

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3229/2566

นางสาวหรือนาง ร.โจทก์ บริษัท ว. กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1, ป.พ.พ. มาตรา 7, พ.ร.ก.ดังกล่าวได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57/1

ย่อ / หลักกฎหมาย

โจทก์ทำงานในส่วนการผลิตเช่นเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 กรณีจึงต้องอยู่ในบังคับของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง ที่บัญญัติว่า "ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ" ซึ่งหมายความว่า ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากผู้ประกอบกิจการในลักษณะอย่างเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาโดยตรงโดยไม่เลือกว่าเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ดังนั้น เมื่อเงินโบนัสถือเป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ประกอบกับโจทก์ทำงานมาประมาณ 3 ปี เกินระยะเวลาทดลองงาน ซึ่งมีกำหนดระยะเวลา 120 วัน โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างทดลองงาน อีกทั้งแม้การจ่ายเงินโบนัสดังกล่าวเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงาน ท. ซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นจำนวนไม่ถึงสองในสามส่วนของลูกจ้างทั้งหมดยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 2 แล้วเจรจาตกลงกันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวกันไว้ว่า จำเลยที่ 2 ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้แก่พนักงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของจำเลยที่ 2 โดยจำเลยที่ 2 และสหภาพแรงงาน ท. ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นนี้ตลอดมาทุกปีตั้งแต่โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ 2 ซึ่งทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลผูกพันเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ท. แต่เมื่อข้อเท็จจริงได้ความต่อไปว่า จำเลยที่ 2 จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทุกคน ไม่ใช่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ท. เท่านั้น การที่จำเลยที่ 2 ไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงซึ่งทำงานในส่วนงานผลิตเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 และไม่ได้มีลักษณะเป็นลูกจ้างทดลองงาน จึงถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติตามมาตรา 11/1 วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จำเลยที่ 2 จึงต้องจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองจ่ายค่าเช่าบ้านของเดือนพฤษภาคม 2563 ถึงเดือนกันยายน 2563 ค่าเบี้ยขยันเดือนพฤษภาคม 2563 ถึงเดือนสิงหาคม 2563 ค่าเช่าบ้านย้อนหลังตามสิทธิที่โจทก์ต้องได้รับตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2560 ถึงวันที่ 7 พฤษภาคม 2563 เงินโบนัสประจำปี 2560 ปี 2561 และปี 2562 เบี้ยขยันรายปีประจำปี 2561 และปี 2562 พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของเงินทุกรายการนับแต่วันที่เลิกจ้างจนกว่าชำระเสร็จ ให้จำเลยที่ 1 ออกหนังสือรับรองการทำงานให้แก่โจทก์ จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานภาค 2 จำเลยที่ 1 ขอสละประเด็นเรื่องฟ้องซ้ำ ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษาให้จำเลยที่ 2 ชำระ

เงินโบนัสรวม 124,796 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้อง (วันที่ 1 ตุลาคม 2563) เป็นต้นไปจนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก ยกฟ้อง จำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 2 ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 2 ฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า โจทก์เคยเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 และเคยเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของจำเลยที่ 2 โดยจำเลยที่ 1 ส่งโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ 2 ในส่วนของการผลิตเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2560 ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ ต่อมาวันที่ 6 พฤษภาคม 2563 จำเลยที่ 2 ส่งตัวโจทก์คืนแก่จำเลยที่ 1 ระหว่างโจทก์ทำงานกับจำเลยที่ 2 โจทก์ได้รับค่าเช่าบ้านจากจำเลยที่ 2 เดือนละ 750 บาท ในขณะที่ลูกจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 ได้รับค่าเช่าบ้านเดือนละ 2,300 บาท โจทก์ไม่เคยได้รับเงินโบนัสและเบี้ยขยันประจำปีจากจำเลยทั้งสอง แล้ววินิจฉัยว่า จำเลยทั้งสองไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเช่าบ้านและค่าเบี้ยขยันแก่โจทก์ ส่วนเงินโบนัส แม้จำเลยที่ 2 ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงาน ท. ว่าจำเลยที่ 2 ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงาน ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของจำเลยที่ 2 ซึ่งมีผลเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่จำเลยที่ 2 จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างทุกคนเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน การที่จำเลยที่ 2 ไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงซึ่งทำงานในส่วนการผลิตเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงจึงเป็นการเลือกปฏิบัติขัดต่อมาตรา 11/1 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จำเลยที่ 2 จะอ้างเหตุไม่ประเมินลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาเป็นเหตุไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสไม่ได้ เมื่อไม่มีการประเมินผลงานของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จำเลยที่ 2 จึงต้องรับผิดชอบจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์ในลำดับเกณฑ์ประเมินต่ำสุดดังที่โจทก์ขอมา ส่วนจำเลยที่ 1 เป็นเพียงผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานให้แก่จำเลยที่ 2 เท่านั้น ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 2 ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า ที่จำเลยที่ 2 อุทธรณ์ว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำเลยที่ 2 มีสิทธิกำหนดหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่างจากลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิก เมื่อโจทก์ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสนั้น เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 2 เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยที่ 2 ว่า อุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ที่ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยที่ 2 กับสหภาพแรงงาน ท. เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า ศาลแรงงานภาค 2 ฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยที่ 2 ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงาน ท. ว่าจำเลยที่ 2 ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของโจทก์ ซึ่งมีผลเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้น และวินิจฉัยว่าจำเลยที่ 2 จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างทุกคน การที่จำเลยที่ 2 ไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเป็นการเลือกปฏิบัติขัดต่อมาตรา 11/1 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เห็นได้ว่า อุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 มิได้โต้เถียงให้รับฟังข้อเท็จจริงแตกต่างไปจากที่ศาลแรงงานภาค 2 รับฟังมา แต่โต้เถียงว่าจำเลยที่ 2 ไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดจากการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ท. ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่ นายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงนำมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับไม่ได้ อันเป็นการอุทธรณ์ให้ตีความกฎหมาย จึงเป็นอุทธรณ์ใน

ข้อกฎหมาย ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยนั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย ฎีกาข้อนี้ของ จำเลยที่ 2 ฟังชั้น ส่วนที่จำเลยที่ 2 อ้างว่า การนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องตามมาตรา 19 และมาตรา 20 ไปใช้ให้มีผลถึงบุคคลภายนอกซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถือเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 42 ขอให้ศาลฎีกาส่งประเด็นนี้ไปให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยตามมาตรา 5 และมาตรา 212 วรรคหนึ่ง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 นั้น เห็นว่า กรณีตามข้ออ้างของจำเลยที่ 2 มิใช่เป็นการโต้แย้งว่า บทบัญญัติแห่งกฎหมายขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ จึงมิใช่กรณีที่ศาลฎีกาจะต้องส่งความเห็นนั้นต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 212 วรรคหนึ่ง เมื่อคดีนี้ศาลฎีกา วินิจฉัยแล้วว่าอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมาย แม้ว่าศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ยังไม่ได้วินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 แต่เมื่อคดีขึ้นมาสู่ศาลฎีกาและคู่ความสืบพยานเสร็จสิ้นโดยมีข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 แล้ว เพื่อไม่ให้คดีล่าช้า ศาลฎีกา เห็นสมควรวินิจฉัยปัญหาตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ไปโดยไม่ยื้อย่นสำนวนให้ศาลอุทธรณ์คดี ชำนาญพิเศษวินิจฉัยก่อน สำหรับปัญหาตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ที่ว่า จำเลยที่ 2 ต้องจ่าย เงินโบนัสให้แก่โจทก์หรือไม่นั้น เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงฟังยุติแล้วว่า โจทก์ทำงานในส่วนการผลิต เช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 กรณีจึงต้องอยู่ในบังคับของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง ที่บัญญัติว่า "ให้ผู้ประกอบ กิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง โดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ" ซึ่งหมายความว่า ผู้ ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากผู้ ประกอบกิจการในลักษณะอย่างเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาโดยตรงโดยไม่เลือกว่าเป็นลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ดังนั้น เมื่อเงินโบนัสถือเป็นสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการ ประกอบกับโจทก์ทำงานมาประมาณ 3 ปี เกินระยะเวลาทดลองงาน ซึ่งมีกำหนด ระยะเวลา 120 วัน โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างทดลองงาน อีกทั้งแม้การจ่ายเงินโบนัสดังกล่าวเกิดจาก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงาน ท. ซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นจำนวนไม่ถึงสองในสามส่วนของลูกจ้างทั้งหมดยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 2 แล้วเจรจาตกลง กันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวกันไว้ว่าจำเลยที่ 2 ตกลงจ่ายเงินโบนัส ประจำปีให้แก่พนักงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของจำเลยที่ 2 โดยจำเลยที่ 2 และ สหภาพแรงงาน ท. ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นนี้ตลอดมาทุกปีตั้งแต่โจทก์ทำงานกับ จำเลยที่ 2 ซึ่งทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลผูกพันเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน ท. แต่เมื่อข้อเท็จจริงได้ความต่อไปว่า จำเลยที่ 2 จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้แก่ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทุกคน ไม่ใช่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ท. เท่านั้น การที่จำเลยที่ 2 ไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ซึ่งทำงานในส่วนงาน ผลิตเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 2 และไม่ได้มีลักษณะเป็นลูกจ้าง ทดลองงาน จึงถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติตามมาตรา 11/1 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 จำเลยที่ 2 ต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 2 ที่ ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

อุทธรณ์ส่วนอื่นของจำเลยที่ 2 ไม่จำต้องวินิจฉัยเพราะไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลง อนึ่ง เนื่องจากพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2564 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน 2564 เป็นต้นมา ได้แก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 7 และมาตรา 224 วรรคหนึ่ง เป็นผลให้ดอกเบี้ยผิดนัดปรับเปลี่ยนจากอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี เป็นร้อยละ 5 ต่อปี หรืออัตราดอกเบี้ยใหม่ที่กระทรวงการคลังปรับเปลี่ยนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาบวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละสองต่อปี ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกาเห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยเองและกำหนดดอกเบี้ยให้เป็นไปตามพระราชกำหนดดังกล่าวได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142 (5) มาตรา 246 และมาตรา 252 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 57/1 วรรคสอง จึงให้คิดดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนถึงวันที่ 10 เมษายน 2564 และอัตราร้อยละ 5 ต่อปี หรืออัตราดอกเบี้ยใหม่ที่กระทรวงการคลังปรับเปลี่ยนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาบวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละสองต่อปี แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ นับแต่วันที่ 11 เมษายน 2564 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ให้จำเลยที่ 2 ชำระเงินโบนัสรวม 124,796 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้อง (วันที่ 1 ตุลาคม 2563) จนถึงวันที่ 10 เมษายน 2564 และอัตราร้อยละ 5 ต่อปี นับแต่วันที่ 11 เมษายน 2564 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ทั้งนี้ อัตราดอกเบี้ยนับแต่วันที่ 11 เมษายน 2564 นั้น หากกระทรวงการคลังปรับเปลี่ยนอัตราโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาเมื่อใด ก็ให้ปรับเปลี่ยนไปตามนั้นบวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละสองต่อปี แต่ต้องไม่เกินอัตราดอกเบี้ยตามคำขอท้ายฟ้อง นอกจากนี้ก็แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 2

องค์คณะ

จักษ์ชัย เยพิทักษ์ · กิตติพงษ์ ศิริโรจน์ · สมจิตร ทองศรี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) – deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/3229/2566>