

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 287-295/2551

นายจุฑา ภู่อารทรัพย์ กับพวกโจทก์ บริษัทคิมเบอร์ลีย์ คล้าค ประเทศไทย จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 19, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 19, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 188, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 19 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้นตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน" บทบัญญัติดังกล่าวแม้จะให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้อง แต่การที่นายจ้างให้สิทธิและประโยชน์แก่ลูกจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างย่อมแสดงอยู่ในตัวว่าสิทธิและประโยชน์นั้นๆ เป็นสิทธิและประโยชน์อันสมควรและเป็นธรรมที่ลูกจ้างในกิจกรรมนั้นพึงได้รับโดยเสนอกันจึงต้องรวมกันไปถึงลูกจ้างที่เข้าทำงานภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับซึ่งไม่มีโอกาสลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือมีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้องด้วย เมื่อจำเลยกับสหภาพแรงงาน ค. ได้เจรจากดกลางจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระบุให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่มากกว่าลูกจ้างจะได้รับถ้าหากถูกเลิกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้ในขณะนั้น และให้ใช้ในกรณีที่จำเลยประกาศหาผู้สมัครใจลาออกจากงานซึ่งหมายความว่ามิได้ใช้สำหรับกรณีจำเลยเลิกจ้างในกรณีปกติ และมีได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจากงานเอง แต่เป็นการลาออกจากงานตามความประสงค์ของจำเลยที่จะลดจำนวนลูกจ้างจึงได้ประกาศหาผู้สมัครใจลาออกจากงาน ดังนั้น เมื่อจำเลยประสงค์จะยุบเลิกแผนกผลิตผ้าอนามัยแถบขาว ซึ่งโจทก์ทั้งเก้าทำงานอยู่จึงได้ทำหนังสือยื่นข้อเสนอขอความร่วมมือให้โจทก์ทั้งเก้าลาออกอันเป็นการแสดงความประสงค์ของจำเลยเพื่อจะลดจำนวนลูกจ้างเพราะต้องยุบเลิกแผนกผลิตผ้าอนามัยแถบขาว

คำพิพากษา

ซึ่งการจะลาออกหรือไม่ยอมแล้วแต่ความสมัครใจของโจทก์ทั้งเก้า จึงเป็นกรณีที่จำเลยประกาศหาผู้สมัครใจลาออกจากงานตามความในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว เมื่อโจทก์ทั้งเก้าลาออกตามความประสงค์ของจำเลย โจทก์ทั้งเก้าจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามอัตราที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 19 วรรคหนึ่งคดีทั้งเก้าสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันโดยให้เรียกโจทก์ทั้งเก้าสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 9 ตามลำดับ และเรียกจำเลยทั้งเก้าสำนวนว่า จำเลย โจทก์ทั้งเก้าฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าส่วนที่ขาดคนละหนึ่งเดือนพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามอายุงานพร้อมอัตรดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งเก้า จำเลยทั้งเก้าสำนวนให้การ ขอให้อยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งเก้าอุทธรณ์

ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งเก้า ว่า โจทก์ทั้งเก้ามีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพิ่มจากที่ได้รับไปแล้วตามจำนวนที่ยังขาดอยู่ตามที่ระบุใน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่และเพียงใด โดยโจทก์ทั้งเก้าอุทธรณ์ว่า แม้โจทก์ทั้งเก้าจะ ได้รับค่าชดเชยมากกว่าที่บัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 188 แต่ไม่ เท่าจำนวนตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โจทก์ทั้งเก้าจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยส่วนที่ขาดไป จากจำนวนดังกล่าวนั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 19 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อใน ข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน" บทบัญญัติดังกล่าวแม้จะทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่ง ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้อง แต่การที่นายจ้างให้สิทธิและประโยชน์แก่ลูกจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างย่อมแสดงอยู่ ในตัวว่าสิทธิและประโยชน์นั้นๆ เป็นสิทธิและประโยชน์อันสมควรและเป็นธรรมที่ลูกจ้างใน กิจกรรมนั้นพึงได้รับโดยเสมอกัน จึงต้องรวมกันไปถึงลูกจ้างที่เข้าทำงานภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างมีผลใช้บังคับซึ่งไม่มีโอกาสลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือมีส่วนในการเลือกผู้แทน เข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้องด้วย เมื่อจำเลยกับสหภาพแรงงานคิมเบอร์ลีย์ คล้าค ได้เจรจา ตกลงจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 9 ว่า "ในกรณีที่บริษัทฯ ประกาศหาผู้สมัครใจลา ออกจากงาน บริษัทฯ ตกลงจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างสุดท้าย ดังนี้ 9.1 ผู้ที่ทำงาน ครบ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ได้รับค่าชดเชยตามอายุงานเป็นปี ปีละ 1 เดือน บวก 2 เดือน 9.2 ผู้ ที่ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี ได้รับค่าชดเชยตามอายุงานเป็นปี ปีละ 1 เดือน บวก 3 เดือน 9.3 ผู้ที่ทำงานครบ 6 ปี ขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยตามอายุงานเป็นปี ปีละ 1 เดือน บวก 6 เดือน" ตาม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อนี้ระบุให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่มากกว่าที่ ลูกจ้างจะได้รับหากถูกเลิกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครอง ของแรงงาน ข้อ 46 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้ในขณะนั้น และให้ใช้ในกรณีที่จำเลยประกาศหาผู้สมัครใจ ลาออกจากงานซึ่งหมายความว่ามิได้ใช้สำหรับกรณีจำเลยเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีปกติ และมิได้ให้ สิทธิแก่ลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจากงานเองแต่เป็นการลาออกจากงานตามความประสงค์ของ จำเลยที่จะลดจำนวนลูกจ้างจึงได้ประกาศหาผู้สมัครใจลาออกจากงาน ดังนั้น เมื่อจำเลยประสงค์ จะยุบเลิกแผนกผลิตผ้าอนามัยแถบขาว ซึ่งโจทก์ทั้งเก้าทำงานอยู่จึงได้ทำหนังสือเรื่อง การจัด โครงสร้างใหม่ของบริษัทคิมเบอร์ลีย์ คล้าค ประเทศไทย จำกัด ยื่นข้อเสนอขอความร่วมมือให้โจทก์ ทั้งเก้าลาออกอันเป็นการแสดงความประสงค์ของจำเลยที่จะลดจำนวนลูกจ้าง เพราะต้องยุบเลิก แผนกผลิตผ้าอนามัยแถบขาว ซึ่งการจะลาออกหรือไม่ยอมแล้วแต่ความสมัครใจของโจทก์ทั้งเก้า จึงเป็นกรณีที่จำเลยประกาศหาผู้สมัครใจลาออกจากงานตามความในข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง ข้อ 9 แล้ว เมื่อโจทก์ทั้งเก้าลาออกตามความประสงค์ของจำเลย โจทก์ทั้งเก้าจึงมี สิทธิได้รับค่าชดเชยตามอัตราที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 19 วรรคหนึ่ง เมื่อปรากฏว่า จำเลยได้จ่าย ค่าชดเชยให้โจทก์ทั้งเก้าไปบางส่วนแล้วตามหนังสือ เรื่องการจัดโครงสร้างใหม่ของบริษัทคิมเบอร์ ลีย์ คล้าค จำกัด และได้รับเงิน แต่เป็นจำนวนเงินที่น้อยกว่าจำนวนอัตราที่ระบุในข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง ซึ่งศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าเมื่อต้องหักจากจำนวนเงินที่จำเลยจ่าย ค่าชดเชยให้โจทก์ทั้งเก้าไปแล้ว จำเลยจะต้องจ่ายค่าชดเชยส่วนที่เพิ่มตามอัตราที่ระบุในข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้างแก่โจทก์ที่ 1 จำนวน 446,320 บาท โจทก์ที่ 2 จำนวน 5,700 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 107,816 บาท โจทก์ที่ 4 จำนวน 5,545 บาท โจทก์ที่ 5 จำนวน 115,668 บาท โจทก์ที่ 6 จำนวน 161,232 บาท โจทก์ที่ 7 จำนวน 93,565 บาท โจทก์ที่ 8 จำนวน 11,320 บาท โจทก์ที่ 9 จำนวน 127,440 บาท จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยจำนวนดังกล่าว พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้ในขณะเลิกจ้างแก่โจทก์ทั้งเก้า และเมื่อจำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มแก่โจทก์ทั้งเก้าแล้วจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยต่อไปว่าหนังสือเรื่องการจัดโครงสร้างใหม่ของบริษัทคิมเบอร์ลีย์ คล้าค ประเทศไทย จำกัด เป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่และเป็นกรณีที่จำเลยทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์ทั้งเก้าขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 หรือไม่ต่อไปอีก เพราะไม่ทำให้ผลแห่งคดีต้องเปลี่ยนแปลงไป อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งเก้าฟังขึ้น" พิพากษาแก่เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยเพิ่มแก่โจทก์ที่ 1 จำนวน 446,320 บาท โจทก์ที่ 2 จำนวน 5,700 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 107,816 บาท โจทก์ที่ 4 จำนวน 5,545 บาท โจทก์ที่ 5 จำนวน 115, 668 โจทก์ที่ 6 จำนวน 161,232 บาท โจทก์ที่ 7 จำนวน 93,565 บาท โจทก์ที่ 8 จำนวน 11,320 บาท และโจทก์ที่ 9 จำนวน 127,440 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 21 กรกฎาคม 2548 นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

องค์คณะ

จรัส พวงมณี · วิวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ · รัตน กองแก้ว

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/287-295/2551>