

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7337/2549

บริษัทเฟิสท์ทรานสปอร์ต จำกัด โจทก์ นางสาวศิรินาฏ ฤๅศลกรรณบถจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 30, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 20, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

ย่อ / หลักกฎหมาย

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 30 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามทีมนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน" และมาตรา 56 บัญญัติว่า "ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้...(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี" ตามสภาพของงานปรากฏว่าลูกจ้างโจทก์ทั้งห้าคนทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถโดยสารไม่ประจำทางให้บริการลูกค้าของโจทก์เพื่อการท่องเที่ยวในแต่ละปีจะมีช่วงระยะเวลาหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวันที่โจทก์มีลูกค้าใช้บริการน้อย ลูกจ้างไม่ต้องขับรถก็ให้หยุดงานโดยไม่ต้องมาทำงานโดยได้รับค่าจ้าง แม้การที่โจทก์ให้ลูกจ้างหยุดงานเช่นนี้มีจำนวนมากกว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ก็ไม่มีกำหนดยกเว้นในวันที่ใดว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอีก และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ได้กำหนดให้พนักงานที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างปีละหกวันทำงาน ทั้งนี้บริษัทฯ จะกำหนดล่วงหน้าให้หรือตามที่ตกลงกัน ก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้กำหนดล่วงหน้าให้วันใดในแต่ละปีเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือมีการครบหนึ่งปี จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 20 ได้บัญญัติให้นายจ้างมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และต่อมาตกลงกันได้ตามมาตรา 18 และมาตรา 22 เท่านั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเกิดจากการเรียกร้องดังกล่าว จึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 20 นายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างแรงงานให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้เท่าที่ไม่ขัดต่อพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ซึ่งหากโจทก์ประสงค์จะทำข้อตกลงให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าที่กฎหมายบัญญัติไว้ก็สามารถทำได้ แต่เมื่อโจทก์ไม่ได้กำหนดล่วงหน้าให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี และไม่ได้ตกลงกับลูกจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อใด จึงเป็นการไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 30 วรรคหนึ่ง นอกจากนั้น แม้ในแต่ละปีจะมีช่วงระยะเวลาที่โจทก์มีลูกค้าใช้บริการน้อย ลูกจ้างไม่ต้องขับรถก็ให้หยุดงานโดยได้รับค่าจ้างนั้นก็เป็นการหยุดที่ไม่แน่นอน ระหว่างนั้นลูกจ้างอาจได้รับคำสั่งมอบหมายงานจากนายจ้างได้ตามสภาพการใช้บริการของลูกค้า ดังนั้น การที่โจทก์ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายจึงจะนำมากล่าวอ้างว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่ามิได้

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่ 11/2547 ลงวันที่ 9 เมษายน 2547

จำเลยให้การ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประเภทบริษัท ประกอบธุรกิจให้บริการรถยนต์โดยสารไม่ประจำทางเพื่อการท่องเที่ยว มีกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทน นายชูชาติ ม่วงประสิทธิ์ นายชัยภูษิต สินธุสว่าง นายสมจิตร ตะเกาพงษ์ นายสมคิด แดงแสงสี และนายชาติรี วงศ์ยะรา ลูกจ้างโจทก์ตำแหน่งพนักงานขับรถ ทำหน้าที่ขับรถโดยสารไม่ประจำทางให้บริการลูกค้าโจทก์เพื่อการท่องเที่ยว เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2526 วันที่ 6 มกราคม 2535 วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2533 วันที่ 17 มิถุนายน 2533 และวันที่ 3 พฤศจิกายน 2538 ตามลำดับ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 5,100 บาท ต่อคน กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ต่อมาเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2547 ลูกจ้างดังกล่าวได้ร้องต่อจำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน ได้สอบข้อเท็จจริงแล้วมีคำสั่งที่ 11/2547 ลงวันที่ 9 เมษายน 2547 ให้โจทก์จ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2545 ถึง 2546 ให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวเท่ากับค่าจ้างคนละ 6 วัน เป็นเงินคนละ 2,040 บาท รวมเป็นเงิน 6,120 บาท ปราบฏตามหนังสือส่งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์ได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2547 มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์โจทก์ว่า การที่โจทก์ให้ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถลาหยุดงานในแต่ละปีช่วงที่มีผู้ว่าจ้างให้บริการโจทก์น้อยปีละ 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างซึ่งโจทก์ถือว่าได้รวมวันหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วันด้วยแล้วนั้น จะเป็นการขอยกกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่งบัญญัติว่า "ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน" และมาตรา 56 บัญญัติ "ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้...(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี" ดังนั้น แม้ตามสภาพของงานที่ศาลแรงงานกลางวันรับฟังข้อเท็จจริงมาจะปรากฏว่าลูกจ้างโจทก์ทั้งห้าคนทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถโดยสารไม่ประจำทางให้บริการลูกค้าของโจทก์เพื่อการท่องเที่ยว ในแต่ละปีจะมีช่วงระยะเวลาหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวันที่โจทก์มีลูกค้าใช้บริการน้อย ลูกจ้างไม่ต้องขับรถก็ให้หยุดงานโดยไม่ต้องมาทำงานโดยให้ได้รับค่าจ้าง แม้การที่โจทก์ให้ลูกจ้างหยุดงานเช่นนี้มีจำนวนมากกว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ก็ไม่มีกำหนดยกเว้นในที่ใดว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอีก และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ได้กำหนดให้พนักงานที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างปีละหกวันทำงาน ทั้งนี้ บริษัทฯจะกำหนดล่วงหน้าให้หรือตามที่ตกลงกันก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้กำหนดล่วงหน้าให้วันใดในแต่ละปีเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือมีการตกลงกันแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อลูกจ้างโจทก์ทั้งห้าคนทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าโจทก์ต้องจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี 2545 ถึง 2546 ให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างคนละหกวันทำงานจึงชอบแล้ว ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การที่โจทก์มีธรรมเนียมปฏิบัติดังกล่าวทำให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าที่กฎหมายกำหนดจึงเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า สามารถทำได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 นั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 บัญญัติว่า "เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า" บทบัญญัติดังกล่าวห้ามนายจ้างมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และต่อมาตกลงกันได้ตาม มาตรา 18 และมาตรา 22 เท่านั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งถือเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเกิดจากการเรียกร้องดังกล่าว จึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 20 ข้างต้น นายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างแรงงานให้มีผลบังคับแตกต่างไป จากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้เท่าที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ซึ่งหากโจทก์ประสงค์จะทำข้อตกลงให้ลูกจ้างได้รับ วันหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าที่กฎหมายบัญญัติไว้ก็สามารถทำได้ แต่เมื่อโจทก์ไม่ได้ กำหนดล่วงหน้าให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี และไม่ได้ตกลงกับลูกจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อใด จึงเป็นการไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 วรรคหนึ่ง นอกจากนั้นแม้ในแต่ละปีจะมีช่วงระยะเวลาที่โจทก์มีลูกจ้างใช้บริการน้อย ลูกจ้างไม่ต้อง ขับรถก็ให้หยุดงานโดยได้รับค่าจ้างนั้นก็เป็นการหยุดที่ไม่แน่นอน ระหว่างนั้นลูกจ้างอาจได้รับคำสั่ง มอบหมายงานจากนายจ้างได้ตามสภาพการใช้บริการของลูกจ้าง ดังนั้น การที่โจทก์ไม่ปฏิบัติให้ ถูกต้องตามกฎหมายจึงจะนำมากล่าวอ้างว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่ามิได้ อุทธรณ์โจทก์ฟังไม่ขึ้น" พิพากษายืน

องค์คณะ

จรัส พวงมณี · วสันต์ สร้อยพิสุทธิ์ · ชุตินา จงสงวน

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/7337/2549>