

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5481/2552

บริษัทโรงพยาบาลวชิรปราการ จำกัดผู้ร้อง นางสาวปัทมา พิบุณธนสารผู้คัดค้าน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 108 บังคับให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมาตรา 110 บัญญัติเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยให้นายจ้างประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม นั้น แต่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ ไม่ได้บัญญัติถึงกระบวนการที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่กระบวนการดังกล่าวได้บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 10 วรรคสาม ซึ่งบัญญัติให้ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น หากผู้ร้องประสงค์จะแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ผู้ร้องต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือมิฉะนั้นผู้ร้องจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกันหรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ ต่อไป

คำพิพากษา

ผู้ร้องยื่นคำร้องว่า ผู้ร้องรับนางสาวปัทมา เข้าทำงานในหน้าที่แพทย์ตรวจรักษาคนไข้ ขณะที่เข้าทำงานมีอายุ 54 ปี ต่อมานางสาวปัทมาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรักษาราชการ วชิรปราการ ระดับปฏิบัติการ นางสาวปัทมาได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง นางสาวปัทมาเกิดเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2489 ครบเกษียณอายุงานเมื่ออายุ 55 ปี ในวันที่ 30 มกราคม 2544 จะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในวันที่ 1 มกราคม 2545 ตามระเบียบข้อบังคับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้ร้องขอให้ศาลอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างนางสาวปัทมากรรมการลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ นางสาวปัทมา ผู้คัดค้าน ยื่นคำร้องคัดค้านว่า ในวันที่ยื่นคำร้องคือวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2547 ผู้ร้องไม่ได้แนบใบแต่งตั้งนายความ หรือใบมอบอำนาจให้ผู้หนึ่งผู้ใดดำเนินคดีนี้ แทนมาพร้อมคำร้อง ต่อมาวันที่ 13 กรกฎาคม 2547 ผู้ร้องได้ยื่นใบแต่งตั้งนายความมาภายหลัง โดยลายมือชื่อในช่องผู้แต่งตั้งนายความมิใช่ลายมือชื่อกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนผู้ร้อง ดังนั้นคำร้องจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้ร้องไม่มีอำนาจร้องคดีนี้ ผู้ร้องตกลงรับผู้คัดค้านเข้าทำงานเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2543 ขณะเข้าทำงานผู้ร้องมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างฉบับปี 2538 บังคับใช้ซึ่งระเบียบดังกล่าวมิได้ระบุเรื่องการเกษียณอายุงานของพนักงานไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ในปี 2544 ผู้ร้องได้ทำการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ กำหนดให้พนักงานเกษียณอายุงานเมื่อมีอายุครบ 55 ปี ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมิได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องจากฝ่ายผู้ร้องและไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือ

สภาพแรงงานและผู้คัดค้านแต่อย่างใด และเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างรวมทั้งผู้คัดค้านจึงใช้บังคับแก่ผู้คัดค้านไม่ได้ผู้คัดค้านมีอายุครบ 55 ปีตั้งแต่ปี 2544 โจทก์นำคดีมาฟ้องปี 2547 ล่วงเลยมาเป็นเวลา 3 ปี จึงถือว่าผู้ร้องไม่ถือเอาเรื่องกำหนดเวลาเกษียณอายุงาน 55 ปีเป็นสาระสำคัญ การจ้างงานระหว่างผู้ร้องกับผู้คัดค้านเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา การที่ผู้ร้องขอลีกจ้างผู้คัดค้านครั้งนี้เป็นการกลั่นแกล้งผู้คัดค้านเนื่องจากผู้คัดค้านเป็นกรรมการลูกจ้างและปัจจุบันได้รับเลือกเป็นประธานสภาพแรงงานด้วยขอให้ยกคำร้องและขอให้รับผู้คัดค้านเข้าทำงานดังเดิม รวมทั้งสั่งให้หักภาษี ณ ที่จ่ายตามความเป็นจริง ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้ผู้คัดค้านอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า "ตามระเบียบข้อบังคับการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับพนักงานเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องระหว่างผู้ร้องกับลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 บังคับให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและมาตรา 110 บัญญัติเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยให้นายจ้างประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติถึงกระบวนการที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่กระบวนการดังกล่าวได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมาตรา 10 วรรคสาม บัญญัติไว้ความว่า ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้นหากผู้ร้องประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างผู้ร้องต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือมิฉะนั้นผู้ร้องจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกันหรือหากไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ต่อไป ปรากฏว่าข้อบังคับการทำงานที่ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 กรกฎาคม 2538 ในส่วนการเลิกจ้างมิได้ระบุเรื่องการเกษียณอายุงานของพนักงานไว้ การที่ผู้ร้องแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนการพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานโดยเพิ่มการเกษียณอายุโดยกำหนดให้พนักงานครบเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ จึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างซึ่งรวมทั้งผู้คัดค้านด้วย เป็นการแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 กรกฎาคม 2538 ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 ข้อเท็จจริงได้ความว่าในขณะที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานยังมิได้มีการจัดตั้งสภาพแรงงานรักษาราชการโรงพยาบาลวชิรปราการ จำเลยประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมโดยวิธีประชุมให้หัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่ายเข้าใจถึงการปรับปรุงข้อบังคับฉบับใหม่และได้ทำเป็นเล่มวางไว้ให้พนักงานเอาไปดูผู้ร้องมิได้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 ทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวก็ไม่เป็นคุณแก่ผู้คัดค้านและผู้คัดค้านไม่ได้ให้ความยินยอมจึงเป็นการไม่ชอบ ข้อบังคับเกี่ยวกับ

การทำงานของผู้ร้องที่กำหนดให้พนักงานเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ไม่มีผลใช้บังคับแก่ผู้คัดค้านที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้โดยอ้างเหตุเกษียณอายุไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของผู้คัดค้านฟังขึ้น" พิพากษากลับให้ยกคำร้องของผู้ร้อง

องค์คณะ

วิเทพ พัชรภิญโญพงศ์ · วิธวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ · พิทยา บุญชู

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/5481/2552>