

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4249/2563

นาย อ.โจทก์ บริษัท ม.จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54, ป.พ.พ. มาตรา 193/14, ป.พ.พ. มาตรา 193/34, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.ว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 มาตรา 7

ย่อ / หลักกฎหมาย

ศาลแรงงานภาค 8 ฟังข้อเท็จจริงว่า ตามสัญญาจ้างระบุค่าจ้างไว้ชัดเจนว่า โจทก์ตกลงรับค่าจ้างเดือนละ 60,000 บาท จึงฟังได้ว่า โจทก์มีเงินเดือนเดือนสุดท้ายเป็นเงิน 60,000 บาท ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า แม้ค่าจ้างอีก 40,000 บาท จะไม่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้าง แต่จำเลยตกลงจ่ายเงินส่วนนี้ให้แก่โจทก์ตามจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมล ตัวอย่างการชำระค่าจ้าง และใบสำคัญจ่ายเจ้าหนี้เป็นการหยิบยกข้อเท็จจริงตามพยานเอกสารอื่นขึ้นโต้แย้ง อันเป็นอุทธรณ์ที่มุ่งประสงค์ให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเคราะห์ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ยังได้รับค่าตอบแทนอื่นที่กำหนดจำนวนแน่นอนอีกเดือนละ 40,000 บาท ซึ่งเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 8 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง การรับสภาพหนี้อันจะเป็นเหตุให้อายุความสะดุดหยุดลงต้องเป็นกรณีที่ลูกหนี้รับสภาพต่อเจ้าหนี้ว่าจะชำระหนี้ให้ซึ่งจะต้องกระทำโดยลูกหนี้เองหรือโดยตัวแทนของลูกหนี้เท่านั้น บันทึกรายการเกี่ยวกับค่าจ้างค้างจ่ายของโจทก์เป็นเอกสารที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและบัญชีของจำเลยเป็นผู้จัดทำขึ้นแล้วจัดเก็บอยู่ในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในฐานข้อมูลของจำเลย แม้โจทก์ได้รับจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างค้างจ่ายดังกล่าวของโจทก์ แต่ไม่ปรากฏว่ากรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยเป็นผู้จัดส่ง หรือแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและบัญชีหรือลูกจ้างคนหนึ่งคนใดของจำเลย เป็นตัวแทนส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างค้างจ่ายดังกล่าวไปยังโจทก์เพื่อเป็นการรับสภาพหนี้ต่อโจทก์ จึงถือไม่ได้ว่าจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวเป็นหนังสือรับสภาพหนี้ที่จำเลยทำไว้ให้แก่โจทก์ตามสิทธิเรียกร้องเพื่อให้ชำระหนี้ หรือเป็นการกระทำใด ๆ อันปราศจากข้อสงสัยแสดงให้เห็นเป็นปริยายว่ายอมรับสภาพหนี้ตามสิทธิเรียกร้อง

อายุความตามสิทธิเรียกร้องค่าจ้างค้างชำระจึงไม่สะดุดหยุดลงตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/14 (1) โจทก์ฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 เรียกค่าจ้างที่ค้างชำระอยู่ก่อนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 ด้วย สิทธิเรียกร้องค่าจ้างที่ค้างชำระอยู่ก่อนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 จึงขาดอายุความ 2 ปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 193/34 (9) พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ได้กำหนดขั้นตอนให้ศาลแรงงานพิจารณาสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง แต่ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทน ซึ่งการที่นายจ้างจะรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปนั้นมิใช่พิจารณาเพียงนายจ้างอาจรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปได้เท่านั้น ยังต้องพิจารณาด้วยว่า นายจ้างกับลูกจ้างนั้นมีความเข้าใจอันดีต่อกันและกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เป็นปัญหาแก่ทั้งสองฝ่าย หากพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ จึงจะกำหนดค่าเสียหายให้แทน ซึ่งการกำหนดค่าเสียหายนี้ศาลแรงงานจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ

อย่างอื่นเกี่ยวกับลูกจ้างดังที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ประกอบการพิจารณาด้วย เมื่อศาลแรงงานภาค 8 เห็นว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ แต่ไม่ได้พิจารณาสั่งให้จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง แสดงว่าศาลแรงงานภาค 8 เห็นว่าโจทก์กับจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานภาค 8 จะต้องกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้จำเลยชดเชยแก่โจทก์แทน การที่ศาลแรงงานภาค 8 วินิจฉัยว่า ก่อนหน้านั้น จำเลยประสบปัญหาทางการเงินอย่างมากและมีการฟื้นฟูกิจการ จึงเห็นสมควรไม่กำหนดค่าเสียหายในส่วนนี้ให้แก่โจทก์นั้น เป็นคำวินิจฉัยที่ไม่ได้คำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ อันเป็นการไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า เมื่อศาลแรงงานภาค 8 วินิจฉัยว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์แล้ว แต่ไม่กำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ชดเชยด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 หรือไม่นั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมาย จึงไม่เป็นอุทธรณ์ที่ต้องห้ามตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นดุลพินิจซึ่งเป็นข้อเท็จจริง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษและศาลฎีกาไม่อาจกำหนดเองได้ ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 8 กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 จำเลยไม่ได้ให้การต่อสู้ว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างทำของ และศาลแรงงานภาค 8 พังข้อเท็จจริงว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย การที่จำเลยอุทธรณ์ว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน โดยกล่าวถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของโจทก์ เวลาทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิในการรับเงินโบนัส และการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เป็นการหยิบยกข้อเท็จจริงขึ้นใหม่ที่ไม่ปรากฏในคำให้การและยังเป็นอุทธรณ์ที่มุ่งประสงค์จะให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษรับฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่า ลักษณะการทำงานของโจทก์ เวลาทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิในการรับเงินโบนัส และการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม แสดงให้เห็นว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย ซึ่งเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 8 เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยในข้อกฎหมายว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงที่ต้องห้ามตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับเงินเดือนของโจทก์ 3 เดือน ตามสัญญาจ้าง 300,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี นับแต่วันที่ 9 มีนาคม 2557 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2558 และของต้นเงิน 337,168.92 บาท นับถัดจากวันฟ้อง ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน เป็นเงิน 599,999.40 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 9 มีนาคม 2557 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2558 และของต้นเงิน 748,687.14 บาท นับถัดจากวันฟ้อง ค่าจ้างค้างชำระ 2,948,200 บาท พร้อมดอกเบี้ย

อัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันผิคนัดแต่ละงวด ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2558 และของต้นเงิน 4,212,237.64 บาท นับถัดจากวันฟ้อง ทั้งนี้ นับถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 3,000,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 8 พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน 180,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี นับแต่วันที่ 10 มีนาคม 2557 ให้จำเลยชำระเงิน 360,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 10 มีนาคม 2557 ให้จำเลยชำระเงิน 60,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2556 ให้จำเลยชำระเงิน 60,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2556 ให้จำเลยชำระเงิน 60,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 31 มกราคม 2557 และให้จำเลยชำระเงิน 60,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2557 เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์และจำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงาน พิพากษายืน โจทก์และจำเลยฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 8 ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีวัตถุประสงค์ประกอบกิจการสนามกอล์ฟ โรงแรม ภัตตาคาร ร้านค้า สปา และอื่น ๆ และเป็นเจ้าของสนามกอล์ฟบลูแคนยอน คันทรีคลับ โจทก์เป็นลูกจ้าง จำเลย ได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ 60,000 บาท เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2557 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยที่โจทก์ไม่มีความผิดและจำเลยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างชำระก่อนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 ขาดอายุความ การเลิกจ้างโจทก์ของจำเลยเกิดจากการเปลี่ยนผู้บริหารชุดใหม่ เข้ามาบริหารบริษัทจำเลย ทำให้จำเลยมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างโจทก์ ประกอบกับก่อนหน้านี้ จำเลยประสบปัญหาทางการเงินอย่างมาก และมีการฟื้นฟูกิจการจึงเห็นสมควรไม่กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ ส่วนศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า ค่าจ้างค้างจ่ายก่อนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 ขาดอายุความ เอกสาร จ.18 ไม่ใช่หนังสือแสดงการรับสภาพหนี้ ไม่ทำให้อายุความสะดุดหยุดลง ส่วนอุทธรณ์อื่นของจำเลย ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย เนื่องจากเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาประการแรกว่า การที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ที่ว่าค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ต้องเป็นเงิน 100,000 บาท ไม่ใช่ 60,000 บาท ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ได้รับค่าตอบแทนประกอบด้วยเงินเดือน เดือนละ 60,000 บาท และค่าตอบแทนอื่นที่กำหนดจำนวนแน่นอนอีกเดือนละ 40,000 บาท รวมเป็นเงิน 100,000 บาท จำเลยให้การว่า จำเลยไม่เคยตกลงเรื่องค่าตอบแทนอื่นที่กำหนดจำนวนแน่นอนอีกเดือนละ 40,000 บาท ศาลแรงงานภาค 8 ฟังข้อเท็จจริงว่า ตามสัญญาจ้างระบุค่าจ้างไว้ชัดเจนว่า โจทก์ตกลงรับค่าจ้างเดือนละ 60,000 บาท จึงฟังได้ว่า โจทก์มีเงินเดือนเดือนสุดท้ายเป็นเงิน 60,000 บาท การที่โจทก์อุทธรณ์ว่า แม้ค่าจ้างอีก 40,000 บาท จะไม่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้าง แต่จำเลยตกลงจ่ายเงินส่วนนี้ให้แก่โจทก์ ตามจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมล ตัวอย่างการชำระค่าจ้าง และใบสำคัญจ่ายเจ้าหนี้ เป็นการหยิบยกข้อเท็จจริงตามพยานเอกสารอื่นขึ้นโต้แย้ง อันเป็นอุทธรณ์ที่มุ่งประสงค์ให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษรับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ยังได้รับค่าตอบแทนอื่นที่กำหนดจำนวนแน่นอนอีกเดือนละ 40,000 บาท ซึ่งเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 8

อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย ขอบด้วยกฎหมายแล้ว ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย ฎีกาข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัย ฎีกาของโจทก์ตามที่ได้รับอนุญาตจากศาลฎีกาประการที่สองว่า สิทธิเรียกร้องค่าจ้างที่ค้างชำระ ก่อนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 ขาดอายุความหรือไม่ เห็นว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/14 บัญญัติว่า "อายุความย่อมระงับสิทธิในกรณีดังต่อไปนี้ (1) ลูกหนี้รับสภาพหนี้ ต่อเจ้าหนี้ตามสิทธิเรียกร้องโดยทำเป็นหนังสือรับสภาพหนี้ให้ ชำระหนี้ให้บางส่วน ชำระดอกเบี้ย ให้ประกัน หรือกระทำการใด ๆ อันปราศจากข้อสงสัยแสดงให้เห็นเป็นปริยายว่ายอมรับสภาพหนี้ ตามสิทธิเรียกร้อง..." ดังนั้น การรับสภาพหนี้ อันจะเป็นเหตุให้อายุความระงับต้องเป็นกรณีที่ลูกหนี้รับสภาพต่อเจ้าหนี้ว่าจะชำระหนี้ให้ซึ่งจะต้องกระทำโดยลูกหนี้เองหรือโดยตัวแทนของ ลูกหนี้เท่านั้น แม้พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2544 มาตรา 7 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้ปฏิเสธความมีผลผูกพันและการบังคับใช้ทางกฎหมายของข้อความใดเพียงเพราะเหตุที่ ข้อความนั้นอยู่ในรูปของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์" ก็ตาม แต่มาตรา 8 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า "ภายใต้ บังคับบทบัญญัติแห่งมาตรา 9 ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การใดต้องทำเป็นหนังสือ มี หลักฐานเป็นหนังสือ หรือมีเอกสารมาแสดง ถ้าได้มีการจัดทำข้อความขึ้นเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง ให้ถือว่าข้อความนั้นได้ทำเป็น หนังสือ มีหลักฐานเป็นหนังสือ หรือมีเอกสารมาแสดงแล้ว" และมาตรา 9 บัญญัติว่า "ในกรณีที่ บุคคลพึงลงลายมือชื่อในหนังสือ ให้ถือว่า ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีการลงลายมือชื่อแล้ว ถ้า (1) ใช้วิธีการที่สามารถระบุตัวเจ้าของลายมือชื่อ และสามารถแสดงได้ว่าเจ้าของลายมือชื่อรับรองข้อความในข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์นั้นว่าเป็นของตน และ (2) วิธีการดังกล่าวเป็นวิธีการที่เชื่อถือได้โดย เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสร้างหรือส่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ โดยคำนึงถึงพฤติการณ์ แวดล้อมหรือข้อตกลงของคู่กรณี" แต่เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่า บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างค้าง จ่ายของโจทก์เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2557 ตามเอกสารหมายเลข จ.18 เป็นเอกสารที่เจ้าหน้าที่ฝ่าย การเงินและบัญชีของจำเลยเป็นผู้จัดทำขึ้นแล้วจัดเก็บอยู่ในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ใน ฐานข้อมูลของจำเลย แม้โจทก์ได้รับจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างค้าง จ่ายดังกล่าวของโจทก์ แต่ไม่ปรากฏว่ากรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยเป็นผู้จัดส่ง หรือ แต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและบัญชีหรือลูกจ้างคนหนึ่งคนใดของจำเลย เป็นตัวแทนส่ง จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างค้างจ่ายดังกล่าวไปยังโจทก์เพื่อเป็นการ รับสภาพหนี้ต่อโจทก์ จึงถือไม่ได้ว่าจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวเป็นหนังสือรับสภาพหนี้ที่ จำเลยทำไว้ให้แก่โจทก์ตามสิทธิเรียกร้องเพื่อให้ชำระหนี้ หรือเป็นการกระทำการใด ๆ อัน ปราศจากข้อสงสัยแสดงให้เห็นเป็นปริยายว่ายอมรับสภาพหนี้ตามสิทธิเรียกร้องตามที่โจทก์ฎีกา อายุความตามสิทธิเรียกร้องค่าจ้างค้างชำระจึงไม่ระงับอายุความตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/14 (1) โจทก์ฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 เรียกค่าจ้างที่ค้างชำระอยู่ก่อนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 ด้วย สิทธิเรียกร้องค่าจ้างที่ ค้างชำระอยู่ก่อนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 จึงขาดอายุความ 2 ปี ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/34 (9) ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า สิทธิเรียกร้องค่าจ้างที่ค้างชำระอยู่ก่อนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2556 ขาดอายุความนั้น ศาลฎีกา เห็นพ้องด้วย ฎีกาข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยฎีกาของโจทก์ตามที่ได้รับอนุญาต

จากศาลฎีกาประการสุดท้ายว่า การที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ที่ขอให้กำหนดค่าเสียหายจากการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นธรรมชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และจำเลยต้องชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นจำนวนตามคำฟ้องของโจทก์หรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 บัญญัติว่า "การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา" ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดขั้นตอนให้ศาลแรงงานพิจารณาสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง แต่ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ก็ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน ซึ่งการที่นายจ้างจะรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปนั้นมิใช่พิจารณาเพียงนายจ้างอาจรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปได้เท่านั้น ยังต้องพิจารณาด้วยว่า นายจ้างกับลูกจ้างนั้นมีความเข้าใจอันดีต่อกันและกลับไปทำงานร่วมกันได้โดยไม่เป็นปัญหาแก่ทั้งสองฝ่าย หากพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ จึงจะกำหนดค่าเสียหายให้แทน ซึ่งการกำหนดค่าเสียหายนี้ศาลแรงงานจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอย่างอื่นเกี่ยวกับลูกจ้าง ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ประกอบการพิจารณาด้วย คดีนี้ ศาลแรงงานภาค 8 เห็นว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ แต่ไม่ได้พิพากษาสั่งให้จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง แสดงว่าศาลแรงงานภาค 8 เห็นว่า โจทก์กับจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานภาค 8 จะต้องกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้จำเลยชดใช้แก่โจทก์แทน การที่ศาลแรงงานภาค 8 วินิจฉัยว่า ก่อนหน้านั้นจำเลยประสบปัญหาทางการเงินอย่างมากและมีการฟื้นฟูกิจการ จึงเห็นสมควรไม่กำหนดค่าเสียหายในส่วนนี้ให้แก่โจทก์นั้น เป็นคำวินิจฉัยที่ไม่ได้คำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ อันเป็นการไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ดังนั้น ปัญหาที่โจทก์อุทธรณ์ว่า เมื่อศาลแรงงานภาค 8 วินิจฉัยว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์แล้ว แต่ไม่กำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ชดเชยด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 หรือไม่นั้น จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมาย หาใช่เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 8 อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงไม่ กรณีจึงไม่เป็นอุทธรณ์ที่ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ดังคำวินิจฉัยของศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแต่อย่างใด ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์นั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาข้อนี้ของโจทก์ฟังขึ้น แต่เมื่อคดีขึ้นสู่ศาลฎีกาแล้ว ศาลฎีกาเห็นสมควรพิพากษาคดีไปโดยไม่ย้อนสำนวนไปให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษพิพากษาใหม่ เมื่อดังที่ได้วินิจฉัยมาตามข้างต้นแล้วว่า การที่ศาลแรงงานภาค 8 ไม่กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ เป็นการไม่ชอบ

ด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 จำเลยจึงต้องชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นดุลพินิจซึ่งเป็นข้อเท็จจริง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษและศาลฎีกาไม่อาจกำหนดเองได้ ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค 8 กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยฎีกาของจำเลยตามที่ได้รับอนุญาตจากศาลฎีกาว่า การที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยที่ว่าสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาจ้างแรงงานชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่าจำเลยให้การว่า โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลย ความจริงแล้วโจทก์เป็นบุคคลที่นายเซียะและนางลี ชักชวนมาร่วมทีมเข้าครอบงำกิจการของจำเลย โจทก์ร่วมกับนางลี ทำสัญญาจ้างขึ้นโดยที่โจทก์ไม่มีหน้าที่ใด ๆ ในบริษัทจำเลย สัญญาดังกล่าวไม่ผูกพันจำเลยเพราะนางลีเพียงผู้เดียว ไม่มีอำนาจลงนามทำนิติกรรมกับโจทก์เพื่อผูกพันบริษัทจำเลย จำเลยไม่ได้ให้การต่อสู้ว่า สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างทำของ และศาลแรงงานภาค 8 พังข้อเท็จจริงว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย การที่จำเลยอุทธรณ์ว่า สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างทำของ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน โดยกล่าวถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของโจทก์ เวลาทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิในการรับเงินโบนัส และการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นการหยิบยกข้อเท็จจริงขึ้นใหม่ที่ไม่ปรากฏในคำให้การและยังเป็นอุทธรณ์ที่มุ่งประสงค์จะให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษรับฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่า ลักษณะการทำงานของโจทก์ เวลาทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิในการรับเงินโบนัส และการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม แสดงให้เห็นว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย ซึ่งเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค 8 เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยในข้อกฎหมายว่า สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงที่ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง ข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่จำเลยกล่าวอ้างมาในฎีกาไม่ตรงกับข้อเท็จจริงในคดีนี้ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยชอบด้วยกฎหมายแล้ว ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย ฎีกาข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 8 เฉพาะส่วนที่ไม่กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และยกคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อที่ศาลแรงงานภาค 8 ไม่กำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แล้วให้ศาลแรงงานภาค 8 พิจารณากำหนดจำนวนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

องค์คณะ

กิตติพงษ์ ศิริโรจน์ · วุฒิชัย หรุจิตตวิวัฒน์ · รักเกียรติ วัฒนพงษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) — deka.supremecourt.or.th ·

