

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3110-3113/2567

นาง ว. กับพวกโจทก์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 7, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 123, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 124, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 41, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 124, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 125, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 125, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 7, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41

ย่อ / หลักกฎหมาย

กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้าง ซึ่งหากพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายดังกล่าว ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 และมาตรา 124 ส่วนกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และมาตรา 123 อันเป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม มาตรา 124 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง ในกรณีที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้นายจ้างผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดได้ตามที่เห็นสมควร ตามมาตรา 125 และมาตรา 41 (4) เห็นได้ว่า พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดการเยียวยาแก่ลูกจ้างไว้แตกต่างกันและกฎหมายคนละฉบับ ลูกจ้างจึงมีสิทธินำเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกันไปยื่นคำร้องทั้งต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ถือไม่ได้ว่าเป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน

คำพิพากษา

โจทก์ทั้งสองฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 2 ที่ 102-106/2562 ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2562 กับให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างถึงวันรับกลับเข้าทำงาน จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานภาค 6 คู่ความแถลงรับข้อเท็จจริงร่วมกัน ศาลแรงงานภาค 6 เห็นว่าข้อเท็จจริงตามคำฟ้อง คำให้การ และคำแถลงรับข้อเท็จจริงของคู่ความเพียงพอแก่การวินิจฉัย จึงให้งดสืบพยาน ศาลแรงงานภาค 6 พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 6 ให้ศาลแรงงานภาค 6 ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปว่ามีเหตุเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 หรือไม่ และจำเลยที่ 2 ต้องรับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสองหรือไม่ เพียงใด แล้วมีคำพิพากษาใหม่

ตามรูปคดี จำเลยทั้งสองฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 6 พึงข้อเท็จจริงตามที่คู่ความแถลงรับร่วมกันว่า โจทก์ทั้งสี่เคยเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 2 โดยเป็นแรงงานสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานกับจำเลยที่ 2 ชั่วคราว ครั้งละไม่เกิน 3 เดือน และได้รับการต่อใบอนุญาตทำงานโดยจำเลยที่ 2 เป็นผู้แจ้งความต้องการและดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก สาขาแม่สอด ตลอดมา จนกระทั่งครั้งสุดท้ายจำเลยที่ 2 ไม่ดำเนินการต่อใบอนุญาตทำงานให้แก่โจทก์ทั้งสี่ และเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2562 ก่อนเลิกจ้างเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2562 โจทก์ทั้งสี่และลูกจ้างอื่นรวมตัวกันลงลายมือชื่อสนับสนุนยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 2 เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสามารถเจรจาตกลงกันได้ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงวันที่ 14 มีนาคม 2562 กำหนดเวลาใช้บังคับ 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 14 มีนาคม 2562 ถึงวันที่ 13 มีนาคม 2563 เมื่อโจทก์ทั้งสี่ถูกเลิกจ้างแล้ว โจทก์ทั้งสี่ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยที่ 2 ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ 1 ว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่เพราะเหตุลงลายมือชื่อสนับสนุนการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและโจทก์ทั้งสี่ถูกเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ขอให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์ทั้งสี่กลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และมาตรา 123 จำเลยที่ 1 มีคำสั่งยกคำร้อง ตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 102-106/2562 ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2562 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2563 โจทก์ทั้งสี่ยังยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ขอให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยอ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกัน พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ทั้งสี่ ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ที่ 26/2563 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2563 โจทก์ทั้งสี่ได้รับค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยครบถ้วนแล้ว แล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งสี่มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และพนักงานตรวจแรงงาน แต่โจทก์ทั้งสี่จะถือเอาประโยชน์จากคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และพนักงานตรวจแรงงานซึ่งมาจากเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกันทั้งสองทางมิได้ เพราะเป็นการซ้ำซ้อนกัน เมื่อโจทก์ทั้งสี่รับค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานครบถ้วนแล้ว แสดงว่าโจทก์ทั้งสี่เลือกที่จะรับค่าชดเชยจากการถูกเลิกจ้างแทนการกลับเข้าทำงาน อันเป็นการเลือกถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ถือได้ว่าโจทก์ทั้งสี่ละสิทธิไม่ถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งของจำเลยที่ 1 ซึ่งมาจากเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกัน โจทก์ทั้งสี่จึงไม่มีสิทธิฟ้องขอให้เพิกถอนและบังคับให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์ทั้งสี่กลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหายนับแต่วันถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงานได้อีก ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเคราะห์วินิจฉัยว่า การที่โจทก์ทั้งสี่นำเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกันไปยื่นคำร้องทั้งต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ 1 และพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อน และไม่ว่าจะถือว่าโจทก์ทั้งสี่ละสิทธิหรือไม่ถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ 1 ย่อมสำนวนให้ศาลแรงงานภาค 6 ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปว่ามีเหตุเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ 1 หรือไม่ และจำเลยที่ 2 ต้องรับโจทก์ทั้งสี่กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสี่หรือไม่ เพียงใด แล้วมีคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดี มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยทั้งสองว่า โจทก์ทั้งสี่มีสิทธิฟ้องจำเลยทั้งสองหรือไม่ โดย

จำเลยทั้งสองฎีกาว่า โจทก์ทั้งสองที่เลือกที่จะรับค่าชดเชยจากการถูกเลิกจ้างแทนการกลับเข้าทำงานกับจำเลยที่ 2 อันเป็นการเลือกถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ถือได้ว่า โจทก์ทั้งสองสละสิทธิไม่ถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ 1 ซึ่งมาจากเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกันแล้ว โจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ 1 และให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายนับแต่วันถูกเลิกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงานได้นั้น เห็นว่า กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้าง ซึ่งหากพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายดังกล่าว ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 และมาตรา 124 ส่วนกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และมาตรา 123 อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 124 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้นายจ้างผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 125 และมาตรา 41 (4) เห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดการเยียวยาแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไว้แตกต่างกันและเป็นกฎหมายคนละฉบับ ลูกจ้างจึงมีสิทธินำเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกันไปยื่นคำร้องทั้งต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ถือไม่ได้ว่าเป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน ส่วนที่จำเลยทั้งสองฎีกาอ้างว่า เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ทั้งสองและโจทก์ทั้งสองได้รับเงินดังกล่าวครบถ้วนแล้ว ถือได้ว่าเป็นพฤติการณ์ที่แสดงให้เห็นอยู่ในตัวว่าโจทก์ทั้งสองไม่ประสงค์ที่จะกลับเข้าทำงานกับจำเลยที่ 2 ต่อไปและโจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิฟ้องขอให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสองนั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 7 บัญญัติว่า "การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น" ประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 (4) บัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 ประการ คือ สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ได้ หรือสั่งให้จ่ายค่าเสียหายก็ได้ หรือสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นสมควรก็ได้ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจจะสั่งพร้อมกันหลายประการก็ได้ ดังนี้ แม้โจทก์ทั้งสองได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้าง อันถือได้ว่าโจทก์ทั้งสองไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยที่ 2 อีกต่อไป และไม่ถือเอาประโยชน์ในส่วนของการขอให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานก็ตาม แต่โจทก์ทั้งสองก็ยังมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายอันเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของจำเลยที่ 2 ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นคนละส่วนกัน และคณะกรรมการ

แรงงานสัมพันธ์มีอำนาจตามมาตรา 41 (4) สั่งให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าเสียหายดังกล่าวแก่โจทก์ทั้งสองได้
ในการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ 1 นั้น นอกจากโจทก์ทั้งสองขอให้
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ 1 มีคำสั่งให้จำเลยที่ 2 รับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานแล้ว
โจทก์ทั้งสองยังขอให้มีการสั่งให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งสอง โดยโจทก์ทั้งสองคงฟ้องขอให้
เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ 1 ที่ให้ยกคำร้อง และขอให้จำเลยที่ 2
จ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสองเช่นเดิมด้วย แสดงว่าโจทก์ทั้งสองยังคงตั้งใจเรียกร้องค่าเสียหายอัน
เนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของจำเลยที่ 2 อยู่ โจทก์ทั้งสองคงฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของ
จำเลยที่ 1 ในส่วนของค่าเสียหาย ศาลแรงงานภาค 6 ขอบที่จะพิจารณาว่า จำเลยที่ 2 ฝ่าฝืน
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และมาตรา 123 อันเป็นการกระทำอันไม่
เป็นธรรม หรือไม่ เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยในศาลแรงงานประเด็นข้อพิพาทว่า มีเหตุเพิกถอนคำสั่ง
ของจำเลยที่ 1 ดังกล่าวหรือไม่ และจำเลยที่ 2 ต้องจ่ายค่าเสียหายอันเนื่องมาจากการกระทำอันไม่
เป็นธรรมให้แก่โจทก์ทั้งสองหรือไม่ เพียงใด แล้วมีคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดีต่อไป ที่ศาลอุทธรณ์คดี
ชำนาญพิเศษพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยบางส่วน ฎีกาของจำเลยทั้งสองฟังไม่ขึ้น
พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ศาลแรงงานภาค 6 ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปว่าจำเลยที่ 2 ฝ่าฝืน
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และมาตรา 123 อันเป็นการกระทำอันไม่
เป็นธรรมหรือไม่ แล้ววินิจฉัยในประเด็นข้อพิพาทว่า มีเหตุเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 หรือไม่
และจำเลยที่ 2 ต้องจ่ายค่าเสียหายอันเนื่องมาจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ทั้งสองหรือไม่
เพียงใด แล้วมีคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดีต่อไป นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษา
ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

องค์คณะ

จักษ์ชัย เยฬพัทช์ · จำแลง กุลเจริญ · สมจิตร ทองศรี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) – deka.supremecourt.or.th ·
<https://www.thaideka.online/deka/3110-3113/2567>