

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8248-8249/2568

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 150, ป.พ.พ. มาตรา 850,

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

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 มีเจตนารมณ์มุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม อันเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและเป็นการคุ้มครองป้องกันมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลที่สมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้าง โดยเมื่อความปรากฏต่อศาลแรงงานกลางว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไป หรืออาจให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวนี้ได้ว่า เป็นกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ายกเว้นมิให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวไม่ได้ ข้อตกลงดังกล่าวย่อมตกเป็นโมฆะตาม ป.พ.พ. มาตรา 150 อย่างไรก็ตาม ข้อเท็จจริงในคดีนี้ จำเลยผู้เป็นนายจ้างได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างโดยให้เหตุผลตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2563 ทำให้นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลงในวันดังกล่าว และก่อให้เกิดหนี้ที่จำเลยต้องชดเชยตามสัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่โจทก์ทั้งสอง โดยจำเลยตกลงจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าชดเชย สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้ รวมเป็นเงิน 1,855,741.67 บาท และ 1,805,985.34 บาท ตามลำดับ ให้แก่โจทก์ทั้งสองแล้ว โจทก์ทั้งสองลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างโดยทราบข้อความตอนท้ายของหนังสือเลิกจ้าง ซึ่งมีข้อความว่า "ข้าพเจ้ายืนยันว่าเงินดังกล่าวครอบคลุมบรรดาค่าตอบแทนทุกประเภทที่ข้าพเจ้ามีสิทธิได้รับหรืออาจมีสิทธิได้รับจากการเลิกจ้างและการจ้างงานของข้าพเจ้าตามกฎหมาย โดยไม่ติดใจเรียกร้องหรือฟ้องร้องอย่างใดกับบริษัทอีก" การกระทำของจำเลยและโจทก์ทั้งสองจึงเป็นการตกลงระงับข้อพิพาทในหนี้อันใดอันหนึ่งซึ่งมีอยู่ให้เสร็จสิ้นไปด้วยต่างฝ่ายต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน มีลักษณะเป็นการประนีประนอมยอมความตาม ป.พ.พ. มาตรา 850 โจทก์ทั้งสองทำงานในตำแหน่งผู้จัดการเขต เป็นผู้บริหารระดับสูง ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย เดือนละ 185,434 บาท และ 182,294 บาทตามลำดับ มีประสบการณ์ทำงานก่อนเลิกจ้างหลายปี ขณะลงลายมือชื่อท้ายหนังสือเลิกจ้าง โจทก์ทั้งสองทราบอยู่แล้วว่าถูกจำเลยเลิกจ้างอย่างแน่อน โจทก์ทั้งสองย่อมมีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่อยู่ในภาวะที่ต้องเกรงกลัวจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างอีกต่อไป เมื่อโจทก์ทั้งสองทราบถึงจำนวนเงิน 1,855,741.67 บาท และ 1,805,985.34 บาท ที่จำเลยเสนอให้และตกลงรับเงินดังกล่าว โดยแสดงเจตนาไม่ติดใจเรียกร้องหรือฟ้องร้องแก่จำเลยอีก สัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าวย่อมมีผลใช้บังคับระหว่างจำเลยและโจทก์ทั้งสองได้ ข้อตกลงที่โจทก์ทั้งสองยอมรับจึงไม่ขัดต่อ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 โจทก์ทั้งสองจึงผูกพันตามข้อตกลงและไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจากจำเลยอีก

คำพิพากษา

คดีทั้งสองสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันโดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 และที่ 2 และเรียกจำเลยทั้งสองสำนวนว่า จำเลย โจทก์ทั้งสองสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินโบนัส 458,750 บาท แก่โจทก์ที่ 1 และ 448,738 บาท แก่โจทก์ที่ 2 ค่าเสียหายจากเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 1,669,906 บาท แก่โจทก์ที่ 1 และ 1,822,980 บาท แก่จำเลยที่ 2 พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนนับแต่วันฟ้อง ค่าชดเชยแก่โจทก์ทั้งสองคนละ 16,000 บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 743,736 บาท แก่โจทก์ที่ 1 และ 823,365 บาท แก่โจทก์ที่ 2 พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนนับแต่วันผิดนัด (วันที่ 27 มิถุนายน 2563) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยทั้งสองสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง โจทก์ทั้งสองแถลงขอสละประเด็นเงินโบนัสและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้โจทก์ที่ 1 จำนวน 1,500,000 บาท และโจทก์ที่ 2 จำนวน 1,600,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 26 สิงหาคม 2563) จนถึงวันที่ 10 เมษายน 2564 และให้ลดดอกเบี้ยลงเหลืออัตราร้อยละ 5 ต่อปี นับแต่วันที่ 11 เมษายน 2564 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสอง ทั้งนี้ อัตราดอกเบี้ยนับแต่วันที่ 11 เมษายน 2564 ให้ปรับเปลี่ยนลดลงหรือเพิ่มขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาซึ่งตราขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 7 บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ 2 ต่อปี ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยทั้งสองสำนวนอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาแผนกคดีแรงงานพิพากษายืน จำเลยทั้งสองสำนวนฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ทั้งสองเคยเป็นลูกจ้างจำเลย โดยเข้าทำงานเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2555 และวันที่ 1 สิงหาคม 2554 ตามลำดับ จำเลยจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 29 ของเดือน ตำแหน่งสุดท้ายของโจทก์ทั้งสองคือผู้จัดการเขต ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2563 คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยตามที่ศาลฎีกาอนุญาตให้ฎีกาว่า จำเลยต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ทั้งสองหรือไม่ เพียงใด ศาลฎีกาโดยมติที่ประชุมแผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา เห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติว่า "การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้างระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา" บทบัญญัติดังกล่าวมีเจตนารมณ์มุ่งประสงค์ให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม อันเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและเป็นการคุ้มครองป้องกันไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลที่สมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้าง โดยเมื่อความปรากฏต่อศาลแรงงานว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไป หรืออาจให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้

ถูกเอารัดเอาเปรียบ บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวนับได้ว่าเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าโดยไม่ให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าวไม่ได้ ข้อตกลงดังกล่าวย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 อย่างไรก็ตาม ข้อเท็จจริงในคดีนี้ จำเลยผู้เป็นนายจ้างได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2563 ทำให้นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลงในวันดังกล่าว และก่อให้เกิดหนี้ที่จำเลยจะต้องชดใช้เงินตามสัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่โจทก์ทั้งสอง โดยจำเลยตกลงจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังไม่ได้ใช้ รวมเป็นเงิน 1,855,741.67 บาท และ 1,805,985.34 บาท ตามลำดับ ให้แก่โจทก์ทั้งสองแล้ว โจทก์ทั้งสองลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างโดยทราบข้อความตอนท้ายของหนังสือเลิกจ้าง ซึ่งมีข้อความว่า "ข้าพเจ้ายืนยันว่าเงินดังกล่าวครอบคลุมบรรดาค่าตอบแทนทุกประเภทที่ข้าพเจ้าเข้ามีสิทธิได้รับหรืออาจมีสิทธิได้รับจากการเลิกจ้างและจ้างงานของข้าพเจ้าตามกฎหมาย โดยไม่ติดใจเรียกร้องหรือฟ้องร้องอย่างใดกับบริษัทอีก" การกระทำของจำเลยและโจทก์ทั้งสองจึงเป็นการตกลงระงับข้อพิพาทในหนึ่งอันใดอันหนึ่งซึ่งมีอยู่ให้เสร็จสิ้นไป ด้วยต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 850 โจทก์ทั้งสองทำงานในตำแหน่งผู้จัดการเขต เป็นผู้บริหารระดับสูง ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย เดือนละ 185,434 บาท และ 182,294 บาท ตามลำดับ มีประสบการณ์ทำงานก่อนเลิกจ้างหลายปี ขณะลงลายมือชื่อท้ายหนังสือเลิกจ้าง โจทก์ทั้งสองทราบอยู่แล้วว่าถูกจำเลยเลิกจ้างอย่างแน่นอน โจทก์ทั้งสองย่อมมีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่อยู่ในภาวะที่ต้องเกรงกลัวจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างอีกต่อไป เมื่อโจทก์ทั้งสองทราบถึงจำนวนเงิน 1,855,741.67 บาท และ 1,805,985.34 บาท ที่จำเลยเสนอให้และตกลงรับเงินดังกล่าว โดยแสดงเจตนาไม่ติดใจเรียกร้องหรือฟ้องร้องแก่จำเลยอีก สัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าวย่อมมีผลใช้บังคับระหว่างจำเลยและโจทก์ทั้งสองได้ ข้อตกลงที่โจทก์ทั้งสองยอมรับจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 โจทก์ทั้งสองจึงต้องผูกพันตามข้อตกลง และไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจากจำเลยอีก ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ทั้งสอง และศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษายืนในส่วนนี้มานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย ฎีกาของจำเลยฟังขึ้นบางส่วน พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ทั้งสอง นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

องค์คณะ

จักษ์ชัย เยพิทักษ์ · พงษ์รัตน์ เครือกลิน · วิชัย เอื้ออังกณากุล

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/8248-8249/2568>