

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5209/2537

นายสฤณี เจียมกมลโจทก์ บริษัทไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัดจำเลย
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45

ย่อ / หลักกฎหมาย

กรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 45 วรรคสอง หรือเป็นกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ตามมาตรา46 วรรคสอง ล้วนจะต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดตามมาตรา 48 ทั้งสิ้น เมื่อลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการของจำเลยมีมติให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้างแล้ว โจทก์จึงมิใช่กรรมการลูกจ้างอีกต่อไป และมิได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 52 อีก สหภาพแรงงาน ท. ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้มีการเจรจาระหว่างสหภาพแรงงานดังกล่าวและจำเลย 4 ครั้ง แต่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน ท. จึงแจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบซึ่งเป็นการปฏิบัติตาม มาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไต่สวนตามมาตรา 22 จนครบ 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง จนตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ซึ่งสหภาพแรงงาน ท. และจำเลยอาจดำเนินการต่อไปโดยตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือจำเลยจะปิดงานหรือลูกจ้างของจำเลยจะนัดหยุดงานก็ได้ จำเลยและสหภาพแรงงานหาได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวข้างต้นไม่ ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงาน ท. แจ้งต่อจำเลยจึงไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการเจรจาและการไต่สวนอีกต่อไป โจทก์จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 31 ในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์มีสิทธิการลาออกเป็นพฤติการณ์ที่ส่อถึงความตั้งใจของโจทก์ว่ามุ่งมั่นที่จะอุทิศตนให้งานเพียงใด และเมื่อจำเลยเตือนให้โจทก์ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นในเรื่องการขาด ลา มาสาย โจทก์ก็ไม่ได้ปรับปรุงตัว อันเป็นการแสดงอยู่ในตัวว่าโจทก์ไม่ชวนชววยในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

คำพิพากษา

และท้ายที่สุดโจทก์ซึ่งไม่ได้รับอนุมัติให้ลาไปสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โจทก์ก็ยังฝืนไป และไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอีก จำเลยจึงเลิกจ้าง พฤติกรรมดังกล่าวแสดงว่าโจทก์ใช้เวลาไปทำกิจกรรมหลายประเภทแม้กิจกรรมดังกล่าวบางส่วนจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและกิจการบางส่วนเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างอื่นบ้าง แต่ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อตัวโจทก์เองด้วยทั้งสิ้น โจทก์มีสถานะเป็นลูกจ้างของจำเลย มีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างโดยสม่ำเสมอ และไม่ละทิ้งการทำงานไปอันจะทำให้นายจ้างได้รับความยุ่งยากในการดำเนินการ โจทก์อาจไปทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองในขอบเขตและระยะเวลาที่พอเหมาะพอควรโดยการตกลงยินยอมของจำเลยหรือไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของจำเลยเมื่อโจทก์มีจำนวนวันที่ไปทำงานให้แก่จำเลยน้อยย่อมเป็นที่เห็นได้ว่า จำเลยต้องเสียหายจากการกระทำของโจทก์จำเลยผู้เป็นนายจ้างจึงมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ จำเลยให้การต่อสู้ไว้เพียงว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบว่าด้วยเงินบำเหน็จของจำเลยแต่อย่างใด เพราะจำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานก็ต่อเมื่อพนักงานได้ลาออกจากการเป็นพนักงานของ

จำเลยหรือเสียชีวิตในขณะที่เป็นพนักงานของบริษัทจำเลยเท่านั้น หาได้ยกเรื่องที่โจทก์ถูกเลิกจ้างโดยมีความผิดขั้นต่อสู้ด้วยไม่ กรณีจึงไม่มีเหตุที่จะต้องวินิจฉัยว่าโจทก์กระทำผิดหรือไม่ การที่ศาลแรงงานหยิบยกปัญหานี้ขึ้นเองและวินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจึงเป็นการไม่ชอบ

องค์คณะ

ชลอ บุญยเนตร · ชลิต ประไพศาล · พิมล สมานิตย์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/5209/2537>