

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2630/2531

นาง นา ฎีกา บุษปฤกษ์โจทก์ บริษัท เติ่น อากาศ ไทย จำกัด กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

ย่อ / หลักกฎหมาย

โจทก์เป็นตัวแทนพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยมีหนังสือร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมในฐานะที่จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดอยู่ แต่ต่อมาจะได้มีการเจรจาระหว่างโจทก์กับพวกฝ่ายหนึ่งกับจำเลยอีกฝ่ายหนึ่ง ก็เป็นเรื่องที่จะแสวงหาข้อยุติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามที่โจทก์กับพวกได้ร้องเรียนเท่านั้น มิใช่เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรคแรก ดังนั้นเมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในเวลาต่อมาจึงมิใช่การเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อเรียกร้องของโจทก์ยังมีผลบังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ 2 เป็นกรรมการผู้จัดการของจำเลยที่ 1 จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง เมื่อเดือนมกราคม 2530 โจทก์กับลูกจ้างจำเลยซึ่งเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้ร่วมประชุมเพื่อพิจารณาข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างและได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 2 ในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2530 จำเลยที่ 2 ได้เจรจากับโจทก์และตัวแทนของลูกจ้างแล้ว จำเลยที่ 2 ยอมรับตามข้อเรียกร้องข้อ 5 คือ ให้ชะลอการต่ออายุสัญญาและการเลิกจ้างไว้ก่อนจนกว่าข้อเรียกร้องจะยุติและตกลงนัดเจรจาข้อเรียกร้องในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2530 แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ โจทก์กับลูกจ้างคนอื่นจึงเข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีอำนาจบังคับบัญชารัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมแจ้งว่า ทุกคนเมื่อพ้นหน้าที่จากการบินก็ให้ลงมาทำงานภาคพื้นดินจนกว่าจะมีอายุครบ 60 ปีนับตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2530 เป็นต้นมา จำเลยที่ 1 ยังมีได้แจ้งให้โจทก์และตัวแทนของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ทราบตามที่ตกลงกันไว้เพื่อเข้าร่วมเจรจาข้อเรียกร้อง จึงถือว่าข้อเรียกร้องของโจทก์กับพวกเป็นข้อเรียกร้องที่อยู่ในระหว่างการเจรจา ต่อมาเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2530 จำเลยทั้งสองมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์ปฏิเสธการทำสัญญากับจำเลยที่ 1 ซึ่งความจริงโจทก์ทำงานกับจำเลยตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2520 มิได้กำหนดให้โจทก์ต้องทำสัญญาใด ๆ กับจำเลยทั้งสองอีก ข้ออ้างของจำเลยทั้งสองที่ถือเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์ จึงไม่ชอบและไม่ มีผลบังคับ และจำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ในระหว่างที่ข้อเรียกร้องของโจทก์กับพวกยังอยู่ในระหว่างการเจรจา จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายขอให้บังคับจำเลยทั้งสองรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่และอัตราเงินเดือนเท่าเดิม กับให้ชำระค่าจ้างตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่งเลิกจ้างจนกว่าจะรับโจทก์กลับเข้าทำงาน พร้อมดอกเบี้ยจำเลยทั้งสองให้การว่า ในการรับสมัครพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำเลยที่ 1 ได้ประกาศถึงคุณสมบัติที่สมัคร หลักทรัพย์ค่าประกันและต้องพ้นหน้าที่เมื่ออายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ เมื่อจำเลยที่ 1 รับโจทก์เข้าทำงานก็ได้ทำสัญญาว่าโจทก์ทราบแล้วว่าลูกจ้างต้องพ้นหน้าที่เมื่ออายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่จำเลยที่ 1 จะพิจารณาต่อสัญญาจ้างให้เป็นปี ๆ ไป ข้อสัญญาจึงเป็นคุณแก่โจทก์ข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ที่กำหนดให้

ออกจากราชการหรือเกษียณอายุเมื่ออายุ 60 ปี เป็นข้อบังคับที่ใช้สำหรับพนักงานทั่วไป มิใช่ใช้บังคับกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เมื่อโจทก์มีอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2528 โจทก์จึงต้องพ้นจากหน้าที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน แต่ก่อนครบอายุดังกล่าวโจทก์ได้ยื่นหนังสือขอต่ออายุตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง จำเลยที่ 1 พิจารณาแล้วอนุมัติให้ต่อสัญญาได้ ซึ่งในปี พ.ศ. 2529 ก็ได้มีการต่ออายุสัญญาให้อีกซึ่งจะพ้นจากตำแหน่งในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2530 โจทก์ได้ขอต่ออายุสัญญาอีก 1 ปี จำเลยที่ 1 มีคำสั่งอนุมัติโดยให้โจทก์ลงชื่อก่อนสัญญาเดิมสิ้นสุด แต่โจทก์ไม่ยอมลงชื่อเพราะเห็นว่าสัญญาฉบับนี้มีข้อกำหนดเรื่องการตั้งครุฑและขอเลื่อนการลงชื่อไปวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2530 ซึ่งจำเลยที่ 1 ให้ความยินยอมแล้วปรากฏว่าในช่วงระยะเวลานี้โจทก์ได้ร้องเรียนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมเพื่อขอความเป็นธรรมจำเลยที่ 1 ต้องการหาข้อยุติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย จึงได้ประชุมพิจารณาถึงปัญหานี้ ที่ประชุมมีมติให้ระงับการใช้สัญญาฉบับใหม่โดยให้ใช้สัญญาฉบับเดิม ดังนั้นข้อห้ามเรื่องการตั้งครุฑจึงไม่มีอีกต่อไป หลังจากนั้นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ลงชื่อต่อสัญญากับจำเลยที่ 1 คงมีโจทก์ผู้เดียวที่ไม่ยอมลงชื่อ ซึ่งเป็นความผิดของโจทก์เองจำเลยที่ 1 จึงเลิกจ้างโจทก์ ข้อเรียกร้องของโจทก์กับพวกไม่เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นเพียงเรื่องร้องเรียนตามธรรมดาขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "โจทก์อุทธรณ์ข้อแรกว่าโจทก์กับพวกได้มีหนังสือลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2530 ตามเอกสารหมายเลข 1 ท้ายคำฟ้อง ถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมเมื่อจำเลยที่ 2 ได้รับหนังสือดังกล่าวแล้วจึงได้มีการประชุมเพื่อเจรจาตกลงกันที่กระทรวงคมนาคม โดยมีตัวแทนของโจทก์และจำเลยที่ 2 กับพวกครบถ้วนตามกฎหมาย ถือได้ว่าได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 1 และที่ 2 ผู้เป็นนายจ้างแล้ว ปัญหาข้อนี้ข้อเท็จจริงได้ความตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2520 โดยทำสัญญาจ้างกันว่าโจทก์ทำงานในหน้าที่นี้และจะพ้นจากหน้าที่เมื่อโจทก์มีอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ต่อมาโจทก์มีอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์แล้ว จำเลยที่ 1 ได้ทำสัญญาจ้างให้โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกเป็นระยะเวลาครั้งละ 1 ปี รวม 2 ครั้ง และได้ขอทำสัญญาต่อเป็นครั้งที่ 3 ซึ่งจำเลยที่ 1 มีคำสั่งอนุมัติโจทก์ขอผ่อนผันการลงชื่อในสัญญาจ้างเนื่องจากมีเงื่อนไขเพิ่มเติมขึ้นจากสัญญาเดิม โจทก์กับพวกจึงได้ทำหนังสือฉบับลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2530 ตามเอกสารหมายเลข 1 ท้ายคำฟ้องถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม แต่โจทก์ยังไม่ยอมลงชื่อในสัญญาจ้างฉบับใหม่ ที่ได้รับอนุมัติจากจำเลยที่ 1 จำเลยทั้งสองจึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ โดยอ้างเหตุว่าโจทก์ปฏิเสธการทำสัญญาจ้างกับจำเลยที่ 1 ศาลฎีกาพิเคราะห์แล้วเห็นว่าตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้สิทธิแก่นายจ้างหรือลูกจ้างที่จะแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่ออีกฝ่ายหนึ่งได้ การแจ้งข้อเรียกร้องนี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 ได้บัญญัติขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญไว้ว่า "การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ฯลฯ" และตามมาตรา 5 ให้คำจำกัดความของคำว่านายจ้างไว้ว่า "นายจ้างหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการ

แทนนิติบุคคลให้ทำการแทน"จากบทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดขั้นตอนของการแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างไว้ว่า ลูกจ้างจะต้องทำข้อเรียกร้องเป็นหนังสือแสดงเจตนาของลูกจ้างที่ประสงค์จะขอให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น หรือให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่แล้วนั้น ทั้งต้องแจ้งหรือยื่นข้อเรียกร้องโดยตรงต่อจำเลยทั้งสองผู้เป็นนายจ้างของโจทก์กับพวกด้วย ตามหนังสือฉบับลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2530 เอกสารหมายเลข 1ท้ายคำฟ้องเป็นเรื่องที่โจทก์ในฐานะตัวแทนพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด มีถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีใช้นายจ้างของโจทก์กับพวก แต่เป็นเรื่องร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมในฐานะที่จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดอยู่เท่านั้น แม้อาจจะได้มีการเจรจากันระหว่างโจทก์กับพวกฝ่ายหนึ่งกับจำเลยที่ 1 อีกฝ่ายหนึ่ง ก็เป็นเรื่องที่จะแสวงหาข้อยุติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามที่โจทก์กับพวกได้ร้องเรียนเท่านั้น เมื่อโจทก์กับพวกมิได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยทั้งสองผู้เป็นนายจ้างจึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน อันเป็นสาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 บรรคแรก ซึ่งเป็นบทบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด หนังสือของโจทก์กับพวกฉบับลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2530 เอกสารหมายเลข 1 ท้ายคำฟ้องจึงไม่เป็นข้อเรียกร้องที่ยื่นต่อจำเลยทั้งสองผู้เป็นนายจ้างตามข้ออุทธรณ์ของโจทก์โจทก์อุทธรณ์ข้อต่อไปว่า ตามข้อบังคับบริษัทเดินอากาศไทยจำกัด ว่าด้วยพนักงานและการทำงาน พ.ศ. 2516 และข้อบังคับบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด ว่าด้วยพนักงานและการทำงาน พ.ศ. 2520 ไม่มีข้อความบังคับว่าโจทก์ต้องทำสัญญาจ้างหรือหากไม่ลงชื่อต่อสัญญาจ้างแล้วจำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ที่จะต้องออกจากงานเมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่โจทก์กระทำความผิดข้อบังคับ จำเลยที่ 1 จึงไม่มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์จะเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 หรือไม่นั้น ย่อมเกิดจากสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หาใช่เกิดจากข้อบังคับบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด อันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งจะมีผลบังคับก็ต่อเมื่อโจทก์มีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 แล้ว การที่โจทก์กับจำเลยที่ 1 ทำสัญญาจ้างต่อกันจึงเป็นเรื่องที่คู่กรณีต่างแสดงเจตนาทำข้อตกลงให้มีผลบังคับต่อกัน และการทำสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 นี้ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2520 จำเลยที่ 1 ได้ทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และโจทก์จะพ้นจากหน้าที่เมื่อมีอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่จำเลยที่ 1 จะพิจารณาต่อสัญญาจ้างปรากฏตามหนังสือสัญญาจ้าง เอกสารหมายเลข 7 การต่อสัญญาจ้างนี้จะพิจารณาต่อเป็นปี ๆ ไป โจทก์มีอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2528 โจทก์ขอต่อสัญญาจ้างโดยได้รับอนุมัติจากจำเลยที่ 1 ในปี พ.ศ. 2528 พ.ศ. 2529 รวม 2 ครั้ง และครั้งที่ 3 จำเลยที่ 1 ได้อนุมัติให้โจทก์ต่อสัญญาจ้างได้อีก 1 ปี แต่โจทก์ไม่ยอมลงชื่อในสัญญาจ้างฉบับใหม่นี้ ภายในกำหนดระยะเวลาที่จำเลยที่ 1 ขยายให้ ดังนี้ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 จึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาของสัญญาจ้างแต่ละฉบับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 จึงเป็นอันสิ้นสุดลงเว้นแต่จะได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ หรือโจทก์ยังคงทำงานต่อไปโดยจำเลยที่ 1 ไม่ทักท้วง จำเลยที่ 1 ทำสัญญาจ้างโจทก์ฉบับสุดท้ายซึ่งกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ถึงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2530 และไม่มีการทำสัญญาจ้างกันใหม่เช่นนี้ สัญญาจ้างจึงเป็นอันสิ้นสุดลงโดยโจทก์พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 เมื่อถึงวันที่ครบกำหนดตามสัญญาจ้างนั้น โจทก์จะกล่าวอ้างว่าโจทก์มีสิทธิทำงานกับจำเลยที่ 1 จนกว่าจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ตามข้อบังคับของ

บริษัทเดินอากาศไทย จำกัด ทั้งสองฉบับซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ซึ่งไม่มีสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนหาได้ไม่ เมื่อวินิจฉัยว่าหนังสือของโจทก์กับพวกตามเอกสารหมายเลข 1 ท้ายคำฟ้องไม่เป็นข้อเรียกร้องที่ยื่นต่อจำเลยที่ 1 ผู้เป็นนายจ้างและโจทก์พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนแล้ว เช่นนี้ กรณีก็ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ในปัญหาที่ว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ในระหว่างที่ข้อเรียกร้องของโจทก์กับพวกยังอยู่ในระหว่างการเจรจา ซึ่งขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 หรือไม่นั้นต่อไป"พิพากษายืน

องค์คณะ

มาโนช เพียรสนอง · จุฑา จันทรวงศ์ · สีนวล คงลาม

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/2630/2531>