

๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๙๕๐ - ๙๗๘/๒๕๖๑

เรื่อง “วันปิดงาน” การปิดงานเป็นเหตุให้การทำงานได้ยุติลงชั่วคราวจึงไม่มีวันทำงาน ไม่มีวันลา และไม่มีวันมาทำงานสายที่จะคำนวณเงินโบนัส เมื่อไม่มีข้อตกลงพิเศษว่านายจ้างจะไม่นำวันปิดงานมาหักออกจากวันทำงานเพื่อคำนวณเงินโบนัส นายจ้างจึงมีสิทธินำวันที่ลูกจ้างไม่มาทำงานในระหว่างปิดงาน ๕๗ วัน เป็นข้อมูลคำนวณเงินโบนัสที่จะจ่ายแก่ลูกจ้างได้

คดีนี้โจทก์รวม ๒๙ คน ฟ้องว่า โจทก์ที่ ๑ เป็นสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการของจำเลย โจทก์ที่ ๒ เป็นประธานสหภาพ ในแต่ละปีจำเลยจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างทุกคนในอัตราค่าจ้าง ๑ เดือน โดยใช้เกณฑ์การขาดงาน ลางาน มาทำงานสาย มาคำนวณ โดยไม่เคยนำสถิติการทำงานหรือ “วันปิดงาน มาคำนวณ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐ จำเลยออกประกาศ เรื่อง การเงินโบนัสประจำปี ๒๕๕๙ โดยนำวันที่จำเลยปิดงานในปี ๒๕๕๙ จำนวน ๕๗ วัน มาเป็นหลักเกณฑ์คำนวณด้วยการนำหนังสือที่มีข้อความว่าลูกจ้างยินยอม อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยโจทก์บางคนไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ขอบังคับให้เพิกถอนประกาศดังกล่าว กับบังคับให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสพร้อมดอกเบี้ยตามฟ้อง จำเลยให้การว่าโจทก์ที่ ๑ ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย แต่ตกลงกันไม่ได้ จำเลยจึงใช้สิทธิปิดงานตั้งแต่วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ โดยสามารถตกลงกันได้ แต่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับการจ่ายโบนัส การปิดงานของจำเลยชอบด้วยกฎหมาย จำเลยจึงมีสิทธินำวันปิดงานมาหักออกจากวันทำงานเพื่อคำนวณโบนัสตามหลักเกณฑ์ โจทก์กับพวกตามฟ้องจึงได้รับโบนัสครบถ้วนแล้ว

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยมีหลักเกณฑ์คำนวณโบนัสคนละ ๑ เดือน หรือตามส่วนจากสถิติการขาดงาน การลางาน มาสาย ลดหลั่นกันไป มาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ต่อมา ปี ๒๕๕๗ โจทก์ที่ ๑ แจ้งข้อเรียกร้อง จำเลยใช้สิทธิปิดงาน และสามารถตกลงกันได้ โดยมีข้อตกลงว่าจำเลยจะไม่นำวันที่จำเลยปิดงานในปี ๒๕๕๗ มาคำนวณเงินโบนัส ต่อมาปี ๒๕๕๙ โจทก์ที่ ๑ ยื่นข้อเรียกร้องอีกครั้ง แต่ตกลงกันไม่ได้ จำเลยใช้สิทธิปิดงาน และสามารถตกลงกันได้ โดยหากข้อตกลงข้อใดที่มีได้เรียกร้องหรือตกลงกันไม่ให้มีการเปลี่ยนแปลง ตกลงให้ใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมนั้นต่อไป เห็นว่า จำเลยการปิดงานไม่มีผู้ใดมาทำงานให้แก่จำเลย จึงไม่มีวันทำงานระหว่างปิดงานที่จำเลยจะนำมาใช้เป็นข้อมูลคำนวณเงินโบนัสปี ๒๕๕๙ ตามหลักเกณฑ์การคำนวณโบนัส ข้อ ๑๖ ในคู่มือพนักงานใหม่ การที่จำเลยนำวันปิดงานมาหักออกจากวันทำงาน (๓๖๕ - ๕๗ เหลือ ๓๐๘ วัน) จึงชอบแล้ว พิกษายกฟ้อง โจทก์รวม ๒๙ คน อุทธรณ์

พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ข้อเรียกร้องของโจทก์ที่ ๑ และสมาชิกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ จำเลยยอมมีสิทธิปิดงาน การที่จำเลยปิดงานจึงชอบด้วยกฎหมาย ถือไม่ได้ว่าโจทก์กับพวกขาดงาน อย่างไรก็ตามเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ที่โจทก์ที่ ๑ และสมาชิก กับจำเลยทำขึ้นเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานโดยโจทก์ที่ ๑ ยกเลิกข้อเรียกร้องทั้งหมด และตกลงกันใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมนั้นที่มีอยู่ให้มีผลใช้บังคับต่อไปตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ -วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เช่นนี้ การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๕๙ ต้องใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ ที่มีอยู่ในขณะนั้น ตามเงื่อนไขการคำนวณเงินโบนัสประจำปีเดิม กล่าวคือ ต้องใช้หลักเกณฑ์การคำนวณเงินโบนัสตามคู่มือพนักงานใหม่ ว่าด้วยสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ข้อ ๑๖ และลำดับขั้นตอนการจ่ายเงินโบนัสที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมาโดยสัทธิการมาทำงานของลูกจ้างแต่ละคน ในแต่ละปีเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง แม้โจทก์กับพวกไม่มาทำงานในระหว่างจำเลยปิดงาน จะถือไม่ได้ว่า ขาดงานตามหลักเกณฑ์การคำนวณเงินโบนัส ข้อ ๑๖ ในคู่มือพนักงานใหม่ ที่กำหนดยกเว้นให้จำเลยมีสิทธิหัก เงินโบนัสเพื่อเป็นสัทธิการมาทำงานในการพิจารณาสำหรับอัตราการจ่ายเงินโบนัสลงตามส่วนกรณีที่ลูกจ้าง ลาป่วย ขาดงาน ลาภักจ และการมาทำงานสายก็ตาม แต่การปิดงานของจำเลยเป็นเหตุให้การทำงานได้ยุติลง ชั่วคราวจึงไม่มีวันทำงาน ไม่มีวันลา และไม่มีวันมาทำงานสายที่จะคำนวณเงินโบนัส เมื่อไม่มีข้อตกลงพิเศษ ระหว่างโจทก์กับจำเลยว่าจำเลยจะไม่นำวันปิดงานมาคำนวณเงินโบนัสประจำปี ๒๕๕๙ ดังเช่นเงื่อนไขการ คำนวณเงินโบนัสประจำปี ๒๕๕๗ การคำนวณเงินโบนัสประจำปี ๒๕๕๙ จำเลยจึงมีสิทธินำวันที่ลูกจ้างไม่มา ทำงานในระหว่างจำเลยปิดงาน ๕๗ วัน เป็นข้อมูลคำนวณเงินโบนัสที่จะจ่ายแก่โจทก์ได้ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยมานั้นชอบแล้ว พิพากษายืน