

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1773/2564

นางสาว บ. กับพวก โจทก์ บริษัท ฮ. จำกัด จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 57, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ย่อ / หลักกฎหมาย

การเลิกจ้างลูกจ้างจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้น ต้องพิเคราะห์ถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจำเป็นหรือเหตุสมควรในการเลิกจ้างหรือไม่ เมื่อเกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกส่งผลกระทบต่อให้จำเลยมีปริมาณงานลดลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินไปเกินกว่าความต้องการของงาน จำเลยจึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์กับพวกอีกหลายคนโดยไม่ได้อุ่นใจหรือเลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง แม้ปี 2557 ถึงปี 2559 จำเลยมีผลกำไรสุทธิจากการประกอบกิจการในประเทศไทย แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทยหลายเท่าตัว จำเลยพยายามหาทางแก้ไขปัญหาก่อนเลิกจ้างโจทก์กับพวก ตั้งแต่การไม่ปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง ด้วยเหตุเช่นนี้ ย่อมเป็นเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 เป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เมื่อคู่มือพนักงาน จำเลยจัดหมวดหมู่ของลูกจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะของงานและสถานที่ทำงานโดยแบ่งเป็นพนักงานประจำสำนักงานและพนักงานด้านการปฏิบัติการ โดยกำหนดให้พนักงานด้านการปฏิบัติการต้องทำงานตามตารางการทำงานปกติ อันประกอบด้วยวันที่ทำงานภาคสนามติดต่อกันไม่เกิน 28 วัน ตามด้วยวันหยุดประจำช่วง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของโจทก์กับพวก การที่จำเลยจ่ายเงินค่าทำงานในทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนให้แก่โจทก์กับพวก โดยคิดจากการที่โจทก์กับพวกไปทำงานบนแท่นขุดเจาะและบนหลุมปิโตรเลียมในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์กับพวกสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติโดยคำนวณตามผลงาน การที่จำเลยจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์กับพวกในกรณีโจทก์กับพวกเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่งเป็นสิทธิของลูกจ้างที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 และมาตรา 57 วรรคหนึ่ง ซึ่งโจทก์กับพวกมีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย เงินค่าทำงานในทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมจึงเป็นค่าจ้างตามผลงาน การที่คู่มือพนักงาน กำหนดให้เงินดังกล่าวไม่ถือเป็นค่าจ้างนั้น ไม่อาจกระทำได้เพราะเป็นการขัดต่อบทบัญญัตินิยามความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกรและค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป เป็นเงินที่จำเลยจ่ายตามประสิทธิภาพและผลของการทำงาน จึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อเป็นการจูงใจให้โจทก์กับพวกตั้งใจทำงานให้รอบคอบเพื่อส่งผลต่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ไม่ใช่เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับ

ระยะเวลาการทำงานปกติ อันจะถือเป็นค่าจ้างได้ จำเลยมีข้อโต้แย้งว่า เงินค่าทำงานในทะเล ค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม ค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร และค่าตอบแทนการผลงานทั่วไป เป็นค่าจ้างหรือไม่ การไม่นำเงินดังกล่าวมารวมคำนวณจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์กับพวก ถือไม่ได้ว่าเป็นการจงใจไม่จ่ายค่าชดเชยโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร จำเลยไม่ต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่โจทก์กับพวก

คำพิพากษา

โจทก์ทั้งสี่สืบฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้งสี่สืบตามคำขอท้ายคำฟ้อง จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 9 พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ทั้งสี่สืบ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์ทั้งสี่สืบและจำเลยอุทธรณ์ ระหว่างการพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ โจทก์ที่ 11 ขอลถอนอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษอนุญาต ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงาน พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 ในส่วนการกำหนดค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยให้ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมในส่วนค่าจ้างจากการทำงาน จำนวนวันทำงาน ยอดเงินที่โจทก์แต่ละคนได้รับ และวิธีการจ่ายเงินสำหรับเงินค่าทำงานในทะเล เงินค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร เงินค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป และเงินค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 และที่ 12 ถึงที่ 20 ตามอายุงานของโจทก์แต่ละคนที่มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามผลงานย้อนหลังจากวันที่โจทก์ดังกล่าวถูกเลิกจ้างไปตามอายุการทำงานตามผลงานของโจทก์แต่ละคนที่จะได้รับตามกฎหมายไปจนถึงวันที่มีผลเลิกสัญญาจ้าง แล้วให้พิจารณาพิพากษาในส่วนค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าใหม่ตามรูปคดี นอกจากนี้แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 และจำเลยฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงและข้อเท็จจริงยุติโดยไม่มีคู่ความโต้แย้งกันได้ความว่า จำเลยเป็นนิติบุคคล สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทยเป็นสาขาหนึ่งของจำเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการเกี่ยวกับการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ โดยการประมูลงานจากลูกค้าซึ่งเป็นผู้รับสัมปทานจากรัฐบาลไทย โจทก์ทั้งสี่สืบเคยเป็นลูกจ้างของจำเลย ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตามตารางที่กำหนด ตั้งแต่ระดับวิศวกรไปจนถึงระดับปฏิบัติงานทำงานบนแท่นขุดเจาะ หยุดพักบนฝั่ง และทำงานที่สำนักงานบนฝั่ง สลับหมุนเวียนกันไป ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไปทำงานบนแท่นขุดเจาะตามตารางการทำงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างในตำแหน่งวิศวกรที่ทำงานบนหลุมปิโตรเลียมแบบหลุมปิดที่มีความเสี่ยงและความยากลำบากในการทำงานมากกว่าการทำงานในส่วนอื่น ส่วนค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร (Job Ticket Bonus) และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป (Performance Bonus) เป็นเงินที่จำเลยจ่ายตามประสิทธิภาพและผลของการทำงาน เช่น อุปกรณ์การทำงานไม่ได้รับความเสียหาย เป็นต้น กำหนดจ่ายเงินทุกประเภทพร้อมกันในทุกวันที่ 25 ของเดือนระหว่างวันที่ 21 กรกฎาคม 2558 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2560 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่สืบอ้าง

เหตุว่า "มีความจำเป็นต้องลดจำนวนบุคลากร" โดยโจทก์ทั้งสี่สืบไม่เคยทำผิดต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับของจำเลย โจทก์แต่ละคนมีวันเริ่มงาน วันเลิกจ้าง ระยะเวลาทำงาน ค่าจ้างพื้นฐาน ค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ได้รับจากจำเลยแล้ว ศาลแรงงานภาค 9 วินิจฉัยว่า ปี 2557 เกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกลดลงเป็นผลทำให้ผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั่วโลก รวมทั้งในอ่าวไทยต้องชะลอหรือหยุดการผลิตขุดเจาะน้ำมันซึ่งรวมถึงลูกค้าน้ำมันของจำเลย ส่งผลกระทบทำให้จำเลยมีปริมาณงานลดน้อยลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินกว่าความต้องการของงาน จำเลยจึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่สืบอีกหลายคน โดยไม่ได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง หลังเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่สืบแล้วจำเลยรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นบางส่วนเพราะคาดการณ์ว่าจะได้รับการประมูลงานเพิ่มจากลูกค้า ซึ่งจำเลยจำต้องเตรียมลูกจ้างไว้เพื่อรองรับงานดังกล่าว ครั้นจำเลยไม่สามารถประมูลงานจากลูกค้าได้ก็ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวไปแล้วทั้งหมด ปี 2557 ถึงปี 2559 จำเลยมีผลกำไรจากการประกอบกิจการในประเทศไทยคิดเป็นกำไรสุทธิ 1,100,008,267 บาท 996,972,644 บาท และ 51,215,099 บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยประสบปัญหาขาดทุนอย่างหนัก แต่เมื่อจำเลยเป็นนิติบุคคลที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลกำไรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยต้องถูกจำหน่ายไปยังสำนักงานใหญ่ ผลประกอบการโดยรวมของจำเลยทุกสาขาทั่วโลกประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทย จำเลยใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การไม่ปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานเป็นบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่สืบโดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าทำงานในทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานตามปกติของวันทำงาน ค่าตอบแทนผลงานของวิศวกรและค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไปเป็นเงินค่าตอบแทนการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทั้งสี่สืบได้ทำ เงินทั้งหมดดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยมีข้อโต้แย้งไม่นำค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกจากเงินเดือนมารวมคำนวณจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งสี่สืบ ถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งสี่สืบโดยปราศจากเหตุอันสมควร โดยศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 และที่ 12 ถึงที่ 20 อุทธรณ์ว่าการเลิกจ้างของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามกฎหมาย การพิจารณาและการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 9 ชอบด้วยกฎหมาย กรณีถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายค่าชดเชยโดยปราศจากเหตุอันสมควร โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 และที่ 12 ถึงที่ 20 มีหน้าที่หลักต้องไปทำงานที่แท่นขุดเจาะน้ำมันที่อยู่ในทะเลตามคำสั่งของจำเลย เงินค่าทำงานในทะเล ค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม ค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป จึงเป็นเงินตอบแทนการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์แต่ละคนทำได้ในระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ซึ่งเป็นค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ที่ต้องนำมารวมกับเงินเดือนพื้นฐานเพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ศาลแรงงานภาค 9 ยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงว่า ในแต่ละเดือนก่อนเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 และที่ 12 ถึงที่ 20 ออกไปทำงานในทะเลจริงเดือนละกี่วัน มีวิธีการจ่ายเงินดังกล่าวอย่างไร ตลอดระยะเวลาย้อนหลังจากวันที่ถูกเลิกจ้างไปตามอายุการทำงานตามผลงานของโจทก์แต่ละคนที่จะได้รับตามกฎหมาย เพื่อนำมารวมกับเงินเดือนพื้นฐานในการคำนวณ

คำชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงย่อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค 9 พัง
ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ที่ 1 ถึงที่
10 และที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 ที่ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19
และที่ 20 เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ โดยโจทก์ดังกล่าวฎีกาว่า งบการเงินของจำเลย ไม่
ได้ความว่าจำเลยขาดทุนจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ทั้งก่อนที่จำเลยเลิกจ้างก็ได้หา
มาตรการที่เหมาะสมและเป็นธรรมมาแก้ปัญหา ก่อน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เห็นว่า การ
ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ ไม่รับวินิจฉัยในประเด็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมโดยเห็นว่าเป็น
อุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์นั้น เมื่อพิจารณาอุทธรณ์โจทก์ดังกล่าวแล้ว เป็นอุทธรณ์ที่
มีปัญหาต้องวินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ อันมิใช่
เป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงดังที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัย และเมื่อข้อเท็จจริงเพียง
พอที่ศาลฎีกาจะวินิจฉัยในปัญหาดังกล่าวได้ เพื่อความรวดเร็ว ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยปัญหานี้
ไปเสียทีเดียวโดยไม่ต้องย่อนสำนวนให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาใหม่อีก
สำหรับปัญหาว่า การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้น ต้อง
พิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจำเป็นหรือเหตุสมควรในการเลิกจ้างหรือไม่ เมื่อ
ได้ความว่าปี 2557 เกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นผลทำให้ผู้ผลิตน้ำมันและ
ก๊าซธรรมชาติทั่วโลก รวมทั้งในอ่าวไทยต้องชะลอหรือหยุดการผลิตขุดเจาะน้ำมันซึ่งรวมถึงลูกค้า
ของจำเลยส่งผลกระทบต่อจำเลยมีปริมาณงานลดน้อยลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินกว่า
ความต้องการของงาน จำเลยจึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12
ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 อีกหลายคน โดยไม่ได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างลูกจ้าง
คนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจงแม้ภายหลังเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่
20 แล้วจำเลยจะรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นบางส่วนแต่ก็เป็นเพราะจำเลยคาดการณ์ว่าจะได้รับการประมู
ลงงานเพิ่มจากลูกค้า ซึ่งจำเลยจำเป็นต้องเตรียมลูกจ้างไว้เพื่อรองรับงานดังกล่าว ครั้นจำเลยไม่
สามารถประมูลงงานจากลูกค้าได้ก็ไต่ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวไปแล้วทั้งหมด และแม้ปี 2557
ถึงปี 2559 จำเลยมีกำไรจากการประกอบกิจการในประเทศไทยคิดเป็นกำไรสุทธิ 1,100,008,267
บาท 996,972,644 บาท และ 51,215,099 บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลย
ประสบปัญหาขาดทุนอย่างหนัก เมื่อจำเลยเป็นนิติบุคคลที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ประเทศ
สหรัฐอเมริกา ผลกำไรที่เกิดขึ้นจากการประกอบกิจการในประเทศไทยต้องถูกจำหน่ายไปยัง
สำนักงานใหญ่ ผลประกอบการโดยรวมของจำเลยทุกสาขาทั่วโลกประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่า
ผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทยหลายเท่าตัว การที่จำเลยใช้มาตรการปรับ
ลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การไม่ปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นใน
ต่างประเทศ การยุบสำนักงานเป็นบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง เป็นไปเพื่อระคับระคงให้
ธุรกิจของจำเลยสามารถดำเนินต่อไปได้นั้น ก็เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงมาตรการที่จำเลยพยายาม
หาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 แล้ว ด้วย
เหตุเช่นนี้ย่อมเป็นเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ซึ่งจำเลยมีสิทธิที่จะเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวได้
ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ.2522 มาตรา 49 ที่ศาลแรงงานภาค 9 วินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่
17 ที่ 19 และที่ 20 ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมานั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาข้อ
นี้ของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 พังไม่ขึ้น ปัญหาต้องวินิจฉัยต่อไปตามฎีกา

ของจำเลยมีว่า ค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) ค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) ค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร (Job Ticket Bonus) และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป (Performance Bonus) เป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือไม่ โดยจำเลยฎีกาว่า จำเลยจ่ายเงินค่าทำงานในทะเลเพื่อตอบแทนความเสี่ยงภัยของลูกจ้างที่ต้องไปอาศัยอยู่กลางทะเล แม้ลูกจ้างจะเจ็บป่วยมิได้ทำงาน หากยังไม่ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่ง จำเลยก็ยังจ่ายเงินค่าทำงานในทะเลให้ ค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป เป็นเงินจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติได้ตามเป้าหมายและเงื่อนไขที่ลูกจ้างของจำเลยกำหนด จึงเป็นสวัสดิการที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างให้ขยันหมั่นเพียรและไม่ผิดพลาดในการทำงาน ส่วนค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมนั้น จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องทำงานบนหลุมปิดที่มีความเสี่ยงสูง ทั้งตามคู่มือพนักงานของจำเลยยังระบุไว้ว่าเงินพิเศษอื่น ๆ ไม่ใช่ค่าจ้าง เงินทั้งหมดดังกล่าวจึงไม่ถือเป็นค่าจ้าง เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 นิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้" ค่าจ้างจึงต้องเป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ สำหรับค่าทำงานในทะเล และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมนั้น เมื่อคู่มือพนักงาน บทที่ 2 ข้อกำหนดและเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับการว่าจ้าง จำเลยจัดหมวดหมู่ของลูกจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะของงานและสถานที่ทำงานโดยแบ่งเป็น พนักงานประจำสำนักงาน ได้แก่ พนักงานซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเป็นการประจำและพนักงานด้านการปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ปฏิบัติการ งานปิโตรเลียมและก๊าซ ในโรงซ่อมบำรุงและในห้องทดลอง และบทที่ 3 วันทำงานปกติและเวลาทำงานปกติ จำเลยกำหนดวันทำงานและเวลาทำงานของพนักงานด้านการปฏิบัติการในการทำงานในพื้นที่ภาคสนาม โดยต้องทำงานตามตารางการทำงานปกติ อันประกอบด้วยวันที่ทำงานภาคสนามติดต่อกันไม่เกินรอบละ 28 วัน ตามด้วยวันหยุดประจำช่วง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 ที่ต้องทำงานปกติตามตารางที่กำหนด แบ่งเป็นทำงานบนแท่นขุดเจาะ หยุดพักบนฝั่ง และทำงานที่สำนักงานบนฝั่ง สลับหมุนเวียนกันไป แสดงให้เห็นว่า การทำงานบนแท่นขุดเจาะและบนหลุมปิโตรเลียมแบบหลุมปิดเป็นการทำงานตามปกติตามตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 การที่จำเลยจ่ายเงินค่าทำงานในทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 โดยคิดจากการที่โจทก์ดังกล่าวไปทำงานบนแท่นขุดเจาะและบนหลุมปิโตรเลียมในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ โดยคำนวณจากจำนวนวันที่โจทก์ดังกล่าวทำงานอยู่บนแท่นขุดเจาะและบนหลุมปิโตรเลียมในแต่ละรอบตามตารางที่กำหนดตามผลงาน ทั้งการที่จำเลยจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 ในกรณีที่โจทก์เหล่านั้นเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังมิได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่ง ก็สอดคล้องกับความหมายของคำว่าค่าจ้าง ที่ให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการเจ็บป่วยนี้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 ย่อมมีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตาม

สิทธิที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 และมาตรา 57 วรรคหนึ่ง จึงเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของจำเลยที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 จะเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่งก็ตาม ค่าทำงานในทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมจึงเป็นค่าจ้างตามผลงาน ที่กำหนดให้เงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ ที่มีใช้เงินเดือนตามข้อ 5.1 ก) และเงินโบนัสเดือนที่ 13 ตามข้อ 5.1 ข) จำเลยถือเป็นสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และไม่ถือเป็นค่าจ้างนั้น ไม่อาจกระทำได้เพราะเป็นการขัดต่อบทบัญญัตินิยามความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ส่วนค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป เมื่อได้ความว่าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายตามประสิทธิภาพและผลของการทำงาน เช่น อุปกรณ์การทำงานไม่ได้รับความเสียหาย เป็นต้น ก็แสดงให้เห็นว่าจำเลยจ่ายเงินดังกล่าวเพื่อเป็นการจูงใจให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 ตั้งใจทำงานให้รอบคอบเพื่อส่งผลต่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จึงมิใช่เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ อันจะถือเป็นค่าจ้างได้ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่าเงินค่าทำงานในทะเล ค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม ค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป เป็นค่าจ้างตามผลงานมาทั้งหมดนั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกาเพียงบางส่วน ปัญหาต้องวินิจฉัยต่อไปตามฎีกาของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 มีว่า จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติมให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 หรือไม่ เพียงใด โดยโจทก์ดังกล่าวฎีกาว่า ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 ในส่วนค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค 9 พิจารณาเท็จจริงเพิ่มเติมในส่วนค่าจ้างจากการทำงานสำหรับเงินค่าทำงานในทะเล ค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม ค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป ซึ่งเป็นค่าจ้างตามผลงานย้อนหลังไปตามอายุการทำงานของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีนั้น ไม่ถูกต้อง เห็นว่าดังที่ได้อธิบายแล้วว่า ในส่วนเงินค่าทำงานในทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมเท่านั้นที่เป็นค่าจ้างตามผลงาน จึงต้องนำเงินเพียงสองประเภทนี้ไปคำนวณค่าชดเชยที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 มีสิทธิได้รับสำหรับกรณีถูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงาน ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 สำหรับการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น แม้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 (กฎหมายที่ใช้บังคับขณะเลิกจ้าง) จะมิได้ระบุเรื่องการคำนวณจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับค่าจ้างตามผลงานไว้อย่างชัดแจ้งเช่นเดียวกับการคำนวณจ่ายค่าชดเชยก็ตาม แต่จากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 9 รับฟังมาว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับตามตารางที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งสามารถคำนวณหาจำนวนค่าจ้างที่เป็นค่าทำงานในทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมที่จะต้องจ่ายจนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าให้แก่โจทก์ดังกล่าวตามมาตรา 17 วรรคสอง และวรรคสามได้ โดยการทำงานในทะเลและทำงานบนแท่นปิโตรเลียมของโจทก์แต่ละคนนั้น เป็นข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 9 ต้องรับฟังเพื่อนำมาประกอบการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ตามหลักเกณฑ์ข้างต้น ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาวินิจฉัยให้นำเงินทุกประเภท อันได้แก่ ค่าทำงานในทะเล ค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม ค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร และค่าตอบแทนตาม

ผลงานทั่วไป มารวมกับเงินเดือนเพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 โดยยื่นสำนวนให้ศาลแรงงานภาค 9 รับฟังข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีนั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยบางส่วน ปัญหาต้องวินิจฉัยต่อไปตามฎีกาของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 มีว่า จำเลยต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 หรือไม่ โดยโจทก์ดังกล่าวฎีกาว่า จำเลยทราบดีว่าค่าทำงานในทะเล ค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม ค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป เป็นค่าจ้าง แต่จำเลยกลับไม่นำเงินดังกล่าวมารวมคำนวณจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 เป็นการจงใจไม่จ่ายค่าชดเชยให้ครบถ้วน จึงต้องเสียเงินเพิ่มให้ตามกฎหมาย เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 กำหนดให้กรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าชดเชยโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน เมื่อเงินค่าทำงานในทะเล ค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม ค่าตอบแทนตามผลงานของวิศวกร และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไปที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 อ้างว่าเป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าชดเชยนั้น จำเลยยังมีข้อโต้แย้งว่าเงินดังกล่าวเป็นค่าจ้างหรือไม่ ดังเห็นได้จากที่ศาลฎีกาวินิจฉัยว่ามีเพียงเงินค่าทำงานในทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียมเท่านั้นที่เป็นค่าจ้าง การที่จำเลยไม่นำเงินที่มีข้อโต้แย้งเช่นนี้มารวมคำนวณจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 ถือไม่ได้ว่าจำเลยผู้เป็นนายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าชดเชยโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร จำเลยจึงไม่ต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 ร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวันแต่อย่างใด ฎีกาของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเฉพาะเงินค่าทำงานในทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม เพื่อนำมารวมคำนวณจ่ายเป็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 ที่ 12 ถึงที่ 17 ที่ 19 และที่ 20 แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำนุญพิเศษ

องค์คณะ

เอกศักดิ์ ยันตรปรกรณ์ · จักรชัย เยพิทักษ์ · สมศักดิ์ ขวัญแก้ว

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/1773/2564>