

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6135-6137/2555

นางพิศทุยา พรหมดวง กับพวกโจทก์ บริษัทร็อกเวธ จำกัด (มหาชน)จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

ย่อ / หลักกฎหมาย

จำเลยยวบแผนก ย้ายโจทก์ทั้งสามไปทำงานอีกแผนกหนึ่งแล้วแจ้งการลดค่าจ้างโจทก์ทั้งสามและลดค่าจ้างโจทก์ที่ 2 และที่ 3 โดยโจทก์ทั้งสามไม่ยินยอม เป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน จึงเป็นสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 จำเลยจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงในลักษณะไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างไม่ได้แม้จะเป็นคำสั่งทางบริหารก็ตาม จะกระทำได้ต่อเมื่อลูกจ้างตกลงยินยอมด้วย การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอมเป็นคนละกรณีกับการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันเป็นการเลิกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง การที่จำเลยแจ้งลดค่าจ้างโจทก์ทั้งสามและลดค่าจ้างโจทก์ที่ 2 ที่ 3 มิใช่การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการเลิกจ้าง ไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การแจ้งลดค่าจ้าง หรือการลดค่าจ้างเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษา

คดีทั้งสามสำนวนนี้ศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์ทั้งสามสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 ตามลำดับ และเรียกจำเลยทั้งสามสำนวนว่า จำเลย โจทก์ทั้งสามสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 31,033.33 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าจ้าง 22,000 บาท และค่าชดเชย 460,000 บาท พร้อมเงินเพิ่มร้อยละ 15 ทุก 7 วัน นับแต่วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548 จนกว่าจะชำระเสร็จ และค่าเสียหาย 500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 1 จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 56,266.66 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าจ้าง 38,908.85 บาท และค่าชดเชย 669,089.50 บาท พร้อมเงินเพิ่มร้อยละ 15 ทุก 7 วัน นับแต่วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548 จนกว่าจะชำระเสร็จ และค่าเสียหาย 700,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 2 จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 30,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าจ้าง 107,540.17 บาท และค่าชดเชย 771,241.02 บาท พร้อมเงินเพิ่มร้อยละ 15 ทุก 7 วัน นับแต่วันที่ 26 มกราคม 2548 จนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าเสียหาย 800,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 3 จำเลยให้การขอให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งสามสำนวน ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งสามสำนวน โจทก์ทั้งสามอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยปรับโครงสร้างการบริหารโดยยวบแผนกที่โจทก์ทั้งสามทำงานอยู่ และย้ายโจทก์ทั้งสามไปอยู่อีกแผนกหนึ่ง จำเลยแจ้งต่อโจทก์ทั้งสามว่าจะลดเงินเดือนของโจทก์ทั้งสามเหลือเดือนละ 15,000 บาท โจทก์ที่ 2 และที่ 3

ลงลายมือชื่อรับทราบการย้ายแผนก และลงลายมือชื่อรับทราบการลดเงินเดือน โจทก์ที่ 1 มีหนังสือถึงจำเลยแจ้งว่าโจทก์ที่ 1 ไม่ยินยอมให้จำเลยลดเงินเดือน โจทก์ที่ 1 ขอเจรจากับจำเลย แต่จำเลยหลีกเลี่ยง ถือว่าจำเลยผิดสัญญาจ้างอันมีผลเป็นการเลิกจ้าง โจทก์ที่ 2 มีหนังสือถึงจำเลยแจ้งว่าโจทก์ที่ 2 ไม่ยินยอมให้จำเลยลดเงินเดือน โจทก์ที่ 2 ขอรับเงินเดือนเท่าเดิม ถ้าจำเลยจะลดเงินเดือนโจทก์ที่ 2 ก็ไม่สามารถทำงานได้ ถือว่าจำเลยเลิกจ้าง โจทก์ที่ 3 มีหนังสือถึงจำเลยแจ้งว่าที่จำเลยมีคำสั่งให้ปรับลดเงินเดือนของโจทก์ที่ 3 โจทก์ที่ 3 ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง โจทก์ที่ 1 ทำงานกับจำเลยถึงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548 โดยได้รับเงินเดือนในอัตราเดิม โจทก์ที่ 2 ทำงานกับจำเลยถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2548 และได้รับเงินเดือนในเดือนมกราคมและกุมภาพันธ์ 2548 ในอัตราที่ลดลงโจทก์ที่ 3 ทำงานกับจำเลยถึงวันที่ 28 มกราคม 2548 และได้รับเงินเดือนในเดือนมกราคม 2548 ในอัตราที่ลดลง จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมิได้มีเจตนาจะไม่จ้างโจทก์ทั้งสามซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่ได้แสดงเจตนาเลิกจ้างแก่โจทก์ทั้งสาม จำเลยเพียงแต่แจ้งว่าจะลดเงินเดือนหรือค่าจ้างของโจทก์ทั้งสามลงและได้ลดเงินเดือนหรือค่าจ้างของโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ลงเหลือเดือนละ 15,000 บาท โจทก์ทั้งสามได้แจ้งให้จำเลยทราบเป็นหนังสือว่าไม่ยินยอมให้จำเลยลดค่าจ้าง มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ที่ 1 และที่ 2 ในข้อ 2.3 ของโจทก์ที่ 3 ในข้อ 4 และข้อ 4.1 ถึงข้อ 4.3 ว่า จำเลยยุบแผนกแล้วแจ้งการลดค่าจ้างโจทก์ทั้งสามและลดค่าจ้างโจทก์ที่ 2 และที่ 3 เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือไม่ และถือเป็นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 ให้คำนิยาม "สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น การที่จำเลยยุบแผนกแล้วย้ายโจทก์ทั้งสามไปทำงานอีกแผนกหนึ่ง แล้วแจ้งการลดค่าจ้างโจทก์ทั้งสามและลดค่าจ้างโจทก์ที่ 2 และที่ 3 โดยโจทก์ทั้งสามไม่ยินยอม ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน จึงเป็นสภาพการจ้าง จำเลยจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างไม่ได้ แม้จะเป็นคำสั่งทางบริหารก็ตาม จะกระทำต่อเมื่อลูกจ้างตกลงยินยอมด้วย มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยต่อไปมีว่า การกระทำดังกล่าวถือเป็นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง กำหนดว่า การเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมา จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมิได้มีเจตนาไม่จ้างโจทก์ทั้งสามซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่ได้แสดงเจตนาเลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม จำเลยเพียงแต่แจ้งว่าจะลดเงินเดือนหรือค่าจ้างโจทก์ทั้งสามและได้ลดเงินเดือนหรือค่าจ้างของโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ลงเหลือเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งโจทก์ทั้งสามได้แสดงเจตนาให้จำเลยทราบเป็นหนังสือว่าไม่ยินยอมให้จำเลยลดค่าจ้าง เห็นว่า การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม ซึ่งจำเลยจะกระทำไม่ได้ตามที่ได้วินิจฉัยไว้แล้วข้างต้น แต่การกระทำดังกล่าวกับการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ นั้น เป็นคนละกรณีกัน การที่จะพิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง ดังนั้น การแจ้งการลดค่าจ้างโจทก์ทั้งสามและการลดค่าจ้างโจทก์ที่ 2 และที่ 3 มิใช่การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการ

เลิกจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าว และกรณีการแจ้งลดค่าจ้างหรือการลดค่าจ้าง และกรณีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างก็ไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดว่าเป็นการเลิกจ้าง ตามข้อเท็จจริงดังกล่าว เห็นได้ว่าจำเลยยังประสงค์จะให้โจทก์ทั้งสามทำงานต่อไป แต่ฝ่ายโจทก์ทั้งสามไม่มาทำงาน หากจำเลยเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยจะลดค่าจ้างโจทก์ที่ 1 และลดค่าจ้างโจทก์ที่ 2 และที่ 3 ลูกจ้างได้รับความเสียหายอย่างไรต่อการกระทำดังกล่าวก็มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างส่วนที่ลดลงและจ่ายไม่ครบได้ กรณีจึงถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

ทวีป ต้นสวัสดิ์ · ชัยวัฒน์ เวียงธีร์วัฒน์ · ประเสริฐ โอนพรัตน์วิบูล

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/6135-6137/2555>