

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1757-1772/2564

นาย ป. กับพวกโจทก์ ฮ. กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 57, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32

ย่อ / หลักกฎหมาย

การเลิกจ้างลูกจ้างจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้น ต้องพิเคราะห์ถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจำเป็นหรือเหตุสมควรในการเลิกจ้างหรือไม่ เมื่อเกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกส่งผลกระทบต่อให้จำเลยที่ 1 มีปริมาณงานลดลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินไปเกินกว่าความต้องการของงาน จำเลยที่ 1 จึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์กับพวกอีกหลายคนโดยไม่ได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างคนใดคนหนึ่ง แม้ปี 2557 ถึงปี 2559 จำเลยที่ 1 มีผลกำไรจากการประกอบกิจการในประเทศไทย แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยที่ 1 ประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทยหลายเท่าตัว จำเลยที่ 1 พยายามหาทางแก้ปัญหา ก่อนเลิกจ้างโจทก์กับพวก ตั้งแต่การไม่ปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบตัวสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง ด้วยเหตุเช่นนี้ย่อมเป็นเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 เป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เมื่อคู่มือพนักงานจำเลยที่ 1 จัดหมวดหมู่ของลูกจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะของงานและสถานที่ทำงานโดยแบ่งเป็น พนักงานประจำสำนักงานและพนักงานด้านการปฏิบัติการ โดยกำหนดให้พนักงานด้านการปฏิบัติการต้องทำงานตามตารางการทำงานปกติ อันประกอบด้วยวันที่ทำงานภาคสนามติดต่อกันไม่เกิน 28 วัน ตามด้วยวันหยุดประจำช่วง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของโจทก์กับพวก การที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนให้แก่โจทก์กับพวก โดยคิดจากการที่โจทก์กับพวกไปทำงานบนแท่นขุดเจาะในวันทำงาน

คำพิพากษา

จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์กับพวกไปทำงานบนแท่นขุดเจาะในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์กับพวกสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติโดยคำนวณตามผลงาน แม้จำเลยที่ 1 จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์กับพวกในกรณีโจทก์กับพวกเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่ง แต่เป็นสิทธิของลูกจ้างที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 และมาตรา 57 วรรคหนึ่ง ซึ่งโจทก์กับพวกมีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะจึงเป็นค่าจ้างตามผลงาน การที่คู่มือพนักงานกำหนดให้เงินเพิ่มพิเศษดังกล่าวไม่ถือเป็นค่าจ้างนั้น ไม่อาจกระทำได้เพราะเป็นการขัดต่อบทบัญญัตินิยามความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ตาม

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คดีทั้งยี่สิบห้าสำนวนนี้ ศาลแรงงานภาค 9 มีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 25 และเรียกจำเลยที่ 1 และที่ 2 ทั้งยี่สิบห้าสำนวนว่า จำเลยที่ 1 และที่ 2 โจทก์ทั้งยี่สิบห้าสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันหรือแทนกันจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน จำเลยทั้งสองทุกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานภาค 9 โจทก์ทั้งยี่สิบห้าสละประเด็นเรื่องค่าล่วงเวลา และขอถอนฟ้องจำเลยที่ 2 ศาลแรงงานภาค 9 อนุญาต ศาลแรงงานภาค 9 พิจารณาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมพร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ทั้งยี่สิบห้า คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก รายละเอียดปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 ฉบับลงวันที่ 9 เมษายน 2561 โจทก์ทั้งยี่สิบห้าและจำเลยที่ 1 อุทธรณ์ ระหว่างการพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ โจทก์ที่ 1 ที่ 6 ที่ 7 ที่ 9 ที่ 19 ที่ 20 และที่ 22 ขอลถอนอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษอนุญาต ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 ในส่วนการกำหนดค่าชดเชยของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 10 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 โดยให้ศาลแรงงานภาค 9 พิจารณาเพิ่มเติมแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากนี้แก้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 9 ศาลแรงงานภาค 9 พิจารณาฟังข้อเท็จจริงใหม่แล้ว พิจารณาให้จำเลยที่ 1 ชำระค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี จากยอดเงินแต่ละจำนวน นับแต่วันถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ 9 มกราคม 2560) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 และจำเลยที่ 1 ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงและข้อเท็จจริงยุติโดยไม่มีคู่ความโต้แย้งกันได้ว่า จำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทยเป็นสาขาหนึ่งของจำเลยที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการเกี่ยวกับการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ โดยการประมูลงานจากลูกค้าซึ่งเป็นผู้รับสัมปทานจากรัฐบาลไทย จำเลยที่ 1 มีคู่มือพนักงาน โจทก์ทั้งยี่สิบห้าเคยเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตามตารางที่กำหนด ตั้งแต่ระดับวิศวกรไปจนถึงฝ่ายปฏิบัติงาน ทำงานบนแท่นขุดเจาะ 28 วัน กลับขึ้นพักบนฝั่ง 20 วัน และทำงานที่สำนักงานบนฝั่ง 8 วัน ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนพื้นฐานและเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ (Offshore Bonus หรือ Field Bonus) เป็นรายวันตามจำนวนวันที่ไปทำงานบนแท่นขุดเจาะ กำหนดจ่ายเงินทั้งสองประเภทเข้าบัญชีธนาคารของโจทก์แต่ละคนพร้อมกันทุกวันที่ 25 ของเดือน ระหว่างวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2557 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 จำเลยที่ 1 หายยกเลิกจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบห้าด้วยเหตุผลทำนองเดียวกันว่า "มีความจำเป็นต้องลดจำนวนบุคลากร" โจทก์แต่ละคนมีวันเริ่มงาน วันที่ถูกเลิกจ้าง ค่าจ้างพื้นฐาน เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะและค่าชดเชยที่รับไปแล้ว แล้วศาลแรงงานภาค 9 วินิจฉัยว่า ปี 2557 เกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกตกลงเป็นผลทำให้ผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั่วโลกวมทั้งในอ่าวไทยต้องชะลอหรือหยุดการผลิตขุดเจาะน้ำมันซึ่งรวมถึงลูกค้าของจำเลยที่ 1 ส่งผลกระทบทำให้จำเลยที่ 1 มีปริมาณงานลดน้อยลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินไป ความต้องการของงาน จำเลยที่ 1 จึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบห้าอีกหลายคน โดยไม่ได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง

หลังเลิกจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบห้าแล้วจำเลยที่ 1 รับลูกจ้างเพิ่มขึ้นบางส่วนเพราะคาดการณ์ว่าจะได้รับการประมุขงานเพิ่มจากลูกค้า ซึ่งจำเลยที่ 1 จำต้องตระเตรียมลูกจ้างไว้เพื่อรองรับงานดังกล่าว ครั้นจำเลยที่ 1 ไม่สามารถประมุขงานจากลูกค้าได้ก็ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวไปแล้วทั้งหมด แม้ปี 2557 ถึงปี 2559 จำเลยที่ 1 จะมีผลกำไรจากการประกอบกิจการในประเทศไทยคิดเป็นกำไรสุทธิ 1,100,008,267 บาท 996,972,644 บาท และ 51,215,099 บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยที่ 1 ประสบปัญหาขาดทุนอย่างหนัก และเมื่อจำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลกำไรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยต้องถูกจำหน่ายไปยังสำนักงานใหญ่ ผลประกอบการโดยรวมของจำเลยที่ 1 ทุกสาขาทั่วโลกประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทย จำเลยที่ 1 ใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่ายตั้งแต่การไม่ปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้ายลูกจ้างอื่นไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งยี่สิบห้าโดยมิเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การทำงานบนแท่นขุดเจาะของโจทก์ทั้งยี่สิบห้าเป็นการทำงานตามปกติทั่วไป การที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะแก่โจทก์ทั้งยี่สิบห้าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ที่ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชยเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้งยี่สิบห้า โดยศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 10 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 อุทธรณ์ว่าการเลิกจ้างของจำเลยที่ 1 เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามกฎหมาย จำเลยที่ 1 กำหนดตารางการทำงานของโจทก์แต่ละคนไว้ล่วงหน้าว่าโจทก์แต่ละคนต้องทำงานบนแท่นขุดเจาะกี่วัน ทำงานบนฝั่งกี่วัน และพักกี่วัน สลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป ดังนี้ ระยะเวลาการทำงานบนแท่นขุดเจาะจึงเป็นระยะเวลาการทำงานปกติ เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ จึงเป็นเงินที่จำเลยที่ 1 ตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นค่าจ้างที่จ่ายให้โดยคำนวณตามผลงาน แต่ศาลแรงงานภาค 9 ยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ที่ 2 ที่ 5 ที่ 10 และที่ 12 ถึงที่ 14 ได้รับค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายเป็นเงินเท่าใด โจทก์ที่ 3 ที่ 16 ที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ได้รับค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายเป็นเงินเท่าใด โจทก์ที่ 4 ที่ 15 ที่ 17 ที่ 24 และที่ 25 ได้รับค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายเป็นเงินเท่าใด และโจทก์ที่ 8 และที่ 11 ได้รับค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายเป็นเงินเท่าใด จึงต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเพิ่มเติมแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี ต่อมาศาลแรงงานภาค 9 ฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่า โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ได้รับเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็นจำนวนเท่ากับเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะของการทำงานตามระยะเวลาทำงานสุดท้ายตามคำวินิจฉัยของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ แล้วพิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมพร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 9 ฉบับลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 มีว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า การที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยในประเด็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์นั้น เมื่อพิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวแล้ว เป็นอุทธรณ์ที่มีปัญหาต้องวินิจฉัยว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์

ดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ อันมิใช่เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงดังที่ศาลอุทธรณ์คดี
ชำนาญพิเศษวินิจฉัย และเมื่อข้อเท็จจริงเพียงพอที่ศาลฎีกาจะวินิจฉัยในปัญหาดังกล่าวได้ เพื่อ
ความรวดเร็ว ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยปัญหานี้ไปเสียทีเดียวโดยไม่ต้องย้อนสำนวนให้
ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิจารณาพิพากษาใหม่อีก สำหรับปัญหาว่าการที่นายจ้างเลิกจ้าง
ลูกจ้างจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้น ต้องพิเคราะห์ถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุ
จำเป็นหรือเหตุสมควรในการเลิกจ้างหรือไม่ เมื่อได้ความว่าปี 2557 เกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลก
ลดลงอย่างต่อเนื่อง เป็นผลทำให้ผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั่วโลก รวมทั้งในอ่าวไทยต้อง
ชะลอหรือหยุดการผลิตขุดเจาะน้ำมันซึ่งรวมถึงลูกค้าน้ำมันของจำเลยที่ 1 ส่งผลกระทบให้จำเลยที่ 1 มี
ปริมาณงานลดน้อยลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินกว่าความต้องการของงาน จำเลยที่ 1 จึง
เลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23
ถึงที่ 25 อีกหลายคน โดยไม่ได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างคนใดคนหนึ่งโดย
เฉพาะเจาะจง แม้ภายหลังเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่
25 แล้วจำเลยที่ 1 จะรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นบางส่วนแต่ก็เป็นเพราะจำเลยที่ 1 คาดการณ์ว่าจะได้รับ
การประมูลงานเพิ่มจากลูกค้า ซึ่งจำเลยที่ 1 จำเป็นต้องเตรียมลูกจ้างไว้เพื่อรองรับงานดังกล่าว
ครั้งจำเลยที่ 1 ไม่สามารถประมูลงานจากลูกค้าได้ก็เลยทยอยเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวไปแล้วทั้งหมด
และแม้ปี 2557 จำเลยที่ 1 มีผลกำไรจากการประกอบกิจการในประเทศไทยคิดเป็นกำไรสุทธิ
1,100,008,267 บาท 996,972,644 บาท และ 51,215,099 บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการ
ทั่วโลกของจำเลยที่ 1 ประสบปัญหาขาดทุนอย่างหนัก เมื่อจำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลที่มี
สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลกำไรที่เกิดขึ้นจากการประกอบกิจการในประเทศไทย
ต้องถูกจำหน่ายไปยังสำนักงานใหญ่ ผลประกอบการโดยรวมของจำเลยที่ 1 ทุกสาขาทั่วโลก
ประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทยหลายเท่าตัว การที่
จำเลยที่ 1 ใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การไม่ปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้าย
ลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานเป็นบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง
เป็นไปเพื่อประคับประคองให้ธุรกิจของจำเลยที่ 1 สามารถดำเนินต่อไปได้นั้น ก็เป็นสิ่งที่
แสดงให้เห็นถึงมาตรการที่จำเลยที่ 1 พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่
5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 แล้ว ด้วยเหตุเช่นนี้ย่อมเป็นเหตุจำเป็นและ
สมควรเพียงพอ ซึ่งจำเลยที่ 1 มีสิทธิที่จะเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวได้ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ที่
ศาลแรงงานภาค 9 วินิจฉัยว่าจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21
และที่ 23 ถึงที่ 25 ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมานั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของ
โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ฟังไม่ขึ้น ปัญหาที่ต้องวินิจฉัย
ต่อไปตามฎีกาของจำเลยที่ 1 มีว่า เงินเพิ่มพิเศษ (Offshore Bonus) เป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า ตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 นิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินที่
นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลา
การทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดย
คำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดังกล่าวของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่
นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม
พระราชบัญญัตินี้" ค่าจ้างจึงต้องเป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ

เมื่อจากคู่มือพนักงาน บทที่ 2 ข้อกำหนดและเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับการว่าจ้าง จำเลยที่ 1 จัดหมวดหมู่ของลูกจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะของงานและสถานที่ทำงานโดยแบ่งเป็น พนักงานประจำสำนักงาน ได้แก่ พนักงานซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเป็นการประจำ และ พนักงานด้านการปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ปฏิบัติการ งานปิโตรเลียม และก๊าซ ในโรงซ่อมบำรุงและในห้องทดลอง และบทที่ 3 วันทำงานปกติและเวลาทำงานปกติ จำเลยที่ 1 กำหนดวันทำงานและเวลาทำงานของพนักงานด้านการปฏิบัติการในการทำงานในพื้นที่ภาคสนาม โดยต้องทำงานตามตารางการทำงานปกติ อันประกอบด้วยวันที่ทำงานภาคสนาม ติดต่อกันไม่เกินรอบละ 28 วัน ตามด้วยวันหยุดประจำช่วง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ที่ต้องทำงานปกติตามตารางที่กำหนด แบ่งเป็นทำงานบนแท่นขุดเจาะ 28 วัน กลับขึ้นมาพักบนฝั่ง 20 วัน และทำงานที่สำนักงานบนฝั่ง 8 วัน แสดงให้เห็นว่า การทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็นการทำงานตามปกติตามตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 การที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ (Offshore Bonus) เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 โดยคิดจากการที่โจทก์ดังกล่าวไปทำงานบนแท่นขุดเจาะในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ดังกล่าวสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ โดยคำนวณตามผลงานจากจำนวนวันที่โจทก์แต่ละคนทำงานอยู่บนแท่นขุดเจาะในแต่ละรอบตามตารางที่กำหนด ทั้งการที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ในกรณีโจทก์ดังกล่าวขึ้นเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่ง ก็สอดคล้องกับความหมายของคำว่าค่าจ้าง ที่ให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการเจ็บป่วยนี้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 ย่อมมีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามสิทธิที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 และมาตรา 57 วรรคหนึ่ง จึงเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของจำเลยที่ 1 ที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้ แม้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 5 ที่ 8 ที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 18 ที่ 21 และที่ 23 ถึงที่ 25 จะเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่งก็ตาม เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ (Offshore Bonus) จึงเป็นค่าจ้างตามผลงาน การที่คู่มือพนักงาน ข้อ 5.1 ค) กำหนดให้เงินเพิ่มพิเศษอื่น ที่มีใช้เงินเดือนตามข้อ 5.1 ก) และเงินโบนัสเดือนที่ 13 ตามข้อ 5.1 ข) ถือเป็นสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และไม่ถือเป็นค่าจ้างนั้น ก็ไม่อาจกระทำได้เพราะเป็นการขัดต่อบทบัญญัตินิยามความหมายของคำว่า "ค่าจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่าเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็นค่าจ้างที่จ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าชดเชย แล้วย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 9 พิจารณาเท็จจริงเพิ่มเติมว่า โจทก์แต่ละคนได้รับเงินเพิ่มพิเศษ (Offshore Bonus) ในระยะเวลาการทำงานตามจำนวนวันที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษกำหนดก่อนถูกเลิกจ้างเป็นเงินจำนวนเท่าใด ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 118 วรรคหนึ่ง และให้ศาลแรงงานภาค 9 พิจารณาคดีในส่วนจำนวนเงินดังกล่าวใหม่นั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของจำเลยที่ 1 ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน พิพากษายืน

องค์คณะ

เอกศักดิ์ ยันตรปกรณ · จักรชัย เยพิทักษ์ · สมศักดิ์ ขวัญแก้ว

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th ·
<https://www.thaideka.online/deka/1757-1772/2564>