

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 49/2549

นางอุบลรัตน์ พูลพัฒน์ โจทก์ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 49,
พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51,
พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ย่อ / หลักกฎหมาย

โจทก์ฟ้องจำเลยที่ 1 กับพวกขอให้รับโจทก์กลับเข้าทำงาน ดังนั้น การจะพิพากษาให้จำเลยที่ 1 รับโจทก์กลับเข้าทำงานจะต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจริงหรือไม่และเหตุนั้นเป็นเหตุสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจเป็นเหตุที่เกิดจากการกระทำของลูกจ้างหรือเหตุอื่นที่มีใช้การกระทำหรือความผิดของลูกจ้างก็ได้ ดังนั้น แม้การกระทำของโจทก์จะไม่เป็นความผิดร้ายแรงในกรณีทุจริตต่อหน้าที่หรือกรณีกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงอันเป็นเหตุให้จำเลยที่ 1 เลิกจ้างออกได้ตามข้อบังคับของจำเลยที่ 1 แต่การที่โจทก์ส่งเงินค่าผ่านทางขาดมาก่อนเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชาตักเตือนแล้วโจทก์ยังส่งเงินค่าผ่านทางขาดอีกหลายครั้ง ก่อนที่จะเลิกจ้างโจทก์จำเลยที่ 1 ตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยโจทก์แล้วย่อมมีเหตุอันควร ที่จำเลยที่ 1 จะไม่ไว้วางใจให้โจทก์ทำงานเป็นพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ศาลฎีกาย่อมมีอำนาจนำข้อเท็จจริงดังกล่าวมาประกอบการวินิจฉัยว่าการที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 49 ได้ เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงดังกล่าว การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยและสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบแพ่งและคำสั่งไล่ออกจากงานตามคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 45/2540 ลงวันที่ 28 มกราคม 2540 และที่ 419/2540 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2540 ตามลำดับ และให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 2 ที่ปฏิเสธไม่รับโจทก์กลับเข้าทำงานตามคำสั่งของจำเลยที่ 2 ที่ กทพ. 10/665 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2545 และให้จำเลยทั้งห้ารับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมโดยให้ชดเชยเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ เงินล่วงเวลา เงินโบนัส เงินปรับขึ้นเงินเดือน นับแต่เดือนธันวาคม 2539 จนถึงวันฟ้อง เป็นเงินทั้งสิ้น 1,089,450 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 947,348.29 บาท นับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จำเลยชำระเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ เงินล่วงเวลาของแต่ละเดือนให้แก่โจทก์ทุกเดือนนับถัดจากวันฟ้อง จนกว่าจะรับโจทก์กลับเข้าทำงาน และให้ชำระเงินโบนัส เงินปรับขึ้นเงินเดือนให้แก่โจทก์ทุกปีนับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจำเลยจะรับโจทก์เข้าทำงาน จำเลยทั้งห้าให้การ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 รับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม โดยให้นับอายุงานใหม่ต่อเนื่องจากอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนเลิกจ้างและให้โจทก์ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่นที่เคยได้รับอยู่เดิมแต่ในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างนี้เห็นสมควรกำหนดเป็นค่าเสียหายให้จำนวน 130,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 21 มีนาคม 2546) เป็นต้นไปแก่โจทก์จนกว่า

ชำระเสร็จ ยกฟ้องสำหรับจำเลยที่ 2 ถึงที่ 6 คำขออื่นให้ยกเสีย จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์และพนักงานเก็บเงินรวม 8 คน เคยส่งเงินค่าผ่านทางขาดมาก่อนเป็นประจำเพียงแต่ครั้งนี้ส่งเงินขาดมากกว่าครั้งก่อน การที่คณะกรรมการสอบสวนและจำเลยที่ 1 รับฟังข้อมูลจากเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงทางเดียวว่า รายได้ค่าผ่านทางเป็นเท่าใด โดยไม่มีวิธีการอื่นที่สามารถตรวจสอบการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์กลับไปได้ว่า การประมวลผลข้อมูลที่ได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ถูกต้องหรือแม่นยำเพียงใด ยังไม่เพียงพอที่จะรับฟังได้ว่าเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลได้ถูกต้องแล้ว พยานหลักฐานที่ฝ่ายจำเลยนำสืบจึงยังฟังไม่ได้ว่าโจทก์กระทำทุจริตต่อหน้าที่ มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ว่า จำเลยที่ 1 ต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงานหรือไม่ ที่จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ว่า ตามคำให้การของจำเลยที่ 1 นอกจากจะให้การต่อสู้ว่าโจทก์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องทุจริตต่อหน้าที่แล้วยังเป็นการกระทำอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ฉบับที่ 124 ข้อ 72 (2) และ (6) ดังนั้น ที่ศาลแรงงานกลางเพียงแต่วินิจฉัยว่าโจทก์มิได้ทุจริตต่อหน้าที่เท่านั้นยังไม่ได้วินิจฉัยว่าการกระทำของโจทก์ยังเป็นการกระทำอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง อันเป็นเหตุให้จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ได้ คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางจึงไม่ชอบด้วยกฎหมายและจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น เห็นว่า เมื่อจำเลยที่ 1 ให้การต่อสู้ว่า การกระทำของโจทก์เป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรงในเรื่องทุจริตต่อหน้าที่แล้วยังเป็นการกระทำอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เมื่อศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีโดยมิได้วินิจฉัยในประเด็นหลัง จึงเป็นการพิพากษาที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 51 วรรคหนึ่ง แต่เนื่องจากคดีนี้เป็นเรื่องที่โจทก์ฟ้องจำเลยที่ 1 กับพวกขอให้รับโจทก์กลับเข้าทำงาน ดังนั้น การจะพิพากษาให้จำเลยที่ 1 รับโจทก์กลับเข้าทำงานจะต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจริงหรือไม่และเหตุนั้นเป็นเหตุสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจเป็นเหตุที่เกิดจากการกระทำของลูกจ้างหรือเหตุอื่นที่มีใช้การกระทำหรือความผิดของลูกจ้างก็ได้ แม้การกระทำของโจทก์จะไม่เป็นความผิดร้ายแรงในกรณีทุจริตต่อหน้าที่หรือกรณีกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงอันเป็นเหตุให้จำเลยที่ 1 ไม่สามารถไล่โจทก์ออกได้ แต่การที่โจทก์ส่งเงินค่าผ่านทางขาดมาก่อนเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนแล้วไม่ดีขึ้น โจทก์ยังส่งเงินค่าผ่านทางขาดอีกหลายครั้งก่อนที่จะเลิกจ้างโจทก์ จำเลยที่ 1 ตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยโจทก์แล้ว ย่อมมีเหตุอันควรที่จำเลยที่ 1 จะไม่ไว้วางใจให้โจทก์ทำงานเป็นพนักงานเก็บเงินค่าผ่านทางพิเศษ ศาลฎีกาย่อมมีอำนาจนำข้อเท็จจริงดังกล่าวมาประกอบการวินิจฉัยว่าการที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ได้ เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงดังกล่าวการที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 รับโจทก์กลับเข้าทำงานและให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าเสียหายพร้อมด้วยดอกเบี้ยมานั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ฟังขึ้น" พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องสำหรับจำเลยที่ 1 นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

องค์คณะ

วิเทพ พัชรภิญโญพงศ์ · ขวลิต ยอดเนร · วิธวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/49/2549>