

# คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4030/2561

นางสาวเยาวลักษณ์ ว่องไวโจทก์ บริษัทปัญญาคอนซัลแตนท์ จำกัด กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9, ป.พ.พ. มาตรา 582, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17, ป.พ.พ. มาตรา 224, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, ป.พ.พ. มาตรา 583, พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 7

## ย่อ / หลักกฎหมาย

แม้จำเลยที่ 1 มีอำนาจบูรรวมแผนการเงินและแผนกบัญชีเข้าด้วยกันเป็นแผนการเงินและบัญชีตามมติของคณะกรรมการบริหารของจำเลยที่ 1 เพื่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของจำเลยที่ 1 ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 สิทธิและหน้าที่ในการบริหารงานของบริษัท ข้อ 2 รวมทั้งมีอำนาจบริหารในการโยกย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้างเพื่อให้เหมาะสมแก่งานเพื่อให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นโยบายบริหารบุคคลของบริษัท ข้อ 2 ก็ตาม แต่การย้ายนั้นต้องไม่เป็นการลดตำแหน่งหรือค่าจ้างของลูกจ้างและไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างด้วย การที่จำเลยที่ 1 ย้ายโจทก์ในตำแหน่งผู้จัดการแผนกบัญชี ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารในระดับหัวหน้าแผนกที่มีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานในแผนกในการปฏิบัติงาน ไปดำรงตำแหน่งพนักงานการเงินในแผนกการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติงานที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานในแผนก โดยต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้จัดการแผนก จึงเป็นการลดตำแหน่งของโจทก์ลง แม้จำเลยที่ 1 ไม่ได้ลดค่าจ้างโจทก์ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ โดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 ไม่มีผลบังคับแก่โจทก์ การที่โจทก์ปฏิเสธไม่ยอมทำงานในตำแหน่งใหม่ที่ต่ำกว่าเดิมนั้น มิใช่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างกรณีที่ร้ายแรงตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ และการที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยที่ 1 ต้องชดเชยค่าเสียหายแก่โจทก์ ปัญหาว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพียงใดนั้น เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้โต้แย้งกันและที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาแล้วได้ความว่า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 16 ตุลาคม 2538 ถึงวันที่ 27 เมษายน 2558 จึงถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,000 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้าง 2 งวด งวดแรก ทุกวันที่ 28 ของเดือน และงวดที่สอง ทุกวันที่ 15 ของเดือนถัดไป ซึ่งมีข้อเท็จจริงเพียงพอที่ศาลฎีกาวินิจฉัยในส่วนนี้ไปเสียทีเดียวได้โดยไม่ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัย สำหรับค่าชดเชย โจทก์มีระยะเวลาทำงานกับจำเลยติดต่อกันครบ 10 ปี ขึ้นไป จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (5) โดยรับผิดชอบพร้อมดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง สำหรับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อจำเลยที่ 1 บอกเลิกจ้างเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2558 ถือว่าจำเลยที่ 1 ผู้เป็นนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อก่อน

ถึงงวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ 28 เมษายน 2558 จะมีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปคือต้องให้ลูกจ้างอยู่ทำงานถึงงวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 เมื่อจำเลยที่ 1 เลิกจ้างให้มีผลทันทีในวันที่ 27 เมษายน 2558 โดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์เท่ากับค่าจ้างที่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างมีสิทธิได้รับหากอยู่ทำงานจนถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 ตาม ป.พ.พ. มาตรา 582 วรรคหนึ่ง และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสอง โดยรับผิดชอบดอกเบี้ยยระหว่างผัดนัดในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 224 วรรคหนึ่ง เมื่อเงินส่วนนี้ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ทวงถามเมื่อใด ให้ชำระดอกเบี้ยระหว่างผัดนัดส่วนนี้นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ปัญหาว่าจำเลยที่ 1 ต้องชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์เพียงใด เนื่องจาก การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นดุลพินิจซึ่งเป็นข้อเท็จจริง ศาลฎีกาไม่สามารถกำหนดเองได้ ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49

## คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 1 ชำระค่าชดเชย 530,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 53,000 บาท ค่าจ้างในส่วน of ค่าตำแหน่งผู้จัดการแผนกบัญชีที่ลดลงและจ่ายไม่ครบ 4,000 บาท ค่าเสียหายเนื่องจากเสียโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพ 2,120,000 บาท ค่าเสียหายจากการสูญเสียรายได้ ค่าใช้จ่ายระหว่างหางานใหม่ทำและค่าภาระใช้จ่ายต้องดูแลครอบครัว 600,000 บาท ค่าเสียหายจากภาระหนี้สินผ่อนค่าเช่าซื้อรถยนต์ 600,667 บาท ค่าเสียหายจากภาระหนี้สินผ่อนชำระที่อยู่อาศัย 661,050 บาท และ ค่าเสียหายจากการเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2,000,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์ ให้จำเลยที่ 1 ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ว่าโจทก์ทำงานมานานเท่าใดและลักษณะงานที่ทำเป็นอย่างไร และให้จำเลยที่ 2 จ่ายเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์ 533,013.17 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 ชำระค่าจ้างที่ลดลงเดือนละ 1,000 บาท จำนวน 4 เดือน (ของเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน 2558) เป็นเงิน 4,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 19 ตุลาคม 2558) จนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์ ให้จำเลยที่ 1 ออกใบสำคัญการทำงานที่แสดงว่าโจทก์ได้ทำงานกับจำเลยที่ 1 มานานเท่าใด และงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไรแก่โจทก์ด้วย คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยกทั้งสิ้น ยกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า จำเลยทั้งสองมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2538 จำเลยที่ 1 จ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยสมุห์บัญชีแล้วเลื่อนตำแหน่งจนเป็นผู้จัดการแผนกบัญชี ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,000 บาท (เงินเดือน 52,000 บาท และค่าตำแหน่ง 1,000 บาท) ต่อมาคณะกรรมการบริหารของจำเลยที่ 1 มีมติยุบรวมแผนกการเงินและแผนกบัญชีเข้าด้วยกันเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม 2558 และยกเลิกตำแหน่งผู้จัดการแผนกบัญชี โดยให้โจทก์ทำงานในตำแหน่งพนักงานการเงินและไม่จ่ายเงินค่าตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบัญชีเดือนละ 1,000 บาท ให้แก่โจทก์ตั้งแต่เดือนมกราคม 2558 ถึงเดือนเมษายน 2558 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2558 โจทก์ฟ้องจำเลยที่ 1 อ้างว่าถูกจำเลยที่ 1 เลิกจ้าง ซึ่งศาลมี

คำพิพากษาโดยฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยที่ 1 ยังไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ ตามคดีหมายเลขแดงที่ มบ.306/2558 ของศาลแรงงานกลาง ระหว่างพิจารณาคดีดังกล่าวเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2558 จำเลยที่ 1 มีหนังสือเตือนโจทก์เรื่องที่โจทก์ปฏิเสธการทำงานในหน้าที่ใหม่ตามที่จำเลยที่ 1 มอบหมาย และวันที่ 13 มีนาคม 2558 จำเลยที่ 1 มีหนังสือเตือนโจทก์เป็นครั้งที่ 2 แต่โจทก์ปฏิเสธ จำเลยที่ 1 จึงพักงานโจทก์ตั้งแต่วันที่ 17 ถึงวันที่ 20 มีนาคม 2558 ต่อมาวันที่ 27 เมษายน 2558 จำเลยที่ 1 มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ ส่วนจำเลยที่ 2 เป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล พันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยโจทก์เป็นสมาชิกของกองทุนดังกล่าว แล้ววินิจฉัยว่า ค่าตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบัญชีเป็นค่าตอบแทนในการทำงานของระยะเวลาทำงานปกติ จึงเป็นค่าจ้าง การลด ค่าตำแหน่งเป็นการลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 อันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 10 แม้จำเลยที่ 1 ยกเลิกตำแหน่งดังกล่าว ก็ไม่ อาจลดเงินค่าตำแหน่งได้ จำเลยที่ 1 จึงต้องจ่ายค่าตำแหน่งผู้จัดการแผนกบัญชีที่ลดลงให้แก่โจทก์ ตามฟ้อง การที่จำเลยที่ 1 มอบหมายให้โจทก์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่นั้น โจทก์ยังคงทำงานใน หน้าที่เดิมอยู่ จะปฏิเสธไม่ทำงานในหน้าที่เดิมโดยอ้างว่า ถูกลดตำแหน่งและลดเงินค่าตำแหน่ง และขอให้ศาลมีคำพิพากษาในคดีก่อนได้ เป็นการอ้างโดยปราศจากเหตุอันสมควร การกระทำของ โจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันเป็น สภาพการจ้าง ถือว่ากระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) จำเลยที่ 1 มีสิทธิ เลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย และเป็นการเลิกจ้าง ที่มีเหตุสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยที่ 1 ไม่จำเป็นต้องชดเชยค่าเสียหายแก่ โจทก์ จำเลยที่ 1 มีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานเพื่อแสดงว่าโจทก์ได้ทำงานมานาน เท่าไรและงานที่ทำเป็นงานอย่างไรให้แก่โจทก์ สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล พันด์ นั้น ซึ่งจดทะเบียนแล้ว จึงเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 7 มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ให้แก่โจทก์ จำเลยที่ 2 เป็นเพียง ผู้จัดการกองทุนตามมาตรา 13 และมีหน้าที่ตามมาตรา 14 โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 2 มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์เพียงข้อเดียวว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์โดยมีเหตุอัน สมควรเพียงพอหรือไม่ และโจทก์มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ โดยโจทก์อุทธรณ์ว่า เดิมโจทก์มีตำแหน่งผู้จัดการ แผนกบัญชีซึ่งเป็นตำแหน่งระดับผู้บริหาร การที่จำเลยที่ 1 ยุบแผนกบัญชีและยกเลิกตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบัญชี จำเลยที่ 1 ต้องจัดหาตำแหน่งใหม่ที่เหมาะสมให้แก่โจทก์ แต่จำเลยที่ 1 ให้ โจทก์ไปทำงานในตำแหน่งพนักงานการเงิน ซึ่งเป็นตำแหน่งหน้าที่ที่ต่ำกว่าเดิม เป็น การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ เป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมและไม่ ชอบด้วยกฎหมาย เจตนากลั่นแกล้งโจทก์ การที่โจทก์ปฏิเสธไม่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่จึง มีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอ ไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ไม่เป็นการกระทำความผิดกรณี ร้ายแรง โจทก์มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายตาม ฟ้องนั้น เห็นว่า แม้จำเลยที่ 1 มีอำนาจยุบรวมแผนกการเงินและแผนกบัญชีเข้าด้วยกันเป็นแผนก การเงินและบัญชีตามมติของคณะกรรมการบริหารของจำเลยที่ 1 เพื่อประสิทธิภาพและ ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของจำเลยที่ 1 ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 สิทธิ และหน้าที่ในการบริหารงานของบริษัท ข้อ 2 รวมทั้งมีอำนาจบริหารในการโยกย้ายตำแหน่งงาน

ของลูกจ้างเพื่อให้เหมาะสมแก่งานเพื่อให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพตามข้อบังคับ  
เกี่ยวกับการทำงาน นโยบายบริหารบุคคลของบริษัท ข้อ 2 ก็ตาม แต่การย้ายนั้นต้องไม่เป็นการ  
ลดตำแหน่งหรือค่าจ้างของลูกจ้าง และไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างด้วย การที่จำเลยที่ 1 ย้ายโจทก์  
ในตำแหน่งผู้จัดการแผนกบัญชีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารในระดับหัวหน้าแผนกที่มีอำนาจบังคับบัญชา  
พนักงานในแผนกในการปฏิบัติงานไปดำรงตำแหน่งพนักงานการเงินในแผนกการเงินและบัญชีซึ่ง  
เป็นพนักงานปฏิบัติงานที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานในแผนกโดยต้องปฏิบัติงานตามคำสั่ง  
ของผู้จัดการแผนก จึงเป็นการลดตำแหน่งของโจทก์ลง แม้จำเลยที่ 1 ไม่ได้ลดค่าจ้างโจทก์ แต่เป็น  
การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์โดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ จึงเป็น  
คำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 ไม่  
มีผลบังคับแก่โจทก์ การที่โจทก์ปฏิเสธไม่ยอมทำงานในตำแหน่งใหม่ที่ต่ำกว่าเดิมนั้น มิใช่เป็น  
การฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างกรณีที่ย้ายแรงตามพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้าง  
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ และการที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวเป็นการ  
เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยที่ 1 ต้องชดเชยค่าเสียหายแก่โจทก์ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาใน  
ส่วนนี้มานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น สำหรับปัญหาว่าโจทก์มีสิทธิได้รับ  
ค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพียงใดนั้น เมื่อปรากฏว่าข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่  
โต้แย้งกันและที่ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงมาแล้วได้ความว่า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง  
จำเลยที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 16 ตุลาคม 2538 ถึงวันที่ 27 เมษายน 2558 จึงถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด  
และไม่ได้ออกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 53,000 บาท กำหนดจ่าย  
ค่าจ้าง 2 งวด งวดแรก ทุกวันที่ 28 ของเดือน และงวดที่สอง ทุกวันที่ 15 ของเดือนถัดไป ซึ่งมี  
ข้อเท็จจริงเพียงพอที่ศาลฎีกาวินิจฉัยในส่วนนี้ได้ ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยปัญหาว่าโจทก์มีสิทธิ  
ได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพียงใดไปเสียทีเดียวโดยไม่ต้องย่อนสำนวน  
ไปให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัย เห็นว่า สำหรับค่าชดเชยนั้น โจทก์มีระยะเวลาทำงานกับจำเลย  
ติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป จำเลยที่ 1 จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย  
300 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (5) คิดเป็นเงิน  
530,000 บาท โดยให้รับผิดพร้อมดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง  
(วันที่ 27 เมษายน 2558) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง สำหรับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น เมื่อจำเลยที่ 1 บอก  
เลิกจ้างเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2558 ถือว่าจำเลยที่ 1 ผู้เป็นนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อก่อนถึง  
งวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ 28 เมษายน 2558 จะมีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้าง  
คราวถัดไปคือต้องให้ลูกจ้างอยู่ทำงานถึงงวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 เมื่อจำเลยที่  
1 เลิกจ้างให้มีผลทันทีในวันที่ 27 เมษายน 2558 โดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยที่ 1 จึงต้อง  
จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์เท่ากับค่าจ้างที่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างมีสิทธิได้รับหาก  
อยู่ทำงานจนถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582  
วรรคหนึ่ง และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสอง คิดเป็นเงิน  
33,566.67 บาท โดยให้รับผิดพร้อมดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตาม  
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง เมื่อเงินส่วนนี้ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้  
ทวงถามเมื่อใดจึงเห็นสมควรให้ชำระดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดส่วนนี้นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 19 ตุลาคม

2558) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ส่วนปัญหาว่าจำเลยที่ 1 ต้องชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ เพียงใด เนื่องจากการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นดุลพินิจซึ่งเป็นข้อเท็จจริง ศาลฎีกาไม่สามารถกำหนดเองได้ จึงต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ต่อไป พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าชดเชย 530,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ 27 เมษายน 2558) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 33,566.67 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 19 ตุลาคม 2558) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ให้จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ ให้ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางพิจารณากำหนดจำนวนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมที่จำเลยที่ 1 ชดใช้แก่โจทก์แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีต่อไป นอกจากนี้ที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

### องค์คณะ

จักษ์ชัย เยพิทักษ์ · อีระพงศ์ จิระภาค · รังสรรค์ กุลาเลิศ

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/4030/2561>