

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7945/2554

นายรัชชัย อนันต์สถิตย์โจทก์ บริษัทสุวรรณค์เทพ จำกัด กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13, ป.พ.พ. มาตรา 577, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 13 ใช้สำหรับกรณีมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ซึ่งมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมมาด้วยทุกประการ แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ นายจ้างใหม่นั้นกรณีต้องด้วย ป.พ.พ. มาตรา 577 วรรคหนึ่ง ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย และเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจในการโอนสิทธิดังกล่าวแล้วลูกจ้างนั้นต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วยเช่นกัน หากนายจ้างโอนลูกจ้างไปยังนายจ้างใหม่ โดยลูกจ้างไม่ยินยอมก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 10 วรรคสาม มีผลใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบกิจการเท่านั้น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 จึงมีผลใช้บังคับระหว่างจำเลยที่ 1 กับลูกจ้างของจำเลยที่ 1 การโอนย้ายโจทก์จากการทำงานกับจำเลยที่ 1 ไปทำงานกับจำเลยที่ 2 เป็นการปฏิบัติตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 วรรคหนึ่ง โดยโจทก์ไม่ได้โต้แย้งคัดค้านและทำงานกับจำเลยที่ 2 เป็นเวลาถึง 2 ปี 9 เดือน ถือว่าโจทก์ยินยอมพร้อมใจด้วยโดยปริยาย โจทก์ต้องยอมรับและปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่คือจำเลยที่ 2 ด้วย แต่จำเลยที่ 2 กับโจทก์ก็ได้มีข้อตกลงเรื่องกำหนดเกษียณอายุไว้เป็นประการอื่น โจทก์จึงตกอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 2 ที่กำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ โดยไม่อาจเรียกร้องให้จำเลยที่ 2 ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 ที่กำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 65 ปี บริบูรณ์ จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เมื่อครบกำหนดเกษียณอายุ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 2 ที่ปฏิบัติกันทั่วไป มิใช่การเลิกจ้างโดยกลั่นแกล้ง แต่เป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชย 500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่เลิกจ้างไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าเสียหาย 10,784,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชย 500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นให้ยก โจทก์และจำเลยที่ 2 อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 13 บัญญัติว่า "ในกรณีที่กิจการใดมี

การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับมรดกหรือประการอื่นใดหรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงโอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ" บทบัญญัติดังกล่าวบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในกิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างหรือมีการควบกิจการของนายจ้างไปรวมกับนิติบุคคลอื่น ไม่ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ลดน้อยลงไม่ว่าจะมีการควบ การโอนหรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ลูกจ้างก็ยังคงมีสิทธิเช่นเดิม ซึ่งใช้สำหรับกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ไม่ว่านายจ้างนั้นจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล จึงจะมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมมาด้วยทุกประการ แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ นายจ้างใหม่นั้น กรณีต้องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย และเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจในการโอนสิทธิดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างนั้นจึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วยเช่นกัน หากไม่มีการตกลงกับลูกจ้างไว้อย่างหนึ่งอย่างใดแล้วนายจ้างโอนลูกจ้างไปยังนายจ้างใหม่ ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างจากนายจ้างเดิม เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ก่อนทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยทั้งสองโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของหลายบริษัท บริษัทดังกล่าวไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดเรื่องการเกษียณอายุการทำงาน เมื่อเข้าทำงานกับจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับลงวันที่ 1 มิถุนายน 2537 และฉบับลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541 กำหนดเรื่องการเกษียณอายุไว้ว่า "พนักงานชายและหญิงที่อายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ ให้เกษียณอายุวันที่ 31 ธันวาคมของปีที่ครบเกษียณอายุถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน..." เมื่อโจทก์โอนไปทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัทยูไนเต็ควอร์เนอรี่ จำกัด ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทนี้กำหนดการเกษียณอายุไว้ว่า พนักงานที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์จะต้องเกษียณอายุโดยพ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัท (เอกสารจำเลยอ้างส่งลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2549) และต่อมาวันที่ 1 เมษายน 2542 โจทก์โอนมาทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดการเกษียณอายุไว้ว่า "พนักงานที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ถือว่าครบเกษียณอายุจะต้องพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ณ วันสิ้นเดือนที่ครบเกษียณอายุ..." เห็นว่า โจทก์ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ซึ่งเป็นนิติบุคคลจดทะเบียนแยกต่างหากจากกัน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละนิติบุคคล ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 วรรคสาม แต่ก็มีผลใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบกิจการเท่านั้น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 จึงมีผลบังคับแก่โจทก์ในช่วงเวลาที่โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 เมื่อโจทก์โอนมาเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2542 เป็นการโอนโดยเป็นการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 แม้จำเลยที่ 2 นับอายุงานต่อเนื่องจากนายจ้างคนก่อน แต่การโอนดังกล่าวโจทก์ก็ไม่ได้โต้แย้งคัดค้านและทำงานกับจำเลยที่ 2 เป็นเวลาถึง 2 ปี 9 เดือน ถือว่าโจทก์ยินยอมพร้อมใจด้วยโดยปริยาย โจทก์ต้องยอมรับและปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่คือจำเลยที่ 2 ด้วย แต่จำเลยที่ 2 กับโจทก์ก็ไม่ได้มีข้อตกลงเรื่องกำหนดเกษียณอายุไว้เป็นประการอื่น โจทก์จึงตกอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 2 โดยไม่อาจเรียกร้องให้จำเลยที่ 2 ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 แม้การโอนย้ายจะเป็นเหตุให้

สิทธิในการเกษียณอายุงานของโจทก์ลดลงก็ตามโจทก์จึงไม่อาจอ้างโอกาสที่จะได้ทำงานจนถึงอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 มาเป็นสิทธิเรียกร้องต่อจำเลยที่ 2 ได้ จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เมื่ออายุครบ 60 ปี ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 2 เป็นการเลิกจ้างในกำหนดระยะเวลาเกษียณอายุที่ปฏิบัติกันทั่วไป ย่อมมิใช่การเลิกจ้างโดยก่อกวน แต่เป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ให้คำนิยามคำว่า ค่าจ้าง หมายความว่า "เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้" ค่าจ้างตามบัญญัตินี้ดังกล่าว คือ เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงาน สำหรับการทำงานหรือผลงานที่ทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หากนายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างด้วยวัตถุประสงค์อื่นที่มีใช้เพื่อตอบแทนการทำงานก็อาจจะไม่ใช่ค่าจ้าง อาจเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง หรือเงินจูงใจในการทำงานก็ได้ ดังนั้น เบี้ยเลี้ยงที่จำเลยที่ 2 จ่ายให้แก่โจทก์ทุกเดือนพร้อมกับเงินเดือนในจำนวนเดือนละ 50,000 บาท และจ่ายให้เมื่อโจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยอำนวยการฝ่ายการตลาดภาค 1 นั้น เห็นว่า เบี้ยเลี้ยงดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ ในการจ่ายเพื่อตอบแทนการเข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยอำนวยการฝ่ายการตลาดภาค 1 และเป็นการจ่ายเพื่อทดแทนส่วนแบ่งการขาย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของโจทก์ ดังนั้นเบี้ยเลี้ยงที่จำเลยที่ 2 จ่ายให้แก่โจทก์จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างและเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติของการทำงานโดยแท้ จำเลยที่ 2 ต้องนำเบี้ยเลี้ยงที่โจทก์ได้รับในเดือนสุดท้ายของการทำงานมารวมเป็นค่าจ้างเพื่อเป็นฐานคำนวณค่าชดเชยให้แก่โจทก์ด้วย ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

ทวีป ต้นสวัสดิ์ · ดิเรก อิงคนินันท์ · ประเสริฐ โอนพรัตน์วิบูล

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/7945/2554>