

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6000-6040/2544

นายนิติ จงเกษกรรม กับพวก โจทก์ บริษัทเค.แอล.เอ็ม.รอยัล ดัทช์ แอร์ไลน์ส จำกัด จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 11, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 18, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ย่อ / หลักกฎหมาย

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์จากจำเลยเพิ่มตามอัตราที่ระบุไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนปีของการทำงานจนกระทั่งถึงวันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง แม้จะใช้ถ้อยคำว่า "ข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ" ส่วนตามบันทึกข้อตกลงระหว่างจำเลยกับตัวแทนลูกจ้างของจำเลยซึ่งกรมแรงงานได้รับจดทะเบียนไว้จะใช้ถ้อยคำว่า "ข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน" ซึ่งแตกต่างกันก็ตาม แต่สาระสำคัญของข้อบังคับเป็นอย่างเดียวกันคือ จำเลยจะจ่ายเงินพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่สิ้นสุดสัญญาจ้างโดยไม่มีความผิดคำนวณตามระยะเวลาการทำงาน ทั้งได้กำหนดไว้ในภาคผนวก 3 เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ตามบันทึกการเจรจาข้อเรียกร้องระหว่างสหภาพแรงงานลูกจ้างเค.แอล.เอ็ม. ในประเทศไทยกับจำเลย ซึ่งบันทึกไว้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2538 ก็มีความว่า จำเลยจะโอนเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างไปเข้าเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีคำชี้แจงว่าสืบเนื่องมาจากเดิมที่จำเลยได้ใช้ภาคผนวก 3 ตามสภาพการจ้างเป็นแผนการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างทุกคนในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลประโยชน์เพิ่มเมื่อลูกจ้างออกจากงาน เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ต่อมาได้ประกาศใช้ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 นายจ้างจึงตกลงยกเลิกภาคผนวก 3 และให้ยกเลิกผลประโยชน์เพิ่มและให้โอนเงินตามสิทธิของลูกจ้างไปเข้าระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทน จึงเห็นชัดเจนว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุกับข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานของจำเลยเป็นเรื่องเดียวกัน จำนวนเงินหรือผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เมื่อคำนวณตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วเป็นจำนวนเดียวกัน เมื่อจำเลยและสหภาพแรงงานลูกจ้างได้ตกลงกันโอนเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างไปเข้าเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและจำเลยได้จ่ายเงินตามสิทธิของโจทก์ที่มีสิทธิได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์ครบถ้วนแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินตามข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานให้แก่โจทก์ดังกล่าวอีก งานในแผนกครัวการบินของจำเลยเป็นกิจการซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากลักษณะงานในแผนกอื่น ๆ ของจำเลย ถึงแม้ว่าจำเลยยังคงประกอบกิจการแผนกอื่น ๆ ที่เหลืออยู่เช่น ธุรกิจการบินและการให้บริการพิธีการทางสนามบินก็ตาม จำเลยก็ไม่สามารถจะโอนย้ายลูกจ้างในแผนกครัวการบินของจำเลยไปทำงานในแผนกอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ได้ ประกอบกับจำเลยได้เลิกจ้างลูกจ้างในแผนกครัวการบินทั้งหมดประมาณ 200 คน โดยมีได้เจาะจงเลิกจ้างเฉพาะโจทก์ทั้งสี่สืบแต่เดิมนั้น ส่วนสาเหตุที่จำเลยขายกิจการแผนกครัวการบินให้แก่ผู้อื่น ทั้ง ๆ ที่กิจการดังกล่าวยังไม่ได้ประสบปัญหาขาดทุน ก็เป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจการดำเนินกิจการของจำเลยในการประกอบการค้าโดยเสรี ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่สืบแต่เดิందังกล่าว เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรแล้ว มิใช่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษา

คดีทั้งสี่สิบเอ็ดสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเข้าด้วยกันโดยให้เรียกโจทก์ว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 41 ตามลำดับ โจทก์ทั้งสี่สิบเอ็ดฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินผลประโยชน์เพิ่มเมื่อออกจากงาน พร้อมดอกเบี้ยถึงวันฟ้องแก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 เป็นเงิน 576,034 บาท 502,023 บาท 146,810 บาท 560,452 บาท 431,334 บาท 450,940 บาท 906,285 บาท 444,403 บาท 501,620 บาท 211,827 บาท 421,980 บาท 833,782 บาท ตามลำดับ และแก่โจทก์ที่ 17 ถึง 41 เป็นเงิน 496,860 บาท 325,057 บาท 819,917 บาท 592,824 บาท 661,226 บาท 35,129 บาท 48,081 บาท 107,976 บาท 208,561 บาท 528,224 บาท 1,003,972 บาท 289,158 บาท 48,081 บาท 1,013,780 บาท 561,628 บาท 618,343 บาท 638,425 บาท 570,023 บาท 354,628 บาท 60,265 บาท 501,620 บาท 59,460 บาท 56,800 บาท 270,246 บาท และ 34,489 บาท ตามลำดับ และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินที่ค้างนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ แต่หากศาลเห็นว่าโจทก์ดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว ก็ขอให้ศาลบังคับจำเลยใช้ค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ดังกล่าวเท่าจำนวนเงินผลประโยชน์เพิ่ม และใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์ที่ 13 เป็นเงิน 93,118 บาท โจทก์ 14 เป็นเงิน 80,984 บาท โจทก์ที่ 15 เป็นเงิน 55,468 บาท และโจทก์ที่ 16 เป็นเงิน 38,091 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินที่ค้างนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยทั้งสี่สิบเอ็ดสำนวนให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งสี่สิบเอ็ดเป็นลูกจ้างจำเลย โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 10 โจทก์ที่ 12 ถึงที่ 27 โจทก์ที่ 29 ถึงที่ 31 โจทก์ 33 ถึงที่ 41 มีวันเข้าทำงานตามที่ระบุในคำฟ้อง ส่วนโจทก์ที่ 11 ที่ 28 และที่ 32 เข้าทำงานวันที่ 1 มิถุนายน 2514 วันที่ 16 ตุลาคม 2522 และวันที่ 9 สิงหาคม 2503 ตามลำดับ โจทก์แต่ละคนทำงานแผนกครัวการบินของจำเลย และได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายตามฟ้อง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 และที่ 10 เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2539 ส่วนโจทก์คนอื่น ๆ จำเลยเลิกจ้างเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2539 เนื่องจากจำเลยขายกิจการ แผนกครัวการบินของจำเลยให้แก่บริษัท เกท กูร์เมท์ (ไทยแลนด์) จำกัด ก่อนที่โจทก์ทั้งสี่สิบเอ็ดจะฟ้องคดีนี้ โจทก์ที่ 13 ถึงที่ 16 ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าการที่จำเลยเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วมีคำสั่งว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 13 ถึงที่ 16 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ดังกล่าว จำเลยได้ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และศาลฎีกาได้พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวแล้ว คดีนี้โจทก์ที่ 13 ถึงที่ 16 ฟ้องขอให้จำเลยรับโจทก์ดังกล่าวกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายซึ่งเป็นกรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมายที่แตกต่างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ฟ้องของโจทก์ที่ 13 ถึงที่ 16 จึงไม่เป็นฟ้องซ้ำ ข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานของจำเลยและข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของจำเลยมีลักษณะการคำนวณเงินที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นอย่างเดียวกัน จึงเชื่อว่าเป็นจำนวนเงินเดียวกัน สำหรับเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุดังกล่าวจำเลยได้โอนไปเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ทั้งสี่สิบเอ็ดไปตามสิทธิของโจทก์แต่ละคนครบถ้วนแล้ว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่สิบเอ็ดเนื่องจากจำเลยโอนขายแผนกครัวการบินซึ่งเป็นแผนกที่โจทก์ทั้งสี่สิบเอ็ดสังกัดให้แก่บริษัท เกท กูร์เมท์ (ไทยแลนด์) จำกัด พร้อมทั้งพยายาม

ดำเนินการให้บริษัทดังกล่าวรับโจทก์ทั้งหมดเข้าทำงานต่อไปแล้ว จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พินิจพิจารณาข้อเท็จจริง โจทก์ทั้งสี่สืบเฝ้าดูธุรกรรมต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาต้องวินิจฉัยประการแรกว่า จำเลยต้องจ่ายเงินเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 และโจทก์ที่ 17 ถึงที่ 41 หรือไม่ แม้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในส่วนภาคผนวก 3 จะใช้ถ้อยคำว่า "ข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ" ส่วนตามบันทึกข้อตกลงระหว่างจำเลยกับตัวแทนลูกจ้างของจำเลยซึ่งกรมแรงงานได้รับจดทะเบียนไว้จะใช้ถ้อยคำว่า "ข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน" ซึ่งเป็นถ้อยคำที่แตกต่างกัน แต่สาระสำคัญของข้อบังคับดังกล่าว นั้นเป็นอย่างเดียวกันคือ จำเลยจะจ่ายเงินพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่สิ้นสุดสัญญาจ้างโดยไม่มี ความผิด คำนวณตามระยะเวลาการทำงาน ทั้งข้อบังคับดังกล่าวได้กำหนดไว้ในภาคผนวก 3 เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ตามบันทึกการเจรจาข้อเรียกร้องระหว่างสหภาพแรงงานลูกจ้าง เค. แอล. เอ็ม. ในประเทศไทย กับจำเลยซึ่งบันทึกไว้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2538 ก็มีความว่า จำเลยจะโอน เงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างเข้าไปเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีคำชี้แจงว่า สืบเนื่องจากเดิมที่จำเลยได้ใช้ภาคผนวก 3 ตามสภาพการจ้างเป็นแผนการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างทุกคนในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลประโยชน์เพิ่มเมื่อลูกจ้างออกจากงานตามที่ระบุไว้ในข้อ 4.3 (สัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยลูกจ้างไม่มีความผิด) ต่อมาได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 นายจ้างจึงตกลงยกเลิกภาคผนวก 3 และให้ยกเลิกผลประโยชน์เพิ่มและให้โอนเงินตามสิทธิของลูกจ้างไปเข้าระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทน จึงแสดงให้เห็น อย่างชัดเจนว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุกับข้อบังคับเกี่ยวกับ ผลประโยชน์เมื่อออกจากงานของจำเลยนั้น เป็นเรื่องเดียวกัน จำนวนเงินหรือผลประโยชน์ที่ ลูกจ้างจะได้รับเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เมื่อคำนวณตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วเป็นจำนวน เดียวกัน ฉะนั้น เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังยุติแล้วว่า จำเลยและสหภาพแรงงานลูกจ้าง เค. แอล. เอ็ม. ในประเทศไทย ได้ตกลงกันโอนเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างไปเข้าเป็นเงิน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและจำเลยได้จ่ายเงินตามสิทธิของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 และโจทก์ที่ 17 ถึงที่ 41 ที่มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์ดังกล่าวครบถ้วนแล้ว จำเลยจึงไม่ต้อง จ่ายเงินตามข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานให้แก่โจทก์ดังกล่าวอีก อุทธรณ์ของโจทก์ ดังกล่าวข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ปัญหาต้องวินิจฉัยประการสุดท้ายมีว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งหมด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ข้อเท็จจริงรับฟังยุติได้ว่า สาเหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งหมด สืบเนื่องมาจากจำเลยขายกิจการแผนกครัวการบินของจำเลยซึ่งโจทก์ทั้งหมดทำงานอยู่ให้แก่ บริษัทเกท กูร์เมท์ (ไทยแลนด์) จำกัด เห็นว่า งานในแผนกครัวการบินของจำเลยเป็นกิจการซึ่งมี ลักษณะเฉพาะแตกต่างจากลักษณะงานในแผนกอื่น ๆ ของจำเลย ถึงแม้ว่าจำเลยยังคงประกอบ กิจการแผนกอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ธุรกิจการบินและการให้บริการพิธีการทางสนามบินก็ตาม จำเลยก็ไม่ สามารถจะโอนย้ายลูกจ้างในแผนกครัวการบินของจำเลยไปทำงานในแผนกอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ได้ ประกอบกับการที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้างในแผนกครัวการบินนั้น จำเลยก็ได้เลิกจ้างลูกจ้างในแผนก ดังกล่าวทั้งหมด (ประมาณ 200 คน) โดยมีได้เจาะจงเฉพาะโจทก์ทั้งสี่สืบเฝ้าเท่านั้น ส่วนสาเหตุที่ จำเลยขายกิจการแผนกครัวการบินให้แก่ผู้อื่น ทั้ง ๆ ที่กิจการดังกล่าวยังไม่ได้ประสบปัญหา การขาดทุนนั้นก็เป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจการดำเนินกิจการของจำเลยในการประกอบการค้าโดย เสรี ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่สืบเฝ้าดังกล่าวเป็นการ

เลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรแล้ว มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งหมด
ฟังไม่ขึ้นอีกเช่นเดียวกัน พิพากษายืน

องค์คณะ

ปัญญา สุทธิบดี · สกนธ์ กฤติยาวงศ์ · พูนศักดิ์ จงกลนี้

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/6000-6040/2544>