

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5566-5598/2561

นายสำราญ สาระประดิษฐ์ กับพวก โจทก์ บริษัทอโด้ คอนเทนเนอร์ จำกัด จำกัด

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120,

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56

ย่อ / หลักกฎหมาย

กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 วรรคหนึ่ง หมายถึง นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการแห่งเดิมไปตั้งสถานประกอบกิจการอีกแห่งหนึ่งในที่แห่งใหม่ มิใช่หมายความว่ารวมถึงกรณีนายจ้างส่งย้ายลูกจ้างไปทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างอีกแห่งหนึ่งที่มีอยู่ก่อนแล้ว เมื่อหน่วยงานที่จังหวัดระยองเป็นสำนักงานสาขาของจำเลยโดยไม่ปรากฏว่าจำเลยตั้งสถานประกอบกิจการขึ้นใหม่ที่จังหวัดระยอง หน่วยงานดังกล่าวจึงเป็นสถานประกอบกิจการของจำเลยอีกแห่งหนึ่งที่มีอยู่ก่อนแล้ว การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไปทำงานที่หน่วยงานดังกล่าวมิใช่กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามกฎหมายดังกล่าว โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 บรรยายข้อเท็จจริงถึงเหตุเกี่ยวกับการเลิกจ้างในคำฟ้องว่า คำสั่งให้ย้ายไปทำงานที่หน่วยงานของจำเลยที่จังหวัดระยอง เป็นการกลับเกล้งโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 โดยมีเจตนาที่จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ส่วนจำเลยให้การต่อสู้ถึงการสั่งให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ย้ายงานว่า เป็นไปตามสภาพการจ้าง ข้อกำหนด และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เมื่อโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ทราบแล้วไม่ปฏิบัติตาม เป็นการจงใจฝ่าฝืนคำสั่ง ละทิ้งหน้าที่ และขาดงานติดต่อกันเกิน 3 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร จึงเป็นหน้าที่ของศาลแรงงานต้องไต่สวนให้ได้ความว่าข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 กล่าวอ้างหรือเป็นไปตามที่จำเลยต่อสู้ไว้ เมื่อข้อเท็จจริงที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 และจำเลยแถลงต่อศาลแรงงานกลางมิใช่เป็นการแถลงรับข้อเท็จจริงที่คู่ความอีกฝ่ายกล่าวอ้าง ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางสอบถามจากคู่ความจึงไม่เพียงพอที่จะวินิจฉัยในประเด็นนี้ได้

คำพิพากษา

คดีทั้งสามสืบสามสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเข้าด้วยกันกับคดีอื่นอีกสามสำนวน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 36 แต่โจทก์ที่ 34 ถึงที่ 36 ขอลถอนฟ้อง ศาลแรงงานกลางอนุญาตและจำหน่ายคดีไปแล้ว คงเหลือโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 จำเลยทุกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ทำงานกับจำเลยในตำแหน่งพนักงานขับรถขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม ประจำอยู่ที่หน่วยงานลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี วันที่ 18 พฤษภาคม 2558 จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไปทำงานที่หน่วยงานของจำเลยที่จังหวัดระยองตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2558 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จำเลยมีอยู่แล้ว แต่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ยังคงมาทำงานที่หน่วยงานลำลูกกา วันที่ 28 พฤษภาคม 2558 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 โดยให้เหตุผลว่า ละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานเป็นเวลา 3 วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร แล้ววินิจฉัยว่า เมื่อหน่วยงานลำลูกกา

เป็นสถานประกอบกิจการของจำเลยที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ทำงานตลอดมา ส่วนหน่วยงานที่จังหวัดระยองก็เป็นสถานประกอบกิจการอีกแห่งหนึ่งของจำเลยที่มีมาก่อนวันที่จำเลยแจ้งให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ย้ายไปทำงาน คำสั่งของจำเลยที่กำหนดให้พนักงานขับรถหน่วยงานล้าลูกกาทุกคนไปรายงานตัวที่หน่วยงานที่จังหวัดระยอง เนื่องจากจำเลยหมดสัญญาการจ้างงานจากบริษัทเอสโซ่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จึงมิใช่การย้ายพนักงานไปปฏิบัติงานในหน่วยงานของจำเลยตามปกติ แต่เป็นกรณีที่จำเลยประสงค์ย้ายพนักงานขับรถทั้งหมดไปทำงานที่หน่วยงานที่จังหวัดระยอง อันเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการที่มีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของพนักงาน เมื่อโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไม่สมัครใจไปทำงานที่สถานประกอบกิจการที่จังหวัดระยอง จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ตามกฎหมาย พิพากษาให้จำเลยชำระเงินพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2558 จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยข้อแรกว่า คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางที่ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ในข้อนี้จำเลยอุทธรณ์ว่า เมื่อหน่วยงานที่จังหวัดระยองเป็นสถานประกอบกิจการของจำเลยที่มีอยู่ก่อนแล้ว จึงมิใช่กรณีที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่า กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 วรรคหนึ่ง หมายถึง นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการแห่งเดิมไปตั้งสถานประกอบกิจการอีกแห่งหนึ่งในที่แห่งใหม่ มิใช่หมายความว่ารวมถึงกรณีนายจ้างส่งย้ายลูกจ้างไปทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างอีกแห่งหนึ่งที่มีอยู่ก่อนแล้ว เมื่อข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้แย้งกัน ได้ความว่า หน่วยงานที่จังหวัดระยองซึ่งเป็นสำนักงานสาขาของจำเลยนั้น นายทะเบียนรับจดทะเบียนตั้งแต่วันที่ 4 กรกฎาคม 2551 ก่อนที่จำเลยจะมีคำสั่งให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไปทำงานที่หน่วยงานดังกล่าวเป็นเวลาถึง 6 ปีเศษ และไม่ปรากฏว่าจำเลยตั้งสถานประกอบกิจการขึ้นใหม่ที่จังหวัดระยอง หน่วยงานดังกล่าวจึงเป็นสถานประกอบกิจการของจำเลยอีกแห่งหนึ่งที่มีอยู่ก่อนแล้ว การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไปทำงานที่หน่วยงานดังกล่าวมิใช่กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 วรรคหนึ่ง ดังนั้น ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 โดยเห็นว่าการที่จำเลยประสงค์ย้ายพนักงานขับรถทั้งหมดไปทำงานที่หน่วยงานที่จังหวัดระยองเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการที่มีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของพนักงานซึ่งเป็นการพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 วรรคหนึ่ง นั้น จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย อุทธรณ์ของจำเลยในข้อนี้ฟังขึ้น มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยข้อต่อไปว่า จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (5) หรือไม่ ในข้อนี้จำเลยอุทธรณ์ว่า จำเลยมีความจำเป็นต้องส่งย้ายโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไปทำงานที่หน่วยงานที่จังหวัดระยอง เนื่องจากจำเลยหมดสัญญากับบริษัทเอสโซ่ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำเลยมิได้ส่งย้ายเฉพาะโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 เท่านั้น แต่ยังส่งย้ายลูกจ้างอื่นไปทำงานที่หน่วยงานที่จังหวัดสระบุรีและหน่วยงานที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้วย ซึ่ง

เป็นอำนาจในการบริหารงานของจำเลยที่จะสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานในสถานประกอบกิจการอื่นของจำเลยตามความเหมาะสม เพื่อให้ลูกจ้างมีงานทำอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันในครอบครัวของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ก็ถือว่าเป็นเรื่องธรรมดา คำสั่งของจำเลยไม่ได้ทำให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ได้รับค่าจ้างและตำแหน่งต่ำกว่าเดิม และไม่ได้เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 คำสั่งของจำเลยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลย จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (5) การเลิกจ้างของจำเลยชอบด้วยกฎหมายแล้วนั้น เห็นว่า ในประเด็นนี้แม้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 จะบรรยายฟ้องมีลักษณะในทำนองว่าคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ย้ายไปทำงานยังสถานประกอบกิจการอื่นของจำเลยเป็นกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 วรรคหนึ่งและวรรคสองก็ตาม แต่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 บรรยายข้อเท็จจริงถึงเหตุเกี่ยวกับการเลิกจ้างในคำฟ้องว่า จำเลยแจ้งว่าสัญญาว่าจ้างขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมระหว่างจำเลยกับผู้ว่าจ้างสิ้นสุดลงแล้ว จำเลยต้องปิดหน่วยงานลำลูกกาและมีคำสั่งให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ย้ายไปทำงานที่หน่วยงานของจำเลยที่จังหวัดระยอง โดยให้ไปรายงานตัวภายในวันที่ 25 พฤษภาคม 2558 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไม่ไปรายงานตัวตามคำสั่งของจำเลย แต่ยังคงเดินทางไปทำงานที่หน่วยงานลำลูกกาตามปกติ ผู้บริหารของจำเลยที่ประจำอยู่ที่หน่วยงานลำลูกกาก็มิได้วาทกล่าวแต่ประการใด จนกระทั่งวันที่ 28 พฤษภาคม 2558 จำเลยมีคำสั่งไล่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ออกจากงานให้เหตุผลว่า "ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานเป็นเวลา 3 วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร" ซึ่งโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 มิได้ขาดงาน ความจริงแล้วจำเลยมีเจตนาที่จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยอยู่ก่อนแล้ว จึงกลั่นแกล้งโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 โดยมีคำสั่งย้ายดังกล่าว ซึ่งจำเลยรู้อยู่แล้วว่าไม่มีงานให้ทำและในที่สุดจำเลยก็เลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 คำสั่งย้ายและคำสั่งไล่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ออกจากงานโดยโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไม่มีความผิดเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย และมีคำขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 อันเป็นการบรรยายฟ้องกล่าวถึงข้อเท็จจริงในลักษณะเล่าเรื่องตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเข้าใจของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 และเรียกเงินอันเกิดจากการเลิกจ้างด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องปรับข้อเท็จจริงเข้ากับตัวบทกฎหมายเพื่อวินิจฉัยคดี ส่วนจำเลยให้การต่อสู้ว่า จำเลยรับจ้างขนส่งน้ำมันให้แก่บริษัทเอสโซ่ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จึงมีความจำเป็นต้องเช่าที่ดินบริเวณใกล้เคียงกับคลังน้ำมันของบริษัทดังกล่าวเพื่อใช้เป็นที่จอดรถบรรทุก ตลอดจนทำการบำรุงรักษารถบรรทุกที่ใช้ทำการขนส่ง และเพื่อความสะดวกในการประสานงานกับบริษัทดังกล่าว โดยใช้ชื่อเรียกตามสถานที่ว่า หน่วยงานลำลูกกา ซึ่งเป็นการจัดตั้งขึ้นชั่วคราว หลังจากสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับบริษัทดังกล่าวสิ้นสุดลง จำเลยต้องขนย้ายทรัพย์สินตลอดจนรถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่งน้ำมันกลับไปยังภูมิลำเนาของจำเลย และมีคำสั่งให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ไปรายงานตัวที่บริษัทจำเลยเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่อไป ซึ่งเป็นไปตามสภาพการจ้าง ข้อกำหนด และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย โดยโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ทราบดีอยู่แล้ว แต่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 จงใจฝ่าฝืนคำสั่ง ละทิ้งหน้าที่ และขาดงานติดต่อกันเกิน 3 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร คำสั่งของจำเลยชอบด้วยเหตุผลและชอบด้วยกฎหมาย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของศาลแรงงานต้องไต่สวนให้ได้ความว่าข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33

กล่าวอ้างหรือเป็นไปตามที่จำเลยต่อสู้ไว้ แต่ศาลแรงงานกลางยังมิได้ดำเนินการไต่สวนให้ได้ความถึงข้อเท็จจริงดังกล่าว ส่วนข้อเท็จจริงที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 และจำเลยแถลงต่อศาลแรงงานกลางก็มิใช่เป็นการแถลงรับข้อเท็จจริงตามที่คู่ความอีกฝ่ายกล่าวอ้างแต่อย่างใด ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางสอบถามจากคู่ความจึงยังไม่เพียงพอที่จะวินิจฉัยในประเด็นนี้ได้ เห็นสมควรให้ศาลแรงงานกลางดำเนินการไต่สวนให้ได้ความว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 กับจำเลยมีข้อตกลงหรือสภาพการจ้างเกี่ยวกับการย้ายสถานที่ทำงานของโจทก์แต่ละคนตามสัญญาจ้าง ข้อกำหนด และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ อย่างไร และมีเหตุจำเป็นที่จำเลยต้องมีคำสั่งย้ายโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ตามที่จำเลยต่อสู้ไว้หรือมีการกลั่นแกล้งโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 โดยจำเลยมีเจตนาเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 โดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะวินิจฉัยได้ว่าคำสั่งย้ายของจำเลยชอบด้วยกฎหมาย อันทำให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 ต้องปฏิบัติตามหรือไม่ และมีผลทำให้จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 33 โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (5) หรือไม่ ดังนั้น จึงต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยในปัญหาดังกล่าวก่อน พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นให้ชัดเจนก่อน แล้วมีคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

องค์คณะ

วิริทย์ หิรัญจุพิวงศ์ · อีระพงศ์ จิระภาค · นิยุต สุภัทรพาหิรผล

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/5566-5598/2561>