

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1987-2026/2558

นายพิกุลทอง พิมละมาต กับพวกโจทก์ บริษัทยูเซ่น โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1,

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 56, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56

ย่อ / หลักกฎหมาย

โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานเป็นพนักงานขับรถและพนักงานคลังสินค้าซึ่งเป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 1 ในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 กรณีจึงอยู่ในบังคับของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง ที่บัญญัติให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ หมายความว่าผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของผู้ประกอบกิจการโดยไม่เลือกกว่าเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง อันเป็นการกำหนดหน้าที่ให้ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับตามมาตรา 11/1 วรรคสอง จึงเป็นสิทธิตามที่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติไว้โดยตรง ผู้ประกอบกิจการก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงนั้นได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกัน และการกำหนดวันเวลาทำงานอันมีผลกระทบต่อค่าตอบแทนถือเป็นสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบกิจการจะเลือกปฏิบัติไม่ได้ ดังนั้นจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการจึงต้องดำเนินการให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ในเงินค่าตอบแทนดังกล่าวให้ถูกต้องตามที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยต้องดำเนินการให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ได้รับในส่วนที่จำเลยที่

คำพิพากษา

2 ผู้เป็นนายจ้างโดยตรงไม่จัดให้หรือจัดให้น้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 ซึ่งหากจำเลยที่ 1 มีหลักเกณฑ์การกำหนดวันเวลาทำงานและการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงอย่างไรก็ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของจำเลยที่ 1 เช่นเดียวกัน สำหรับเงินโบนัสนั้น แม้เป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ แต่จำเลยทั้งสองจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามการประเมินผลงานซึ่งมีการแบ่งเกรด เอ บี ซี และดี และขึ้นอยู่กับผลประกอบการของกิจการ ถือเป็นการวางหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสที่เหมือนกัน ส่วนที่ปรากฏว่าในปี 2553 จำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงมากกว่าที่ลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับจากจำเลยที่ 2 แต่ในปี 2554 จำเลยที่ 1 ก็จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงต่ำกว่าที่ลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับจากจำเลยที่ 2 จึงหาใช่ว่าลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับเงินโบนัสประจำปีในอัตราที่

ต่ำกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทุกปีไม่ แต่เป็นการได้รับตามหลักเกณฑ์การจ่ายที่จำเลยทั้งสองกำหนดไว้เหมือนกันโดยดูจากผลงานของลูกจ้างและจากฐานผลประกอบการของแต่ละบริษัท ดังนั้นที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึง ที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ได้รับเงินโบนัสประจำปีในช่วงดังกล่าวตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปีที่เหมือนกันจากจำเลยที่ 2 ถือเป็นการได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ มาตรา 11/1 วรรคสอง บัญญัติให้เฉพาะผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น เฉพาะจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 11/1 วรรคสอง จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 และเป็นผู้ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ 1 ให้จัดหาโจทก์ดังกล่าวมาทำงานในธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 1 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบด้วยรายชื่อโจทก์ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง เว้นแต่ นายประเสริฐ โจทก์ที่ 5 ที่ถูกเป็น นายประเสริฐหรือประสิทธิ์ โจทก์ที่ 5 นายคณศณัฐ โจทก์ที่ 38 ที่ถูกเป็น นายคณศณัฐหรือคณศณัฐ โจทก์ที่ 38 คดีทั้งสี่สืบสำนวนนี้เดิมศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน กับคดีหมายเลขแดงที่ 3152/2555 และ 3153/2555 ของศาลแรงงานกลาง โดยให้เรียกโจทก์ในคดีดังกล่าวว่าโจทก์ที่ 13 และที่ 36 และเรียกโจทก์ทั้งสี่สืบสำนวนนี้ว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ตามลำดับ แต่คดีสำหรับโจทก์ที่ 13 และที่ 36 ยุติไปแล้วตามคำสั่งอนุญาตถอนฟ้องของศาลแรงงานกลาง คงขึ้นมาสู่ศาลฎีกาเฉพาะคดีทั้งสี่สืบสำนวนนี้ โจทก์ทั้งสี่สืบสำนวนฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองดำเนินการให้โจทก์ทั้งสี่สืบได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ และชำระเงินที่โจทก์ทั้งสี่สืบต้องทำงานมากกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 สัปดาห์ละ 1 วัน และที่ต้องทำงานมากกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 วันละครึ่งชั่วโมง กับเงินโบนัสที่จ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสี่สืบน้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 จำนวน 6 เดือนของเงินเดือน ย้อนหลัง 2 ปี นับแต่วันที่ 30 เมษายน 2553 ถึง 30 เมษายน 2555 รวมเป็นเงิน 73,140, 74,198, 62,670, 78,437, 67,553, 63,374.68, 69,960, 68,898, 51,198, 73,140, 46,450, 52,034, 74,198, 81,731, 54,520, 77,376, 76,320, 74,198, 78,864, 69,960, 69,960, 68,899, 102,696, 62,290, 62,598, 69,960, 75,048, 63,915, 74,198, 83,634, 68,898, 56,612, 74,376, 85,433, 50,752, 66,165, 68,898, 69,960, 79,430 และ 93,276 บาท ให้แก่โจทก์ทั้งสี่สืบตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วัน ตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์แต่ละคน จำเลยทั้งสองทุกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ว่าจำเลยที่ 1 ต้องดำเนินการให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ได้รับเงินค่าตอบแทนที่ต้องทำงานมากกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 สัปดาห์ละ 1 วัน วันละครึ่งชั่วโมง และเงินโบนัสย้อนหลัง 2 ปี นับแต่วันที่ 30 เมษายน 2553 ถึง 30 เมษายน 2555 เท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 หรือไม่ พิเคราะห์แล้ว เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงยุติแล้วว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานเป็นพนักงานขับรถและพนักงานคลังสินค้า ซึ่งเป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 1 ในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 กรณีจึงอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา

11/1 วรรคสอง ที่บัญญัติให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ หมายความว่าผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของผู้ประกอบกิจการโดยไม่เลือกว่าเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง อันเป็นการกำหนดหน้าที่ให้ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับตามมาตรา 11/1 วรรคสอง จึงเป็นสิทธิตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติไว้โดยตรง ผู้ประกอบกิจการก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงนั้นได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกัน และการกำหนดวันเวลาทำงานอันมีผลกระทบต่อค่าตอบแทนถือเป็นสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบกิจการจะเลือกปฏิบัติไม่ได้ ดังนั้นจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการจึงต้องดำเนินการให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ในเงินค่าตอบแทนดังกล่าวให้ถูกต้องตามที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยต้องดำเนินการให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ได้รับในส่วนที่จำเลยที่ 2 ผู้เป็นนายจ้างโดยตรงไม่จัดให้หรือจัดให้น้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 ซึ่งหากจำเลยที่ 1 มีหลักเกณฑ์การกำหนดวันเวลาทำงานและการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงอย่างไรก็ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของจำเลยที่ 1 เช่นเดียวกัน สำหรับเงินโบนัสนั้น เห็นว่า แม้เป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ แต่ข้อเท็จจริงยุดีว่าจำเลยทั้งสองจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามการประเมินผลงานซึ่งมีการแบ่งเกรด เอ บี ซี และดีและขึ้นอยู่กับผลประกอบการของกิจการ ถือเป็นกรวางหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสที่เหมือนกัน ส่วนที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าในปี 2553 จำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงมากกว่าลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับจากจำเลยที่ 2 แต่ในปี 2554 จำเลยที่ 1 ก็จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงต่ำกว่าลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับจากจำเลยที่ 2 จึงหาใช่ว่าลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับเงินโบนัสประจำปีในอัตราที่ต่ำกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทุกปีไม่ แต่เป็นการได้รับตามหลักเกณฑ์การจ่ายที่จำเลยทั้งสองกำหนดไว้เหมือนกันโดยดูจากผลงานของลูกจ้างและจากฐานผลประกอบการของแต่ละบริษัท ดังนั้นที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ได้รับเงินโบนัสประจำปีในช่วงดังกล่าวตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปีที่เหมือนกันจากจำเลยที่ 2 ถือเป็นกรได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติแล้ว ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในส่วนเงินโบนัสประจำปี แต่ไม่เห็นพ้องด้วยในส่วนเงินค่าตอบแทนที่ต้องทำงานมากกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 อุทธรณ์ของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ฟังขึ้นบางส่วน มีปัญหาต้องวินิจฉัยต่อไปว่า จำเลยที่ 2 ต้องร่วมกับจำเลยที่ 1 ดำเนินการให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง หรือไม่ พิจารณแล้ว เห็นว่า มาตรา 11/1 วรรคสอง บัญญัติให้เฉพาะผู้ประกอบกิจการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น เฉพาะจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 11/1 วรรคสอง

จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 และเป็นผู้ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ 1 ให้จัดหาโจทก์ดังกล่าวมาทำงานในธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ 1 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผลอุทธรณ์ของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น อนึ่ง ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยชี้ขาดว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 แต่ละคนได้รับเงินค่าตอบแทนที่ต้องทำงานมากกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 สัปดาห์ละ 1 วัน วันละครึ่งชั่วโมง เป็นระยะเวลาเท่าไร เป็นเงินจำนวนเท่าใด จึงชอบที่จะยื้อสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมและวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาดังกล่าวพิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 กับจำเลยที่ 1 ให้จำเลยที่ 1 ดำเนินการให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 12 ที่ 14 ถึงที่ 35 และที่ 37 ถึงที่ 42 ได้รับสิทธิประโยชน์ในเงินค่าตอบแทนที่ต้องทำงานมากกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 สัปดาห์ละ 1 วัน วันละครึ่งชั่วโมง ในส่วนที่จำเลยที่ 2 ไม่จัดให้หรือจัดให้น้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 56 วรรคสองและวรรคสาม ให้ยื้อสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงข้างต้นเพิ่มเติมให้ครบถ้วน แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

องค์คณะ

อนันต์ ชุมวิสุตฺร · นิยุต สุภัทรพาหิรผล · สมจิตร ทองศรี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/1987-2026/2558>