

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5209/2537

นายสฤกษ์ เจียมมกล โจทก์ บริษัทไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 46, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 47, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 4, ป.วิ.พ. มาตรา 141, ป.วิ.พ. มาตรา 243

ย่อ / หลักกฎหมาย

กรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 45 วรรคสอง หรือเป็นกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ตามมาตรา46 วรรคสอง ล้วนจะต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ตามมาตรา 48 ทั้งสิ้น เมื่อลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการของจำเลยมีมติให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้างแล้ว โจทก์จึงมิใช่กรรมการลูกจ้างอีกต่อไป และมิได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 52 อีก สหภาพแรงงาน ท. ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้มีการเจรจาระหว่างสหภาพแรงงานดังกล่าวและจำเลย 4 ครั้ง แต่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน ท. จึงแจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบซึ่งเป็นการปฏิบัติตาม มาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไต่สวนตามมาตรา 22 จนครบ 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง จนตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ซึ่งสหภาพแรงงาน ท. และจำเลยอาจดำเนินการต่อไปโดยตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือจำเลยจะปิดงานหรือลูกจ้างของจำเลยจะนัดหยุดงานก็ได้ จำเลยและสหภาพแรงงานหาได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวข้างต้นไม่ ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงาน ท. แจ้งต่อจำเลยจึงไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการเจรจาและการไต่สวนอีกต่อไป โจทก์จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 31 ในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์มีสิทธิการลาออกเป็นพฤติการณ์ที่สื่อถึงความตั้งใจของโจทก์ว่ามุ่งมั่นที่จะอุทิศตนให้งานเพียงใด และเมื่อจำเลยเตือนให้โจทก์ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นในเรื่องการขาด ลา มาสาย โจทก์ก็ไม่ได้ปรับปรุงตัว อันเป็นการแสดงอยู่ในตัวว่าโจทก์ไม่ขวนขวายในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และท้ายที่สุดโจทก์ซึ่งไม่ได้รับอนุมัติให้ลาไปสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โจทก์ก็ยังฝืนไป และไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอีก จำเลยจึงเลิกจ้าง พฤติกรรมดังกล่าวแสดงว่าโจทก์ใช้เวลาไปทำกิจกรรมหลายประเภทแม้กิจกรรมดังกล่าวบางส่วนจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและกิจการบางส่วนเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างอื่นบ้าง แต่ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อตัวโจทก์เองด้วยทั้งสิ้น โจทก์มีสถานะเป็นลูกจ้างของจำเลย มีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างโดยสม่ำเสมอ และไม่ละทิ้งการทำงานไปอันจะทำให้นายจ้างได้รับความยุ่งยากในการดำเนินกิจการ โจทก์อาจไปทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองในขอบเขตและระยะเวลาที่พอเหมาะสมควรโดยการตกลงยินยอมของจำเลยหรือไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของจำเลยเมื่อโจทก์มีจำนวนวันที่ไปทำงานให้แก่จำเลยน้อยย่อมเป็นที่เห็นได้ว่า จำเลยต้องเสียหายจากการกระทำของโจทก์จำเลยผู้เป็นนายจ้างจึงมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ จำเลยให้การต่อสู้ไว้เพียงว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบว่าด้วยเงินบำเหน็จของจำเลยแต่อย่างใด

เพราะจำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานก็ต่อเมื่อพนักงานได้ลาออกจากการเป็นพนักงานของจำเลยหรือเสียชีวิตในขณะที่เป็นพนักงานของบริษัทจำเลยเท่านั้น หาได้ยกเรื่องที่โจทก์ถูกเลิกจ้างโดยมีความผิดขึ้นต่อผู้ด้วยไม่ กรณีจึงไม่มีเหตุที่จะต้องวินิจฉัยว่าโจทก์กระทำผิดหรือไม่ การที่ศาลแรงงานหยิบยกปัญหานี้ขึ้นเองและวินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจึงเป็นการไม่ชอบ

องค์คณะ

ชลอ บุญยเนตร · ชลิต ประไพศาล · พิมล สมานิตย์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/5209/2537>