

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4516/2550

นายรุ่งโรจน์ อินตาพวงโจทก์ บริษัทอเบโนการพิมพ์ จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 50, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 52, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5

ย่อ / หลักกฎหมาย

โจทก์เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลย มีหน้าที่สอบสวนลงโทษลูกจ้างมีอำนาจออกหนังสือเตือนลูกจ้างที่กระทำความผิด อันเป็นอำนาจหน้าที่ในการลงโทษลูกจ้างของจำเลย อีกทั้งตามสัญญาจ้างแรงงานโจทก์ลงนามแทนจำเลย โจทก์เป็นผู้รับมอบอำนาจให้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างเข้าทำงานกับจำเลยแทนจำเลย อันเป็นอำนาจหน้าที่ในการจ้างลูกจ้างของจำเลย โจทก์จึงเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนจำเลยในส่วนที่เกี่ยวกับการลงโทษ และจ้างลูกจ้างของจำเลยแทนจำเลย โจทก์จึงมีฐานะเป็นนายจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 5 แม้ว่าโจทก์จะเป็นลูกจ้างของจำเลย แต่ฐานะนายจ้างและลูกจ้างนั้นมีผลประโยชน์บางส่วนที่ขัดกัน การที่สหภาพแรงงาน อ. แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 50 ที่บัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง กำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ ร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร การแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างและไม่ได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 52 จำเลยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานในการเลิกจ้างโจทก์

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้พิพากษาว่าหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ 26 ธันวาคม 2546 เป็นโมฆะและเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่ง ค่าจ้างและสภาพการจ้างเดิม ให้จำเลยจ่ายค่าจ้างอัตราสุดท้ายแก่โจทก์เดือนละ 80,000 บาท ตั้งแต่มกราคม 2547 ไปจนกว่าจะรับโจทก์กลับเข้าทำงาน และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ทุก 7 วัน จากต้นเงินค่าจ้างของแต่ละเดือน นับแต่เดือนมกราคม 2547 ไปจนกว่าจำเลยจะรับโจทก์กลับเข้าทำงาน จำเลยให้การว่า โจทก์เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยในการจ้างให้บำเหน็จและลงโทษลูกจ้างของจำเลย โจทก์จึงเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน โจทก์เป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 สหภาพแรงงานอเบโนการพิมพ์ 1998 แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างโดยขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์การประชุมระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 50 โจทก์จึงไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้าง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากศาลแรงงาน ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล จ่ายค่าจ้างค้างชำระเดือนละ 80,000 บาท นับแต่เดือนมกราคม 2547 จนกว่า

จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามปกติ และชำระดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี ของค่าจ้างที่ค้างชำระ นับแต่วันถึงกำหนดชำระแต่ละเดือนจนถึงวันชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "มีปัญหาวินิจฉัยว่า โจทก์เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนจำเลยตามความหมายของคำว่า "นายจ้าง" ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 หรือไม่ เห็นว่า ตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมาว่าโจทก์เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลย มีหน้าที่สอบสวนลงโทษลูกจ้าง มีอำนาจออกหนังสือเตือนลูกจ้างที่กระทำความผิด อันเป็นอำนาจหน้าที่ในการลงโทษลูกจ้างของจำเลย อีกทั้งปรากฏตามสัญญาจ้างแรงงานที่โจทก์เปิดความยอมรับว่าโจทก์ลงนามแทนจำเลย และคู่ความไม่ได้แย้งกันว่าโจทก์เป็นผู้รับมอบอำนาจให้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างเข้าทำงานกับจำเลยแทนจำเลย อันเป็นอำนาจหน้าที่ในการจ้างลูกจ้างของจำเลย โจทก์จึงเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนจำเลยในส่วนที่เกี่ยวกับการลงโทษและจ้างลูกจ้างของจำเลยแทนจำเลย โจทก์จึงมีฐานะเป็นนายจ้างตามมาตรา 5 แม้ว่าโจทก์จะเป็นลูกจ้างของจำเลย แต่ฐานะนายจ้างและลูกจ้างนั้นมีผลประโยชน์บางส่วนที่ขัดกัน การที่สหภาพแรงงานอเบโนการพิมพ์ 1998 แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 50 ที่บัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง กำหนดข้อบังคับในการทำงานพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ ร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร การแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างและไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52 จำเลยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานในการเลิกจ้างโจทก์ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังขึ้น" พิพากษากลับ ให้ยกฟ้อง

องค์คณะ

พิทยา บุญชู · พิชิต คำแฝง · จรัส พวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/4516/2550>