

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3066-3189/2548

นายสุภาพ เกตุศักดิ์ กับพวก โจทก์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 11, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 45, ป.วิ.พ. มาตรา 90

ย่อ / หลักกฎหมาย

ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของจำเลยฉบับที่ถูกยกเลิกและฉบับใหม่ต่างก็กำหนดให้พนักงานอื่นนอกจากที่ได้ระบุไว้อันหมายถึงพนักงานฝ่ายบริการภาคพื้นซึ่งรวมโจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ตลอดมาตั้งแต่ปี 2521 ไม่มีการเปลี่ยนแปลง แม้จำเลยจะให้โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง แต่จำเลยก็ไม่ได้ประกาศหรือออกระเบียบใหม่ให้ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง นับเป็นเรื่องที่จำเลยให้ประโยชน์แก่โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 โดยให้ทำงานต่ำกว่าชั่วโมงทำงานที่กำหนดไว้ในสภาพการจ้าง จำเลยย่อมมีสิทธิไม่ให้ประโยชน์นั้นต่อไปโดยให้โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เต็มตามสภาพการจ้างที่ได้กำหนดไว้ได้ ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แม้จำเลยอ้างส่งเอกสารหมาย ล. 10 โดยไม่ส่งสำเนาให้โจทก์ก่อนวันสืบพยานไม่น้อยกว่า 7 วัน แต่การที่ศาลแรงงานกลางรับเอกสารหมาย ล. 10 ไว้และได้วินิจฉัยถึงเอกสารดังกล่าวในคำพิพากษาแสดงว่าศาลแรงงานกลางเห็นว่าเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีจึงรับฟังเอกสารหมาย ล. 10 โดยอาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 45 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นบทบัญญัติให้ใช้ในการพิจารณาคดีแรงงาน โดยเฉพาะจึงไม่ขัดต่อ ป.วิ.พ. มาตรา 90 วรรคหนึ่ง

คำพิพากษา

คดีทั้งนี้ร้อยยี่สิบสี่สำนวนนี้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเข้ากับคดีอื่นอีกหนึ่งสำนวนซึ่งยุติไปแล้วตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีคงขึ้นมาสู่ศาลฎีกาเฉพาะคดีของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 62 และที่ 64 ถึงที่ 125 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 62 และที่ 64 ถึงที่ 125 ฟ้องขอให้บังคับจำเลยยอมให้โจทก์ทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2538 ชำระค่าล่วงเวลาในส่วนที่เกินจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2538 เป็นจำนวนสัปดาห์ละ 8 ชั่วโมง พร้อมเงินเพิ่มและดอกเบี้ยนับแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 ถึงวันฟ้องตามจำนวนเงินในคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน และต่อไปอีกสัปดาห์ละ 8 ชั่วโมง พร้อมเงินเพิ่มและดอกเบี้ยจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์แต่ละคน จำเลยทุกสำนวนให้การว่า ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2521 จำเลยกำหนดให้พนักงานที่สังกัดฝ่ายช่าง (ดีที) ทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 40 ชั่วโมง พนักงานฝ่ายบริการภาคพื้น (ดีจี) ทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง โจทก์ทั้งหมดเป็นพนักงานของจำเลยในตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดบนเครื่องบินโดยกลุ่มที่ 1 เข้าทำงานก่อนเดือนมกราคม 2526 ในขณะนั้นอยู่ในสังกัดฝ่ายช่างกลุ่มที่ 2 เข้าทำงานหลังเดือนมกราคม 2526 ถึงก่อนปี 2538 กลุ่มที่ 3 เข้าทำงานตั้งแต่ปี 2538 ประมาณเดือนมกราคม 2526 จำเลยส่งโอนย้ายโจทก์กลุ่มที่ 1 ไปอยู่ในสังกัดฝ่ายบริการภาคพื้นตามอำนาจของจำเลยในการ

ปรับเปลี่ยนการบริหารงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โจทก์กลุ่มที่ 1 ทราบแล้วว่าต้องทำงานสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง และสมัครใจยินยอมทำงานตลอดมาไม่เคยโต้แย้ง โจทก์กลุ่มที่ 2 และที่ 3 เข้าทำงานอยู่ในสังกัดฝ่ายบริการภาคพื้นโดยตรงจึงต้องทราบว่าต้องทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2521 ในระยะแรกที่โจทก์กลุ่มที่ 1 โอนมาสังกัดฝ่ายบริการภาคพื้นและรับโจทก์กลุ่มที่ 2 เข้าทำงาน จำเลยให้โจทก์ดังกล่าวทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 40 ชั่วโมง เนื่องจากปริมาณงานยังไม่จำเป็นต้องขยายเวลาการทำงาน ปี 2538 ปริมาณงานเพิ่มขึ้น จำเลยจึงให้โจทก์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และจำเลยได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2538 กำหนดให้พนักงานสังกัดฝ่ายบริการภาคพื้นทำงานสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงด้วยเพื่อเป็นการยืนยันระเบียบเดิม ซึ่งไม่เกินกว่าที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดตั้งแต่ปี 2538 เป็นต้นมาโจทก์ทุกคนสมัครใจยินยอมทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมงไม่เคยโต้แย้งคัดค้าน ค่าจ้างตั้งแต่เดือนตุลาคม 2538 ถึงวันที่ 8 ธันวาคม 2543 ขาดอายุความ 2 ปี แล้ว จำเลยจ่ายค่าล่วงเวลาให้โจทก์ครบถ้วนแล้ว จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามคำฟ้องสูงกว่าความจริง โจทก์ไม่มีสิทธิคิดดอกเบี้ยและเงินเพิ่มของค่าจ้างที่อ้างว่าจำเลยค้างชำระจากจำเลย ขอให้ยกฟ้อง ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลางคู่ความแถลงรับข้อเท็จจริงว่า โจทก์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามคำให้การจำเลยเริ่มเข้าทำงานตามที่จำเลยให้การไว้ โจทก์กลุ่มที่ 1 เริ่มเข้าทำงานครั้งแรกสังกัดฝ่ายช่าง (ดีที) ต่อมาเปลี่ยนมาสังกัดฝ่ายบริการภาคพื้น (ดีจี) โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 เข้าทำงานครั้งแรกสังกัดฝ่ายบริการภาคพื้นโดยตรง และคงทำงานในสังกัดนี้จนถึงปัจจุบัน จำนวนเวลาที่โจทก์แต่ละคนทำงานเกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง นับแต่วันที่ 10 ธันวาคม 2543 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2545 ซึ่งหากโจทก์มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาก็จะเป็นไปตามเอกสารหมาย จล. 4 จำเลยเคยทำสัญญาจ้างงานรายปีกับโจทก์ที่ 4 ที่ 7 ที่ 10 ที่ 34 ที่ 37 ที่ 43 ที่ 45 ที่ 60 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 69 ที่ 81 ที่ 93 ที่ 96 ที่ 97 ที่ 118 ที่ 125 ตามเอกสารหมาย จล. 3 ต่อมาจำเลยทำสัญญาจ้างงานกับโจทก์แต่ละคนตามเอกสารหมาย จล. 2 ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 62 และที่ 64 ถึงที่ 125 อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "มีปัญหาวินิจฉัยประการแรกว่า โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ซึ่งอยู่ภายใต้ระเบียบเอกสารหมาย ล. 1 และ ล. 12 ที่กำหนดให้พนักงานฝ่ายบริการภาคพื้นทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง แต่ปรากฏว่าในทางปฏิบัติจำเลยให้โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และใช้ฐานการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ในการคิดค่าล่วงเวลามาตั้งแต่ปี 2527 ถึงปี 2538 การที่จำเลยให้โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ตั้งแต่ปี 2538 เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 หรือไม่ เห็นว่า ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2521 เอกสารหมาย ล. 1 ตอนที่ 4 ข้อ 4 ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2521 ซึ่งต่อมาได้ถูกยกเลิกและให้ใช้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเอกสารหมาย ล. 12 ตอนที่ 4 ข้อ 6 ที่ใช้บังคับเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2542 แทน ตามระเบียบทั้งสองฉบับต่างก็กำหนดให้พนักงานอื่นนอกจากที่ได้รับบำนาญถึงพนักงานฝ่ายบริการภาคพื้นซึ่งรวมโจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ด้วย ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ตลอดมาตั้งแต่ปี 2521 ไม่มีการเปลี่ยนแปลง แม้จำเลยจะให้โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง แต่จำเลยก็ไม่ได้ประกาศหรือออกระเบียบใหม่ให้ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง นับเป็นเรื่องที่จำเลยให้ประโยชน์แก่โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 โดยให้ทำงานต่ำกว่าชั่วโมงทำงานที่กำหนดไว้ใน

สภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข 1 และ 12 จำเลยย่อมมีสิทธิไม่ให้ประโยชน์นั้นต่อไปโดยให้โจทก์กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ตามสภาพการจ้างที่ได้กำหนดไว้ในเอกสารหมายเลข 1 และ 12 ได้ ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง อุทธรณ์โจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ปัญหาวินิจฉัยประการสุดท้ายมีว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังเอกสารหมายเลข 10 ได้โดยชอบหรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 44 บัญญัติว่า เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ การอ้างและการยื่นบัญชีระบупยานของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้กระทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดตามที่เห็นสมควร คดีนี้โจทก์สืบพยานบุคคลปากนายสุรสิทธิ์ ศรีประภา จำเลยอ้างเอกสารหมายเลข 10 (เดิมศาลแรงงานกลางเป็นเอกสารหมายเลข 19 ต่อมาได้แก้ไขเป็นเอกสารหมายเลข 10 ตามรายงานกระบวนการพิจารณาฉบับลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2547 ของศาลแรงงานกลาง) ประกอบคำถามของจำเลย ศาลแรงงานกลางได้บันทึกคำให้การของนายสุรสิทธิ์ที่เบิกความถึงเอกสารหมายเลข 10 ซึ่งศาลแรงงานกลางได้รับและหมายเอกสารดังกล่าวไว้แล้วระบุเอกสารให้แยกเก็บ แม้จำเลยอ้างส่งเอกสารหมายเลข 10 โดยไม่ส่งสำเนาให้โจทก์ก่อนวันสืบพยานไม่น้อยกว่า 7 วัน แต่การที่ศาลแรงงานกลางรับเอกสารหมายเลข 10 ไว้และได้วินิจฉัยถึงเอกสารดังกล่าวในคำพิพากษา แสดงว่าศาลแรงงานกลางเห็นว่าเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีจึงรับฟังเอกสารหมายเลข 10 โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 45 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นบทบัญญัติให้ใช้ในการพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะ การที่ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงตามเอกสารหมายเลข 10 จึงไม่ขัดต่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 90 วรรคหนึ่ง ศาลแรงงานกลางรับฟังเอกสารหมายเลข 10 ได้ อุทธรณ์ของโจทก์ส่วนนี้ฟังไม่ขึ้น..." พินิจพิพากษายืน

องค์คณะ

หัสดี ไกรทองสุข · ขวลิศ ยอดเนร · วิชัย วิวิทเสวี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/3066-3189/2548>