

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1757-1772/2564

นาย ป. กับพวก โจทก์ ฮ. กับพวก จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, 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 เมื่อเกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกส่งผลกระทบต่อให้จำเลยที่ 1 มีปริมาณงานลดลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินไปเกินกว่าความต้องการของงาน จำเลยที่ 1 จึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์กับพวกอีกหลายคนโดยไม่ได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างคนใดคนหนึ่ง แม้ปี 2557 ถึงปี 2559 จำเลยที่ 1 มีผลกำไรจากการประกอบกิจการในประเทศไทย แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยที่ 1 ประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทยหลายเท่าตัว จำเลยที่ 1 พยายามหาทางแก้ปัญหา ก่อนเลิกจ้างโจทก์กับพวก ตั้งแต่การไม่ปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบตัวสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง ด้วยเหตุเช่นนี้ย่อมเป็นเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 เป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เมื่อคู่มือพนักงานจำเลยที่ 1 จัดหมวดหมู่ของลูกจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะของงานและสถานที่ทำงานโดยแบ่งเป็น พนักงานประจำสำนักงานและพนักงานด้านการปฏิบัติการ โดยกำหนดให้พนักงานด้านการปฏิบัติการต้องทำงานตามตารางการทำงานปกติ อันประกอบด้วยวันที่ทำงานภาคสนามติดต่อกันไม่เกิน 28 วัน ตามด้วยวันหยุดประจำช่วง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของโจทก์กับพวก การที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนให้แก่โจทก์กับพวก โดยคิดจากการที่โจทก์กับพวกไปทำงานบนแท่นขุดเจาะในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์กับพวกไปทำงานบนแท่นขุดเจาะในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์กับพวกสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติโดยคำนวณตามผลงาน แม้จำเลยที่ 1 จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์กับพวกในกรณีโจทก์กับพวกเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่ง แต่เป็นสิทธิของลูกจ้างที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 และมาตรา 57 วรรคหนึ่ง ซึ่งโจทก์กับพวกมีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะจึงเป็นค่าจ้างตามผลงาน การที่คู่มือพนักงานกำหนดให้เงินเพิ่มพิเศษดังกล่าวไม่ถือเป็นค่าจ้างนั้น ไม่อาจกระทำได้เพราะเป็นการขัดต่อบทบัญญัตินิยามความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

คำพิพากษา

คดีที่ยี่สิบห้าสำนวนนี้ ศาลแรงงานภาค 9 มีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียก โจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 25 และเรียกจำเลยที่ 1 และที่ 2 ทั้งยี่สิบห้าสำนวน ว่า จำเลยที่ 1 และที่ 2 โจทก์ทั้งยี่สิบห้าสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันหรือแทนกัน จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยตามคำขอ ท้ายคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน จำเลยทั้งสองทุกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างการพิจารณา ของศาลแรงงานภาค 9 โจทก์ทั้งยี่สิบห้าสละประเด็นเรื่องค่าล่วงเวลา และขอถอนฟ้องจำเลยที่ 2 ศาลแรงงานภาค 9 อนุญาต ศาลแรงงานภาค 9 พิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมพร้อม ดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ทั้งยี่สิบห้า คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก รายละเอียดปรากฏตามคำพิพากษา ศาลแรงงานภาค 9 ฉบับลงวันที่ 9 เมษายน 2561 โจทก์ทั้งยี่สิบห้าและจำเลยที่ 1 อุทธรณ์ ระหว่าง การพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ โจทก์ที่ 1 ที่ 6 ที่ 7 ที่ 9 ที่ 19 ที่ 20 และที่ 22 ขอถอน อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษอนุญาต ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงาน พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 ในส่วนการกำหนดค่าชดเชยของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 10 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 โดยให้ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริง เพิ่มเติมแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้คงเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 ศาลแรงงานภาค 9 พิจารณาฟังข้อเท็จจริงใหม่แล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ 1 ชำระค่าชดเชยพร้อม ดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี จากยอดเงินแต่ละจำนวน นับแต่วันถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 9 มกราคม 2560) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 และจำเลยที่ 1 ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 9 ฟัง ข้อเท็จจริงและข้อเท็จจริงยุติโดยไม่มีคู่ความโต้แย้งกันได้ว่า จำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคล สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทยเป็นสาขาหนึ่งของจำเลยที่ 1 มี วัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการเกี่ยวกับการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ โดยการประมุล งานจากลูกค้าซึ่งเป็นผู้รับสัมปทานจากรัฐบาลไทย จำเลยที่ 1 มีคู่มือพนักงาน โจทก์ทั้งยี่สิบห้าเคย เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตามตารางที่ กำหนด ตั้งแต่ระดับวิศวกรไปจนถึงฝ่ายปฏิบัติงาน ทำงานบนแท่นขุดเจาะ 28 วัน กลับขึ้นพักบน ผีง 20 วัน และทำงานที่สำนักงานบนฝั่ง 8 วัน ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนพื้นฐานและเงินเพิ่ม พิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ (Offshore Bonus หรือ Field Bonus) เป็นรายวันตามจำนวน วันที่ไปทำงานบนแท่นขุดเจาะ กำหนดจ่ายเงินทั้งสองประเภทเข้าบัญชีธนาคารของโจทก์แต่ละคน พร้อมกันทุกวันที่ 25 ของเดือน ระหว่างวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2557 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 จำเลยที่ 1 หายใจเลิกจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบห้าด้วยเหตุผลทำนองเดียวกันว่า "มีความจำเป็นต้องลด จำนวนบุคลากร" โจทก์แต่ละคนมีวันเริ่มงาน วันที่ถูกเลิกจ้าง ค่าจ้างพื้นฐาน เงินเพิ่มพิเศษเมื่อ ทำงานบนแท่นขุดเจาะและค่าชดเชยที่รับไปแล้ว แล้วศาลแรงงานภาค 9 วินิจฉัยว่า ปี 2557 เกิด วิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกลดลงเป็นผลทำให้ผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั่วโลกรวมทั้งในอ่าวไทย ต้องชะลอหรือหยุดการผลิตขุดเจาะน้ำมันซึ่งรวมถึงลูกค้าของจำเลยที่ 1 ส่งผลกระทบทำให้จำเลย ที่ 1 มีปริมาณงานลดน้อยลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินไปเกินกว่าความต้องการของงาน จำเลยที่ 1 จึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบห้าอีกหลายคน โดยไม่ได้กลั่นแกล้งหรือเลือก ปฏิบัติในการเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง หลังเลิกจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบห้าแล้วจำเลย ที่ 1 รับลูกจ้างเพิ่มขึ้นบางส่วนเพราะคาดการณ์ว่าจะได้รับการประมุลงานเพิ่มจากลูกค้า ซึ่งจำเลย

ที่ 1 จำต้องเตรียมลูกจ้างไว้เพื่อรองรับงานดังกล่าว ครั้นจำเลยที่ 1 ไม่สามารถประมุลงานจากลูกค้าได้ก็ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวไปแล้วทั้งหมด แม้ปี 2557 ถึงปี 2559 จำเลยที่ 1 จะมีผลกำไรจากการประกอบกิจการในประเทศไทยคิดเป็นกำไรสุทธิ 1,100,008,267 บาท 996,972,644 บาท และ 51,215,099 บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยที่ 1 ประสบปัญหาขาดทุนอย่างหนัก และเมื่อจำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลกำไรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยต้องถูกจำหน่ายไปยังสำนักงานใหญ่ ผลประกอบการโดยรวมของจำเลยที่ 1 ทุกสาขาทั่วโลกประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทย จำเลยที่ 1 ใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่ายตั้งแต่การไม่ปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้ายลูกจ้างอื่นไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่สิบห้าโดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การทำงานบนแท่นขุดเจาะของโจทก์ทั้งสี่สิบห้าเป็นการทำงานตามปกติทั่วไป การที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะแก่โจทก์ทั้งสี่สิบห้าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ที่ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชยเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้งสี่สิบห้า โดยศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 10 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 อุทธรณ์ว่าการเลิกจ้างของจำเลยที่ 1 เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามกฎหมาย จำเลยที่ 1 กำหนดตารางการทำงานของโจทก์แต่ละคนไว้ล่วงหน้าว่าโจทก์แต่ละคนต้องทำงานบนแท่นขุดเจาะกี่วัน ทำงานบนฝั่งกี่วัน และพักกี่วัน สลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป ดังนี้ ระยะเวลาการทำงานบนแท่นขุดเจาะจึงเป็นระยะเวลาการทำงานปกติ เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ จึงเป็นเงินที่จำเลยที่ 1 ตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นค่าจ้างที่จ่ายให้โดยคำนวณตามผลงาน แต่ศาลแรงงานภาค 9 ยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ที่ 2 ที่ 5 ที่ 10 และที่ 12 ถึงที่ 14 ได้รับค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายเป็นเงินเท่าใด โจทก์ที่ 3 ที่ 16 ที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ได้รับค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายเป็นเงินเท่าใด โจทก์ที่ 4 ที่ 15 ที่ 17 ที่ 24 และที่ 25 ได้รับค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายเป็นเงินเท่าใด และโจทก์ที่ 8 และที่ 11 ได้รับค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายเป็นเงินเท่าใด จึงต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเพิ่มเติมแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี ต่อมาศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่า โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ได้รับเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็นจำนวนเท่ากับเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะของการทำงานตามระยะเวลาทำงานสุดท้ายตามคำวินิจฉัยของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ แล้วพิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมพร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 9 ฉบับลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 มีว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า การที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยในประเด็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์นั้น เมื่อพิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวแล้ว เป็นอุทธรณ์ที่มีปัญหาต้องวินิจฉัยว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ อันมิใช่เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงดังที่ศาลอุทธรณ์คดี

ชำนาญพิเศษวินิจฉัย และเมื่อข้อเท็จจริงเพียงพอที่ศาลฎีกาจะวินิจฉัยในปัญหาดังกล่าวได้ เพื่อความรวดเร็ว ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยปัญหานี้ไปเสียทีเดียวโดยไม่ต้องยอนสำนวนให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิจารณาพิพากษาใหม่อีก สำหรับปัญหาว่าการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้น ต้องพิเคราะห์ถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจำเป็นหรือเหตุสมควรในการเลิกจ้างหรือไม่ เมื่อได้ความว่าปี 2557 เกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกลดลงอย่างต่อเนื่อง เป็นผลทำให้ผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั่วโลก รวมทั้งในอ่าวไทยต้องชะลอหรือหยุดการผลิตขุดเจาะน้ำมันซึ่งรวมถึงลูกค้าของจำเลยที่ 1 ส่งผลกระทบให้จำเลยที่ 1 มีปริมาณงานลดน้อยลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินไปเกินกว่าความต้องการของงาน จำเลยที่ 1 จึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 อีกหลายคน โดยไม่ได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง แม้ภายหลังเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 แล้วจำเลยที่ 1 จะรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นบางส่วนแต่ก็เป็นเพราะจำเลยที่ 1 คาดการณ์ว่าจะได้รับการประมูลงานเพิ่มจากลูกค้า ซึ่งจำเลยที่ 1 จำเป็นต้องเตรียมลูกจ้างไว้เพื่อรองรับงานดังกล่าว ครั้นจำเลยที่ 1 ไม่สามารถประมูลงานจากลูกค้าได้ก็เลยทยอยเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวไปแล้วทั้งหมด และแม้ปี 2557 จำเลยที่ 1 มีผลกำไรจากการประกอบกิจการในประเทศไทยคิดเป็นกำไรสุทธิ 1,100,008,267 บาท 996,972,644 บาท และ 51,215,099 บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยที่ 1 ประสบปัญหาขาดทุนอย่างหนัก เมื่อจำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลกำไรที่เกิดขึ้นจากการประกอบกิจการในประเทศไทยต้องถูกจำหน่ายไปยังสำนักงานใหญ่ ผลประกอบการโดยรวมของจำเลยที่ 1 ทุกสาขาทั่วโลกประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทยหลายเท่าตัว การที่จำเลยที่ 1 ใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การไม่ปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานเป็นบางส่วน และการปรับลดลูกจ้างเป็นไปเพื่อประคับประคองให้ธุรกิจของจำเลยที่ 1 สามารถดำเนินต่อไปได้นั้น ก็เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงมาตรการที่จำเลยที่ 1 พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 แล้ว ด้วยเหตุเช่นนี้ย่อมเป็นเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ซึ่งจำเลยที่ 1 มีสิทธิที่จะเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ที่ศาลแรงงานภาค 9 วินิจฉัยว่าจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมานั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ฟังไม่ขึ้น ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยต่อไปตามฎีกาของจำเลยที่ 1 มีว่า เงินเพิ่มพิเศษ (Offshore Bonus) เป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 นิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้" ค่าจ้างจึงต้องเป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เมื่อจากคู่มือพนักงาน บทที่ 2 ข้อกำหนดและเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับการว่าจ้าง จำเลยที่ 1

จัดหมวดหมู่ของลูกจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะของงานและสถานที่ทำงานโดยแบ่งเป็น พนักงานประจำสำนักงาน ได้แก่ พนักงานซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเป็นการประจำ และ พนักงานด้านการปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ปฏิบัติการ งานปีโตรเลียม และก๊าซ ในโรงซ่อมบำรุงและในห้องทดลอง และบทที่ 3 วันทำงานปกติและเวลาทำงานปกติ จำเลยที่ 1 กำหนดวันทำงานและเวลาทำงานของพนักงานด้านการปฏิบัติการในการทำงานในพื้นที่ ภาคสนาม โดยต้องทำงานตามตารางการทำงานปกติ อันประกอบด้วยวันที่ทำงานภาคสนาม ติดต่อกันไม่เกินรอบละ 28 วัน ตามด้วยวันหยุดประจำช่วง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของ โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ที่ต้องทำงานปกติตามตารางที่กำหนด แบ่งเป็นทำงานบนแท่นขุดเจาะ 28 วัน กลับขึ้นมาพักบนฝั่ง 20 วัน และทำงานที่สำนักงาน บนฝั่ง 8 วัน แสดงให้เห็นว่า การทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็นการทำงานตามปกติตามตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 การที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ (Offshore Bonus) เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 โดยคิดจากการที่โจทก์ดังกล่าวไปทำงานบนแท่นขุดเจาะในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ดังกล่าว สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ โดยคำนวณตามผลงานจากจำนวนวันที่โจทก์แต่ละคนทำงานอยู่บนแท่นขุดเจาะในแต่ละรอบตามตารางที่กำหนด ทั้งการที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ในกรณีโจทก์ดังกล่าวไม่นั้นเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่ง ก็สอดคล้องกับความหมายของคำว่าค่าจ้าง ที่ให้ความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการเจ็บป่วยนี้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ย่อมมีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามสิทธิที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 และมาตรา 57 วรรคหนึ่ง จึงเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของจำเลยที่ 1 ที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้ แม้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 จะเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่งก็ตาม เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ (Offshore Bonus) จึงเป็นค่าจ้างตามผลงาน การที่คู่มือพนักงาน ข้อ 5.1 ค) กำหนดให้เงินเพิ่มพิเศษอื่น ที่มีใช้เงินเดือนตามข้อ 5.1 ก) และเงินโบนัสเดือนที่ 13 ตามข้อ 5.1 ข) ถือเป็นสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และไม่ถือเป็นค่าจ้างนั้น ก็ไม่อาจกระทำได้เพราะเป็นการขัดต่อบทบัญญัติ นิยามความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัยว่าเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็นค่าจ้างที่จ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าชดเชย แล้วย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า โจทก์แต่ละคนได้รับเงินเพิ่มพิเศษ (Offshore Bonus) ในระยะเวลาการทำงานตามจำนวนวันที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษากำหนดก่อนถูกเลิกจ้างเป็นเงินจำนวนเท่าใด ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 118 วรรคหนึ่ง และให้ศาลแรงงานภาค 9 พิจารณาคดีในส่วนจำนวนเงินดังกล่าวใหม่นั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของจำเลยที่ 1 ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน พิพากษายืน

องค์คณะ

เอกศักดิ์ ยันตรปรกรณ์ · จักรชัย เยพิทักษ์ · สมศักดิ์ ขวัญแก้ว

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/1757-1772/2564>