

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5445-5565/2544

นาย ชลอ สัตยาลักษณ์ กับพวกโจทก์ ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชนจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 19, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9

ย่อ / หลักกฎหมาย

ธนาคารจำเลยจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์โดยพิจารณาจากการที่โจทก์เป็นลูกจ้างอยู่จนถึงวันสิ้นงวดบัญชีและผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเท่านั้น แม้จำเลยจะกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสไว้โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนของโจทก์เป็นจำนวนแน่นอนแต่ก็มีใช้เงินที่จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของวันทำงานทั้งข้อตกลงระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงาน ธ. ระบุว่า เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของพนักงานจำเลยตกลงให้โบนัสพิเศษแก่พนักงานจึงเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานให้ มีใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 โจทก์เป็นพนักงานของธนาคารจำเลยอยู่ในวันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 และผลการปฏิบัติงานผ่านการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิมมีสิทธิได้รับโบนัสงวดแรกของปี 2541 สิทธิของโจทก์ย่อมเกิดขึ้นแล้วตั้งแต่วันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 มีใช้เกิดขึ้นในวันที่ 25 ธันวาคม 2541 ซึ่งเป็นวันที่จำเลยกับสหภาพแรงงาน ธ. ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่ภายหลังจากที่โจทก์พ้นจากการเป็นลูกจ้างแล้ว โจทก์จึงมีสิทธิได้รับโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่จะมีผลผูกพันลูกจ้าง ต้องเป็นข้อตกลงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 พรรคสอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่ย่อมผูกพันเฉพาะลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้างในขณะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเท่านั้น เมื่อโจทก์ลาออกก่อนที่จำเลยกับสหภาพแรงงาน ธ. จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ขณะสภาพการจ้างเปลี่ยนแปลงไปตามข้อตกลงใหม่โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยและมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ธ.

คำพิพากษา

แล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่จึงไม่ผูกพันโจทก์คดีทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดสำนวนศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 121 โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดสำนวนฟ้องทำนองเดียวกันว่าโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดเป็นลูกจ้างของจำเลย มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรื่องโบนัสว่าจำเลยจ่ายโบนัสให้พนักงานปีละ 2 ครั้งภายในวันที่ 30 มิถุนายน และ 30 ธันวาคมของปี พนักงานที่มีสิทธิได้รับจะต้องปฏิบัติงานในงวดนั้นไม่ต่ำกว่า 1 เดือน และต้องอยู่ปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นงวดบัญชี ในปี 2541 โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดทำงานจนถึงวันสิ้นงวดบัญชีแรกของปี มีสิทธิได้รับโบนัสคนละประมาณ 3 เท่าของเงินเดือน แต่เมื่อสิ้นงวดบัญชีวันที่ 30 มิถุนายน 2541 จำเลยจงใจไม่จ่ายโบนัสให้โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดโดยไม่มีเหตุอันสมควร โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดทวงถามแล้ว จำเลยเพิกเฉย

จนกระทั่งโจทก์ทั้งหมดลาออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยและทวงถามจำเลยตลอดมา ต่อมา จำเลยยอมจ่ายโบนัสให้โจทก์ทั้งหมดคนละ 1 เท่า ของเงินเดือน คงค้างอยู่คนละประมาณ 2 เท่า ของเงินเดือน การกระทำของจำเลยเป็นการจงใจไม่จ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยจึงต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ของโบนัสที่ค้างทุกระยะ 7 วัน นับแต่วันที่ 1 กันยายน 2541 ถึงวันฟ้อง ขอให้บังคับจำเลยจ่ายโบนัสและเงินเพิ่มดังกล่าว นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะจ่ายเสร็จแก่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดตามฟ้องแต่ละสำนวนจำเลยทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดสำนวนให้การว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดว่า จำเลยจะพิจารณาจ่ายโบนัสให้ปีละ 2 ครั้ง ภายหลังจากการปิดบัญชีประจำปีงวด ดังนั้น จำเลยจะพิจารณาโบนัส ภายหลังจากการปิดบัญชี และจะจ่ายโบนัสเมื่อได้พิจารณาเสร็จแล้ว แม้บางครั้งจำเลยมีกำไรและพิจารณาจ่ายโบนัสเสร็จสิ้นเร็วก่อนปิดบัญชีประจำปีงวด ก็ไม่ทำให้เกิดเป็นสภาพการจ้างอันเป็นเหตุให้จำเลยต้องจ่ายโบนัสให้พนักงานก่อนการปิดบัญชีประจำปีงวดในปีที่จำเลยขาดทุนและยังพิจารณาโบนัสไม่เสร็จสิ้นสำหรับโจทก์ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ จำเลยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2536 ระหว่างสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพกับจำเลยครบถ้วนแล้ว โจทก์ดังกล่าวจึงไม่มีสิทธิได้รับโบนัสตามฟ้องอีก ส่วนโจทก์ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพไม่มีสิทธิได้รับโบนัสตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2536 แต่จำเลยก็ได้โอนโบนัสจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานส่วนนี้เช่นกัน ดังนั้นการกำหนดอัตราโบนัสของลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพยังเป็นสิทธิของจำเลย เงินโบนัสไม่ใช่เงินต่าง ๆ ที่จำเลยจะต้องจ่ายแก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่มให้โจทก์ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ข้อตกลงร่วมทำขึ้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2541 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2541 ขณะที่ข้อตกลงนี้โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดได้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยแล้ว ข้อตกลงดังกล่าวจึงไม่มีผลผูกพันโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ด ส่วนโบนัสมีระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ 6 ว่า "ธนาคาร (จำเลย) จะพิจารณาจ่ายโบนัสให้ปีละ 2 ครั้ง ภายหลังจากการปิดบัญชีประจำปีงวด ทั้งคู่มือการบริหารงานบุคคลบทที่ 4 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ก็ระบุว่า จำเลยจ่ายโบนัสให้พนักงานปีละ 2 ครั้ง พนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องปฏิบัติงานในงวดนั้นไม่ต่ำกว่า 1 เดือน และต้องอยู่ปฏิบัติงานจนถึงสิ้นงวดบัญชี พนักงานจะได้รับการพิจารณาโบนัสตามผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน แสดงว่าจำเลยพิจารณาจ่ายโบนัสจากสภาพว่ายังเป็นพนักงานอยู่จนถึงวันสิ้นงวดบัญชีหรือไม่และพิจารณาผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยเท่านั้น มิได้ให้สิทธิจำเลยนำผลประกอบการของจำเลยมาพิจารณาด้วย ดังนั้น จำเลยจึงต้องจ่ายโบนัสตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและคู่มือการบริหารงานบุคคล ส่วนวันปิดบัญชีประจำปีงวดหมายถึงวันสิ้นเดือนมิถุนายนและธันวาคมของปี ซึ่งหมายถึงการจ่ายโบนัสหลังวันดังกล่าวนั่นเอง แต่โดยสภาพน่าจะกำหนดได้กว้าง ๆ ว่าต้องจ่ายก่อนการจ่ายโบนัสงวดถัดไปเท่านั้น โจทก์ทุกคนทำงานกับจำเลยจนพ้นเดือนมิถุนายน 2541 ซึ่งเป็นวันสิ้นงวดบัญชีงวดแรกของปี 2541 และไม่ปรากฏว่าโจทก์รายใดมีผลประเมินการทำงานไม่สมควรได้รับโบนัสโจทก์ทั้งหมดจึงมีสิทธิได้รับโบนัสงวดแรกของปี 2541 ครั้งสุดท้ายก่อนโจทก์ทั้งหมดออกจากงาน สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพและจำเลยทำข้อตกลงร่วมฉบับตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2537 ถึงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2537 และจำเลยออกโครงสร้างเงินเดือนและอัตราโบนัสตามข้อตกลงดังกล่าว ฉบับลงวันที่ 18 มกราคม 2538 ซึ่งเป็นฉบับสุดท้ายเช่นกันระบุอัตราโบนัสที่โจทก์แต่ละคนจะได้รับไว้ชัดเจนหลังจากนั้นจำเลยจ่าย

โบนัสให้แก่โจทก์ทุกคนตามอัตราดังกล่าวมาตลอดจนถึงงวดสิ้นเดือนธันวาคม 2540 ส่วนงวดเดือน มิถุนายน 2541 จำเลยจ่ายให้เพียงคนละ 1 เท่าของเงินเดือน โจทก์ทุกคนมีสิทธิได้รับโบนัสจำนวนแน่นอนตามข้อตกลงและโครงสร้างดังกล่าว ซึ่งโจทก์ทั้งหมดและจำเลยได้ทำบัญชีเพื่อใช้ประกอบการทำคำพิพากษาแล้ว จำเลยจึงต้องจ่ายโบนัสตามบัญชีดังกล่าวส่วนที่โจทก์เรียกเงินเพิ่มอัตราร้อยละ 15 ทุกระยะเจ็ดวันนั้น เงินโบนัสไม่ใช่เงินต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 โจทก์ทุกคนจึงไม่มีสิทธิเรียกเงินเพิ่มดังกล่าว แต่เพื่อความเป็นธรรมเห็นสมควรกำหนดดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ทุกคนอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของต้นเงินโบนัสนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันฟ้องแต่ละสำนวนแก่โจทก์ทั้ง 121 คน (โจทก์ทั้ง 121 คนฟ้องเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2543) โจทก์และจำเลยทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดประการแรกว่าเงินโบนัสที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ทุกคนเป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ให้คำจำกัดความว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่าเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ส่วนเงินโบนัสจำเลยจ่ายให้โดยพิจารณาว่าโจทก์ทุกคนยังเป็นลูกจ้างอยู่จนถึงวันสิ้นสุดงวดบัญชีและผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเท่านั้นถึงแม้จำเลยจะกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสไว้ชัดเจนโดยคำนวณจากฐานเงินเดือนของโจทก์แต่ละคนเป็นจำนวนแน่นอนก็ตาม แต่ก็มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของวันทำงาน ทั้งข้อตกลงระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพที่ทำขึ้นตามเอกสารหมายเลข จ.ล.2 (ในคดีหมายเลขคำที่ 11671-16703/2542 ของศาลแรงงานกลาง) ข้อ 4 วรรคสองระบุว่า เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของพนักงาน จำเลยตกลงให้โบนัสพิเศษแก่พนักงาน ดังนี้ จะเห็นได้ว่า เงินโบนัสที่จำเลยจ่ายเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานให้ มีใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานจึงไม่ใช่ค่าจ้าง คำพิพากษาศาลฎีกาที่โจทก์ทั้งหมดอ้างข้อเท็จจริงไม่ตรงกับคดีนี้ อุทธรณ์โจทก์ทั้งหมดข้อนี้ฟังไม่ขึ้น...ส่วนจำเลยอุทธรณ์ประการแรกว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยไม่ได้กำหนดวันจ่ายโบนัสที่แน่นอนไว้ในวันลาออกจากงานโจทก์ทุกคนยังไม่มีสิทธิเรียกร้องโบนัสงวดแรกของปี 2541 จากจำเลย ในระหว่างเวลาดังกล่าวจำเลยมีสิทธิขอให้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเรื่องโบนัสตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สิทธิรับโบนัสของโจทก์ทุกคนเพิ่งเกิดขึ้นในวันที่ 25 ธันวาคม 2541 ซึ่งเป็นวันที่จำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ตามเอกสารหมายเลข จ.ล.3 กับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ ถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข จ.ล.3 ที่ทำขึ้นใหม่ไม่ผูกพันโจทก์ทุกคน ทั้งโจทก์ทุกคนไม่อาจอ้างเอาสิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข จ.ล.2 ซึ่งสิ้นสุดไปแล้ว โจทก์ทุกคนจึงไม่มีสิทธิได้รับโบนัสนั้น เห็นว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้จำเลยจ่ายโบนัสปีละ 2 ครั้ง ภายหลังการปิดบัญชีประจำงวดทั้งคู่มือการบริหารงานบุคคล ตามเอกสารหมายเลข จ.ล.1 บทที่ 4 ระบุให้จำเลยจ่ายโบนัสปีละ 2 ครั้ง ส่วนวันปิดบัญชีประจำงวดหมายถึงวันสิ้นเดือนมิถุนายนและธันวาคมของปี เช่นนี้ จึงมีความหมายว่าให้มีการจ่ายโบนัสหลังวันสิ้นเดือนดังกล่าว ซึ่งโดยสภาพกำหนดไว้กว้าง ๆ ว่าต้องจ่ายก่อนการจ่ายโบนัสงวดถัดไปเท่านั้น ดังนั้น การพิจารณาว่าโจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับโบนัสงวดแรกของปี 2541

หรือไม่ ต้องพิจารณาตามข้อบังคับการทำงานดังกล่าวโดยพิจารณาจากสถานภาพการเป็นพนักงานและผลการปฏิบัติงานถึงวันสิ้นงวดบัญชีอันได้แก่วันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 เมื่อโจทก์ทุกคนมีสถานภาพการเป็นพนักงานอยู่ในวันสิ้นเดือนมิถุนายน 2541 และผลการปฏิบัติงานผ่านการประเมินของผู้บังคับบัญชา สิทธิได้รับโบนัสงวดแรกของปี 2541 ของโจทก์ทุกคนย่อมเกิดขึ้นแล้วตั้งแต่สิ้นเดือนมิถุนายน 2541 มิใช่เกิดขึ้นในวันที่ 25 ธันวาคม 2541 ซึ่งเป็นวันที่จำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามเอกสารหมายเลข จ.ล.3 กับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ อุทธรณ์จำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้นจำเลยอุทธรณ์ประการสุดท้ายว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพซึ่งเป็นองค์กรย่อมได้แก่ (ผูกพัน) โจทก์ทุกคนโดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพหรือไม่ ดังนั้น เมื่อสภาพการจ้างเดิมถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงไป สิทธิของโจทก์ทุกคนย่อมถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงไปด้วยโดยไม่ต้องคำนึงว่าโจทก์ยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพหรือไม่เช่นกัน เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่จะมีผลผูกพันลูกจ้างนั้นต้องเป็นข้อตกลงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 มาตรา 19 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมกันในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่นี้จะผูกพันเฉพาะลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้างในขณะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น เมื่อโจทก์ทุกคนลาออกก่อนที่จะจำเลยกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพจะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2541 ดังนั้น ขณะสภาพการจ้างเปลี่ยนแปลงไปตามข้อตกลงใหม่นี้โจทก์ทุกคนไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยและมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ดังกล่าวจึงไม่ผูกพันโจทก์ทั้งหมด อุทธรณ์จำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นเดียวกันสรุปได้ว่าศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว อุทธรณ์โจทก์และจำเลยทั้งหนึ่งร้อยยี่สิบเอ็ดสำนวนฟังไม่ขึ้น"พิพากษายืน

องค์คณะ

พูนศักดิ์ จงกลณี · สกนธ์ กฤตติยาวงศ์ · ปัญญา สุทธิบดี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/5445-5565/2544>