

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3116/2567

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.วิ.พ. มาตรา 18, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ย่อ / หลักกฎหมาย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ ข้อ 19 วรรคสอง ข้อ 23 และข้อ 30 (5) แห่งกฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อน กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 537,000 บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 73,390 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 3,544,200 บาท ค่าเสียหายจากการผิดสัญญา 14,337,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การ

ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2552 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,700 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของทุกเดือน เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2563 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ และเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. พิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์แล้วมีคำวินิจฉัยยืนตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามคำสั่งมหาวิทยาลัย อ. ที่ 197/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 แล้ววินิจฉัยว่า ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขขั้นตอนเกี่ยวกับสิทธิในการอุทธรณ์และการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานไว้แล้ว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันปฏิบัติตามกฎหมายได้ทั้งสองทาง โดยการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน เมื่อเลือกใช้สิทธิทางใดแล้วต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางไปพร้อมกันได้ การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 แล้วยังใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ด้วย จึงเป็นการใช้สิทธิทั้งสองทางในเวลาเดียวกัน เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กำหนดขั้นตอนการใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายไว้ แม้โจทก์จะนำคดีนี้มาฟ้องก่อนวันที่ยื่นอุทธรณ์ ก็ต้องถือว่าคำฟ้องของโจทก์มิได้ดำเนินการไปตามเงื่อนไขแห่งกฎหมายที่บังคับไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 18 วรรคสาม ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง และไม่จำต้องวินิจฉัยประเด็นอื่นอีกต่อไป ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า กรณีที่โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดบังคับให้ต้องใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ก่อนจึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นกระบวนการทางเลือก โดยหากผู้ปฏิบัติงานเลือกดำเนินการในทางยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองแล้วก็ต้องดำเนินการไปจนเสร็จสิ้น จึงมีลักษณะกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองก็ได้แต่เพียงทางเดียว นอกจากนี้ การใช้สิทธิ

ซ้ำซ้อนจะต้องเป็นการใช้สิทธิอย่างเดียวกันอีกครั้งหนึ่งหรือหลาย ๆ ครั้ง ดังนั้น เมื่อโจทก์แสดงในคำฟ้องว่าจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาการว่าจ้างเข้าเป็นผู้สอนประจำโดยโจทก์ไม่ได้กระทำให้ผิด ถือว่ามีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของโจทก์ตามสัญญาดังกล่าวแล้ว การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้จึงเป็นการที่โจทก์เลือกใช้สิทธิดำเนินการต่อจำเลยด้วยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน แม้โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ในวันถัดมา กรณีต้องถือว่า ณ วันที่โจทก์ยื่นคำฟ้อง ไม่มีอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. อันจะเป็นการใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางและซ้ำซ้อน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่าการที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ หลังจากยื่นฟ้องเพียงหนึ่งวันโจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เป็นการใช้สิทธิเรียกร้องซ้ำซ้อนกัน อันจะทำให้โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้หรือไม่ เห็นว่า แม้จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งกิจการของจำเลยไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แต่การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานของจำเลยย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามมาตรา 23 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 วรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแจ้งการบอกเลิกสัญญาจ้าง กับข้อ 23 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง และข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมาย ให้มีคำตัดสินสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง

ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อนตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการ คุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 และข้อ 23 ประกอบข้อ 30 หรือต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง แต่อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวง ดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว กล่าวคือ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับ สิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและ ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ผู้ปฏิบัติงาน สามารถใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 ทาง คือ (1) ยื่น ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือ (2) ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ตาม กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยข้อ 30 (5) ของกฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดว่าเมื่อ คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตาม กฎกระทรวงให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ดังนี้ ภาย หลังจากคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ปฏิบัติงานไม่ พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้น ก็สามารถนำคดีขึ้นสู่ ศาลแรงงานเพื่อให้พิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำ สถาบันนั้นได้อีก ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจน สิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิ ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ คุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลาง ในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อม ดอกเบี้ย อันเป็นการฟ้องโดยอาศัยมูลฐานความรับผิดชอบตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครอง การทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 สัญญาจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อ ศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสละสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ. ตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่น อุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิก ถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การ ยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่ โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของ

จำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องแล้วพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย ฎีกาของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน คู่ব্যย่ฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3116/2567นาย ศ.โจทก์มหาวิทยาลัย อ.จำเลย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ม. 8 วรรคสอง, ม. 49 กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19, สอง, ข้อ 23, ข้อ 30 (5) กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ ข้อ 19 วรรคสอง ข้อ 23 และข้อ 30 (5) แห่งกฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อน กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 537,000 บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 73,390 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 3,544,200 บาท ค่าเสียหายจากการผิดสัญญา 14,337,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลาง

พิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2552 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,700 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของทุกเดือน เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2563 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ และเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. พิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์แล้วมีคำวินิจฉัยยืนตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามคำสั่งมหาวิทยาลัย อ. ที่ 197/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 แล้ววินิจฉัยว่า ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายให้เนาคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขขั้นตอนเกี่ยวกับสิทธิในการอุทธรณ์และการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานไว้แล้ว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันปฏิบัติตามกฎหมายได้ทั้งสองทาง โดยการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน เมื่อเลือกใช้สิทธิทางใดแล้วต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางไปพร้อมกันได้ การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 แล้วยังใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ด้วย จึงเป็นการใช้สิทธิทั้งสองทางในเวลาเดียวกัน เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กำหนดขั้นตอนการใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายไว้ แม้โจทก์จะนำคดีนี้มาฟ้องก่อนวันที่ยื่นอุทธรณ์ ก็ต้องถือว่าคำฟ้องของโจทก์มิได้ดำเนินการไปตามเงื่อนไขแห่งกฎหมายที่บังคับไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 18 วรรคสาม ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง และไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยประเด็นอื่นอีกต่อไป ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า กรณีที่โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดบังคับให้ต้องใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ก่อนจึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นกระบวนการทางเลือก โดยหากผู้ปฏิบัติงานเลือกดำเนินการในทางยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองแล้วก็จะต้องดำเนินการไปจนเสร็จสิ้น จึงมีลักษณะกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองก็ได้แต่เพียงทางเดียว นอกจากนี้ การใช้สิทธิซ้ำซ้อนจะต้องเป็นการใช้สิทธิอย่างเดียวกันอีกครั้งหนึ่งหรือหลาย ๆ ครั้ง ดังนั้น เมื่อโจทก์แสดงในคำฟ้องว่าจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ก่อนครบกำหนดระยะเวลา

ตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาการว่าจ้างเข้าเป็นผู้สอนประจำโดยโจทก์ไม่ได้กระทำผิด ถือว่ามีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของโจทก์ตามสัญญาดังกล่าวแล้ว การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้จึงเป็นการที่โจทก์เลือกใช้สิทธิดำเนินการต่อจำเลยด้วยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน แม้โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ในวันถัดมา กรณีต้องถือว่า ณ วันที่โจทก์ยื่นคำฟ้อง ไม่มีอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. อันจะเป็นการใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางและซ้ำซ้อน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่าการที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ หลังจากยื่นฟ้องเพียงหนึ่งวันโจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เป็นการใช้สิทธิเรียกร้องซ้ำซ้อนกัน อันจะทำให้โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้หรือไม่ เห็นว่า แม้จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งกิจการของจำเลยไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แต่การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานของจำเลยย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา 23 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 วรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแจ้งการบอกเลิกสัญญาจ้าง กับข้อ 23 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครองและข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครอง

การทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อนตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 และข้อ 23 ประกอบข้อ 30 หรือต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง แต่อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว กล่าวคือ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 ทาง คือ (1) ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือ (2) ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยข้อ 30 (5) ของกฎหมายดังกล่าวกำหนดว่าเมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมาย ให้ภาคีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ดังนี้ ภายหลังจากคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้น ก็สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเพื่อให้พิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้นได้อีก ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย อันเป็นการฟ้องโดยอาศัยมูลฐานความรับผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 สัญญาจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสละสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ. ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ ที่ศาลอุทธรณ์

คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องแล้วพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยฎีกาของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน (รัชชัย รัตนเหลียม-จำแลง กุลเจริญ-ปณณะ จงนิมิตร สถาพร) - - แห่่งที่มาหนังสือคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกหมายเลขคดีดำศาลฎีกา ร.31/2566หมายเลขคดีดำศาลชั้นต้นหมายเลขคดีแดงศาลชั้นต้นหมายเลขเหตุคำพิพากษา: โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 537,000 บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 73,390 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 3,544,200 บาท ค่าเสียหายจากการผิดสัญญา 14,337,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2552 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,700 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของทุกเดือน เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2563 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ และเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. พิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์แล้วมีคำวินิจฉัยยืนตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามคำสั่งมหาวิทยาลัย อ. ที่ 197/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 แล้ววินิจฉัยว่า ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขขั้นตอนเกี่ยวกับสิทธิในการอุทธรณ์และการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานไว้แล้ว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันปฏิบัติตามกฎหมายได้ทั้งสองทาง โดยการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน เมื่อเลือกใช้สิทธิทางใดแล้วต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางไปพร้อมกันได้ การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 แล้วยังใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ด้วย จึงเป็นการใช้สิทธิทั้งสองทางในเวลาเดียวกัน เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กำหนดขั้นตอนการใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายไว้ แม้โจทก์จะนำคดีนี้มาฟ้องก่อนวันที่ยื่นอุทธรณ์ ก็ต้องถือว่าคำฟ้องของโจทก์มิได้ดำเนินการไปตามเงื่อนไขแห่งกฎหมายที่บังคับไว้ตาม

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 18 วรรคสาม ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง และไม่จำต้องวินิจฉัยประเด็นอื่นอีกต่อไป ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษวินิจฉัยว่า กรณีที่โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดบังคับให้ต้องใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ก่อนจึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ กฎกระทรวงดังกล่าวนี้เป็นกระบวนการทางเลือก โดยหากผู้ปฏิบัติงานเลือกดำเนินการในทางยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองแล้วก็ต้องดำเนินการไปจนเสร็จสิ้น จึงมีลักษณะกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองก็ได้แต่เพียงทางเดียว นอกจากนี้ การใช้สิทธิซ้ำซ้อนจะต้องเป็นการใช้สิทธิอย่างเดียวกันอีกครั้งหนึ่งหรือหลาย ๆ ครั้ง ดังนั้น เมื่อโจทก์แสดงในคำฟ้องว่าจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาการว่าจ้างเข้าเป็นผู้สอนประจำโดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด ถือว่ามีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของโจทก์ตามสัญญาดังกล่าวแล้ว การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้จึงเป็นการที่โจทก์เลือกใช้สิทธิดำเนินการต่อจำเลยด้วยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน แม้โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ในวันถัดมา กรณีต้องถือว่า ณ วันที่โจทก์ยื่นคำฟ้อง ไม่มีอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. อันจะเป็นการใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางและซ้ำซ้อน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่าการที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ หลังจากยื่นฟ้องเพียงหนึ่งวันโจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เป็นการใช้สิทธิเรียกร้องซ้ำซ้อนกัน อันจะทำให้โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้หรือไม่ เห็นว่า แม้จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งกิจการของจำเลยไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แต่การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานของจำเลยย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามมาตรา 23 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 วรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแจ้งการบอกเลิกสัญญาจ้าง กับข้อ 23 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง และข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน

หรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อน จึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อนตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 และข้อ 23 ประกอบข้อ 30 หรือต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง แต่อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว กล่าวคือ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 ทาง คือ (1) ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือ (2) ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยข้อ 30 (5) ของกฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดว่าเมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ดังนี้ ภายหลังจากคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้น ก็สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเพื่อให้พิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้นได้อีก ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย อันเป็นการฟ้องโดยอาศัยมูลฐานความรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549

สัญญาจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสละสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ. ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องแล้วพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีมานั้น ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วย ฎีกาของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน อุบยย่อฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3116/2567 นาย ศ.โจทก์มหาวิทยาลัย อ.จำเลย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ม. 8 วรรคสอง, ม. 49 กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19, สอง, ข้อ 23, ข้อ 30 (5) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ ข้อ 19 วรรคสอง ข้อ 23 และข้อ 30 (5) แห่งกฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อน กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการ

คุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้
ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผล
ให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน
โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 537,000 บาท ค่าจ้างแทน
การบอกกล่าวล่วงหน้า 73,390 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวน
ดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 3,544,200
บาท ค่าเสียหายจากการผิดสัญญา 14,337,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของ
ต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การ
และแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดี
ชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลาง
พิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา
ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็น
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2552 จำเลยจ้างโจทก์
เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,700 บาท กำหนดจ่าย
ค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของทุกเดือน เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ให้มีผล
เลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2563 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้
และเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครอง
การทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 คณะกรรมการคุ้มครอง
การทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. พิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์แล้วมีคำวินิจฉัยยืนตามคำวินิจฉัย
ของคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามคำสั่งมหาวิทยาลัย อ. ที่ 197/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม
2563 แล้ววินิจฉัยว่า ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน
ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการ
คุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่
ได้รับอุทธรณ์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับ
สิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวง ให้ภาคีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวัน
นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขขั้นตอนเกี่ยวกับสิทธิในการอุทธรณ์
และการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานไว้แล้ว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ใช้
สิทธิเรียกร้องให้สถาบันปฏิบัติตามกฎหมายได้ทั้งสองทาง โดยการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานหรือยื่น
อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน เมื่อเลือกใช้สิทธิทางใดแล้วต้อง
ดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางไปพร้อมกันได้ การที่
โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 แล้วยังใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อ
คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ด้วย จึง
เป็นการใช้สิทธิทั้งสองทางในเวลาเดียวกัน เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กำหนดขั้นตอนการใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายไว้ แม้
โจทก์จะนำคดีนี้มาฟ้องก่อนวันที่ยื่นอุทธรณ์ ก็ต้องถือว่าคำฟ้องของโจทก์มิได้ดำเนินการไป
ตามเงื่อนไขแห่งกฎหมายที่บังคับไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 18
วรรคสาม ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 31 โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง และไม่จำต้องวินิจฉัยประเด็นอื่นอีกต่อไป ศาลอุทธรณ์คดี
ชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า กรณีที่โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดบังคับให้
ต้องใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
การทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549
ก่อนจึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ กฎกระทรวงดังกล่าวนี้เป็นกระบวนการทางเลือก โดยหาก
ผู้ปฏิบัติงานเลือกดำเนินการในทางยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองแล้วก็ต้อง
ดำเนินการไปจนเสร็จสิ้น จึงมีลักษณะกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้
สิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองก็ได้แต่เพียง
ทางเดียว นอกจากนี้ การใช้สิทธิซ้ำซ้อนจะต้องเป็นการใช้สิทธิอย่างเดียวกันอีกครั้งหนึ่งหรือหลาย
ๆ ครั้ง ดังนั้น เมื่อโจทก์แสดงในคำฟ้องว่าจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ก่อนครบกำหนดระยะเวลา
ตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาการว่าจ้างเข้าเป็นผู้สอนประจำโดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด ถือว่ามี
ข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของโจทก์ตามสัญญาดังกล่าวแล้ว การที่โจทก์ยื่นฟ้อง
จำเลยเป็นคดีนี้จึงเป็นการที่โจทก์เลือกใช้สิทธิดำเนินการต่อจำเลยด้วยการยื่นฟ้องคดีต่อ
ศาลแรงงาน แม้โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำ
มหาวิทยาลัย อ. ในวันถัดมา กรณีต้องถือว่า ณ วันที่โจทก์ยื่นคำฟ้อง ไม่มีอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างอยู่
ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. อันจะ
เป็นการใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางและซ้ำซ้อน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัย
ตามฎีกาของจำเลยว่าการที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ หลังจากยื่นฟ้อง
เพียงหนึ่งวันโจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำ
มหาวิทยาลัย อ. เป็นการใช้สิทธิเรียกร้องซ้ำซ้อนกัน อันจะทำให้โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้หรือไม่
เห็นว่า แม้จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งกิจการของจำเลยไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมาย
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่ง
พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แต่การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์
ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานของจำเลยย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง
ตามมาตรา 23 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครอง
การทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ
19 วรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้
ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงาน
ได้รับแจ้งการบอกเลิกสัญญาจ้าง กับข้อ 23 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับ
การทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง
และข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้อง
ทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่ง
ฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือ
ตามกฎหมายว่าจ้าง ให้คำวินิจฉัยขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย
กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือ
ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บท
บังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ใน

ทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่
อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหาย
จากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อ
พนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน
ได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ใน
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหาย
จากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครอง
การทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อนตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและ
ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 และข้อ 23
ประกอบข้อ 30 หรือต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง แต่อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการ
กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว กล่าวคือ ในกรณีที่
ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตาม
สัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ
ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้สิทธิเรียกร้องให้
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 ทาง คือ (1) ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตาม
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือ (2) ยื่นอุทธรณ์หรือ
ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครอง
การทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549
โดยข้อ 30 (5) ของกฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดว่าเมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำ
สถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่
เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายใน
เก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ดังนี้ ภายหลังจากคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำ
สถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน
ประจำสถาบันนั้น ก็สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเพื่อให้พิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของ
คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้นได้อีก ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิ
ทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทาง
พร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิ
ที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว เมื่อ
โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ขอให้บังคับจำเลย
จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และ
ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย อันเป็นการฟ้องโดยอาศัยมูลฐานความ
รับผิดตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 สัญญาจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการ

ต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน ประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ. ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน ประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน ประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องแล้วพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยฎีกาของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

ธวัชชัย รัตนเหลียม · จำแลง กุลเจริญ · ปุณณะ จงนิมิตรสถาพร

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) – deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/3116/2567>