

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10158/2539

นาย สม ศักดิ์ ทุม จันทร์โจทก์ บริษัท รอยัล ปอร์เซเลน จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31, ป.พ.พ. มาตรา 583

ย่อ / หลักกฎหมาย

การปิดงานและการนัดหยุดงาน เป็นขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติขึ้นเพื่อให้มีการระงับกรณีพิพาทเกี่ยวกับปัญหาแรงงานการที่นายจ้างปิดงานจึงมิใช่เป็นเรื่องที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแม้ว่าจะมีบทบัญญัติในมาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง และกรณีที่มีการฝ่าฝืนมีโทษทางอาญาตามมาตรา 136 และความเป็นนายจ้างลูกจ้างยังคงมีอยู่ก็ตาม ดังนี้ การที่ลูกจ้าง จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือไม่จึงต้องเป็นไปตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างหยุดงานไปในวันที่มีการนัดหยุดงานและปิดงาน กรณีมิใช่วันหยุด วันลา หรือวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ ของนายจ้าง จึงไม่อาจนำระยะเวลาดังกล่าวมารวม คำนวณเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างทดลองงานของจำเลย ทำหน้าที่พนักงานทั่วไป มีระยะเวลาจ้างไม่เกิน 120 วัน และขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โจทก์ยังเป็น ลูกจ้างทดลองงานอยู่ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีสิทธิ เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าคดีทั้งสี่สำนวน ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาและพิพากษาเข้าด้วยกันกับคดีหมายเลขดำที่ 8859/2538 ของศาลแรงงานกลางซึ่งศาลแรงงานกลางสั่งจำหน่ายคดีไปแล้วและเพื่อความสะดวกแก่การพิจารณาชั้นนี้ให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนใหม่ว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 และเรียกจำเลยทุกสำนวนว่าจำเลยโจทก์ทั้งสี่สำนวนฟ้องว่า โจทก์ทั้งสี่เคยทำงานเป็นลูกจ้างรายวัน ทำหน้าที่พนักงานทั่วไปของจำเลยต่อมาจำเลยได้มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่โดยไม่มีความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ

คำพิพากษา

และจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งสี่พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จจำเลยทั้งสี่สำนวนให้การว่า โจทก์ทั้งสี่เป็นลูกจ้างทดลองงานมีระยะเวลาทดลองงาน 120 วัน ติดต่อกัน ระหว่างทำงานโจทก์ทั้งสี่และลูกจ้างอื่นของจำเลยได้ทำการนัดหยุดงานและปิดงานจนกระทั่งวันที่ 19 มิถุนายน 2538 โจทก์ทั้งสี่และลูกจ้างอื่นจึงได้กลับเข้าทำงาน หลังจากนั้นจำเลยจึงได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ตั้งนั้น การนับระยะเวลาทดลองงาน 120 วันของโจทก์ทั้งสี่นั้นต้องนำระยะเวลาที่มีการนัดหยุดงานรวม 22 วัน มาหักออกจากระยะเวลาการทำงานของโจทก์ทั้งสี่ด้วย และเหตุที่จำเลยไม่สามารถเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ในระยยะเวลานัดหยุดงานได้เพราะจะเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 ขอให้ยกฟ้องวันนัดพิจารณา โจทก์ทั้งสี่และจำเลยแถลงรับข้อเท็จจริงว่าโจทก์ทั้งสี่เคยทำงานเป็นลูกจ้างทดลองงานมีระยะเวลาไม่เกิน120 วัน ต่อมาจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ ในระหว่างวันที่28 พฤษภาคม 2538 จำเลยมีข้อพิพาทแรงงานกับคนงานจึงปิดงานตลอดมาจนถึงวันที่ 19 มิถุนายน 2538 จึงเปิดงานและให้คนงานกลับเข้าทำงานต่อ ส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับวันเริ่มทำงาน

อัตราค่าจ้าง กำหนดจ่ายค่าจ้างและวันเลิกจ้างตรงตามฟ้องของโจทก์ทั้งสี่ทุกประการ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า สิทธิในการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ซึ่งเป็นลูกจ้างทดลองงานที่มีกำหนดไม่เกิน 120 วัน นั้นเป็นสิทธิของจำเลยที่จะทำได้ตลอดเวลาภายในระยะเวลาที่ตกลงกันได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยถ้าผลงานของโจทก์ทั้งสี่ไม่เป็นที่พอใจ แต่การที่จำเลยเข้าใจว่าระหว่างนัดหยุดงานหรือปิดงาน จำเลยไม่อาจใช้สิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้นั้นเป็นความเข้าใจผิดของจำเลยเอง นอกจากนี้ระหว่างนัดหยุดงานหรือปิดงานไม่ทำให้ความสัมพันธ์ฉันนายจ้างลูกจ้างระหว่างโจทก์ทั้งสี่และจำเลยหยุดลงแต่อย่างใดคงมีเพียงระหว่างนั้นจำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างเพราะไม่มีการทำงานแต่สวัสดิการอื่น ๆ ยังมีอยู่ อายุงานจึงต่อเนื่องกัน การที่โจทก์ทั้งสี่กล่าวอ้างว่าต้องนำเอาระยะเวลาระหว่างนัดหยุดงานหรือปิดงานมานับรวมเข้าด้วยกันจึงชอบแล้ว แม้ว่าขณะนั้นโจทก์ทั้งสี่จะมีได้ทำงานให้แก่จำเลยก็ตาม ด้วยเหตุดังกล่าวจึงต้องถือว่าก่อนถูกเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 และที่ 2 ทำงานติดต่อกันครบ 140 วันโจทก์ที่ 3 ทำงานติดต่อกันครบ 131 วัน และโจทก์ที่ 4 ทำงานติดต่อกันครบ 138 วันแล้ว ดังนั้น การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่เมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวด้วยสาเหตุว่าผลงานของโจทก์ทั้งสี่ไม่ผ่านการพิจารณาของจำเลย จึงเป็นการเลิกจ้างเมื่อพ้นระยะเวลาทดลองงาน 120 วัน ตามที่ตกลงกันและกรณีไม่ต้องด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ 47 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ซึ่งเป็นข้อยกเว้นที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งกรณีไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 อีกด้วย และโจทก์ทั้งสี่ได้ทวงถามจำเลยแล้ว จำเลยไม่ชำระให้จำเลยจึงตกเป็นผู้ผิดนัด ต้องจ่ายดอกเบี้ยจากเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ทั้งสี่ตามฟ้องและพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ที่ 1 และที่ 2 คนละ 4,080 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 6,630 บาท โจทก์ที่ 4 จำนวน 5,922 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันฟ้อง สำหรับโจทก์ที่ 1 (วันที่ 30 ตุลาคม 2538) โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จและจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 1 และที่ 2 คนละ 3,600 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 3,900 บาท โจทก์ที่ 4 จำนวน 3,780 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันผิดนัด สำหรับโจทก์ที่ 1 และที่ 2 โจทก์ที่ 3 โจทก์ที่ 4 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จจำเลยทั้งสี่สำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมานั้น โจทก์ทั้งสี่มีระยะเวลาเริ่มเข้าทำงานจนถึงวันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ดังนี้คือ โจทก์ที่ 1 และที่ 2 ระยะเวลา 140 วัน โจทก์ที่ 3 ระยะเวลา 131 วัน และโจทก์ที่ 4 ระยะเวลา 138 วัน ระหว่างระยะเวลาดังกล่าวเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2538 ถึงวันที่ 18 มิถุนายน 2538 มีการนัดหยุดงานและปิดงานและมีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ปรากฏในสำเนาเอกสารท้ายคำให้การ รวมระยะเวลาที่หยุดงาน 22 วันมีปัญหาวินิจฉัยว่า จำเลยจะต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ทั้งสี่หรือไม่ สำหรับค่าชดเชยนั้น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 46 แก้ไขเพิ่มเติม โดยข้อ 3 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 14) ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2536 กำหนดว่า"ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน ฯลฯ" จึงมีข้อที่ต้องพิจารณาว่าการนัดหยุดงานและปิดงานในระยะเวลา 22 วัน ดังกล่าว จะนับรวมกับระยะเวลาอื่นเพื่อให้ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันได้

หรือไม่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 ให้คำจำกัดความของคำว่า "วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี และ "วันลา" หมายความว่า วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้าง ลา กิจ หรือลาป่วย จะเห็นได้ว่าการหยุดงานและปิดงานทั้ง 22 วัน ดังกล่าว ไม่ใช่วันหยุด และวันลา ปัญหาต่อไปคือเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างหรือไม่ เห็นว่าการปิดงานและการนัดหยุดงาน เป็นขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติขึ้นเพื่อให้มีการระงับกรณีพิพาทเกี่ยวกับปัญหาแรงงาน การที่นายจ้างปิดงานมิใช่เป็นเรื่องที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแม้ว่าจะมีบทบัญญัติในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างและกรณีที่มีการฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา ตามมาตรา 136 และเป็นนายจ้างลูกจ้างยังคงมีอยู่ก็ตาม แต่การที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นเมื่อวินิจฉัยว่าการที่โจทก์ทั้งสี่หยุดงานไป 22 วัน โดยมีใช้วันหยุดวันลาและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงาน เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จึงไม่อาจนำระยะเวลา 22 วัน มารวมกับระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้ โจทก์ที่ 1 และที่ 2 คงมีอายุงาน 118 วัน โจทก์ที่ 3 มีอายุงาน 109 วัน และโจทก์ที่ 4 มีอายุงาน 116 วันเท่านั้น ยังไม่ครบ 120 วัน จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยโดยไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยว่าอายุการทำงานของโจทก์ทั้งสี่สิ้นสุดหยุดลงตามที่จำเลยอุทธรณ์หรือไม่ ปัญหาต่อไปคือ จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ทั้งสี่หรือไม่ ตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมานั้นปรากฏว่าโจทก์ทั้งสี่เคยทำงานเป็นลูกจ้างทดลองงานทำหน้าที่พนักงานทั่วไป มีระยะเวลาจ้างไม่เกิน 120 วัน เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่อาจนำระยะเวลา 22 วัน ที่มีการนัดหยุดงานและปิดงานมานับรวมกับระยะเวลาทำงานอื่นได้ดังที่ได้วินิจฉัยมาและระยะเวลาที่นับถึงวันเลิกจ้างยังไม่ครบ 120 วัน ดังนั้น ขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่จึงยังเป็นลูกจ้างทดลองงานอยู่ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าพิพากษากลับ ให้ยกฟ้อง

องค์คณะ

ธวัชชัย พิทักษ์พล · พรชัย สมรรถเวช · ชลอ บุญนเนตร

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← [deka.supremecourt.or.th](https://www.thaideka.online/deka/10158/2539) · <https://www.thaideka.online/deka/10158/2539>