

# คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13889/2555

นายณรงค์ฤทธิ์ ไชยนันท์ โจทก์ บริษัทยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 50

## ย่อ / หลักกฎหมาย

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยแต่ในขณะเดียวกันโจทก์ก็ได้รับมอบอำนาจจากจำเลยให้มีอำนาจลงนามในหนังสือสัญญาจ้าง เลิกจ้าง อนุมัติ ระบุข้อตกลงงาน และแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานพิจารณาalongโทษพนักงานที่กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอื่นชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และลงนามในหนังสือคำเตือนห้ามพนักงานกระทำผิดซ้ำคำเตือนซึ่งอำนาจดังกล่าวของโจทก์ไม่ปรากฏว่าโจทก์ต้องได้รับความเห็นชอบหรือได้รับอนุมัติจากผู้อื่นอีก โจทก์ย่อมมีอำนาจกระทำการแทนตามที่ได้รับมอบโดยเด็ดขาด โจทก์จึงมีฐานะเป็นนายจ้างด้วยตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 ซึ่งฐานะนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีผลประโยชน์บางส่วนขัดกัน การที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างตาม มาตรา 50 สหภาพแรงงานแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างและไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52 จำเลยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานในการเลิกจ้างโจทก์

## คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้ศาลพิพากษาว่าหนังสือเลิกจ้างโจทก์ฉบับวันที่ 11 มกราคม 2548 เป็นโมฆะและไม่มีผลใช้บังคับให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามปกติ และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างในอัตราสุดท้ายเดือนละ 114,500 บาท นับตั้งแต่วันที่ค่าจ้างเดือนมกราคม 2548 เป็นต้นไปจนกว่าจำเลยจะรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามปกติ พร้อมกับให้ชำระดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ทุก ๆ 7 วันนับตั้งแต่เดือนมกราคม 2548 เป็นต้นไปจนกว่าจำเลยจะรับโจทก์กลับเข้าทำงาน จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 2 ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เริ่มทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร มีระยะเวลาทดลองงาน 6 เดือน จำเลยมอบอำนาจให้โจทก์เป็นผู้มีอำนาจลงนามในหนังสือสัญญาจ้าง เลิกจ้าง อนุมัติ ระบุข้อตกลงงาน แต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน พิจารณาalongโทษพนักงานที่กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอื่นชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และลงนามในหนังสือคำเตือนห้ามพนักงานกระทำผิดซ้ำคำเตือนอีก สหภาพแรงงานยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง มีลูกจ้างของจำเลยเป็นสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของจำเลย ต่อมาสหภาพแรงงานยูนิไทย ชิปปาร์ค แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างแทนนายสมพงษ์ซึ่งลาออกไป จำเลยหาหรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรีว่า โจทก์ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรีตอบข้อหาหรือว่า โจทก์ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการลูกจ้าง โจทก์ไม่ผ่านการทดลองงาน จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์

ตามหนังสือเลิกจ้างโจทก์ มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า การที่สหภาพแรงงานยูนิไทย ชิปยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือไม่ และโจทก์ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวหรือไม่ เห็นว่า การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 45 บัญญัติให้มีคณะกรรมการลูกจ้างนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเข้าร่วมประชุมกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการตามมาตรา 50 แม้โจทก์จะเป็นลูกจ้างของจำเลย แต่ในขณะเดียวกันโจทก์ก็ได้รับมอบอำนาจจากจำเลยให้มีอำนาจลงนามในหนังสือสัญญาจ้าง เลิกจ้าง อนุมัติ ระบุบทลงโทษ และแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน พิจารณาลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และลงนามในหนังสือคำเตือนห้ามพนักงานกระทำความผิดซ้ำคำเตือนอีก ซึ่งอำนาจดังกล่าวของโจทก์ ไม่ปรากฏว่าโจทก์ต้องได้รับความเห็นชอบหรือได้รับอนุมัติจากผู้ใดอีก โจทก์ย่อมมีอำนาจกระทำการแทนตามที่ได้รับมอบโดยเด็ดขาด โจทก์จึงมีฐานะเป็นนายจ้างด้วยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 ซึ่งฐานะนายจ้างกับลูกจ้างนั้น ย่อมจะมีผลประโยชน์บางส่วนที่ขัดกัน การที่สหภาพแรงงานยูนิไทย ชิปยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง จึงเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 50 ดังนั้นการที่สหภาพแรงงานยูนิไทย ชิปยาร์ด แอนด์ เอนจิเนียริง แต่งตั้งให้โจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์จึงไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้าง และไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่ศาลแรงงานภาค 2 วินิจฉัยมา ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น ส่วนอุทธรณ์ของโจทก์ที่ว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 45 วรรคสอง มิได้ระบุว่าสหภาพแรงงานต้องแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างจากสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่ให้สิทธิสหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้มากกว่ากรรมการลูกจ้างอื่นที่มาจากการเลือกตั้งได้ 1 คน ซึ่งกรรมการที่มากกว่าดังกล่าวไม่จำเป็นต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็ได้นั้น แม้วินิจฉัยไปก็ไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลง จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยพิพากษายืน

## องค์คณะ

วิรุฬห์ แสงเทียน · ชัยวัฒน์ เวียงธีรวัฒน์ · ประเสริฐ โอนพรัตน์วิบูล

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/13889/2555>