

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 701-813/2564

นาย บ. กับพวกโจทก์ บริษัท ก.จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 121, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 146, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 121, ป.พ.พ. มาตรา 150, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "เทคโนโลยี" ไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องพิจารณาตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ซึ่งให้คำจำกัดความของคำว่า "เทคโนโลยี" ไว้ว่า "วิทยาการที่นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ อุตสาหกรรม เป็นต้น" จึงต้องพิจารณาว่าการที่จำเลยเปลี่ยนแปลงระบบรับส่งสัญญาณโทรศัพท์จากระบบแอนะล็อกเป็นระบบดิจิทัลเป็นการนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ อุตสาหกรรม หรือไม่ เมื่อการรับส่งสัญญาณโทรศัพท์ระบบแอนะล็อกและระบบดิจิทัล คือ การรับส่งสัญญาณผ่านอุปกรณ์ไมโครเวฟหรือผ่านสัญญาณไฟเบอร์ออปติกไปยังเสาส่งสัญญาณของสถานีเครือข่ายเพื่อส่งสัญญาณต่อไปจนถึงผู้รับชมทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด อันเป็นการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจการโทรศัพท์ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้และความบันเทิงอย่างทั่วถึง การรับส่งสัญญาณโทรศัพท์ระบบแอนะล็อกและระบบดิจิทัลจึงเป็นเทคโนโลยีประเภทหนึ่ง ตามมาตรา 121 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และเมื่อพิจารณาประกอบกับแผนการเปลี่ยนระบบการรับส่งสัญญาณวิทยุโทรศัพท์เป็นระบบดิจิทัลตามประกาศคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติแล้ว ก็แสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงระบบรับส่งสัญญาณโทรศัพท์จากระบบแอนะล็อกเป็นระบบดิจิทัลเป็นการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างหนึ่ง ทั้งเมื่อพิจารณาประกอบกับข้อเท็จจริงที่คู่ความมีได้โต้แย้งกันว่า การรับส่งสัญญาณโทรศัพท์ระบบดิจิทัลมีการพัฒนาขึ้นจากเดิมในระบบแอนะล็อกทั้งในด้านคุณภาพการส่งสัญญาณกับภาพและเสียงในการรับชมมีความคมชัดมากขึ้น ทำให้มีการรับส่งสัญญาณโทรศัพท์ได้จำนวนช่องรายการที่มากกว่า อันถือเป็นความก้าวหน้าทางวิทยาการอีก ระดับหนึ่ง ดังนั้น การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการรับส่งสัญญาณโทรศัพท์ในส่วน of สถานีเครือข่ายจากเดิมในระบบแอนะล็อกที่จำเลยเป็นผู้ดำเนินการเองในสถานีเครือข่ายทั้ง 37 สถานี เป็นระบบดิจิทัลด้วยวิธีการไปใช้บริการโครงข่ายจาก ททบ.5 แทน เพื่อให้ระบบรับส่งสัญญาณโทรศัพท์เป็นระบบดิจิทัลที่สามารถรับส่งสัญญาณได้มากขึ้นและคุณภาพดีขึ้น จึงถือเป็น การปรับปรุงการบริการในธุรกิจรับส่งสัญญาณโทรศัพท์ของจำเลยโดยการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยีตามมาตรา 121 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และเมื่อมาตรา 121 มิได้บัญญัติว่า กรณีจะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างนั้นจะต้องเกิดจากความประสงค์หรือริเริ่มของนายจ้างเท่านั้น ประกอบกับ เจตนารมณ์ของมาตรา 121 ประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการที่นายจ้าง ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำ

เครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ดังนั้น แม้นายจ้างจะไม่ได้เป็นผู้คิดหรือริเริ่มที่จะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ โดยการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี แต่หากต่อมานายจ้างเป็นผู้กระทำให้เกิดการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีและเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวก็ย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 โดยไม่จำกัดว่ามีสาเหตุมาจากนายจ้างต้องการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการด้วยตนเอง หรือเกิดจากสาเหตุอื่นใด แม้โจทก์ที่เป็นลูกจ้างตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีลักษณะงานซึ่งรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างกับลักษณะงานในตำแหน่งงานช่างเทคนิคก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติว่า เมื่อจำเลยเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีระบบการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์จากระบบแอนะล็อกเป็นระบบดิจิทัล ทำให้จำเลยไม่อาจดำเนินการในส่วนของสถานีเครือข่ายต่อไปและต้องส่งมอบคืนหรือรื้อถอนอาคารสถานที่สถานีเครือข่ายทั้ง 37 สถานี และเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในสถานีเครือข่ายทั้ง 37 สถานี ซึ่งเป็นช่างเทคนิคและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ย่อมทำให้ลูกจ้างในตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยได้รับผลกระทบโดยตรง เมื่อมาตรา 121 เป็นบทบัญญัติที่มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการที่นายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนการทำงานของลูกจ้างดังกล่าว การพิจารณาว่าลูกจ้างคนใดได้รับผลกระทบโดยตรงหรือไม่นั้น จึงหาได้พิจารณาแต่เฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างว่ามีหน้าที่เกี่ยวกับเครื่องจักรหรือการใช้อุปกรณ์เครื่องรับส่งสัญญาณโทรทัศน์แต่เพียงอย่างเดียวไม่ การพิจารณาว่าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับผลกระทบโดยตรงหรือไม่ต้องพิจารณาเป็นรายกรณีไป เมื่อปรากฏว่าใน

คำพิพากษา

คดีนี้จำเลยเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์เป็นระบบดิจิทัลในส่วนของสถานีเครือข่ายจากเดิมที่จำเลยเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นการเช่าใช้บริการโครงข่ายจาก ททบ.5 แทน มิใช่การนำเฉพาะเครื่องจักรหรืออุปกรณ์เกี่ยวกับการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ในระบบดิจิทัลมาใช้แทนเครื่องจักรหรืออุปกรณ์การรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ในระบบแอนะล็อกในสถานีเครือข่ายของจำเลย อันจะส่งผลกระทบกับลูกจ้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับเครื่องจักรหรืออุปกรณ์รับส่งสัญญาณโทรทัศน์เท่านั้น แต่การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดังกล่าวทำให้จำเลยไม่ต้องดำเนินการในส่วนของสถานีเครือข่ายทั้ง 37 สถานี ด้วยตนเองอีกต่อไป แล้วเปลี่ยนไปใช้สถานีอื่นซึ่งเป็นสถานีโครงข่ายของ ททบ.5 แทน และส่งมอบคืนหรือรื้อถอนอาคารสถานที่ สถานีเครือข่ายทั้ง 37 สถานี แล้วเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานในสถานีเครือข่ายทุกคนรวมทั้งลูกจ้างที่ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยด้วย ลูกจ้างทุกคนที่ทำงานในสถานีเครือข่ายไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งใด หรือมีหน้าที่ใด ย่อมได้รับผลกระทบโดยตรงทั้งสิ้น การที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยถือว่าเป็นกรณีที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีด้วย แม้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง จะบัญญัติให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน

และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้างก็ตาม แต่มาตรา 121 วรรคสอง บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน..." ซึ่งตามมาตราฉบับนี้บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ต่อเมื่อนายจ้างไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบน้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้างเท่านั้น มิได้บัญญัติไว้ให้รวมถึงการแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบด้วย ดังนั้น เมื่อจำเลยแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนวันที่จะเลิกจ้างไม่น้อยกว่าหกสิบวันแล้ว ย่อมถือว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 121 วรรคหนึ่งแล้ว จึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวตามมาตรา 121 วรรคสอง การที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าตามมาตรา 121 วรรคหนึ่ง ก็เพื่อให้ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างรับรู้เพื่อเตรียมตัววางแผนในการดำเนินชีวิต ส่วนการกำหนดให้นายจ้างแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐทราบล่วงหน้านั้น ก็เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เข้าไปดูแลและรับรู้การเลิกจ้างเพื่อที่จะช่วยคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง แม้การที่นายจ้างไม่ได้แจ้งการเลิกจ้างดังกล่าวให้พนักงานตรวจแรงงานทราบตามมาตรา 121 วรรคหนึ่ง จะเป็นความผิดตามมาตรา 146 ก็ตาม แต่ก็ยังเป็นบทลงโทษในทางอาญาแก่นายจ้าง การที่นายจ้างไม่แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบทำให้ลูกจ้างเกิดสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยไม่ การที่จำเลยต้องเลิกจ้างโจทก์กับพวกซึ่งเป็นลูกจ้างประจำสถานีเครือข่ายทั้งหมดเป็นผลจากการปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานของรัฐที่ควบคุมโดยตรงจึงมีเหตุจำเป็นตามสมควร ทั้งเมื่อศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงมาว่าจำเลยรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ทั้งระบบแอนะล็อกและระบบดิจิตอลคู่ขนานกันมาตั้งแต่ปี 2557 ก่อนยุติการส่งสัญญาณระบบแอนะล็อกในปี 2560 จำเลยประกาศแจ้งแผนการยุติการส่งสัญญาณผ่านสถานีเครือข่ายทั้ง 37 สถานี ตามนโยบายและที่ได้รับอนุมัติจาก กสทช. ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าแล้ว และมีการเลิกจ้างลูกจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้านานพอสมควร ย่อมถือว่าจำเลยเปิดโอกาสให้โจทก์กับพวกรับรู้สถานการณ์และเตรียมตัวล่วงหน้าเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทั้งจำเลยได้เลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานประจำสถานีเครือข่ายทั่วประเทศทั้งหมด โดยไม่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งหรือเจาะจงเลิกจ้างคนใดคนหนึ่ง การเลิกจ้างโจทก์ทั้งหมดจึงมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม รายชื่อโจทก์ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง เว้นแต่ นายชาญวิทย์ โจทก์ที่ 7 เป็นนายชาญวิทย์ โดยนายจร ผู้เข้าเป็นคู่ความแทน โจทก์ที่ 7 นายโชติ โจทก์ที่ 12 เป็นนายโชติ โดยนางถวิล ผู้เข้าเป็นคู่ความแทน โจทก์ที่ 12 คดีทั้งหนึ่งร้อยสิบสามสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 113 และเรียกจำเลยทุกสำนวนว่าจำเลย โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามสำนวนฟ้องและโจทก์ที่ 17 ที่ 21 ถึงที่ 63 และที่ 44 แก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสาม พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่มตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน จำเลยทั้งหนึ่งร้อยสิบสามสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินให้แก่โจทก์ที่ 1 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 69,440 บาท และค่าชดเชยพิเศษ 329,840 บาท โจทก์ที่ 2 เป็น

ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 102,340 บาท และค่าชดเชยพิเศษ 486,115 บาท
 โจทก์ที่ 3 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 48,320 บาท และค่าชดเชยพิเศษ
 181,200 บาท โจทก์ที่ 6 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 61,820 บาท และ
 ค่าชดเชยพิเศษ 216,370 บาท โจทก์ที่ 7 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 43,600
 บาท และค่าชดเชยพิเศษ 152,600 บาท โจทก์ที่ 10 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว
 ล่วงหน้า 43,600 บาท และค่าชดเชยพิเศษ 152,600 บาท โจทก์ที่ 11 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทน
 การบอกกล่าวล่วงหน้า 91,800 บาท และค่าชดเชยพิเศษ 550,800 บาท โจทก์ที่ 12 เป็นค่าชดเชย
 พิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 122,500 บาท และค่าชดเชยพิเศษ 735,000 บาท โจทก์ที่ 13
 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 53,580 บาท และค่าชดเชยพิเศษ 214,320 บาท
 โจทก์ที่ 16 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 122,500 บาท และค่าชดเชยพิเศษ
 735,000 บาท โจทก์ที่ 18 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 122,500 บาท และ
 ค่าชดเชยพิเศษ 735,000 บาท โจทก์ที่ 19 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 91,800
 บาท และค่าชดเชยพิเศษ 550,800 บาท และจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่โจทก์ที่ 17 จำนวน
 208,455 บาท โจทก์ที่ 23 จำนวน 170,580 บาท โจทก์ที่ 24 จำนวน 135,000 บาท โจทก์ที่ 25
 จำนวน 587,520 บาท โจทก์ที่ 26 จำนวน 588,960 บาท โจทก์ที่ 27 จำนวน 394,905 บาท
 โจทก์ที่ 28 จำนวน 550,800 บาท โจทก์ที่ 29 จำนวน 550,800 บาท โจทก์ที่ 32 จำนวน 707,520
 บาท โจทก์ที่ 33 จำนวน 463,050 บาท โจทก์ที่ 34 จำนวน 224,480 บาท โจทก์ที่ 35 จำนวน
 565,320 บาท โจทก์ที่ 37 จำนวน 98,325 บาท โจทก์ที่ 38 จำนวน 228,375 บาท โจทก์ที่ 39
 จำนวน 217,080 บาท โจทก์ที่ 41 จำนวน 55,700 บาท โจทก์ที่ 44 จำนวน 433,550 บาท โจทก์ที่
 45 จำนวน 538,650 บาท โจทก์ที่ 46 จำนวน 291,840 บาท โจทก์ที่ 49 จำนวน 152,600 บาท
 โจทก์ที่ 50 จำนวน 560,450 บาท โจทก์ที่ 53 จำนวน 710,160 บาท โจทก์ที่ 55 จำนวน 546,480
 บาท โจทก์ที่ 56 จำนวน 201,000 บาท โจทก์ที่ 57 จำนวน 547,500 บาท โจทก์ที่ 60 จำนวน
 355,950 บาท โจทก์ที่ 61 จำนวน 500,460 บาท โจทก์ที่ 62 จำนวน 290,605 บาท โจทก์ที่ 64
 จำนวน 748,800 บาท โจทก์ที่ 65 จำนวน 279,300 บาท โจทก์ที่ 67 จำนวน 147,355 บาท
 โจทก์ที่ 68 จำนวน 612,370 บาท โจทก์ที่ 69 จำนวน 440,700 บาท โจทก์ที่ 70 จำนวน 377,400
 บาท โจทก์ที่ 71 จำนวน 451,220 บาท โจทก์ที่ 74 จำนวน 342,800 บาท โจทก์ที่ 75 จำนวน
 758,640 บาท โจทก์ที่ 77 จำนวน 616,800 บาท โจทก์ที่ 78 จำนวน 670,080 บาท โจทก์ที่ 79
 จำนวน 501,000 บาท โจทก์ที่ 81 จำนวน 407,100 บาท โจทก์ที่ 84 จำนวน 362,700 บาท
 โจทก์ที่ 85 จำนวน 329,580 บาท โจทก์ที่ 86 จำนวน 459,500 บาท โจทก์ที่ 87 จำนวน 189,605
 บาท โจทก์ที่ 88 จำนวน 541,320 บาท โจทก์ที่ 90 จำนวน 537,915 บาท โจทก์ที่ 91 จำนวน
 491,520 บาท โจทก์ที่ 92 จำนวน 364,320 บาท โจทก์ที่ 93 จำนวน 370,240 บาท โจทก์ที่ 94
 จำนวน 748,800 บาท โจทก์ที่ 95 จำนวน 139,080 บาท โจทก์ที่ 96 จำนวน 686,760 บาท
 โจทก์ที่ 97 จำนวน 519,300 บาท โจทก์ที่ 98 จำนวน 225,520 บาท โจทก์ที่ 99 จำนวน 366,480
 บาท โจทก์ที่ 100 จำนวน 429,700 บาท โจทก์ที่ 101 จำนวน 456,800 บาท โจทก์ที่ 103 จำนวน
 348,100 บาท โจทก์ที่ 105 จำนวน 737,280 บาท โจทก์ที่ 108 จำนวน 710,400 บาท โจทก์ที่
 109 จำนวน 654,480 บาท โจทก์ที่ 111 จำนวน 737,280 บาท โจทก์ที่ 112 จำนวน 66,575 บาท
 และโจทก์ที่ 113 จำนวน 400,700 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี สำหรับโจทก์ที่ 1 ถึงที่
 3 ที่ 6 ที่ 7 ที่ 10 ถึงที่ 13 ที่ 16 ที่ 18 ที่ 19 นับแต่วันที่ 1 กันยายน 2560 สำหรับโจทก์ที่ 17 ที่ 23

ถึงที่ 29 ที่ 32 ถึงที่ 35 ที่ 37 ถึงที่ 39 ที่ 41 ที่ 44 ถึงที่ 46 ที่ 49 ที่ 50 ที่ 53 ที่ 55 ถึงที่ 57 ที่ 60 ถึงที่ 62 ที่ 78 นับแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561 สำหรับโจทก์ที่ 64 ที่ 65 ที่ 67 ถึงที่ 71 ที่ 74 ที่ 75 ที่ 77 ที่ 79 ที่ 81 ที่ 84 ถึงที่ 88 ที่ 90 ถึงที่ 101 ที่ 103 ที่ 105 ที่ 108 ที่ 109 ที่ 111 ถึงที่ 113 นับแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2561 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าขออื่นให้ยก และยกฟ้องโจทก์ที่ 4 ที่ 5 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 14 ที่ 15 ที่ 20 ถึงที่ 22 ที่ 30 ที่ 31 ที่ 36 ที่ 40 ที่ 42 ที่ 43 ที่ 47 ที่ 48 ที่ 51 ที่ 52 ที่ 54 ที่ 58 ที่ 59 ที่ 63 ที่ 66 ที่ 72 ที่ 73 ที่ 76 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 83 ที่ 89 ที่ 102 ที่ 104 ที่ 106 ที่ 107 และที่ 110 โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามสำนวนและจำเลยทั้งหนึ่งร้อยสิบสามสำนวนอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงาน พิพากษายืน โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามสำนวนและจำเลยเจ็ดสิบเจ็ดสำนวนฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา โจทก์ที่ 7 และที่ 12 ถึงแก่ความตาย นายขจร ผู้จัดการมรดกของโจทก์ที่ 7 และนางถวิล ผู้จัดการมรดกของโจทก์ที่ 12 ยื่นคำร้องขอเข้าเป็นคู่ความแทน พิจารณาคำแล้วเห็นว่าโจทก์ที่ 7 และที่ 12 ถึงแก่ความตาย นายขจรและนางถวิลเป็นผู้จัดการมรดกของโจทก์ที่ 7 และที่ 12 จำเลยไม่คัดค้านการเข้าเป็นคู่ความแทนผู้มรณะดังกล่าว จึงอนุญาตให้นายขจร และนางถวิล เข้าเป็นคู่ความแทนที่โจทก์ที่ 7 และที่ 12 ผู้มรณะ ตามลำดับ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า เห็นสมควรวินิจฉัยฎีกาของจำเลยเสียก่อนว่า อุทธรณ์ของจำเลยที่ว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสาม ไม่ใช่กรณีที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 121 นั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายหรือเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง เห็นว่า อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยในตอนแรกเป็นการกล่าวอ้างถึงเจตนารมณ์ของมาตรา 121 และจำเลยสรุปว่าการตีความมาตรานี้ต้องตีความโดยเคร่งครัดว่าการปรับปรุงการให้บริการดังกล่าวต้องเกิดจากการกระทำ ความประสงค์หรือริเริ่มของนายจ้างและเป็นกรณีที่นายจ้างประสงค์ที่จะนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในกิจการของนายจ้างเอง จนเป็นเหตุให้ต้องมีการลดจำนวนลูกจ้างลง ส่วนอุทธรณ์ของจำเลยต่อจากนั้นเป็นการกล่าวถึงที่มาในการนำระบบการส่งสัญญาณแบบดิจิทัลมาใช้แทนระบบการส่งสัญญาณแบบแอนะล็อกว่าจำเลยจำต้องทำเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของ กสทช.ไม่ใช่ความประสงค์ของจำเลยเอง จำเลยยังสามารถว่าจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามให้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีเครือข่ายในระบบแอนะล็อกของจำเลยได้ตามปกติควบคู่ไปกับการให้บริการในระบบดิจิทัลโดยผ่านโครงข่ายของ ททบ.5 จนกว่าจะถึงปี 2566 ตามอายุสัมปทานได้ การเลิกจ้างที่แท้จริงเกิดจากการที่ กสทช. เร่งรัดให้จำเลยต้องยุติการออกอากาศระบบแอนะล็อกในปี 2561 ก่อนครบกำหนดอายุสัมปทานในปี 2566 หากจำเลยได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบการกิจการโครงข่ายก็ไม่มีเหตุที่จะต้องเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามดังนั้นจะเห็นได้ว่า อุทธรณ์ของจำเลยดังกล่าวหาได้โต้แย้งข้อเท็จจริงใดที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาไม่ ส่วนอุทธรณ์ของจำเลยที่อ้างคำเบิกความของโจทก์ที่ 75 ที่ว่า "จำเลยเลือกที่จะเลิกจ้างโจทก์ทั้งหมดแล้วไปเสียค่าเช่าเสาอากาศกับผู้ประกอบการรายอื่นเพื่อแพร่ภาพสัญญาณถ่ายทอดในระบบดิจิทัลช่อง 7 HD ต่อไปแทนการว่าจ้างโจทก์ทั้งหมด เพื่อทำงานต่อไป"และอ้างคำเบิกความของนายบัณฑิต พยานจำเลยที่ว่า "ททบ.5 ใช้พนักงานที่ประจำสถานีเดิมมาทำงานในการดูแลการส่งสัญญาณระบบใหม่และเหตุที่ไม่เลิกจ้างพนักงานที่ดูแลสถานีเดิมเนื่องจาก ททบ.5 ได้รับอนุญาตให้ทำโครงข่าย จึงให้พนักงานเดิมดูแลสถานีไป ส่วนช่อง 7 สี ไม่ได้รับอนุญาตจึงทำสถานีโครงข่ายไม่ได้" นั้น ก็ไม่ได้โต้แย้งข้อเท็จจริงใดเพราะข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาเป็นไปตามที่พยาน

ดังกล่าวเบิกความ ที่จำเลยอ้างคำเบิกความของพยานทั้งสองดังกล่าวเป็นเหตุผลสนับสนุนอุทธรณ์ของจำเลยให้เห็นว่าถ้าจำเลยได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบกิจการโครงข่ายดังเช่นสถานีกองทัพบก ช่อง 5 ก็ไม่มีเหตุที่จะเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสาม อุทธรณ์ของจำเลยในข้อนี้จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่าอุทธรณ์ของจำเลยเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของจำเลยในข้อนี้ฟังขึ้น แต่เมื่อคดีขึ้นมาสู่ศาลฎีกาและมีข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะวินิจฉัยอุทธรณ์ในข้อนี้ของจำเลยได้ เพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ศาลฎีกาจึงเห็นสมควรวินิจฉัยไปเสียทีเดียว โดยไม่ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัย ปัญหาว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามเป็นกรณีที่จำเลยปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่ นั้น ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า เดิมจำเลยประกอบกิจการโทรทัศน์ภาคพื้นดินในระบบแอนะล็อก ซึ่งต้องจัดตั้งสถานีเครือข่ายเพื่อใช้เป็นโครงข่ายทำหน้าที่เชื่อมโยงสัญญาณภาพและเสียงไปยังผู้รับชมโทรทัศน์ มีขั้นตอนการส่งสัญญาณเริ่มจากสถานีช่อง 7 สี (หมอชิต) ส่งสัญญาณผ่านอุปกรณ์ไมโครเวฟด้วยคุณภาพความคมชัดปกติ (SD) ไปยังสถานีเครือข่ายกรุงเทพ (สะพานแดง) ซึ่งจะส่งสัญญาณที่ได้รับผ่านเสาส่งสัญญาณเพื่อออกอากาศโทรทัศน์สำหรับผู้รับชมในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนผู้รับชมในเขตต่างจังหวัดจะจัดส่งสัญญาณผ่านดาวเทียมด้วยคุณภาพความคมชัดปกติ (SD) C-Band DVB-S1 ไปยังสถานีเครือข่ายต่างจังหวัดซึ่งจะส่งสัญญาณที่ได้รับผ่านเครื่องส่งสัญญาณในระบบแอนะล็อกไปยังเสาส่งสัญญาณเพื่อออกอากาศต่อไป จำเลยเป็นผู้ดำเนินการเองทุกขั้นตอนในระบบแอนะล็อก ในปี 2557 เมื่อจำเลยได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล จำเลยจึงออกอากาศรายการโทรทัศน์แบบคู่ขนานทั้งระบบแอนะล็อกและระบบดิจิทัลช่องรายการ 7 HD กระบวนการส่งสัญญาณในระบบดิจิทัลเริ่มต้นจากสถานี ช่อง 7 HD (หมอชิต) ส่งสัญญาณผ่านสายสัญญาณไฟเบอร์ออปติก (Fiber Optic) ด้วยคุณภาพความคมชัดสูง (HD) ไปยังผู้ให้บริการโครงข่าย MUX2 HD (DVB-T2) ของกองทัพบก (ททบ.5) ซึ่งจะส่งสัญญาณผ่านเครื่องส่งสัญญาณโทรทัศน์ระบบดิจิทัลไปยังเสาส่งสัญญาณบนอาคารใบหยกเพื่อออกอากาศสำหรับผู้รับชมในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนผู้รับชมในเขตต่างจังหวัด ททบ.5 จะส่งสัญญาณที่ได้รับไปยังสถานีเครือข่ายต่างจังหวัดของ ททบ.5 และผ่านเครื่องส่งสัญญาณโทรทัศน์ระบบดิจิทัลไปยังเสาส่งสัญญาณเพื่อออกอากาศไปยังผู้รับชม กระบวนการส่งสัญญาณรายการโทรทัศน์ในระบบดิจิทัลต่างจากระบบแอนะล็อกแบบเดิม จำเลยตัดขั้นตอนการส่งสัญญาณโทรทัศน์ในส่วน of สถานีเครือข่ายด้วยวิธีการไปใช้บริการโครงข่ายของ ททบ.5 แทน เนื่องจาก ททบ.5 ได้รับอนุญาตจาก กสทช. ให้เป็นผู้ประกอบกิจการให้บริการโครงข่ายระบบดิจิทัลในการทำหน้าที่รับส่งสัญญาณโทรทัศน์ระบบดิจิทัลไปยังเครื่องรับของผู้ชม ส่วนจำเลย (ช่อง 7 HD) ไม่ได้รับใบอนุญาตดำเนินการโครงข่าย จำเลยเลิกจ้างพนักงานประจำสถานีเครือข่าย 37 สถานี ตามแผนยุติการรับส่งสัญญาณระบบแอนะล็อก ตามนโยบายของ กสทช. การให้บริการโครงข่ายระบบดิจิทัลของ ททบ.5 ในการทำหน้าที่รับส่งสัญญาณโทรทัศน์ไปยังเครื่องรับชมทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดเป็นขั้นตอนหนึ่งของการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล สถานีโครงข่าย อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการให้บริการโครงข่ายเป็นของ ททบ.5 จำเลยอยู่ในฐานะผู้ให้บริการโครงข่ายจาก ททบ.5 เท่านั้น ตามสัญญาเช่าใช้บริการโครงข่ายโทรทัศน์ประเภทที่ใช้คลื่นความถี่ภาคพื้นดินในระบบดิจิทัล ประเภท

มาตรฐานความคมชัดสูง สถานีโครงข่ายที่ใช้ส่งสัญญาณต้องติดตั้งเครื่องรับส่งสัญญาณระบบดิจิทัลใหม่ เครื่องรับส่งสัญญาณแบบแอนะล็อกเดิมใช้ไม่ได้ และการใช้โครงข่ายไฟเบอร์ออปติกทันสมัยกว่าระบบเดิม ทั้งทำงานได้มากกว่าและรองรับสถานีโทรทัศน์ได้มากกว่า เครื่องรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ระบบดิจิทัลใช้คลื่นความถี่คนละระบบกับระบบแอนะล็อก เห็นว่า เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "เทคโนโลยี" ไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องพิจารณาตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ซึ่งให้คำจำกัดความของ "เทคโนโลยี" ไว้ว่า "วิทยาการที่นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ อุตสาหกรรม เป็นต้น" โดยต้องพิจารณาว่าการที่จำเลยเปลี่ยนแปลงระบบรับส่งสัญญาณโทรทัศน์จากระบบแอนะล็อกเป็นระบบดิจิทัลเป็นการนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ อุตสาหกรรม หรือไม่ เมื่อการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ระบบแอนะล็อกและระบบดิจิทัล คือ การรับส่งสัญญาณภาพผ่านอุปกรณ์ไมโครเวฟหรือผ่านสายสัญญาณไฟเบอร์ออปติกไปยังเสาส่งสัญญาณของสถานีเครือข่ายเพื่อส่งสัญญาณต่อไปจนถึงผู้รับชมทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด อันเป็นการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจการโทรทัศน์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้และความบันเทิงอย่างทั่วถึง การรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ระบบแอนะล็อกและระบบดิจิทัลจึงเป็นเทคโนโลยีประเภทหนึ่ง ตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และเมื่อพิจารณาประกาศคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เรื่อง แผนการเปลี่ยนระบบการรับส่งสัญญาณวิทยุโทรทัศน์เป็นระบบดิจิทัล ตามแผนการในหัวข้อ 1.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระบุว่า "...จึงถือได้ว่าการรับส่งสัญญาณวิทยุโทรทัศน์ในระบบดิจิทัลเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการพัฒนากิจการโทรทัศน์ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าและสามารถทำให้ใช้ประโยชน์จากคลื่นความถี่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้ว ยังส่งผลต่อโครงสร้างอุตสาหกรรมด้านกิจการโทรทัศน์..." นอกจากนี้ในหัวข้อ 1.4 แนวทาง การส่งเสริมการแข่งขันเสรีอย่างเป็นธรรม ซึ่งแสดงภาพเปรียบเทียบห่วงโซ่ของการให้บริการโทรทัศน์ระบบแอนะล็อกและระบบดิจิทัลก็ระบุว่า "...การเปลี่ยนระบบรับส่งสัญญาณวิทยุโทรทัศน์ไปสู่ระบบดิจิทัล นอกจากจะเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้คลื่นความถี่วิทยุให้สามารถรองรับช่องรายการที่มากขึ้น และเพิ่มคุณภาพในการรับสัญญาณให้ดีขึ้นแล้ว ถือได้ว่าเป็นการปฏิวัติโครงสร้างกิจการโทรทัศน์จากเดิม..." เห็นได้ว่าตามประกาศของคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติดังกล่าว ก็แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงระบบรับส่งสัญญาณโทรทัศน์จากระบบแอนะล็อกมาเป็นระบบดิจิทัลเป็นการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างหนึ่ง เมื่อพิจารณาประกอบกับข้อเท็จจริงที่คู่ความมิได้โต้แย้งกันว่า การรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ระบบดิจิทัลมีการพัฒนาขึ้นจากเดิมในระบบแอนะล็อกทั้งในด้านคุณภาพการส่งสัญญาณกับภาพและเสียงในการรับชมมีความคมชัดมากขึ้น ทำให้มีการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ได้จำนวนช่องรายการที่มากกว่า อันถือเป็นความก้าวหน้าทางวิทยาการอีกระดับหนึ่ง ดังนั้น การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ในส่วน of สถานีเครือข่ายจากเดิมในระบบแอนะล็อกที่จำเลยเป็นผู้ดำเนินการเองในสถานีเครือข่ายทั้งสามสิบเจ็ดสถานีเป็นระบบดิจิทัล ด้วยวิธีการไปใช้บริการโครงข่ายจาก ททบ.5 แทน เพื่อให้ระบบรับส่งสัญญาณโทรทัศน์เป็นระบบดิจิทัลที่สามารถรับส่งสัญญาณได้มากขึ้นและคุณภาพดีขึ้น จึงถือเป็นการปรับปรุงการบริการในธุรกิจรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ของจำเลย โดย

การเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังที่ศาลแรงงานกลางและศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยมา ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า การปรับปรุงการบริการอันเนื่องมาจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ตามมาตรา 121 นั้น ต้องเกิดจากการกระทำ ความประสงค์หรือริเริ่มของนายจ้าง และเป็นกรณีที่นายจ้างประสงค์ที่จะนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีในกิจการของนายจ้างเอง จนเป็นเหตุให้ต้องมีการลดจำนวนลูกจ้างลงนั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 121 มิได้บัญญัติว่า กรณีที่นายจ้างจะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างนั้นจะต้องเกิดจากความประสงค์หรือริเริ่มของนายจ้างเท่านั้น ประกอบกับเจตนารมณ์ของมาตรา 121 ประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ดังนั้นแม้ว่านายจ้างจะไม่ได้เป็นผู้คิดหรือริเริ่มที่จะปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการโดยนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี แต่หากต่อมานายจ้างเป็นผู้กระทำให้เกิดการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีและเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวก็ย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 โดยไม่จำกัดว่ามีสาเหตุมาจากนายจ้างต้องการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการด้วยตนเอง หรือเกิดจากสาเหตุอื่นใด การตีความดังที่จำเลยกล่าวอ้างจะทำให้การคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุนี้ ลักลั่น อันมิใช่วัตถุประสงค์ของกฎหมาย อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้น คดีมีปัญหาวินิจฉัยต่อไปตามฎีกาของโจทก์ที่ 17 ที่ 91 ถึงที่ 93 ที่ 99 และที่ 107 และจำเลยว่า โจทก์ดังกล่าวมีอำนาจฟ้องจำเลยเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยพิเศษหรือไม่ เห็นว่า แม้ขณะทำบันทึกข้อตกลงสละสิทธิเรียกร้อง โจทก์ดังกล่าวจะรับทราบการเลิกจ้างเป็นหนังสือจากจำเลยแล้วแต่ก็ยังมีฐานะเป็นนายจ้างกับลูกจ้างต่อกันอยู่ เมื่อค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษเป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อันเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงสละสิทธิเงินดังกล่าวไม่ได้ ข้อตกลงสละสิทธิเรียกร้องเฉพาะในส่วนของเงินดังกล่าว จึงเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 โจทก์ดังกล่าวจึงมีอำนาจฟ้องเรียกค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษได้ที่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยในปัญหาข้อนี้มานั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของโจทก์ดังกล่าวและของจำเลยฟังไม่ขึ้น มีปัญหาวินิจฉัยต่อไปตามฎีกาของโจทก์ที่ 4 ที่ 5 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 14 ที่ 15 ที่ 20 ถึงที่ 22 ที่ 30 ที่ 31 ที่ 36 ที่ 40 ที่ 42 ที่ 43 ที่ 47 ที่ 48 ที่ 51 ที่ 52 ที่ 54 ที่ 58 ที่ 59 ที่ 63 ที่ 66 ที่ 72 ที่ 73 ที่ 76 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 83 ที่ 89 ที่ 102 ที่ 104 ที่ 106 ที่ 107 และที่ 110 รวม 36 คน ที่ทำงานในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยว่า โจทก์ดังกล่าวมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 121 และมาตรา 122 หรือไม่ เห็นว่า แม้โจทก์รวม 36 คน ดังกล่าว เป็นลูกจ้างตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีลักษณะงานซึ่งรับผิดชอบในส่วนเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างกับลักษณะงานในตำแหน่งงาน

ช่างเทคนิคก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติว่า เมื่อจำเลยเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีระบบการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์จากระบบแอนะล็อกมาเป็นระบบดิจิทัล ทำให้จำเลยไม่อาจดำเนินการในส่วน of สถานีเครือข่ายต่อไปและต้องส่งมอบคืนหรือรื้อถอนอาคารสถานที่สถานีเครือข่ายทั้งสามสิบเจ็ดสถานี และเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานในสถานีเครือข่ายทั้งสามสิบเจ็ดแห่ง ซึ่งเป็นช่างเทคนิคและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมด ย่อมทำให้โจทก์รวม 36 คน ได้รับผลกระทบโดยตรง เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 121 เป็นบทบัญญัติที่มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการที่นายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้แทนการทำงานของลูกจ้างดังกล่าว การพิจารณาว่าลูกจ้างคนใดได้รับผลกระทบโดยตรงหรือไม่นั้นจึงหาได้พิจารณาแต่เฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างว่ามีหน้าที่เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรหรือการใช้อุปกรณ์เครื่องรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ แต่เพียงอย่างเดียวไม่ การพิจารณาว่าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับผลกระทบโดยตรงหรือไม่ต้องพิจารณาเป็นรายกรณีไป เมื่อปรากฏว่าในคดีนี้จำเลยเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์เป็นระบบดิจิทัลในส่วนของสถานีเครือข่ายจากเดิมที่จำเลยเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นการเช่าใช้บริการโครงข่ายจาก ททบ.5 แทน มีใช้การนำเฉพาะเครื่องจักรหรืออุปกรณ์เกี่ยวกับการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ในระบบดิจิทัลมาใช้แทนเครื่องจักรหรืออุปกรณ์การรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ในระบบแอนะล็อกในสถานีเครือข่ายของจำเลย อันจะส่งผลกระทบกับลูกจ้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับเครื่องจักรหรืออุปกรณ์รับส่งสัญญาณโทรทัศน์เท่านั้น แต่การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดังกล่าวทำให้จำเลยไม่ต้องดำเนินการในส่วน of สถานีเครือข่ายทั้งสามสิบเจ็ดสถานีด้วยตนเองอีกต่อไป แล้วเปลี่ยนไปใช้สถานที่อื่นซึ่งเป็นสถานีโครงข่ายของ ททบ.5 แทน และส่งมอบคืนหรือรื้อถอนอาคารสถานที่ สถานีเครือข่ายทั้งสามสิบเจ็ดสถานีแล้วเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานในสถานีเครือข่ายทุกคนรวมทั้งโจทก์รวม 36 คน ดังกล่าวด้วย ลูกจ้างทุกคนที่ทำงานอยู่ในสถานีเครือข่ายไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งใด หรือมีหน้าที่ใด ย่อมได้รับผลกระทบโดยตรงทั้งสิ้น การเลิกจ้างโจทก์รวม 36 คน ดังกล่าว ถือว่าเป็นกรณีที่จำเลยเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีด้วย หาใช่เฉพาะลูกจ้างที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์เครื่องรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีระบบรับส่งสัญญาณจากระบบแอนะล็อกมาเป็นระบบดิจิทัลแต่เพียงตำแหน่งเดียวดังที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยมาไม่ ศาลฎีกาเห็นว่าโจทก์รวม 36 คน ดังกล่าว ได้รับผลกระทบโดยตรงตามมาตรา 121 แล้ว คำวินิจฉัยของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษในปัญหานี้ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วยฎีกาข้อนี้ของโจทก์รวม 36 คน ดังกล่าวฟังขึ้น สำหรับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น เมื่อข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า จำเลยแจ้งการเลิกจ้างให้โจทก์ที่ 4 ที่ 5 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 14 ที่ 15 และที่ 20 รวม 7 คน ทราบเป็นหนังสือเมื่อระหว่างวันที่ 19 ถึงวันที่ 24 กรกฎาคม 2560 โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 กันยายน 2560 ซึ่งมีระยะเวลาการแจ้งให้โจทก์ดังกล่าวทราบวันที่จะเลิกจ้างและเหตุผลของการเลิกจ้างล่วงหน้าน้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวันให้แก่โจทก์ที่ 4 ที่ 5 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 14 ที่ 15 และที่ 20 ตามมาตรา 121 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ส่วนโจทก์ที่ 21 ที่ 22 ที่ 30 ที่ 31 ที่ 36 ที่ 40 ที่ 42 ที่ 43 ที่ 47 ที่ 48 ที่ 51 ที่ 52 ที่ 54 ที่ 58 ที่ 59 ที่ 63 ที่ 66 ที่ 72 ที่ 73 ที่ 76 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 83 ที่ 89 ที่ 102 ที่ 104 ที่ 106 ที่ 107 และที่ 110 รวม 29

คน จำเลยแจ้งการเลิกจ้างให้โจทก์ที่ 21 ที่ 22 ที่ 30 ที่ 31 ที่ 36 ที่ 40 ที่ 42 ที่ 43 ที่ 47 ที่ 48 ที่ 51 ที่ 52 ที่ 54 ที่ 58 ที่ 59 ที่ 63 ทราบเป็นหนังสือเมื่อระหว่างวันที่ 31 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561 และแจ้งให้โจทก์ที่ 66 ที่ 72 ที่ 73 ที่ 76 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 83 ที่ 89 ที่ 102 ที่ 104 ที่ 106 ที่ 107 และที่ 110 ทราบเป็นหนังสือเมื่อระหว่างวันที่ 28 มีนาคม 2561 ถึงวันที่ 16 พฤษภาคม 2561 โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 17 กรกฎาคม 2561 ซึ่งมีระยะเวลาการแจ้งให้โจทก์ดังกล่าวทราบวันที่จะเลิกจ้างและเหตุผลของการเลิกจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ที่ 21 ที่ 22 ที่ 30 ที่ 31 ที่ 36 ที่ 40 ที่ 42 ที่ 43 ที่ 47 ที่ 48 ที่ 51 ที่ 52 ที่ 54 ที่ 58 ที่ 59 ที่ 63 ที่ 66 ที่ 72 ที่ 73 ที่ 76 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 83 ที่ 89 ที่ 102 ที่ 104 ที่ 106 ที่ 107 และที่ 110 สำหรับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 นั้น เมื่อข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า โจทก์รวม 36 คน มีระยะเวลาทำงานตามที่ปรากฏในช่องอายุงานของโจทก์แต่ละคนตามบัญชีแสดงรายชื่อ ฯ ซึ่งเฉพาะโจทก์ที่ 76 แม้มีระยะเวลาทำงานเกินกว่าหกปีขึ้นไปคือ หกปีสองเดือนสองวัน แต่เศษของระยะเวลาทำงานในปีที่เจ็ดน้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันจึงไม่ครบหนึ่งปี ตามมาตรา 122 วรรคสอง โจทก์ที่ 76 จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ส่วนโจทก์ที่ 4 ที่ 5 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 14 ที่ 15 ที่ 20 ที่ 21 ที่ 22 ที่ 30 ที่ 31 ที่ 36 ที่ 40 ที่ 42 ที่ 43 ที่ 47 ที่ 48 ที่ 51 ที่ 52 ที่ 54 ที่ 58 ที่ 59 ที่ 63 ที่ 66 ที่ 72 ที่ 73 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 83 ที่ 89 ที่ 102 ที่ 104 ที่ 106 ที่ 107 และที่ 110 มีระยะเวลาทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี แต่ต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันให้แก่โจทก์ดังกล่าว ตามระยะเวลาทำงานของโจทก์แต่ละคนตามมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และเมื่อศาลฎีกาคำนวณค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ของโจทก์ที่ 4 ที่ 9 ที่ 14 ที่ 21 ที่ 22 ที่ 40 ที่ 66 และที่ 104 แล้ว โจทก์ดังกล่าวมีค่าขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 เป็นเงินจำนวนต่ำกว่าจำนวนเงินที่โจทก์ดังกล่าวมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เนื่องจากไม่ได้คำนวณเศษของระยะเวลาทำงานที่ไม่ครบหนึ่งปีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 122 วรรคสอง หรือไม่ได้คำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่โจทก์ดังกล่าวได้รับ ดังนั้นศาลฎีกาเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมพิพากษาให้โจทก์ที่ 4 ที่ 9 ที่ 14 ที่ 21 ที่ 22 ที่ 40 ที่ 66 และที่ 104 มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 และเมื่อจำเลยไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษ จึงถือว่าจำเลยผิดนัดไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์แต่ละคนนับแต่วันเลิกจ้าง จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องเสียดอกเบี้ยสำหรับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษในอัตราร้อยละ 15 ต่อปีให้แก่โจทก์แต่ละคน นับแต่วันเลิกจ้างโจทก์แต่ละคนดังกล่าว ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่โจทก์ดังกล่าวมีค่าขอบังคับให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยในต้นเงินดังกล่าวในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับถึงวันฟ้อง และอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไป ศาลฎีกาเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรม พิพากษาให้โจทก์ดังกล่าวมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มีปัญหาวินิจฉัยต่อไปตามฎีกาของโจทก์ที่

4 ที่ 5 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 14 ที่ 15 ที่ 17 ที่ 20 ถึงที่ 113 ว่า จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ดังกล่าวหรือไม่ เห็นว่า แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 121 วรรคหนึ่ง จะบัญญัติให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้างก็ตาม แต่มาตรา 121 วรรคสอง บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้วให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์..." ซึ่งตามมาตรา 121 บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ต่อเมื่อนายจ้างไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบน้อยกว่าระยะเวลาหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้างเท่านั้น มิได้บัญญัติไว้ให้รวมถึงการแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบด้วย ดังนั้น เมื่อจำเลยแจ้งการเลิกจ้างให้โจทก์ดังกล่าวซึ่งเป็นลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนวันที่จะเลิกจ้างไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์แล้ว ย่อมถือว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 121 วรรคหนึ่ง แล้วจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าว ตามมาตรา 121 วรรคสอง การที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าตามมาตรา 121 วรรคหนึ่ง ก็เพื่อให้ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างรับรู้เพื่อเตรียมตัววางแผนในการดำเนินชีวิต ส่วนการกำหนดให้นายจ้างแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐทราบล่วงหน้านั้น ก็เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เข้าไปดูแลและรับรู้การเลิกจ้างเพื่อที่จะช่วยคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง แม้การที่นายจ้างไม่ได้แจ้งการเลิกจ้างดังกล่าวให้พนักงานตรวจแรงงานทราบตามมาตรา 121 วรรคหนึ่ง จะเป็นความผิดตามมาตรา 146 ก็ตาม แต่ก็ยังเป็นบทลงโทษในทางอาญาแก่นายจ้าง การไม่แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบทำให้ลูกจ้างเกิดสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าดังที่โจทก์ดังกล่าวฎีกาไม่ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัยในปัญหานี้มานั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของโจทก์ดังกล่าวฟังไม่ขึ้น มีปัญหาวินิจฉัยต่อไปตามฎีกาของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามว่า อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามที่ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามเพราะต้องยุติการออกอากาศในระบบแอนะล็อกและเปลี่ยนแปลงเป็นระบบดิจิทัลเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ นั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายหรือเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง เห็นว่า เมื่อพิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามในข้อนี้ แม้จะมีการอ้างคำเบิกความของพยานบุคคลและพยานเอกสารมาด้วยก็ตามแต่ก็เป็นคำเบิกความและพยานเอกสารอันเป็นข้อเท็จจริงที่ยึดในสำนวน เพื่อประกอบเหตุผลของฝ่ายโจทก์ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเท่านั้น อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามในข้อนี้หาได้โต้แย้งข้อเท็จจริงในส่วนที่เป็นสาระสำคัญที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาแต่อย่างใดไม่ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามในข้อนี้จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายมิใช่ข้ออุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ฎีกาของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามข้อนี้ฟังขึ้น แต่เมื่อมีข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะวินิจฉัยปัญหานี้ได้ เพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ศาลฎีกาจึงเห็นสมควรวินิจฉัยเสียเอง โดยศาลฎีกาเห็นว่า การที่จำเลยต้องเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามซึ่งเป็นลูกจ้างประจำสถานีเครือข่ายทั้งหมดเป็นผลจากการปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานของรัฐที่ควบคุมโดยตรงจึงมีเหตุจำเป็นตามสมควร ทั้งเมื่อศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงมาว่าจำเลยรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ทั้งระบบแอนะล็อกและระบบดิจิทัลคู่ขนานกันตั้งแต่ปี 2557 ก่อนยุติการส่งสัญญาณระบบแอนะล็อก

ในปี 2560 จำเลยประกาศแจ้งแผนการยุติการส่งสัญญาณผ่านสถานีเครือข่ายทั้งสามสิบเจ็ดสถานี ตามนโยบายและที่ได้รับอนุมัติจาก กสทช. ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าแล้ว และมีการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้านานพอสมควร ย่อมถือว่าจำเลยเปิดโอกาสให้โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามมารับรู้ สถานการณ์และเตรียมตัวล่วงหน้าเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทั้งจำเลยได้เลิกจ้าง ลูกจ้างที่ทำงานประจำสถานีเครือข่ายทั่วประเทศทั้งหมด จำนวน 220 คน โดยไม่มีลักษณะเป็นการ กลั่นแกล้งหรือเจาะจงเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง การเลิกจ้างโจทก์ทั้งหมดจึงมิใช่เป็นการเลิกจ้าง ที่ไม่เป็นธรรม อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามฟังไม่ขึ้น มีปัญหาวินิจฉัยต่อไปตามฎีกา ของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 ที่ 6 ที่ 7 ที่ 10 ถึงที่ 13 ที่ 16 ถึงที่ 19 ที่ 23 ถึงที่ 29 ที่ 32 ถึงที่ 35 ที่ 37 ถึงที่ 39 ที่ 41 ที่ 44 ถึงที่ 46 ที่ 49 ที่ 50 ที่ 53 ที่ 55 ถึงที่ 57 ที่ 60 ถึงที่ 62 ที่ 64 ที่ 65 ที่ 67 ถึงที่ 71 ที่ 74 ที่ 75 ที่ 77 ถึงที่ 79 ที่ 81 ที่ 84 ถึงที่ 88 ที่ 90 ถึงที่ 101 ที่ 103 ที่ 105 ที่ 108 ที่ 109 และที่ 111 ถึงที่ 113 ซึ่งทำงานในตำแหน่งงานช่างเทคนิครวม 77 คน ว่าอุทธรณ์ของโจทก์รวม 77 คน ดังกล่าวที่ว่า จำเลยต้องจ่ายเงินเพิ่มของค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย พิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคสอง เป็นอุทธรณ์ใน ข้อกฎหมายหรือเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง เห็นว่า เมื่อพิจารณาอุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวในข้อนี้ แล้ว แม้โจทก์รวม 77 คน จะอ้างคำเบิกความของพยานบุคคลแต่ก็เป็นการอ้างคำเบิกความ พยานบุคคลที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาและเป็นข้อเท็จจริงที่ไม่มีคู่ความฝ่ายใดโต้แย้ง ความถูกต้อง เพื่อประกอบเหตุผลของฝ่ายโจทก์ว่าจำเลยต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวหาได้โต้แย้งข้อเท็จจริงใดที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาไม่อุทธรณ์ของ โจทก์ดังกล่าวข้อนี้จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายมิใช่อุทธรณ์ในข้อเท็จจริงดังที่ศาลอุทธรณ์คดี ชำนาญพิเศษวินิจฉัยมาไม่ ฎีกาของโจทก์รวม 77 คน ฟังขึ้น แต่เมื่อข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะวินิจฉัย ในปัญหานี้ เพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยไปเสีย ที่เดียว เห็นว่า การที่จำเลยจะต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละสิบห้าของค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ตามมาตรา 9 วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก่โจทก์รวม 77 คน นั้น ต้องเป็นกรณีที่จำเลยจงใจ ผิดนัดไม่จ่ายค่าชดเชยดังกล่าวเมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่าย โดยปราศจาก เหตุผลอันสมควร ในการเลิกจ้างลูกจ้างของจำเลยนี้จำเลยได้จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 ให้ โจทก์ทั้งหมดและลูกจ้างคนอื่นที่ถูกเลิกจ้างในกรณีเดียวกันตามกฎหมายแล้ว ส่วนค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษ เป็นเรื่องที่จำเลยเห็นว่าไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะต้อง จ่ายตามกฎหมายจึงยังไม่จ่ายให้โจทก์ดังกล่าว นั้น ถือเป็นกรณียังมีข้อโต้แย้งกัน ระหว่างจำเลยกับ ฝ่ายโจทก์ว่าจำเลยจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินดังกล่าวหรือไม่ จำนวนเท่าใด จึงไม่ใช่กรณีจำเลยจงใจไม่ จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพิเศษให้แก่โจทก์รวม 77 คน โดย ปราศจากเหตุผลอันสมควร อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์รวม 77 คน ฟังไม่ขึ้น มีปัญหาวินิจฉัยต่อไปตาม ฎีกาของโจทก์ที่ 17 ที่ 91 ถึงที่ 93 และที่ 99 ที่ฎีกาว่า การที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้นำเงินที่ จำเลยจ่ายช่วยเหลือแก่โจทก์ดังกล่าวไปแล้วเท่ากับค่าจ้างของโจทก์แต่ละคนคนละ 4 เดือน ตามที่ ระบุในบัญชีแสดงรายชื่อกว่า มาหักออกจากค่าชดเชยพิเศษที่โจทก์ดังกล่าวแต่ละคนจะได้รับ ตามกฎหมายเป็นการไม่ชอบ เพราะจำเลยให้เงินช่วยเหลือดังกล่าวโดยเสนหาและตามบัญชีแสดง รายชื่อกว่า ไม่มีข้อความระบุว่าให้นำเงินดังกล่าวมาหักออกจากค่าชดเชยพิเศษที่โจทก์แต่ละคนจะ ได้รับนั้น เห็นว่า ข้อเท็จจริงเป็นยุติว่าจำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่

ได้ใช้ตามส่วน ค่าชดเชย และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสามครบถ้วน แล้ว จำเลยเสนอจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าจ้างของโจทก์แต่ละคน คนละ 4 เดือน ให้แก่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยสิบสาม โดยมีข้อตกลงว่าลูกจ้างที่รับเงินช่วยเหลือไปแล้วสละสิทธิเรียกร้องเงิน ทรัพย์สิน หรือสิทธิอื่นใดจากจำเลยอีก โจทก์ที่ 17 ที่ 91 ถึงที่ 93 และที่ 99 ลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลง ดังนั้น เมื่อจำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือดังกล่าวโดยมีเงื่อนไขให้โจทก์ที่รับเงินช่วยเหลือสละสิทธิเรียกร้องเงินอื่นใดจากจำเลยอีก จึงมิใช่การให้เงินช่วยเหลือโดยเสน่หา แต่การที่จำเลยให้เงินช่วยเหลือแก่โจทก์ดังกล่าวมีความหมายอยู่ในตัวว่าโจทก์ดังกล่าวจะต้องสละสิทธิเรียกร้องเงิน ทรัพย์สิน หรือสิทธิอื่นใดจากจำเลย เมื่อโจทก์ดังกล่าวมาฟ้องเรียกร้องเอาค่าชดเชยพิเศษและศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่โจทก์ดังกล่าว ทั้งเงินช่วยเหลือนั้นไม่ใช่เงินตามกฎหมายที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์ดังกล่าวเมื่อถูกเลิกจ้าง เพื่อความเป็นธรรมจึงต้องนำเงินที่จำเลยจ่ายช่วยเหลือแก่โจทก์ที่ 17 ที่ 91 ถึงที่ 93 และที่ 99 ไปแล้ว มาหักออกจากค่าชดเชยพิเศษที่โจทก์ดังกล่าวแต่ละคนจะได้รับ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัยปัญหานี้มานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย ฎีกาของโจทก์ดังกล่าวฟังไม่ขึ้น อนึ่ง ในส่วนของโจทก์ที่ 107 เมื่อข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า โจทก์ที่ 107 ได้รับเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าจ้าง 4 เดือน เป็นเงิน 72,680 บาท จากจำเลยด้วย จึงต้องนำเงินที่จำเลยจ่ายช่วยเหลือให้แก่โจทก์ที่ 107 ไปแล้วดังกล่าว มาหักออกจากค่าชดเชยพิเศษที่โจทก์ที่ 107 ได้รับตามคำวินิจฉัยของศาลฎีกาข้างต้นด้วย พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายเงินให้โจทก์ที่ 4 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 26,860 บาท ค่าชดเชยพิเศษ 100,724 บาท ให้โจทก์ที่ 5 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 26,200 บาท ค่าชดเชยพิเศษ 98,249.99 บาท ให้โจทก์ที่ 8 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 26,600 บาท ค่าชดเชยพิเศษ 93,099.99 บาท ให้โจทก์ที่ 9 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 21,800 บาท ค่าชดเชยพิเศษ 21,799 บาท ให้โจทก์ที่ 14 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 24,000 บาท ค่าชดเชยพิเศษ 79,560 บาท ให้โจทก์ที่ 15 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 21,800 บาท ค่าชดเชยพิเศษ 10,900 บาท ให้โจทก์ที่ 20 เป็นค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 40,640 บาท ค่าชดเชยพิเศษ 213,359.99 บาท ให้โจทก์ที่ 21 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 73,440 บาท ให้โจทก์ที่ 22 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 73,440 บาท ให้โจทก์ที่ 30 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 185,599.99 บาท ให้โจทก์ที่ 31 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 248,639.99 บาท ให้โจทก์ที่ 36 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 60,829.99 บาท ให้โจทก์ที่ 40 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 183,434.99 บาท ให้โจทก์ที่ 42 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 195,300 บาท ให้โจทก์ที่ 43 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 44,239.99 บาท ให้โจทก์ที่ 47 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 183,645 บาท ให้โจทก์ที่ 48 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 55,299.99 บาท ให้โจทก์ที่ 51 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 281,759.99 บาท ให้โจทก์ที่ 52 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 284,159.99 บาท ให้โจทก์ที่ 54 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 283,919.99 บาท ให้โจทก์ที่ 58 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 158,839.99 บาท ให้โจทก์ที่ 59 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 159,315 บาท ให้โจทก์ที่ 63 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 203,594.99 บาท ให้โจทก์ที่ 66 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 79,234.99 บาท ให้โจทก์ที่ 72 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 180,499.99 บาท ให้โจทก์ที่ 73 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 180,499.99 บาท ให้โจทก์ที่ 80 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 207,585 บาท ให้โจทก์ที่ 82 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 183,399.99 บาท ให้โจทก์ที่ 83 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 65,449.99 บาท ให้โจทก์ที่ 89 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 100,274.99 บาท ให้โจทก์ที่ 102 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 186,199.99 บาท ให้โจทก์ที่ 104 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 165,585 บาท ให้โจทก์ที่

106 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 128,349.99 บาท ให้โจทก์ที่ 107 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 127,189.99 บาท และให้โจทก์ที่ 110 เป็นค่าชดเชยพิเศษ 240,900 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี สำหรับโจทก์ที่ 4 ที่ 5 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 14 ที่ 15 และที่ 20 ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2560 สำหรับโจทก์ที่ 21 ที่ 22 ที่ 30 ที่ 31 ที่ 36 ที่ 40 ที่ 42 ที่ 43 ที่ 47 ที่ 48 ที่ 51 ที่ 52 ที่ 54 ที่ 58 ที่ 59 และที่ 63 ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561 สำหรับโจทก์ที่ 66 ที่ 72 ที่ 73 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 83 ที่ 89 ที่ 102 ที่ 104 ที่ 106 ที่ 107 และที่ 110 ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2561 เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จ นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

องค์คณะ

สมจิตร ทองศรี · จักรชัย เยพิทักษ์ · กิตติพงษ์ ศิริโรจน์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← [deka.supremecourt.or.th](https://www.thaideka.online/deka/701-813/2564) · <https://www.thaideka.online/deka/701-813/2564>