

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 865/2548

นางปิยะพร เต้าทองโจทก์ บริษัทไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15, ป.พ.พ. มาตรา 150, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 131, ป.พ.พ. มาตรา 386

ย่อ / หลักกฎหมาย

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่หากจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม จะต้องรับผิดชอบทางอาญาตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ม.131 ต้องเป็นข้อตกลงที่ชอบด้วยกฎหมายและใช้บังคับได้ด้วย เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดเรื่องการออกจากงานกรณีเกษียณอายุไว้ให้ลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่อครบอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์ และลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่อครบ 50 ปีบริบูรณ์ ซึ่งแตกต่างกันโดยพิจารณาจากเพศของลูกจ้าง แต่เพียงอย่างเดียว และต่อมามี พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาบังคับใช้ โดยมาตรา 15 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ จึงขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15 อันเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจึงตกเป็นโมฆะตาม ป.พ.พ. มาตรา 150 ไม่มีผลบังคับใช้ต่อไป จำเลยจะอ้างว่าจำเลยจำต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอันถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลสมควร ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า การที่โจทก์ออกจากงานเป็นผลเนื่องจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์ เพราะโจทก์เกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย มิใช่เป็นผลเนื่องจากโจทก์ยื่นใบลาออก อุทธรณ์ของจำเลยแม้เป็นการยกข้อกฎหมายขึ้นอ้างแต่ก็เพื่อให้ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นเพราะโจทก์ยื่นใบลาออก มิใช่เลิกจ้างเพราะโจทก์เกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย อันเป็นการโต้แย้งดุลพินิจการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางจึงเป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2510 จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานฝ่ายประกอบตัวรถ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 26,085 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของเดือน ตามระเบียบของจำเลย พนักงานชายจะเกษียณอายุเมื่ออายุ 55 ปี พนักงานหญิงเมื่ออายุ 50 ปี ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมาตรา 15 บัญญัติให้นายจ้างต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ดังนั้น ระเบียบดังกล่าวจึงขัดต่อกฎหมาย

สหภาพแรงงานบริษัทจำเลยเรียกร้องให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมาย แต่จำเลยไม่ยอม เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2542 โจทก์ได้เกษียณอายุเมื่ออายุ 50 ปี ต่อมาคณะกรรมการสวัสดิการของจำเลยจึงมีมติให้พนักงานชายและหญิงเกษียณอายุที่ 55 ปี ตั้งแต่วันที่ 21 มิถุนายน 2543 เป็นต้นไป การกระทำของจำเลยเป็นการเลือกปฏิบัติ และไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานกับจำเลยต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุที่ 55 ปี และจ่ายเงินเดือนนับแต่เกษียณอายุตามระเบียบเกาจนถึงวันฟ้อง 10 เดือน เป็นเงิน 260,850 บาท หากจำเลยไม่รับโจทก์กลับเข้าทำงาน ขอให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับเงินเดือนจนกว่าจะเกษียณอายุตามมติใหม่ดังกล่าวเป็นเวลา 5 ปี เป็นเงิน 1,565,100 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การว่า เจตนารมณ์ของมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้หมายความว่ารวมถึงการเกษียณอายุด้วย ดังนั้น ระเบียบเกี่ยวกับการเกษียณอายุของลูกจ้างจำเลยฉบับที่ให้ลูกจ้างชายเกษียณอายุที่ 55 ปี หญิง 50 ปี จึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติดังกล่าว วันที่ 16 สิงหาคม 2542 โจทก์ได้เขียนใบลาออกจากการเป็นพนักงานของจำเลยเนื่องจากเกษียณอายุโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 23 สิงหาคม 2542 ต่อมาจำเลยได้มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานในสายการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีทางเครื่องมือให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้และเพื่อให้ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงมีโอกาสทำงานในอายุงานที่เท่าเทียมกัน จำเลยจึงมีมติแก้ไขระเบียบในส่วนที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุเป็นว่าลูกจ้างชายและหญิงให้เกษียณอายุที่ 55 ปี แต่ระเบียบดังกล่าวประกาศใช้เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2543 หลังจากที่โจทก์ออกจากการไปแล้วจำเลยจึงไม่จำเป็นต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงานหรือจ่ายเงินเดือนหรือค่าเสียหายตามฟ้องให้โจทก์และเนื่องจากโจทก์ได้ลาออกจากการเป็นพนักงานของจำเลยทำให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ลาออกแล้ว โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายเป็นเงิน 180,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 6 กรกฎาคม 2543) ไม่จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีโดยรับฟังข้อเท็จจริงเบื้องต้นว่า โจทก์ถูกจำเลยเลิกจ้างเมื่ออายุครบ 50 ปี เพราะเหตุเกษียณอายุ โดยที่ศาลแรงงานกลางมิได้รับฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานตามที่คู่ความนำเสนอ และยังมิได้วินิจฉัยว่าโจทก์ได้ยื่นใบลาออกจากการงานจริงหรือไม่ หากโจทก์ยื่นใบลาออก โจทก์ยื่นเมื่อใด การที่โจทก์ออกจากการงานเป็นผลเนื่องจากโจทก์ยื่นใบลาออกหรือจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุโจทก์เกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ถือว่าเป็นคำพิพากษามีได้แสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัย ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51 พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง และให้ย้อนสำนวนไปยังศาลแรงงานกลางเพื่อพิพากษาใหม่ตามรูปคดี ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายเป็นเงิน 180,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 6 กรกฎาคม 2543) ไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเบื้องต้นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย วันเข้าทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ คำจ้างอัตราสุดท้าย และกำหนดจ่ายค่าจ้างปรากฏตามฟ้องโจทก์มีอายุ 50 ปีบริบูรณ์ และให้ออกจากงานในวันรุ่งขึ้นที่ครบอายุเกษียณ และมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งจดทะเบียนแล้วตามเอกสาร ล.2 ความว่า พนักงานที่ครบเกษียณอายุแล้วจำเลยจะพิจารณาให้ต่ออายุ

การทำงานออกไปได้อีกเป็นเวลาครั้งละ 1 ปี แต่รวมแล้วไม่เกิน 5 ปี หากพนักงานที่ครบเกษียณอายุมีสุขภาพพลานามัยพร้อมที่จะทำงานทั้งนี้ให้เป็นไปตามความจำเป็นของลักษณะงาน เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2542 โจทก์ได้ยื่นใบลาออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ โดยให้การลาออกมีผลในวันที่ 23 สิงหาคม 2542 ตามเอกสาร ล.4 ซึ่งเป็นวันรุ่งขึ้นหลังจากครบเกษียณอายุแล้ว ขณะนั้นจำเลยมีพนักงานลูกจ้างประมาณ 3,000 คน โจทก์ได้รับค่าชดเชย เงินช่วยเหลือกรณีเกษียณอายุเงินสมทบ และเงินสะสมของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามเอกสารหมายเลข ล.5 และ ล.6 ไปครบถ้วน แล้ววินิจฉัยในประเด็นข้อพิพาทว่า การลาออกเป็นเรื่องที่ลูกจ้างแสดงเจตนาต่อนายจ้างว่าลูกจ้างจะไม่ทำงานให้แก่นายจ้างต่อไป ซึ่งสามารถจะกระทำได้เพียงฝ่ายเดียวเมื่อลูกจ้างขอลาออกวัน ก็จะมีผลในวันนั้น แต่การลาออกของลูกจ้างจำเลยรวมทั้งโจทก์เนื่องจากการเกษียณอายุเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของลูกจ้างที่ครบเกษียณทุกคนที่จะต้องยื่นใบลาออกเพื่อเป็นการแจ้งให้นายจ้างเตรียมการจ่ายค่าจ้างของเดือนสุดท้ายที่ครบเกษียณ ค่าชดเชย และเงินช่วยเหลือพิเศษ กรณีเกษียณอายุ และเพื่อให้จำเลยแจ้งไปยังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเตรียมการใช้จ่ายเงินสมทบและเงินสะสมให้แก่ลูกจ้างที่ครบเกษียณ เมื่อโจทก์ครบเกษียณอายุและจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่ให้ทำงานต่อไป จึงถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ การที่โจทก์ออกจากงานเป็นผลเนื่องจากจำเลยเลิกจ้างเพราะโจทก์เกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยมิใช่เป็นผลเนื่องจากโจทก์ยื่นใบลาออก ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่กำหนดให้ลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่อครบ 55 ปีบริบูรณ์ ส่วนลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่อครบ 50 ปีบริบูรณ์ แสดงว่าการเกษียณอายุของลูกจ้างจำเลยพิจารณาจากเพศเป็นสำคัญ ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ จึงตกเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ไม่มีผลบังคับใช้ การที่จำเลยให้โจทก์เกษียณอายุโดยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์เป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้กระทำผิดและไม่มีเหตุให้เลิกจ้างได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรและถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แล้วกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ ปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยมีว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะโจทก์เกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ โดยจำเลยอุทธรณ์ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยไม่อาจปฏิบัติให้แตกต่างไปจากที่ตกลงกันได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 บังคับไว้ หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม จำเลยก็ต้องรับผิดทางอาญาตามมาตรา 130 และมาตรา 131 ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ทั้งการปรับกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างหญิงเป็นอายุ 55 ปี ให้เท่ากับลูกจ้างชายก็ไม่ใช่คุณแก่ลูกจ้างหญิงเพราะลูกจ้างหญิงอ่อนแอกว่าลูกจ้างชาย จำเลยมิได้เลิกจ้างเพราะกลั่นแกล้งโจทก์ เห็นว่า แม้จำเลยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม จำเลยจะต้องรับผิดทางอาญา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 131 แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะต้องเป็นข้อตกลงที่ชอบด้วยกฎหมายและใช้บังคับได้ เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดเรื่องการออกจากงานกรณีเกษียณอายุไว้ให้ลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่อครบ 50 ปีบริบูรณ์

ซึ่งเกษียณอายุของลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงแตกต่างกันโดยพิจารณาจากเพศของลูกจ้าง แต่เพียงอย่างเดียว และต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้โดยมาตรา 15 ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ จึงขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15 ซึ่งกำหนดหลักการให้ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันอันเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเฉพาะส่วนลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ จึงตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ไม่มีผลบังคับใช้ต่อไป จำเลยจะอ้างว่าจำเลยจำต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอันถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ ส่วนที่จำเลยอ้างว่า ลูกจ้างหญิงอ่อนแอกว่าลูกจ้างชายมิได้ปรับกำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างหญิงให้เท่ากับลูกจ้างชายมาแต่แรกนั้นยังเห็นได้ชัดว่าจำเลยถือเพศมากำหนดการเกษียณอายุแต่เพียงอย่างเดียว หากได้นำลักษณะหรือสภาพของงานมาเป็นหลักในการกำหนดการเกษียณอายุไม่ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำความผิดและไม่มีเหตุพให้เลิกจ้างได้ตามบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลสมควร ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า การที่โจทก์ ยื่นใบลาออกเพราะเกษียณอายุ แม้จะถือเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมาย แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของโจทก์เมื่อยื่นใบลาออกแล้ว โจทก์ก็ไม่มีสิทธิถอนเจตนา นั้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 วรรคสอง จึงต้องถือว่าการแสดงเจตนาลาออกมีผลบังคับตามกฎหมายนับตั้งแต่วันที่โจทก์ยื่นใบลาออก จึงเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า การที่โจทก์ออกจากงานเป็นผลเนื่องจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะโจทก์เกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย มิใช่เป็นผลเนื่องจากโจทก์ยื่นใบลาออก อุทธรณ์ของจำเลยแม้เป็นการยกข้อกฎหมายขึ้นอ้างแต่ก็เพื่อจะให้ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นเพราะโจทก์ยื่นใบลาออก มิใช่เลิกจ้างเพราะโจทก์เกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย อันเป็นการโต้แย้งดุลพินิจการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย" พิพากษายืน

องค์คณะ

พิทยา บุญชู · ขวลิต ยอดเนร · ปัญญา สุทธิบดี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/865/2548>