

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4573-5228/2544

นายศักดิ์ชัย วิชัยเมฆพัตร กับพวกโจทก์ บริษัทธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 19, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

ย่อ / หลักกฎหมาย

เงินโบนัสที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานมิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ใน คำนิยามของคำว่าสภาพการจ้าง การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างจึงมิใช่กรณีที่นายจ้าง จงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินค่าจ้างค้างจ่าย ทุกระยะเวลาเจ็ดวันตามมาตรา 9 วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คู่มี การบริหารงานบุคคลระบุว่า ธนาคารนายจ้างจะจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานปีละ 2 ครั้ง พนักงานที่มี สิทธิได้รับเงินโบนัสจะต้องปฏิบัติงานในวحدนั้นไม่ต่ำกว่า 1 เดือน และต้องอยู่ปฏิบัติงานจนถึงวัน สิ้นงวดบัญชีงวดแรกคือวันที่ 30 มิถุนายน 2541 โจทก์เป็นพนักงานของจำเลย ทำงานกับจำเลยมา ก่อนวันที่ 1 มกราคม 2541 จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2541 จึงมีสิทธิได้รับเงินโบนัสในงวดบัญชีแรก ของจำเลยตามข้อบังคับของจำเลยและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อจำเลยไม่จ่ายให้ ครบถ้วนจึงตกเป็นผู้ผิดนัด การที่จำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2541 แต่มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นภายหลังโจทก์พ้นสภาพการ เป็นพนักงานของจำเลยแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จัดทำขึ้นดังกล่าวจึงไม่มีผลผูกพัน โจทก์คดีทั้งหกร้อยห้าสิบห้าสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเข้ากับคดีอื่นอีกหนึ่ง สำนวน ซึ่งโจทก์ได้ขอถอนฟ้องในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลางโดยให้เรียกโจทก์ว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 222 และโจทก์ที่ 224 ถึงที่ 656 ตามลำดับ โจทก์ทั้งหกร้อยห้าสิบห้าสำนวนฟ้อง และแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินโบนัสและเงินเพิ่มตามฟ้องแต่ละสำนวนและจ่ายเงิน เพิ่มต่อไป

คำพิพากษา

นับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทุกคน จำเลยทั้งหกร้อยห้าสิบห้าสำนวนให้การ ขอให้ยกฟ้อง ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง โจทก์ที่ 223 ขอถอนฟ้อง ศาลแรงงานกลางอนุญาต ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ เจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันฟ้องแต่ละสำนวนแก่โจทก์ทั้งหกร้อยห้าสิบหกคน (ที่ถูกล่าจะเป็นโจทก์ทั้งหก ร้อยห้าสิบห้าคน) รายละเอียดจำนวนเงินโบนัสของโจทก์แต่ละคนอยู่ในช่องโบนัสที่เรียกเพิ่มตาม บัญชีท้ายคำพิพากษา โจทก์และจำเลยทั้งหกร้อยห้าสิบห้าสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งหกร้อยห้าสิบห้าสำนวนอุทธรณ์ในข้อ 2.1 ว่า ตามข้อบังคับ

เอกสารหมาย จ.ล. 4 กำหนดจ่ายเงินโบนัสภายหลังวันปิดบัญชีประจำงวด ซึ่งศาลแรงงานกลาง วินิจฉัยว่า จ่ายภายหลังสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 โจทก์ทุกคนเห็นว่าเงินโบนัสเป็นหนี้ที่มีกำหนดชำระหรือกำหนดจ่ายที่แน่นอน จำเลยจะต้องจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์ทุกคนภายในวันที่ 28 มิถุนายน 2541 เนื่องจากเป็นข้อตกลงที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 หรือหากเห็นว่าจะต้องชำระตามข้อบังคับเอกสารหมาย จ.ล. 4 ก็ต้องจ่ายไม่เกินวันที่ 7 กรกฎาคม 2541 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคสอง เพราะเงินโบนัสถือว่าเป็นค่าจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าว มีกำหนดระยะเวลาการชำระเงินไว้เพียง 7 วัน มิใช่จนกว่าโจทก์ทุกคนจะทวงถาม เมื่อจำเลยไม่ปฏิบัติตามถือว่าจำเลยผิดนัดตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2541 และที่โจทก์ทุกคนอุทธรณ์ข้อ 2.2 ว่า โจทก์ทุกคนมีสิทธิเรียกเงินเพิ่มร้อยละสิบห้าทุกระยะเจ็ดวัน ทั้งเงินโบนัสเป็นสภาพการจ้าง เป็นค่าจ้างและเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 นั้น ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อไปพร้อมกันเห็นว่าตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้คำนิยามคำว่า "สภาพการจ้าง" หมายความว่า "เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน" กับมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้คำนิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง..." และมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวบัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้าง...ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด... ค่าชดเชยตามมาตรา 118 ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา 120 มาตรา 121 มาตรา 122 ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปี" และตามมาตรา 9 วรรคสอง บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างจงใจ...ไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ยกกำหนด...จ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน" นั้น เห็นได้ว่า เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานเท่านั้น มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง เงินโบนัสจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในคำนิยามของคำว่า สภาพการจ้าง เช่นนี้ เมื่อเงินโบนัสไม่ใช่ค่าจ้างแล้ว การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างจึงมิใช่กรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินค่าจ้างค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ตามมาตรา 9 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังที่โจทก์ทุกคนอ้างมาในอุทธรณ์ ทั้งกรณีที่จะถือว่าจำเลยผิดนัดไม่ชำระเงินโบนัสวันใดนั้น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่าเงินโบนัสไม่ใช่ค่าจ้าง กรณีจึงไม่ต้องด้วยมาตรา 9 วรรคสอง ที่จำเลยจะต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่าย ... ตามคู่มือการบริหารงานบุคคล ระบุว่า ธนาการจะจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานปีละ 2 ครั้ง พนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสจะต้องปฏิบัติงานในงวดนั้นไม่ต่ำกว่า 1 เดือน และต้องอยู่ปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นงวดบัญชีงวดแรกคือวันที่ 30 มิถุนายน 2541 ปรากฏว่าโจทก์ทุกคนทำงานกับจำเลยมาก่อนวันที่ 1 มกราคม 2541 จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2541 โจทก์ทุกคนจึงมีสิทธิได้รับเงินโบนัสในงวดบัญชีแรกของจำเลย ตามข้อบังคับของจำเลยและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อจำเลยไม่จ่ายให้ครบถ้วนจึงตกเป็นผู้

ผิติดตั้งได้วินิจฉัยมาข้างต้น การที่จำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2541 และต่อมาได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นภายหลังที่ โจทก์ทุกคนพ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยแล้ว ดังนั้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ จัดทำขึ้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2541 ซึ่งให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2541 จึงหาจะมีผล ผูกพันโจทก์ทุกคนไม่ โจทก์ทุกคนมีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม เอกสารหมายเลข จ.ล. 2 เดิม ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์และจำเลย ทั้งหกร้อยห้าสิบห้าสำนวนทุกข้อฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน.

องค์คณะ

กมล เพียรพิทักษ์ · สกนธ์ กฤตยาวงศ์ · จรัส พวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← [deka.supremecourt.or.th](https://www.thaideka.online/deka/4573-5228/2544) · <https://www.thaideka.online/deka/4573-5228/2544>