

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8209-8219/2560

นายสัญญา เข็มมามาศ กับพวกโจทก์ บริษัทนาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 46, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 47, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 48, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 49, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 52, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 52, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 47, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 49, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 48

ย่อ / หลักกฎหมาย

บทบัญญัติเรื่องการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้างมีบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 47 คือดำรงตำแหน่งคราวละสามปี มาตรา 48 บัญญัติว่า นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อเข้ากรณีใดกรณีหนึ่งใน (1) ถึง (7) โดยมาตรา 48 (7) กรรมการลูกจ้างพ้นตำแหน่งเมื่อมีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ ส่วนมาตรา 49 ที่บัญญัติว่า ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น มีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิมนั้น เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะเมื่อเข้าเกณฑ์ตามมาตรา 49 (1) ถึง (4) จึงมิใช่เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์กำหนดหลักเกณฑ์การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง ดังนั้นแม้จะเข้าเกณฑ์ตามมาตรา 49 (1) คือจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม กรรมการลูกจ้างก็ไม่ได้พ้นตำแหน่งกรรมการลูกจ้างไปทันทีดังที่ศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัย แต่เป็นเหตุให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะได้ตามมาตรา 49 (1) เนื่องจากจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามส่วนของลูกจ้างทั้งหมด ตามมาตรา 46 เมื่อมีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ กรรมการลูกจ้างเดิมย่อมพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 48 (7) เมื่อไม่ปรากฏว่ามีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะตามมาตรา 48 (7) โจทก์ทั้งสิบเอ็ดจึงยังคงเป็นกรรมการลูกจ้างตามกฎหมาย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดในขณะที่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดยังเป็นกรรมการลูกจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนจึงไม่ชอบด้วยมาตรา

คำพิพากษา

52 เมื่อข้อเท็จจริงยุติว่าวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดให้มีผลทันทีซึ่งเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยมีกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งทุกวันที่ 25 จำเลยต้องรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม ในอัตราค่าจ้างเดิมและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามสภาพการจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสมือนมิได้มีการเลิกจ้าง และจำเลยต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทั้งสิบเอ็ดในอัตราเดิมตั้งแต่งวดการจ่ายค่าจ้างเดือนธันวาคม 2556 จนกว่าจำเลยจะรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินค่าจ้างแต่ละงวดจนกว่าจะชำระให้โจทก์ทั้งสิบเอ็ดเสร็จ จำเลย

เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดเช่นเดียวกับลูกจ้างรายอื่นเพราะประสบภัยพิบัติน้ำท่วมและประสบปัญหาทางการเงินโดยเข้าใจว่าจำเลยมีอำนาจเลิกจ้างได้ตามกฎหมายและเป็นกรณีที่จำเลยมีเหตุที่จะไม่จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ด ถ้อยคำที่ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินค่าจ้าง ทุกระยะเวลา 7 วัน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคสอง เมื่อศาลฎีกาเห็นควรให้จำเลยรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม ในอัตราค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามสภาพการจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมเสมือนมิได้มีการเลิกจ้างแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายอื่นที่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดอ้างว่าได้รับเนื่องจากถูกเลิกจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ด เมื่อศาลแรงงานภาค 1 รับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยไม่ให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 เข้าทำงานตั้งแต่ปี 2548 เพื่อรอฟังผลคดีที่จำเลยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกรณีถูกกล่าวหาว่าขาดงานและละทิ้งหน้าที่การงานจนกว่าคดีจะถึงที่สุด แต่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 ตลอดมาครบถ้วน เมื่อโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยและจำเลยให้รอฟังผลการพิจารณาคดีถึงที่สุด คำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 ไม่ต้องเข้าทำงานยังไม่ถือเป็น การขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติหน้าที่กรรมการลูกจ้างของโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ทั้งโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ยังคงเป็นกรรมการลูกจ้างอยู่ ยังไม่ถือว่าได้รับความเสียหายที่เป็นตัวเงิน เมื่อโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้แก่จำเลยในช่วงเวลาดังกล่าว จึงไม่อยู่ในเงื่อนไขตามระเบียบของจำเลยที่จะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นเงินค่ากะและเงินรางวัลความเพียร ส่วนค่าใช้จ่ายเดินทางจากบ้านมาที่ทำงานเพื่อลงลายมือชื่อทำงานเป็นหน้าที่ของโจทก์ที่ 10 และที่ 11 จะต้องรับผิดชอบจ่ายเองอยู่แล้ว ดังนั้นจึงถือไม่ได้ว่าโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ได้รับความเสียหาย อนึ่ง โจทก์ที่ 11 บรรยายฟ้องว่ามีค่าจ้าง 11,117 บาท แต่มีคำขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างในอัตรา 10,854 บาท เมื่อจำเลยรับว่าโจทก์ที่ 11 มีค่าจ้างอัตราสุดท้ายตามฟ้องเดือนละ 11,117 บาท เพื่อความเป็นธรรมจึงให้จำเลยจ่ายค่าจ้างเดือนละ 11,117 บาท แก่โจทก์ที่ 11 ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 52 รายชื่อโจทก์ทั้งสิบเอ็ดปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1 คดีทั้งสิบเอ็ดสำนวนนี้ศาลแรงงานภาค 1 สั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันโดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 11 และให้เรียกจำเลยในทุกสำนวนว่าจำเลย โจทก์ทั้งสิบเอ็ดฟ้องขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม ในอัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ การพิจารณาปรับเพิ่มตามสภาพการจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสมือนไม่มีการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดและเพื่อปฏิบัติหน้าที่กรรมการลูกจ้างตามกฎหมายเช่นเดิม ให้จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดทุกเดือนตามอัตราค่าจ้างในคำขอท้ายฟ้องของโจทก์แต่ละคนจนกว่าจำเลยจะรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่จำเลยผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างในแต่ละงวดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระให้แก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดเสร็จสิ้น ให้จำเลยชำระเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในแต่ละงวดในอัตราร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วัน ของต้นเงินค่าจ้างที่จำเลยต้องจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดในแต่ละงวดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระให้แก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดเสร็จสิ้น ให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากกรณีที่ถูกลูกจ้างทำให้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนการทำงานและสวัสดิการ และค่าเสียหายจากการละเมิดหรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่กรรมการลูกจ้างแก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ด

พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายที่จำเลยไม่ให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 กลับเข้าทำงาน โดยมีขอบด้วยกฎหมาย แต่ให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 มาลงชื่อ ณ สถานประกอบกิจการของจำเลยทุกวัน ทำให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางจากบ้านมาที่ทำงาน ขอค่าใช้จ่ายค่าเดินทางมาที่ทำงานแก่โจทก์ที่ 10 เป็นเงิน 104,800 บาท โจทก์ที่ 11 เป็นเงิน 537,600 บาท ค่ากะเป็นเงินคนละ 82,350 บาท ค่ารางวัลความเพียรปี 2548 ถึงปี 2555 ตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์ที่ 10 และที่ 11 และค่าเสียหายพร้อมดอกเบี้ยที่ไม่เป็นตัวเงินจากกรณีละเมิดสิทธิและหน้าที่ของโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ในฐานะกรรมการลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นเงินคนละ 457,500 บาท จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 1 รับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยประกอบธุรกิจผลิตยางนอก ยางใน มีลูกจ้าง 920 คน โจทก์ทั้งสิบเอ็ดเป็นลูกจ้างของจำเลย เมื่อช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน 2554 จำเลยประสบภัยพิบัติน้ำท่วมเป็นเหตุให้เครื่องจักรและอุปกรณ์เครื่องใช้ได้รับความเสียหาย ไม่สามารถดำเนินกระบวนการผลิตได้อีกต่อไป และจำเลยประสบปัญหาทางการเงินจำเป็นต้องลดภาระค่าใช้จ่าย จำเลยจึงเลิกจ้างลูกจ้าง 530 คน ตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม 2555 เป็นต้นไปจำเลยคงเหลือลูกจ้างเพียง 350 คน จำเลยยังคงประสบปัญหาทางการเงินและยังคงเลิกจ้างลูกจ้างตลอดมา สหภาพแรงงานนาทามีหนังสือลงวันที่ 9 มกราคม 2555 แต่งตั้งโจทก์ทั้งสิบเอ็ดเป็นกรรมการลูกจ้าง วันที่ 9 ตุลาคม 2555 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหนังสือแจ้งรับทราบการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างดังกล่าว ต่อมาเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ด เนื่องจากจำเลยประสบปัญหาภัยพิบัติน้ำท่วมในปี 2554 และประสบปัญหาด้านการเงินแล้ววินิจฉัยว่า การที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 530 คน จากจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่เดิมทั้งหมด 920 คน โดยให้มีผลสิ้นสุดสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม 2555 หลังจากวันนั้นลูกจ้างจำเลยเหลือเพียง 350 คน การเลิกจ้างลูกจ้างของจำเลยทำให้จำนวนลูกจ้างลดลงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของที่มีอยู่เดิม จึงเป็นเหตุให้สถานะการเป็นกรรมการลูกจ้างของโจทก์ทั้งสิบเอ็ดสิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมายในทันทีตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 49 (1) และมีได้มีบทบัญญัติกฎหมายให้คณะกรรมการลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาการคณะกรรมการลูกจ้างต่อไปจนกว่าจะมีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดใหม่ และมีได้มีบทบัญญัติกฎหมายให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งข้อมูลทะเบียนลูกจ้างให้ลูกจ้างหรือกรรมการลูกจ้างทราบ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดมีสาเหตุจากการประสบปัญหาด้านการเงินและปัญหาภัยพิบัติน้ำท่วม จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและจำเลยไม่จำเป็นต้องยื่นคำร้องเพื่อขออนุญาตจากศาลแรงงานเพื่อเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ด เพราะเหตุที่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดสิ้นสภาพการเป็นกรรมการลูกจ้างแล้วนับแต่วันที่ 25 มีนาคม 2555 จำเลยไม่จำเป็นต้องรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงาน ไม่ต้องชำระค่าจ้างและเงินเพิ่ม กรณีถือไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งสิบเอ็ดได้รับความเสียหายจากการเลิกจ้างของจำเลย ฟ้องของโจทก์ที่ 10 และที่ 11 เรียกค่าเสียหายกรณีจำเลยไม่ให้กลับเข้าทำงานมีอายุความ 10 ปี นับแต่วันที่ศาลฎีกามีคำพิพากษาถึงที่สุดเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2555 ฟ้องของโจทก์ที่ 10 และที่ 11 จึงไม่ขาดอายุความ ขณะที่จำเลยมีคำสั่งไม่ให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 เข้าทำงาน แต่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้ตลอดมาครบถ้วน คำสั่งของจำเลยเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ไม่ขัดต่อกฎหมาย เมื่อโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลาดังกล่าว ไม่อยู่ในเงื่อนไขและระเบียบที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ เงินโบนัสและค่าเสียหายที่ไม่ได้รับเงินโบนัส ถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายเงินให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 ไม่จำต้อง

พิจารณาเกี่ยวกับค่าเสียหายของโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ต่อไป พินาศายกฟ้อง โจทก์ทั้งสิบเอ็ด อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของ โจทก์ทั้งสิบเอ็ดว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดในขณะที่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดยังเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดยโจทก์ทั้งสิบเอ็ดอุทธรณ์ว่า กรรมการลูกจ้างพ้นตำแหน่งต้อง เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 48 (7) คือมีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง กรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ มิใช่จะพ้นตำแหน่งกรรมการลูกจ้างทันทีเมื่อจำนวนลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิมตาม มาตรา 49 (1) ตามที่ศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัย โจทก์ทั้งสิบเอ็ดยังคงเป็นกรรมการลูกจ้างอยู่ จำเลยไม่อาจเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดโดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานตามมาตรา 52 ได้ ขอให้ จำเลยปฏิบัติตามคำขอท้ายฟ้องนั้น เห็นว่า บทบัญญัติเรื่องการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ ลูกจ้างมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 47 คือดำรงตำแหน่ง ครบวาระสามปี มาตรา 48 บัญญัติว่า นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจาก ตำแหน่งเมื่อเข้ากรณีใดกรณีหนึ่งใน (1) ถึง (7) โดยมาตรา 48 (7) กรรมการลูกจ้างพ้นตำแหน่งเมื่อ มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ ส่วนมาตรา 49 ที่บัญญัติว่าให้มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมี จำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิมนั้น เป็นบทบัญญัติที่มี วัตถุประสงค์ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะเมื่อเข้าเกณฑ์ตามมาตรา 49 (1) ถึง (4) จึงมิใช่เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์กำหนดหลักเกณฑ์การพ้นจากตำแหน่งของ กรรมการลูกจ้าง ดังนั้นแม้จะเข้าเกณฑ์ตามมาตรา 49 (1) คือจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบ กิจการเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม กรรมการลูกจ้างก็ไม่ได้ พ้นตำแหน่งกรรมการลูกจ้างไปทันทีดังที่ศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัย แต่เป็นเหตุให้มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะได้ตามมาตรา 49 (1) เนื่องจากจำนวนคณะกรรมการ ลูกจ้างอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามส่วนของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา 46 เมื่อมีการเลือกตั้งหรือ แต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ กรรมการลูกจ้างเดิมย่อมพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 48 (7) เมื่อไม่ปรากฏว่ามีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะตามมาตรา 48 (7) โจทก์ทั้ง สิบเอ็ดจึงยังคงเป็นกรรมการลูกจ้างตามกฎหมาย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดในขณะที่โจทก์ ทั้งสิบเอ็ดยังเป็นกรรมการลูกจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนจึงไม่ชอบด้วยมาตรา 52 ที่ศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัยว่าโจทก์ทั้งสิบเอ็ดพ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้างไปทันทีนับแต่ วันที่ 25 มีนาคม 2555 อันเป็นวันที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้าง 530 คน จากจำนวนเดิมทั้งหมด 920 คน ข้อเท็จจริงจากคำเบิกความของนายสุชาติ พยานจำเลยซึ่งโจทก์ทั้งสิบเอ็ดไม่คัดค้าน รับฟังได้ว่า นอกจากการเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวแล้วมีลูกจ้างอีกจำนวนหนึ่งได้ลาออกไปด้วยความสมัครใจจึง คงเหลือลูกจ้างเพียง 350 คน นั้นศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสิบเอ็ดข้อนี้ฟังขึ้น เมื่อข้อเท็จจริงยุติว่าวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556 จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดให้มีผล ทันทีซึ่งเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยมีกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งทุกวันที่ 25 จำเลยต้องรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม ใน อัตราค่าจ้างเดิมและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามสภาพการจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เสมือนมิได้มีการเลิกจ้าง และจำเลยต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทั้งสิบเอ็ดในอัตราเดิมตั้งแต่ตั้งแต่งวดการ จ่ายค่าจ้างเดือนธันวาคม 2556 จนกว่าจำเลยจะรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ย

อัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินค่าจ้างแต่ละงวดจนกว่าจะชำระให้โจทก์ทั้งสิบเอ็ดเสร็จ จำเลย เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดเช่นเดียวกับลูกจ้างรายอื่นเพราะประสบภัยพิบัติน้ำท่วมและประสบปัญหา ด้านการเงินโดยเข้าใจว่าจำเลยมีอำนาจเลิกจ้างได้ตามกฎหมายและเป็นกรณีที่จำเลยมีเหตุที่จะไม่ จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ด ถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่มร้อยละ 15 ของเงินค่าจ้าง ทุกระยะเวลา 7 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคสอง เมื่อศาลฎีกาเห็นควรให้จำเลยรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ด กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม ในอัตราค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ตามสภาพการจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมเสมือนมิได้มีการเลิกจ้างแล้ว จำเลยจึง ไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายอื่นที่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดอ้างว่าได้รับเนื่องจากถูกเลิกจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ด ที่โจทก์ที่ 10 และที่ 11 อุทธรณ์ว่าศาลแรงงานภาค 1 ยังไม่ได้วินิจฉัยประเด็นว่าโจทก์ที่ 10 และที่ 11 มีอำนาจฟ้องเรียกค่าเสียหายกรณีจำเลยไม่ให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 17 มกราคม 2548 ถึงวันที่ 3 กันยายน 2555 โจทก์ที่ 10 และที่ 11 ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลา ดังกล่าวจึงเป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้าง ทำให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 ได้รับความเสียหายนั้น เมื่อศาลแรงงานภาค 1 รับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยไม่ให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 เข้าทำงานตั้งแต่ปี 2548 เพื่อรอฟังผลคดีที่จำเลยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางขออนุญาต เลิกจ้างโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง เนื่องจากโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ถูกกล่าวหาว่า ขาดงานและละทิ้งหน้าที่การทำงานจนกว่าคดีจะถึงที่สุด ภายหลังศาลฎีกามีคำพิพากษาถึงที่สุดเมื่อ วันที่ 3 กันยายน 2555 โดยพิพากษายืนตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางที่มีคำสั่งอนุญาตให้ ลงโทษโจทก์ที่ 10 และที่ 11 กรณีละทิ้งหน้าที่ด้วยการเตือนเป็นหนังสือ แม้จำเลยมีคำสั่งไม่ให้ โจทก์ที่ 10 และที่ 11 เข้าทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว แต่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 ตลอดมาครบถ้วน แล้ววินิจฉัยว่า คำสั่งของจำเลยเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ไม่ ขัดต่อกฎหมาย ดังนั้นถือว่าศาลแรงงานภาค 1 ได้วินิจฉัยในประเด็นเรื่องอำนาจฟ้อง เรียกค่าเสียหายกรณีจำเลยมีคำสั่งไม่ให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 เข้าทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวด้วย แล้ว เมื่อโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย และจำเลยให้รอฟังผลการพิจารณาคดีถึงที่สุด คำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์ที่ 10 และที่ 11 ไม่ต้อง เข้าทำงานยังไม่ถือเป็นการขัดขวางหรือไม่อันควมสะดวกแก่การปฏิบัติหน้าที่กรรมการลูกจ้าง ของโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ทั้งโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ยังคงเป็นกรรมการลูกจ้างอยู่ ยังไม่ถือว่าได้รับความเสียหายที่เป็นตัวเงิน เมื่อโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ไม่ได้ปฏิบัติงานให้แก่จำเลยในช่วงเวลา ดังกล่าว จึงไม่อยู่ในเงื่อนไขตามระเบียบของจำเลยที่จะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นเงินค่ากะและเงินรางวัลความเพียร ส่วนค่าใช้จ่ายเดินทางจากบ้านมาที่ทำงานเพื่อ ลงลายมือชื่อทำงานเป็นหน้าที่ของโจทก์ที่ 10 และที่ 11 จะต้องรับผิดชอบจ่ายเองอยู่แล้ว ดังนั้นจึง ถือไม่ได้ว่าโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ได้รับความเสียหาย ที่ศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัยประเด็นข้อนี้ ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ที่ 10 และที่ 11 ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น อนึ่ง โจทก์ที่ 11 บรรยาย ฟ้องว่ามีค่าจ้าง 11,117 บาท แต่มีคำขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างในอัตรา 10,854 บาท เมื่อจำเลยรับว่า โจทก์ที่ 11 มีค่าจ้างอัตราสุดท้ายตามฟ้องเดือนละ 11,117 บาท เพื่อความเป็นธรรมจึงให้จำเลย จ่ายค่าจ้างเดือนละ 11,117 บาท แก่โจทก์ที่ 11 ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 52 พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับ

เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม ในอัตราค่าจ้างเดิมและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามสภาพการจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสมือนมิได้มีการเลิกจ้าง และให้จำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทั้งสิบเอ็ดทุกเดือน โจทก์ที่ 1 เดือนละ 9,713 บาท โจทก์ที่ 2 เดือนละ 7,200 บาท โจทก์ที่ 3 เดือนละ 12,698 บาท โจทก์ที่ 4 เดือนละ 9,697 บาท โจทก์ที่ 5 เดือนละ 10,379 บาท โจทก์ที่ 6 เดือนละ 9,000 บาท โจทก์ที่ 7 เดือนละ 9,000 บาท โจทก์ที่ 8 เดือนละ 9,000 บาท โจทก์ที่ 9 เดือนละ 9,000 บาท โจทก์ที่ 10 เดือนละ 10,854 บาท และโจทก์ที่ 11 เดือนละ 11,117 บาท ตั้งแต่การจ่ายค่าจ้างงวดเดือนธันวาคม 2556 จนกว่าจำเลยจะรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงาน พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินค่าจ้างที่จำเลยต้องจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดในแต่ละงวดนับแต่วันที่จำเลยผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างในแต่ละงวดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระแก่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดเสร็จ ให้ยกคำขออื่นนอกจากนี้

องค์คณะ

วิชัย เอื้ออังกณากุล · นิยุต สุภัทรพาหิรผล · นิติ เอื้อจรัสพันธุ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) — deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/8209-8219/2560>