

# คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 16552/2555

นายฉลอม โค้งนอกโจทก์ บริษัทก๊วยเตี๋ย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

## ย่อ / หลักกฎหมาย

สัญญาจ้างโจทก์มีกำหนดระยะเวลาการจ้างตลอดมาจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 และจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลสัญญาจ้างสิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2547 ซึ่งเป็นวันครบกำหนดตามสัญญาเพราะโจทก์มีหนังสือถึงจำเลยว่าไม่มีความจำเป็นต้องต่อสัญญาอีกต่อไปตามความเข้าใจผิดของโจทก์เอง เป็นการเลิกจ้างโดยมิเหตุอันสมควร ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม สหภาพแรงงาน ค. มีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกไม่เกินสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จำเลยทำกับสหภาพแรงงาน ค. จึงมีผลผูกพันจำเลยกับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ค. เท่านั้น ไม่มีผลผูกพันลูกจ้างทุกคนตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 19 วรรคสอง นับแต่ปี 2520 จนถึงปัจจุบัน สหภาพแรงงาน ค. ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพจ้างกับจำเลยโดยทุกฉบับกำหนดยกเว้นไม่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน และไม่ได้กำหนดให้ผูกพันลูกจ้างทุกคน ตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2539 ที่โจทก์เข้าเป็นลูกจ้างของจำเลยถึงวันที่ 24 ตุลาคม 2544 โจทก์ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ค. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับ สหภาพแรงงาน ค. จึงไม่ผูกพันโจทก์ โจทก์เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ค. ตั้งแต่วันที่ 25 ตุลาคม 2544 ถึงสิ้นปี 2547 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงาน ค. ก็ยังคงไม่ผูกพันโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงาน ค. กับจำเลยไม่มีผลผูกพันลูกจ้างทั้งหมดซึ่งรวมถึงโจทก์ด้วย สัญญาจ้างแรงงานที่จำเลยทำกับโจทก์โดยระบุให้โจทก์ได้รับสิทธิในสวัสดิการน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นก็ไม่เป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20

## คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำกับสหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยมาใช้บังคับแก่โจทก์ ยกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ได้ทำกับโจทก์พร้อมจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งหมด 204,059.56 บาท ค่าชดเชย 48,537.60 บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 5,864.96 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 50,000 บาท ให้แก่โจทก์ พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินค่าเสียหาย 204,059.56 บาท กับค่าชดเชย 48,537.60 บาท และดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 5,864.96 บาท กับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 50,000 บาท นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการเป็นค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 1,820.16 บาท เงินโบนัส 7,212.63 บาท เงินสมนาคุณ 6,100 บาท

ค่าครองชีพ 605.20 บาท และค่าชดเชย 48,537.60 บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 5,864.96 บาท กับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 50,000 บาท พร้อมดอกเบี้ย อัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 1,820.16 บาท ค่าครองชีพ 605.20 บาท และค่าชดเชย 48,537.60 บาท กับดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของ ต้นเงินสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 5,864.96 บาท เงินโบนัส 7,212.63 บาท เงินสมนาคุณ 6,100 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 50,000 บาท นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2548) จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ค่าชอนนอกจากนี้ให้ยก โจทก์และจำเลยอุทธรณ์ต่อ ศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ต้องชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์หรือไม่ ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยทำสัญญา จ้างแรงงานกับโจทก์เป็นหนังสือตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2539 สิ้นสุดสัญญาวันที่ 31 ธันวาคม 2539 แล้วมีการตกลงต่อสัญญาปีต่อปีตลอดมาทุกปีจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2546 หลังจากนั้น จำเลยไม่ได้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์เป็นหนังสืออีก แต่คงให้โจทก์ทำงานกับจำเลยต่อไปใน ตำแหน่งและสภาพการจ้างเดิม แสดงว่าโจทก์และจำเลยมีการต่อสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างแน่นอนในปี 2547 อีกโดยปริยายและให้สิ้นสุดสัญญาในวันที่ 31 ธันวาคม 2547 เหมือนปี ที่ผ่านมา เพียงแต่ไม่ได้ทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือเท่านั้น ซึ่งความข้อนี้ปรากฏชัดว่าเมื่อ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2547 จำเลยมีหนังสือถึงโจทก์ระบุข้อความว่าสัญญาจ้างโจทก์ปี 2547 จะ หมดอายุแล้วให้โจทก์แจ้งความจำนงค์เพื่อต่อสัญญาจ้างกลับมายังจำเลยภายในวันที่ 19 พฤศจิกายน 2547 หากพ้นกำหนดจำเลยจะถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์ต่อสัญญา ในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2547 โจทก์มีหนังสือตอบจำเลยว่าประสงค์จะต่อสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการ จ้างแน่นอนกับจำเลยอีกโดยมีสภาพการจ้างเหมือนเดิม ซึ่งเป็นการชี้ชัดว่าโจทก์และจำเลยต่างมี เจตนาทำการตกลงต่อสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนสำหรับปี 2547 ต่อไปอีก โดยให้มีผลนับแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 หาใช่เป็นกรณีสัญญาจ้างที่มี กำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนสิ้นสุดลงในวันที่ 31 ธันวาคม 2546 แต่โจทก์ยังคงทำงานต่อไป จำเลยรู้แล้วก็ไม่ทักท้วง จึงเกิดสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างดังคำวินิจฉัยของ ศาลแรงงานกลางไม่ ที่ปรากฏต่อมาว่าในวันที่ 14 ธันวาคม 2547 โจทก์กลับมีหนังสือถึงจำเลยว่า ไม่จำเป็นจะต้องต่อสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนเพราะเมื่อสัญญาจ้างที่มี กำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนสิ้นสุดลงในวันที่ 31 ธันวาคม 2546 ก็ไม่มีการต่อสัญญาจ้าง โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนอีกต่อไป จึงเป็นความเข้าใจผิดของโจทก์ เมื่อสัญญาจ้างโจทก์เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตลอดมาจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 และจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลสัญญาจ้างสิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2547 ซึ่งเป็นวันครบกำหนดตามสัญญาเพราะเหตุที่โจทก์มีหนังสือถึงจำเลยว่าไม่มีความจำเป็น ต้องต่อสัญญาอีกต่อไป ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่ เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 จำเลยไม่ต้องชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังขึ้น ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์และจำเลยข้อสุดท้ายว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทุกฉบับระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยผูกพันโจทก์หรือไม่ และ สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 หรือไม่ ข้อเท็จจริงยุติในสำนวนและตามที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาว่า นับแต่ปี 2520

จนถึงปัจจุบัน สหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับ จำเลยหลายฉบับโดยสหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการ ประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกไม่เกินสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงดังกล่าวกำหนดให้มีผล ใช้บังคับแก่พนักงานรายเดือนและพนักงานรายชั่วโมงซึ่งได้รับการว่าจ้างและบรรจุตามอัตราค่าจ้าง การจ้างปกติและได้รับการจ่ายค่าจ้างโดยผ่านบัญชีค่าจ้างของจำเลย ทั้งนี้ไม่รวมถึงลูกจ้างที่มี กำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนซึ่งจำเลยตกลงจ้างไว้เป็นการเสริมอัตราค่าจ้างการจ้างปกติ หรือ จ้างไว้ไม่เป็นการประจำเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นงานจรหรืองานโครงการ จำเลย จ้างโจทก์เป็นพนักงานรายชั่วโมงในแผนกคลังยางตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2539 โจทก์เข้า เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 25 ตุลาคม 2544 ถึงสิ้นปี 2547 เห็นว่า ขณะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทุกฉบับระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานคน ทำยางแห่งประเทศไทย สหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการ ประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกไม่เกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างจึงมีผลผูกพันจำเลยกับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทย เท่านั้น ไม่มีผลผูกพันลูกจ้างทุกคนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 19 วรรคสอง และตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ไม่ได้กำหนดให้ผูกพันลูกจ้างทุกคนของจำเลย ดังนั้นในช่วงแรกตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2539 จนก่อนถึงวันที่ 25 ตุลาคม 2544 ซึ่งเป็นช่วงที่ โจทก์ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังกล่าวย่อมไม่ผูกพันโจทก์ ส่วนนับแต่วันที่ 25 ตุลาคม 2544 จนสิ้นปี 2547 ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างดังกล่าวก็ยังไม่ผูกพันโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ตามที่วินิจฉัยมาข้างต้นแม้สหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2547 เพื่อให้โจทก์และพนักงานอื่นในแผนกคลังยางได้รับการผูกพันตาม ข้อตกลงดังกล่าวด้วย แต่ก็ไม่สำเร็จเพราะจำเลยไม่ตกลง สหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทยจึงขอถอนข้อเรียกร้องนี้ไป เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ผูกพันลูกจ้างทั้งหมดรวมทั้ง โจทก์ สัญญาจ้างแรงงานที่จำเลยทำกับโจทก์แม้ระบุให้โจทก์ได้รับสิทธิในสวัสดิการน้อยกว่าที่ กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้างต้นก็ไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างทุกฉบับที่สหภาพแรงงาน คนทำยางแห่งประเทศไทย ทำไว้กับจำเลยในส่วนเกี่ยวกับ ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เงินโบนัส เงินสมนาคุณและค่าครองชีพ อุทธรณ์ของจำเลย ฟังขึ้น ส่วนอุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น สำหรับอุทธรณ์ข้ออื่นไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยเพราะไม่ทำให้ผลคดี เปลี่ยนแปลง พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำขอเรื่องค่าเสียหายส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการในวันหยุด พักผ่อนประจำปี เงินโบนัส เงินสมนาคุณ ค่าครองชีพ และการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นอกจากที่แก้ ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

## องค์คณะ

อนันต์ ชุมวิสุตฺร · ชัยวัฒน์ เวียงธีรวัฒน์ · นิพนธ์ ใจสำราญ

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/16552/2555>