

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5209/2537

นาย สฤณี เจียม กมลโจทก์ บริษัท ไทย ซูซูกิ มอเตอร์ จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52

ย่อ / หลักกฎหมาย

กรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45 วรรคสอง หรือเป็นกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ตามมาตรา 46 วรรคสอง ล้วนจะต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดตามมาตรา 48 ทั้งสิ้น เมื่อลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการของจำเลยมีมติให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้างแล้วโจทก์จึงมิใช่กรรมการลูกจ้างอีกต่อไปและมิได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 52 อีก สหภาพแรงงาน ท. ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้มีการเจรจาระหว่างสหภาพแรงงานดังกล่าวและจำเลย 4 ครั้งแต่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน ท. จึงแจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบซึ่งเป็นการปฏิบัติตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 จนครบ 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง จนตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ซึ่งสหภาพแรงงานท. และจำเลยอาจดำเนินการต่อไปโดยตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือจำเลยจะปิดงานหรือลูกจ้างของจำเลยจะนัดหยุดงานก็ได้ จำเลยและสหภาพแรงงานท. ได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวข้างต้นไม่ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานท. แจ้งต่อจำเลยจึงไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยอีกต่อไป โจทก์จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 31 ในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์มีสิทธิการลาออกเป็นพฤติการณ์ที่ส่อชี้ถึงความตั้งใจของโจทก์ว่ามุ่งมั่นที่จะอุทิศตนให้งานเพียงใด และเมื่อจำเลยเตือนให้โจทก์ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นในเรื่องการขาด ลา มาสาย โจทก์ก็ไม่ได้ปรับปรุงตัวอันเป็นการแสดงอยู่ในตัวว่าโจทก์ไม่ขวนขวายในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และท้ายที่สุดโจทก์ซึ่งไม่ได้รับอนุมัติให้ลาไปสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โจทก์ก็ยังฝืนไปและไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอีก จำเลยจึงเลิกจ้าง พฤติกรรมดังกล่าวแสดงว่าโจทก์ใช้เวลาไปทำกิจกรรมหลายประเภทแม้กิจกรรมดังกล่าวบางส่วนจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและกิจกรรมบางส่วนเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างอื่นบ้าง แต่ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อตัวโจทก์เองด้วยทั้งสิ้น โจทก์มีสถานะเป็นลูกจ้างของจำเลย มีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างโดยสม่ำเสมอ และไม่ละทิ้งการทำงานไปอันจะทำให้นายจ้างได้รับความยุ่งยากในการดำเนินการกิจการ โจทก์อาจไปทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองในขอบเขตและระยะเวลาที่พอเหมาะพอควรโดยการตกลงยินยอมของจำเลยหรือไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของจำเลยเมื่อโจทก์มีจำนวนวันที่ไปทำงานให้แก่จำเลยน้อยย่อมเป็นที่เห็นได้ว่า จำเลยต้องเสียหายจากการกระทำของโจทก์จำเลยผู้เป็นนายจ้างจึงมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ จำเลยให้การต่อสู้ไว้เพียงว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบว่าด้วยเงินบำเหน็จของจำเลยแต่อย่างใด เพราะจำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานก็ต่อเมื่อพนักงานได้ลาออกจากการเป็นพนักงานของจำเลยหรือเสียชีวิตในขณะที่เป็นพนักงานของบริษัทจำเลยเท่านั้น หาได้ยกเรื่องที่โจทก์ถูกเลิกจ้าง

โดยมีความผิดขึ้นต่อผู้ด้วยไม่ กรณีจึงไม่มีเหตุที่จะต้องวินิจฉัยว่าโจทก์กระทำผิดหรือไม่ การที่ศาลแรงงานหยิบยกปัญหานี้ขึ้นเองและวินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจึงเป็นการไม่ชอบ

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2535 จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และไม่จ่ายบำเหน็จให้โจทก์ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานกับจำเลยต่อไปและจ่ายค่าเสียหายให้โจทก์เป็นรายเดือนเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายนับแต่วันที่ 1 กันยายน 2535 เป็นต้นไปจนกว่าจำเลยจะรับโจทก์กลับเข้าทำงาน หรือมิฉะนั้นให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายให้โจทก์เป็นเงิน 441,600 บาท และจ่ายเงินบำเหน็จจำนวน 82,800 บาท พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีจากต้นเงิน 524,400 บาท นับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2535 เป็นต้นไปจนกว่าจำเลยจะชำระเสร็จแก่โจทก์จำเลยให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะโจทก์ไม่ตั้งใจทำงานให้จำเลยโจทก์มีสถิติการลา การหยุดงาน การขาดงานรวมแล้วสูงมาก จำเลยเตือนโจทก์เพื่อให้โจทก์ปรับปรุงตัวใหม่หลายครั้งและเฉพาะการลาไปเพื่อปฏิบัติกิจกรรมของสหภาพแรงงานมีมากเกินไปจนกว่าจำเป็นที่โจทก์จะต้องปฏิบัติ สรุปลแล้วตั้งแต่ปี 2534 เป็นต้นมา วันทำงานของโจทก์แต่ละเดือนแทบไม่มีเลย ทำให้จำเลยได้รับความเสียหายจึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมต่อโจทก์จำเลยไม่ต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงานอีกโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหาย โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบว่าด้วยเงินบำเหน็จของจำเลย จำเลยจะจ่ายบำเหน็จให้พนักงานก็ต่อเมื่อพนักงานลาออกหรือเสียชีวิตขณะเป็นพนักงาน จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายบำเหน็จให้โจทก์ ในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์มิได้เป็นกรรมการลูกจ้างเพราะก่อนถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างของจำเลยจำนวนเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดได้มีมติให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้างจำเลยแล้ว และมีใช้ช่วงระยะเวลาที่สหภาพแรงงานไทยซูซูกิมอเตอร์กำลังเจรจาในข้อเรียกร้องกับจำเลยแต่อย่างใดจำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยชอบ ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้องโจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง ได้มีบทบัญญัติกล่าวถึงคณะกรรมการลูกจ้างไว้โดยลำดับดังนี้ มาตรา 45 กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในจำนวนที่กำหนดไว้ก็ให้สหภาพแรงงานดังกล่าวมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ในจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคนหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ มาตรา 46 กำหนดจำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างมาตรา 47 กำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งของกรรมการลูกจ้างและมาตรา 48 กำหนดเหตุของการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ โดยได้ระบุให้กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ(1) ตาย(2) ลาออก(3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ(4) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก(5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง(6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง(7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะซึ่งนอกจากมาตรา 48 แล้ว ก็มีได้มีบทบัญญัติอื่นในหมวด 5 นี้กล่าวถึงการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้างอีกแต่อย่างใดเมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาสาระและลำดับแห่งบทบัญญัติ

ดังกล่าวแล้วเห็นว่า กรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งตาม มาตรา 45 วรรคสอง หรือเป็นกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ นั้นตามมาตรา 46 วรรคสองล้วนจะต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดตามมาตรา 48 ทั้งสิ้น หากใช้เป็นบทบัญญัติที่ใช้บังคับเฉพาะกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการนั้นแต่เพียงประการเดียวดังที่โจทก์อ้างในอุทธรณ์ไม่ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าลูกจ้าง เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการของจำเลยมีมติให้โจทก์พ้นจาก ตำแหน่งแล้วตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2535 โจทก์จึงมิใช่กรรมการลูกจ้างในวันที่ 31 สิงหาคม 2535 อันเป็นวันเลิกจ้าง และมิได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 มาตรา 52 โจทก์อุทธรณ์ข้อต่อมาว่า ในขณะที่จำเลย เลิกจ้างโจทก์นั้นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไทย ชูชุกิมอเตอร์ที่แจ้งต่อจำเลยยังอยู่ในระหว่างขั้นตอนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติ ดังกล่าวนั้นเห็นว่า บทบัญญัติตามมาตรา 31 ดังกล่าว กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว และข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ใน ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 เท่านั้นเมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าสหภาพแรงงานไทยชูชุกิมอเตอร์ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยเมื่อ วันที่ 30 มิถุนายน 2535 ได้มีการเจรจาระหว่างสหภาพแรงงานดังกล่าวและจำเลย 4 ครั้ง แต่ตกลง กันไม่ได้สหภาพแรงงานไทยชูชุกิมอเตอร์จึงแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบซึ่ง เป็นการปฏิบัติตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และพนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 จนครบ 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง จนตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ซึ่ง สหภาพแรงงานไทยชูชุกิมอเตอร์และจำเลยอาจดำเนินการต่อไปโดยตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือจำเลยจะปิดงานหรือลูกจ้างของจำเลยจะนัดหยุดงานก็ได้ ซึ่งจำเลยและสหภาพแรงงานหาได้ ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวข้างต้นไม่ ดังนี้ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานไทยชูชุกิมอเตอร์แจ้ง ต่อจำเลยจึงไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยอีกต่อไป โจทก์จึงไม่ได้รับการคุ้มครอง ตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ส่วน ปัญหาว่าการเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ นั้น เห็นว่า ตาม ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมาดังกล่าวข้างต้น แสดงว่าโจทก์ใช้เวลาไปทำกิจกรรมหลาย ประเภท แม้กิจกรรมดังกล่าวบางส่วนจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและกิจการบางส่วน เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างอื่นบ้าง แต่ก็เป็นประโยชน์ต่อตัวโจทก์เองด้วยทั้งสิ้นโจทก์มีสถานะเป็น ลูกจ้างของจำเลย มีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างโดยสม่ำเสมอ และไม่ละทิ้งการทำงานไปอันจะ ทำให้นายจ้างได้รับความยุ่งยากในการดำเนินกิจการ โจทก์อาจไปทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อ ตนเองในขอบเขตและระยะเวลาที่พอเหมาะพอควรโดยการตกลงยินยอมของจำเลยหรือไม่ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของจำเลยเมื่อโจทก์ก็ยอมรับในอุทธรณ์ว่าโจทก์มีจำนวนวันที่ไป ทำงานให้แก่จำเลยน้อยย่อมเป็นที่เห็นได้ว่า จำเลยต้องเสียหายจากการกระทำของโจทก์ จำเลยผู้ เป็นนายจ้างจึงมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์โจทก์ อุทธรณ์ข้อสุดท้ายว่า ข้อยกเว้นที่จำเลยไม่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จกรณีถูกเลิกจ้างเพราะมีความผิด ตามข้อ 2.2 เอกสารหมาย ล.23 นั้นจะต้องเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุกระทำผิดวินัยของจำเลย จำเลยกล่าวอ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างว่า โจทก์ไม่ตั้งใจทำงานให้จำเลยเพราะลามาตามเอกสาร

หมาย จ.1 มิได้กล่าวหาเป็นความผิดทางวินัยตามข้อบังคับของจำเลยแต่อย่างใด โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจากจำเลยนั้น เห็นว่าจำเลยได้ให้การต่อสู้ในเรื่องเงินบำเหน็จนี้ไว้เพียงว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบว่าด้วยเงินบำเหน็จของจำเลยแต่อย่างใด เพราะจำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานก็ต่อเมื่อพนักงานได้ลาออกจากการเป็นพนักงานของจำเลยหรือเสียชีวิต ในขณะที่พนักงานของบริษัทจำเลยเท่านั้น หาได้ยกเรื่องที่โจทก์ถูกเลิกจ้างโดยมีความผิดขึ้นต่อสู้ด้วยไม่ กรณีจึงไม่มีเหตุที่จะต้องวินิจฉัยว่าโจทก์กระทำผิดหรือไม่ การที่ศาลแรงงานกลางหยิบยกปัญหานี้ขึ้นเองและวินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจึงเป็นการไม่ชอบและเมื่อพิเคราะห์ประกาศเรื่องบำเหน็จของจำเลยตามเอกสารหมายเลข.23 ข้อ 2.2 ที่ระบุว่า "เงินบำเหน็จนี้จะไม่จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างโดยมีความผิด" แล้วแปลได้ว่า จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดด้วยมิใช่จ่ายเฉพาะลูกจ้างที่ลาออกหรือเสียชีวิตขณะที่เป็นลูกจ้างของจำเลยเท่านั้น โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจากจำเลยเป็นเงิน 82,800 บาท พร้อมดอกเบี้ยตามฟ้องอุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังขึ้นพิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จ 82,800 บาทพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี นับแต่วันที่ 1 กันยายน 2535 เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

องค์คณะ

ชลอ บุญยเนตร · ชลิต ประไพศาล · พิมล สมานิตย์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/5209/2537>