

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5209/2537

นาย สฤณี เจียม กมลโงทก์ บริษัท ไทย ซูซูกิ มอเตอร์ จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 48, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52

ย่อ / หลักกฎหมาย

เหตุของการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 48 นั้น ใช้บังคับทั้งกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา 45 วรรคสอง และเป็นกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นตามมาตรา 46 วรรคสองด้วย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วและข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 เท่านั้น เมื่อสหภาพแรงงาน ท.ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลย แล้วมีการเจรจากัน แต่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน ท.จึงแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบตามมาตรา 21 และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 จนครบ 5 วันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งจนตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว สหภาพแรงงาน ท. และจำเลยอาจดำเนินการต่อไปโดยตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือจำเลยจะปิดงานหรือลูกจ้างของจำเลยจะนัดหยุดงานก็ได้ ซึ่งจำเลยและสหภาพแรงงานหาได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ ดังนี้ ข้อเรียกร้องดังกล่าวจึงไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยอีกต่อไป ลูกจ้างจึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 31

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์ผลงานมากซึ่งข้ออ้างดังกล่าวปราศจากเหตุผลอันสมควรเพราะการลาป่วยของโจทก์ไม่เกินมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนวันลาอื่นก็เป็นกรณีจำเป็นหลีกเลี่ยงไม่ได้ โจทก์ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง การเลิกจ้างของจำเลยไม่เป็นธรรมต่อโจทก์และขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากขณะเลิกจ้างโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างและอยู่ในระหว่างที่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานไทยซูซูกิมอเตอร์แจ้งต่อจำเลยอยู่ในระหว่างการเจรจาและการไกล่เกลี่ย ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานกับจำเลยต่อไป และจ่ายค่าเสียหายให้โจทก์เป็นรายเดือนเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายนับแต่วันที่ 1 กันยายน 2535 เป็นต้นไปจนกว่าจำเลยจะรับโจทก์กลับเข้าทำงาน หรือมิฉะนั้นให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายให้โจทก์เป็นเงิน 441,600 บาท และจ่ายเงินบำเหน็จจำนวน 82,800 บาท พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีจากต้นเงิน 524,400 บาท นับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2535 เป็นต้นไปจนกว่าจำเลยจะชำระเสร็จแก่โจทก์จำเลยให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะโจทก์ไม่ตั้งใจทำงานให้จำเลยโจทก์มีสถิติการลา การหยุดงาน การขาดงานรวมแล้วสูงมาก จำเลยเตือนโจทก์เพื่อให้โจทก์ปรับปรุงตัวใหม่หลายครั้งวันทำงานของโจทก์แต่ละเดือนแทบไม่มีเลยทำให้จำเลยได้รับความเสียหายจึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมต่อโจทก์จำเลยไม่ต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงานอีก โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหาย โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับ

เงินบำเหน็จ ในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์มิได้เป็นกรรมการลูกจ้าง และมีใช้ช่วงระยะเวลาที่สหภาพแรงงานไทยชูชุกิมอเตอร์กำลังเจรจาในข้อเรียกร้องกับจำเลย จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยชอบ ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยมีลูกจ้างประมาณ 1,700 คนเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2535 ลูกจ้างของจำเลยจำนวน 1,400 คนเศษได้เข้าชื่อกันปลดกรรมการลูกจ้างซึ่งมีโจทก์รวมอยู่ด้วย และต่อมาได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นใหม่ จึงเป็นการยกเลิกกรรมการลูกจ้างตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 48(5) การเป็นกรรมการลูกจ้างของโจทก์จึงสิ้นสุดลง โจทก์ไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 52 จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ 31 สิงหาคม 2535 ได้ เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2535 สหภาพแรงงานไทยชูชุกิมอเตอร์ซึ่งโจทก์เป็นประธานสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยได้มีการเจรจา 4 ครั้ง แต่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงานไทยชูชุกิมอเตอร์จึงแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ย แต่ทั้งสองฝ่ายไม่อาจตกลงกันได้ภายใน 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้ง จึงตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้วันที่ 10 สิงหาคม 2535 จำเลยได้มีหนังสือถึงสหภาพแรงงานไทยชูชุกิมอเตอร์ให้ใช้สิทธินัดหยุดงานตามกฎหมายภายในวันที่ 21 สิงหาคม 2535 มิฉะนั้นจะถือว่าสหภาพแรงงานไม่มีความประสงค์จะใช้สิทธิและกลับเข้าสู่สภาพเดิมเสมือนหนึ่งไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง แต่สหภาพแรงงานไทยชูชุกิมอเตอร์ไม่ได้ใช้สิทธินัดหยุดงานและแจ้งให้ทางจำเลยทราบว่าหากทางสหภาพแรงงานมีความจำเป็นที่จะต้องนัดหยุดงาน ทางสหภาพแรงงานจะแจ้งให้จำเลยทราบ จนกระทั่งเวลาล่วงเลยไปฝ่ายสหภาพแรงงานไทยชูชุกิมอเตอร์ก็มิใช่สิทธินัดหยุดงานพฤติการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นเจตนาได้ว่าทั้งสองฝ่ายไม่ตั้งใจในข้อเรียกร้องและไม่ประสงค์จะเจรจากันต่อไปอีกแล้วจำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ 31 สิงหาคม 2535 ได้ โจทก์มีวันลามากดังที่จำเลยอ้าง มิได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนและก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลย จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายและเงินบำเหน็จจากจำเลย พิพากษายกฟ้องโจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "โจทก์อุทธรณ์ข้อแรกว่า การพ้นตำแหน่งกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 48(5) ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น จะใช้ได้เฉพาะกรณีกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างเท่านั้น เพราะหากให้มีผลถึงกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา 45 วรรคสอง ย่อมเป็นการละเมิดสิทธิของสหภาพแรงงาน ซึ่งตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหนึ่งในการที่มีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างให้มีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหนึ่งคน การลงมติตามเอกสารหมายเลข 25 จึงมิชอบด้วยกฎหมาย โจทก์จึงยังคงเป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการของจำเลยในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์ย่อมได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 พิเคราะห์แล้ว ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้างได้มีบทบัญญัติกล่าวถึงคณะกรรมการลูกจ้างไว้โดยลำดับดังนี้ มาตรา 45 กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในจำนวนที่กำหนดไว้ก็ให้สหภาพแรงงานดังกล่าวมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ในจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคนหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ มาตรา 46 กำหนดจำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างมาตรา 47 กำหนด

วาระในการดำรงตำแหน่งของกรรมการลูกจ้างและมาตรา 48 กำหนดเหตุของการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้างนอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระโดยได้ระบุให้กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ(1) ตาย(2) ลาออก(3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ(4) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก(5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง(6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง(7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะซึ่งนอกจากมาตรา 48 แล้ว ก็มีได้มีบทบัญญัติอื่นในหมวด 5 นี้กล่าวถึงการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้างอีกแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาสาระและลำดับแห่งบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว เห็นว่ากรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา 45 วรรคสอง หรือเป็นกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นตามมาตรา 46 วรรคสองล้วนจะต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดตามมาตรา 48 ทั้งสิ้นหาใช่เป็นบทบัญญัติที่ใช้บังคับเฉพาะกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นแต่เพียงประการเดียวดังที่โจทก์อ้างในอุทธรณ์ไม่ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการของจำเลยมีมติให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งแล้วตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2535 โจทก์จึงมิใช่กรรมการลูกจ้างในวันที่ 31 สิงหาคม 2535 อันเป็นวันเลิกจ้างและมิได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 มาตรา 52 อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้นโจทก์อุทธรณ์ข้อต่อมาว่า ในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไทยซูซูกิมอเตอร์ที่แจ้งต่อจำเลยยังอยู่ในระหว่างขั้นตอนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าวนั้น เห็นว่าบทบัญญัติตามมาตรา 31 ดังกล่าว กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว และข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม มาตรา 13 ถึงมาตรา 29 เท่านั้น เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า สหภาพแรงงานไทยซูซูกิมอเตอร์ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2535 ได้มีการเจรจาระหว่างสหภาพแรงงานดังกล่าวและจำเลย 4 ครั้งแต่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงานไทยซูซูกิมอเตอร์จึงแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบซึ่งเป็นการปฏิบัติตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 จนครบ 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง จนตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ซึ่งสหภาพแรงงานไทยซูซูกิมอเตอร์และจำเลยอาจดำเนินการต่อไปโดยตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือจำเลยจะปิดงานหรือลูกจ้างของจำเลยจะนัดหยุดงานก็ได้ ซึ่งจำเลยและสหภาพแรงงานหาได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวข้างต้นไม่ ดังนี้ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานไทยซูซูกิมอเตอร์แจ้งต่อจำเลยจึงไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยอีกต่อไป โจทก์จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้นโจทก์อุทธรณ์ข้อสุดท้ายว่า โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจากจำเลยเป็นเงิน 82,800 บาท พร้อมดอกเบี้ยตามฟ้อง อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังขึ้น"พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จ 82,800 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี นับแต่วันที่ 1 กันยายน 2535 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ นอกจากนี้ที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

ชลอ บุญยเนตร · ชลิต ประไพศาล · พิมล สมานิตย์

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