

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8986-8997/2561

นาย ส. กับพวก โจทก์ บริษัท จ. จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 99

ย่อ / หลักกฎหมาย

ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 คำว่า "การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน แสดงว่าการนัดหยุดงานเป็นวิธีการของฝ่ายลูกจ้างที่ได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายนายจ้างให้ยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจาต่อรองโดยวิธีการร่วมกันไม่ทำงานให้แก่ฝ่ายจ้างพร้อมกันเท่านั้น แต่การกระทำอย่างอื่น เช่น การปิดกั้นหรือการชุมนุมโดยละเมิดสิทธิของผู้อื่นนั้นย่อมมิใช่การนัดหยุดงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของการนัดหยุดงานแต่อย่างใด และเมื่อมิใช่การนัดหยุดงานและไม่มีกฎหมายระบุให้กระทำได้โดยไม่ต้องรับผิด ดังเช่นที่ระบุไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 99 แล้วผู้กระทำย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย การที่โจทก์ที่ 1 และที่ 2 กับพวกมีการใช้กำลังฝ่าฝืนดังดันเข้าไปในพื้นที่ชุมนุมโดยไม่ฟังการห้ามปรามของพนักงานรักษาความปลอดภัยของจำเลยและบริษัท จ. มีการนำเต็นท์ขนาดใหญ่ เครื่องขยายเสียงและสุขาเคลื่อนที่เข้าไปติดตั้ง นำรถยนต์และรถจักรยานยนต์เข้าไปจอด ใช้เครื่องขยายเสียงปราศรัยส่งเสียงรบกวนการทำงานของพนักงานจำเลยและบริษัท จ. ที่ไม่ได้หยุดงานต่อเนื่องเป็นเวลาหลายวัน ถือว่าโจทก์ที่ 1 และที่ 2 กับพวกร่วมกันชุมนุมโดยไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 99 (4) โจทก์ที่ 1 และที่ 2 จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว เมื่อการชุมนุมก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยถือว่าโจทก์ที่ 1 และที่ 2 ได้กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในกรณีร้ายแรง จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 และที่ 2 ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษา

คดีทั้งสิบสองสำนวนนี้ ศาลแรงงานภาค 2 สั่งให้รวมการพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 เรียกจำเลยทุกสำนวนว่าจำเลย โจทก์ทั้งสิบสองฟ้องขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์ทั้งสิบสองกลับเข้าทำงานหรือให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินโบนัสกับเงินเพิ่ม ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเงินบำนาญจากการรับเงินของประกันสังคมแทนกองทุนประกันสังคมในกรณีที่โจทก์ได้รับจากกองทุนประกันสังคมเมื่อโจทก์อยู่จนครบได้สิทธิพร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์แต่ละคนด้วย จำเลยให้การขอไต่ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 2 ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ทั้งสิบสองเป็นลูกจ้างของจำเลย จำเลยมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การจ่ายโบนัสของจำเลยมี 2 ลักษณะ คือ โบนัสไม่คงที่ซึ่งเป็นการจ่ายตามยอดการผลิต โดยแบ่งจ่ายเป็นไตรมาส สำหรับปี 2556 จำเลยจะนำยอดเงินโบนัสไม่คงที่ไตรมาสแรกมาเฉลี่ยจ่ายในไตรมาสที่ 2 ที่ 3 และที่ 4 เงินโบนัสมีลักษณะเป็นเงินรางวัลจูงใจพิเศษด้านการปรับปรุงคุณภาพตามอัตราส่วน มีเงื่อนไขการจ่าย ส่วนเงินโบนัสคงที่จ่ายปีละ 1 เดือน มีเงื่อนไขระบุไว้ในสัญญาจ้าง ข้อ 3.3 ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบสอง จำเลยได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากับค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 3 ถึงที่

12 แล้ว เหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบสองเนื่องจากโจทก์ทั้งสิบสองกับพวกได้บุกรุกเข้าไปในบริเวณรอบสี่แดง เอ ซึ่งเป็นพื้นที่ครอบครองของจำเลยและบริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด แต่ไม่ปรากฏว่าขณะเข้าไปอยู่ในบริเวณดังกล่าวโจทก์ทั้งสิบสองไปทำอะไรบ้าง ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2556 หลังจากศาลแรงงานภาค 2 มีคำสั่งคุ้มครองชั่วคราว โจทก์ทั้งสิบสองและผู้ร่วมชุมนุมคนอื่นได้ออกไปจากบริเวณชุมนุม หลังจากนั้นสมาชิกสหภาพแรงงานเจนเนอรัลมอเตอร์ส์ได้สละข้อเรียกร้องและกลับเข้าทำงาน จำเลยก็รับกลับเข้าทำงาน แล้ววินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งสิบสองไม่มีเจตนากระทำความผิดอาญาฐานบุกรุก และไม่ปรากฏแจ้งชัดว่าโจทก์ทั้งสิบสองร่วมกันหมิ่นประมาทจำเลยหรือไม่ อย่างไร จึงยังถือไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งสิบสองฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอย่างร้ายแรงหรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบสอง จำเลยจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยแก่โจทก์ทั้งสิบสอง จำเลยได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 3 ถึงที่ 12 แล้ว คงเหลือเพียงโจทก์ที่ 1 และที่ 2 ซึ่งในส่วนของโจทก์ที่ 1 และที่ 2 คำฟ้องของโจทก์ที่ 1 และที่ 2 ไม่ได้บรรยายถึงและในทางพิรณาก็ไม่ปรากฏว่าจำเลยมีกำหนดจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ที่ 1 และที่ 2 ทุกวันที่เท่าใด จึงไม่อาจคิดคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์ที่ 1 และที่ 2 ได้ ส่วนค่าชดเชย โจทก์ที่ 1 และที่ 2 ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 49,188 บาท และโจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 34,350 บาท สำหรับเงินโบนัสจำเลยได้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เงินโบนัสคงที่และเงินโบนัสไม่คงที่ เมื่อพิจารณาเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัสทั้งสองประเภทปรากฏว่าจำเลยจะจ่ายให้พนักงานที่มีสภาพเป็นพนักงาน ณ วันที่จ่ายโบนัสเท่านั้น โจทก์ทั้งสิบสองถูกจำเลยเลิกจ้างวันที่ 28 พฤษภาคม 2556 จึงไม่มีสภาพเป็นพนักงาน ณ วันที่จ่ายโบนัสทั้ง 2 ประเภท โจทก์ทั้งสิบสองจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสดังกล่าว นอกจากนี้การที่โจทก์ทั้งสิบสองได้เข้าไปร่วมชุมนุม แม้จะไม่พอพียงว่าโจทก์ทั้งสิบสองฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอย่างร้ายแรง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แต่การเข้าร่วมดังกล่าวย่อมทำให้ภาพลักษณ์ของนายจ้างเสียหาย เมื่อพิจารณาประกอบกับหลังจากเกิดเหตุการณ์ชุมนุมยอการผลิตของจำเลยลดลง จนจำเลยต้องลดการทำงานจาก 3 กะเหลือเพียง 2 กะ และลดจำนวนพนักงานชั่วคราวลงจาก 2,000 คน เหลือเพียง 600 คน ดังนี้ กรณีจึงมีเหตุสมควรในการเลิกจ้างลูกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบสองถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ทั้งสิบสองไม่อาจเรียกร้องค่าเสียหายในส่วนนี้ได้ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 49,188 บาท แก่โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 34,350 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปีนับแต่วันฟ้อง (วันที่ 24 มีนาคม 2557) เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์ทั้งสิบสองและจำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า โจทก์ทั้งสิบสองกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในกรณีร้ายแรงหรือไม่ จำเลยอุทธรณ์ว่า ข้อเท็จจริงในการพิจารณาของศาลแรงงานภาค 2 รับฟังยุติแล้วว่า ในวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2556 โจทก์ทั้งสิบสองกับพวกเข้าไปชุมนุมในพื้นที่บริเวณรอบสี่แดง เอ ที่จำเลยและบริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด ครอบครองร่วมกันโดยไม่ได้ขออนุญาตจากจำเลยและบริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด และการเข้าร่วมชุมนุมของโจทก์ทั้งสิบสองดังกล่าวทำให้ภาพลักษณ์ของนายจ้างเสียหาย ยอการผลิตลดลงจนจำเลย

ต้องลดการทำงานจาก 3 กะเหลือ 2 กะ และลดจำนวนพนักงานชั่วคราวลงจาก 2,000 คน เหลือเพียง 600 คน การกระทำของโจทก์ทั้งสองดังกล่าวจึงเป็นความผิดตาม ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 362 ถือว่าโจทก์ทั้งสองได้ร่วมกันกระทำความผิดอาญาต่อนายจ้าง และจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณี ร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 และ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 แล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ 1 และที่ 2 ตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 2 นั้น เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 "การนัดหยุดงาน หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน" แสดงว่าการนัดหยุดงานเป็นวิธีการของฝ่ายลูกจ้างที่ได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายนายจ้างให้ยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจาต่อรองโดยวิธีการร่วมกันไม่ทำงานให้แก่ฝ่ายนายจ้างพร้อมกันเท่านั้น แต่การกระทำอย่างอื่น เช่น การปิดกั้น หรือการชุมนุมโดยละเมิดสิทธิของผู้อื่นนั้น ย่อมมิใช่การนัดหยุดงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของการนัดหยุดงานแต่อย่างใด และเมื่อมิใช่การนัดหยุดงานและไม่มีกฎหมายระบุให้กระทำได้โดยไม่ต้องรับผิด ดังเช่นที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 99 แล้ว ผู้กระทำความผิดไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เมื่อข้อเท็จจริงในสำนวนของศาลแรงงานภาค 2 ได้ความว่าโจทก์ที่ 1 และที่ 2 ได้เข้าไปร่วมชุมนุมกับพวกรวม 123 คน ในบริเวณพื้นที่รอบสี่แดง เอ ที่จำเลยและบริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ครอบครองร่วมกัน โดยไม่ได้รับอนุญาตจากจำเลยและบริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด และต่อมาถูกบริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ฟ้องร้องดำเนินคดีอาญาต่อศาลจังหวัดระยองในข้อหาบุกรุกเป็นจำเลยที่ 49 และที่ 104 ตามลำดับ และคดีถึงที่สุดโดยคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ภาค 2 ให้ลงโทษจำคุกคนละ 2 เดือน และปรับคนละ 5,000 บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด 2 ปี ตามสำเนาคำพิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค 2 หมายเลขแดงที่ 1859/2559 ท้ายคำร้องลงวันที่ 20 มิถุนายน 2561 ที่จำเลยนำส่งต่อศาลฎีกา ซึ่งข้อเท็จจริงในการชุมนุมดังกล่าวปรากฏว่า โจทก์ที่ 1 และที่ 2 กับพวกมีการใช้กำลังฝ่าฝืนดัดดันเข้าไปในพื้นที่ชุมนุมโดยไม่ฟังการห้ามปรามของพนักงานรักษาความปลอดภัยของจำเลยและบริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีการนำเต็นท์ขนาดใหญ่ เครื่องขยายเสียงและสุขาเคลื่อนที่เข้าไปติดตั้ง นำรถยนต์และรถจักรยานยนต์เข้าไปจอด ใช้เครื่องขยายเสียงปราศรัยส่งเสียงรบกวนการทำงานของพนักงานจำเลยและบริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ได้หยุดงานต่อเนื่องเป็นเวลาหลายวัน ถือว่าโจทก์ที่ 1 และที่ 2 กับพวกร่วมกันชุมนุมโดยไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 99 (4) โจทก์ที่ 1 และที่ 2 จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว เมื่อการชุมนุมดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลย ถือว่าโจทก์ที่ 1 และที่ 2 ได้กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในกรณีร้ายแรง จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 และที่ 2 ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ที่ศาลแรงงานภาค 2 วินิจฉัยว่าจำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ 1 และที่ 2 และพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ 1 และที่ 2 มานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น สำหรับอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองที่ว่า การที่โจทก์ทั้งสองขาดสิทธิในการรับเงินโบนัสนั้นเกิดจากการที่โจทก์ทั้งสองเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องกับสมาชิกสหภาพแรงงานเจนเนอรัลมอเตอร์สประเทศไทยเพื่อยื่นข้อเรียกร้องให้มี

การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง ต่อมาโจทก์ทั้งสองได้ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานดังกล่าวและขอกลับเข้าทำงานแต่จำเลยไม่รับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานและเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองนั้นเป็นการวางแผนไว้ล่วงหน้า ทำให้โจทก์ทั้งสองขาดสิทธิที่จะได้รับเงินโบนัสเป็นการเลือกปฏิบัติสำหรับโจทก์ทั้งสองอย่างชัดเจน และถือว่าโจทก์ทั้งสองยังเป็นพนักงานของจำเลยจนถึงวันจ่ายเงินโบนัสนั้น เห็นว่า คดีนี้ศาลแรงงานภาค 2 พังข้อเท็จจริงว่า เงินโบนัสของจำเลยมี 2 ประเภท คือเงินโบนัสคงที่และเงินโบนัสไม่คงที่ จำเลยมีเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัสประเภทไม่คงที่ว่า พนักงานที่มีสิทธิได้รับจะต้องมีสภาพเป็นพนักงานถึงวันที่ 5 กรกฎาคม 2556 ส่วนเงินโบนัสประเภทคงที่มีเงื่อนไขการจ่ายตามสัญญาจ้างว่าจำเลยจะจ่ายให้พนักงานที่มีสภาพเป็นพนักงาน ณ วันที่จ่ายเงินโบนัสเท่านั้น จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองวันที่ 28 พฤษภาคม 2556 จึงไม่มีสภาพเป็นพนักงาน ณ วันที่จ่ายโบนัสทั้ง 2 ประเภทแล้ว โดยไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงว่าการที่จำเลยไม่รับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานเป็นการวางแผนไว้ล่วงหน้า ทำให้โจทก์ทั้งสองขาดสิทธิในการรับเงินโบนัสหรือไม่ การที่โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ให้ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยจงใจวางแผนไม่รับโจทก์กลับเข้าทำงานเพื่อให้โจทก์ทั้งสองขาดสิทธิในการรับเงินโบนัสดังกล่าวนั้น จึงเป็นการอุทธรณ์บิดเบือนข้อเท็จจริงและโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 2 เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง (เดิม) ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย ส่วนอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองที่ว่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าของโจทก์ที่ 1 และที่ 2 อาจคำนวณได้นั้น เมื่อศาลฎีกาได้วินิจฉัยข้างต้นแล้วว่าโจทก์ที่ 1 และที่ 2 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีร้ายแรง จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 และที่ 2 ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองในส่วนนี้ ส่วนอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองที่ว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่โจทก์ทั้งสองเข้าร่วมชุมนุมนัดหยุดงานเป็นการจงใจทำลายละเมิดต่อกฎหมายของนายจ้างโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า นั้น เห็นว่า ในชั้นฟ้องโจทก์ทั้งสองฟ้องขอให้จำเลยจ่ายเงินค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งศาลแรงงานภาค 2 ได้วินิจฉัยแล้วว่า การเลิกจ้างของจำเลยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่ในชั้นอุทธรณ์โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเพราะโจทก์ทั้งสองเข้าร่วมชุมนุมนัดหยุดงานถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงเป็นคนละเรื่องกับที่โจทก์ทั้งสองฟ้อง ประกอบกับในกรณีที่ลูกจ้างเห็นว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างจะข้ามขั้นตอนมายื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานทันทีไม่ได้ ต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียก่อน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 124 อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองในข้อนี้จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อที่ไม่ได้กล่าวกันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค 2 ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ 1 และที่ 2 นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 2

องค์คณะ

วิธวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ · วุฒิชัย หรุจิตตวิวัฒน์ · อนันต์ ชุมวิสูตร

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/8986-8997/2561>