2 รายงานการกระทำทุจริตของจำเลยที่ 1 ต่อโจทก์ โจทก์จึงทราบถึงวันทำละเมิดของจำเลยที่ 2 ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2548 แล้ว อันหมายความว่าถึงวันเกิดเหตุ แล้วกล่าวว่าโจทก์นำคดีมาฟ้องเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2560 เมื่อนับแต่วันทำละเมิดถึงวันฟ้องเกินกว่า 10 ปีแล้ว จึงพ้นกำหนด 1 ปี นับแต่วันที่โจทก์รู้ถึงการละเมิดและรู้ตัวผู้ที่จะพึงต้องใช้ค่าสินไหมทดแทน หรือพ้นกำหนด 10 ปี นับแต่วันทำละเมิด จากข้อเท็จจริงที่ว่า นับแต่วันเกิดเหตุ ย่อมเป็นวันที่จำเลยที่ 2 อ้างว่าจำเลยที่ 2 ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานจนถึงวันฟ้องเป็นเวลาเกินกว่า 10 ปี อันเป็นการอ้างอายุความเรื่องผิดสัญญาจ้างแรงงานรวมอยู่ด้วย ถือได้ว่าจำเลยที่ 2 ได้อ้างอายุความเรื่องผิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นมาต่อสู้ไว้แล้ว ศาลแรงงานภาค 5 จึงมีอำนาจที่จะยกอายุความเรื่องผิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นมาปรับแก้คดีได้ หากใช้เป็นการวินิจฉัยนอกเหนือไปจากคำให้การแต่อย่างใดไม่ ซึ่งสิทธิเรียกร้องตามสัญญาจ้างแรงงานไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะจึงมีอายุความ 10 ปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/30 โดยอายุความให้เริ่มนับแต่ขณะที่อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไปตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/12 ทั้งนี้วันที่โจทก์มีสิทธิเรียกร้องคือวันที่จำเลยที่ 2 กระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานหาใช้วันที่โจทก์มีคำสั่งลงโทษจำเลยที่ 2 คือวันที่ 16 มกราคม 2560 แต่อย่างใด เมื่อศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาข้อเท็จจริงว่าจำเลยกระทำความผิดต่อโจทก์และกระทำความผิดสัญญาจ้างแรงงานช่วงเดือนกรกฎาคมและเดือนสิงหาคม 2547 นับถึงวันฟ้องวันที่ 13 มกราคม 2560 จึงเกินกว่า 10 ปีแล้ว ฟ้องโจทก์จึงขาดอายุความทั้งอายุความฐานละเมิดและอายุความฐานผิดสัญญาจ้างแรงงาน

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 1 และจำเลยที่ 2 ชดใช้ค่าเสียหาย 3,126,188.85 บาท และ 6,393,240.42 บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยที่ 1 ขาดนัด

จำเลยที่ 2 ให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 5 พังข้อเท็จจริงว่า วันที่ จำเลยที่ 2 กระทำผิดคือวันที่จำเลยที่ 2 ลงนามอนุมัติให้จ่ายเงินกู้ในช่วงเดือนกรกฎาคมและเดือนสิงหาคม 2547 และเป็นวันที่จำเลยที่ 2 กระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน

ปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์มีข้อเดียวว่า การฟ้องคดีสำหรับจำเลยที่ 2 ขาดอายุความหรือไม่ เห็นว่า โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ 2 ลงนามอนุมัติการจ่ายเงินกู้อย่างขาดความระมัดระวังและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งโจทก์ เป็นประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ย่อมเป็นการฟ้องว่า จำเลยที่ 2 ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานและในขณะเดียวกันก็เป็นการทำละเมิดต่อโจทก์ด้วย แม้จำเลยที่ 2 เพียงอ้างอายุความเรื่องละเมิดโดยไม่ได้กล่าวถึงอายุความเรื่องผิดสัญญาขึ้นมาต่อสู้คดีโจทก์ก็ตาม แต่จำเลยที่ 2 ก็ยกข้อเท็จจริงและเหตุผลที่ว่าเพราะเหตุใด คดีโจทก์จึงขาดอายุความขึ้นมากล่าวไว้ในคำให้การด้วยแล้ว โดยกล่าวว่า เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2548 จำเลยที่ 2 รายงานการกระทำทุจริตของจำเลยที่ 1 ต่อโจทก์ โจทก์จึงทราบถึงวันทำละเมิดของจำเลยที่ 2 ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2548 แล้ว อันหมายความว่าถึงวันเกิดเหตุ แล้วกล่าวว่า โจทก์นำคดีมาฟ้องเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2560 เมื่อนับแต่วันทำละเมิดถึงวันฟ้องเกินกว่า 10 ปีแล้ว จึงพ้นกำหนด 1 ปี นับแต่วันที่โจทก์รู้ถึงการละเมิดและรู้ตัวผู้ที่จะพึงต้องใช้ค่าสินไหมทดแทน หรือพ้นกำหนด 10 ปี นับแต่วันทำละเมิด จากข้อเท็จจริงที่ว่า นับแต่วันเกิดเหตุ ย่อมเป็นวันที่จำเลยที่ 2 อ้างว่า จำเลยที่ 2 ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานจนถึงวันฟ้องเป็นเวลาเกินกว่า 10 ปี อันเป็นการอ้างอายุความเรื่องผิดสัญญาจ้างแรงงานรวมอยู่ด้วย ถือได้ว่า จำเลยที่ 2 ได้อ้างอายุความเรื่องผิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นมาต่อสู้ไว้แล้ว ศาลแรงงานภาค 5 จึงมีอำนาจที่จะยกอายุความเรื่องผิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นมาปรับแก้คดีได้ หากใช่เป็นการวินิจฉัยนอกเหนือไปจากคำให้การแต่อย่างใดไม่ ซึ่งสิทธิเรียกร้องตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงมีอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 โดยอายุความให้เริ่มนับแต่ขณะที่อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไป ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/12 ทั้งนี้วันที่โจทก์อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไปคือ วันที่จำเลยที่ 2 กระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน หากใช้วันที่โจทก์มีคำสั่งลงโทษจำเลยที่ 2 คือวันที่ 16 มกราคม 2560 แต่อย่างใด เมื่อศาลแรงงานภาค 5 พังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 2 กระทำละเมิดต่อโจทก์และกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานช่วงเดือนกรกฎาคมและเดือนสิงหาคม 2547 นับถึงวันฟ้องวันที่ 13 มกราคม 2560 จึงเกินกว่า 10 ปีแล้ว ฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 จึงขาดอายุความทั้งอายุความฐานละเมิดและอายุความฐานผิดสัญญาจ้างแรงงาน ที่ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษายกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 เพราะเหตุดังกล่าวมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(แก้ว วุฒิพัฒน์ - สุจินต์ เชี่ยวชาญศิลป์ - วิชชุพล สุขสวัสดิ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.1036/2560

นางรัตนาพร เกษรบัว

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 1129/2560

บริษัทเทอร์เรค เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 177 วรรคสาม, 179 วรรคท้าย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด และไม่ได้ออกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย ขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย และค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การและฟ้องแย้งว่าโจทก์ทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยอย่างร้ายแรง เป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างมาก จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนี้ ค่าเสียหายที่จำเลยเรียกร้องตามฟ้องแย้งนั้นเป็นเงินที่จำเลยอ้างว่าได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากการทำงานของโจทก์ที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน ซึ่งจำเลยยกขึ้นต่อสู้ไว้ในคำให้การแล้วเพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนั้น ค่าเสียหายตามฟ้องแย้งจึงหาใช่เป็นการเรียกร้องเอาเงินอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นอีกส่วนหนึ่งต่างหากไม่ ฟ้องแย้งของจำเลยจึงเกี่ยวกับคำฟ้องเดิมในประเด็นว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกันพอที่จะรวมการพิจารณาและชี้ขาดตัดสินเข้าด้วยกันได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 177 วรรคสาม และมาตรา 179 วรรคท้าย ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 33,040 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว ค่าจ้าง 1,680 บาท และค่าชดเชย 100,800 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว ทั้งนี้ นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การและฟ้องแย้ง ขอให้ยกฟ้อง และบังคับโจทก์ชดเชยค่าเสียหาย 1,849,076.31 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันที่ 3 เมษายน 2560 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลย

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องแย้ง เนื่องจากมูลหนี้ตามฟ้องแย้งไม่เกี่ยวกับมูลหนี้ตามฟ้องเดิม
จำเลยอุทธรณ์คำสั่ง

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลย่ว่า ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องแย้งของจำเลยนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิดและไม่ได้ออกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย ขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย และค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การและฟ้องแย้งว่าโจทก์ทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยอย่างร้ายแรง เป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างมาก จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนี้ ค่าเสียหายที่จำเลยเรียกร้องตามฟ้องแย้งนั้นเป็นเงินที่จำเลยอ้างว่าได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากการทำงานของโจทก์

ที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน ซึ่งจำเลยยกขึ้นต่อสู้ไว้ในคำให้การแล้ว เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนั้น ค่าเสียหายตามฟ้องแย้งจึงหาใช่เป็นการเรียกร้องเอาเงินอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นอีกส่วนหนึ่งต่างหากไม่ ฟ้องแย้งของจำเลยจึงเกี่ยวกับคำฟ้องเดิม ในประเด็นว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกันพอที่จะรวมการพิจารณาและชี้ขาดตัดสินเข้าด้วยกันได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 177 วรรคสาม และมาตรา 179 วรรคท้าย ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องแย้งของจำเลยนั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษอุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

พิพากษากลับ ให้รับฟ้องแย้งของจำเลยไว้ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป.

(ธีระพล ศรีอุดมขจร - อนุวัตร ชุนทอง - กนกกรดา ไกรวิชัยพงศ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.546/2560
หมายเลขคดีแดงที่ 1130/2560

นายรัชชัย สังขทรัพย์
การรถไฟแห่งประเทศไทย กับพวก

โจทก์
จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ
ข้อ 40 (1), 42 (1), 43 (1)

การที่จำเลยที่ 1 ออกระเบียบการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 2.11 ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ พ.ศ. 2557 มาใช้บังคับกับพนักงานและลูกจ้างของจำเลยที่ 1 โดยหลีกเลี่ยงมิได้ระบุงถึงสิทธิในการรับค่าตอบแทนที่ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดหรือทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุดไว้ ทั้งที่ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 กำหนดไว้ในข้อ 42 (1) อย่างชัดเจน จำเลยที่ 1 เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494 จึงตกอยู่ในบังคับของ พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังกล่าว อันเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในขณะเกิดเหตุคดีนี้ เมื่อจำเลยที่ 1 ออกระเบียบการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 2.11 ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ พ.ศ. 2557 โดยกำหนดค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเกินเวลาทำงานปกติต่ำกว่าที่ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 กำหนด อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทำให้พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่ 1 เสียสิทธิหรือได้รับสิทธิน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ ระเบียบดังกล่าวย่อมไม่มีผลใช้บังคับแก่พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่ 1

จำเลยที่ 1 ให้การเพียงว่าจำเลยที่ 1 มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุดเพียงหนึ่งเท่าของชั่วโมงการทำงานที่โจทก์ทำตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 41 (1) เนื่องจากงานของโจทก์เป็นงานเกี่ยวกับการเดินขบวนรถไฟ มิได้หมายความว่าจำเลยที่ 1 ต้องชำระค่าตอบแทนดังกล่าวเพิ่มอีกหนึ่งเท่าให้กับโจทก์แต่อย่างใด และจำเลยที่ 1 ชำระหนี้ให้โจทก์ครบถ้วนแล้ว การที่จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ว่าลักษณะงานที่โจทก์ปฏิบัติเป็นงานเฉพาะกรณีพิเศษไม่ได้ทำต่อเนื่อง จะทำจริงก็ต่อเมื่อมีรถไฟเข้าสถานีตามเวลาเท่านั้น ไม่ใช่งานในลักษณะสายงานผลิตเพื่อทำจำนวนชิ้นงานและตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 41 (1) ข้อ 42 (1) ข้อ 43 (1) ก็ไม่เข้าเงื่อนไขที่จะใช้บังคับกับโจทก์ จึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากล่าวกันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค 7 ไม่อาจยกขึ้นอุทธรณ์ได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุด 202,862.51 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 188,064.38 บาท นับแต่วันฟ้อง เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งสองให้การขอไต่ถามฟ้อง

ระหว่างพิจารณาของศาลแรงงานภาค 7 โจทก์ขอถอนฟ้องจำเลยที่ 2 ศาลแรงงานภาค 7 อนุญาต

ศาลแรงงานภาค 7 พิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติหรือค่าทำงานในวันหยุดที่ค้างจ่ายจำนวน 188,064.38 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 11 พฤษภาคม 2559) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยที่ 1 อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 7 ฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า จำเลยที่ 1 เป็นรัฐวิสาหกิจและเป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494 มีจำเลยที่ 2 เป็นผู้กระทำการในนามและเป็นตัวแทนของจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2549 จำเลยทั้งสองได้ออกระเบียบการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 2.11 ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นต้องมาปฏิบัติงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุดมีสิทธิเบิกค่าตอบแทนพิเศษได้สองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานตามสายงาน โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนายสถานีรถไฟหนองแก ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2557 ถึงเดือนเมษายน 2559 โจทก์ทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี จำนวน 222 วัน รวม 894 ชั่วโมง จำเลยที่ 1 ได้จ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่โจทก์ทำเป็นเงินจำนวน 188,064.38 บาท แก่โจทก์แล้ว

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ว่า โจทก์มีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุดเพิ่มอีกหนึ่งเท่าเป็นเงิน 188,064.38 บาท จากจำเลยที่ 1 ตามฟ้องหรือไม่ เห็นว่า ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 40 (1) มีความหมายว่า ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานขบวนการจัดงานรถไฟ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ซึ่งวันทำงานดังกล่าวมิใช่หมายถึง วันทำงาน ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 4 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 แต่หมายถึงวันทำงานที่ลูกจ้างได้ทำงานจริง การที่จำเลยที่ 1 ออกระเบียบการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 2.11 ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ พ.ศ. 2557 มาใช้บังคับกับพนักงานและลูกจ้างของจำเลยที่ 1 โดยหลีกเลี่ยงมิได้ระบุถึงสิทธิในการรับค่าตอบแทนที่ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดหรือทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุดไว้ ทั้งที่ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังกล่าวกำหนดไว้ในข้อ 42 (1) อย่างชัดเจน

จำเลยที่ 1 เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494 จึงตกอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (1) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว อันเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในขณะเกิดเหตุคดีนี้ โดยมาตรา 13 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง (2)...” และวรรคสองบัญญัติว่า “มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (1) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง” ซึ่งเหตุผลในการใช้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนความมั่นคงของประเทศ และเพื่อให้มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นมาตรฐานเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง จึงถือเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เมื่อมีการประกาศใช้บทบัญญัติใดที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้แล้ว บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และระเบียบข้อบังคับ มติคณะกรรมการต่าง ๆ ประกาศหรือคำสั่งใดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างไม่ว่าจะมีอยู่ก่อนหรือหลังใช้บทบัญญัตินี้ดังกล่าวก็จะต้องไม่ขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าว การที่จำเลยที่ 1 ออกระเบียบการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 2.11 ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ พ.ศ. 2557 โดยกำหนดค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันหยุดต่ำกว่าที่ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังกล่าวกำหนด อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทำให้พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่ 1 เสียสิทธิหรือได้รับสิทธิน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ ระเบียบดังกล่าวย่อมไม่มีผลใช้บังคับแก่พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่ 1 โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุดเพิ่มอีกหนึ่งเท่าเป็นเงิน 188,064.38 บาท ตามฟ้อง ที่ศาลแรงงานภาค 7 พิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ข้อนี้น่าฟังไม่ขึ้น

ส่วนที่จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ว่าลักษณะงานที่โจทก์ปฏิบัติเป็นงานเฉพาะกรณีพิเศษ ไม่ได้ทำต่อเนื่อง จะทำจริงก็ต่อเมื่อมีรถไฟเข้าสถานีตามเวลาเท่านั้น ไม่ใช่เป็นงานในลักษณะสายงานผลิตเพื่อทำจำนวนชิ้นงาน และตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 40 (1) ข้อ 42 (1) และข้อ 43 (1) ก็ไม่เข้าเงื่อนไขที่จะใช้บังคับแก่โจทก์ เพราะพนักงานหรือลูกจ้างตามที่ระบุในข้อ 5 ตามระเบียบการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 2.11 ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ พ.ศ. 2557 ต้องเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ระบุในข้อ 5 ไว้อย่างชัดเจนเท่านั้น เห็นว่าจำเลยที่ 1 ให้การเพิกเฉยว่าจำเลยที่ 1 มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหยุดเพียงหนึ่งเท่าของชั่วโมงการทำงานที่โจทก์ทำ ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2549 ข้อ 40 (1) เนื่องจากงานของโจทก์เป็นงานเกี่ยวกับการเดินขบวนรถไฟ มิได้หมายความว่าให้จำเลยที่ 1 ต้องชำระค่าตอบแทนดังกล่าวเพิ่มอีกหนึ่งเท่าให้กับโจทก์แต่อย่างใด และจำเลยที่ 1 ชำระหนี้ให้โจทก์ครบถ้วนแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ในส่วนนี้จึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากล่าวกันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค 7 ไม่อาจยกขึ้นอุทธรณ์ได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายืน.

(อารีรัตน์ วงศ์ศักดิ์มณี - สัญชัย ลิ้มไพบูลย์ - โกสินทร์ ฤทธิรงค์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.453/2560

นายธนกร จันทรหลี

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 1131/2560

บริษัทเร็นโทคิล อินนิเซียล

(ประเทศไทย) จำกัด

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 583

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, 54 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, 17 วรรคสอง, 119 (2) (3) (4)

เมื่อจำเลยแจ้งเหตุเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างว่าสินค้าคงเหลือที่สาขาหาดใหญ่ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของโจทก์สูญหายเป็นจำนวนมากเนื่องจากการเบิกสินค้าโดยไม่มีเอกสารใบเบิก ซึ่งเป็นการแจ้งชัดเพียงพอให้เข้าใจแล้วว่าเลิกจ้างด้วยเหตุใด ส่วนโจทก์จะได้รับเงินต่าง ๆ จากการเลิกจ้างหรือไม่เพียงใดเป็นอีกเรื่องที่ต้องพิจารณาอีกส่วนหนึ่ง การเลิกจ้างจึงชอบด้วย พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง แล้ว

คดีนี้ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ ปล่อยปละละเลย ไม่ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบหรือนโยบายของจำเลย ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมิเหตุจากการกระทำผิดดังกล่าว แม้การกระทำดังกล่าวจะไม่เข้าเหตุใดเหตุหนึ่ง ตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 ก็ตาม แต่การที่โจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ ปล่อยปละละเลย ไม่ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบหรือนโยบายของจำเลย ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย การเลิกจ้างโจทก์จึงนับว่ามีเหตุสมควร ไม่ใช้การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

เงินค่าตำแหน่งผู้จัดการเดือนละ 4,000 บาท เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ทุกเดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ไม่ต้องมีใบเสร็จมาแสดง เงินค่าตำแหน่งจึงเป็นเงินที่มีจำนวนแน่นอนที่นายจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่ได้อ้างว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลืออื่นใดแก่ลูกจ้าง จึงเป็นค่าจ้าง ตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ส่วนค่าพาหนะเดือนละ 14,500 บาท นั้น ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคน แม้จำเลยจะจ่ายเงินดังกล่าวเป็นจำนวนคงที่แน่นอนทุกเดือน แต่ก็มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในด้านการคมนาคมแก่โจทก์ให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่และให้มีความเหมาะสมแก่การดำรงตำแหน่งระดับสูง หาได้มีวัตถุประสงค์ในการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรงแต่อย่างใด ค่าพาหนะดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้าง ตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

แม้ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงว่า การที่โจทก์ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยรอบคอบ ไม่ทำการตรวจนับสินค้าคงเหลือทุกเดือนตามข้อกำหนดของจำเลยจึงมีสินค้าสูญหายเป็นเพียงการบกพร่องต่อหน้าที่ในฐานะผู้จัดการสาขาที่ไม่ควบคุมการทำงานในสาขาที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบหรือนโยบายของจำเลยเท่านั้น ยังฟังไม่ได้ว่าโจทก์จงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาจिन ตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 ก็ตาม แต่การที่โจทก์มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการสาขา มีหน้าที่ต้องรักษาสินค้าอันเป็นทรัพย์สินของจำเลยให้มีอยู่ครบถ้วน โดยการตรวจนับสินค้าคงเหลือทุกเดือน การปล่อยปละละเลยไม่ตรวจนับสินค้าทุกเดือนจนมีเหตุสินค้าของจำเลยสูญหาย จึงนับว่าโจทก์ได้ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การ

ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทน ตาม ป.พ.พ. มาตรา 583

ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า แม้การที่โจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ ปล่อยปละละเลย ไม่ทำหน้าที่ของผู้จัดการที่จะต้องตรวจสอบสินค้าคงเหลือให้ถูกต้องตรงตามความจริงจนทำให้สินค้าของจำเลย สูญหาย จะถือได้ว่าเป็นการละเว้นกระทำการเพื่อป้องกันผลก็ตาม แต่ยังไม่อาจฟังได้ว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (2) (3) การที่จำเลยอุทธรณ์ว่าการกระทำของโจทก์เป็นการจงใจ ทำให้จำเลยได้รับความเสียหายและเป็นการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงอีก ย่อมเป็นการอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาล อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้าม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

ก่อนที่จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ก็ปรากฏว่าจำเลยได้มีหนังสือเตือนโจทก์ก่อน โดยระบุข้อความ ให้โจทก์ปรับปรุงแก้ไขไม่ให้เหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นอีก แสดงว่าจำเลยเห็นว่าการที่โจทก์ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นเรื่องไม่ร้ายแรงจึงได้ออกหนังสือเตือนและให้โอกาสโจทก์ปรับปรุงตัวก่อนมีหนังสือ เลิกจ้าง ประกอบกับเชื่อว่าจำเลยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการตรวจนับสินค้าคงเหลือเท่าที่ควรเพราะได้วางเว้น การตรวจนับสินค้ามาเป็นเวลาถึง 4 ปี แล้ว การที่โจทก์ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จึงไม่เป็นกรณีที่น่าร้ายแรง ตาม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชย ให้แก่โจทก์

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพราะโจทก์จงใจทำให้จำเลย ได้รับความเสียหายนั้น ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยแล้วว่าโจทก์ไม่ได้จงใจทำให้จำเลย ได้รับความเสียหาย อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวย่อมเป็นการอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐาน ของศาลแรงงานภาค 9 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

โจทก์ฟ้องขอบังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 74,586 บาท เงินสมทบและ เงินผลประโยชน์ 199,763.90 บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 31,278 บาท ค่าชดเชย 721,800 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 5,000,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน แต่ละจำนวน นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 9 พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน 1,227,427.90 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาพิพากษาพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 ให้ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค 9 รับฟังข้อเท็จจริงให้ยุติเพียงพอแก่การวินิจฉัยชี้ขาดประเด็นแห่งคดีแล้วพิพากษาใหม่พร้อมด้วยเหตุผล ตามรูปคดี กับให้ยกฟ้องโจทก์ในส่วนที่โจทก์ฟ้องเรียกร้องเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

ศาลแรงงานภาค 9 พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 709,999.99 บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 71,000 บาท และค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ที่ถูก ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี)

30,766.66 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวน นับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 9 มกราคม 2552) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ 8 มิถุนายน 2541 ตำแหน่งสุดท้ายคือผู้จัดการสาขาหาดใหญ่ ได้รับเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ 52,500 บาท ค่าพาหนะ 14,500 บาท ค่าตำแหน่ง 4,000 บาท รวม 71,000 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 30 ของเดือน วันที่ 30 ตุลาคม 2551 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2551 โดยไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์ โจทก์ไม่ได้ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจ หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง แต่การกระทำของโจทก์เป็นความบกพร่องต่อหน้าที่ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ถือได้ว่ามีเหตุสมควรและเพียงพอที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยชอบหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่าการเลิกจ้างของจำเลยไม่ชอบด้วยข้อบังคับการทำงานและไม่ชอบด้วยกฎหมายเพราะสาเหตุการเลิกจ้างไม่แจ้งชัด เห็นว่า ตามหนังสือเลิกจ้าง จำเลยแจ้งเหตุเลิกจ้างไว้แล้วว่าสินค้าคงเหลือที่สาขาหาดใหญ่ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของโจทก์สูญหายเป็นจำนวนมากเนื่องจากการเบิกสินค้าไปโดยไม่มีเอกสารใบเบิกซึ่งเป็นการแจ้งชัดเพียงพอให้เข้าใจแล้วว่าเลิกจ้างด้วยเหตุใด ส่วนโจทก์จะได้รับเงินต่าง ๆ จากการเลิกจ้างหรือไม่เพียงใดเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาอีกส่วนหนึ่ง การเลิกจ้างจึงชอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง แล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ต่อไปว่า การเลิกจ้างของจำเลยเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมเพราะไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสาม (ที่ถูกรวบรวม) จำเลยจะยกเหตุนี้ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคท้าย นั้น เห็นว่าการที่ไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคท้าย ไว้ในหนังสือเลิกจ้างก็มีผลเพียงนายจ้างไม่อาจเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้เท่านั้น ไม่อาจสรุปได้ว่าการเลิกจ้างที่ไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคท้าย ไว้ในหนังสือเลิกจ้างแล้วจะต้องเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมเสมอไป เพราะจะเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ต้องพิจารณาว่าเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด หรือลูกจ้างกระทำความผิดแต่เป็นเหตุอันเล็กน้อยยังไม่สมควรเลิกจ้างหรือไม่ คดีนี้ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า โจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ ปลดปล่อยละเลย ไม่ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบหรือนโยบายของจำเลย ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุจากการกระทำความผิดดังกล่าว แม้การกระทำความผิดจะไม่เข้าเหตุใดเหตุหนึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 ก็ตาม แต่การที่โจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ ปลดปล่อยละเลย ไม่ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบหรือนโยบายของจำเลย ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย การเลิกจ้างโจทก์จึงนับว่ามีเหตุสมควร ไม่ใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 อุทธรณ์ของโจทก์ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า ค่าพาหนะและเงินค่าตำแหน่งเป็นค่าจ้างหรือไม่ จำเลยอุทธรณ์ว่าเงินดังกล่าวไม่เป็นค่าจ้างเพราะไม่ใช่เงินค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติแต่อย่างใด เมื่อถูกเลิกจ้าง หรือย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งก็จะงดจ่ายเงินดังกล่าว จึงเป็นเพียงเงินสวัสดิการที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการเท่านั้น เห็นว่า ในข้อนี้ นายอิทธิพันธ์ กรรมการจำเลยเบิกความว่า เงินค่าตำแหน่งผู้จัดการเดือนละ 4,000 บาท เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ทุกเดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ไม่ต้องมีใบเสร็จรับเงินมาแสดง เงินค่าตำแหน่งจึงเป็นเงินที่มีจำนวนแน่นอนที่นายจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่ได้รับความว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลืออื่นใดแก่ลูกจ้าง จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ส่วนค่าพาหนะเดือนละ 14,500 บาท นั้น เห็นว่า ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคน แม้จำเลยจะจ่ายเงินดังกล่าวเป็นจำนวนคงที่แน่นอนทุกเดือน แต่ก็มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการในด้านการคมนาคมแก่โจทก์ให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่และให้มีความเหมาะสมแก่การดำรงตำแหน่งระดับสูง หาได้มีวัตถุประสงค์ในการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรงแต่อย่างใด ค่าพาหนะดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ดังนั้น ค่าจ้างอัตราสุดท้ายของโจทก์ที่ได้รับจึงมีเพียงเงินเดือน 52,500 บาท กับเงินค่าตำแหน่ง 4,000 บาท รวม 56,500 บาท เท่านั้น อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังขึ้นบางส่วน

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยต่อไปว่า จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์หรือไม่ จำเลยอุทธรณ์ว่าจำเลยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพราะโจทก์กระทำความผิดวินัยร้ายแรง ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยการไม่ชี้แจงและปรับปรุงตามหนังสือแจ้งเตือนของนายจ้าง เป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 นั้น เห็นว่า แม้ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงว่า การที่โจทก์ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยรอบคอบ ไม่ทำการตรวจนับสินค้าคงเหลือทุกเดือนตามข้อกำหนดของจำเลยจึงมีสินค้าสูญหายเป็นเพียงการบกพร่องต่อหน้าที่ในฐานะผู้จัดการสาขาที่ไม่ควบคุมการทำงานในสาขาที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบหรือนโยบายของจำเลยเท่านั้น ยังฟังไม่ได้ว่าโจทก์จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ก็ตาม แต่การที่โจทก์มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการสาขา มีหน้าที่ต้องรักษาสินค้าอันเป็นทรัพย์สินของจำเลยให้มีอยู่ครบถ้วนโดยการตรวจนับสินค้าคงเหลือทุกเดือน การปล่อยปละละเลยไม่ตรวจนับสินค้าทุกเดือนจนมีเหตุสินค้าของจำเลยสูญหาย จึงนับว่าโจทก์ได้ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 อุทธรณ์ของจำเลยในข้อนี้ฟังขึ้น

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพราะโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับของจำเลย หมวดที่ 7 วินัยและการลงโทษ ข้อ 1 ข้อ 5 ข้อ 11 ข้อ 13 และข้อ 29 การกระทำของโจทก์เป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่จำเลยมีสิทธิจะเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (2) (3) (4) นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยแล้วว่า แม้การที่โจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ ปล่อยปละละเลยไม่ทำหน้าที่ของผู้จัดการที่จะต้องตรวจสอบสินค้าคงเหลือให้ถูกต้องตรงตามความจริงจนทำให้สินค้าของจำเลยสูญหาย จะถือได้ว่าเป็นการละเว้นกระทำการเพื่อป้องกันผลก็ตาม แต่ยังไม่อาจฟังได้ว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้จำเลยได้รับ

ความเสียหายหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (2) (3) ดังนั้น การที่จำเลยอุทธรณ์ว่าการกระทำของโจทก์เป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายและเป็นการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงอีก ย่อมเป็นการอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 9 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่าการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเป็นกรณีร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เพียงแต่บกพร่องต่อหน้าที่ปล่อยปละละเลยไม่ทำหน้าที่ของผู้จัดการที่จะต้องตรวจสอบสินค้าคงเหลือให้ถูกต้องตรงตามความจริงจนทำให้สินค้าของจำเลยสูญหาย แม้ตามหนังสือเลิกจ้างได้แจ้งเหตุเลิกจ้างให้โจทก์ทราบในขณะที่เลิกจ้างว่า โจทก์ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย หมวดที่ 7 อันว่าด้วยวินัยและการลงโทษข้อ 1 ข้อ 5 ข้อ 11 ข้อ 13 และข้อ 29 แต่ก่อนมีหนังสือเลิกจ้างก็ปรากฏว่าจำเลยได้มีหนังสือเตือนโจทก์ก่อนตามหนังสือเตือน โดยระบุข้อความให้โจทก์ปรับปรุงแก้ไขไม่ให้เหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นอีก แสดงว่าจำเลยเห็นว่าการที่โจทก์ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นเรื่องไม่ร้ายแรงจึงได้ออกหนังสือเตือนและให้โอกาสโจทก์ปรับปรุงตัวก่อนมีหนังสือเลิกจ้าง ประกอบกับเชื่อว่าจำเลยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการตรวจนับสินค้าคงเหลือเท่าที่ควรเพราะได้ว่างเว้นการตรวจนับสินค้ามาเป็นเวลาถึง 4 ปีแล้ว การที่โจทก์ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยจึงไม่เป็นกรณีร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ โจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป และโจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 56,500 บาท จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน เป็นเงิน 565,000 บาท

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพราะโจทก์จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยแล้วว่าโจทก์ไม่ได้จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ดังนั้น อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวย่อมเป็นการอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 9 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

(เฉลิมพงศ์ ชันดี - สมเกียรติ คูวัธนไพศาล - รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.1065-1066/2560

นางสาวนรินทร์ ปันทวักร

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 1291-1292/2560

นางพัชลิพร วรวิบูลย์สวัสดิ์ กับพวก

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 144

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, 54 วรรคหนึ่ง

โจทก์ยื่นคำร้องว่า จำเลยที่ 2 โดยจำเลยที่ 3 ไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษา ขอให้ศาลแรงงานภาค 4 หมายถึง และสั่งกักจำเลยที่ 3 ศาลแรงงานภาค 4 ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า ไม่มีเหตุออกหมายจับจำเลยที่ 3 มีคำสั่งให้ยกคำร้อง ซึ่งการออกหมายจับจำเลยที่ 3 หรือไม่นั้น เป็นดุลพินิจของศาลแรงงานภาค 4 ที่จะสั่งตามพฤติการณ์แห่งคดี ที่โจทก์อุทธรณ์ขอให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเพิกถอนคำสั่งศาลแรงงานภาค 4 และออกหมายจับจำเลยที่ 3 จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานภาค 4 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

เดิมโจทก์ยื่นคำร้องฉบับแรกอ้างว่า จำเลยที่ 2 และที่ 3 จงใจไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 4 ขอให้หมายเรียกจำเลยที่ 3 มาสอบถาม ซึ่งศาลแรงงานภาค 4 ได้สอบสวนแล้ว มีคำสั่งยกคำร้องของโจทก์ การที่โจทก์มายื่นคำร้องฉบับหลังอ้างว่า จำเลยที่ 2 และที่ 3 ยังไม่ได้แต่งตั้งโจทก์ให้ดำรงตำแหน่งนิติกร 7 แต่กลับแต่งตั้งให้โจทก์ดำรงตำแหน่งพนักงานสนับสนุนธุรกิจ 7 เป็นการลดตำแหน่งโจทก์ลงและผิดสภาพการจ้าง ขอให้ศาลแรงงานภาค 4 หมายถึงเรียกจำเลยที่ 3 มาสอบถามซ้ำอีก แม้จะอ้างเหตุอื่นเพิ่มเติมจากคำร้องฉบับแรกก็ตาม แต่ก็ถือเป็นข้ออ้างทำนองเดียวกันกับคำร้องฉบับแรกคือจำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 4 ซึ่งศาลแรงงานภาค 4 ได้มีคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาดในประเด็นเรื่องที่ขอให้หมายเรียกจำเลยที่ 3 มาสอบถามถึงการไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 4 ไปแล้ว ย่อมเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำในศาลแรงงานภาค 4 ต้องห้ามตาม ป.วิ.พ. มาตรา 144 ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ที่ศาลแรงงานภาค 4 มีคำสั่งยกคำร้องด้วยเหตุผลว่าเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำนั้นชอบแล้ว

คดีสืบเนื่องมาจากศาลแรงงานภาค 4 มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2558 ให้เพิกถอนคำสั่งโยกย้ายโจทก์ให้จำเลยที่ 2 โดยจำเลยที่ 3 แต่งตั้งโจทก์ให้ดำรงตำแหน่งนิติกร 7 สังกัดหน่วยธุรกิจ ธนาคารออมสิน ภาค 11 หรือตำแหน่งนิติกร 7 สังกัดหน่วยสนับสนุนธุรกิจ ธนาคารออมสินภาค 11 ตามเดิม หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม ตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม 2558 เป็นต้นไป คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

โจทก์ยื่นคำร้องขอให้ศาลแรงงานภาค 4 หมายถึงและสั่งกักจำเลยทั้งสาม (ที่ถูก จำเลยที่ 3) ศาลแรงงานภาค 4 ได้สอบสวนแล้ว มีคำสั่งให้ยกคำร้องของโจทก์ ต่อมาโจทก์ยื่นคำร้องว่า จำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษา ขอให้ศาลแรงงานภาค 4 หมายถึงเรียกจำเลยที่ 3 มาสอบถาม ซึ่งศาลแรงงานภาค 4 มีคำสั่งให้ยกคำร้อง เพราะเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำ

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2560 ศาลแรงงานภาค 4 ได้สวนคำร้องของโจทก์ โดยฟังข้อเท็จจริงว่า ตำแหน่งนิติกร 7 ไม่มีแล้ว แต่เปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานสนับสนุนธุรกิจ 7 ซึ่งนางจีระนันท์ ผู้รับมอบอำนาจจำเลยที่ 3 ยืนยันว่าสามารถปฏิบัติตามคำพิพากษาได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ 18 พฤษภาคม 2560 แล้ววินิจฉัยว่า ไม่มีเหตุออกหมายจับจำเลยที่ 3 มีคำสั่งให้ยกคำร้อง เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 4 จะออกหมายจับจำเลยที่ 3 หรือไม่นั้น เป็นดุลพินิจของศาลแรงงานภาค 4 ที่จะสั่งตามพฤติการณ์แห่งคดี ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า จำเลยที่ 3 ไม่มาศาลเป็นการประวิงคดีและจงใจขัดหมายศาลจำเลยที่ 3 สามารถออกคำสั่งโยกย้ายโจทก์ได้ทันที ไม่ต้องรอ 30 วัน ขอให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเพิกถอนคำสั่งศาลแรงงานภาค 4 และออกหมายจับจำเลยที่ 3 จึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานภาค 4 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ต่อไปว่า การยื่นคำร้องฉบับหลังลงวันที่ 16 มิถุนายน 2560 ของโจทก์เป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาเข้ากับการยื่นคำร้องฉบับแรก ลงวันที่ 20 มกราคม 2560 หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เดิมโจทก์ยื่นคำร้องฉบับลงวันที่ 20 มกราคม 2560 อ้างว่า จำเลยที่ 2 และที่ 3 จงใจไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 4 ขอให้ศาลแรงงานภาค 4 หมายเรียกจำเลยที่ 3 มาสอบถาม และหมายตั้งเจ้าพนักงานบังคับคดี ซึ่งศาลแรงงานภาค 4 ได้สวนแล้ว มีคำสั่งให้ยกคำร้องของโจทก์ ต่อมาโจทก์ยื่นคำร้องฉบับลงวันที่ 16 มิถุนายน 2560 อ้างว่า จำเลยที่ 2 และที่ 3 ยังไม่ได้แต่งตั้งโจทก์ให้ดำรงตำแหน่งนิติกร 7 สังกัดหน่วยธุรกิจ ธนาคารออมสินภาค 11 หรือตำแหน่งนิติกร 7 สังกัดหน่วยสนับสนุนธุรกิจ ธนาคารออมสินภาค 11 ตามเดิม หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม แต่กลับแต่งตั้งให้โจทก์ดำรงตำแหน่งพนักงานสนับสนุนธุรกิจ 7 เป็นการลดตำแหน่งโจทก์ลงและผิดสภาพการจ้าง และคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 4 กำหนดให้มีผลตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม 2558 แต่คำสั่งจำเลยที่ 2 กลับระบุให้มีผลตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน 2560 ขอให้ศาลแรงงานภาค 4 หมายเรียกจำเลยที่ 3 มาสอบถามถึงการไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 4 เห็นว่า โจทก์ยื่นคำร้องฉบับแรกอ้างว่า จำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 4 ขอให้ศาลแรงงานภาค 4 หมายเรียกจำเลยที่ 3 มาสอบถาม ซึ่งศาลแรงงานภาค 4 ได้สวนแล้ว มีคำสั่งให้ยกคำร้องของโจทก์ การที่โจทก์กลับมายื่นคำร้องฉบับหลัง ขอให้ศาลแรงงานภาค 4 หมายเรียกจำเลยที่ 3 มาสอบถามซ้ำอีก แม้จะอ้างเหตุอื่นเพิ่มเติมดังกล่าวแตกต่างจากคำร้องฉบับแรกก็ตาม แต่ก็ถือเป็นข้ออ้างทำนองเดียวกันกับคำร้องฉบับแรกคือจำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 4 ซึ่งศาลแรงงานภาค 4 ได้มีคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาดในประเด็นเรื่องที่ขอให้ศาลแรงงานภาค 4 หมายเรียกจำเลยที่ 3 มาสอบถามถึงการไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 4 ไปแล้ว ย่อมเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำ ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 144 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ที่ศาลแรงงานภาค 4 มีคำสั่งยกคำร้องด้วยเหตุผลว่าเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาซ้ำนั้นชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

(แก้ว วุฒิพัฒน์ - สุจินต์ เชี่ยวชาญศิลป์ - วิชชุพล สุขสวัสดิ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.578 - 579/2560	นางสาวปนัดดา ภาระวงศ์ กับพวก	โจทก์
หมายเลขคดีแดงที่ 1295 - 1296/2560	คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน	จำเลย

พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 18, 20, 49, 50, 52, 53

แม้โจทก์ที่ 2 และที่ 3 จะไม่ได้ยื่นคำร้องเพื่อขอรับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างตาย แต่เมื่อโจทก์ที่ 4 ในฐานะภรรยาผู้ตาย และเป็นมารดาของโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ยื่นคำร้องขอรับเงินดังกล่าว ต่อมาพนักงานเจ้าหน้าที่มีคำสั่งว่าไม่สามารถจ่ายค่าทดแทนได้เนื่องจากไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 จึงเป็นการโต้แย้งสิทธิของโจทก์ที่ 2 และที่ 3 และโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อจำเลยแล้ว ถือว่าโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการตามกฎหมายแล้ว โจทก์ที่ 2 และที่ 3 จึงมีอำนาจฟ้อง

ตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 20 มีเจตนารมณ์ให้บุคคลตามที่ระบุไว้ในมาตรา 20 วรรคหนึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน หากไม่มีจึงจะพิจารณาผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตาย เมื่อโจทก์ที่ 2 และที่ 3 แม้เป็นบุตรของผู้ตาย แต่มีอายุเกินกว่า 18 ปี และไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามมาตรา 20 วรรคหนึ่ง (3) (4) จึงไม่อาจนำหลักเกณฑ์ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของผู้ตายตามมาตรา 20 วรรคสาม มาใช้กับโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ได้ โจทก์ที่ 2 และที่ 3 จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างตายตามมาตรา 20 วรรคสาม

คดีทั้งสี่สำนวนนี้ ศาลแรงงานภาค 2 มีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และเรียกจำเลยทุกสำนวนว่าจำเลย

โจทก์ทั้งสี่สำนวนฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยและพิพากษาให้โจทก์ทั้งสี่ได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างตาย 518,400 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสี่

จำเลยทั้งสี่สำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษาให้เพิกถอนคำวินิจฉัยที่ 52/2558 ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จำเลยในส่วนของโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ให้จำเลยจ่ายเงินทดแทนกรณีนายสุชาติ ลูกจ้างตายเป็นระยะเวลา 96 เดือน จ่ายเป็นรายเดือน เดือนละ 5,400 บาท (รวมเป็นเงิน 518,400 บาท) แก่โจทก์ที่ 2 และที่ 3 นับแต่วันที่ 27 มีนาคม 2557 ถึงวันที่ 26 มีนาคม 2569 ให้ยกฟ้องโจทก์ที่ 1 และที่ 4

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 2 พังข้อเท็จจริงว่า นายสุชาติผู้ตาย เป็นลูกจ้างนางพิชญาวิ ตำแหน่งพนักงานขับรถ อัตราค่าจ้างเดือนละ 9,000 บาท เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2557 ผู้ตายขับรถบรรทุกขนส่งสินค้าระหว่างทางประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตาย ผู้ตายอยู่กินฉันสามีภรรยา กับโจทก์ที่ 4 โดยไม่จดทะเบียนสมรส มีบุตรด้วยกัน 3 คน คือโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 เมื่อผู้ตายถึงแก่ความตาย นางพิชญาวินายจ้างแจ้งเรื่องให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยอง สาขาปลวกแดงทราบ โจทก์ที่ 4 ยื่นคำร้องขอรับเงินค่าทำศพและเงินทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายระหว่างปฏิบัติงานให้นายจ้าง สำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยองดังกล่าวมีคำวินิจฉัยให้จ่ายเงินค่าทำศพ 30,000 บาท แก่โจทก์ที่ 4

ส่วนเงินทดแทนกรณีลูกจ้างตายนั้นไม่สามารถจ่ายได้ เนื่องจากไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 ยื่นอุทธรณ์ต่อจำเลย จำเลยมีคำวินิจฉัยว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 ไม่มีสิทธิตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้ยกอุทธรณ์

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า โจทก์ที่ 2 และที่ 3 มีอำนาจฟ้องหรือไม่ เห็นว่า แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่า โจทก์ที่ 2 และที่ 3 ไม่ได้ยื่นคำร้องเพื่อขอรับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างตายหรือมอบอำนาจให้โจทก์ที่ 4 ดำเนินการแทนตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ก็ตาม แต่เมื่อโจทก์ที่ 4 ในฐานะภรรยาผู้ตาย และเป็นมารดาของโจทก์ที่ 2 และที่ 3 เป็นผู้ยื่นคำร้องขอรับเงินดังกล่าว เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา 50 ว่าเงินทดแทนกรณีลูกจ้างตาย ไม่สามารถจ่ายค่าทดแทนตามมาตรา 18 (4) ได้เนื่องจากไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 จึงเป็นการโต้แย้งสิทธิของโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ที่เป็นบุตรของผู้ตาย เมื่อโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยอง สาขาปลวกแดง และได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ จำเลยได้รับอุทธรณ์ไว้พิจารณาแล้ววินิจฉัยยืนตามคำวินิจฉัยของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยองดังกล่าวโดยให้ยกอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ ประกอบกับตามหนังสือแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์ที่แจ้งไปยังผู้อุทธรณ์มีข้อความว่า “หากท่านไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนท่านมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน ตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย” ดังนั้นเมื่อโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวและได้ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานภาค 2 ภายในกำหนดเวลา ถือได้ว่าโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายบัญญัติไว้ตามมาตรา 52 และมาตรา 53 แล้ว โจทก์ที่ 2 และที่ 3 จึงมีอำนาจฟ้อง ศาลแรงงานภาค 2 วินิจฉัยชอบแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ในข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยต่อไปว่า โจทก์ที่ 2 และที่ 3 เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างตายตามมาตรา 20 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 หรือไม่ เห็นว่า ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 บัญญัติให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างได้แก่

(1) บิดามารดา

(2) สามีหรือภรรยา

(3) บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่

(4) บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย

ตามบทบัญญัติดังกล่าวมีเจตนารมณ์มุ่งประสงค์ให้บุคคลตามที่ระบุไว้ในมาตรา 20 วรรคหนึ่ง เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน แต่ถ้าหากไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 วรรคหนึ่ง แล้วจึงจะพิจารณาผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของผู้ตายตามมาตรา 20 วรรคสาม สำหรับกรณีบุตรของผู้ตายตามมาตรา 20 (3) (4) ถือเอาอายุ การศึกษา และความทุพพลภาพเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน เมื่อโจทก์ที่ 2 และที่ 3 เป็นบุตรของผู้ตาย แต่มีอายุเกินกว่าสิบแปดปีและไม่เข้าหลักเกณฑ์ตาม (3) (4) โจทก์ที่ 2 และที่ 3 จึงไม่มีสิทธิ

ได้รับเงินทดแทนตามมาตรา 20 วรรคหนึ่ง และไม่อาจนำหลักเกณฑ์ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของผู้ตายตามมาตรา 20 วรรคสาม มาใช้บังคับกับโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องพิจารณาตามมาตรา 20 วรรคหนึ่ง ได้อีก โจทก์ที่ 2 และที่ 3 จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างตายตามมาตรา 20 วรรคสาม ที่ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษาให้โจทก์ที่ 2 และที่ 3 มีสิทธิได้รับเงินทดแทนมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ด้วย นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษา ศาลแรงงานภาค 2

(พิเชษฐ รื่นเจริญ - สุพัฒน์ พงษ์ทัตศิริกุล - ศราวุธ ภาณุธรรมชัย)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.442/2560

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย จำกัด

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 1302/2560

นางพองนวล อินทชัยวรรณ

จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 84 (3), 149 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27, 31, 56 วรรคสอง

พ.ร.บ. สหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 50, 51

เมื่อคู่ความแถลงขอถือข้อเท็จจริงและพยานเอกสารในคดีที่มีการฟ้องกันที่ศาลแพ่งและศาลจังหวัดเชียงราย ศาลแรงงานภาค 5 ต้องถือข้อเท็จจริงและพยานเอกสารในคดีที่มีการฟ้องกันดังกล่าวมาประกอบการวินิจฉัยด้วย ดังนั้นการที่ศาลแรงงานภาค 5 วินิจฉัยคดีโดยพิจารณาเฉพาะข้อความตาม พ.ร.บ. สหกรณ์ พ.ศ.2542 มาตรา 50 และมาตรา 51 ข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย จำกัด พ.ศ. 2542 ข้อ 69 วรรคหนึ่ง ข้อ 70 ข้อ 92 และข้อ 93 เท่านั้น จึงเป็นการวินิจฉัยที่ไม่ชอบตามที่คู่ความได้แถลงรับข้อเท็จจริงกัน

จำเลยซึ่งเป็นผู้จัดการสหกรณ์โจทก์ทราบว่าโครงการจัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อจำหน่ายให้แก่สมาชิกที่คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โจทก์มีมติอนุมัติให้ดำเนินการต้องแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหกรณ์โจทก์ก่อนแล้วจึงจะดำเนินการโครงการดังกล่าวได้ เมื่อสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงรายแจ้งโจทก์ให้ระงับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับไว้ก่อนและไม่รับจดทะเบียนแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับให้ แต่คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โจทก์ยังคงดำเนินการตามโครงการด้วยการตั้งตัวแทนไปทำสัญญาซื้อขายสิทธิครอบครองโควตาและสัญญาซื้อขายสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยไม่ปรากฏว่าจำเลยได้โต้แย้งหักท้วง อีกทั้งยังร่วมลงนามส่งจ่ายตัวแลกเงินและเช็คให้แก่กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท จ. ซึ่งเป็นคู่สัญญาจนก่อให้เกิดความเสียหาย การกระทำของจำเลยดังกล่าวเป็นการร่วมกระทำการอันเป็นการมิชอบหรือฝ่าฝืนข้อบังคับของสหกรณ์โจทก์ จนเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยจึงต้องรับผิดชอบโจทก์

เมื่อคู่ความแถลงรับกันในประเด็นค่าเสียหายให้ถือตามที่ศาลแพ่งได้กำหนดค่าเสียหายไว้แล้วย่อมต้องผูกพันตาม ป.วิ.พ. มาตรา 84 (3) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 จึงชอบที่จะกำหนดค่าเสียหายตามที่คู่ความแถลงรับกัน

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27 บัญญัติว่า การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม ดังนั้นคู่ความในคดีแรงงานย่อมได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมและค่าทนายความให้แก่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบชำระค่าฤชาธรรมเนียมและค่าทนายความให้แก่โจทก์ตามคำขอท้ายฟ้อง

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระเงิน 501,724,025.52 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงิน 267,250,000 บาท นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ กับให้จำเลยใช้ค่าฤชาธรรมเนียมและค่าทนายความแทนโจทก์

จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณาคู่ความแถลงรับกันให้ถือข้อเท็จจริงและพยานเอกสารในคดีหมายเลขแดงที่ 4267/2555 ของศาลแพ่ง และคดีแพ่งหมายเลขแดงที่ 1820/2555 ของศาลจังหวัดเชียงรายอ้างส่งในคดีนี้เพื่อประกอบ

ในการวินิจฉัย และคู่ความทั้งสองฝ่ายแถลงสละประเด็นข้อพิพาทเรื่องอายุความและค่าเสียหาย โดยเฉพาะประเด็นค่าเสียหายของโจทก์ให้ถือทุนทรัพย์ตามที่ศาลแพ่งกำหนดค่าเสียหายไว้ โดยค่าเสียหายจะเป็นไปตามจำนวนที่ศาลแพ่งมีคำพิพากษา ศาลแรงงานภาค 5 เห็นว่าข้อเท็จจริงพอวินิจฉัยได้ จึงดสืบพยาน

ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.5 ว่า จำเลยได้ร่วมกระทำการอันเป็นการมิชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ หรือฝ่าฝืนข้อบังคับของสหกรณ์โจทก์อันเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อหรือโดยปราศจากอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจจนเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหาย และต้องรับผิดชอบต่อโจทก์หรือไม่ เห็นว่า ตามรายงานกระบวนการพิจารณาฉบับลงวันที่ 8 เมษายน 2559 ระบุว่า คู่ความแถลงร่วมกันว่า มีการฟ้องกันที่ศาลแพ่งและคดีถึงที่สุดโดยการถอนฎีกา และยังมีการฟ้องกันที่ศาลจังหวัดเชียงรายแต่คดียังอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลอุทธรณ์ภาค 5 โดยทั้งสองคดีศาลพิพากษาให้จำเลยรับผิด จำเลยคดีนี้ไม่ได้เป็นจำเลยในคดีที่ศาลแพ่ง แต่เป็นจำเลยในคดีที่ศาลจังหวัดเชียงรายซึ่งคดีดังกล่าวในส่วนของจำเลยมีคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางว่าเป็นคดีแรงงาน โจทก์จึงฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ ซึ่งการฟ้องที่ศาลแพ่งและศาลจังหวัดเชียงรายมีการสืบพยานครบถ้วนแล้ว จึงขอถือข้อเท็จจริงและพยานเอกสารทั้งสองคดีดังกล่าวอ้างส่งในคดีนี้เพื่อประกอบในการวินิจฉัยโดยศาลแรงงานภาค 5 ได้รับพยานเอกสารเข้าสู่สำนวนแล้ว และตามรายงานกระบวนการพิจารณาฉบับลงวันที่ 10 ตุลาคม 2559 ระบุว่า ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาแล้วไม่จำเป็นต้องสืบพยานอีก ให้เป็นไปตามที่คู่ความแถลงรับข้อเท็จจริงตามรายงานกระบวนการพิจารณาฉบับลงวันที่ 8 เมษายน 2559 ดังนั้น ในการวินิจฉัยว่าจำเลยได้กระทำโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ หรือฝ่าฝืนข้อบังคับของสหกรณ์โจทก์ อันเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อหรือโดยปราศจากอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจจนเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายและต้องรับผิดชอบต่อโจทก์หรือไม่ ศาลแรงงานภาค 5 ต้องถือข้อเท็จจริงและพยานเอกสารในคดีหมายเลขแดงที่ 4267/2555 ของศาลแพ่งและคดีแพ่งหมายเลขแดงที่ 1820/2555 ของศาลจังหวัดเชียงรายมาประกอบในการวินิจฉัยด้วย การที่ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาเฉพาะข้อความตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 50 และมาตรา 51 ข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงราย จำกัด พ.ศ. 2552 ข้อ 69 วรรคหนึ่ง ข้อ 70 ข้อ 92 และข้อ 92 โดยมีได้ถือข้อเท็จจริงและพยานเอกสารในคดีดังกล่าวมาประกอบในการวินิจฉัย จึงเป็นการวินิจฉัยที่ไม่ชอบตามที่คู่ความได้แถลงรับข้อเท็จจริงกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อข้อเท็จจริงยุติตามคำแถลงรับของคู่ความทั้งสองฝ่ายรวมทั้งศาลแรงงานภาค 5 รับพยานเอกสารที่คู่ความรับกันมาจนเพียงพอแก่การวินิจฉัยแล้ว เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปโดยรวดเร็ว ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นควรยกขึ้นวินิจฉัยให้เสร็จสิ้นไปในคราวเดียวกัน โดยไม่ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 5 พิจารณาใหม่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 242 (2) (ก) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

เมื่อคดีได้ความตามคำเบิกความของนายสว่าง พยานโจทก์ชั้นไต่สวนคำร้องขอคุ้มครองชั่วคราวในเหตุฉุกเฉิน วันที่ 10 กันยายน 2558 และคำเบิกความของนายวิรัช พยานโจทก์ในคดีแพ่งหมายเลขแดงที่ 1820/2555 ของศาลจังหวัดเชียงรายว่า เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2552 คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โจทก์ชุดที่ 50 และจำเลยร่วมกันในคราวประชุมครั้งที่ 7/2552 มีมติให้แก้ไขข้อบังคับสหกรณ์โจทก์และแต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการจัดทำโครงการจัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อจำหน่ายให้แก่สมาชิกในวงเงิน 500,000,000 บาท จากนั้นมีการนำเสนอที่ประชุมใหญ่วิสามัญประจำปี 2552 ในวันที่ 11 กรกฎาคม 2552 ขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับสหกรณ์โจทก์ข้อ 2 (21) โดยเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ของสหกรณ์โจทก์ว่า จัดหา

สลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อจำหน่ายให้แก่สมาชิก เพื่อเป็นสวัสดิการ ซึ่งที่ประชุมใหญ่วิสามัญประจำปี 2552 มีมติอนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับสหกรณ์โจทก์ข้อ 2 (21) ได้ และนายวิศิษฐ์ ประธานกรรมการลงนามในหนังสือแจ้งนายทะเบียนสหกรณ์ขอจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับดังกล่าว แต่สหกรณ์จังหวัดเชียงรายแจ้งให้โจทก์ระงับการแก้ไขข้อบังคับข้อ 2 (21) ไว้ก่อน เนื่องจากอยู่ระหว่างการดำเนินการหรือกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องสอดคล้องกันทั่วประเทศตามหนังสือสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงรายลงวันที่ 24 สิงหาคม 2552 ต่อมาสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงรายมีหนังสือแจ้งโจทก์อีกว่านายทะเบียนสหกรณ์พิจารณาแล้วเห็นว่าธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่ายแก่สมาชิกไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ลักษณะการดำเนินธุรกิจดังกล่าวเข้าข่ายการแสวงหาผลกำไรมาแบ่งปันกัน ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อธุรกิจเอกชน อันเนื่องมาจากสหกรณ์ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล อาจส่งผลกระทบต่อกรยกเว้นการเก็บภาษีเงินได้ของระบบสหกรณ์โดยรวมได้ จึงไม่รับจดทะเบียนข้อบังคับข้อดังกล่าวให้ตามหนังสือสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงรายลงวันที่ 22 กันยายน 2552 โจทก์ได้รับหนังสือฉบับดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2552 ตามทะเบียนหนังสือรับซึ่งจำเลยทราบความเห็นของนายทะเบียนสหกรณ์ดังกล่าว และแจ้งประธานกรรมการด้วยแล้วว่า สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงรายแจ้งแนวทางปฏิบัติการดำเนินธุรกิจจัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลจำหน่ายแก่สมาชิก เพื่อให้ประธานกรรมการทราบและถือปฏิบัติ แต่คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โจทก์ชุดที่ 50 ในคราวประชุมครั้งที่ 10/2552 วันที่ 12 กันยายน 2552 ครั้งที่ 12/2552 วันที่ 24 กันยายน 2552 และครั้งที่ 12/2552 วันที่ 15 ตุลาคม 2552 มีมติอนุมัติให้ดำเนินการจัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อจำหน่ายให้แก่สมาชิกต่อไปตามมติที่ประชุมใหญ่วิสามัญประจำปี 2552 และมอบหมายให้ตั้งตัวแทนไปดำเนินการธุรกรรมและเป็นผู้แทนเพื่อดำเนินการแทนสมาชิกในการขอโควตาสลากกินแบ่งรัฐบาล เปิดบัญชีเงินฝากและจัดซื้อตั๋วแลกเงินเป็นค้ำมัดจำในการจัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลล่วงหน้า 402,200,000 บาท เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2552 คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โจทก์ทำสัญญาซื้อขายสลากกินแบ่งรัฐบาลกับบริษัทจัมโบ้ ชัฟฟลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 2 ฉบับ สัญญาฉบับแรกให้โจทก์ซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลกับบริษัทจัมโบ้ ชัฟฟลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 48 งวดต่อเนื่องงวดละ 1,000,000 ฉบับ ในราคาฉบับละ 72.60 บาท เริ่มงวดแรกประจำวันที่ 16 พฤศจิกายน 2552 ถึงงวดประจำวันที่ 1 พฤศจิกายน 2555 รวม 2,522,800,000 บาท โดยในวันทำสัญญาโจทก์ชำระเงินให้แก่บริษัทดังกล่าวและนางสุปราณี หรือนางสาวชญาธร กรรมการ จำนวน 279,200,000 บาท สัญญาฉบับที่ 2 ให้โจทก์ซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลกับบริษัทจัมโบ้ ชัฟฟลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 45 งวดต่อเนื่องงวดละ 500,000 ฉบับ ในราคาฉบับละ 72.60 บาท เริ่มงวดแรกประจำวันที่ 20 ธันวาคม 2552 ถึงงวดประจำวันที่ 1 พฤศจิกายน 2555 รวม 1,656,000,000 บาท โดยในวันทำสัญญาฉบับที่ 2 โจทก์ชำระเงินให้แก่บริษัทดังกล่าวและนางสุปราณีหรือนางสาวชญาธร กรรมการ จำนวน 177,750,000 บาท วันที่ 1 พฤศจิกายน 2552 คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โจทก์ทำสัญญาฉบับที่ 2 ให้โจทก์ขายสลากกินแบ่งรัฐบาลกับบริษัทจัมโบ้ ชัฟฟลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 48 งวดต่อเนื่องงวดละ 1,000,000 ฉบับ ในราคาฉบับละ 74.60 บาท เริ่มงวดแรกประจำวันที่ 16 พฤศจิกายน 2552 ถึงงวดประจำวันที่ 1 พฤศจิกายน 2555 เป็นเงินงวดละ 74,600,000 บาท รวม 2,580,800,000 บาท ต่อมาวันที่ 5 มกราคม 2554 คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โจทก์ทำสัญญาฉบับที่ 4 ให้โจทก์ขายสลากกินแบ่งรัฐบาลให้บริษัทจัมโบ้ ชัฟฟลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 45 งวดต่อเนื่องงวดละ 500,000 บาท ในราคาฉบับละ 74.60 บาท เริ่มงวดแรกประจำวันที่ 20 ธันวาคม 2552 ถึงงวดประจำวันที่ 1 พฤศจิกายน 2555 งวดละ 26,800,000 บาท รวม 1,656,000,000 บาท มีการโอนเงินและสั่งจ่ายเช็คให้นางสุปราณี กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทจัมโบ้ ชัฟฟลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด โดยจำเลยเป็นผู้ลงนามสั่งจ่ายตั๋วแลกเงินและเช็คดังกล่าวด้วยคนหนึ่ง เห็นว่า จำเลยเป็นผู้จัดการสหกรณ์โจทก์มี

อำนาจหน้าที่จัดการทั่วไปและรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการประจำของสหกรณ์โจทก์ตามข้อบังคับสหกรณ์โจทก์ข้อ 92 รวมทั้งรับผิดชอบในการรับจ่ายเงินทั้งปวงของสหกรณ์โจทก์ให้เป็นการถูกต้องตามข้อ 92 (7)

ดังนั้น การที่จำเลยทราบว่าการจัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อจำหน่ายให้แก่สมาชิกในวงเงิน 500,000,000 บาท ที่คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โจทก์มีโครงการต้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับสหกรณ์โจทก์ข้อ 2 (21) โดยเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ของสหกรณ์โจทก์ว่า จัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อจำหน่ายให้แก่สมาชิกเพื่อเป็นสวัสดิการก่อนแล้วจึงจะดำเนินการโครงการได้นั้น สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงรายแจ้งให้โจทก์ระงับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ข้อ 2 (21) ไว้ก่อน และต่อมาสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงรายมีหนังสือแจ้งโจทก์อีกว่านายทะเบียนสหกรณ์จังหวัดเชียงรายพิจารณาแล้วเห็นว่า ธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่ายแก่สมาชิกไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ลักษณะการดำเนินธุรกิจดังกล่าวเข้าข่ายการแสวงหากำไรมาแบ่งปันกันซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อธุรกิจเอกชนอื่นเนื่องจากสหกรณ์ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล อาจส่งผลกระทบต่ออารยการเว้นการเก็บภาษีเงินได้ของระบบสหกรณ์โดยรวมได้ จึงไม่รับจดทะเบียนข้อบังคับข้อดังกล่าวให้ นอกจากนี้ศาลแรงงานภาค 5 พังข้อมเท็จจริงมาว่า โครงการจัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อจำหน่ายให้แก่สมาชิกซึ่งผิดวัตถุประสงค์และมีความเสี่ยงสูง ไม่มีการวิเคราะห์และประกันความเสี่ยงในการจัดทำโครงการจำหน่ายในฐานะผู้จัดการสหกรณ์โจทก์มีอำนาจหน้าที่จัดการทั่วไปและรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการประจำของสหกรณ์โจทก์ตามข้อบังคับสหกรณ์โจทก์ข้อ 92 รวมทั้งรับผิดชอบในการรับจ่ายเงินทั้งปวงของสหกรณ์โจทก์ให้เป็นการถูกต้องตามข้อ 92 (7) จำเลยจะต้องโต้แย้งทุกท้วงไม่ให้คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โจทก์ชุดที่ 50 ดำเนินการจัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อจำหน่ายให้แก่สมาชิกต่อไป แต่คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โจทก์ชุดที่ 50 กลับมีมติมอบหมายให้ตั้งตัวแทนไปดำเนินธุรกรรมและเป็นผู้แทนเพื่อดำเนินการแทนสมาชิกในการขอโควตาสลากกินแบ่งรัฐบาล เปิดบัญชีเงินฝากและจัดซื้อตั๋วแลกเงินเป็นค้ำมัดจำในการจัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลล่วงหน้า 402,200,000 บาท มีการทำหนังสือสัญญาซื้อสิทธิครอบครองโควตาสลากกินแบ่งรัฐบาลและหนังสือสัญญาซื้อขายสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยจำเลยก็ไม่ได้โต้แย้งท้วงท้วง ทั้งยังปรากฏว่าเมื่อมีการโอนเงินและส่งจ่ายตั๋วแลกเงินและเช็คให้แก่นางสุปราณี กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทจัมโบ้ ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำเลยกลับเป็นผู้ร่วมลงนามส่งจ่ายตั๋วแลกเงินและเช็คดังกล่าวด้วยคนหนึ่ง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์โจทก์เป็นเงินกว่า 400,000,000 บาท ตามคำพิพากษาศาลแพ่ง ศาลอุทธรณ์ และศาลจังหวัดเชียงราย จำเลยในฐานะผู้จัดการสหกรณ์มีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ของสมาชิกสหกรณ์โจทก์ เมื่อจำเลยทราบอยู่ก่อนแล้วว่า โครงการจัดหาสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อจำหน่ายให้แก่สมาชิกนั้นไม่อยู่ในวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ออมทรัพย์และมีความเสี่ยงสูง ไม่มีการวิเคราะห์และประกันความเสี่ยงในการจัดทำโครงการ ทั้งได้รับแจ้งจากสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงรายให้ระงับโครงการไว้ก่อน และภายหลังนายทะเบียนสหกรณ์จังหวัดเชียงรายไม่รับจดทะเบียนการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับข้อ 2 (21) แต่จำเลยกลับร่วมลงนามส่งจ่ายตั๋วแลกเงินและเช็คตามโครงการจนเกิดความเสียหาย การกระทำของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นการร่วมกระทำการอันเป็นการมิชอบด้วยกฎ ระเบียบ หรือฝ่าฝืนข้อบังคับของสหกรณ์โจทก์ อันเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อหรือโดยปราศจากอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจจนเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายและต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ในความเสียหายที่เกิดขึ้น ที่ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษาว่าจำเลยไม่ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์นั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น

มีปัญหาต้องวินิจฉัยต่อไปตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อ 2.6 ว่า จำเลยต้องร่วมรับผิดชอบต่อโจทก์เพียงใด ข้อนี้คู่ความแถลงรับกันในประเด็นค่าเสียหายให้ถือตามที่ศาลแพ่งได้กำหนดค่าเสียหายไว้ โดยหากฟังได้ว่าจำเลยกระทำการอันเป็นการมิชอบด้วยกฎ ระเบียบ หรือฝ่าฝืนข้อบังคับของสหกรณ์โจทก์แล้ว ค่าเสียหายจะเป็นไป

ตามจำนวนที่ศาลแพ่งมีคำพิพากษาตามรายงานกระบวนการพิจารณาฉบับลงวันที่ 8 เมษายน 2559 ดังนั้น เมื่อศาลแพ่งมีคำพิพากษาในคดีหมายเลขแดงที่ 4267/2555 ให้นางสุปราณี หรือนางสาวชญาธร และบริษัทจัมโบ้ ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ร่วมกันคืนเงินค่าจองซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลฉบับแรก 244,900,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2552 และคืนเงินค่าจองซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลฉบับที่สอง 122,450,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2552 และคืนเงินค่าซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลที่รับไป 110,400,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2554 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่ดอกเบี้ยของเงินแต่ละจำนวนดังกล่าวคิดถึงวันฟ้อง (วันที่ 4 มกราคม 2555) ต้องไม่เกิน 22,090,919 บาท 9,711,760 บาท และ 4,046,794 บาท ตามที่โจทก์ขอตามลำดับ โดยหากโจทก์ได้รับเงินตามหนังสือคำประกันของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 11,276,000 บาท แล้วเมื่อใดก็นำมาหักออกจากหนี้ที่นางสุปราณีและบริษัทจัมโบ้ ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ต้องชำระ ณ เมื่อนั้นตามบทบัญญัติของกฎหมายตามสำเนาคำพิพากษา ต่อมาศาลอุทธรณ์พิพากษายืนในคดีหมายเลขแดงที่ 20108/2556 คดีถึงที่สุดแล้ว เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าจำเลยร่วมกระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบหรือฝ่าฝืนข้อบังคับของสหกรณ์โจทก์และคู่ความแถลงรับข้อเท็จจริงในการกำหนดค่าเสียหายให้ถือตามที่ศาลแพ่งได้กำหนดค่าเสียหายไว้ซึ่งคดีถึงที่สุดแล้ว คู่ความย่อมต้องผูกพันตามที่ได้รับข้อเท็จจริงไว้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 84 (2) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57 จึงกำหนดค่าเสียหายให้ตามที่คู่ความตกลงกัน และเป็นไปตามที่โจทก์ขอค่าเสียหายมาท้ายฟ้องให้จำเลยคืนเงินค่าจองซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลฉบับแรก 244,900,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2552 และคืนเงินค่าจองซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลฉบับที่สอง 122,450,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2552 รวมต้นเงิน 267,250,000 บาท และขอให้จำเลยชำระดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 267,250,000 บาท นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จึงกำหนดให้ตามที่ขอ

อนึ่ง ที่โจทก์มีคำขอให้จำเลยใช้ค่าฤชาธรรมเนียมและค่าทนายความแทนโจทก์ด้วยนั้น เห็นว่าตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27 บัญญัติว่า การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 149 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ค่าฤชาธรรมเนียมรวมถึงค่าทนายความด้วย ดังนั้น ในคดีที่ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษา คู่ความจึงได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมและค่าทนายความให้แก่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าฤชาธรรมเนียมและค่าทนายความให้แก่โจทก์ตามคำขอท้ายฟ้อง

พิพากษากลับว่า ให้จำเลยชำระเงินค่าจองซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลฉบับแรก 244,900,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2552 และค่าจองซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลฉบับที่สอง 122,450,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2552 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่ดอกเบี้ยคำนวณถึงวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 10 กันยายน 2558) รวมกันจะต้องไม่เกิน 124,284,025.52 บาท คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก.

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.526/2560
หมายเลขคดีแดงที่ 1338/2560

นายสมคิด ลำเจียกรุ่งเรือง
นายฉัตรดนัย ด้วงมหาสอน ในฐานะพนักงาน
ตรวจแรงงาน กับพวก

โจทก์
จำเลย

ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง, 57

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นพนักงานปฏิบัติงานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายฉบับที่ 13 และฉบับที่ 7 ออกตามความใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดในข้อ 1 ว่า (1) ให้ นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง สัญญาเอกสารหมาย ล.18 และ ล.19 ระบุค่าจ้างในการทำงานบนเรือ/ในทะเล เป็นเงิน 4,500 บาท ต่อวัน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) หลังจากมีการประชุมบนเรือวันที่ 30 กันยายน 2557 แล้ว โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือต่ออายุสัญญาเอกสารหมาย ล. 21 ซึ่งข้อ 3 ระบุว่า ค่าจ้างในการทำงานนอกชายฝั่ง/ในทะเล เป็นเงิน 4,500 บาทต่อวันที่ทำงาน วันละ 12 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 6 ถึง 18 นาฬิกา จำเลยที่ 2 คำนวณค่าตอบแทนการทำงานให้โจทก์ครบวันละ 12 ชั่วโมงแล้วตามเอกสารหมาย ล.22 ซึ่งโจทก์ได้รับค่าตอบแทนการทำงานดังกล่าวครบถ้วนแล้ว และจำเลยที่ 2 จ่ายค่าล่วงเวลาในส่วนที่เกินจากชั่วโมงที่ 12 ให้โจทก์ครบถ้วนแล้ว ที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ 2.2 ว่า สัญญาจ้างเอกสารหมาย ล.11 ล.18 และ ล.20 ในข้อ ๓. ระบุว่า ค่าจ้างในการทำงานในทะเล 4,500 บาท ต่อวัน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) เอกสารหมาย ล.21 ในข้อ 3 ระบุค่าตอบแทนโจทก์ไว้ว่า ค่าจ้างในการทำงานนอกชายฝั่ง 4,500 บาท ต่อวันที่ทำงาน ข้อเท็จจริงจึงรับฟังได้ว่า โจทก์ได้รับค่าจ้างวันละ 4,500 บาท โดยค่าจ้างดังกล่าวไม่รวมค่าล่วงเวลาไว้ ส่วนที่จำเลยที่ 2 นำสืบนาง ภ. ประกอบเอกสารหมาย ล.22 ว่า ค่าจ้างที่โจทก์ได้รับจำนวน 4,500 บาท ต่อ 12 ชั่วโมงนั้นรวมค่าล่วงเวลาไว้แล้ว เป็นการนำสืบเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความที่ปรากฏในสัญญาจ้างเอกสารหมาย ล.11 ล.18 ล.20 และ ล.21 อีกทั้งเอกสารหมาย ล.22 เป็นเอกสารที่จำเลยที่ 2 ทำขึ้นเองฝ่ายเดียว ซึ่งตาม ป.วิ.พ. มาตรา 94 (ข) กำหนดห้ามมิให้ศาลรับฟังพยานดังกล่าว นอกจากนี้พยานดังกล่าวคำนวณอัตราค่าจ้างของโจทก์โดยเขียนด้วยลายมือตัวเองส่งศาล ตามเอกสารหมาย ล.40 แต่การคำนวณตามเอกสารหมาย ล.40 กับ ล.22 ไม่เหมือนกัน พยานดังกล่าวจึงไม่น่าเชื่อถือและไม่อาจรับฟังได้ว่า จำเลยที่ 2 คำนวณค่าตอบแทนการทำงานและจ่ายให้แก่โจทก์ครบถ้วนแล้ว และอุทธรณ์ข้อ 2.3 ที่ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 และให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดแก่โจทก์นั้น อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางที่ว่า โจทก์ได้รับค่าตอบแทนการทำงานดังกล่าวครบถ้วนแล้ว เพื่อให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิจารณาคำพิพากษาฎีกาฟังข้อเท็จจริงใหม่แตกต่างไปจากที่ศาลแรงงานกลางฟังมา อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

คดีไม่จำต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ข้อ 2.1 ที่ว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยข้อเท็จจริงนอกสำนวนหรือไม่อีกต่อไป เพราะไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัย เนื่องจากไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลงไป

ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว และขอให้บังคับจำเลยที่ 2 จ่ายค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวมเป็นเงิน 530,156.25 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปีของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ

แก้โจทก์

จำเลยทั้งสองขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษณ์คดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ตามสัญญาระบุค่าจ้างในการทำงานบนเรือ/ในทะเลเป็นเงิน 4,500 บาท ต่อวัน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) หลังจากมีการประชุมบนเรือวันที่ 30 กันยายน 2557 แล้ว โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือต่ออายุสัญญา โดยโจทก์หมายเหตุว่า “ทำตามคุ้มครองแรงงาน” ซึ่งข้อ 3 ระบุว่า ค่าจ้างในการทำงานนอกชายฝั่ง/ในทะเลเป็นเงิน 4,500 บาท ต่อวันที่ทำงาน การทำงานบนเรือ/ในทะเลวันละ 12 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 6 ถึง 18 นาฬิกา ได้ความจากนางภคนันท์ ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำเลยที่ 2 และนางสาวกันยารัตน์ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลว่า ค่าจ้างวันละ 4,500 บาท เป็นค่าตอบแทนการทำงานวันปกติของโจทก์สำหรับการทำงานครบ 12 ชั่วโมง ในหนึ่งวัน เนื่องจากโจทก์เป็นพนักงานปฏิบัติงานในกิจการปิโตรเลียมตามสัญญาจ้างระหว่างบริษัทบูบาตากับจำเลยที่ 2 ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2543) และฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่า (1) ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ส่วน (2) กำหนดให้สิทธิเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเท่านั้น และวินิจฉัยว่า เมื่อโจทก์ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน กล่าวคือ ทุกวันที่ 7 ของทุกเดือน เมื่อพิจารณาประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 65 (9) โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 นอกจากนี้ได้ความจากคำเบิกความของโจทก์ว่า จำเลยที่ 2 จ่ายค่าล่วงเวลาในส่วนที่เกินจากชั่วโมงที่ 12 ให้โจทก์ครบถ้วนแล้ว ยกเว้นในส่วนการทำงานสำหรับชั่วโมงที่ 9 ถึงชั่วโมงที่ 12 ขณะปฏิบัติงานในทะเล ดังนั้น จำเลยที่ 2 คำนวณค่าตอบแทนการทำงานให้โจทก์ครบวันละ 12 ชั่วโมง และโจทก์ได้รับค่าตอบแทนการทำงานดังกล่าวครบถ้วนแล้ว จำเลยที่ 2 จึงไม่ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์อีก กรณีไม่มีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ดังที่ศาลแรงงานกลางฟังมาว่า โจทก์ได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดดังกล่าวครบถ้วนแล้ว และจำเลยที่ 2 ไม่ต้องรับผิดชอบตามฟ้องแก้โจทก์ คดีจึงไม่จำต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ ข้อ 2.1 ที่ว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยข้อเท็จจริงนอกสำนวนหรือไม่อีกต่อไปเพราะไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัย เนื่องจากไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลงไป ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57

พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์.

(สมเกียรติ คูวัธนไพศาล - นายเฉลิมพงศ์ ชันดี - รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.935/2560
หมายเลขคดีแดงที่ 1339/2560

นางสุนีย์ เรียนดารา
โรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) กับพวก

โจทก์
จำเลย

พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 25 วรรคหนึ่ง, 28

พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 24, 30, 31 (1), 39 (2)

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2542 ข้อ 32, 33 (4), 35 (1), 38

แม้โจทก์ทำใบลาออกจากการเป็นครูและจำเลยที่ 1 มีหนังสือถอดถอนครูก็ตาม แต่โจทก์ระบุความประสงค์ในใบลาออกเพื่อเกษียณอายุ ทำให้เห็นว่าเหตุผลที่แท้จริงที่โจทก์ลาออกเพราะเกษียณอายุ มิใช่โจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยซึ่งถือว่าเป็นการลาออกโดยสมัครใจ ไม่เข้ากรณีที่โจทก์จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 35 (1) โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตเลิกสัญญาการเป็นครูกับโจทก์ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่โจทก์ได้ให้ข้อมูลที่เป็นจริงต่อเจ้าหน้าที่จากการสืบสวนหรือสอบสวนตามระเบียบดังกล่าวข้อ 38 แต่อย่างใด โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าชดเชยตามที่กำหนดในข้อ 32 อย่างไรก็ดี แม้โจทก์จะมีคำขอท้ายฟ้องขอค่าชดเชยพิเศษ แต่เมื่อพิจารณาระเบียบกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวข้อ 38 แล้ว การคำนวณค่าชดเชยพิเศษจะต้องใช้ฐานคำนวณจากค่าชดเชยตามข้อ 32 ก่อน หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยจึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าชดเชยพิเศษด้วย ดังนั้นแม้จะฟังไม่ได้ว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ โจทก์ก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามระเบียบดังกล่าว ข้อ 32 ได้ และตามระเบียบดังกล่าวข้อ 32 กำหนดให้ผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้จ่ายค่าชดเชยแก่ครู จำเลยที่ 2 จึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยโดยจำเลยที่ 1 และที่ 3 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ

ตาม พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในขณะออกระเบียบโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) “ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จตอบแทนครูและลูกจ้าง ฌลองสิริราชสมบัติ 50 ปี พ.ศ. 2539” คณะกรรมการอำนวยการไม่มีอำนาจออกระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียนเพียงแต่มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 28 (3) โดยให้ผู้รับใบอนุญาตสามารถพิจารณาความเห็นและคำแนะนำเพื่อออกระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการให้สิทธิประโยชน์แก่ครูตามคำแนะนำของคณะกรรมการอำนวยการได้ เมื่อระเบียบโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) ดังกล่าวออกโดยประธานคณะกรรมการอำนวยการซึ่งคือผู้รับใบอนุญาตด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการ จึงเป็นระเบียบที่ออกโดยชอบและมีผลใช้บังคับเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง จำเลยที่ 1 ไม่มีสิทธิยกเลิกฝ่ายเดียวโดยปราศจากความยินยอมของโจทก์ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจากกองทุนดังกล่าว และตาม พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับในขณะจำเลยที่ 1 เลิกสัญญาการเป็นครูกับโจทก์ มาตรา 24 ให้โรงเรียนในระบบเป็นนิติบุคคลโดยมีจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้แทนนิติบุคคล การบริหารจัดการกองทุนบำเหน็จจึงอยู่ในอำนาจของจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นผู้แทนนิติบุคคล จำเลยที่ 1 และที่ 3 จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 2 และในส่วนของจำเลยที่ 2 ก็ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสามร่วมกันหรือแทนกันชำระเงินบำเหน็จและค่าชดเชยพิเศษรวมเป็นเงิน 508,710 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งสามให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 5 พังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 1 เป็นเจ้าของกิจการโรงเรียนเอกชน ชื่อโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) จำเลยที่ 2 เป็นผู้รับใบอนุญาตและเป็นผู้จัดการโรงเรียน และจำเลยที่ 3 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2516 จำเลยที่ 1 จ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งครูและต่อมาบรรจุโจทก์เป็นครู ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 16,957 บาท ปี 2539 จำเลยที่ 1 ออกระเบียบโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) "ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จตอบแทนครูและลูกจ้าง ฉลองสิริราชสมบัติ 50 ปี พ.ศ. 2539" ต่อมาวันที่ 1 พฤษภาคม 2557 จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 3 มีหนังสือถอดถอนโจทก์ออกจากการเป็นครู โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคม 2557 แล้ววินิจฉัยว่า ระเบียนโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) ดังกล่าวมิได้ออกโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียนจึงเป็นการออกระเบียบโดยบุคคลที่กฎหมายไม่ได้ให้อำนาจไว้อย่อมทำให้ระเบียนดังกล่าวไม่อาจใช้บังคับได้ตั้งแต่นั้น การยกเลิกระเบียบดังกล่าวก็มิถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จและเมื่อโจทก์ออกจากการเป็นครูเพราะเหตุลาออกโดยสมัครใจย่อมไม่ได้รับค่าชดเชยตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 35 (1) และไม่ต้องด้วยข้อ 34 และข้อ 38 โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์โจทก์ประการแรกว่า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 หรือไม่ เพียงใด เห็นว่า ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 32 (5) กำหนดให้ผู้รับใบอนุญาตจ่ายค่าชดเชยให้แก่ครูที่ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ที่เลิกสัญญาการเป็นครู ไม่น้อยกว่า 10 เดือน ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย และข้อ 33 (4) ให้ผู้รับใบอนุญาตต้องจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวเมื่อบอกเลิกสัญญาโดยที่ครูไม่ได้กระทำความผิด แต่ข้อ 35 (1) กำหนดว่าครูจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพราะเหตุลาออกโดยสมัครใจ ศาลแรงงานภาค 5 พังข้อเท็จจริงว่าเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2557 โจทก์ทำใบลาออก แม้วันที่ 1 พฤษภาคม 2557 จำเลยที่ 1 จะมีหนังสือถอดถอนครูเนื่องจากสูงอายุ แต่ตามใบลาออกของโจทก์ระบุความประสงค์ขอลาออกจากการเป็นครูเพื่อเกษียณอายุประกอบกับเมื่อพิจารณาใบอนุญาตให้บรรจุครู ขณะโจทก์ได้รับใบอนุญาตเมื่อปี 2532 โจทก์มีอายุ 37 ปี ข้อเท็จจริงจึงได้ความว่า โจทก์เกิดเมื่อปี 2495 ดังนั้นขณะที่โจทก์ทำใบลาออกเมื่อปี 2557 โจทก์จึงมีอายุ 62 ปี ทำให้เห็นว่าเหตุผลที่แท้จริงที่โจทก์ขอลาออกเป็นเพราะการเกษียณอายุ มิใช่เพราะโจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยต่อไปซึ่งถือว่าเป็นการลาออกโดยสมัครใจ จึงไม่เข้ากรณีที่โจทก์จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 35 (1) แต่อย่างไร โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามระเบียบดังกล่าว ส่วนโจทก์จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่นั้น ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 38 กำหนดว่าในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเลิกสัญญาการเป็นครูภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่ครูได้ให้ข้อมูลที่เป็นจริงต่อเจ้าหน้าที่จากการสืบสวนหรือสอบสวนแล้วแต่กรณี โดยมีได้เป็นการเลิกสัญญาการเป็นครูด้วยเหตุตามข้อ 34 ให้ผู้รับใบอนุญาตจ่ายค่าชดเชยพิเศษ

เพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามข้อ 32 ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าชดเชยตามที่กำหนดในข้อ 32 ดังนั้น เมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตเลิกสัญญาการเป็นครูกับโจทก์ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่โจทก์ได้ให้ข้อมูลที่เป็นจริงต่อเจ้าหน้าที่จากการสืบสวนหรือสอบสวนตามระเบียบข้อ 38 ดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าชดเชยตามที่กำหนดในข้อ 32 อย่างไรก็ดี แม้โจทก์จะมีค่าชดเชยที่พอชดเชยค่าชดเชยพิเศษ แต่เมื่อพิจารณาระเบียบกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวข้อ 38 แล้ว จะเห็นว่าการคำนวณค่าชดเชยพิเศษจะต้องใช้ฐานคำนวณจากค่าชดเชยตามข้อ 32 ก่อน หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยจึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าชดเชยพิเศษด้วย ดังนั้นแม้จะฟังไม่ได้ว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ โจทก์ก็มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการข้อ 32 ดังกล่าวได้ เมื่อโจทก์ได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย 16,957 บาท และทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี ขึ้นไป โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย 10 เดือน ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย เป็นเงิน 169,570 บาท ตามข้อ 32 (5) และแม้จำเลยที่ 1 จะเป็นเจ้าของกิจการโรงเรียนเอกชนชื่อโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) แต่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 32 กำหนดให้ผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้จ่ายค่าชดเชยแก่ครู จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยสำหรับจำเลยที่ 3 ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนแม้จะมีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนครูตามมาตรา 39 (2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แต่มิได้เป็นผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ครูตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ข้อ 32 และมีได้เป็นผู้แทนโรงเรียนซึ่งเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 24 อันเป็นกฎหมายที่ใช้ในขณะที่ยังจำเลยที่ 1 เลิกสัญญาการเป็นครูกับโจทก์ จำเลยที่ 1 และที่ 3 จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังขึ้นบางส่วน

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์โจทก์ประการสุดท้ายว่า โจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) "ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จตอบแทนครูและลูกจ้าง ฉลองสิริราชสมบัติ 50 ปี พ.ศ. 2539" หรือไม่ เพียงใดนั้น เห็นว่า แม้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 30 จะบัญญัติให้โรงเรียนในระบบมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ ซึ่งมาตรา 31 (1) บัญญัติให้คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบมีอำนาจหน้าที่ออกระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนในระบบ ซึ่งตราสารโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) ได้กำหนดให้คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนมีองค์ประกอบเช่นเดียวกับมาตรา 30 และข้อ 27 (1) กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับมาตรา 31 (1) ที่จะออกระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ แต่ระเบียบโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) "ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จตอบแทนครูและลูกจ้าง ฉลองสิริราชสมบัติ 50 ปี พ.ศ. 2539" กำหนดขึ้นใช้ในขณะที่พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มีผลใช้บังคับ ซึ่งมาตรา 28 บัญญัติอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการแตกต่างจากที่บัญญัติในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 31 (1) ดังกล่าว โดยมาตรา 25 วรรคหนึ่ง บัญญัติให้คณะกรรมการอำนวยการประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาตหรือผู้แทนของนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเป็นประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการหนึ่งคน และบุคคลอื่นซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินแปดคน ในจำนวนนี้น้อยอย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้นหนึ่งคน และผู้แทนของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนนั้นหนึ่งคนเป็นกรรมการ และให้ครูใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งกรรมการอำนวยการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้ตามมาตรา 26 วรรคสอง หรือแต่งตั้งแทนตามมาตรา 27 วรรคท้าย ก็ได้ คณะกรรมการอำนวยการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จึงไม่มีอำนาจออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งมิได้เป็นผู้กำหนดนโยบายหรือมีอำนาจดำเนินงานของโรงเรียน เพียงแต่มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติ

ในมาตรา 28 (3) โดยอาจเสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่ผู้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน ให้ผู้รับใบอนุญาตซึ่งเป็นผู้ดำเนินงานของโรงเรียนสามารถพิจารณาความเห็นและคำแนะนำนั้นเพื่อออกระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการให้สิทธิประโยชน์แก่ครูและลูกจ้างตามคำแนะนำของคณะกรรมการอำนวยการได้ ดังนั้นเมื่อระเบียบโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) "ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จตอบแทนครูและลูกจ้าง ฌลองสิริราชย์สมบัติ 50 ปี พ.ศ. 2539" ออกโดยประธานกรรมการอำนวยการซึ่งก็คือผู้รับใบอนุญาตด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการโดยไม่ได้เป็นการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ผิดไปจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน จึงเป็นระเบียบที่ออกโดยชอบด้วยอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวและ ไม่ทำให้สิทธิประโยชน์ใดของครูและลูกจ้างต้องต่ำกว่าที่กำหนดในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติต่อมาในภายหลังอีกด้วย จึงมีผลใช้บังคับในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานระหว่างจำเลยที่ 1 กับโจทก์ จำเลยที่ 1 จึงไม่มีสิทธิยกเลิกฝ่ายเดียวโดยปราศจากความยินยอมของโจทก์ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจากกองทุนดังกล่าว ดังนั้นเมื่อระเบียบโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) "ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จตอบแทนครูและลูกจ้าง ฌลองสิริราชย์สมบัติ 50 ปี พ.ศ. 2539" ข้อ 4 กำหนดให้ครูและลูกจ้าง เมื่อลาออกโดยได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ เมื่อโจทก์ทำงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป จึงต้องคำนวณตามวิธีคำนวณในข้อ 9.2 โดยนำเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วย 15 เมื่อโจทก์มีเงินเดือนเดือนสุดท้าย 16,957 บาท เงินบำเหน็จที่โจทก์จะได้รับจึงเป็นเงิน 254,355 บาท และตามระเบียบโรงเรียนผดุงวิทย (วัดศรีบุญเรือง) "ว่าด้วย กองทุนบำเหน็จตอบแทนครูและลูกจ้าง ฌลองสิริราชย์สมบัติ 50 ปี พ.ศ. 2539" ข้อ 12 กำหนดให้เงินกองทุนบำเหน็จถือเป็นเงินกองทุนของโรงเรียน แม้ข้อ 14 จะกำหนดให้คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ แต่เมื่อพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 อันเป็นกฎหมายที่ใช้ในขณะที่ยังจำเลยที่ 1 เลิกสัญญาการเป็นครูกับโจทก์ มาตรา 24 บัญญัติให้โรงเรียนในระบบเป็นนิติบุคคลโดยมีจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้แทนนิติบุคคล การบริหารจัดการกองทุนบำเหน็จจึงอยู่ในอำนาจดำเนินการของจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 ดังนั้นจำเลยที่ 1 และที่ 3 จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 2 และในส่วนของจำเลยที่ 2 ก็ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว อุทธรณ์โจทก์ข้อนี้ฟังขึ้นบางส่วนเช่นกัน

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยที่ 2 ในฐานะส่วนตัว จ่ายค่าชดเชย 169,570 บาท และในฐานะผู้แทนจำเลยที่ 1 จ่ายเงินบำเหน็จ 254,355 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 25 มิถุนายน 2558) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ แต่ทั้งนี้จำเลยที่ 2 ไม่ต้องรับผิดชอบในเงินบำเหน็จเป็นการส่วนตัว นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 5.

(นาวิ สุกุลวงศ์ธนา - มาลินี ภูพงษ์ จุลมนต์ - นงนภา จันทศักดิ์ ลิ้มไพบูลย์)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.1052/2560

นายวรเชษฐ ตันติศิริวัฒน์

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 1684/2560

บริษัทเอ็กซอนโมบิล จำกัด กับพวก

จำเลย

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 27

พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง (8)

ตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ 2 ข้อ 10.7 (ข) กำหนดว่า ในกรณีที่สมาชิกเกษียณอายุงานเมื่อมีอายุตั้งแต่ 55 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 60 ปี บริบูรณ์ มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเฉพาะส่วนที่เกินกว่าจำนวนเงินค่าชดเชยที่สมาชิกได้รับจากบริษัทตามกฎหมายแรงงาน เมื่อโจทก์เกษียณอายุตามเงื่อนไขดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเต็มจำนวนดังเช่นสมาชิกที่เกษียณอายุตั้งแต่ 60 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป แม้โจทก์มีหนังสือถึงจำเลยที่ 1 ประสงค์จะเกษียณอายุภายหลังจากที่มาตรา 9 วรรคหนึ่ง (8) แห่ง พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ที่แก้ไขใหม่ซึ่งบัญญัติว่า หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเมื่อถูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพจะต้องไม่ตัดสิทธิของถูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร มีผลใช้บังคับแล้วก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาถึงวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ 2 เห็นได้ว่า เป็นการจัดตั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัวเมื่อสมาชิกถึงแก่ความตาย หรือไร้ความสามารถ หรือลาออก หรือครบเกษียณอายุ หรือพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง อันเป็นการยืนยันให้เห็นว่าจำเลยที่ 2 ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงานของบริษัทจำเลยที่ 1 ดังนั้น ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ 2 ข้อ 10.7 (ข) จึงไม่ขัดต่อ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง (8)

ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27 บัญญัติว่า “การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม” ดังนั้น ค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระ จึงหมายถึงค่าทนายความ ค่าธรรมเนียมศาลและค่าใช้จ่ายอื่นในการดำเนินกระบวนการพิจารณา ค่าเสียหายในการติดตามทวงถามและการดำเนินคดีที่โจทก์ขอรวมกันมา ถือเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกระบวนการพิจารณาอย่างหนึ่ง จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องเรียกเงินดังกล่าว

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองจ่ายเงิน 5,068,400 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2559 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และจำเลยทั้งสองต้องชำระเงินค่าเสียหายในการติดตามทวงถามและดำเนินคดี 200,000 บาท

จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 2 ฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด จำเลยที่ 2 เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.

2530 โดยมีบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนกสิกรไทย จำกัด เป็นบริษัทจัดการที่ได้รับใบอนุญาตการจัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัท จำกัด โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ตั้งแต่ปี 2527 อัตราเงินเดือนสุดท้ายเดือนละ 506,840 บาท โจทก์เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ 2 ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งและเป็นตัวแทนสมาชิก ต่อมาโจทก์มีอายุใกล้ครบ 55 ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2551 (ที่ฎก 2559) โจทก์มีหนังสือถึงจำเลยที่ 1 ประสงค์จะเกษียณอายุการทำงาน 55 ปี และขอทำงานวันสุดท้าย 31 พฤษภาคม 2559 จำเลยทั้งสองแจ้งให้โจทก์ทราบว่าข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานกลุ่มบริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ข้อ 10.7 (ข) ในกรณีที่สมาชิกเกษียณอายุงานเมื่อมีอายุตั้งแต่ 55 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 60 ปี บริบูรณ์ มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเฉพาะส่วนที่เกินกว่าจำนวนเงินค่าชดเชยที่สมาชิกได้รับจากบริษัทตามกฎหมายแรงงาน ต่อมาจำเลยทั้งสองและบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กสิกรไทย จำกัด จ่ายเงินในส่วนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 22,545,718 บาท และจ่ายค่าชดเชย 5,068,400 บาท โดยจำเลยทั้งสองได้โอนเงินเข้าบัญชีของโจทก์ครบถ้วนแล้ว โจทก์ไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2559

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการต่อไปว่า ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานกลุ่มบริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ข้อ 10.7 (ข) มีผลบังคับโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้นำข้อบังคับดังกล่าวรวมถึงข้อ 10.7 (ข) จดทะเบียนภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ที่มีผลใช้บังคับในขณะนั้นแล้ว และนับจนถึงวันฟ้องไม่มีการแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในข้อดังกล่าว แม้โจทก์มีหนังสือถึงจำเลยที่ 1 ประสงค์จะเกษียณอายุการทำงาน 55 ปี และขอทำงานวันสุดท้าย 31 พฤษภาคม 2559 ซึ่งเป็นวันหลังจากมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (8) ที่แก้ไขใหม่ที่บัญญัติไว้ความว่า หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพจะต้องไม่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร มีผลใช้บังคับแล้วก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจากข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ 2 ดังกล่าวถึงวัตถุประสงค์การจัดตั้งจำเลยที่ 2 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัวเมื่อสมาชิกถึงแก่ความตายหรือไร้ความสามารถ หรือลาออก หรือครบเกษียณอายุ หรือพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ 2 อันเป็นการยืนยันให้เห็นว่าจำเลยที่ 2 ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงานของบริษัทจำเลยที่ 1 ดังนั้น ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพข้อ 10.7 (ข) ของจำเลยที่ 2 หาใช่เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพที่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ไม่ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ 2 ข้อ 10.7 (ข) จึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง (8) ที่แก้ไขใหม่ ที่ศาลแรงงานภาค 2 วินิจฉัยมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ในประการต่อไปว่า ข้อตกลงยอมรับเงินของโจทก์มีผลผูกพันโจทก์หรือไม่ นั้น เห็นว่า เมื่อศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่าการบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในข้อ 10.7 (ข) ของจำเลยที่ 2 มีผลใช้บังคับได้ คดีก็ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยในปัญหานี้ของโจทก์เพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลงไปมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการสุดท้ายว่า โจทก์มีสิทธิเรียกค่าเสียหายในการติดตามทวงถามและดำเนินคดี 200,000 บาท ได้หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า เงินจำนวน 200,000 บาท เป็นการเรียกร้องค่าเสียหายอันเกิดจากการที่โจทก์เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบข้อเท็จจริงและค่าปรึกษาทนายความ ซึ่งเป็นการเสียหายก่อนเกิดคดีนี้ หาใช่ค่าฤชาธรรมเนียมศาลหรือค่าใช้จ่ายในส่วนของการดำเนินคดีแต่ประการใด เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27 บัญญัติว่า “การยื่นคำฟ้อง

ตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม” ดังนั้น ค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระในการยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงานตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27 หมายถึง ค่าทนายความ ค่าธรรมเนียมศาลและค่าใช้จ่ายอื่นในการดำเนินกระบวนการพิจารณา ค่าใช้จ่ายที่โจทก์ขอมาเป็นเงิน 200,000 บาท นั้น ก็ถือเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกระบวนการพิจารณาอย่างหนึ่ง จึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องเรียกเงินดังกล่าว ที่ศาลแรงงานภาค 2 วินิจฉัยมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น เช่นกัน

พิพากษายืน.

(สมเกียรติ คูวัธนไพศาล - เฉลิมพงศ์ ชันดี - ยิ่งลักษณ์ สุขวิสิฐ)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.557/2560
หมายเลขคดีแดงที่ 1705/2560

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด
นายอนุสรณ์ จันทรส กับพวก

โจทก์
จำเลย

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 วรรคสอง

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 วรรคสอง ให้อำนาจเฉพาะประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เท่านั้นเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ การที่ศาลแรงงานภาค 6 มีคำสั่งในชั้นตรวจคำฟ้องว่า คดีสำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่มีลักษณะเป็นคดีพิพาทตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงไม่รับฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3 อันเป็นการวินิจฉัยปัญหาอำนาจศาลในคดีส่วนของจำเลยที่ 2 และที่ 3 ย่อมเป็นการไม่ชอบ เมื่อคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ และศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ส่งให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เป็นผู้วินิจฉัย โดยประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัยว่าคดีระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานแล้ว ฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3 จึงไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานภาค 6

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 1 ชำระเงิน 1,035,145 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 849,350 บาท นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ หากจำเลยที่ 1 ไม่ชำระเงินให้จำเลยที่ 2 ชำระเงินแทน และหากจำเลยที่ 2 ไม่ชำระเงิน ให้จำเลยที่ 3 ชำระเงินแทน

ศาลแรงงานภาค 6 มีคำสั่งในชั้นตรวจคำฟ้องของโจทก์ว่า ให้รับฟ้องเฉพาะจำเลยที่ 1 สำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3 นั้น เห็นว่าในตำแหน่งของจำเลยทั้งสองไม่ได้อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของโจทก์หรือเป็นลูกจ้างโจทก์ จึงไม่มีลักษณะเป็นคดีพิพาทตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงไม่รับฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ได้ขอให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัยว่า คดีนี้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 วรรคสอง และประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์มีคำวินิจฉัยที่ วร.118/2560 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2560 ว่าคดีระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์แผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า คำสั่งไม่รับฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3 นั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า แม้เมื่อโจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งศาลแรงงานภาค 6 ที่ไม่รับฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3 ดังกล่าวแล้ว ศาลแรงงานภาค 6 มีคำสั่งว่า ให้ส่งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิจารณาสั่งก็ตาม ก็ถือได้ว่าคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์แล้ว ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า จำเลยที่ 2 ได้ร่วมกระทำผิดกับจำเลยที่ 1 ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย และจำเลยที่ 3 ได้กระทำความผิดที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการกระทำผิดของจำเลยที่ 1 และที่ 2 ศาลแรงงานภาค 6 จึงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคำฟ้องในส่วนของจำเลยที่ 2 และที่ 3 ด้วย นั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน

และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 วรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลยุติธรรมอื่น ให้ศาลนั้นรอการพิจารณาพิพากษาคดีไว้ชั่วคราวแล้วเสนอปัญหานั้นให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้เป็นที่สุด ดังนี้ที่ศาลแรงงานภาค 6 มีคำสั่งในชั้นตรวจคำฟ้องว่าคดีสำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่มีลักษณะเป็นคดีพิพาทตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงไม่รับฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3 อันเป็นการวินิจฉัยปัญหาอำนาจศาลในคดีส่วนของจำเลยที่ 2 และที่ 3 ย่อมเป็นการไม่ชอบ อย่างไรก็ตามเมื่อคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ และศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษส่งให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเป็นผู้วินิจฉัย โดยประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีคำวินิจฉัยที่ วร.118/2560 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2560 ว่าคดีระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานแล้ว ฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3 จึงไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานภาค 6 ที่ศาลแรงงานภาค 6 มีคำสั่งไม่รับฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 และที่ 3 มานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นฟ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

(กนกธดา ไกรวิชญพงศ์ - อิระพล ศรีอุดมขจร - อนุวัตร ขุนทอง)

อุทธรณ์ที่ตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

หมายเลขคดีดำที่ ร.932/2560

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

โจทก์

หมายเลขคดีแดงที่ 1746/2560

นางมลิวรรณ จินตะเวช กับพวก

จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 694, 1754 วรรคสาม

ป.พ.พ. มาตรา 1754 วรรคสาม บัญญัติห้ามมิให้เจ้าหนี้ฟ้องคดีเมื่อพ้นกำหนด 1 ปี นับแต่เมื่อเจ้าหนี้ได้รู้หรือควรได้รู้ถึงความตายของเจ้ามรดก แม้ขณะที่ จ. ถึงแก่ความตาย ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาระดับสูง (กรส.) ยังมิได้มีมติให้ จ. ต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทน และผู้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังมิได้มีคำสั่งเห็นชอบตามมติดังกล่าวก็ตาม แต่ตามบันทึกของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด ลงวันที่ 18 กันยายน 2558 ที่มีไปถึงเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาระดับสูง (กรส.) สรุปความได้ว่า คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด พิจารณาแล้วเห็นว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นควรให้ จ. รับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย นอกจากนี้ในบันทึกดังกล่าวยังระบุอีกว่า “แต่เนื่องจากปัจจุบัน จ. ได้เสียชีวิตแล้ว ดังนั้น จึงเห็นว่าความผิดทางด้านวินัยจึงเป็นอันยุติ” ซึ่งหมายความว่าเมื่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดที่โจทก์แต่งตั้งทำการสอบสวนแล้วเสนอความเห็นว่าคุณใดบ้างต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่โจทก์ โดยเสนอความเห็นไปตามลำดับชั้นจนถึงเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาระดับสูง (กรส.) ทราบเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2558 ถือได้ว่าโจทก์รู้ตัวผู้ที่โจทก์จะพึงใช้สิทธิเรียกร้องให้ใช้ค่าสินไหมทดแทนและเริ่มนับอายุความ 1 ปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 1754 วรรคสาม ตั้งแต่วันดังกล่าว ความล่าช้าในการรายงานผลการสอบสวนไปยังผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่เป็นเหตุให้สิทธิเรียกร้องของโจทก์แก่กองมรดกต้องสะดุดหยุดลง โจทก์ย่อมมีสิทธิฟ้องคดีภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ 18 กันยายน 2558 ซึ่งเป็นวันที่โจทก์ได้รู้หรือควรได้รู้ถึงความตายของ จ. การที่โจทก์ฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2559 เมื่อพ้นกำหนด 1 ปี นับแต่วันดังกล่าว ฟ้องโจทก์จึงขาดอายุความ ตาม ป.พ.พ. มาตรา 1754 วรรคสาม จำเลยที่ 2 และที่ 3 ในฐานะผู้ค้ำประกันย่อมยกข้อต่อสู้ดังกล่าวขึ้นอ้างได้ ตาม ป.พ.พ. มาตรา 694

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสามร่วมกันชำระเงิน 528,828.82 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 506,853.60 บาท นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งสามให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค 4 พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 4 พังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 1 เป็นภริยาและทายาทโดยธรรมของนายเจษฎา นายเจษฎาได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานโจทก์เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2531 ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานพัสดุระดับ 5 แผนกโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีตมหาสารคาม กองผลิตภัณฑ์คอนกรีต ฝ่ายก่อสร้างระบบไฟฟ้า มีหน้าที่ควบคุมดูแลการเบิกจ่ายวัสดุที่ใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีต มีจำเลยที่ 2 และที่ 3 เป็นผู้ค้ำประกันการทำงานของนายเจษฎา จากการตรวจนับพัสดุประจำเดือนมกราคม 2556 พบว่าลวดเหล็กปลอกสูญหายไป 292 ขด น้ำหนัก 32,120 กิโลกรัม เป็นเงิน

844,765 บาท (ที่ถูก 844,756 บาท) วันที่ 27 พฤษภาคม 2556 โจทก์มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและความผิดทางละเมิดแก่นายเจษฎาและพนักงานที่เกี่ยวข้อง ระหว่างการสอบสวนนายเจษฎาถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2557 จำเลยที่ 1 แจ้งการตายของนายเจษฎาไปยังโจทก์แล้ว จำเลยที่ 1 ได้รับเงินฌาปนกิจสงเคราะห์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจากการตายของนายเจษฎา 100,000 บาท เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2557 นอกจากนี้สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำกัด และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เอ็มเอฟซี จำกัด (มหาชน) ได้ออกรายงานการสิ้นสุดสมาชิกภาพของนายเจษฎาร่วมกับจ่ายทุนสวัสดิการสงเคราะห์สมาชิกกรณีถึงแก่ความตายและค่าทำศพรวมทั้งจ่ายเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่จำเลยที่ 1 และทายาทอื่นของนายเจษฎาเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า ฟ้องโจทก์ขาดอายุความหรือไม่ เห็นว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1754 วรรคสาม บัญญัติห้ามมิให้เจ้าหนี้ฟ้องคดีเมื่อพ้นกำหนด 1 ปี นับแต่เมื่อเจ้าหนี้ได้รู้หรือควรได้รู้ถึงความตายของเจ้ามรดก แม้ขณะที่นายเจษฎาถึงแก่ความตายที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาระดับสูง (กรส.) จะยังมิได้มีมติให้นายเจษฎาต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทน และผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังมิได้มีคำสั่งเห็นชอบตามมติดังกล่าวก็ตาม แต่ตามบันทึกเลขที่ กนส. (งส) 438/2559 ปรากฏข้อความในบันทึกของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและความผิดทางละเมิด ลงวันที่ 18 กันยายน 2558 ไปถึงเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาระดับสูง (กรส.) สรุปความได้ว่า คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและความผิดทางละเมิดพิจารณาแล้วเห็นว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นควรให้นายเจษฎารับผิดชอบใช้ค่าเสียหายในอัตราร้อยละ 60 ของค่าเสียหายจำนวน 844,756 บาท คิดเป็นเงิน 506,853.60 บาท นอกจากนี้ ในบันทึกดังกล่าวยังระบุอีกว่า “แต่เนื่องจากปัจจุบันนายเจษฎาได้เสียชีวิตแล้ว ดังนั้น จึงเห็นว่าความผิดทางด้านวินัยจึงเป็นอันยุติ” ซึ่งหมายความว่าเมื่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและความผิดทางละเมิดที่โจทก์แต่งตั้งทำการสอบสวนแล้ว เสนอความเห็นว่าคุณใดบ้างจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่โจทก์ โดยเสนอความเห็นไปตามลำดับชั้นจนถึงเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาระดับสูง (กรส.) ทราบเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2558 ถือได้ว่าโจทก์รู้ตัวผู้ที่โจทก์จะพึงใช้สิทธิเรียกร้องให้ใช้ค่าสินไหมทดแทนและเริ่มนับอายุความ 1 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1754 วรรคสาม ตั้งแต่วันดังกล่าว ความล่าช้าในการรายงานผลการสอบสวนไปยังผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่เป็นเหตุให้สิทธิเรียกร้องของโจทก์แก่กองมรดกต้องสะดุดหยุดลง โจทก์ย่อมมีสิทธิฟ้องคดีเพื่อบังคับตามสิทธิเรียกร้องนี้ได้ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ 18 กันยายน 2558 ซึ่งเป็นวันที่โจทก์ได้รู้หรือควรได้รู้ถึงความตายของนายเจษฎา การที่โจทก์ฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2559 เมื่อพ้นกำหนด 1 ปี นับแต่วันดังกล่าว ฟ้องโจทก์จึงขาดอายุความ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1754 วรรคสาม จำเลยที่ 2 และที่ 3 ในฐานะผู้ค้ำประกันย่อมยกข้อต่อสู้ดังกล่าวขึ้นอ้างได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 694 ที่ศาลแรงงานภาค 4 พิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน.

(อนันต์ คงบริรักษ์ – วัฒนา สุขประดิษฐ์ – สุวรรณ แก้วบุตตา)