

# คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6861-6898/2554

นายสมาน คัมภีร์ กับพวก โจทก์ นายศุภสิทธิ์ พงศ์สถาพร กับพวก จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 580, ป.พ.พ. มาตรา 583, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14/1, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 112, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 113, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 114, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119

## ย่อ / หลักกฎหมาย

การทำสัญญาจ้างแรงงานแม้ลูกจ้างบางส่วนเป็นคนสัญชาติไทยบางส่วนเป็นคนต่างชาติ แต่ทำสัญญาจ้างแรงงานในราชอาณาจักรไทยและทำงานในเรือประมงที่ถือสัญชาติไทย ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายไทย จำเลยทั้งห้าจ้างลูกจ้างทำประมงทะเลในน่านน้ำประเทศอินโดนีเซียเกินกว่าหนึ่งปีแต่ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวง ฉบับที่ 10 แต่ยังคงอยู่ภายใต้บังคับของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่นเดียวกับการจ้างแรงงานอื่นทั่วไป เพราะไม่ได้รับยกเว้นการบังคับใช้ตามมาตรา 22 และนิติสัมพันธ์ยังต้องเป็นไปตาม ป.พ.พ. ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน การทำประมงทะเลในน่านน้ำประเทศอินโดนีเซียจะต้องได้รับสัมปทานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนคราวละหนึ่งปี แต่อาจมีการต่ออายุสัมปทานไปได้เรื่อยๆ การทำสัญญาจ้างลูกจ้างแม้จะกำหนดระยะเวลาเป็นทอม แต่ในการทำงานจริงลูกจ้างทำงานไม่มีระยะเวลาที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการได้รับต่อใบอนุญาตจับปลาจากรัฐบาลประเทศอินโดนีเซียหรือไม่ สภาพของเรือ และลูกจ้างก็ทราบว่าจะใช้เวลาในการไปทำประมงประมาณ 3 หรือ 4 ปี จึงเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เมื่อจำเลยเลิกจ้างจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งงวดของการชำระค่าจ้าง หรือต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อไม่ปรากฏว่ามีกำหนดวันจ่ายค่าจ้างไว้แน่นอนจึงให้ถือว่ามีการกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละหนึ่งครั้งตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 70 วรรคหนึ่ง (1) และจ่ายทุกวันสิ้นเดือนตาม ป.พ.พ. มาตรา 580 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติไว้ในหมวดที่ 9 ว่าด้วยเรื่องการควบคุม มาตรา 112, 113 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตัวและชื่อสกุล อัตราค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง หากนายจ้างไม่สามารถแสดงทะเบียนลูกจ้างและเอกสารการจ่ายค่าจ้างกับค่าตอบแทนอย่างอื่น หรือแสดงได้ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน เมื่อมีข้อสงสัยฝ่ายนายจ้างก็ต้องรับผิดชอบลูกจ้างในประเด็นดังกล่าวเพราะมีหน้าที่จัดทำเอกสารนั้นโดยตรง จำเลยมอบอำนาจให้ไตเรือเป็นตัวแทนกำหนดค่าจ้างลูกจ้างตำแหน่งต่างๆ ตามอัตราทั่วไป โดยประมาณให้ลูกจ้างแต่ละคนทราบเมื่อแรกเข้าทำงาน หลังจากออกเรือทำงานไปสองเที่ยวเรือแล้วจึงจะกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกจ้างทราบ การที่จำเลยจะมากำหนดอัตราค่าจ้างในภายหลังโดยลดค่าจ้างเมื่อเรือกลับเข้าฝั่งโดยอ้างว่าปรึกษาหารือกับไตเรือเท่ากับเป็นการกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างมีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 14/1

## คำพิพากษา

รายชื่อโจทก์ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีทั้งสามสืบแปดสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันกับคดีอื่นอีกยี่สิบสี่สำนวนโดยให้เรียกโจทก์ทั้งสามสืบแปดสำนวนว่า โจทก์ที่ 5, ที่ 14, ที่ 16, ที่ 20, ที่ 21, ที่ 24 ถึงที่ 35, ที่ 37 ถึงที่ 45, ที่ 47, ที่ 49 ถึงที่ 56, ที่ 58, ที่ 60 และที่ 61 ตามลำดับ และให้เรียกจำเลยทั้งสามสืบแปดสำนวนว่า จำเลยที่ 1 ถึงที่ 5 แต่คดีสำหรับโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4, ที่ 6 ถึงที่ 13, ที่ 15, ที่ 17, ที่ 18, ที่ 19, ที่ 22, ที่ 23, ที่ 36, ที่ 46, ที่ 48, ที่ 57, ที่ 59 และที่ 62 ยุติไปแล้วตามคำสั่งและคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คงขึ้นมาสู่ศาลฎีกาเฉพาะคดีสามสืบแปดสำนวนนี้ โจทก์ทั้งสามสืบแปดสำนวนฟ้องจำเลยทั้งห้าเป็นโจทก์ความทำนองเดียวกันขอให้บังคับจำเลยทั้งห้าร่วมกันหรือแทนกันจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย เงินโบนัสพิเศษหรือเปอร์เซ็นต์จากการขาย ค่าทำงานในวันหยุด สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งสามสืบแปด และให้จำเลยทั้งห้าออกหนังสือรับรองการทำงานที่ถูกต้องชอบด้วยกฎหมายและส่งคืนหนังสือคนประจำเรือ (seaman book) แก่โจทก์ทั้งสามสืบแปด จำเลยทั้งห้าให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยทั้งห้าร่วมกันชำระเงินให้แก่โจทก์ที่ 5 จำนวน 202,500 บาท และ 8,000 บาท โจทก์ที่ 14 จำนวน 177,000 บาท และ 8,000 บาท โจทก์ที่ 16 จำนวน 80,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 20 จำนวน 98,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 21 จำนวน 61,000 บาท และ 4,500 บาท โจทก์ที่ 24 จำนวน 66,000 บาท และ 4,500 บาท โจทก์ที่ 25 จำนวน 127,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 26 จำนวน 86,000 บาท และ 6,000 บาท โจทก์ที่ 27 จำนวน 43,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 28 จำนวน 63,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 29 จำนวน 105,000 บาท และ 6,000 บาท โจทก์ที่ 30 จำนวน 99,000 บาท และ 6,000 บาท โจทก์ที่ 31 จำนวน 162,000 บาท และ 5,500 บาท โจทก์ที่ 32 จำนวน 117,000 บาท และ 6,000 บาท โจทก์ที่ 33 จำนวน 47,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 34 จำนวน 110,000 บาท และ 8,000 บาท โจทก์ที่ 35 จำนวน 90,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 37 จำนวน 81,000 บาท และ 6,000 บาท โจทก์ที่ 38 จำนวน 92,000 บาท และ 5,500 บาท โจทก์ที่ 39 จำนวน 195,000 บาท และ 9,000 บาท โจทก์ที่ 40 จำนวน 156,000 บาท และ 6,000 บาท โจทก์ที่ 41 จำนวน 113,500 บาท และ 5,500 บาท โจทก์ที่ 42 จำนวน 74,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 43 จำนวน 131,000 บาท และ 5,500 บาท โจทก์ที่ 44 จำนวน 89,000 บาท และ 6,000 บาท โจทก์ที่ 45 จำนวน 75,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 47 จำนวน 98,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 49 จำนวน 41,000 บาท และ 4,500 บาท โจทก์ที่ 50 จำนวน 53,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 51 จำนวน 80,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 52 จำนวน 74,000 บาท และ 5,500 บาท โจทก์ที่ 53 จำนวน 141,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 54 จำนวน 47,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 55 จำนวน 120,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 56 จำนวน 27,000 บาท และ 8,000 บาท โจทก์ที่ 58 จำนวน 65,000 บาท และ 5,000 บาท โจทก์ที่ 60 จำนวน 84,000 บาท และ 5,000 บาท และโจทก์ที่ 61 จำนวน 87,500 บาท และ 4,500 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และร้อยละ 7.5 ต่อปี ในจำนวนเงินดังกล่าวตามลำดับนับตั้งแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระหนี้เสร็จสิ้น และให้จำเลยทั้งห้าออกใบสำคัญแสดงการทำงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585 แก่โจทก์ดังกล่าว ในส่วนคำขออื่นให้ยกและยกฟ้องโจทก์ที่ 18 ที่ 22 ที่ 23 ที่ 36 ที่ 46 ที่ 48 และที่ 59 จำเลยทั้งห้าอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 1 เป็นเจ้าของเรือประเภทยานาวี 6 และเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ 21 ถึงที่ 24 ที่ 27 ที่ 29 ที่ 31 ที่ 33 ที่ 37 ที่ 43 ที่ 44 และที่ 61 จำเลยที่ 2 เป็นเจ้าของเรือประเภทยานาวี 1 และเรือประเภทยานาวี 2 และเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ 14 ที่ 16 ที่ 34 ที่ 35 ที่ 41 ที่ 42 ที่ 50 ที่ 58 และที่ 60 จำเลยที่ 3 เป็นเจ้าของเรือประเภทยานาวี 3 และเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ 20 ที่ 30 ที่ 38 ที่ 45 ที่ 47 และที่ 56 จำเลยที่ 4 เป็นเจ้าของเรือประเภทยานาวี 4 และเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ 25 ที่ 32 ที่ 40 ที่ 44 ที่ 53 และที่ 55 จำเลยที่ 5 เป็นเจ้าของเรือประเภทยานาวี 5 และเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ 26 ที่ 28 ที่ 39 ที่ 49 ที่ 51 และที่ 52 จำเลยที่ 5 เป็นผู้บริหารจัดการเรือทั้งหกลำดังกล่าวซึ่งใช้ทำการประมงระหว่างประเทศร่วมกันโดยได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 จำเลยที่ 5 เป็นคนรับสมัครเฉพาะใต้เรือแต่ละลำแล้วให้ใต้เรือไปจัดหาลูกเรือมาทำงานในตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ นายท้ายเรือ ช่างเครื่อง ช่างซ่อมอวน คนทำอาหาร และลูกเรือ โดยอัตราค่าจ้างเป็นรายเดือนตามที่ใต้เรือกำหนด มีคนทำงานบนเรือทั้งหกลำรวมกันกว่า 100 คน สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปช่วยทำงานกันได้ นอกจากค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างบนเรือจะได้รับเงินโบนัสหรือเปอร์เซ็นต์จากกำไรที่ได้จากการขายปลาที่จับได้ เรือทั้งหกเดินทางออกจากประเทศไทยเมื่อเดือนกรกฎาคม 2546 เพื่อไปทำการประมงในน่านน้ำของประเทศอินโดนีเซีย และเดินทางกลับถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2549 หลังจากนั้นไม่ได้มีการนำเรือดังกล่าวออกทำการประมงอีก ลูกเรือบางคนออกเดินทางไปพร้อมกับเรือ บางคนเดินทางตามไปภายหลังกับเรือแม่ที่ใช้บรรทุกขนถ่ายปลาที่จับได้ ก่อนลงเรือออกเดินทางลูกเรือจะได้รับค่าจ้างล่วงหน้าบางส่วน และระหว่างทำงานบนเรือมีลูกเรือขอเบิกเงินจากใต้เรือ หรือขอให้ญาติหรือคนที่อยู่ในประเทศไทยเบิกเงินจากนายจ้างได้ ใต้เรือเป็นผู้จัดเก็บหลักฐานการขอเบิกเงินบนเรือและเก็บหนังสือคนประจำเรือของคนทำงานบนเรือไว้ และศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ตามพฤติการณ์ถือได้ว่าจำเลยทั้งห้าเป็นนายจ้างของโจทก์ซึ่งเป็นลูกเรือที่ใต้เรือจัดหามาทำงานบนเรือประเภทยานาวีทั้งหกลำ ยกเว้นโจทก์ที่ 18 ที่ 22 ที่ 23 ที่ 36 ที่ 48 และที่ 59 โดยเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ฟังได้ว่าจำเลยทั้งห้าเลิกจ้างโจทก์ที่ 5 ที่ 14 ที่ 16 ที่ 20 ที่ 21 ที่ 24 ถึงที่ 35 ที่ 37 ถึงที่ 45 ที่ 47 ที่ 49 ถึงที่ 56 ที่ 58 ที่ 60 และที่ 61 ตั้งแต่วันที่ 3 กรกฎาคม 2549 โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดหรือมีเหตุเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มี การบอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่การเลิกจ้างมีเหตุอันจำเป็นที่สมควร เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม จำเลยทั้งห้าไม่ต้องรับผิดชอบค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง ไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายจากการที่ลูกเรือเจ็บป่วยเนื่องจากขาดสารอาหารเพราะนายจ้างไม่ส่งอาหารให้ลูกเรือเพียงพอ และไม่ต้องรับผิดชอบเงินโบนัสหรือเปอร์เซ็นต์จากการขายปลาเพราะไม่ปรากฏว่ามีกำไร กับให้จำเลยทั้งห้าจ่ายค่าจ้างที่ค้างชำระ แต่ไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยเสียก่อนในปัญหาตามที่จำเลยทั้งห้าอุทธรณ์ว่า กิจการทำประมงทะเลในต่างประเทศของจำเลยทั้งห้าอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 หรือไม่ เห็นว่า การจ้างแรงงานที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้แก่ ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น กับการจ้างแรงงานประเภทหนึ่งประเภทใดที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับในเรื่องใดทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ตามมาตรา 4 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว แม้อันที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 10 ลงวันที่ 14 กันยายน 2541

กำหนดเรื่องการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลไว้ต่างหาก แต่กฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ข้อ 2 กำหนดว่า มิให้ใช้กฎกระทรวงบังคับแก่ 1) งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน..ฯ 2) เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป คดีนี้ ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยทั้งห้าจ้างลูกจ้างไปทำประมงทะเลในน่านน้ำประเทศ อินโดนีเซียเมื่อเดือนกรกฎาคม 2546 และเดินทางกลับถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2549 การจ้างแรงงานโจทก์ของจำเลยทั้งห้าจึงเป็นการทำประมงทะเลนอกราชอาณาจักรไทยติดต่อกัน เกินกว่าหนึ่งปีย่อมไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ 10 ลงวันที่ 14 กันยายน 2541 และ ยังคงอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เช่นเดียวกับการจ้างแรงงาน อื่นทั่วไปเนื่องจากไม่ได้รับยกเว้นการบังคับใช้ตามมาตรา 22 ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น และนิติสัมพันธ์ ระหว่างโจทก์กับจำเลยทั้งห้ายังต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อจำเลยทั้งห้าเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิดหรือมีเหตุอันจะอ้างได้ ตามกฎหมาย จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์แต่ละคนตามอัตราเงินเดือนและอายุงาน และหาก เป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือจ่าย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย อุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าข้อนี้ฟังไม่ขึ้น จำเลยทั้งห้าอุทธรณ์ ประการต่อไปทำนองว่า สัญญาจ้างโจทก์ไปทำประมงทะเลในต่างประเทศมีกำหนดระยะเวลาการ จ้างที่แน่นอน เพราะจำเลยทั้งห้าต้องได้รับสัมปทานการทำประมงซึ่งมีกำหนดเวลาแน่นอน สัญญา จ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยทั้งห้าจึงมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนด้วย ในกรณีนี้โจทก์ได้ ตกลงกับจำเลยแล้วว่าเมื่อเรือกลับเข้าถึงฝั่งในประเทศไทยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุด และนายฉลอง ไต้เรือเบิกความว่า กรณีมีเหตุขัดข้องทำให้ไม่สามารถอยู่ได้ครบเทอม เรือต้องกลับเข้าฝั่งประเทศ ไทย ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเช่นกัน จำเลยจึงไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างอีก ดังนี้ เห็นว่า ในเรื่องนี้ข้อเท็จจริงที่ยุติในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลางปรากฏว่า การทำประมง ทะเลในน่านน้ำประเทศอินโดนีเซียจะต้องได้รับสัมปทานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนคราวละหนึ่งปี แต่ อาจมีการต่ออายุสัมปทานต่อไปได้เรื่อยๆ การทำสัญญาจ้างลูกเรือจะมีการตกลงกันว่าลูกจ้างต้อง เดินทางไปทำประมงต่างประเทศเทอมละกี่ปี ลูกเรือต้องอยู่ให้ครบเทอมซึ่งมีระยะเวลาเป็นปี ลูกเรือที่อยู่ครบเทอมมีสิทธิได้รับเปอร์เซ็นต์จากการขายปลาเมื่อเรือเข้าฝั่ง แต่ในความเป็นจริงที่ เกิดขึ้นเรือประภาสनावีทั้งหกลำมิได้ทำประมงติดต่อกันจนครบ 3 หรือ 4 ปี ดังที่ตกลงกับลูกเรือ และในการไปทำประมงที่ประเทศอินโดนีเซียต้องใช้เวลาประมาณ 3 ถึง 4 ปี ไม่นั่นแน่นอนขึ้นอยู่กับ สภาพเรือ และลูกเรือก็ทราบว่าใช้ระยะเวลาในการไปทำประมงที่ประเทศอินโดนีเซียมีกำหนด 3 ถึง 4 ปี ดังนั้นระยะเวลาเช่นนั้นย่อมไม่มีความแน่นอนในตัวเอง เพราะไม่แน่นอนว่าจะเป็น 3 ปี หรือ 4 ปี ทั้งระยะเวลาซึ่งอาจเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นมีความแตกต่างกันถึง 1 ปี อีกทั้งการขอตัว ทำประมงในประเทศอินโดนีเซียนั้นได้รับอนุญาตปีต่อปีแต่ก็สามารถต่อไปได้เรื่อยๆ เพราะมีการ ต่อใบอนุญาตหรือตัวไปได้เรื่อยๆ จนกลายเป็นไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนในการทำงาน นอกจากนั้นในการหาลูกเรือนั้น ไต้เรือจะเป็นผู้ไปหาลูกเรือเอง ไต้เรือเป็นคนกำหนดอัตรา เงินเดือน โดยไม่ปรากฏว่าลูกเรือได้รับทราบถึงระยะเวลาการทำงานตามที่อ้างจริงหรือไม่ นอกจากนั้นข้อเท็จจริงที่ยุติแล้วก็ปรากฏว่าเรือประภาสनावีทั้งหกลำต้องหยุดทำประมงและ เดินทางกลับประเทศไทยก่อนครบกำหนดเวลาที่อ้างว่าตกลงกับลูกเรือ เนื่องจากไม่ได้รับต่อ ใบอนุญาตและถูกทางการประเทศอินโดนีเซียจับกุมในน่านน้ำจนต้องหลบหนี พฤติการณ์ในการทำ ประมงครั้งนี้จึงไม่มีความแน่นอนในเรื่องกำหนดเวลาเพราะขึ้นกับปัจจัยภายนอกหลายประการ

เช่น การได้รับต่อใบอนุญาตจับปลาจากรัฐบาลประเทศอินโดนีเซียหรือไม่ สภาพของเรือสามารถ  
จะทำประมงได้เพียงใด เป็นต้น ศาลฎีกาจึงเห็นด้วยในผลที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า สัญญาจ้าง  
ลูกจ้างทำงานในเรือประมงทะเลระหว่างประเทศของจำเลยทั้งห้ากับโจทก์ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่  
แน่นอน เมื่อจำเลยทั้งห้าจะเลิกจ้างลูกจ้างก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งงวดของการชำระค่าจ้าง  
หรือต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า อุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าข้อนี้ฟังไม่ขึ้น แต่  
อย่างไรก็ตามเมื่อไม่ปรากฏว่ามีกำหนดวันจ่ายค่าจ้างไว้แน่นอนจึงให้ถือว่ากำหนดจ่ายค่าจ้างกัน  
เดือนละหนึ่งครั้งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 70 (1) และจ่ายทุกวัน  
สิ้นเดือนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 580 ซึ่งฟ้องโจทก์มีคำขอให้จ่ายสินจ้าง  
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างคนละหนึ่งเดือน จำเลยทั้งห้าจึงต้องชำระสินจ้างแทน  
การบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ที่มีสิทธิเท่ากับค่าจ้างคนละหนึ่งเดือน ส่วนปัญหาว่าโจทก์แต่ละคน  
จะได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นจำนวนเงินเท่าใดนั้น จะต้องพิจารณา  
เสียก่อนว่าโจทก์แต่ละคนได้รับค่าจ้างอัตราเดือนละเท่าใด และจำเลยทั้งห้าค้างจ่ายค่าจ้างโจทก์  
แต่ละคนเพียงใด เห็นว่า การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยอัตราค่าจ้างของโจทก์และหักจำนวน  
เงินค่าจ้างที่ค้างจ่ายโดยมิได้ให้เหตุผลของคำวินิจฉัยและแสดงการพิเคราะห์พยานหลักฐานของ  
คู่ความทั้งสองฝ่ายไว้ด้วย จึงเป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ  
วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 51 วรรคหนึ่ง เพราะอัตราค่าจ้างและจำนวนค่าจ้างที่  
ค้างชำระนั้น โจทก์แต่ละคนได้บรรยายระบุตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน และจำนวนเงินค่าจ้าง  
ที่ค้างชำระมาตามที่ปรากฏในฟ้อง จำเลยทั้งห้าให้การปฏิเสธว่าอัตราเงินเดือนตามฟ้องไม่ถูกต้อง  
จำเลยทั้งห้าไม่เคยค้างจ่ายค่าจ้าง เมื่อมีประเด็นโต้เถียงกันเช่นนี้คู่ความจึงต้องเสนอ  
พยานหลักฐานเพื่อสนับสนุนคำฟ้องและคำให้การของตนในระหว่างการไต่สวนพยานของศาล  
และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บัญญัติไว้ในหมวดที่ 9 ว่าด้วยเรื่องการควบคุม  
โดยกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน  
และจัดทำทะเบียนลูกจ้างซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวลูกจ้างโดยเฉพาะชื่อสกุล ตำแหน่งหน้าที่  
อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง และเก็บไว้ ณ สำนักงานพร้อมที่จะ  
ให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และต้องจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างกับ  
ค่าตอบแทนอย่างอื่น โดยอย่างน้อยต้องมีวัน เวลาทำงาน อัตราและจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้าง  
แต่ละคนได้รับ เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าวไว้เป็น  
หลักฐาน ตามมาตรา 108, 112, 113 และ 114 ดังนั้นนายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจัดเก็บและแสดงข้อมูล  
เพื่อแสดงว่า ลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างในอัตราใด และเมื่อมีการเบิกเงินค่าจ้างแต่ละครั้งนายจ้าง  
ก็ต้องทำหลักฐานให้ลูกจ้างหรือตัวแทนลงชื่อไว้ทุกครั้ง หากนายจ้างไม่สามารถแสดงทะเบียน  
ลูกจ้างและเอกสารการจ่ายค่าจ้างกับค่าตอบแทนอย่างอื่นหรือแสดงได้ไม่สมบูรณ์ครบถ้วนเมื่อมี  
ข้อสงสัย ฝ่ายนายจ้างก็ต้องรับผิดชอบลูกจ้างในประเด็นดังกล่าวเพราะมีหน้าที่จัดทำเอกสาร  
ดังกล่าวโดยตรง แม้จำเลยทั้งห้าจะอ้างทำนองว่าระบบการว่าจ้างลูกเรือจะมีประเพณีปฏิบัติที่  
มอบให้ไตเรือเป็นคนกำหนดค่าจ้างของลูกเรือแต่ละคนในเบื้องต้นแล้วให้เจ้าของเรือพิจารณาอีก  
ครั้งหนึ่งเมื่อมีการคิดบัญชี โดยพยานกับไตเรือจะคุยกันเกี่ยวกับค่าจ้างของลูกเรือแต่ละคนเมื่อเรือ  
กลับเข้าฝั่ง แต่ไม่มีการทำเป็นเอกสารและไม่มีการแจ้งให้ลูกเรือทราบก่อนว่าแต่ละคนได้รับค่าจ้าง  
เดือนละเท่าใด การที่นายจ้างไม่แจ้งอัตราค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกจ้างทราบภายในเวลาอันสมควรและ  
ทำเป็นหลักฐานเพื่อให้ฝ่ายนายจ้างลูกจ้างสามารถตรวจสอบหรือโต้แย้งความถูกต้องได้ นอกจาก

จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาทขึ้นในภายหลังแล้ว ยังถือว่านายจ้างไม่ปฏิบัติให้ครบถ้วนซึ่งหน้าที่ของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่ต้องแจ้งอัตราค่าจ้างให้ลูกจ้างทราบ ซึ่งจำเลยทั้งห้าก็มอบอำนาจให้ไต่เรือเป็นตัวแทนกำหนดค่าจ้างอยู่แล้วเพราะไม่มีโอกาสได้เห็นและควบคุมการทำงานของลูกเรือด้วยตนเอง โดยไต่เรือกำหนดค่าจ้างตำแหน่งต่างๆ ตามอัตราทั่วไปโดยประมาณแล้วแจ้งให้ลูกเรือแต่ละคนทราบเมื่อแรกเข้าทำงาน หลังจากออกเรือทำงานไปสองเที่ยวเรือแล้วจึงจะกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกเรือทราบ จึงเป็นหน้าที่ของไต่เรือที่ต้องแจ้งอัตราค่าจ้างให้ลูกเรือทราบแทนนายจ้างเพื่อตัดสินใจว่าจะทำงานให้นายจ้างต่อไปตามเงื่อนไขการจ้างนั้นหรือไม่ การที่จำเลยทั้งห้าจะมากำหนดอัตราค่าจ้างในภายหลังโดยลดค่าจ้างเมื่อเรือกลับเข้าฝั่งโดยอ้างว่าปรึกษาหารือกับไต่เรือเท่ากับเป็นการกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างมีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 14/1 พินิจพิจารณาเห็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะส่วนที่กำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และการเบิกเงินล่วงหน้าของโจทก์แต่ละคน เพื่อรับฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามนัยข้างต้น หากข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีใหม่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 56 วรรคสองและวรรคสาม นอกจากนี้ที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

## องค์คณะ

ไสลเกษ วัฒนพันธุ์ · ดิเรก อิงคินันท์ · ประเสริฐ โอนพรัตน์วิบูล

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/6861-6898/2554>