

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2868/2566

นาย พ.โจทก์ บริษัท ก.จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 3, พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 4, พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 43, พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 44, พ.ร.บ.ฉบับดังกล่าว มาตรา 4, ป.พ.พ. มาตรา 582

ย่อ / หลักกฎหมาย

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างให้ทำหน้าที่ประจำอยู่ในเรือเดินทะเลขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ อันเป็นเรือเดินทะเลที่มีวัตถุประสงค์ในเชิงพาณิชย์โดยได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ 2537 จำเลยจึงเป็นเจ้าของเรือ โจทก์เป็นคนประจำเรือ และสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์เป็นข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือตามความหมายของ พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 3 จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์ในขณะที่ พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ประกาศใช้บังคับแล้ว สิทธิเรียกร้องที่เกิดจากการเลิกจ้างจึงต้องพิจารณาตาม พ.ร.บ. ดังกล่าว การทำงานบนเรือเดินทะเลมีลักษณะและสภาพของงานแตกต่างจากการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป ดังจะเห็นได้จากเหตุผลในการประกาศใช้ พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ประกอบกับ พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 4 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง การตีความตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปจึงไม่อาจนำมาใช้แก่คดีนี้ได้ จำเลยจ้างโจทก์ทำหน้าที่ประจำบนเรือเดินทะเล ซึ่งโดยสภาพของการทำงานนั้นลูกจ้างต้องทำงานตลอดระยะเวลาที่อยู่ในเรือตั้งแต่เรือออกจากท่าเรือจนกระทั่งเรือถึงสถานที่ปลายทางแล้ว จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ 2537 เป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันหลายฉบับ โดยสัญญาจ้างแต่ละฉบับได้กำหนดระยะเวลาทำงานไว้แน่นอน เช่น 12 เดือนบ้าง 9 เดือนบ้าง เมื่อพิจารณาสัญญาจ้างแล้ว สัญญาจ้างฉบับแรก ข้อ 07 เอ) มีข้อความว่า สัญญาจ้างนี้ให้ถือว่าถูกยกเลิกโดยปราศจากความรับผิดชอบอื่นใดของจำเลยโดยมีผลตั้งแต่วันที่โจทก์กลับมาถึงสถานที่ทำสัญญาหรือ ณ สถานที่ซึ่งตกลงกันให้เป็นสถานที่ปลายทาง โดยไม่ต้องคำนึงถึงเหตุผลในการเลิกสัญญา ส่วนสัญญาจ้างฉบับอื่นก็มีข้อความในทำนองเดียวกัน เห็นได้ว่าสัญญาจ้างแต่ละฉบับกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้แน่นอน รวมทั้งยังกำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดของสัญญาจ้างเมื่อโจทก์กลับถึงสถานที่ทำสัญญา หรือ ณ สถานที่ซึ่งตกลงกันให้เป็นสถานที่ปลายทาง แสดงว่าโจทก์และจำเลยตกลงกันให้จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นคราว ๆ ตามระยะเวลาที่โจทก์ทำงานประจำบนเรือเท่านั้น พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 43 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เจ้าของเรือต้องจัดให้มีข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือเป็นหนังสือพร้อมลายมือชื่อของเจ้าของเรือและคนประจำเรือ โดยจัดทำเป็นคู่ฉบับจัดเก็บไว้บนเรือหนึ่งฉบับ และอีกฉบับหนึ่งให้คนประจำเรือเก็บไว้ พร้อมทั้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้ และ มาตรา 18 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ห้ามเจ้าของเรือให้คนประจำเรือทำงานบนเรือ โดยที่คนประจำเรือไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่ามีความพร้อมด้านสุขภาพในการทำงานบนเรือ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด หมายความว่า เจ้าของเรือจะจ้างคนประจำเรือแต่ละครั้งต้องมีการทำสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ และต้องตรวจสอบสุขภาพคนประจำเรือซึ่งเป็นเงื่อนไขในการทำงานบนเรือก่อนทุกครั้ง ดังนั้น จำเลยต้องคัดเลือกและตรวจสอบสุขภาพโจทก์ก่อนให้ทำหน้าที่ประจำบนเรือทุกครั้ง มิใช่จำเลยสามารถสั่งให้โจทก์เข้าทำงานบนเรือ

ได้ทันทีที่เสมือนโจทก์ยังเป็นลูกจ้างจำเลย ถือไม่ได้ว่าระยะเวลา นับจากสัญญาจ้างฉบับเดิมสิ้นสุดลง จนถึงวันก่อนวันทำงานตามสัญญาจ้างฉบับต่อไปเป็นระยะเวลาพักอันจะนำระยะเวลาดังกล่าวมา รวมคำนวณเป็นระยะเวลาทำงานตามสัญญาจ้างทุกฉบับติดต่อกัน สัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ส่วนที่สัญญาจ้าง ข้อ 07 ปี) มีข้อความว่า โจทก์อาจจะเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ 2 เดือน และสัญญาจ้างฉบับอื่นก็มีข้อความในทำนองเดียวกันนั้น นอกจากนี้มีข้อความดังกล่าวแล้วยังมีข้อความต่อไปอีกว่า จำเลยจะพยายามปลดปล่อยโจทก์จากภาระหน้าที่ภายใน 2 เดือน หลังจากได้รับหนังสือบอกกล่าวนี้ หรือภายในโอกาสที่เร็วที่สุดหลังจากนั้น ในกรณีเช่นนั้นโจทก์จะมีสิทธิจะได้รับสิทธิในการส่งตัวกลับ อย่างไรก็ตาม ถ้าคำขอลีกสัญญาจ้างนี้ได้ถูกให้ภายใน 4 เดือน นับแต่วันเข้าเป็นลูกเรือ (ระยะเวลาทดลองงาน) จำเลยสงวนสิทธิที่จะเรียกร้องเอาคืนค่าใช้จ่ายและ/หรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวกับค่าเดินทางมารวมโดยทางเครื่องบินและค่าเดินทางกลับทางเครื่องบิน ข้อความดังกล่าวจึงเป็นเพียงการคุ้มครองการทำงานของโจทก์ในกรณีโจทก์บอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา โดยกำหนดหน้าที่ของจำเลยเป็นผู้ดำเนินการส่งตัวโจทก์กลับ ข้อความดังกล่าวยังถือไม่ได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงกำหนดระยะเวลาตามรายการในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือเป็นสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ดังนี้ สัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือจึงสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาหรือสิ้นสุดลงตามเงื่อนไขที่ตกลงกันในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานแต่ละฉบับโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตาม พ.ร.บ.แรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 44 วรรคหนึ่ง เมื่อสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน แม้โจทก์ไม่ได้กระทำความผิดใดก็ตาม แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ถือได้ว่ามีเหตุสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้าง ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 27,358 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 469,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงินแต่ละจำนวน กับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย 234,500 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปีของต้นเงินจำนวนดังกล่าว ทั้งนี้ นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 27,358 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 234,500 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงินแต่ละจำนวนนับแต่วันฟ้อง (วันที่ 12 มีนาคม 2561) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 23,450 บาท และไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง โจทก์และจำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ทำงานเป็นนายท้ายเรือ ปฏิบัติงาน ณ เรือขนส่งสินค้าทางทะเลระหว่างประเทศ อันมีลักษณะและสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะ จำเลยทำสัญญาว่าจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ 2537 และมีการต่อสัญญากันต่อเนื่อง 18 ฉบับ หลังจากครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง เมื่อลูกจ้างขึ้นฝั่งจะต้องมีระยะเวลาพักอย่าง

น้อย 2 เดือน เห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานเพื่อทำงานทางทะเลโดยสภาพแล้วลูกจ้างต้องใช้ชีวิตอยู่บนเรือตลอดระยะเวลาของสัญญา เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างแล้วต้องพักผ่อนก่อนจึงเข้าทำงานใหม่ จึงเป็นระยะเวลาพักอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นสภาพและลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงานทางทะเล แม้ระหว่างระยะเวลาดังกล่าวจำเลยจะไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ก็ตาม ก็ถือว่าระยะเวลาการทำงานของโจทก์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ถือได้ว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา แต่ขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นวันที่พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ใช้บังคับแล้ว พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว มาตรา 4 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การจ้างงานระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2560 โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 29 ตุลาคม 2560 จึงเป็นกรณีที่จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 โจทก์จึงมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 27,358 บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏว่าโจทก์กระทำผิดใด ๆ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เห็นสมควรให้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 234,500 บาท พร้อมดอกเบี้ย ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเคราะห์วินิจฉัยว่า โจทก์ทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2537 จนถึงปี 2560 สัญญาจ้างยังมีข้อตกลงให้โจทก์มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างงานได้ซึ่งไม่แน่นอนว่าโจทก์จะบอกเลิกสัญญาจ้างงานเมื่อใด จึงเป็นการจ้างงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา และกรณีไม่ใช่เป็นการจ้างงานโดยเฉพาะเจาะจง ที่โจทก์ต้องผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติจากจำเลยตามที่เจ้าของเรือกำหนดและตรวจสอบสุขภาพก่อนจึงจะได้ทำงานบนเรือได้นั้นเป็นขั้นตอนและกระบวนการรับสมัครแรงงานทางทะเลโดยทั่วไป สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์จึงมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าสามสิบวันเป็นเงิน 23,450 บาท ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 44 วรรคสอง แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามข้อตกลงในสัญญาจ้างงานตามที่ตกลงกันไว้ตั้งแต่ต้น นับได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้าง ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยมีว่า จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างให้ทำหน้าที่ประจำอยู่ในเรือเดินทะเลขนส่งสินค้าระหว่างประเทศอันเป็นเรือเดินทะเลที่มีวัตถุประสงค์ในเชิงพาณิชย์โดยได้รับค่าจ้างตั้งแต่ปี 2537 ครั้นสุดท้ายทำงานในตำแหน่งนายท้ายเรือ จำเลยจึงเป็นเจ้าของเรือ โจทก์เป็นคนประจำเรือ และสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์เป็นข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 3 เมื่อจำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์ในขณะพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ประกาศใช้บังคับแล้ว สิทธิเรียกร้องที่เกิดจากการเลิกจ้างจึงต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว การทำงานบนเรือเดินทะเลมีลักษณะและสภาพของงานแตกต่างจากการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปดังจะเห็นได้จากเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวที่ปรากฏอยู่ท้ายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 4 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การจ้างงานระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วย

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน วรรคสอง บัญญัติว่า เจ้าของเรือต้องจัดให้มีการคุ้มครองด้านประกันสังคมและเงินทดแทนโดยให้คนประจำเรือได้รับสิทธิประโยชน์จากการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด ดังนั้น การตีความตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปจึงไม่อาจนำมาใช้แก่คดีนี้ได้ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 43 วรรคสอง บัญญัติว่า ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้ (1) ... (17) วันสิ้นสุดหรือเงื่อนไขการสิ้นสุดของข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ ... และมาตรา 44 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ หรือสิ้นสุดลงตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ในข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และวรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือไม่มีกำหนดระยะเวลา เจ้าของเรือหรือคนประจำเรืออาจบอกเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือโดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน แต่ไม่เกินสามสิบวัน ดังนี้ แม้บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้สัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือต้องกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด แต่บางกรณีสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานอาจไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ก็ได้ อย่างไรก็ตามหากสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดหรือเงื่อนไขของการสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานไว้ สัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานย่อมสิ้นสุดตามที่ตกลงกันนั้น คดีนี้จำเลยจ้างโจทก์ทำหน้าที่ประจำบนเรือเดินทะเล ซึ่งโดยสภาพของการทำงานนั้นลูกจ้างต้องทำงานตลอดระยะเวลาที่อยู่ในเรือตั้งแต่เรือออกจากท่าเรือจนกระทั่งเรือถึงสถานที่ปลายทางแล้ว จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ 2537 เป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันหลายฉบับ โดยสัญญาจ้างแต่ละฉบับได้กำหนดระยะเวลาทำงานไว้แน่นอน เช่น 12 เดือนบ้าง 9 เดือนบ้าง เมื่อพิจารณาสัญญาจ้างแล้ว สัญญาจ้างฉบับแรก ข้อ 07 เอ) มีข้อความว่า สัญญาจ้างนี้ให้ถือว่าถูกยกเลิกโดยปราศจากความรับผิดชอบอื่นใดของจำเลยโดยมีผลตั้งแต่วันที่ โจทก์กลับมาถึงสถานที่ทำสัญญาหรือ ณ สถานที่ซึ่งตกลงกันให้เป็นสถานที่ปลายทางโดยไม่ต้องคำนึงถึงเหตุผลในการเลิกสัญญา ส่วนสัญญาจ้างฉบับอื่นก็มีข้อความในทำนองเดียวกัน เห็นได้ว่าสัญญาจ้างแต่ละฉบับกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้แน่นอน รวมทั้งยังกำหนดเงื่อนไขการสิ้นสุดของสัญญาจ้างเมื่อโจทก์กลับถึงสถานที่ทำสัญญาหรือ ณ สถานที่ซึ่งตกลงกันให้เป็นสถานที่ปลายทาง แสดงว่าโจทก์และจำเลยตกลงกันให้จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นคราว ๆ ตามระยะเวลาที่โจทก์ทำงานประจำบนเรือเท่านั้น นอกจากนี้พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 43 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เจ้าของเรือต้องจัดให้มีข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือเป็นหนังสือพร้อมลายมือชื่อของเจ้าของเรือและคนประจำเรือ โดยจัดทำเป็นคู่ฉบับจัดเก็บไว้บนเรือหนึ่งฉบับ และอีกฉบับหนึ่งให้คนประจำเรือเก็บไว้ พร้อมทั้งจะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้ และมาตรา 18 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ห้ามเจ้าของเรือให้คนประจำเรือทำงานบนเรือ โดยที่คนประจำเรือไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่ามีความพร้อมด้านสุขภาพในการทำงานบนเรือ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด บทบัญญัติดังกล่าวมีความหมายว่า เจ้าของเรือจะจ้างคนประจำเรือแต่ละครั้งต้องมีการทำสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ และต้องตรวจสอบสุขภาพคนประจำเรือซึ่งเป็นเงื่อนไขในการทำงานบนเรือก่อนทุกครั้ง ดังนั้น จำเลยต้องคัดเลือกและตรวจสอบสุขภาพโจทก์ก่อนให้ทำหน้าที่

ประจำบนเรือทุกครั้ง มีใช้จำเลยสามารถสั่งให้โจทก์เข้าทำงานบนเรือได้ทันทีเสมือนโจทก์ยังเป็นลูกจ้างจำเลย ถือไม่ได้ว่าระยะเวลานับจากสัญญาจ้างฉบับเดิมสิ้นสุดลงจนถึงวันก่อนวันทำงานตามสัญญาจ้างฉบับต่อไปเป็นระยะเวลาพักอันจะนำระยะเวลาดังกล่าวมารวมคำนวณเป็นระยะเวลาทำงานตามสัญญาจ้างทุกฉบับติดต่อกัน สัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา ส่วนที่สัญญาจ้าง ข้อ 07 ปี) มีข้อความว่า โจทก์อาจจะเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ 2 เดือน และสัญญาจ้างฉบับอื่นก็มีข้อความในทำนองเดียวกันนั้น เห็นว่า สัญญาจ้าง ข้อ 07 ปี) นอกจากมีข้อความว่า โจทก์อาจจะเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ 2 เดือน แล้วยังมีข้อความต่อไปอีกว่า จำเลยจะพยายามปลดเปลื้องโจทก์จากภาระหน้าที่ภายใน 2 เดือน หลังจากได้รับหนังสือบอกกล่าวนี้ หรือภายในโอกาสที่เร็วที่สุดหลังจากนั้น ในกรณีเช่นนั้นโจทก์จะมีสิทธิจะได้รับสิทธิในการส่งตัวกลับ อย่างไรก็ดีถ้าคำขอลีกสัญญาจ้างนี้ได้ถูกให้ภายใน 4 เดือน นับแต่วันเข้าเป็นลูกเรือ (ระยะเวลาทดลองงาน) จำเลยสงวนสิทธิที่จะเรียกร้องเอาคืนค่าใช้จ่ายและ/หรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวกับค่าเดินทางมาร่วมโดยทางเครื่องบินและค่าเดินทางกลับทางเครื่องบิน ข้อความดังกล่าวเป็นเพียงการคุ้มครองการทำงานของโจทก์ในกรณีโจทก์บอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา โดยกำหนดหน้าที่ของจำเลยเป็นผู้ดำเนินการส่งตัวโจทก์กลับ ข้อความดังกล่าวยังถือไม่ได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงกำหนดระยะเวลาตามรายการในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือเป็นสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ดังนี้ สัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือจึงสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาหรือสิ้นสุดลงตามเงื่อนไขที่ตกลงกันในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานแต่ละฉบับ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 44

วรรคหนึ่ง ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย ฎีกาของจำเลยฟังขึ้น ปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์มีว่า จำเลยต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า เมื่อสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอนดังวินิจฉัยข้างต้น แม้โจทก์ไม่ได้กระทำความผิดใดก็ตาม แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ถือได้ว่ามีเหตุสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้าง ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย ฎีกาของโจทก์ฟังไม่ขึ้น ส่วนที่โจทก์ฎีกาในทำนองว่า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้น โจทก์ไม่ได้มีคำขอให้ศาลฎีกาบังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ประกอบกับศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ในส่วนค่าชดเชย แต่โจทก์ไม่ได้อุทธรณ์ ปัญหาเรื่องค่าชดเชยจึงเป็นอันยุติแล้ว ศาลฎีกาไม่วินิจฉัยให้ พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์เสียทั้งหมด

องค์คณะ

จักรชัย เยพิทักษ์ · กิตติพงษ์ ศิริโรจน์ · สมจิตร ทองศรี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/2868/2566>