

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7942-7988/2560

นายวัชรพงษ์ หิรัญรัตน์ กับพวก โจทก์ บริษัทจอร์จแอนด์ลู จำกัด จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48

ย่อ / หลักกฎหมาย

เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด นายจ้างจะจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ และถ้าจ่ายจะจ่ายด้วยวิธีการและหลักเกณฑ์อย่างไรก็ต้องแล้วแต่นายจ้างจะกำหนด หรือตามสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ ศาลแรงงานภาค 5 จึงไม่อาจกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสแทนจำเลยซึ่งเป็นนายจ้าง หรือนอกเหนือจากสัญญาระหว่างจำเลยกับโจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ด หรือนอกเหนือจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดเงื่อนไขการจ่ายโบนัสประจำปี 2556 ไว้เพียงให้จำเลยประเมินผลงานของลูกจ้างก่อนสิ้นปี 2 สัปดาห์ และให้จำเลยจ่ายตั้งแต่ 0 ถึง 3 เท่าของรายได้แสดงได้ว่าหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสดังกล่าวขึ้นอยู่กับผลการประเมินผลงานที่จำเลยได้จัดทำไว้ และเป็นอำนาจของจำเลยในการใช้ดุลพินิจพิจารณาจ่ายโบนัส โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเมื่อแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์แต่ละคนและหนังสือเตือนที่จำเลยใช้เป็นเหตุสำคัญในการไม่จ่ายโบนัสประจำปี 2556 โจทก์แต่ละคนต่างมีวันลา วันขาดงาน วันมาทำงานสายและถูกจำเลยตักเตือนเป็นหนังสือซึ่งเป็นโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานย่อมแสดงให้เห็นว่าโจทก์ดังกล่าวปฏิบัติงานไม่เต็มกำลังความสามารถหรือบกพร่องไม่สมดังที่จำเลยคาดหวังไว้ จำเลยย่อมมีอำนาจตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะใช้ดุลพินิจไม่จ่ายโบนัสประจำปี 2556 แก่โจทก์ดังกล่าวได้ การที่ศาลแรงงานภาค 5 เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสประจำปี 2556 และให้จำเลยจ่ายโบนัสแก่โจทก์แต่ละคนนั้น

คำพิพากษา

คดีทั้งเก้าสิบเจ็ดสำนวนนี้ศาลแรงงานภาค 5 มีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 97 แต่คดีของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 ที่ 6 ที่ 7 ที่ 11 ที่ 14 ที่ 15 ที่ 17 ที่ 21 ที่ 23 ถึงที่ 25 ที่ 29 ที่ 31 ถึงที่ 37 ที่ 40 ถึงที่ 43 ที่ 45 ที่ 47 ที่ 49 ที่ 51 ที่ 54 ที่ 55 ที่ 58 ที่ 59 ที่ 62 ที่ 63 ที่ 67 ที่ 68 ที่ 70 ที่ 72 ที่ 74 ถึงที่ 77 ที่ 81 ที่ 83 ที่ 85 ที่ 88 ที่ 90 ที่ 91 และที่ 97 รวม 50 คน ยุติไปแล้วตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 5 คงขึ้นมาสู่ศาลฎีกาเฉพาะคดีทั้งสี่สิบเจ็ดสำนวนนี้ โจทก์ทั้งเก้าสิบเจ็ดฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายโบนัสประจำปี 2556 พร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์แต่ละคน จำเลยทุกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 5 พิพากษาให้จำเลยใช้เงินแก่โจทก์ที่ 1 ที่ 86 และที่ 92 เป็นเงินรายละ 10,000 บาท โจทก์ที่ 5 ที่ 9 ที่ 10 ที่ 13 ที่ 16 ที่ 18 ที่ 19 ที่ 26 ถึงที่ 28 ที่ 30 ที่ 38 ที่ 44 ที่ 46 ที่ 48 ที่ 57 ที่ 60 ที่ 69 ที่ 71 ที่ 73 ที่ 78 ที่ 82 และที่ 93 เป็นเงินรายละ 9,210 บาท โจทก์ที่ 53 ที่ 64 ที่ 66 ที่ 79 และที่ 80 เป็นเงินรายละ 8,000 บาท โจทก์ที่ 87 เป็นเงิน 9,500 บาท โจทก์ที่ 95 เป็นเงิน 8,500 บาท โจทก์ที่ 8 ที่ 12 ที่ 20 ที่ 22 ที่ 39 ที่ 50 ที่ 56 ที่ 61 ที่ 84 ที่ 89 และที่ 94 เป็นเงินรายละ 4,605 บาท โจทก์ที่ 52 เป็นเงิน 5,250 บาท โจทก์ที่ 65 เป็นเงิน 4,050 บาท และโจทก์ที่ 96 เป็นเงิน 4,000

บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ในต้นเงินของโจทก์แต่ละรายนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จ สำหรับคำขอของโจทก์ที่เหลือให้ยกฟ้องทั้งหมด จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 5 ฟังข้อเท็จจริงว่า วันที่ 1 ธันวาคม 2556 โจทก์ทั้งเก้าสืบเจ็ดและจำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า จำเลยตกลงจ่ายโบนัสประจำปี 2556 ให้แก่ลูกจ้างตามการประเมินผลงานก่อนสิ้นปีล่วงหน้า 2 สัปดาห์ จำเลยตกลงจ่ายให้ตั้งแต่ 0 ถึง 3 เท่าของรายได้ โจทก์ทั้งเก้าสืบเจ็ดมาทำงานสาย หยุตงาน และถูกจำเลยตักเตือนเป็นหนังสือ จำเลยจะหักเงินทุกครั้งที่ถูกจ้างมาทำงานสาย จำเลยมีระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แล้ววินิจฉัยว่า แม้เงินโบนัสจะเป็นเงินตอบแทนพิเศษที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างโดยคำนึงถึงผลการทำงาน ความขยันทำงานของลูกจ้างก็ตาม แต่จำเลยไม่ได้มีเงื่อนไขที่ชัดเจนในข้อตกลงเกี่ยวกับการมาทำงานสายของลูกจ้างมาเป็นเหตุไม่จ่ายโบนัสประจำปี 2556 แล้วจำเลยนำสาเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุงดจ่ายโบนัสแก่ลูกจ้างโดยสิ้นเชิงทั้งที่จำเลยมีวิธีการลงโทษพนักงานที่มาทำงานสายอยู่แล้ว ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ทั้งเก้าสืบเจ็ด หนังสือเตือนส่วนใหญ่เป็นการเตือนกรณีที่โจทก์บางคนหยุตงานโดยไม่ได้รับอนุมัติและเป็นการเตือนเกี่ยวกับการกระทำผิดที่ไม่ร้ายแรง การที่จำเลยนำเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุไม่จ่ายโบนัสแก่โจทก์ทั้งเก้าสืบเจ็ดจึงไม่มีเหตุผลเพียงพอ เมื่อเงินโบนัสเป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสิ้นปีโดยพิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานของลูกจ้างในปีที่ผ่านมาประกอบกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 48 ที่กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจทั่วไปในการพิจารณาคดีแรงงาน โดยคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ สิทธิประโยชน์อื่นใดของลูกจ้าง รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไป โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและนายจ้างทั้งสองฝ่ายแล้ว ศาลแรงงานภาค 5 จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสปี 2556 โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายเพื่อให้เป็นไปตามหลักการและเจตนารมณ์แห่งบทบัญญัติกฎหมายข้างต้นว่า หากโจทก์รายใดมาทำงานสายเฉลี่ยแล้วไม่เกิน 2 ครั้งต่อเดือนหรือมาทำงานสายรวมแล้วไม่เกิน 24 ครั้งในปี 2556 ให้มีสิทธิได้รับโบนัส 1 เท่าของรายได้ต่อเดือน หากมาทำงานสายเฉลี่ยแล้วเกิน 2 ครั้งต่อเดือนแต่ไม่เกิน 4 ครั้งต่อเดือน หรือมาทำงานสายรวมแล้วไม่เกิน 48 ครั้งในปี 2556 ให้มีสิทธิได้รับโบนัสครึ่งหนึ่งของรายได้ต่อเดือน แต่หากมาทำงานสายรวมแล้วเกินกว่า 48 ครั้งในปี 2556 จะไม่มีสิทธิได้รับโบนัส ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ว่า จำเลยต้องจ่ายโบนัสประจำปี 2556 ให้แก่โจทก์ที่ 1 ที่ 5 ที่ 8 ถึงที่ 10 ที่ 12 ที่ 13 ที่ 16 ที่ 18 ถึงที่ 20 ที่ 22 ที่ 26 ถึงที่ 28 ที่ 30 ที่ 38 ที่ 39 ที่ 44 ที่ 46 ที่ 48 ที่ 50 ที่ 52 ที่ 53 ที่ 56 ที่ 57 ที่ 60 ที่ 61 ที่ 64 ถึงที่ 66 ที่ 69 ที่ 71 ที่ 73 ที่ 78 ถึงที่ 80 ที่ 82 ที่ 84 ที่ 86 ที่ 87 ที่ 89 และที่ 92 ถึงที่ 96 หรือไม่ โดยจำเลยอุทธรณ์ว่าศาลแรงงานภาค 5 เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสของจำเลยให้แก่ลูกจ้างโดยใช้อำนาจตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เป็นการก้าวล่วงไปกำหนดอำนาจจัดการทางธุรกิจของจำเลย เมื่อจำเลยจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์แต่ละคน โดยพิจารณาฝีมือ คุณภาพงาน ความประพฤติ ความคิดริเริ่ม การขาด ลา มาสาย ใบเตือนของลูกจ้างแล้วพิจารณาว่ามีสิทธิได้รับโบนัสหรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่จำเลยต้องประเมินผลงานก่อนสิ้นปีล่วงหน้า 2 สัปดาห์ การที่ศาลแรงงานภาค 5 วางหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสโดยพิจารณาเพียงการมาทำงานสายของลูกจ้างเพียงอย่างเดียวโดยไม่พิจารณาว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นธรรมโดยชอบหรือไม่ จึงขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์ทั้งเก้าสืบเจ็ดและไม่ชอบด้วยกฎหมาย เห็นว่า เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด นายจ้างจะจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ และถ้าจ่ายจะจ่ายด้วยวิธีการและหลักเกณฑ์อย่างไรก็ต้องแล้วแต่นายจ้างจะกำหนด หรือตามสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ ศาลแรงงานภาค 5 จึงไม่อาจกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสแทนจำเลยซึ่งเป็นนายจ้าง หรือนอกเหนือจากสัญญาระหว่างจำเลยกับโจทก์ทั้งเก้าสืบเจ็ด หรือนอกเหนือจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดเงื่อนไขการจ่ายโบนัสประจำปี 2556 ไว้เพียงให้จำเลยประเมินผลงานของลูกจ้างก่อนสิ้นปี 2 สัปดาห์ และให้จำเลยจ่ายตั้งแต่ 0 ถึง 3 เท่าของรายได้แสดงได้ว่าหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสดังกล่าวขึ้นอยู่กับผลการประเมินผลงานที่จำเลยได้จัดทำไว้ และเป็นอำนาจของจำเลยในการใช้ดุลพินิจพิจารณาจ่ายโบนัสในอัตราต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างนั่นเอง เมื่อข้อเท็จจริงได้ความจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์แต่ละคน และหนังสือเตือนที่จำเลยใช้เป็นเหตุสำคัญในการไม่จ่ายโบนัสประจำปี 2556 ว่าโจทก์ที่ 1 ที่ 5 ที่ 8 ถึงที่ 10 ที่ 12 ที่ 13 ที่ 16 ที่ 18 ถึงที่ 20 ที่ 22 ที่ 26 ถึงที่ 28 ที่ 30 ที่ 38 ที่ 39 ที่ 44 ที่ 46 ที่ 48 ที่ 50 ที่ 52 ที่ 53 ที่ 56 ที่ 57 ที่ 60 ที่ 61 ที่ 64 ถึงที่ 66 ที่ 69 ที่ 71 ที่ 73 ที่ 78 ถึงที่ 80 ที่ 82 ที่ 84 ที่ 86 ที่ 87 ที่ 89 และที่ 92 ถึงที่ 96 ต่างมีวันลา วันขาดงาน มาทำงานสายและถูกจำเลยตักเตือนเป็นหนังสือซึ่งเป็นโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ย่อมแสดงให้เห็นว่าโจทก์ดังกล่าวปฏิบัติงานไม่เต็มกำลังความสามารถหรือบกพร่องไม่สมดังที่จำเลยคาดหวังไว้ จำเลยย่อมมีอำนาจตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่จะใช้ดุลพินิจไม่จ่ายโบนัสประจำปี 2556 แก่โจทก์ดังกล่าวได้ ที่ศาลแรงงานภาค 5 เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสประจำปี 2556 และให้จำเลยจ่ายโบนัสแก่โจทก์ดังกล่าวมานั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น ส่วนอุทธรณ์อื่นของจำเลยไม่จำต้องวินิจฉัยเพราะไม่ทำให้ผลดีเปลี่ยนแปลงพิพากษาแก่เป็นว่า ให้ยกฟ้องสำหรับโจทก์ที่เหลือทั้งสี่สืบเจ็ดเสียทั้งหมด นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 5

องค์คณะ

วิรุฬห์ แสงเทียน · อีระพงศ์ จิระภาค · ภาติยะ ดวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/7942-7988/2560>