

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3116/2567

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.วิ.พ. มาตรา 18, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ย่อ / หลักกฎหมาย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อน กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคนนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสละสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ. ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคนนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 537,000 บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 73,390 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้อง เป็นต้นไป และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 3,544,200 บาท ค่าเสียหายจากการผิดสัญญา 14,337,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้อง เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2552 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,700 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของทุกเดือน เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2563 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ และเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. พิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์แล้วมีคำวินิจฉัยยืนตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามคำสั่งมหาวิทยาลัย อ. ที่ 197/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 แล้ววินิจฉัยว่า ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขขั้นตอนเกี่ยวกับสิทธิในการอุทธรณ์และการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานไว้แล้ว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันปฏิบัติตามกฎหมายได้ทั้งสองทาง โดยการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน เมื่อเลือกใช้สิทธิทางใดแล้วต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางไปพร้อมกันได้ การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 แล้วยังใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ด้วย จึงเป็นการใช้สิทธิทั้งสองทางในเวลาเดียวกัน เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กำหนดขั้นตอนการใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายไว้ แม้โจทก์จะนำคดีนี้มาฟ้องก่อนวันที่ยื่นอุทธรณ์ ก็ต้องถือว่าคำฟ้องของโจทก์มิได้ดำเนินการไปตามเงื่อนไขแห่งกฎหมายที่บังคับไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 18 วรรคสาม ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง และไม่จำต้องวินิจฉัยประเด็นอื่นอีกต่อไป ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า กรณีที่โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดบังคับให้ต้องใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อ

คณะกรรมการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ก่อนจึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ กฎกระทรวงดังกล่าวนี้เป็นกระบวนการทางเลือก โดยหากผู้ปฏิบัติงานเลือกดำเนินการในทางยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองแล้วก็ต้องดำเนินการไปจนเสร็จสิ้น จึงมีลักษณะกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองก็ได้แต่เพียงทางเดียว นอกจากนี้ การใช้สิทธิเข้าช้อนจะต้องเป็นการใช้สิทธิอย่างเดียวกันอีกครั้งหนึ่งหรือหลาย ๆ ครั้ง ดังนั้น เมื่อโจทก์แสดงในคำฟ้องว่าจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาการว่าจ้างเข้าเป็นผู้สอนประจำโดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด ถือว่ามีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของโจทก์ตามสัญญาดังกล่าวแล้ว การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้จึงเป็นการที่โจทก์เลือกใช้สิทธิดำเนินการต่อจำเลยด้วยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน แม้โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ในวันถัดมา กรณีต้องถือว่า ณ วันที่โจทก์ยื่นคำฟ้อง ไม่มีอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. อันจะเป็นการใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางและเข้าช้อน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่าการที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ หลังจากยื่นฟ้องเพียงหนึ่งวันโจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เป็นการใช้สิทธิเรียกร้องเข้าช้อนกัน อันจะทำให้โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้หรือไม่ เห็นว่า แม้จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งกิจการของจำเลยไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แต่การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานของจำเลยย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามมาตรา 23 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 วรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแจ้งการบอกเลิกสัญญาจ้าง กับข้อ 23 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง และข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมาย ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการ

ผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อน จึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อนตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 และข้อ 23 ประกอบข้อ 30 หรือต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง แต่อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว กล่าวคือ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 ทาง คือ (1) ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือ (2) ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยข้อ 30 (5) ของกฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดว่าเมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมาย กฎกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานใดภายในกี่วันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ดังนี้ ภายหลังจากคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้น ก็สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเพื่อให้พิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้นได้อีก ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย อันเป็นการฟ้องโดยอาศัยมูลฐานความรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 สัญญาจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสละสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ.

ตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องแล้วพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีมานั้น ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วย ฎีกาของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน ดูব্যยฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3116/2567 นาย ศ.โจทก์มหาวิทยาลัย อ.จำเลย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ม. 8 วรรคสอง พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ม. 23 วรรคหนึ่ง, ม. 23 วรรคสอง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 วรรคสอง, ข้อ 23, ข้อ 30 (5) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎหมายดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อน กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสละสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ. ตาม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 537,000 บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 73,390 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 3,544,200 บาท ค่าเสียหายจากการผิดสัญญา 14,337,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2552 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,700 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของทุกเดือน เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2563 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ และเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. พิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์แล้วมีคำวินิจฉัยยืนตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามคำสั่งมหาวิทยาลัย อ. ที่ 197/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 แล้ววินิจฉัยว่า ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมาย ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขขั้นตอนเกี่ยวกับสิทธิในการอุทธรณ์และการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานไว้แล้ว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันปฏิบัติตามกฎหมายได้ทั้งสองทาง โดยการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน เมื่อเลือกใช้สิทธิทางใดแล้วต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางไปพร้อมกันได้ การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 แล้วยังใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ด้วย จึงเป็นการใช้สิทธิทั้งสองทางในเวลาเดียวกัน เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน

ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กำหนดขั้นตอนการใช้สิทธิ โดยชอบด้วยกฎหมายไว้ แม้โจทก์จะนำคดีนี้มาฟ้องก่อนวันที่ยื่นอุทธรณ์ ก็ต้องถือว่าคำฟ้องของ โจทก์มิได้ดำเนินการไปตามเงื่อนไขแห่งกฎหมายที่บังคับไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 18 วรรคสาม ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง และไม่จำต้องวินิจฉัยประเด็นอื่นอีกต่อไป ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเคราะห์วินิจฉัยว่า กรณีที่โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดบังคับให้ต้องใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองตามกฎหมาย กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ก่อนจึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ กฎกระทรวงดังกล่าวนี้เป็นกระบวนการทางเลือก โดยหากผู้ปฏิบัติงานเลือกดำเนินการในทางยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองแล้วก็ต้องดำเนินการไปจนเสร็จสิ้น จึงมีลักษณะกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองก็ได้แต่เพียงทางเดียว นอกจากนี้ การใช้สิทธิซ้ำซ้อนจะต้องเป็นการใช้สิทธิอย่างเดียวกันอีกครั้งหนึ่งหรือหลาย ๆ ครั้ง ดังนั้น เมื่อโจทก์แสดงในคำฟ้องว่าจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาการว่าจ้างเข้าเป็นผู้สอนประจำ โดยโจทก์ไม่ได้กระทำการใด ๆ ที่ขัดแย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของโจทก์ตามสัญญา ดังกล่าวแล้ว การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้จึงเป็นการที่โจทก์เลือกใช้สิทธิดำเนินการต่อจำเลยด้วยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน แม้โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ในวันถัดมา กรณีต้องถือว่า ณ วันที่โจทก์ยื่นคำฟ้อง ไม่มีอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. อันจะเป็นการใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางและซ้ำซ้อน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่าการที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ หลังจากยื่นฟ้องเพียงหนึ่งวันโจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เป็นการใช้สิทธิเรียกร้องซ้ำซ้อนกัน อันจะทำให้โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้หรือไม่ เห็นว่า แม้จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งกิจการของจำเลยไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แต่การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานของจำเลยย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามมาตรา 23 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 วรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่สถาบันบอกลีกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแจ้งการบอกลีกสัญญาจ้าง กับข้อ 23 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง และข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมาย ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย

กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อนตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 และข้อ 23 ประกอบข้อ 30 หรือต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง แต่อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว กล่าวคือ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 ทาง คือ (1) ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือ (2) ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยข้อ 30 (5) ของกฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดว่าเมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานใด? ภายในกี่วันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ดังนี้ ภายหลังจากคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้น ก็สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเพื่อให้พิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้นได้อีก ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และ

ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย อันเป็นการฟ้องโดยอาศัยมูลฐานความรับผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 สัญญาจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสละสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ. ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อ่านาจอฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องแล้วพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยฎีกาของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน (รัชชชัย รัตนเหลียม-จำแลง กุลเจริญ-ปณณะ จงนิมิตร สถาพร)ศาลแรงงานกลาง - นางจิตรภาณี นราวีรุฒิสาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ - นายไพรัช โปรงแสงแหล่งที่มากองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาแผนกหมายเลขคดีศาลฎีกา ร.31/2566หมายเลขคดีศาลชั้นต้นหมายเลขคดีแดงศาลชั้นต้นหมายเลขคำพิพากษา: โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 537,000 บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 73,390 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 3,544,200 บาท ค่าเสียหายจากการผิดสัญญา 14,337,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2552 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,700 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของทุกเดือน เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2563 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ และเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. พิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์แล้วมีคำวินิจฉัยยืนตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามคำสั่งมหาวิทยาลัย อ. ที่ 197/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 แล้ววินิจฉัยว่า ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคຸ້ມครองมีคำวินิจฉัยและ
ส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ หากคู่กรณี
ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคຸ້ມครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตาม
สัญญาจ้างหรือตามกฎหมายกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับ
คำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขขั้นตอนเกี่ยวกับสิทธิในการอุทธรณ์และการฟ้องคดี
ต่อศาลแรงงานไว้แล้ว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบัน
ปฏิบัติตามกฎหมายได้ทั้งสองทาง โดยการยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ
คຸ້ມครองการทำงานประจำสถาบัน เมื่อเลือกใช้สิทธิทางใดแล้วต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุด
กระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางไปพร้อมกันได้ การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้เมื่อ
วันที่ 17 ธันวาคม 2563 แล้วยังใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคຸ້ມครอง
การทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ด้วย จึงเป็นการใช้สิทธิทั้งสองทาง
ในเวลาเดียวกัน เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎกระทรวงว่าด้วยการ
คຸ້ມครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.
2549 ที่กำหนดขั้นตอนการใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายไว้ แม้โจทก์จะนำคดีนี้มาฟ้องก่อนวันที่ยื่น
อุทธรณ์ ก็ต้องถือว่าคำฟ้องของโจทก์มิได้ดำเนินการไปตามเงื่อนไขแห่งกฎหมายที่บังคับไว้ตาม
ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 18 วรรคสาม ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง และไม่
จำต้องวินิจฉัยประเด็นอื่นอีกต่อไป ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า กรณีที่โจทก์ฟ้องจำเลย
เป็นคดีนี้ ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดบังคับให้ต้องใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อ
คณะกรรมการคຸ້ມครองตามกฎหมายว่าด้วยการคຸ້ມครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน
ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ก่อนจึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้
กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นกระบวนการทางเลือก โดยหากผู้ปฏิบัติงานเลือกดำเนินการในทางยื่น
อุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคຸ້ມครองแล้วจะต้องดำเนินการไปจนเสร็จสิ้น จึงมีลักษณะ
กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือ
ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคຸ້ມครองก็ได้แต่เพียงทางเดียว นอกจากนี้ การใช้สิทธิ
ซ้ำซ้อนจะต้องเป็นการใช้สิทธิอย่างเดียวกันอีกครั้งหนึ่งหรือหลาย ๆ ครั้ง ดังนั้น เมื่อโจทก์แสดงใน
คำฟ้องว่าจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาการ
ว่าจ้างเข้าเป็นผู้สอนประจำโดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด ถือว่ามีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือ
หน้าที่ของโจทก์ตามสัญญาดังกล่าวแล้ว การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้จึงเป็นการที่โจทก์เลือก
ใช้สิทธิดำเนินการต่อจำเลยด้วยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน แม้โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้าง
ต่อคณะกรรมการคຸ້ມครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ในวันถัดมา กรณีต้องถือว่า ณ วันที่
โจทก์ยื่นคำฟ้อง ไม่มีอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการคຸ້ມครอง
การทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. อันจะเป็นการใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางและซ้ำซ้อน โจทก์จึง
มีอำนาจฟ้อง คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่าการที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อ
ศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ หลังจากยื่นฟ้องเพียงหนึ่งวันโจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลย
ต่อคณะกรรมการคຸ້ມครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เป็นการใช้สิทธิเรียกร้องซ้ำซ้อนกัน
อันจะทำให้โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้หรือไม่ เห็นว่า แม้จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่ง
กิจการของจำเลยไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคຸ້ມครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วย

แรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แต่การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานของจำเลยย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามมาตรา 23 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 วรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่สถาบันบอกละเมิดสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแจ้งการบอกละเมิดสัญญาจ้าง กับข้อ 23 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง และข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมาย ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อน จึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อนตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 และข้อ 23 ประกอบข้อ 30 หรือต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง แต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว กล่าวคือ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 ทาง คือ (1) ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือ (2) ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยข้อ 30 (5) ของกฎกระทรวงดังกล่าวกำหนดว่าเมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานใดภายในเกวาสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ดังนี้

ภายหลังจากคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้น ก็สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเพื่อให้พิจารณาพิพากษาคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้นได้อีก ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย อันเป็นการฟ้องโดยอาศัยมูลฐานความรับผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 สัญญาจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสละสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ.

ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องแล้วพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย ฎีกาของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน ดูฉบับย่อฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3116/2567 นาย ศ.โจทก์มหาวิทยาลัย อ.จำเลย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ม. 8 วรรคสอง พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ม. 23 วรรคหนึ่ง, ม. 23 วรรคสอง กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 วรรคสอง, ข้อ 23, ข้อ 30 (5) กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้อง

นำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อนกฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสละสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ. ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 537,000 บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 73,390 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 3,544,200 บาท ค่าเสียหายจากการผิดสัญญา 14,337,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2552 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,700 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของทุกเดือน เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้าง

โจทก์ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2563 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นฟ้อง จำเลยเป็นคดีนี้ และเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการ คຸ່ມครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ต่อมาวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 คณะกรรมการ คຸ່ມครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. พิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์แล้วมีคำวินิจฉัยยืนตาม คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามคำสั่งมหาวิทยาลัย อ. ที่ 197/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 แล้ววินิจฉัยว่า ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคຸ່ມครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 30 (5) กำหนดให้ คณะกรรมการคຸ່ມครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบ วันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ คຸ່ມครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายกำหนดเงื่อนไขขั้นตอนเกี่ยวกับ สิทธิในการอุทธรณ์และการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานไว้แล้ว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันปฏิบัติตามกฎหมายได้ทั้งสองทาง โดยการ ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคຸ່ມครองการทำงานประจำสถาบัน เมื่อ เลือกใช้สิทธิทางใดแล้วต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสอง ทางไปพร้อมกันได้ การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2563 แล้วยังใช้สิทธิ ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคຸ່ມครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ด้วย จึงเป็นการใช้สิทธิทั้งสองทางในเวลาเดียวกัน เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อน ไม่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎกระทรวงว่าด้วยการคຸ່ມครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กำหนดขั้นตอนการใช้สิทธิ โดยชอบด้วยกฎหมายไว้ แม้โจทก์จะนำคดีนี้มาฟ้องก่อนวันที่ยื่นอุทธรณ์ ก็ต้องถือว่าคำฟ้องของ โจทก์มิได้ดำเนินการไปตามเงื่อนไขแห่งกฎหมายที่บังคับไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ แพ่ง มาตรา 18 วรรคสาม ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง และไม่จำต้องวินิจฉัยประเด็นอื่นอีกต่อไป ศาลอุทธรณ์คดีขำัญพิเศษวินิจฉัยว่า กรณีที่โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ ไม่มีบทบัญญัติของ กฎหมายใดบังคับให้ต้องใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคຸ່ມครองตาม กฎกระทรวงว่าด้วยการคຸ່ມครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ก่อนจึงจะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ กฎกระทรวงดังกล่าว นั้น เป็นกระบวนการทางเลือก โดยหากผู้ปฏิบัติงานเลือกดำเนินการในทางยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อ คณะกรรมการคຸ່ມครองแล้วก็ต้องดำเนินการไปจนเสร็จสิ้น จึงมีลักษณะกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงาน เลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้าง ต่อคณะกรรมการคຸ່ມครองก็ได้แต่เพียงทางเดียว นอกจากนี้ การใช้สิทธิซ้ำซ้อนจะต้องเป็นการใช้ สิทธิอย่างเดียวกันอีกครั้งหนึ่งหรือหลาย ๆ ครั้ง ดังนั้น เมื่อโจทก์แสดงในคำฟ้องว่าจำเลยมีคำสั่ง เลิกจ้างโจทก์ก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาการว่าจ้างเข้าเป็นผู้สอนประจำ โดยโจทก์ไม่ได้กระทำผิด ถือว่ามีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของโจทก์ตามสัญญา ดังกล่าวแล้ว การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้จึงเป็นการที่โจทก์เลือกใช้สิทธิดำเนินการต่อจำเลย ด้วยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน แม้โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคຸ່ມครอง การทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ในวันถัดมา กรณีต้องถือว่า ณ วันที่โจทก์ยื่นคำฟ้อง ไม่มีอุทธรณ์

คำสั่งเล็กจ้างอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย
อ. อันจะเป็นการใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางและซ้ำซ้อน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง คดีมีปัญหาที่ต้อง
วินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่า การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ หลังจาก
ยื่นฟ้องเพียงหนึ่งวันโจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเล็กจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน
ประจำมหาวิทยาลัย อ. เป็นการใช้สิทธิเรียกร้องซ้ำซ้อนกัน อันจะทำให้โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้
หรือไม่ เห็นว่า แม้จำเลยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งกิจการของจำเลยไม่อยู่ภายใต้บังคับ
กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 23
วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แต่การคุ้มครองการทำงาน
และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานของจำเลยย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน
กฎกระทรวง ตามมาตรา 23 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกฎกระทรวงว่าด้วยการ
คุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.
2549 ข้อ 19 วรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้
ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงาน
ได้รับแจ้งการบอกเลิกสัญญาจ้าง กับข้อ 23 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการ
การทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง
และข้อ 30 (5) กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้อง
ทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่ง
ฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือ
ตามกฎกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย
กฎกระทรวงดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกว่าประสงค์จะอุทธรณ์หรือ
ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันหรือไม่ กฎกระทรวงดังกล่าวหาใช่บท
บังคับที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำอุทธรณ์หรือนำข้อร้องทุกข์เข้าสู่ขั้นตอนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ใน
ทุกกรณีไม่ และหาใช่บทบังคับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงไม่
อาจนำมาเป็นเหตุตัดสิทธิโจทก์ในการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้า ตามกฎกระทรวงดังกล่าว ส่วนค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหาย
จากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้ต้องร้องเรียนต่อ
พนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ก่อนจึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน
ได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดไว้ใน
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหาย
จากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้ โดยไม่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครอง
การทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. ก่อนตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและ
ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 19 และข้อ 23
ประกอบข้อ 30 หรือต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง แต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงดังกล่าวมีลักษณะเป็นการ
กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว กล่าวคือ ในกรณีที่

ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้สิทธิเรียกร้องให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 ทาง คือ (1) ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 หรือ (2) ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยข้อ 30 (5) ของกฎหมายดังกล่าวกำหนดว่าเมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ ภายในเกวาสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ดังนี้ หลังจากคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้น ก็สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเพื่อให้พิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้นได้อีก ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานเลือกจะใช้สิทธิทางใดแล้วก็ต้องดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานย่อมเท่ากับเป็นการสละสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอยู่ในตัว เมื่อโจทก์ยื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางในวันที่ 17 ธันวาคม 2563 ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย อันเป็นการฟ้องโดยอาศัยมูลฐานความรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 สัญญาจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จึงต้องถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยด้วยการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และสละสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมหาวิทยาลัย อ. ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 แล้ว เมื่อปรากฏว่าต่อมาวันที่ 18 ธันวาคม 2563 โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอีก ทั้งที่คดีนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานกลาง การยื่นอุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์จึงไม่มีผลให้อำนาจฟ้องที่โจทก์มีอยู่แล้วในขณะยื่นฟ้องสิ้นไป การที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางเป็นคดีนี้ก่อนที่โจทก์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้างของจำเลยต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำมหาวิทยาลัย อ. การฟ้องคดีนี้จึงไม่ใช่การใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องแล้วพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาในประเด็นอื่นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยฎีกาของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

ธวัชชัย รัตนเหลียม · จำแลง กุลเจริญ · ปุณณะ จงนิมิตรสถาพร

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th ·
<https://www.thaideka.online/deka/3116/2567>