

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6231-6250/2559

นายธนาคาร เฝ้าจินดา กับพวก โจทก์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กับพวก จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2550 มาตรา 211,

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51

ย่อ / หลักกฎหมาย

การส่งความเห็นเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2550) มาตรา 211 จะต้องเป็นกรณีที่มีข้อโต้แย้งว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ แต่ข้อโต้แย้งของโจทก์ที่ 1 และที่ 3 ถึงที่ 21 เป็นกรณีที่เห็นว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามขัดต่อรัฐธรรมนูญ จึงมิใช่กรณีที่ศาลแรงงานกลางจะต้องรอการพิจารณาพิพากษาคดีไว้ชั่วคราวและส่งความเห็นเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยแต่อย่างใด เมื่อโจทก์แต่ละคนฟ้องว่าจำเลยทั้งสามปฏิบัติต่อโจทก์แต่ละคนโดยนำเอาความแตกต่างในเรื่องรูปร่าง น้ำหนักมาใช้ให้แตกต่างจากพนักงานอื่น ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาว่าคำสั่งและการปฏิบัติของจำเลยทั้งสามเป็นการเลือกปฏิบัติต่อโจทก์ดังกล่าวโดยผิดกฎหมายให้แตกต่างจากพนักงานอื่นหรือไม่ มิได้เป็นการพิพากษาเกินอำนาจแต่อย่างใด เมื่อศาลแรงงานกลางได้พิจารณาพยานหลักฐานทุกฝ่ายและวินิจฉัยแล้วว่า คำสั่งของจำเลยทั้งสามที่กำหนดให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องมีค่า Body Mass Index และค่าวัตรอบเอวไม่เกินค่าที่กำหนดไว้ กำหนดระยะเวลาให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีค่าเกินกำหนดปรับปรุงบุคลิกภาพ และมาตรการที่มอบหมายให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ไม่สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนดปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับภายในวันเดียวกัน หรือปฏิบัติงานภาคพื้นดินจนกว่าจะมีค่า Body Mass Index และค่าวัตรอบเอวตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นคำสั่งที่ชอบด้วย ป.พ.พ. บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ไม่เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน คำสั่งดังกล่าวเป็นเพียงการประกาศปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และมาตรการบางส่วนที่จำเลยเคยใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ไม่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมาตรการที่กำหนดก็มีได้เป็นโทษแก่โจทก์แต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์เดิมหากโจทก์แต่ละคนสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามเกณฑ์ ทั้งยังเป็นสิทธิในการบริหารจัดการที่จำเลยในฐานะนายจ้างมีอำนาจกระทำได้ตามสัญญาจ้างแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่งดังกล่าวแม้จะใช้บังคับเฉพาะแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินแต่ก็ใช้บังคับเป็นการทั่วไปทุกคน มิใช่ใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเฉพาะบุคคลหรือเป็นรายๆไป จึงไม่ใช่การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและมีได้ไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่น แม้คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางจะมีได้กล่าวโดยตรงว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของโจทก์ทั้งหมดหรือไม่ แต่ถือได้ว่าศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยโดยรวมแล้วว่าจำเลยที่ 1 กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายจึงไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของโจทก์ทั้งหมดนั่นเอง คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางจึงกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและแสดงคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้นโดยชอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 51 วรรคหนึ่งแล้ว

คำพิพากษา

คดีทั้งยี่สิบสามสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 23 โจทก์ทั้งยี่สิบสามสำนวนฟ้องทำนองเดียวกันขอให้บังคับจำเลยที่ 1 ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเพิกถอนคำสั่งของอธิบดีกรมการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 101/2553 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยใช้ค่า Body Mass Index (BMI) และหนังสือของอธิบดีกรมการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยฝ่ายบริหารพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ QV/QV-4/pc/027 ลงวันที่ 31 มกราคม 2554 เรื่อง มอบหมายการปฏิบัติงานบิน และมอบหมายหน้าที่ให้ไปพบแพทย์ประจำสำนักงานแพทย์ (IM) หนังสือที่ QV/QV-4/pc/030 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554 เรื่อง มอบหมายการปฏิบัติงานบิน และมอบหมายหน้าที่ให้ไปพบแพทย์ประจำสำนักงานแพทย์ (IM) หนังสือที่ QV/QV-4/pc/072 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2554 เรื่อง มอบหมายการปฏิบัติงานบิน และมอบหมายหน้าที่ให้ไปพบแพทย์ประจำสำนักงานแพทย์ (IM) รวมทั้งหนังสือที่โจทก์ทั้งยี่สิบสามได้รับคำสั่งในลักษณะเดียวกันและเพิกถอนตารางการปฏิบัติงานบิน (Crew Schedule Slip) ที่มีเฉพาะเส้นทางการบินภายในประเทศหรือเฉพาะเส้นทางการบินที่ไปและกลับในวันเดียวของโจทก์ทั้งยี่สิบสามโดยให้จำเลยที่ 1 จัดตารางการปฏิบัติงานบินให้โจทก์ทั้งยี่สิบสามเหมือนพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทุกคน คือ มีตารางการปฏิบัติงานบินทั้งในส่วนที่เป็นการบินเส้นทางในประเทศเส้นทางบินที่ไปกลับในวันเดียวและเส้นทางบินต่างประเทศระยะไกลที่ต้องมีการพักค้างคืนในต่างประเทศคละกันไป โดยพิจารณาตามตารางการปฏิบัติงานบินย้อนหลังของโจทก์ทั้งยี่สิบสามเป็นหลัก ให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ปฏิเสธไม่ให้โจทก์ทั้งยี่สิบสามแลกเปลี่ยนตารางการปฏิบัติงานบินกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินรายอื่น หรือให้โจทก์ทั้งยี่สิบสามสามารถแลกเปลี่ยนตารางการปฏิบัติงานบินกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินรายอื่นได้ดังเดิม จำเลยทั้งยี่สิบสามสำนวนให้การขอให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งยี่สิบสามสำนวน ศาลแรงงานกลาง ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์แต่ละคนทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 1 ตกลงว่าจ้างโจทก์แต่ละคนในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำเลยที่ 1 เป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 และเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งยี่สิบสาม จำเลยที่ 2 เป็นกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้แทนจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 3 เป็นผู้อำนวยการฝ่ายบริหารพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของจำเลยที่ 1 ซึ่งมีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินประมาณ 6,000 คน จำเลยที่ 1 มีวัตถุประสงค์ในการขนส่งคน สิ่งของและไปรษณีย์ทางอากาศและกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกัน เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2553 จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 ได้มีคำสั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 101/2553 เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยใช้ค่า Body Mass Index (BMI) กำหนดนโยบายการปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยใช้หลักเกณฑ์ค่า Body Mass Index (BMI) พนักงานต้อนรับฯ หญิง BMI ไม่เกิน 25 และวัดรอบเอวไม่เกิน 32 นิ้ว พนักงานต้อนรับฯ ชาย BMI ไม่เกิน 27.5 และวัดรอบเอวไม่เกิน 35 นิ้ว โดยให้ระยะเวลาดำเนินการปรับปรุงภายใน 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2553 เป็นต้นไป หากพนักงานต้อนรับฯ ไม่สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามข้อกำหนดและภายในระยะเวลาดังกล่าว จำเลยที่ 1 ได้กำหนดมาตรการที่จะดำเนินการต่อไป โดยมอบหมายให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินดังกล่าวปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับภายในวันเดียว

เท่านั้น เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปรับปรุงบุคลิกภาพ การนัดหมายพบแพทย์หรือการเข้ารับการดูแลจากสถาบันและผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ เป็นต้น จนกว่าจะมี BMI ตามเกณฑ์ หรือไม่เกิน 1 ปีนับจากการเริ่มปฏิบัติงานดังกล่าว และหากเกิน 1 ปีแล้ว พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินดังกล่าว ยังไม่สามารถปรับปรุงได้ BMI ตามกำหนดจะถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานภาคพื้นดิน จนกว่า BMI และรอบเอวจะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้สำนักงานแพทย์พิจารณาผลการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานต้อนรับฯ โดยประสานกับ DQ กำหนดกระบวนการพิจารณาปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับฯ ที่มีค่า BMI เกินกำหนดรวมทั้งผู้ที่มีสุขภาพเสี่ยงต่อการขึ้นปฏิบัติงานบนอากาศยาน ต่อมาจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 3 มีหนังสือที่ QV/QV-4/pc/027 ลงวันที่ 31 มกราคม 2554 หนังสือที่ QV/QV-4/pc/030 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554 หนังสือที่ QV/QV-4/pc/072 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2554 และหนังสือในลักษณะเดียวกันไปยังพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีค่า BMI ไม่เป็นไปตามคำสั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 101/2553 รวมโจทก์ทั้งสี่สืบสามด้วย ซึ่งมีสาระทำนองเดียวกันว่า จากรายงานผลการตรวจร่างกายพบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ได้รับหนังสือดังกล่าวมีค่า BMI เกินกว่าเกณฑ์ที่จำเลยที่ 1 กำหนด ดังนั้น ฝ่ายบริหารพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจึงต้องดำเนินการตามมาตรการโดยมอบหมายให้ปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปกลับภายในวันเดียวกันตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554 และวันที่ 1 มีนาคม 2554 เป็นต้นไป และขอให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ได้รับหนังสือดังกล่าวไปพบแพทย์ประจำสำนักงานแพทย์ ชั้น 1 อาคาร 6 สำนักงานใหญ่ ระหว่างเวลา 08.30 - 11.30 น. และ 13.00 - 16.30 น. ในวันทำการปกติเพื่อรับการตรวจและคำแนะนำ รวมทั้งไปพบแพทย์ตามนัดหมายอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ จนกว่าฝ่าย QV จะได้รับรายงานจากสำนักงานแพทย์ หรือได้รับการแสดงผลการตรวจร่างกายประจำปีว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ได้รับหนังสือดังกล่าวมีค่า BMI และรอบเอวอยู่ในเกณฑ์ที่จำเลยที่ 1 กำหนด จึงจะมอบหมายให้ปฏิบัติงานบินตามปกติรายละเอียดตามเอกสารท้ายฟ้อง ซึ่งจำเลยที่ 1 ก็ได้ดำเนินการตามคำสั่งและหนังสือดังกล่าวข้างต้นต่อโจทก์ทั้งสี่สืบสามตลอดมา โดยจัดตารางการปฏิบัติงานบินเฉพาะเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางไปและกลับในวันเดียวกันให้โจทก์ทั้งสี่สืบสามปฏิบัติงาน ก่อนที่จำเลยที่ 1 จะมีคำสั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 101/2553 เรื่องหลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยใช้ค่า Body Mass Index (BMI) นั้น จำเลยที่ 1 ได้เริ่มดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ตั้งแต่ปี 2534 โดยได้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เนื่องจากมีรายงานว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน 2 คน รวมทั้งโจทก์ที่ 5 มีน้ำหนักตัวเกินกว่าสัดส่วนที่ควรจะเป็นทำให้มีรูปร่างและบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและได้ดำเนินการเพื่อให้โจทก์ที่ 5 ลดน้ำหนักตัวลงตามความเห็นของแพทย์ โดยมีมาตรการให้โจทก์ที่ 5 หยุดทำการปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลา 30 วันด้วย จำเลยที่ 1 ได้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาบุคลิกภาพและความเหมาะสมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินอย่างต่อเนื่องตลอดมา ทั้งได้ดำเนินการตรวจบุคลิกภาพ เรียกพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีน้ำหนักตัวเกินกว่าสัดส่วนที่ควรจะเป็นเข้าพบเพื่อตักเตือน แนะนำให้ดำเนินการปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสม โจทก์ที่ 5 และที่ 12 ก็มีชื่อเป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการลดน้ำหนัก ในปี 2535 จำเลยที่ 1 ได้ใช้หลักเกณฑ์ในการคำนวณน้ำหนักพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน คือ ผู้ชาย น้ำหนักมาตรฐาน (ก.ก.) = ส่วนสูง (ซ.ม.) - 100 ผู้หญิง น้ำหนักมาตรฐาน (ก.ก.) = ส่วนสูง (ซ.ม.) - 110 และกำหนด

ค่าตัวแปรเพิ่มหรือลด 10% จากน้ำหนักมาตรฐาน และต่อมาเปลี่ยนค่าตัวแปรเป็นเพิ่มหรือลด 10 - 15% ตามเอกสาร ในปี 2540 จำเลยที่ 1 ได้ออกประกาศฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคลที่ 004/2540 เรื่อง การปรับปรุงสภาพการจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กำหนดว่าขณะปฏิบัติหน้าที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะต้องรักษาสุขภาพร่างกายและบุคลิกภาพของตนให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่ต้นสังกัดหรือบริษัทฯ กำหนด หากมีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ต่อไปตามการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาบุคลิกภาพ ก็จะต้องพ้นจากสภาพการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ในปี 2543 คณะกรรมการพิจารณาบุคลิกภาพและความเหมาะสมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของจำเลยที่ 1 ได้พิจารณาวิธีการที่จะช่วยให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินฟื้นฟูบุคลิกภาพด้านร่างกาย โดยใช้เกณฑ์วัดที่เรียกว่า Body Mass Index หรือ BMI คือ น้ำหนัก (กิโลกรัม) หารด้วยส่วนสูง (เมตร) ยกกำลังสอง ซึ่งจะได้ค่าในระดับ น้ำหนักต่ำ ปกติ อ้วน และอ้วนมาก ยกเลิกหลักเกณฑ์เดิมที่ใช้อยู่ คือ ส่วนสูง ลบด้วย 100 สำหรับชาย และลบด้วย 110 สำหรับหญิง และได้ดำเนินการให้มีการอบรมพนักงานที่มีน้ำหนักเกินมาตรฐาน และมีการกำหนดมาตรการดำเนินการต่อผู้ที่มีค่า BMI สูงกว่าปกติด้วย ในปี 2547 คณะกรรมการพิจารณาบุคลิกภาพและความเหมาะสมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้กำหนดหลักเกณฑ์โดยให้ยึดถือเกณฑ์การวัดน้ำหนักตัวและส่วนสูงที่สัมพันธ์กันที่กำหนดโดยสถาบันเวชศาสตร์การบินและต่อมาในปี 2548 ก็ได้ประกาศปรับหลักเกณฑ์การพิจารณาบุคลิกภาพและความเหมาะสมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เป็นการวัดด้วยค่า BMI ขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization หรือ WHO) หลังจากนั้นจำเลยที่ 1 ก็ได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีค่า BMI เกินเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีใจทกในคดีนี้ 19 รายรวมอยู่ด้วย ครั้นปี 2553 จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 มีนโยบายปรับปรุงการบริการบนเครื่องบิน จึงได้ออกคำสั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 101/2553 เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยใช้ค่า Body Mass Index (BMI) เมื่อครบระยะเวลาในการปรับปรุงบุคลิกภาพตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว จำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 3 ก็ได้มีหนังสือที่ QV/QV-4/pc/027 ลงวันที่ 31 มกราคม 2554 ที่ QV/QV-4/pc/030 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554 และที่ QV/QV-4/pc/072 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2554 ถึงใจทกแต่ละคนแจ้งว่าใจทกแต่ละคนมีค่า BMI เกินกว่าเกณฑ์ที่จำเลยที่ 1 กำหนด ฝ่ายบริหารพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องดำเนินการตามมาตรการโดยมอบหมายให้ใจทกผู้รับหนังสือปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับภายในวันเดียวกัน และขอให้ใจทกดังกล่าวไปพบแพทย์ประจำสำนักงานแพทย์เพื่อรับการตรวจและคำแนะนำใจทกทั้งสี่สืบสามได้รับหนังสือดังกล่าวและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับภายในวันเดียวกันเท่านั้น ซึ่งมีผลทำให้ใจทกทั้งสี่สืบสามได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงการบินในจำนวนต่ำกว่าที่ใจทกทั้งสี่สืบสามเคยได้รับก่อนที่จำเลยที่ 1 จะมีคำสั่งและหนังสือ ทำให้ใจทกทั้งสี่สืบสามมีรายได้ลดลง และทำให้ใจทกทั้งสี่สืบสามมีเที่ยวบินมากกว่าที่ใจทกทั้งสี่สืบสามต้องปฏิบัติก่อนที่จะมีคำสั่ง ซึ่งตามคำสั่งดังกล่าวมีข้อความส่วนที่ใจทกทั้งสี่สืบสามอ้างว่ากระหอบสิทธิและประโยชน์ของตนในคดีนี้ คือหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชายมีค่า BMI ไม่เกิน 27.5 และวัดรอบเอวไม่เกิน 35 นิ้ว พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหญิงมีค่า BMI ไม่เกิน 25 และวัดรอบเอวไม่เกิน 32 นิ้ว โดยให้ระยะเวลาดำเนินการปรับปรุงภายใน 6 เดือนและมาตรการกรณีที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ไม่สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามหลักเกณฑ์และภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมอบหมายให้

ปฏิบัติงานบินภายในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับภายในวันเดียวกัน แล้ววินิจฉัยว่า สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ทั้งยี่สิบสามกับจำเลยที่ 1 มีข้อความที่เกี่ยวข้องกับข้อวินิจฉัยดังกล่าว 3 ลักษณะ ทั้งนี้ ตามช่วงเวลาทีโจทก์แต่ละคนทำสัญญากับจำเลยที่ 1 ลักษณะที่ 1 ปรากฏอยู่ในข้อ 9 หรือข้อ 10 "ข้อ 9. (หรือข้อ 10.) นอกเหนือจากการปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาว่าจ้างนี้ พนักงานยินดีปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ กฎ แบบธรรมเนียม วิธีปฏิบัติและคำสั่งของบริษัท ทั้งที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน และจะมีใช้ในโอกาสต่อไป และยินดีให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้"

ลักษณะที่ 2 ปรากฏอยู่ในข้อ 1 "1. สภาพและลักษณะของงาน เนื่องจากสภาพและลักษณะของงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินแตกต่างกับหน่วยงานอื่นๆ ดังนั้น ระเบียบว่าด้วยการทำงาน ฯลฯ จะได้กำหนดขึ้นโดยหน่วยงานต้นสังกัดและพนักงานจะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งรวมทั้งระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่จะประกาศใช้ในโอกาสต่อไป นอกจากนี้ พนักงานยังจะต้องปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่บริษัทได้ประกาศใช้เป็นการทั่วไป ซึ่งมีได้ระบุไว้ในสัญญานี้ และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้ด้วย"

ลักษณะที่ 3 ปรากฏอยู่ในข้อ 1. หรือข้อ 2. "ข้อ 1. (หรือข้อ 2.) สภาพการจ้าง พนักงานเข้าใจและยอมรับว่า การปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินนั้น มีสภาพและลักษณะงานเป็นการเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานทั่วไปในสายงานอื่นๆ เพราะพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตัวเกี่ยวกับภาษาที่ใช้ บุคลิกภาพที่ดี และสุขภาพที่สมบูรณ์ สามารถปฏิบัติงานบนเครื่องบินขณะทำการบินได้ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และ/หรือไม่ถูกจำกัดทางเวชศาสตร์การบิน ซึ่งจะต้องได้รับการศึกษาอบรม การทดสอบ และการตรวจร่างกายตามระยะเวลาที่บริษัทกำหนด นอกจากนี้ กำหนดไว้สัญญานี้แล้ว พนักงานยอมรับปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน และระเบียบอื่นๆ ที่กำหนดขึ้นโดยหน่วยงานต้นสังกัดรวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ ที่บริษัทประกาศใช้ในโอกาสต่อไป ทั้งนี้ ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้ด้วย"

ข้อความในสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวข้างต้นย่อมผูกพันโจทก์แต่ละคนและจำเลยที่ 1 ให้ต้องปฏิบัติตาม โดยโจทก์แต่ละคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานที่จำเลยที่ 1 มีอยู่ในขณะทำสัญญาและที่จำเลยที่ 1 จะได้ประกาศใช้ในภายหลัง ทั้งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 กำหนดให้ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง โดยต้องไม่ขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และไม่ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้น เป็นอาจिन คำสั่งของจำเลยที่ 1 (คำสั่งบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ที่ 101/2553 เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยใช้ค่า Body Mass Index (BMI) ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2553) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการออกคำสั่งหลักเกณฑ์ค่า BMI ระยะเวลาในการปรับปรุงบุคลิกภาพ มาตรการกรณีที่ไม่สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามข้อกำหนดและภายในระยะเวลาที่กำหนด และให้มีการกำหนดกระบวนการปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับที่มีค่า BMI เกินกำหนด ส่วนคำสั่งของจำเลยทั้งสาม (คำสั่งที่ QV/QV-4/pc/027 ลงวันที่ 31 มกราคม 2554 ที่ QV/QV-4/pc/030 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554 ที่ QV/QV-4/pc/072 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2554) รวมทั้งคำสั่งในลักษณะเดียวกัน เป็นการดำเนินการตามมาตรการที่จำเลยที่ 1 กำหนดไว้ในคำสั่งโดยมอบหมายให้โจทก์แต่ละคนปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับภายในวันเดียวกันและไปพบแพทย์เพื่อรับการตรวจและคำแนะนำ ดังนั้น คำสั่งตามเอกสาร แม้จะเป็นเรื่องการกำหนดค่า BMI และการมอบหมายให้ปฏิบัติงานบินของโจทก์ทั้งยี่สิบสามซึ่งมิได้ระบุอยู่ในสัญญาจ้างแรงงานมาตั้งแต่แรก แต่คำสั่ง ก็

เป็นคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินซึ่งจำเลยที่ 1 ยังคงจ้างโจทก์ทั้งสี่สืบสามเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินตามสัญญาจ้างแรงงานอยู่ ทั้งเป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพและเกี่ยวกับสุขภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินตามระบุไว้ในสัญญา ซึ่งแม้คำสั่งดังกล่าวจะออกมาภายหลังก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานและผูกพันโจทก์แต่ละคนจำเลยทั้งสามมีอำนาจออกคำสั่งดังกล่าวได้โดยชอบ และโจทก์แต่ละคนต้องปฏิบัติตามคำสั่งทั้งนี้ ตามสัญญาจ้างแรงงานและตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และมาตรา 583 คำสั่งของจำเลยทั้งสาม รวมทั้งคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่จำเลยที่ 1 ออกมาสืบ จึงไม่เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และเมื่อพิจารณาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยกับจำเลยที่ 1 ฉบับซึ่งทำขึ้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2552 ตามเอกสารฉบับซึ่งทำขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2543 และฉบับซึ่งทำขึ้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2546 ตามเอกสาร ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งสามฉบับที่โจทก์บางคนกล่าวอ้างมีข้อความหรือข้อตกลงเกี่ยวกับเรื่องอื่น ไม่ปรากฏว่ามีข้อความหรือข้อตกลงเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยใช้ค่า BMI และเรื่องการกำหนดมาตรการมอบหมายให้ปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับในวันเดียวกัน ทั้งไม่มีข้อความหรือข้อตกลงที่ห้ามจำเลยที่ 1 กำหนดหลักเกณฑ์หรือกำหนดมาตรการดังกล่าว ดังนั้น คำสั่งของจำเลยทั้งสาม จึงเป็นเพียงการประกาศปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และมาตรการบางส่วนที่จำเลยที่ 1 เคยใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเท่านั้น กรณีจึงฟังข้อเท็จจริงและถือไม่ได้ว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสาม และคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่จำเลยที่ 1 ออกมาสืบเนื่องจากเอกสารเป็นการขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับที่โจทก์บางคนกล่าวอ้าง ส่วนที่โจทก์บางคนกล่าวอ้างในคำฟ้องว่าระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ก็ไม่มีหลักเกณฑ์และมาตรการดังกล่าว คำสั่งของจำเลยทั้งสาม ซึ่งเมื่อพิจารณาระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) คู่มือพนักงานแล้ว ก็ปรากฏข้อเท็จจริงตามที่โจทก์บางคนกล่าวอ้างในคำฟ้อง ดังนั้น ไม่ว่าระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ กรณีก็ฟังข้อเท็จจริงและถือไม่ได้ว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสาม เป็นการขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สำหรับปัญหาว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสาม เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ นั้น แม้จำเลยที่ 1 กับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยจะไม่เคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยใช้ค่า BMI และเรื่องการกำหนดมาตรการมอบหมายให้ปฏิบัติงานในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับในวันเดียวกันก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงก็ฟังได้ว่าจำเลยที่ 1 ได้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินไว้เป็นกรณีที่แตกต่างจากพนักงานอื่นของจำเลยที่ 1 เนื่องจากมีสภาพและลักษณะของงานเป็นการเฉพาะ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตัวเกี่ยวกับภาษาที่ใช้ บุคลิกภาพที่ดี สุขภาพที่สมบูรณ์และจำเลยที่ 1 ได้ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องน้ำหนักตัว สัดส่วน รูปร่าง และบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินตลอดมา ดังที่ได้กล่าวอ้างถึงโจทก์ที่ 5 ในปี 2534 มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณามูลค่าบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินขึ้นโดยเฉพาะ และได้มีการกำหนดมาตรการโดยให้โจทก์ที่ 5 หยุดปฏิบัติหน้าที่บนเครื่องบินเป็นเวลา 30 วัน เพื่อลดน้ำหนักตัวลงให้เหลือ 72 กิโลกรัม ตามความเห็นของแพทย์ประจำบริษัทจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 ยังได้ตั้งคณะกรรมการพิจารณามูลค่าบุคลิกภาพและความเหมาะสมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและดำเนินการปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบน

เครื่องบินต่อเนื่องมา ในปี 2540 จำเลยที่ 1 ได้ออกประกาศฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ 004/2540 เรื่อง การปรับปรุงสภาพการจ้างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กำหนดให้ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทั้งหญิงและชายต้องรักษาสุขภาพ ร่างกายและบุคลิกภาพ ซึ่งในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและบุคลิกภาพนั้น เดิมจำเลยที่ 1 กำหนดหลักเกณฑ์ในการคำนวณ น้ำหนักพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน คือ สำหรับชาย น้ำหนักมาตรฐาน (ก.ก.) = ส่วนสูง (ซ.ม.) ลบด้วย 100 สำหรับหญิง น้ำหนักมาตรฐาน (ก.ก.) = ส่วนสูง (ซ.ม.) ลบด้วย 110 และต่อมาจำเลยที่ 1 ก็ได้กำหนดให้มีการลดหย่อนเกณฑ์ดังกล่าวลงด้วย ในปี 2543 จำเลยที่ 1 ยกเลิกหลักเกณฑ์เดิมและใช้หลักเกณฑ์วัดที่เรียกว่า ดัชนีมวลกายหรือ Body Mass Index หรือ BMI ซึ่งต่อมาจำเลยที่ 1 ก็ได้พิจารณาและประกาศปรับปรุงแก้ไขค่า BMI จนกระทั่งจำเลยที่ 1 ได้มีคำสั่ง ตามลำดับตามข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นแสดงว่าจำเลยที่ 1 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ร่างกาย และบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินตลอดมาตั้งแต่ปี 2534 และได้ใช้มาตรการให้หยุดการปฏิบัติหน้าที่โดยโจทก์ที่ 5 ได้ตกลงด้วยในปี 2534 จำเลยที่ 1 ยังได้ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์เพื่อเป็นการลดหย่อนและกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่ให้เหมาะสมตามที่กำหนด โดยสถาบันเวชศาสตร์การบิน กรณีดังกล่าวถือได้ว่าจำเลยที่ 1 ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างและการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินซึ่งผูกพัน พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทุกคนรวมทั้งโจทก์ทั้งสี่สืบสามตามเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อจำเลยที่ 1 ประกาศใช้หลักเกณฑ์วัดค่า BMI ตั้งแต่ปี 2543 และใช้มาตรการกรณีที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีน้ำหนักเกินกำหนดมาตั้งแต่ปี 2534 ซึ่งไม่มีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหรือโจทก์คนใดคัดค้านมาก่อน กรณีต้องถือว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและโจทก์ทุกคนตกลงให้จำเลยที่ 1 ใช้หลักเกณฑ์วัดค่า BMI และใช้มาตรการเพื่อให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีสุขภาพ ร่างกาย บุคลิกภาพตามหลักเกณฑ์ได้ ดังนั้น คำสั่งบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 101/2553 เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับปรุงบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยใช้ค่า BMI ที่กำหนดค่า BMI สำหรับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหญิง ไม่เกิน 25 และวัดรอบเอวไม่เกิน 32 นิ้ว พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาย ไม่เกิน 27.5 และวัดรอบเอวไม่เกิน 35 นิ้ว โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการปรับปรุงภายใน 6 เดือน และกำหนดมาตรการที่จะดำเนินการต่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ไม่สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพตามหลักเกณฑ์และภายในกำหนดเวลาโดยมอบหมายให้ปฏิบัติงานบินในเส้นทางในประเทศหรือเส้นทางที่ไปและกลับภายในวันเดียวกัน ดังที่จำเลยทั้งสามมีคำสั่งตามเอกสาร จึงมิใช่การกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานขึ้นใหม่ทั้งหมด แต่เป็นเพียงการปรับเปลี่ยนเฉพาะค่า BMI และปรับเปลี่ยนมาตรการดำเนินการจากที่ได้กำหนดไว้เดิมเท่านั้น ยังถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีที่จำเลยทั้งสามกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องใหม่ที่ต้องยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานและดำเนินการตามขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในมาตรา 25 ถึงมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 และกรณีที่จำเลยที่ 1 ปรับเปลี่ยนค่า BMI และปรับเปลี่ยนมาตรการดำเนินการตามที่ประกาศไว้ในคำสั่ง ก็มีได้เป็นโทษแก่โจทก์ทั้งสี่สืบสามเมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์เดิมเรื่องน้ำหนักมาตรฐานและมาตรการให้หยุดปฏิบัติหน้าที่ หากโจทก์แต่ละคนปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามหลักเกณฑ์ในเอกสาร เมื่อใด มาตรการตามเอกสาร ก็ไม่อาจใช้บังคับแก่โจทก์ผู้นั้นได้ การประกาศใช้คำสั่งเอกสาร ยังเป็นสิทธิในการบริหารจัดการที่จำเลยที่ 1 ในฐานะนายจ้างมีอำนาจกระทำได้ตามสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อบังคับเกี่ยวกับ

การทำงาน มิใช่เป็นกรณีที่จำเลยที่ 1 ทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์แต่ละคนซึ่งเป็นลูกจ้างและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยสัญญาจ้างแรงงานนั้นไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว คำสั่งของจำเลยทั้งสามตามเอกสาร และคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่จำเลยที่ 1 ออกมาสืบเนื่องจากเอกสาร จึงมิได้ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ดังที่โจทก์ทั้งยี่สิบสามอ้างไว้ในคำฟ้อง ส่วนกรณีที่ปรากฏตามข้อเท็จจริงว่าเมื่อจำเลยที่ 1 ได้มีคำสั่งตามเอกสาร และคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่จำเลยที่ 1 ออกมาสืบเนื่องจากเอกสาร แล้ว ทำให้โจทก์ทั้งยี่สิบสามได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงการบินต่ำกว่าที่เคยได้รับเป็นเหตุให้โจทก์ทั้งยี่สิบสามมีรายได้ลดลง และทำให้โจทก์ทั้งยี่สิบสามมีเที่ยวบินมากกว่าเที่ยวบินที่เคยต้องปฏิบัติเป็นเหตุให้โจทก์ทั้งยี่สิบสามต้องทำงานหนักขึ้นและโจทก์บางคนมีปัญหาในการดำเนินชีวิตทางครอบครัวนั้น นับว่าโจทก์ทั้งยี่สิบสามมีปัญหาอันเกิดขึ้นเนื่องจากการจ้างและการทำงานซึ่งในทางกฎหมายและการแรงงานสัมพันธ์ ถือว่าเป็นข้อร้องทุกข์ประการหนึ่งที่โจทก์แต่ละคนในฐานะลูกจ้างจะดำเนินการร้องทุกข์ต่อจำเลยที่ 1 ได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งจำเลยที่ 1 ต้องจัดให้มีตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 58 (7) หรือจะยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อนำเข้าพิจารณาหรือเพื่อแก้ปัญหาตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ก็ได้ หรือโจทก์แต่ละคนในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยจะมอบคำร้องทุกข์ดังกล่าวให้สหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิกพิจารณาช่วยเหลือตามมาตรา 40 (2) และมาตรา 54 (2) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวก็กระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายและการแรงงานสัมพันธ์เช่นกัน และหากโจทก์ทั้งยี่สิบสามเห็นว่าจำเลยที่ 1 ออกคำสั่งตามเอกสาร มาโดยไม่ถูกต้องเหมาะสม จำเป็นที่จะต้องคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือโจทก์ทั้งยี่สิบสามประสงค์จะให้มิข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ร่างกาย และบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เหมาะสม หรือให้ใช้มาตรการอย่างอื่นแตกต่างไปจากที่จำเลยที่ 1 กำหนดไว้ในคำสั่งเอกสาร โจทก์ทั้งยี่สิบสามก็ชอบที่จะให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาตกลงกับจำเลยที่ 1 ตามมาตรา 25 ถึงมาตรา 28 และมาตรา 54 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ซึ่งโจทก์ทั้งยี่สิบสามก็ได้ใช้กระบวนการตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้นไปในบางกรณีแล้ว ดังกรณีที่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้พิจารณาเรื่องขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการจัดตารางการบินพนักงานที่มีค่า BMI เกินมาตรฐาน ซึ่งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ก็ได้มีมติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2554 ตามเอกสาร กรณีที่โจทก์ทั้งยี่สิบสามได้รับผลกระทบจากคำสั่งของจำเลยทั้งสาม จึงมีวิธีการแก้ไขเยียวยาตามกฎหมายและการแรงงานสัมพันธ์ได้หลายรูปแบบ ส่วนที่โจทก์บางคนอ้างว่าจำเลยทั้งสามออกคำสั่งโดยขัดต่อหลักของความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2550) มาตรา 30 นั้นเห็นว่า แม้คำสั่งของจำเลยที่ 1 ตามเอกสาร จะใช้บังคับเฉพาะพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมิได้ใช้บังคับแก่พนักงานอื่นทั้งหมดของจำเลยที่ 1 ก็ตาม แต่ก็ใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นการทั่วไปทุกคน มิใช่ใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเฉพาะบุคคลหรือเป็นราย ๆ ไป และเป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีสภาพและลักษณะงานแตกต่างจากพนักงานอื่นของจำเลยที่ 1 คำสั่งของจำเลยทั้งสามตามเอกสาร และคำสั่งในลักษณะเดียวกันที่จำเลยที่ 1 ออกมาสืบเนื่องจากเอกสาร ในคดีนี้จึงมิใช่

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมอันไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พุทธศักราช 2550) มาตรา 30 และมีได้ไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่นดังที่โจทก์บางคนอ้างในคำฟ้อง เมื่อคำสั่งของจำเลยทั้งสามส่วนที่โจทก์ทั้งยี่สิบสามอ้างในคำฟ้องไม่เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมีใช้ไม่ชอบด้วยกฎหมายกรณีจึงไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้งสามและไม่มีเหตุที่จะสั่งให้จำเลยทั้งสามปฏิบัติตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ทั้งยี่สิบสามได้ พิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งยี่สิบสาม โจทก์ที่ 1 และที่ 3 ถึงที่ 21 อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า เห็นควรวินิจฉัยอุทธรณ์โจทก์ที่ 1 และที่ 3 ถึงที่ 21 ข้อ 2.3 ก่อน ซึ่งโจทก์ที่ 1 และที่ 3 ถึงที่ 21 อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางมิได้วินิจฉัยว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามตามเอกสาร เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของโจทก์ทั้งหมดหรือไม่ จึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 51 นั้น เห็นว่าศาลแรงงานกลางได้พิจารณาพยานหลักฐานทุกฝ่ายแล้ววินิจฉัยว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามตามเอกสาร เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึง มาตรา 586 ไม่เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน คำสั่งดังกล่าวเป็นเพียงการประกาศปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และมาตรการบางส่วนที่จำเลยที่ 1 เคยใช้บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเท่านั้น ไม่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 และมาตรการดำเนินการตามที่ประกาศไว้ในคำสั่งของจำเลยทั้งสามตามเอกสาร ก็มีได้เป็นโทษแก่โจทก์ดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์เดิมเรื่องน้ำหนักมาตรฐานและมาตรการให้หยุดปฏิบัติหน้าที่ หากโจทก์แต่ละคนปรับปรุงบุคลิกภาพได้ตามหลักเกณฑ์ในเอกสาร ทั้งยังเป็นสิทธิในการบริหารจัดการที่จำเลยที่ 1 ในฐานะนายจ้างมีอำนาจกระทำได้ตามสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่งดังกล่าวแม้จะใช้เฉพาะแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินแต่ก็ใช้บังคับเป็นการทั่วไปทุกคน มิใช่บังคับแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเฉพาะบุคคลหรือเป็นรายๆ ไป จึงมิใช่การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและมีได้ไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่นดังที่โจทก์บางคนอ้างในคำฟ้อง คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางดังกล่าวแม้จะมีได้กล่าวโดยตรงว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามตามเอกสาร เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของโจทก์ทั้งหมดหรือไม่ แต่เมื่อศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสามตามเอกสาร เป็นสิทธิในการบริหารจัดการที่จำเลยที่ 1 ในฐานะนายจ้างมีอำนาจกระทำได้ตามสัญญาจ้างแรงงานและตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำสั่งดังกล่าวยังไม่เป็นการขัดต่อสัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมิใช่การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและมีได้ไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่นด้วย จึงพอถือได้ว่าศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยโดยรวมแล้วว่าจำเลยที่ 1 กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายจึงไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของโจทก์ดังกล่าวนั่นเองคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางจึงกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและแสดงคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้นโดยชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 51 วรรคหนึ่งแล้ว พิพากษายืน

องค์คณะ

วิริวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ · วิชัย เอื้ออังกณากุล · ชีระยุทธ ทรัพย์นภาพร

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/6231-6250/2559>