

๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษที่ ๗๔/๒๕๖๖

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งหัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต ส่วนซ่อมบำรุง วันเกิดเหตุลูกจ้างตีมสุรา และปล่อยให้พนักงานซึ่งมีหน้าที่ซ่อมเครื่องจักรตีมสุราจนมีอาการมีนเมาบริเวณพื้นที่ทำงาน โดยไม่ตักเตือน และรายงานนายจ้างทราบ เป็นความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๑ ครั้งสุดท้าย ตำแหน่งหัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยวินัยและโทษทางวินัย มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔ โจทก์ไม่มีเจตนาทำให้จำเลยเสียหาย การเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์กระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยด้วยการตีมสุรา ในเวลาทำงาน ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้วศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริง แล้ววินิจฉัยว่า วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๔ พนักงานจำเลยนำสุราเข้ามาตีมในพื้นที่ทำงานส่วนงานผลิต อลูมิเนียมในเวลาทำงานและมีการเปิดเพลงเสียงดัง โจทก์เป็นหัวหน้างานของพนักงานดังกล่าว ซึ่งมีตำแหน่งเป็นช่างเทคนิคฝ่ายผลิต ส่วนซ่อมบำรุง แต่โจทก์กลับตีมสุราและปล่อยให้พนักงานตีมสุราในขณะที่ทำงาน ในสถานประกอบกิจการ โดยไม่มีการตักเตือนและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทั้งโจทก์ยังหลับในเวลาทำงาน การกระทำของโจทก์เป็นความผิดตามข้อบังคับฯ ข้อ ๗.๑.๑ (๒) กระทำโดยประการใดให้การปฏิบัติงานล่าช้า โดยเจตนา เช่น หลับ (๓) ละเลยหรือหลีกเลี่ยงการทำงาน (๒ ๒) เสพสุราหรือนำสุราเข้ามาในสถานประกอบกิจการ เมื่อโจทก์มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต ส่วนซ่อมบำรุง วันเกิดเหตุโจทก์ตีมสุราและปล่อยให้พนักงานซึ่งมีหน้าที่ซ่อมเครื่องจักรที่สายการผลิตอลูมิเนียมตีมสุราจนมีอาการมีนเมาบริเวณพื้นที่ทำงาน โจทก์ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญเนื่องจากกิจการของจำเลยต้องใช้เครื่องจักรในการผลิต อาจเกิดอันตรายแก่พนักงานหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยได้ง่าย พนักงานที่ทำงานส่วนงานดังกล่าวย่อมต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง แต่โจทก์กลับตีมสุราในเวลาทำงานที่สถานประกอบกิจการซึ่งไม่ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายืน

๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษที่ ๑๐๗/๒๕๖๖ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ลูกจ้างได้รับใบเตือน ๘ ครั้ง ซึ่งแต่ละครั้งนายจ้างระบุไว้ให้เป็นหนึ่งในโทษทางวินัยตามข้อบังคับฯ การกระทำผิดวินัยแต่ละครั้งจึงเป็นการลงโทษสำหรับพฤติกรรมดังกล่าวไปแล้วนั่นเอง เมื่อต่อมานายจ้างมีหนังสือเลิกจ้างอ้างว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับฯ และได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว

โดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างกระทำผิดซ้ำค่าเดือนอื่นใด จึงเป็นการลงโทษซ้ำซ้อนกับความผิดเดิมที่ได้ลงโทษ
ตักเตือนเป็นหนังสือไปแล้ว เท่ากับเลิกจ้างโดยมิได้กระทำความผิด นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์(นายจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่าย
ค่าชดเชย ๑ ล้านบาทให้แก่ นาย เอ ลูกจ้าง โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว กล่าวคือ โจทก์ประกอบธุรกิจโรงแรม
นาย เอ เป็นลูกจ้างโจทก์ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิศวกรรม ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๗๕,๐๐๐ บาท
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โจทก์มีหนังสือเลิกจ้างนาย เอ เนื่องจากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
จนโจทก์ออกหนังสือเตือน ๘ ครั้ง ในช่วงตั้งแต่วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ปล่อยปละละเลยให้อุปกรณ์ในห้องพักตึก A ชำรุดจำนวนมาก เป็นเหตุให้ลูกจ้าง
ไม่ชำระค่าบริการเป็นเงิน ๒,๙๐๐,๐๐๐ บาท

ครั้งที่ ๒ ไม่ได้ตรวจสอบระบบไฟฟ้าในห้องประชุมกับห้องพักชั้นที่ ๔๑ และ ๔๒ ตึก B ทำให้ไฟฟ้า
ลัดวงจรและเกิดไฟไหม้ห้องเก็บของ

ครั้งที่ ๓ ปล่อยให้ปั้มน้ำเย็นตึก A ชำรุด ซึ่งอาจทำให้เครื่องปรับอากาศใช้งานไม่ได้

ครั้งที่ ๔ ไม่ตรวจสอบควบคุมการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายหลายส่วน
เช่น ทาสีเลอะทรัพย์สินโจทก์

ครั้งที่ ๕ ไม่วางแผนดูแลสระน้ำของโจทก์ ทำให้สระว่ายน้ำมีสีเขียวและสกปรก

ครั้งที่ ๖ ไม่ติดตามดูแลงานเปลี่ยนก๊อคน้ำของอาคาร ตึก A ทำให้ก๊อคน้ำค้างค้ำในคลังเก็บของ
ประมาณ ๕๐๐ ชุด

ครั้งที่ ๗ ไม่ได้ตรวจสอบการเก็บและการเบิกจ่ายเครื่องมือช่างและอุปกรณ์ต่างๆ

ครั้งที่ ๘ ปล่อยปละละเลยให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำอุปกรณ์วางขวางเส้นทางการทำงาน
และรับประทานอาหารบริเวณห้องเครื่องด้านหลังห้องประชุมซึ่งอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุและทำให้สกปรก

จำเลย (พนักงานตรวจแรงงาน) ให้การว่า วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นาง บี ผู้ช่วยผู้จัดการ
ทั่วไปโทรศัพท์เรียกนาย เอ ลูกจ้าง เข้าไปพบแล้วแจ้งว่า “กรรมการบริหารให้เลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๐
กรกฎาคม ๒๕๖๓) โดยให้เหตุผลว่า “ไม่พอใจในผลงาน” และแจ้งต่อว่า “วันนี้คืนชุด คืนป้ายชื่อ ส่งมอบงาน
แล้วกลับบ้านได้เลย เดี่ยวจะทำเรื่องจ่ายค่าจ้างเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้ และเสนอจ่ายเงินช่วยเหลือ
๑ เดือน แต่ไม่จ่ายค่าชดเชย ๔๐๐ วัน” พร้อมแจ้งว่า “จะให้ใบเตือน ๒ ใบ” และยื่นหนังสือเตือน แต่นาย เอ
ไม่ลงลายมือชื่อ การเลิกจ้างนาย เอ เป็นเรื่องไม่พอใจผลงาน การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เข้าช้อยกเว้น
ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ ศาลแรงงานภาค ๒ เรียกนาย เอ เข้ามาเป็นจำเลยร่วม

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า จำเลย (พนักงานตรวจแรงงาน) ได้วินิจฉัยการเลิกจ้าง
โจทก์ที่อ้างว่าไม่พอใจผลงานของจำเลยร่วมนั้น แม้โจทก์จะออกหนังสือตักเตือนจำเลยร่วมหลายฉบับก็ตาม
แต่ก็ไม่ใช้ความผิดเรื่องเดียวกันทุกครั้ง การกระทำของจำเลยร่วมจึงมิใช่เรื่องกระทำผิดซ้ำค่าเดือนในเรื่องเดียวกัน
เกินกว่า ๑ ครั้ง อันจะทำให้โจทก์บอกเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ทั้งกรณีที่จำเลยร่วมได้รับหนังสือเตือน

ก็มีใช้เป็นกรณีความผิดร้ายแรง กรณีไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พิพากษายกฟ้อง และให้โจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยให้จ่ายค่าชดเชย ๑ ล้านบาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันผิดนัดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ โดยต้นเงินพร้อมดอกเบี้ยคำนวณถึงวันฟ้องเป็นเงิน ๑,๐๔๙,๗๒๖.๐๓ บาท

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเคราะห์พิจารณาประเด็นมีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่เห็นว่า โจทก์ออกหนังสือเตือน ๘ ครั้ง โดยแต่ละฉบับระบุการกระทำของจำเลยร่วมที่โจทก์เห็นว่าเป็นความผิดวินัยคือความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรื่องบกพร่องต่อหน้าที่ และมีข้อความว่า โจทก์ลงโทษทางวินัยจำเลยร่วมด้วยการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร โจทก์ขอตักเตือนจำเลยร่วมมิให้กระทำความผิดอีก ถ้ามีการกระทำความผิดขึ้นอีก โจทก์จะลงโทษตามข้อบังคับฯ ซึ่งการออกหนังสือเตือนนั้นโจทก์ระบุไว้ให้เป็นหนึ่งในโทษทางวินัยตามข้อบังคับฯ การที่โจทก์มีหนังสือเตือนจำเลยร่วมสำหรับพฤติการณ์ที่ระบุไว้ว่าจำเลยร่วมกระทำความผิดขึ้นอีก โจทก์จะลงโทษสำหรับพฤติกรรมดังกล่าวไปแล้วนั่นเอง เมื่อต่อมาโจทก์มีหนังสือเลิกจ้างฉบับวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ อ้างว่าจำเลยร่วมฝ่าฝืนข้อบังคับฯ และโจทก์ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วโดยไม่ปรากฏว่าจำเลยร่วมกระทำความผิดซ้ำคำเตือนอื่นใดนอกจากที่โจทก์อ้างว่าจำเลยร่วมกระทำความผิดและลงโทษเป็นหนังสือเตือนไปแล้วอีก จึงเป็นการลงโทษซ้ำซ้อนกับความผิดเดิมที่ได้ลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือไปแล้ว และมีใช้การกระทำความผิดซ้ำคำเตือนภายใน ๑ ปี นับแต่ได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) อันเท่ากับเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้กระทำความผิดนั้นเอง กรณีไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พิพากษายืน

๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๑๐๘ - ๑๐๙/๒๕๖๖

เรื่อง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มาจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ระบุเพียงการเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ จากเดิม คุณหรือหารด้วย ๓๐ วัน เป็นให้คุณหรือหารด้วย ๒๘ วัน และปรับเป็น ๒๕ วัน เท่านั้น ไม่รวมถึงการคำนวณค่าชดเชย ดังนั้นในการคำนวณค่าชดเชย นายจ้างใช้ ๓๐ เป็นตัวหาร แล้วคูณจำนวนวันตามระยะเวลาที่กำหนดในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงขอด้วยกฎหมายแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการผู้จัดการ โจทก์เริ่มทำงานกับจำเลยที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๓๑ แล้วเกษียณอายุการทำงานวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ รวมระยะเวลาทำงาน ๓๑ ปี ๒ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายพนักงานควบคุมคุณภาพ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๔๙,๑๘๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๒,๖๐๐ บาท โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน A เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๓๘ โจทก์และสหภาพฯ ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้มาจากการเจรจาข้อเรียกร้องโดยในข้อตกลงข้อ ๙ ระบุว่า “บริษัทฯ ตกลงเปลี่ยนจำนวนวันที่ใช้ในการคำนวณเงินเดือน ค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์

การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างรายวันเป็นพนักงานรายเดือน ตลอดจนค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด จากเดิม คุณหรือหารด้วย ๓๐ วัน เป็นให้คุณหรือหารด้วย ๒๘ วัน แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้เริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๓๘ เป็นต้นไป ข้อ ๙ วรรคสอง ระบุว่า “บริษัท ตกลงว่าตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๘ เป็นต้นไป จะเปลี่ยนจำนวนวันที่ใช้ในการคำนวณจากคุณหรือหารด้วย ๒๘ วัน เป็นคุณหรือหารด้วย ๒๕ วัน การคำนวณค่าชดเชยจึงนำค่าจ้างอัตราสุดท้ายรายเดือนของโจทก์หารด้วย ๒๕ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่จำเลยที่ ๑ คำนวณค่าชดเชยโดยใช้ ๓๐ หาร แล้วคูณด้วยจำนวนวันตามระยะเวลาการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทำให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยไม่ครบถ้วนอีก ๑๓๘,๐๘๐ บาท รวมดอกเบี้ยถึงวันฟ้องอีก ๔๑,๑๙๔ บาท ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าชดเชยในส่วนที่ขาดอีก ๑๗๙,๒๗๔ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๑๓๘,๐๘๐ บาท นับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ

จำเลยทั้งสองให้การว่า ที่มาของข้อตกลงฯ เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องขอให้เปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น ไม่มีมีการขอให้เปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณค่าชดเชย นอกจากนี้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างใด หลังจากทำบันทึกข้อตกลงฯ จำเลยที่ ๑ ก็จ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานทุกคน และโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ มาโดยตลอด ไม่มีพนักงานคนใดคัดค้านว่าจำเลยที่ ๑ กระทำผิดข้อตกลง ระหว่างพิจารณา โจทก์ขอถอนฟ้องจำเลยที่ ๒ ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งอนุญาต

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงฯ ข้อ ๙ มิได้ระบุถึงการคำนวณค่าชดเชยในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ ลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ รวม ๑๓ คน ยื่นฟ้องจำเลยที่ ๑ ในประเด็นเดียวกันต่อศาลแรงงานภาค ๑ แสดงว่าจำเลยที่ ๑ ยังไม่ได้ตกลงเปลี่ยนจำนวนวันที่ใช้ในการคำนวณค่าชดเชย ซึ่งหลังจากศาลได้มีคำพิพากษายกฟ้องและไม่ปรากฏว่ามีคำพิพากษาศาลสูงในคดีใด เปลี่ยนแปลงผลคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๑ การที่จำเลยที่ ๑ คำนวณค่าชดเชยโดยใช้ ๓๐ หาร จึงชอบแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า การรับฟังข้อเท็จจริงของศาลแรงงานภาค ๒ ขัดต่อพยานหลักฐานในสำนวนเป็นคำวินิจฉัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรม ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า การรับฟังข้อเท็จจริงของศาลแรงงานภาค ๒ หาได้ขัดต่อพยานหลักฐานในสำนวนเป็นคำวินิจฉัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมดังที่โจทก์กล่าวอ้างไม่ อีกทั้งหาจำต้องวินิจฉัยคำสั่งไม่รับคำร้องขอขยายระยะเวลาแก้อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ ของศาลแรงงานภาค ๒ ที่อ้างว่าทนายความจำเลยที่ ๑ มีเหตุขัดข้องโดยตรงและเป็นเหตุสุดวิสัยที่ทำให้ทนายความจำเลยที่ ๑ ไม่สามารถยื่นคำแก้อุทธรณ์หรือยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลาทำคำแก้อุทธรณ์ได้ทัน เนื่องจากทนายความจำเลยที่ ๑ มีอาการเจ็บป่วยด้วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อีก เพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลงไป ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นฟ้องด้วยกับคำวินิจฉัยของศาลแรงงานภาค ๒ ดังกล่าวข้างต้น อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๙๒/๒๕๖๖ (กรรมการลูกจ้าง)

เรื่อง การที่ลูกจ้างใช้มีอร์ดคอตหัวหน้างานแล้วพูดว่า “มีงออกไปคุยกับกูข้างนอกก่อน” และ “มีอะไรในใจกับกูรีเปลา งานกูผลิตมีงก็ไม่เอาไปใช้” เป็นการใช้วาจาไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา ต่อหน้าพนักงานอื่นภายในสถานที่ทำงานและในเวลาทำงาน เป็นการไม่เคารพยำเกรงผู้บังคับบัญชา เสียหายต่อภาพลักษณ์และการปกครอง ซึ่งควรใช้วิธีการอื่นเช่นการร้องเรียนผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป แทนการกระทำดังกล่าว การกระทำดังกล่าวเป็นกรณีร้ายแรง สมควรอนุญาตให้เลิกจ้างได้

คดีนี้ผู้ร้อง (นายจ้าง) ยืนยันว่า ผู้คัดค้านเป็นลูกจ้างของผู้ร้องตำแหน่ง Foreman ฝ่ายผลิต และเป็นกรรมการลูกจ้าง วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๐๘.๑๐ น. เป็นวันและเวลาทำงานปกติ ผู้คัดค้านได้ทำร้ายร่างกายนายดำ ผู้จัดการแผนก ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้คัดค้าน ด้วยการใช้มีอขวารัดคออย่างแรงทำให้นายดำต้องใช้มือแกะแขนที่รัดและดึงให้หลุดออกไป ตนเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ บริเวณหลัง และยังใช้วาจาที่ไม่สุภาพก่อนทำร้ายร่างกายและระหว่างทำร้ายร่างกาย “มีเรื่องจะคุยด้วยมีงกับกูเยอะเกินไปแล้ว” “มีงกับกูไปคุยกันข้างนอก กูทำงานให้มีง มีงก็ไม่เอาไปใช้” จากการสอบสวนพบว่าการกระทำดังกล่าวของผู้คัดค้านเกิดจากความไม่พอใจการบังคับบัญชา การสั่งงาน การบริหารจัดการ การกระทำของผู้คัดค้านมีผลกระทบและเป็นอุปสรรคต่อการบังคับบัญชา ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง ขอให้ศาลอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้าน ผู้คัดค้านยืนยันคำคัดค้านว่า หากผู้ร้องจะลงโทษก็ควรลงโทษเป็นขั้นตอนตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นการลงโทษที่หนักเกินควร ขอให้ยกคำร้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว มีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างผู้คัดค้าน ผู้คัดค้านอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิจารณาประเด็นอุทธรณ์ว่าการกระทำของผู้คัดค้านมีเหตุอันสมควรจะเลิกจ้างผู้คัดค้านหรือไม่ เห็นว่า การที่ผู้คัดค้านใช้มีอร์ดคอตนายดำและใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อนายดำ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้คัดค้านต่อหน้าพนักงานอื่นภายในสถานที่ทำงานและในเวลาทำงานนั้น เป็นการไม่เคารพยำเกรงผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่องไม่สมควรอย่างยิ่ง ทำให้เสียหายต่อภาพลักษณ์และการปกครองบังคับบัญชา ในองค์กรของผู้ร้อง หากผู้คัดค้านพบปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานจริง ผู้คัดค้านควรใช้วิธีการอื่น เช่น การร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมพนักงานที่จัดให้มีขึ้น แทนการกระทำดังกล่าว ทั้งกรณีดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง และเป็น การกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตด้วย จึงมีเหตุอันสมควรที่จะอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้ พิพากษายืน

๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๕๙/๒๕๖๖ (ลงโทษซ้ำ)

เรื่อง แม่ลูกจ้างกระทำผิดกฎหมายในข้อหาขั้บรรณขณะเมาสุรา และศาลลงโทษปรับ ๗,๐๐๐ บาท แต่นายจ้างเลือกวิธีลงโทษทางวินัยโดยตักเตือน เท่ากับนายจ้างได้เลือกวิธีลงโทษด้วยวิธีดังกล่าวไปแล้ว เมื่อลูกจ้างมิได้กระทำความผิดขึ้นใหม่อีก นายจ้างจะนำความผิดที่ได้ลงโทษไปแล้วมาเป็นเหตุเลิกจ้างอีกไม่ได้

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการประจำแผนกจัดซื้อ เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๔ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๙๓,๐๙๐ บาท ค่าภาษาเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท ค่าโทรศัพท์เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ใช่ความผิดโจทก์ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๕๘,๙๕๗ บาท ค่าชดเชย ๙๓๐,๙๐๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๙๓,๐๙๐ บาท และเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๑,๙๕๙,๗๑๘.๖๗ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า เลิกจ้างโจทก์เนื่องจาก โจทก์กระทำตนเป็นปรปักษ์กับองค์กรและผู้บริหาร มีความคิดขัดแย้งกับนโยบายบริษัท กระด้างกระเดื่องกับผู้บริหาร ไม่เคารพกติกาทางสังคมและศีลธรรม อันดิงามโดยกระทำผิดข้อหาขั้บรรณขณะเมาสุรา ซึ่งจำเลยลงโทษตักเตือนแล้ว

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๙๓,๐๙๐ บาท ค่าชดเชย ๙๓๐,๙๐๐ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๙๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นพิเคราะห์ว่าการที่โจทก์กระทำผิดในคดีขั้บรรณขณะเมาสุราเป็นเหตุที่สามารถนำมาเลิกจ้างโจทก์ในคดีนี้ได้หรือไม่ จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์กระทำผิดกฎหมายในข้อหาขั้บรรณขณะเมาสุรา และโจทก์ปฏิเสธที่จะตรวจวัดปริมาณแอลกอฮอล์เป็นการไม่ให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจ ต่อมาศาลลงโทษปรับโจทก์ ๗,๐๐๐ บาท การกระทำของโจทก์เป็นการไม่เคารพกฎหมายกติกาของสังคม และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า แม่โจทก์เคยกระทำความผิดดังกล่าว แต่การที่จำเลยเลือกวิธีลงโทษทางวินัยโดยตักเตือนโจทก์ เท่ากับจำเลยได้เลือกวิธีลงโทษโจทก์ด้วยวิธีดังกล่าวไปแล้ว เมื่อโจทก์มิได้กระทำความผิดขึ้นใหม่อีก จำเลยจะนำความผิดที่ได้ลงโทษโจทก์ไปแล้วมาเป็นเหตุเลิกจ้างอีกหาได้ไม่ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษที่ ๒๙๐/๒๕๖๖

เรื่อง เมื่อตามสัญญาระบุว่า นายจ้างจะจัดหารถยนต์ให้โจทก์ใช้ ๑ คัน เมื่อนายจ้างได้ก่อสร้างโรงงานแห่งใหม่และเปิดทำการแล้ว แต่ปัจจุบันนายจ้างยังไม่ได้ดำเนินการก่อสร้างโรงงานแห่งใหม่ เช่นนี้แล้วนายจ้างจึงยังไม่ต้องจัดหารถยนต์ประจำตำแหน่งตามข้อตกลงดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า เมื่อประมาณวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน ค่าจ้างเดือนละ ๗๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ จำเลยทำสัญญาว่าจ้างโจทก์เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ มีกำหนด ๑๐ ปี ในระหว่างสัญญาจ้าง จำเลยตกลงจัดรถยนต์ในนามจำเลยให้โจทก์เพื่อใช้ในการเดินทาง โดยจะจัดรถยนต์ให้ในวันที่โรงงานใหม่ก่อสร้างเสร็จและเปิดดำเนินการและระหว่างการจ้างจำเลยตกลงให้โจทก์ได้รับเงินปันผลในอัตราร้อยละ ๗ ในแต่ละครั้ง โดยคิดจากยอดกำไรสุทธิหลังจากหักเงินที่ต้องลงทุนของจำเลย แต่จำเลยผิดสัญญาจัดรถยนต์ให้โจทก์ใช้เพื่อทำงานในปี ๒๕๕๗ - กรกฎาคม ๒๕๖๓ และนับจากเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ จนถึงวันฟ้อง จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ใช้รถยนต์ประจำตำแหน่ง ทำให้โจทก์เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานและติดต่อกองานภายนอกเดือนละไม่น้อยกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท จึงเป็นการผิดสัญญาและละเมิดต่อโจทก์ และจำเลยไม่จ่ายเงินปันผลแก่โจทก์ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าสินไหมทดแทนในส่วนที่ไม่ได้ใช้รถยนต์ประจำตำแหน่งและค่าขาดผลกำไรตามข้อตกลงเป็นเงิน ๒,๘๔๔,๙๒๐.๔๔ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ขอดำเนินคดีตั้งแต่ฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การว่า ตามสัญญาระบุว่า จำเลยจะจัดหารถยนต์ให้โจทก์ใช้ ๑ คัน ต่อเมื่อนายจ้างได้ก่อสร้างโรงงานใหม่และเปิดดำเนินการแต่เนื่องจากจำเลยยังไม่ได้ดำเนินการก่อสร้างโรงงานแห่งใหม่ และจำเลยเห็นว่าระหว่างที่การก่อสร้างโรงงานแห่งใหม่ยังไม่เกิดขึ้น จำเลยจึงช่วยเหลือโจทก์เบื้องต้นโดยมอบรถยนต์ให้ใช้ในการทำงาน

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษเห็นว่า คู่สัญญาถือเอาข้อสัญญาจ้างที่ตกลงกันไว้เป็นสาระสำคัญที่ต้องปฏิบัติต่อกัน เมื่อตามสัญญาระบุว่า จำเลยจะจัดหารถยนต์ให้โจทก์ใช้ ๑ คัน พร้อมดูแลเรื่องประกันภัยรถยนต์ภาคีรถยนต์ประจำปี...เมื่อนายจ้างได้ก่อสร้างโรงงานแห่งใหม่และเปิดทำการแล้ว แต่ปัจจุบันจำเลยยังไม่ได้ดำเนินการก่อสร้างโรงงานแห่งใหม่ เช่นนี้แล้วจำเลยจึงยังไม่ต้องจัดหารถยนต์ประจำตำแหน่งตามข้อตกลงดังกล่าวให้แก่โจทก์ ส่วนที่จำเลยให้โจทก์ใช้รถยนต์ของจำเลยตั้งแต่ประมาณปี ๒๕๖๑ นั้น เป็นเวลาภายหลังทำสัญญาฉบับนี้ประมาณ ๖ ปี ซึ่งโจทก์ก็ไม่เคยโต้แย้งให้จำเลยจัดหารถยนต์ให้ใช้มาก่อน และจำเลยอ้างทำนองว่าช่วยเหลือโจทก์ชั่วคราวเท่านั้น กรณีจึงยังไม่อาจถือว่าคู่สัญญาตกลงเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างกันใหม่แล้ว จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายตามฟ้อง

พิพากษายืน

๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๓๑๐/๒๕๖๖

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้างและนายจ้างมีหนังสือเตือนแล้วนอกจากนี้ยังพูดทำนองว่า “ถ้าไม่มีคนทำงานแล้วจะรู้ว่าเป็นอย่างไร” โดยสื่อแสดงว่าต้องการพูดถ้อยคำดังกล่าวใส่หัวหน้างานอันเป็นการแสดงกริยาวาจาไม่สุภาพและไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา ดังนั้น เมื่อลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งและนายจ้างมีหนังสือเตือนแล้ว จึงเป็นการกระทำความผิดซ้ำค้ำเตือน นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ใช้การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ครั้งสุดท้าย ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำเลยออกหนังสือเตือนครั้งที่ ๑ อ้างว่าไม่สามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้าตามใบสมัครงานได้ ผิดระเบียบข้อบังคับหมวด ๗ ข้อที่ ๑ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำเลยออกหนังสือเตือนฉบับที่ ๒ อ้างว่าโจทก์ไม่ส่งรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผิดระเบียบข้อบังคับหมวด ๗ ข้อที่ ๑ โจทก์มีหนังสือคัดค้าน วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำเลยออกหนังสือเตือนครั้งที่ ๓ อ้างว่าโจทก์ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายและแสดงกริยาวาจาก้าวร้าว ผิดระเบียบข้อบังคับหมวด ๗ ข้อที่ ๑ และข้อที่ ๖ เป็นการทำความผิดซ้ำค้ำเตือน และเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โจทก์มิได้กระทำความผิดระเบียบเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า คำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์แยกเบรกเกอร์และเซอร์ฟเวอร์ของกล่องวงจรปิดในโรงงานของจำเลยมาติดตั้งไว้ที่สำนักงาน โจทก์และผู้ช่วยของโจทก์เพียง ๒ คน ไม่สามารถดำเนินการได้ และต้องปฏิบัติงานในพื้นที่สูงซึ่งมีความเสี่ยงมากกว่าการปฏิบัติงานในพื้นที่ราบ โดยจำเลยไม่ได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ จำเลยไม่มีสิทธิออกหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แต่คำสั่งของ นาย เอ ผู้บังคับบัญชาที่สั่งให้โจทก์ส่งรายงานการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ นาย บี และส่งสำเนาให้ นาย เอ ไม่ปรากฏว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่อย่างใด การที่โจทก์ยังคงส่งรายงานการปฏิบัติหน้าที่เช่นเดิมหลังจากนาย เอ มีคำสั่งดังกล่าวแล้ว จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง จำเลยมีสิทธิออกหนังสือเตือน ฉบับลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ส่วนคำสั่งของจำเลยที่ให้รวมตู้เบรกเกอร์ในห้องล่างลวดนิกเกิลที่ใช้ทำหั่วปากกา เป็นคำสั่งเกี่ยวกับงานในหน้าที่โจทก์ ทั้งเป็นงานขั้นพื้นฐานที่โจทก์จบสาขาวิศวกรรมไฟฟ้าสามารถทำได้ไม่ยาก การที่โจทก์อ้างว่าต้องรอและให้จำเลยจ้างผู้รับเหมาภายนอกทำจะดีกว่านั้น เป็นข้ออ้างที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอ จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นอกจากนี้โจทก์พูดทำนองว่า “ถ้าไม่มีคนทำงานแล้วจะรู้ว่าเป็นอย่างไร” ภายหลังจากที่พูดคุยกับนาย เอ สื่อแสดงว่าโจทก์ต้องการพูดถ้อยคำดังกล่าวใส่ นาย เอ จึงเป็นการแสดงกริยาวาจาไม่สุภาพและไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยและมีจำเลยมีหนังสือเตือนเมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔

จึงเป็นการกระทำผิดซ้ำค่าเตือนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาภายใน ๑ ปี นับแต่
การทำความผิดครั้งก่อน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) เลิกจ้างได้
โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี
และไม่ใช้การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า หนังสือเตือนไม่ชอบ การวินิจฉัยขัดต่อกฎหมายและไม่ชอบ
เป็นอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง
ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง
ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๒๙/๒๕๖๖ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการคลินิก มีระเบียบกำหนดว่า ห้ามขายสินค้าหรือบริการ
ที่ไม่ใช่คลินิกห้ามขายสินค้าให้กับลูกค้า การที่ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการคลินิก ขยายลดน้ำหนักรักษา
ของนายจ้างให้แก่ลูกค้าของคลินิก ถือว่ามีพฤติกรรมเป็นปฏิปักษ์ต่อทางการค้าและเป็นการดำเนินธุรกิจ
แข่งขันกับนายจ้าง กระทำการด้วยความไม่สุจริตแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง ถือเป็นการฝ่าฝืน
ระเบียบร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นเจ้าของกิจการประกอบกิจการสถานพยาบาล เป็นคลินิกเวชกรรม
เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ โจทก์จ้างนางสาว เอ เป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการคลินิก ค่าจ้าง
เดือนละ ๒๙,๕๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ โจทก์เลิกจ้างนางสาว เอ เนื่องจากกระทำผิดระเบียบ
มีเจตนาทุจริตและถูกตักเตือนแล้ว ๒ ครั้ง เป็นการกระทำผิดซ้ำค่าเตือนภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำผิด
ต่อมานางสาว เอ ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน จำเลย เพื่อขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้าง
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยวินิจฉัยและมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย โจทก์ไม่เห็นด้วย
กับคำสั่งดังกล่าว ขอให้เพิกถอนคำสั่งฯ ของจำเลย ระหว่างพิจารณา ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งเรียกนางสาว เอ
เข้ามาเป็นจำเลยร่วม

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในส่วน
ค่าชดเชย นอกจากที่ให้เพิกถอนแล้วให้เป็นไปตามคำสั่งเดิม จำเลยร่วมอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า จำเลยร่วม (ลูกจ้าง) ทราบดีถึงการทำหน้าที่และวิธีปฏิบัติ
ในการขายสินค้าของโจทก์ การที่นางสาว บี ติดต่อซื้อขายลดน้ำหนักกับจำเลยร่วมก็เพื่อต้องการซื้อขาย
ลดน้ำหนักของโจทก์ แต่จำเลยร่วมกับส่งเลขที่บัญชีของจำเลยร่วมให้นางสาว บี โอนเงินค่าสินค้าเพื่อที่จะส่งสินค้า
ของตนเองให้แก่นางสาว บี ทั้งจำเลยร่วมมีการขยายลดน้ำหนักให้ห้อย AAA ทางออนไลน์และโจทก์
เคยตักเตือนแล้ว แสดงว่าจำเลยร่วมมีเจตนาจะขายลดน้ำหนักให้ห้อย AAA ซึ่งเป็นชนิดและยี่ห้อเดียวกันกับ
ของโจทก์ให้แก่นางสาว บี ดังนี้ เมื่อตามระเบียบของคลินิกกำหนดว่า ห้ามขายสินค้าหรือบริการที่ไม่ใช่คลินิก

ห้ามขายสินค้าให้กับลูกค้า การที่จำเลยร่วมมีเจตนาขายยาลดน้ำหนักยี่ห้อ AAA ของจำเลยร่วม ซึ่งเป็นชนิดและยี่ห้อเดียวกับของโจทก์ให้แก่ลูกค้าของโจทก์ โดยที่จำเลยร่วมมีตำแหน่งเป็นถึงผู้จัดการคลินิก เป็นผู้ได้รับความไว้วางใจจากโจทก์ จึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการทำงานโดยเคร่งครัดเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและควรกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงานอื่นๆ แต่จำเลยร่วมกลับมีพฤติกรรมเป็นปฏิปักษ์ต่อการค้าและเป็นการดำเนินธุรกิจแข่งขันกับโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง กระทำการด้วยความไม่สุจริตแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง ถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม อันเป็นกรณีที่น่ารังเกียจ โจทก์จึงเลิกจ้างจำเลยร่วมได้โดยไม่ต้องตั้งเตือนเป็นหนังสือก่อนและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคหนึ่ง (๔)

พิพากษายืน

๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๗๙/๒๕๖๖ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง พนักงานขับรถบรรทุกหั่วลากมีหน้าที่ขับรถบรรทุกหั่วลากตู้สินค้าคอนเทนเนอร์ ย่อมทราบดีว่าตนมีหน้าที่ที่จะต้องขับรถบรรทุกฯ ไปลงท่าเรือให้ทันและต้องทราบว่ามิวิธีปฏิบัติอย่างไรจะไปรับตู้สินค้าของบริษัทอื่นไม่ได้ ต้องทำตามคำสั่งนายจ้างเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่สามารถนำตู้สินค้าคอนเทนเนอร์ไปลงที่ท่าเรือได้ทันและไปรับตู้สินค้าของบริษัทอื่นมา เห็นได้อย่างชัดเจนว่านายจ้างจะต้องได้รับความเสียหาย จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องว่า วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๙ โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานขับรถหั่วลาก เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ จำเลยที่ ๒ แจ้งว่าโจทก์กระทำความผิดในวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ โดยทำให้ตู้สินค้าตกเรือ และวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ นำตู้สินค้าจากบุคคลอื่นมา จำเลยที่ ๒ ยื่นหนังสือเตือนโจทก์ ๒ ฉบับ แต่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อ จำเลยที่ ๒ จึงแจ้งพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานทันที ต่อมาโจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงานว่าจำเลยที่ ๒ นายจ้างเลิกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยที่ ๑ วินิจฉัยและมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย เนื่องจากจำเลยที่ ๒ ไม่ได้เลิกจ้าง โจทก์ละทิ้งหน้าที่ไปเอง โจทก์ไม่เห็นด้วย ขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง คำขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า โจทก์ยื่นยันมาโดยตลอดว่าวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเตือนโจทก์ ๒ ฉบับ แต่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือ จำเลยที่ ๒ จึงแจ้งพ้นสภาพการเป็นพนักงาน หลังวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ จำเลยที่ ๒ ไม่ได้ให้โจทก์ทำงานและไม่ปรากฏว่ามีการจ่ายค่าจ้างเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ ให้แก่โจทก์อีก

และจำเลยที่ ๒ จำหน่ายโจทก์ออกจากสำนักงานประกันสังคมตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ แล้ว ตั้งนั้น การที่โจทก์ไม่ไปทำงานจึงเชื่อว่ามีเหตุการณ์เป็นไปตามที่โจทก์อ้างจริง ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ โจทก์เป็นพนักงานขับรถบรรทุกหั่วลากมีหน้าที่ขับรถบรรทุกหั่วลาก ผู้สินค้าคอนเทนเนอร์จากท่าเรือแหลมฉบังไปยังสถานีบรรจุแยกสินค้ากล่องลาดกระบ้งและรับผู้สินค้า คอนเทนเนอร์จากท่าเรือแหลมฉบัง โจทก์ยอมทราบดีว่าโจทก์มีหน้าที่ที่จะต้องขับรถบรรทุกฯ ไปลงท่าเรือ ให้ทันและต้องทราบดีว่ามีวิธีปฏิบัติอย่างไร จะไปรับผู้สินค้าของบริษัทอื่นไม่ได้ ต้องทำตามคำสั่งของจำเลย ที่ ๒ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย ดังนั้น การที่โจทก์ไม่สามารถนำผู้สินค้าคอนเทนเนอร์ไปลงที่ท่าเรือได้ทัน และไปรับผู้สินค้าของบริษัทอื่นมา เห็นได้อย่างชัดเจนว่าจำเลยที่ ๒ จะต้องได้รับความเสียหาย จึงเป็นการจงใจ ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จำเลยที่ ๒ นายจ้าง สามารถเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๑๙(๒) มาตรา ๑๗ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ถือเป็นเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร จึงไม่ใช่ว่าการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

พิพากษาแก้เป็นว่าให้แก้ไขคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เรื่อง ค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ว่า จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ นอกจากนี้แก้ไขให้เป็นไปตาม คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๑๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๘๗/๒๕๖๖

เรื่อง ระหว่างปี ๒๕๖๓ มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ นายจ้างจึงทำหนังสือแนบท้ายสัญญาจ้างลดค่าจ้างลงร้อยละ ๕๐ เป็นค่าจ้างเดือนละ ๑๙,๐๐๐ บาท และงดค่าบริการการันตี แม้ลูกจ้างจะทำงานโดยยอมรับค่าจ้างในอัตราใหม่ตลอดมาก็ต้องถือว่า นายจ้างลูกจ้างตกลงเปลี่ยนแปลงค่าจ้างเพียงชั่วคราวระยะหนึ่งจนกว่าจะกลับมาใช้สัญญาเดิมเท่านั้น ดังนั้น เมื่อลูกจ้างมีหนังสือไปยังนายจ้างว่าไม่ยินยอมให้หักค่าจ้าง ต้องการทำงานเต็มเวลา ต่อมานายจ้างเลิกจ้าง ค่าจ้าง อัตราสุดท้ายที่ต้องใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า คือค่าจ้างตามสัญญาจ้างเดิม ๔๒,๐๐๐ บาท

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๖๙,๐๐๐ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒๘,๒๓๓ บาท ค่าจ้าง ๙๕,๐๐๐ บาท และค่าบริการการันตี ๒๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒๘,๒๓๓ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ และอัตราร้อยละ ๕ ต่อปีนับแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป กับให้จ่ายค่าชดเชย ๖๙,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าขออื่นในท้าย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ วินิจฉัยว่า จำเลยประกอบกิจการโรงแรม วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๒ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายสำรองห้องพัก ค่าจ้างเดือนละ ๓๘,๐๐๐ บาท ค่าบริการการันตี

เดือนละ ๔,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๔๒,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน ระหว่างเดือนกรกฎาคม - พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จำเลยต้องปิดกิจการชั่วคราว วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ โจทก์และจำเลยทำหนังสือแนบท้ายสัญญาจ้างว่าตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ โจทก์จะมาทำงาน ๑๕ วัน และได้รับค่าจ้างลดลงร้อยละ ๕๐ เป็นค่าจ้างเดือนละ ๑๙,๐๐๐ บาท งดค่าบริการการันตี วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โจทก์มีหนังสือไปยังจำเลยว่าไม่ยินยอมให้จำเลยหักค่าจ้าง และค่าบริการการันตี โจทก์ต้องการทำงานเต็มเวลา วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้าง โจทก์ทันที จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒๒,๑๖๗ บาท ค่าชดเชย ๕๗,๐๐๐ บาท ค่าทำงานในวันหยุด รวมเป็นเงิน ๑๑๓,๓๖๗ บาท แล้ววินิจฉัยว่า การพิจารณาค่าจ้างอัตราสุดท้ายนั้น ถือตามสภาพการทำงานและอัตราค่าจ้างในภาวะปกติตามสัญญาว่าจ้าง ส่วนสัญญาเพิ่มเติมเป็นข้อตกลงเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและอัตราค่าจ้างชั่วคราวในภาวะที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ซึ่งทำให้จำเลยมีรายได้ลดน้อยลง โจทก์และจำเลยตกลงลดค่าจ้างลงเพื่อให้โจทก์ยังคงมีรายได้และให้ธุรกิจของจำเลยดำเนินกิจการต่อไปได้ จำเลยมีอาจอ้างข้อตกลงลดค่าจ้างตามสัญญาจ้างเพิ่มเติมซึ่งจำเลยได้รับประโยชน์ไปกระทบสิทธิของโจทก์เกี่ยวกับค่าจ้างตามสัญญาจ้างอันมีผลต่อการคำนวณค่าชดเชยที่โจทก์พึงได้รับตามกฎหมาย อัตราค่าจ้างสุดท้ายจึงต้องถือตามสัญญาจ้างคือเดือนละ ๔๒,๐๐๐ บาท

ประเด็นต้องวินิจฉัยว่าจำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์หรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษโดยมติที่ประชุมใหญ่ เห็นว่า แม้โจทก์จะทำงานโดยยอมรับค่าจ้างในอัตราใหม่ตลอดมาก็ต้องถือว่าโจทก์จำเลยตกลงเปลี่ยนแปลงค่าจ้างเป็น ๑๙,๐๐๐ บาท ต่อเดือน เพียงชั่วคราวระยะหนึ่ง จนกว่าจะกลับมาใช้สัญญาเดิมเท่านั้น ดังนั้น ค่าจ้างตามสัญญาจ้างเดิม ๔๒,๐๐๐ บาท จึงเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ต้องใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย ที่ศาลแรงงานภาค ๘ ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยฯ โดยคิดจากฐานค่าจ้าง ๔๒,๐๐๐ บาท ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วย

ประเด็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า มาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันเลิกสัญญา มีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน เมื่อสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา มีกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน จำเลยเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้มีผลทันที โจทก์จึงมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๗ วัน คิดเป็นเงิน ๕๑,๘๐๐ บาท จำเลยจ่ายมาแล้ว ๒๒,๑๖๗ บาท จึงไม่ถูกต้อง โจทก์มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติมเป็นเงิน ๒๙,๖๓๓ บาท แต่เมื่อโจทก์มีคำขอให้จำเลยจ่ายสินจ้างฯ ๒๘,๒๓๓ บาท ที่ศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยในส่วนนี้โดยให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มอีก ๒๘,๒๓๓ บาท พร้อมดอกเบี้ย ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วยผล อนึ่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้จ่ายดอกเบี้ยสำหรับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ที่ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยมานั้นจึงไม่ชอบ

พิพากษาแก้เป็นให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ นอกจากนี้ที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๘

๑๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๕๘๒/๒๕๖๖

เรื่อง นายจ้างมีหนังสือพักงานลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๘ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ นับว่าเป็นการลงโทษที่เหมาะสมแล้ว การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอาศัยเหตุที่เคยลงโทษไปแล้ว เท่ากับเป็นการลงโทษซ้ำในความผิดเดิม

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการโรงพยาบาล มีจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจฯ จำเลยที่ ๔ เป็นคณะผู้บริหาร จำเลยที่ ๕ เป็นผู้จัดการโครงการโรงพยาบาล วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้ากลุ่มปฏิบัติการ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๘๕,๐๐๐ บาท มีกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างโจทก์ถึงอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จำเลยทั้งห้ามีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ อ้างว่าโจทก์ในฐานะหัวหน้ากลุ่มปฏิบัติการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลแผนกบุคคลและแผนกรั้งสีวิทยา รู้เห็นการทำตารางเวรของเจ้าหน้าที่แผนกรั้งสีวิทยาที่ไม่ถูกต้อง และยังลงนามจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ตามตารางเวรที่ไม่ตรงกับที่เสนอ นอกจากนี้โจทก์ยังแก้ไขตารางเพื่อให้ส่งผลต่อกับบุคคลที่แผนกรั้งสีวิทยา เป็นพิเศษ ส่อในทางทุจริต...แต่โจทก์มิได้กระทำความผิดตามหนังสือเลิกจ้าง ขอบังคับให้จำเลยทั้งห้าร่วมกัน หรือแทนกันจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้าง ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยที่ ๑ เป็นผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างเหมาเอกชนในการให้บริการ โจทก์รับค่าจ้างเดือนละ ๘๐,๐๐๐ บาท ค่าที่พักเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๑ นำเสนอผลการดำเนินงานและส่งมอบงานงวดที่ ๕ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการตรวจการจ้างพิจารณาเพื่อขอรับค่าจ้างในงวดดังกล่าวปรากฏว่าคณะกรรมการตรวจการจ้างตรวจพบว่าการบันทึกเวลาไม่ตรงกับการปฏิบัติงานจริง ทำให้รายงานไม่มีความน่าเชื่อถือ ที่ประชุมไม่รับมอบงาน และมีมติให้จำเลยที่ ๑ ตรวจสอบข้อมูล ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของโจทก์ และนัดตรวจรับใหม่อีกครั้ง การการตรวจสอบและสอบสวนพบว่าการแก้ไขข้อมูลจากระบบสแกนนิ้วมือและตารางเวรการทำงาน โจทก์ทราบเรื่องและรู้เห็นการแก้ไขดังกล่าวมาโดยตลอด แต่กลับปกปิดไม่รายงานผู้บังคับบัญชาทราบและไม่ดำเนินการแก้ไข โดยลงนามรับรองและลงนามยืนยันจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ ทำให้จำเลยที่ ๑ ต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานแผนกรั้งสีวิทยาสูงเกินกว่าค่าจ้างตามอัตราที่จำเลยที่ ๑ ได้รับ คณะกรรมการตรวจการจ้างมีมติหักค่าจ้างงวดที่ ๕ คิดเป็นเงิน ๑,๒๘๕,๘๖๓ บาท จำเลยที่ ๑ จึงเลิกจ้างโจทก์ จำเลยที่ ๒ - ๕ เป็นผู้กระทำการแทนจำเลยที่ ๑ และได้กระทำไปภายในวัตถุประสงค์ของจำเลยที่ ๑ จึงไม่ต้องรับผิดชอบโจทก์เป็นการส่วนตัว

ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยทั้งห้าจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหาย (๒๕๕,๐๐๐ บาท) พร้อมดอกเบี้ยนับถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔) เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จ โดยจำเลยที่ ๒-๕ ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นส่วนตัว คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยทั้งห้าอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริง แล้ววินิจฉัยว่า ไม่อาจรับฟังได้ว่าโจทก์มีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขข้อมูลจากระบบสแกนนิ้วมือและตาราง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แผนกรังสีวิทยาให้สอดคล้องกันเพื่อเอื้อประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่แผนกรังสีวิทยาแล้ว ตั้งเบิกเงินค่าจ้าง จำเลยที่ ๑ มีหนังสือพักงานโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๑๘ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ นับว่า เป็นการลงโทษที่เหมาะสมแล้ว การที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์โดยอาศัยเหตุที่เคยลงโทษไปแล้วเท่ากับเป็นการ ลงโทษซ้ำในความผิดเดิม พฤติการณ์ไม่อาจรับฟังได้ว่ากรกระทำของโจทก์เป็นผลโดยตรงทำให้จำเลยที่ ๑ ขาดความน่าเชื่อถือไว้วางใจในการประกอบธุรกิจส่งผลให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง การเลิกจ้างยังไม่ถือว่า มีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ประเด็นข้ออุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าที่ว่าคำสั่งพักงานโจทก์ไม่ใช่การลงโทษ แต่เพื่อมิให้โจทก์ ยุ่งเกี่ยวกับพยานหลักฐานระหว่างสอบสวน จำเลยทั้งห้าเพ็งมากล่าวข้อเท็จจริงขึ้นใหม่ในอุทธรณ์ จึงเป็นอุทธรณ์ ในข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค ๒ ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา คดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ฯไม่รับวินิจฉัย

๑๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ฯที่ ๑๐๐๒/๒๕๖๖

เรื่อง นายจ้างร้องทุกข์เพื่อดำเนินคดีอาญาลูกจ้างข้อหาความผิดให้เสียทรัพย์สิน เนื่องจากลูกจ้างยกเก้าอี้ล้มลงพื้นภายในอาคารเสียหาย ๒ ตัว ต่อหน้าพนักงาน และขออนุญาต ศาลแรงงานเลิกจ้าง (ประธานสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการลูกจ้าง) เป็นการใช้สิทธิตามกฎหมาย ต่อมาลูกจ้างตกลงเขียนใบลาออก โดยนายจ้างถอนคำร้องทุกข์และถอนคำร้องที่ศาลแรงงานยุติเรื่อง ไม่ปรากฏว่ามีพฤติการณ์ข่มขู่บังคับให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก จึงไม่ใช่กรณีนายจ้างเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องว่า โจทก์ทำงานกับจำเลยมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๙ ปัจจุบันตำแหน่ง หัวหน้างานฝ่ายผลิต มีตำแหน่งเป็นประธานสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้าง จำเลยมีความประสงค์ จะเอาโจทก์ออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ตามกฎหมาย กล่าวคือ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ จำเลยไปร้องทุกข์ดำเนินคดีโจทก์ว่าทำลายทรัพย์สินโดยทุบทำลายเก้าอี้ ๒ ตัว ราคา ๓,๐๐๐ บาท จำเลยมีเจตนาเพื่อนำมาข่มขู่โจทก์ให้ลาออกจากงานไปเอง และจำเลยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ ขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ ต่อมาเมื่อมีหมายเรียกจากสถานีตำรวจมายังโจทก์ในข้อหาทำให้เสียทรัพย์สินให้ไปพบ เจ้าพนักงานตำรวจในวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ โจทก์ปฏิเสธ แต่ถูกเจ้าหน้าที่จำเลยข่มขู่และบีบบังคับ ให้โจทก์เขียนใบลาออกและกับการดำเนินการถอนคำร้องทุกข์ ไม่ต้องติดคุก โจทก์จึงเขียนใบลาออกให้มีผล

วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำเลยจึงถอนคำร้องทุกข์และถอนคำร้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ การกระทำของจำเลยถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์จงใจทำลายทรัพย์สินด้วยการยกเก้าอี้ทุ่มใส่ลงพื้นภายในอาคารผลิตหล่อโลหะจำนวน ๒ ตัว กระทำต่อหน้าพนักงานและลูกจ้างอื่น โดยไม่ยำเกรงต่อกฎหมายและระเบียบวินัยข้อบังคับบัญชา โจทก์ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนในความผิดทำให้เสียทรัพย์สิน เป็นการใช้สิทธิตามกฎหมายมิได้ข่มขู่บังคับให้โจทก์เขียนใบลาออก โจทก์มีนายความที่สามารถให้คำปรึกษาทางคดีความได้ตลอดการสอบสวน หากมิได้กระทำผิดก็ไม่จำเป็นต้องเกรงกลัวต่อการถูกดำเนินคดี โจทก์มีอิสระที่จะตัดสินใจการเขียนใบลาออกจึงกระทำด้วยความสมัครใจ

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้วศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ไม่ปรากฏว่าตัวแทนจำเลยได้พูดหรือมีพฤติการณ์ข่มขู่บังคับให้โจทก์เขียนใบลาออกหรือกระทำการอันมิชอบประการอื่นเป็นเหตุให้โจทก์ขาดอิสระในการตัดสินใจแต่ประการใด คำพูดที่โจทก์กล่าวอ้างว่านายความของสหภาพแรงงานพูดกับโจทก์ว่าหากสู้คดีแล้วโจทก์ต้องสู้คดีคนเดียวและเมื่อคดีขึ้นสู่ศาลจะต้องถูกตีไซ้ตรวนและใส่กุญแจมือนั้น ยังมีใช้การกระทำการข่มขู่ที่จะให้เกิดภัยอันใกล้จะถึงและร้ายแรงถึงขนาดที่จะจูงใจให้โจทก์จ่ายอมเขียนใบลาออก ถือว่าโจทก์สมัครใจลาออก จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อุทธรณ์ของโจทก์ที่อ้างว่าทรัพย์สินที่จำเลยร้องทุกข์ดำเนินคดีกับโจทก์มีสถานะเป็นทรัพย์สินของจำเลยหรือไม่จะทำให้การร้องทุกข์เป็นไปโดยชอบธรรมและใช้สิทธิโดยสุจริตหรือไม่ เป็นอุทธรณ์ที่ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่าพฤติการณ์ที่จำเลยมีการเตรียมใบลาออกมาด้วยที่สถานีตำรวจแสดงให้เห็นว่าจำเลยมีเจตนาให้โจทก์ลาออก เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยให้เช่นกัน พิพากษายกอุทธรณ์

๑๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๑๐๕๓-๑๐๖๔/๒๕๖๖

เรื่อง ในระหว่างปิดงาน ลูกจ้างกับพวกซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ได้บุกรุกเข้าไปบริเวณที่ดินโรงงานนายจ้างโดยไม่รับอนุญาต นำเต็นท์ขนาดใหญ่ไปตั้ง ๔ หลัง นำรถยนต์ เครื่องขยายเสียง สุนัขเคลื่อนที่ ชุมนุมปราศรัยปลุกกระดม ก่อความเดือดร้อนรำคาญ เป็นกระทำละเมิดต่อนายจ้าง ศาลแรงงานเห็นควรกำหนดให้ลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง ได้แก่ ค่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวน ๕๐ คนต่อวัน เป็นเงิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท ค่าจ้างช่างภาพ ๓๐,๐๐๐ บาท

ค่าจัดสวนบริเวณสนามหญ้า ๑๗,๕๐๐ บาท และค่าความเดือดร้อนรำคาญวันละ ๒,๐๐๐ บาท จำนวน ๓ วัน เป็นเงิน ๖,๐๐๐ บาท

คดีนี้โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ (นายจ้าง) ฟ้องว่า โจทก์ที่ ๑ วัตถุประสงค์ในการผลิต จำหน่ายรถยนต์ ทั้งในและต่างประเทศ โจทก์ที่ ๒ มีวัตถุประสงค์ในการผลิต รับจ้างผลิต ประกอบ จำหน่ายเครื่องยนต์ จำเลยที่ ๑ - ๙ เป็นลูกจ้างและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน A เมื่อช่วงเดือนมกราคม ๒๕๕๖ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ทั้งสอง ต่อมาโจทก์ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานฯ เช่นกัน เจรจากัน แต่ตกลงกันไม่ได้ พนักงานประνομข้อพิพาทไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงานฯ ประกาศนัดหยุดงาน โจทก์ทั้งสองประกาศปิดงานเฉพาะลูกจ้างที่ประกาศ นัดหยุดงาน โดยให้มีผลวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ต่อเนื่องติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน จำเลยที่ ๑ - ๙ จงใจ หรือประมาทเลินเล่อกระทำต่อโจทก์โดยผิดกฎหมาย บุกรุกเข้ามาในบริเวณที่ดินโจทก์ที่ ๑ เป็นทางเข้าโรงงาน ของโจทก์ที่ ๒ นำเต็นท์ขนาดใหญ่ ๔ หลัง รถยนต์ เครื่องขยายเสียง สุนัขเคลื่อนที่เข้าไปใช้พื้นที่ในการชุมนุม ปราศรัยปลุกกระดมนัดหยุดงาน ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ โจทก์ทั้งสองส่งตัวแทนเข้าเจรจากับโจทก์ที่ ๑ นำรถยนต์ ๑ คัน ออกไป แต่จำเลยที่ ๑ - ๙ กับพวก เพิกเฉย โจทก์ที่ ๑ ต้องจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เข้ามาทำหน้าที่ตลอดทั้งกลางวันและกลางคืน ต้องว่าจ้างช่างภาพเพื่อถ่ายภาพและบันทึกวิดีโอเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้น และเสียค่าบริการในการจัดสวนบริเวณสนามหญ้าที่ถูกบุกรุก รวมค่าเสียหาย ๒,๑๒๘,๔๖๔ บาท จำเลยกับพวกสร้างความเดือดร้อนรำคาญในการใช้เครื่องขยายเสียงทำให้โจทก์ทั้งสองเสียหายวันละ ๒๐,๐๐๐ บาท ขอบังคับให้จำเลยที่ ๑-๙ ร่วมกันชดใช้ค่าเสียหาย ๒,๑๒๘,๔๖๔ บาท ค่าเสียหายวันละ ๒๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ห้ามจำเลยที่ ๑-๙ กับพวกเข้าไปในบริเวณที่ดินโจทก์ ให้รถถอนขนย้ายเต็นท์ เคลื่อนย้ายรถยนต์ฯ ระวังการใช้เครื่องขยายเสียง

สำนวนหลัง โจทก์ทั้งสองยื่นคำร้องขออนุญาตศาลแรงงานภาค ๒ เลิกจ้างจำเลยที่ ๑ - ๕ และ ๘ - ๑๓ ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว มีคำสั่งอนุญาตให้โจทก์ทั้งสองเลิกจ้างได้ คำขออื่นให้ยก โจทก์ทั้งสองและจำเลย อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาพิจารณาแล้ว พิพากษาแก้เป็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณากำหนดจำนวนค่าเสียหาย จากการกระทำละเมิดของจำเลยที่ ๑ - ๙ แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีต่อไป นอกจากนี้แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ - ๙ ร่วมกันชดใช้ค่าเสียหาย เป็นค่าจัดสวน บริเวณสนามหญ้า ๑๗,๕๐๐ บาท และค่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย ๔๐๐,๐๐๐ บาท ค่าจ้างช่างภาพ ๓๐,๐๐๐ บาท และค่าเสียหายสร้างความเดือดร้อนรำคาญในการใช้เครื่องขยายเสียงเป็นเงิน ๖,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๕ ต่อปี ของต้นเงิน นับถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖) คำขออื่นให้ยก จำเลยที่ ๑ - ๙ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า เมื่อพิจารณาพฤติการณ์การชุมนุมแล้ว การกล่าวปราศรัยดาเป็นการดูหมิ่นผู้บริหาร เป็นการกระทำก้าวร้าว ไม่เคารพยำเกรงผู้บังคับบัญชา การชุมนุมเป็นการเข้าไปในพื้นที่ของโจทก์ที่ ๑ โดยโจทก์ที่ ๑ ไม่ยินยอมและก่อความเดือดร้อนรำคาญ **เป็นกระทำละเมิดต่อโจทก์ทั้งสอง** ย่อมทำให้โจทก์ต้องจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยเพิ่มขึ้น เห็นควรกำหนดค่าเสียหาย ดังนี้

๑) ค่าเสียหายเป็นค่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งกรณีทำงานเวลาทำการปกติและนอกเวลาปกติ วันละ ๑,๐๐๐ บาท ต่อคน วันละ ๕๐ คน จำนวนวันที่มีการชุมนุม ๘ วัน เป็นเงิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท

๒) หากจำเลยที่ ๑ - ๙ ไม่ได้บุกรุก โจทก์ทั้งสองย่อมไม่ต้องจ้างช่างภาพเพื่อถ่ายภาพและบันทึกวิดีโอเพื่อความปลอดภัยและปกป้องชีวิตและทรัพย์สิน จึงเป็นความเสียหายโดยตรงจากการกระทำละเมิด เห็นควรกำหนดค่าเสียหาย ๓๐,๐๐๐ บาท

๓) ค่าบริการในการจัดสวนบริเวณสนามหญ้า ๓,๐๔๐ ตารางเมตร เห็นควรกำหนดค่าเสียหาย ๑๗,๒๐๐ บาท

๔) ความเสียหายหรือความเดือดร้อนรำคาญ ตั้งแต่วันที่ ๑๓-๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เป็นเวลา ๓ วัน วันละ ๒,๐๐๐ บาท เป็นเงิน ๖,๐๐๐ บาท

ที่จำเลยที่ ๑ - ๙ อุทธรณ์ในทำนองว่า ศาลแรงงานภาค ๒ กำหนดให้ชุดใช้ค่าสินไหมทดแทนไม่ถูกต้อง จำเลยที่ ๑ - ๙ คิดว่า**สามารถทำได้และมีได้เกิดจากเจตนาคิดร้ายแต่อย่างใด** เป็นอุทธรณ์ที่มีลักษณะบิดเบือนข้อเท็จจริงให้แตกต่างจากที่ปรากฏในคำขอท้ายฟ้องกับเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ส่วนอุทธรณ์ค่าเสียหายนั้นก็เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง **ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย**

๑๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๑๑๓๖ - ๑๑๖๗/๒๕๖๖ (เรือประมง-โซมาเลีย)

เรื่อง จำเลยพาโจทก์ทั้ง ๓๒ คน ไปจับปลาในน่านน้ำของประเทศโซมาเลียและเปลี่ยนชื่อเรือเป็นวาซาบี ๑ และวาซาบี ๒ จำเลยทำหนังสือคนประจำเรือสำหรับเรือประมง (Seaman Book) และหนังสือเดินทาง รวมทั้งออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งหมด และทำสัญญาจ้างในงานประมงทะเล ทั้งจำเลยยังลงชื่อในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกับห้างฯ..เพื่อผลประโยชน์ทางการค้าและผลกำไรจากการทำประมง เป็นการแบ่งงานกันทำในลักษณะสัญญาจัดตั้งห้างหุ้นส่วนสามัญ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๐๑๒ และ ๑๐๑๓ (๑) มีอำนาจบังคับบัญชาและสามารถให้คุณให้โทษโจทก์ทั้ง ๓๒ คน ควบคุมการขนถ่ายปลาและสัตว์น้ำบนเรือประมง จำเลยจึงเป็นนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๒

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๓๒ คน ฟ้องว่า จำเลยเป็นตัวแทนของนายแดงโม และนายเบอร์เกอร์ นายจ้างของโจทก์กับพวก ตัวการ ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในประเทศอิหร่าน ได้ติดต่อและจัดส่งโจทก์ทั้ง ๓๒ คน ไปทำงานบนเรือประมง เอ ๒ และ เอ ๓ ที่จับปลาในน่านน้ำของประเทศอิหร่าน จำเลยออกค่าใช้จ่าย ในการทำเอกสารและค่าเดินทางให้ทั้งหมด ตลอดจนพาไปทำหนังสือคนประจำเรือสำหรับเรือประมง (Seaman Book) และหนังสือเดินทาง โจทก์ทั้ง ๓๒ คน ทำสัญญาจ้างกับจำเลย ระบุว่าจะมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๗๗ ชั่วโมง นายจ้างจัดสวัสดิการน้ำดื่มและอาหารในปริมาณที่เพียงพอ จัดหาอุปกรณ์ สื่อสารให้สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่รัฐและครอบครัวได้ ตลอดจนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งไปและกลับ ระหว่างประเทศไทยกับประเทศอิหร่าน จำเลยควบคุมบังคับบัญชาสั่งการเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบโทรศัพท์ บางครั้งก็เดินทางไปดูแลและควบคุมการทำงานบนเรือด้วยตนเอง ตลอดจนเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้ง ๓๒ คน ด้วยการโอนเงินเข้าบัญชีที่เปิดไว้กับธนาคารในประเทศไทย ต่อมาเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ จำเลยสั่งให้นำเรือ เอ ๒ และเรือ เอ ๓ ไปจับปลาในน่านน้ำของประเทศโซมาเลียและให้เปลี่ยนชื่อเรือเป็นวาซาบิ ๑ และวาซาบิ ๒ ตามลำดับ เริ่มทำงานเวลา ๐๔.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด จำเลยจ่ายค่าจ้างให้เพียงบางส่วน ประกอบกับน้ำและอาหารไม่เพียงพอ โจทก์ทั้ง ๓๒ คน จึงร้องขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างและจัดส่งโจทก์ทั้ง ๓๒ คน กลับประเทศไทย แต่จำเลยปฏิเสธ โจทก์ทั้ง ๓๒ คน จึงหยุดทำการประมงตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ เป็นกรณีตกค้างอยู่ต่างประเทศ ต่อมาเอกอัครราชทูต ประเทศเคนยา ให้ความช่วยเหลือจัดการซื้อตัวเครื่องบิน ให้โจทก์ทั้ง ๓๒ คน กลับประเทศไทย แต่โจทก์ทั้ง ๓๒ คน ต้องลงชื่อในหนังสือสัญญารับรองการขอใช้เงินคืน จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างหรือตัวแทนทำสัญญาแทนตัวการซึ่งอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ ต้องรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ มาตรา ๘๒๔ ขอให้บังคับจำเลยชำระค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด เงินระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เงินส่วนแบ่งตามมูลค่าของสัตว์น้ำ และเงินค่าใช้จ่ายในการได้รับความช่วยเหลือให้เดินทางกลับประเทศไทย พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยไม่ได้เป็นผู้มีอาชีพจัดหางาน มิได้เป็นนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง ซึ่งอยู่ต่างประเทศของโจทก์ทั้ง ๓๒ คน และไม่ได้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์ทั้ง ๓๒ คน แทนนายแดงโม และนายเบอร์เกอร์ จำเลยเป็นกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท A จำกัด ซึ่งประกอบกิจการนำเข้าและส่งออก ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำจากการทำประมงทะเลภายนอกหรือภายในประเทศไทย บริษัท A จำกัด เป็นเพียงผู้สั่งซื้อ ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำที่เรือทั้งสองลำดังกล่าวจับได้ จำเลยแนะนำวิธีบรรจุผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำเพื่อความสะดวก และรวดเร็ว... ไม่ใช่เป็นการสั่งการ โจทก์ทั้ง ๓๒ คน ขอให้จำเลยช่วยเป็นธุระเบิกเงินจากนายจ้างแล้วโอนเงิน ให้แก่ญาติของโจทก์ทั้ง ๓๒ คน ที่อยู่ในประเทศไทย จำเลยจึงให้พนักงานของบริษัท A จำกัด ดำเนินการให้

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าจำเลยเป็นนายจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน ในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๒ พิพากษาให้จำเลยชำระค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด เงินในระหว่างตกค้าง อยู่ในต่างประเทศ และเงินส่วนแบ่งตามมูลค่าของสัตว์น้ำ (ที่ถูกต้องมีค่าใช้จ่ายในการได้รับความช่วยเหลือ

ให้เดินทางกลับประเทศไทยด้วย) ให้แก่โจทก์ทั้ง ๓๒ คน รวมเป็นเงินจำนวน ๙,๐๔๓,๐๕๙.๖๓ พร้อมดอกเบี้ย ร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก **จำเลยอุทธรณ์**

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ ตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริง แล้ววินิจฉัยว่า จำเลยเป็นหุ้นส่วนกับนายแดงโม ไปร่วมเจรจาแก้ไขปัญหาค่าจ้างในฐานะนายจ้างร่วมกับนายแดงโม จนมีการตกลงให้นำเรือประมงที่โจทก์ทั้ง ๓๒ คน ทำงานอยู่ไปทำการประมงในน่านน้ำของประเทศโซมาเลีย ทั้งจำเลยยังลงชื่อในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ตามเอกสารหมายเลข ๔ ที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือทางธุรกิจด้านการทำประมงที่ประเทศโซมาเลียระหว่างห้างหุ้นส่วนจำกัดซอมบี้ ฝ่ายหนึ่ง กับห้างหุ้นส่วนจำกัดฟานี่ นายเบอร์เกอร์ และนายแดงโม อีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อผลประโยชน์ทางการค้าและผลกำไรจากการทำประมง **เป็นการแบ่งงานกันทำในลักษณะสัญญาจัดตั้งห้างหุ้นส่วนสามัญ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๐๑๒ และ ๑๐๑๓ (๑)** ซึ่งผู้เป็นหุ้นส่วนหมดทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อหนี้ทั้งปวงของหุ้นส่วนโดยไม่จำกัด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๐๒๕ นอกจากนี้ ข้อความที่จำเลยส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ส่งให้โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงาน พิจารณาจ่ายค่าจ้าง และลงโทษงดจ่ายโบนัสแก่ลูกเรือ **ถือว่าจำเลยเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งการโจทก์ทั้ง ๓๒ คน** จำเลยมีอำนาจตัดสินใจขายปลาหรือสัตว์น้ำที่จับได้แก่ผู้มาขอซื้อโดยไม่ต้องขออนุญาตจากผู้ใด **ลักษณะเป็นการกระทำในฐานะส่วนตัว ไม่ได้กระทำแทนบริษัท A จำกัด** ดังนั้น **จำเลยจึงเป็นนายจ้างโจทก์ทั้ง ๓๒ คน** ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๒ จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้าง ส่วนแบ่งตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้จากเรือประมง ค่าทำงานในวันหยุด เงินในระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ และคืนเงินค่าใช้จ่ายในการได้รับความช่วยเหลือให้เดินทางกลับประเทศไทยให้กับโจทก์ทั้ง ๓๒ คน พร้อมดอกเบี้ย

ประเด็นว่า จำเลยเป็นนายจ้างโจทก์ ๓๒ คน หรือไม่ เห็นว่า จำเลยดำเนินการให้โจทก์ทั้ง ๓๒ คน ได้ไปทำงานบนเรือประมง เอ ๒ และ เอ ๓ สั่งให้นายดำ พาโจทก์ทั้ง ๓๒ คน ไปทำหนังสือคนประจำเรือสำหรับเรือประมง (Seaman Book) และหนังสือเดินทาง รวมทั้งออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งหมด สัญญาจ้างในงานประมงทะเลที่ทำไว้ บางฉบับมีชื่อจำเลยเป็นนายจ้าง ส่วนฉบับที่มีชื่อนายแดงโม กับนายเบอร์เกอร์ เป็นนายจ้าง จำเลยลงชื่อเป็นพยาน เมื่อเกิดปัญหาการจ่ายค่าจ้าง จำเลยเข้าร่วมประชุมเจรจากับโจทก์ทั้ง ๓๒ คน เพื่อยุติปัญหาจนโจทก์ทั้ง ๓๒ คน ยอมไปทำงานในน่านน้ำประเทศโซมาเลีย... **จำเลยเคยสั่งการผ่านแอปพลิเคชันไลน์ไปยังโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ให้โจทก์ทั้ง ๓๒ คน ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงาน** ทั้งได้ควบคุมการขนถ่ายปลาและสัตว์น้ำบนเรือประมง รวมทั้งเคยโอนจ่ายค่าจ้าง พิจารณาจ่ายโบนัส และลงโทษงดจ่ายโบนัสของลูกเรือ จึงเป็นกรณีที่จำเลยกับนายแดงโม และนายเบอร์เกอร์ **ตกลงแสวงหาผลประโยชน์ทางการค้าร่วมกันด้วยประสงค์แบ่งปันกำไรอันจะพึงได้จากการทำประมงในลักษณะแบ่งงานกันทำเข้าลักษณะของสัญญาจัดตั้งห้างหุ้นส่วนสามัญ** ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๐๑๒

และมาตรา ๑๐๑๓ (๑) มีอำนาจบังคับบัญชาและสามารถให้คุณให้โทษแก่โจทก์ทั้ง ๓๒ คน และเป็นกรณีได้รับมอบหมายจากนายแดงโมและนายเบอร์เกอร์ ผู้เป็นนายจ้างด้วย **จึงถือว่าจำเลยเป็นนายจ้างโจทก์ทั้ง ๓๒ คน** ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

อนึ่ง เงินค่าใช้จ่ายในการได้รับความช่วยเหลือให้เดินทางกลับประเทศไทย ไม่มีกฎหมายกำหนดอัตราดอกเบี้ยผิดนัดไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ การที่ศาลแรงงานกลางกำหนดให้จำเลยชำระดอกเบี้ยของต้นเงินที่ได้รวมค่าใช้จ่ายในการได้รับความช่วยเหลือให้เดินทางกลับประเทศไทยมาด้วยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จเป็นการไม่ชอบ

พิพากษาแก้เป็นให้จำเลยชำระเงินค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด ส่วนแบ่งตามมูลค่าของสัตว์น้ำ และเงินในระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศแก่โจทก์ทั้ง ๓๒ คน รวมจำนวน ๗,๖๙๐,๕๗๐.๗๑ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และค่าใช้จ่ายในการได้รับความช่วยเหลือให้เดินทางกลับประเทศไทย รวมจำนวน ๑,๓๕๒,๔๘๘.๙๔ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินนับแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไปจนถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ และอัตราร้อยละ ๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้ง ๓๒ คน นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

๑๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๒๓๕/๒๕๖๖

เรื่อง นายจ้างมีหน้าที่ต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้างหลังจากการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ การที่ลูกจ้างขอให้ออกใบสำคัญ นายจ้างย่อมคาดหมายได้ว่าหากลูกจ้างไม่มีใบสำคัญฯ ไปประกอบการสมัครงานใหม่ การที่ลูกจ้างไม่สามารถสมัครงานใหม่ได้จึงเป็นผลโดยตรงจากการกระทำของนายจ้าง อันเป็นการละเมิด ศาลย่อมมีดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างตามควรแก่พฤติการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนพิเคราะห์ถึงความร้ายแรงแห่งการกระทำละเมิดของนายจ้างประกอบด้วย จึงเห็นควรกำหนดค่าเสียหายในส่วนนี้ให้ ๑๘๐,๐๐๐ บาท

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๙ ตำแหน่งสุดท้าย เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการตลาดอาวุโส เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โจทก์ยื่นหนังสือลาออกให้มีผลวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ พร้อมขอใบสำคัญแสดงการทำงาน ต่อมานาง เอ ผู้ได้รับอนุญาตให้ตั้งโรงเรียน เอเอ ทาบตามโจทก์ ให้มาทำงานที่โรงเรียนในตำแหน่งผู้อำนวยการ ตกจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๗๕,๐๐๐ บาท และให้มาสัมภาษณ์งาน ในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ หลังสัมภาษณ์งานทางโรงเรียนตกลงจะจ้างงาน แต่โจทก์ต้องเขียนใบสมัครงานทำสัญญาจ้างตามระเบียบโรงเรียนและยื่นใบสำคัญแสดงการทำงานว่าโจทก์มีประสบการณ์การทำงานตามที่อ้างจริงเพราะเป็นคุณสมบัติในตำแหน่งผู้บริหาร ทางโรงเรียนให้โจทก์ส่งใบสำคัญแสดงการทำงานไม่เกินวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ โจทก์สอบถามไปยังฝ่ายบุคคลของจำเลยได้รับแจ้งว่าจะส่งใบสำคัญภายใน

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ แต่เมื่อถึงกำหนดจำเลยไม่ออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้ทางโรงเรียนจึงยกเลิกการเขียนใบสมัครงานและการทำสัญญาจ้างกับโจทก์ ต่อมาวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ โจทก์จึงได้รับใบสำคัญแสดงการทำงาน ดังนี้ จำเลยมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องออกไปสำคัญฯ แต่กลับเพิกเฉย ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย เสียโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดรายได้ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหาย ๙,๐๐๖,๐๐๐ บาท (๑๐ ปี) พร้อมดอกเบี้ย จำเลยขาดนัด

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๑๘๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ ประชุมปรึกษาแล้วศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยมีหน้าที่ที่ต้องออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์หลังจากการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ การที่โจทก์ขอให้จำเลยออกไปสำคัญฯ จำเลยย่อมนำคดีมาได้ว่าหากโจทก์ไม่มีใบสำคัญฯ ไปประกอบการสมัครงานใหม่อาจเป็นเหตุให้โจทก์ไม่สามารถสมัครงานใหม่ได้ จึงเกิดจากการจงใจดเว้นการกระทำของจำเลยและทำให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิของโจทก์ตามกฎหมายแล้ว การที่โจทก์ไม่สามารถสมัครงานใหม่ที่โรงเรียนดังกล่าวได้จึงเป็นผลโดยตรงจากการกระทำของจำเลย อันการละเมิดต่อโจทก์ ส่วนค่าสินไหมทดแทนนั้น ตามมาตรา ๔๓๘ บัญญัติว่าให้ศาลวินิจฉัยตามควรแก่พฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิด แสดงว่าศาลย่อมมีดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ตามควรแก่พฤติการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนพิเคราะห์ถึงความร้ายแรงแห่งการกระทำละเมิดของจำเลยประกอบด้วย กรณีที่โจทก์อ้างขาดรายได้เป็นเงินเดือนใหม่ที่จะได้รับเดือนละ ๗๕,๐๐๐ บาท เป็นเวลา ๑๐ ปี นั้น เป็นเพียงการคาดคะเนของโจทก์ ยังไม่แน่นอนว่าโจทก์จะได้ทำงานเป็นผู้บริหารในโรงเรียนหรือไม่ กรณีเป็นเรื่องของอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้เงินเดือนใหม่ที่โจทก์อ้างว่าต้องสูญเสียขาดโอกาสไปจึงไม่ใช่ค่าเสียหายโดยตรงที่เกิดจากการละเมิดของจำเลย แต่โจทก์ยังมีความเสียหายจากการสูญเสียสิทธิและโอกาสในการสมัครงานใหม่ แม้โจทก์ไม่ได้นำสืบ ศาลย่อมมีอำนาจวินิจฉัยให้ตามควรแก่พฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิด และเพื่อความยุติธรรมแก่คู่ความ จึงเห็นควรกำหนดค่าเสียหายในส่วนนี้ให้ ๑๘๐,๐๐๐ บาท

๑๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๑๒๔๙/๒๕๖๖

เรื่อง ลูกจ้างยินยอมลดค่าจ้างตั้งแต่พฤษภาคม - กันยายน ๒๕๖๓ โดยไม่ได้โต้แย้งหรือทักท้วงและยอมรับค่าจ้างที่ปรับลดลงถือเป็นการยินยอมโดยปริยายให้นายจ้างลดค่าจ้าง จึงไม่อาจฟ้องค่าจ้างที่ลดลงได้ “ค่าเช่าบ้าน” นายจ้างจ่ายเพื่อช่วยเหลือเป็นค่าที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างทุกคน เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานฯ “ค่าเช่าบ้าน” จึงไม่เป็นค่าจ้าง ไม่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นรองผู้จัดการฝ่ายขาย ค่าจ้างเดือนละ ๕๒,๕๗๔ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๕,๕๐๐ บาท และค่าเช่าบ้าน

เดือนละ ๒,๕๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๖๐,๕๗๔ บาท วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์อ้างว่า ปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพที่เหมาะสมกับลักษณะและรูปแบบหน้าที่รับผิดชอบ... อันไม่เป็นความจริง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่ครบถ้วนเนื่องจากไม่นำค่าตำแหน่งและค่าเช่าบ้านไปคำนวณ และระหว่างเดือนเมษายน สิงหาคม ๒๕๖๓ จำเลยหักค่าจ้างร้อยละ ๒๕ และเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ร้อยละ ๒๐ โดยโจทก์ไม่ยินยอมขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้างที่หักไป ๘๔,๕๓๙ บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑,๓๓๔ บาท ค่าชดเชย ๔๘,๐๐๐ บาท และสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๙,๖๙๕ บาท พร้อมดอกเบี้ยกับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๕๔๗,๑๘๕.๑๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๙,๖๙๕ บาท ค่าชดเชย ๔๘,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อ นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓) ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑,๓๓๓ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อ นับแต่วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๓๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ...คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นค่าจ้างศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า จำเลยประกาศลดค่าจ้างเดือนเมษายน - เดือนกันยายน ๒๕๖๓ โจทก์ยินยอมให้ลดค่าจ้างของวันที่ ๑ พฤษภาคม - วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ส่วนที่จำเลยลดค่าจ้างของวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๓ โจทก์ไม่ได้โต้แย้งหรือทักท้วง และยอมรับค่าจ้างที่ปรับลดลงถือเป็นการยินยอมโดยปริยายให้จำเลยลดค่าจ้าง

ประเด็นเลิกจ้างไม่เป็นธรรมศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า โจทก์ไม่มีหน้าที่วางแผนบริหารจัดการ การขออนุมัติบัตรส่งเสริมการลงทุนเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ยกเว้นหรือลดหย่อนอากรขาเข้าเครื่องจักร วัตถุดิบและเพื่อสิทธิอื่น ๆ ตามสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับตามโครงการฯ โจทก์จึงไม่มีความผิดในข้อที่จำเลยอ้างว่าโจทก์ไม่สามารถดำเนินการโครงการดังกล่าวให้สำเร็จลุล่วงตามกรอบระยะเวลาที่พึงได้รับสิทธิ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์อ้างสาเหตุโจทก์ไม่มีความเหมาะสมและไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้ จำเลยสูญเสียสิทธิที่ควรได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควรและเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์มีหน้าที่วางแผนบริหารจัดการการขออนุมัติบัตรส่งเสริม การลงทุนเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ยกเว้นหรือลดหย่อนอากรขาเข้าเครื่องจักรวัตถุดิบและเพื่อสิทธิอื่น ๆ ตามสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับตามโครงการฯ จำเลยสูญเสียสิทธิที่ควรได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มเป็นเงิน ๑๒ ล้านบาทเศษ...เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นค่าเช่าบ้านเป็นค่าจ้างหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า ค่าเช่าบ้านดังกล่าว จำเลยจ่ายเพื่อช่วยเหลือเป็นค่าที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างทุกคนรวมทั้งโจทก์ด้วย อันเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ แม้จำเลยจ่ายให้โจทก์

เป็นจำนวนเท่ากันเป็นประจำทุกเดือนโดยไม่มีเงื่อนไข ก็เป็นเพียงวิธีการจ่ายในลักษณะเหมาจ่ายเพื่อความสะดวก
ในทางปฏิบัติ แต่ไม่ได้แสดงว่าคู่สัญญาจะเปลี่ยนเจตนาให้สวัสดิการนั้นกลายเป็นค่าจ้าง ค่าเช่าบ้านจึงไม่ใช่ค่าจ้าง
ที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้อีก ๓๓,๐๐๐ มีใช้ ๔๘,๐๐๐ บาท

พิพากษาแก่เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๓๓,๐๐๐ บาท แก่โจทก์ นอกจากนี้ที่แก้คงเป็นไปตาม
คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๑๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๓๖๘ - ๑๓๗๐/๒๕๖๖

เรื่อง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากการปฏิบัติงานบนเครื่องบินและการปฏิบัติงาน
ในต่างประเทศ เป็นค่าจ้าง ต้องนำไปรวมคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
แต่นับตั้งแต่วันที่เลิกจ้างย้อนหลังไป ๓๐๐ วัน และ ๔๐๐ วัน ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างปฏิบัติงานบนเครื่องบิน
และต่างประเทศ ลูกจ้างคงได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนเท่านั้น กรณีจึงไม่มีเงินค่าจ้างตามผลงานที่จะนำมา
คำนวณเป็นค่าจ้างของการทำงานสุดท้ายเพื่อจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ ,
นายจ้างประสบภาวะขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายปี ประกอบกับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
ทำให้ธุรกิจสายการบินไม่อาจประกอบกิจการได้ตามปกติ จำเป็นต้องฟื้นฟูกิจการ ปรับโครงสร้าง ถือเป็น
การเลิกจ้างที่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๓ คน ฟ้องว่า จำเลยดำเนินธุรกิจสายการบินที่ให้บริการขนส่งผู้โดยสาร สินค้า
พัสดุภัณฑ์ และไปรษณีย์ภัณฑ์ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓ ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการจำเลย
แต่งตั้งผู้ทำแผน และเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ศาลล้มละลายกลางเห็นชอบด้วยแผนฯ โจทก์ทั้งสาม
เคยเป็นลูกจ้างจำเลย ทำงานในตำแหน่งสุดท้ายพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้รับเงินเดือน เงินเบี้ยเลี้ยง
เงินประจำตำแหน่ง...บาท และเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินรายวันตามค่าครองชีพใน
แต่ละสถานีเดือนละไม่ต่ำกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายทุกวันที่ ๒๗ ของเดือน ก่อนที่ศาลแรงงานกลาง
จะเห็นชอบและแต่งตั้งผู้บริหารแผน วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๓ คน
อ้างเหตุประสบปัญหาขาดทุนสะสมต่อเนื่อง ประกอบกับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
ทำให้จำเลยไม่สามารถดำเนินกิจการได้ตามปกติ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจ่ายค่าชดเชย
และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ครบ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยประสบภาวะขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายปี ปี ๒๕๖๓ มีสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส
โคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ธุรกิจสายการบินไม่อาจประกอบกิจการได้ตามปกติ จำเลยเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการ
จำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ลดสวัสดิการลงบางส่วน สมครเข้าโครงการร่วมใจจากองค์กร โจทก์ทั้งสาม
ไม่แสดงความประสงค์เข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ และไม่สมัครเข้าร่วมโครงการร่วมใจจากองค์กร
จึงไม่มีงานให้ทำอีกต่อไป จำเป็นต้องเลิกจ้าง เงินที่จำเลยจ่ายให้แก่พนักงานอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

บนเครื่องบินและในต่างประเทศ ไม่ใช่ค่าจ้าง ไม่อาจนำมาคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิพากษา พิพากษา พิพากษา พิพากษา พิพากษา พิพากษา พิพากษา พิพากษา พิพากษา พิพากษา
แล้ววินิจฉัยว่า จำเลยขาดทุนสะสมต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ มากกว่า ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท กระทั่งปี ๒๕๖๓
จำเลยได้รับผลกระทบจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ธุรกิจการบินไม่สามารถ
ประกอบกิจการขนส่งผู้โดยสารได้ตามปกติจำเป็นต้องเข้าสู่การฟื้นฟูกิจการ มีเหตุจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
เพื่อลดค่าใช้จ่าย นำไปสู่โครงการลดหยุดไม่รับเงินเดือนและค่าตอบแทน โครงการร่วมใจจากองค์กร
และเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามโครงสร้างใหม่ จำเลยมีขั้นตอนตามลำดับและแจ้งโจทก์ทั้งสามทราบแล้ว
โดยพนักงานถูกปรับลดอัตราเงินเดือน ปรับลดสวัสดิการต่าง ๆ และอาจต้องเลือกตำแหน่งงานอื่น เพราะหาก
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ย่อมเป็นการยากที่องค์กรจะลดค่าใช้จ่ายลงได้
การปรับปรุงโครงสร้างจึงมีเหตุจำเป็นเพื่อรักษาองค์กรไว้มิให้ล้มละลาย เมื่อโจทก์ทั้งสามไม่เข้าร่วมโครงการ
เพื่อเข้ารับการกลับร่องเข้าสู่องค์กรใหม่และไม่สมัครเข้าร่วมโครงการร่วมใจจากองค์กร การเลิกจ้างของจำเลย
จึงมีเหตุอันสมควร ไม่ใช่การก่อกวนแก้งโจทก์ทั้งสาม ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

สำหรับเงินที่จำเลยจ่ายเนื่องจากการปฏิบัติงานบนเครื่องบินและการปฏิบัติงานในต่างประเทศ
เป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานโดยมีกำหนดตารางทำงาน กำหนดอัตราค่าจ้างคำนวณจากการปฏิบัติหน้าที่
ในต่างประเทศตามจริง จึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติ
ของวันทำงาน ถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ แม้มีระเบียบ
ให้เป็นสวัสดิการหรือเป็นเบี้ยเลี้ยงค่าอาหารประจำวันในระหว่างที่ต้องพักอาศัยในต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ
ที่ไปปฏิบัติงาน ก็ถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายต้องนำไปคำนวณค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ แต่เมื่อนับวันที่เลิกจ้าง
ย้อนหลังไป ๓๐๐ วัน สำหรับโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ และย้อนหลังไป ๔๐๐ วัน สำหรับโจทก์ที่ ๓ แล้ว ไม่ปรากฏว่า
โจทก์ทั้งสามปฏิบัติงานบนเครื่องบินและต่างประเทศในช่วงเวลาดังกล่าว จึงไม่มีผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลา
ทำงานปกติของวันทำงานที่จะมาคำนวณการทำงาน ๓๐๐ วัน และ ๔๐๐ วัน รวมเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้าย
เพื่อให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยได้ ส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น จำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้าง
ทุกวันที่ ๒๗ ของเดือน จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และจำเลยได้จ่ายค่าจ้าง
ถึงวันที่ทำงานสุดท้ายคือ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แล้ว จำเลยจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
แก่โจทก์ทั้งสามถึงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๔ เมื่อปรากฏว่าโจทก์ทั้งสามไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่การบินมาตั้งแต่
เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ และไม่มีตารางบินเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔
และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามอัตราค่าจ้างโจทก์ทั้งสามอีก ๒๗ วัน จึงครบถ้วนแล้ว จำเลยไม่ต้องจ่าย
สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ทั้งสามเพิ่มเติมอีก

ประเด็นว่า เงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสามเนื่องจากการปฏิบัติงานบนเครื่องบินและการปฏิบัติงานในต่างประเทศต้องนำไปรวมคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มให้โจทก์ทั้งสามหรือไม่ เพียงใด เห็นว่า คำว่า “ค่าจ้างของการทำงานสุดท้าย” หมายความว่า ค่าจ้าง ที่นำมาคำนวณค่าชดเชยต้องเป็นค่าจ้างของการทำงานสุดท้ายในขณะที่ถูกเลิกจ้าง เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า นับแต่วันที่จำเลยเลิกจ้างย้อนหลังไป ๓๐๐ วัน และ ๔๐๐ วัน ไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งสามปฏิบัติงานบนเครื่องบินและต่างประเทศ โจทก์ทั้งสามได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนเท่านั้น กรณีจึงไม่มีจำนวนเงินที่จะนำมาคำนวณเป็นค่าจ้างของการทำงานสุดท้ายเพื่อจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มแก่โจทก์ทั้งสาม เมื่อได้วินิจฉัยดังนี้แล้ว ปัญหาตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า เงินที่จำเลยจ่ายเนื่องจากการปฏิบัติงานบนเครื่องบินและต่างประเทศ ถือเป็นค่าจ้างหรือไม่ จึงไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยเพราะไม่ทำให้ผลแห่งคดีเปลี่ยนแปลง

๑๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๓๑๕-๒๓๒๒/๒๕๖๖

เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการรับจ้างผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้แก่ผู้ผลิตและผู้จำหน่ายรถยนต์หลายยี่ห้อ ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ยอดสั่งซื้อลดลง รายได้ลดลง ขาดทุนสะสม ก่อนจะใช้วิธีเลิกจ้าง ได้ออกมาตรการต่าง ๆ โดยลดวันทำงาน เปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน รวมกะ ให้ลูกจ้างบางส่วนหยุดงานจ่ายเงินร้อยละ ๗๕...จนในที่สุดต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้าง กรณีไม่อาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๘ คน ฟ้องว่า โจทก์กับพวกทำงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกอ้างเหตุผลว่าสืบเนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ต้องลดต้นทุนการผลิต จำเป็นต้องเลิกจ้าง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าตำแหน่ง ค่าชดเชยพิเศษตามอายุงาน โบนัส...และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

จำเลยให้การว่า จำเลยประกอบกิจการรับจ้างผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้แก่ผู้ผลิตและผู้จำหน่ายรถยนต์หลายยี่ห้อ เศรษฐกิจทั่วโลกตกต่ำทำให้ยอดจำหน่ายรถยนต์ทุกยี่ห้อลดลง จำเลยขาดทุนต่อเนื่อง โดย ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยขาดทุนสะสม ๑,๑๗๗,๖๓๙,๘๒๐ บาท ต่อมาต้นปี ๒๕๖๓ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จำเลยมียอดสั่งซื้อลดลง และคาดว่าจะขาดทุนมากขึ้น ต่อเนื่องไปถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ จำเลยจึงต้องมีนโยบายลดภาระค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆ ล่วงก่อน โดยประกาศลดวันทำงาน เปลี่ยนแปลงวันทำงาน รวมกะการทำงานจากเดิม ๒ กะ ยุบเหลือกะเดียว ให้ลูกจ้างบางส่วนหยุดงานและจ่ายเงินร้อยละ ๗๕ ยกเลิกสัญญาฉบับบริษัทจัดหาแรงงานมาทำงาน แต่รายได้ของจำเลยยังต่ำกว่าเป้าหมาย บริษัทแม่ประกาศปรับลดเงินเดือนตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงพนักงาน จำเลยประกาศโครงการสมัครใจลาหยุดงานระยะยาว

โดยไม่รับค่าจ้างแต่ไม่ได้รับความสนใจจากพนักงาน จึงจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานลง โดยลดจำนวนลูกจ้าง
ในส่วนสายงานผลิตและส่วนงานสนับสนุนเหลือเพียงร้อยละ ๕๐ โดยใช้เกณฑ์

- ๑) สถิติการมาทำงานย้อนหลัง ๓ ปี
- ๒) คะแนนการประเมินผลการทำงานย้อนหลัง ๓ ปี
- ๓) การถูกลงโทษทางวินัย
- ๔) การให้ความร่วมมือในการทำงาน
- ๕) การทำงานผิดพลาดและเกิดความเสียหาย

ซึ่งโจทก์ทั้ง ๘ คน อยู่ในเกณฑ์ถูกเลิกจ้างด้วย วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำเลยจึงมีหนังสือ
เลิกจ้างลูกจ้าง ๒๖ คน รวมทั้งโจทก์กับพวก

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า แม้บริษัทขาดทุนเกินทุนก็ตาม ฝ่ายบริหารเชื่อว่าการ
การจัดทำงบการเงินภายใต้ข้อสมมติเรื่องการดำเนินงานต่อเนื่องนั้นยังคงเหมาะสม เนื่องจากหนี้สินส่วนใหญ่
ของกลุ่มบริษัทคือเงินกู้ระยะสั้นจากบริษัทใหญ่ โดยบริษัทใหญ่ได้ออกหนังสือรับรองว่าจะไม่เรียกคืนเงินกู้
นอกจากนี้บริษัทใหญ่ยังได้ให้ค้ำประกันเป็นหนังสือที่จะให้การสนับสนุนทางการเงินอย่างต่อเนื่อง จำเลยทำบันทึก
ข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน เอ ตกลงจ่ายโบนัสปี ๒๕๖๓ และเงินบวกพิเศษให้พนักงาน แสดงว่าจำเลย
ยังมีความสามารถที่จะจ่ายเงินอื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้างได้ แสดงว่าจำเลยมิได้ขาดทุนจนถึงขนาดที่ต้องเลิกจ้าง
จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหาย
จากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษพิจารณาแล้ว เห็นว่า จำเลยได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ยอดขายซึ้อลดลง รายได้ลดลง ขาดทุนสะสม ตามสำเนางบการเงิน
จำเลยมีผลประกอบการขาดทุนทุกปีตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๓ ดังนี้ แสดงว่าจำเลยประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่อง
ในปี ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวก จำเลยมีหนี้สินหมุนเวียนสูงกว่าสินทรัพย์หมุนเวียนประมาณ
๑,๐๓๙ ล้านบาท และมีการขาดทุนเกินทุนประมาณ ๔๘๘ ล้านบาท ส่วนปี ๒๕๖๒ ประมาณ ๑,๐๖๖ ล้านบาท
และ ๔๖๔ ล้านบาท ตามลำดับ แนวโน้มอาจขาดทุนมากขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส ๒๐๑๙
ที่ยังไม่ยุติในขณะนั้น ส่วนการที่จำเลยจ่ายโบนัสและเงินพิเศษตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำไว้
กับสหภาพแรงงาน เป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นและมีได้เป็นเครื่องชี้ว่าจำเลยไม่ได้ขาดทุนแต่อย่างใด การที่จำเลย
เลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน จึงเป็นการใช้อำนาจในฐานะนายจ้าง
ผู้เป็นเจ้าของกิจการวางแผนบริหารธุรกิจของตน ย่อมเป็นทางเลือกที่สมเหตุผล ก่อนจะใช้วิธีเลิกจ้าง จำเลย
ออกมาตรการต่าง ๆ โดยลดวันทำงาน เปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน รวมกะ ให้ลูกจ้างบางส่วนหยุดงานจ่ายเงิน
ร้อยละ ๗๕...จนในที่สุดต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนโดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง
เมื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์เรื่องการเลิกจ้างแล้ว ถือว่าสาเหตุดังกล่าวมีเหตุเพียงพอแก่การเลิกจ้าง
เพราะความจำเป็นทางด้านจำเลยที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อให้กิจการยังคงดำรงอยู่ต่อไปโดยหวังว่าจะมีโอกาส

กลับฟื้นคืนตัวได้ใหม่ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๘ นี้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุจำเป็นและเพียงพอ
แก่การเลิกจ้าง กรณีไม่อาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นอกจากที่แก้
ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๑๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๓๓๑/๒๕๖๖ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งขับรถส่งสินค้าลาป่วยอ้างว่าปวดหลังโดยแสดงใบรับรองแพทย์
แม้ลูกจ้างจะมีใบรับรองแพทย์เป็นหลักฐานแสดงก็ตาม แต่เป็นการผิดวิสัยเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ป่วยอาการ
ปวดหลังด้วยเหตุเดียวกันจะไปรักษาตัวต่างสถานพยาบาลกันถึง ๔ แห่ง ในวันและเวลาดังกล่าว
พยานหลักฐานยังมีข้อพิรุธจนทำให้ไม่มีน้ำหนักเพียงพอให้รับฟังว่าเจ็บป่วยทางร่างกายจนไม่สามารถ
ทำงานได้ จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างจึง
เลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕
โจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ ว่าโจทก์เคยเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งพนักงานขับรถส่งสินค้าตั้งแต่
ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ต่อมาวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์อ้างเหตุว่า ไม่ปฏิบัติงาน
ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายและละทิ้งหน้าที่ขาดงานติดต่อกันหลายวัน ซึ่งไม่เป็นความจริง จำเลยที่ ๑
สอบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีคำสั่งให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด รวม ๑๒,๐๐๐ บาท แต่โจทก์
ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย โจทก์ไม่เห็นด้วย เนื่องจากโจทก์มีอาการป่วย
ขอให้เพิกถอนคำสั่งฯ ของจำเลยที่ ๑ และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย
และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๔ พิจารณาแล้วเห็นว่า ฟังไม่ได้ว่าโจทก์มีอาการเจ็บป่วยจริง การที่โจทก์
ไม่เข้าทำงานจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร พิพากษายกฟ้อง
โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๔
ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ และมาตรา ๕๗
เป็นการที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ ทั้งนี้ เฉพาะกรณีที่เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย
หรือจิตใจจนไม่สามารถมาทำงานให้แก่ นายจ้างได้เท่านั้น เมื่อพิเคราะห์ถึงใบรับรองแพทย์โรงพยาบาล A
ซึ่งโจทก์ส่งให้ฝ่ายบุคคลบริษัทเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๕ ประกอบใบรับรองแพทย์ฉบับวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕
ที่เป็นใบรับรองแพทย์ของสาธารณสุขวัดป่า B ซึ่งระบุให้พักผ่อน ๓ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๐ - ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕
ซึ่งโจทก์เบิกความว่าอาการปวดหลังดังกล่าวยังไม่หายจึงต้องรักษาตัวต่ออีก แต่กลับปรากฏตามใบรับรองแพทย์
วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๕ โจทก์ไปรักษาตัวที่ศูนย์สาธารณสุขเทศบาลตำบล C โดยใบรับรองแพทย์ดังกล่าว

ไม่ได้ระบุว่าให้พักรักษาตัวนานเท่าใด และปรากฏว่าวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕ โจทก์ไปรักษาตัวอีกครั้งที่โรงพยาบาล D อีกครั้งด้วยอาการเดียวกัน ซึ่งแพทย์ระบุให้พัก ๒ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๔ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕ ดังนี้ เป็นการผิดวิสัยเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ป่วยอาการปวดหลังด้วยเหตุเดียวกันจะไปรักษาตัวต่างสถานพยาบาลกันถึง ๔ แห่ง ในวันและเวลาติดต่อกัน การรักษาตัวลักษณะดังกล่าว นอกจากจะทำให้แพทย์ไม่สามารถรักษาตัวได้อย่างต่อเนื่องเพราะไม่มีประวัติการรักษาเดิมครั้งที่ผ่านมาแล้ว ยังทำให้แพทย์ไม่สามารถทราบได้ว่าก่อนหน้านี้แพทย์ที่ทำการตรวจมีความเห็นให้หยุดพักผ่อนรักษาตัวมาแล้วกี่วัน ดังนี้ แมโจทก์จะมีใบรับรองแพทย์เป็นหลักฐานแสดงว่าตนได้เข้ารับการรักษาในช่วงเวลาดังกล่าวจริงก็ตามแต่พยานหลักฐานยังมีข้อพิรุธจนทำให้ไม่มีน้ำหนักเพียงพอให้รับฟังว่าโจทก์เจ็บป่วยทางร่างกายจนไม่สามารถทำงานให้แก่จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นนายจ้างได้ ดังนั้น เมื่อโจทก์จะส่งข้อความลาป่วยในวันที่ ๑๓ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕ ถึงนาย เอ และฝ่ายบุคคลก็ตามแต่เมื่อฟังไม่ได้ว่าโจทก์มีอาการเจ็บป่วยดังกล่าวจริง การที่โจทก์ไม่เข้าทำงานในวันที่ ๑๓ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕ จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างจึงเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๕) ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและเป็นกรณีที่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

การจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า โจทก์ละทิ้งหน้าที่โดยไม่ได้มาทำงานให้แก่จำเลยที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ดังกล่าว ดังนี้ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานฯ จึงชอบแล้ว

ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า โจทก์มีอาการป่วยจริง เป็นเรื่องปกติของปุถุชนทั่วไปเมื่อไปรักษาที่ใดที่หนึ่งแล้วอาการไม่ดีขึ้นมักจะเปลี่ยนหมอหรือโรงพยาบาลไปเรื่อย ๆ ไม่เป็นการผิดวิสัย...เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๑๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๒๓๓๕/๒๕๖๖

เรื่อง บังคับเขียนใบลาออก : ไม่ปรากฏว่าตัวแทนจำเลยกระทำการข่มขู่ที่จะให้เกิดภัยอันใกล้จะถึงและร้ายแรงถึงขนาดที่จะจูงใจให้โจทก์จำยอมเขียนใบลาออกซึ่งจะมีผลทำให้การลาออกตกเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๔ และไม่ปรากฏว่าตัวแทนจำเลยได้บังคับ ข่มขู่ หรือกระทำการอันมิชอบประการอื่นเป็นเหตุให้โจทก์ขาดอิสระในการตัดสินใจ ถือว่าโจทก์สมัครใจลาออก จำเลยไม่ได้เลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๔๘ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานโลจิสติกส์ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๐,๗๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยวาจาให้มีผลเป็นการเลิกจ้างทันที อ้างว่าโจทก์แจ้งราคาสินค้าให้บุคคลภายนอกทราบ

ซึ่งเป็นความลับของจำเลย ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ซึ่งไม่เป็นความจริง จำเลยบีบบังคับให้โจทก์เขียนใบลาออก โจทก์ทนการบีบบังคับไม่ได้จึงยอมเขียนใบลาออกโดยไม่สมัครใจ ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า จำเลยพบว่าโจทก์มีพฤติกรรมส่งข้อมูลเกี่ยวกับรายการและราคาสินค้าให้กับบุคคลภายนอก ถือเป็นการกระทำอันไม่เหมาะสม ใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้ทราบข้อมูลของบริษัทจำเลย นำไปเปิดเผย จำเลยเรียกโจทก์มาสอบถามข้อเท็จจริงในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ โจทก์ยอมรับว่าได้กระทำความผิดจริง จึงขอลาออกโดยเขียนใบลาออกด้วยตนเอง จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ไม่ปรากฏว่าตัวแทนจำเลยกระทำการข่มขู่ที่จะให้เกิดภัยอันใกล้จะถึงและร้ายแรงถึงขนาดที่จะจูงใจให้โจทก์จำยอมเขียนใบลาออกซึ่งจะมีผลทำให้การลาออกตกเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๔ และไม่ปรากฏว่าตัวแทนจำเลยได้บังคับ ข่มขู่ หรือกระทำการอันมิชอบประการอื่นเป็นเหตุให้โจทก์ขาดอิสระในการตัดสินใจ ถือว่าโจทก์สมัครใจลาออก จำเลยไม่ได้เลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ในขณะที่เกิดเหตุมีบุคคลอยู่ในประชุมของฝ่ายจำเลย ๔ คน แต่จำเลยกลับนำมาเบิกความเพียง ๒ คน เป็นข้อพิรุธ เห็นชัดว่าเป็นการกีดกัน บังคับ ข่มขู่ ในห้องที่ประชุมมีโจทก์เป็นผู้หญิงเพียงคนเดียว นั่งต่อหน้าฝ่ายจำเลยทั้ง ๔ คน การกระทำของจำเลยจึงเป็นการข่มขู่ให้เกิดความกลัวเป็นการบีบบังคับโดยพฤติการณ์ ทำให้โจทก์จำยอมต้องเขียนใบลาออกด้วยความไม่สมัครใจ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

๒๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๓๕๖/๒๕๖๖

เรื่อง พฤติการณ์เลิกจ้าง : กรรมการบริษัทแจ้งกับลูกจ้างว่าจะไม่ให้ทำงานและให้เขียนใบลาออก แต่ลูกจ้างปฏิเสธ ต่อมากรรมการฯ มอบฝ่ายบุคคลและทนายความพุดคุยให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก ลูกจ้างไม่เขียน นายจ้างจึงให้ลูกจ้างคืนรถยนต์ประจำตำแหน่ง ส่งมอบงานและเอกสารรวมทั้งคืนทรัพย์สิน จึงไม่อาจถือว่าลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง แต่เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นเจตนาของนายจ้างว่าเป็นการกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เป็นเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัท A ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของจำเลย ต่อมาวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขาย จำเลยรับมาทั้งสิทธิหน้าที่ของบริษัท A ค่าจ้างเดือนละ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

และสวัสดิการรวมเป็นเงิน ๓๒๘,๘๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นาย ปิปี กรรมการบริษัทจำเลย เรียกโจทก์ไปพบแล้วแจ้งด้วยวาจาว่าไม่ประสงค์จะให้โจทก์ทำงานและไม่ต่อสัญญาจ้างกับโจทก์อีกให้โจทก์ ยื่นใบลาออก แต่โจทก์ไม่ลาออก วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำเลยมอบหมายหัวหน้าฝ่ายบุคคล พร้อมนายความมาพูดคุยหว่านล้อมบีบบังคับให้โจทก์ลาออก โจทก์ยืนยันไม่ลาออก จำเลยจึงให้โจทก์ คืนรถยนต์ประจำตำแหน่ง ซึ่งโจทก์ได้ส่งมอบคืนในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โจทก์เข้าพบนาย ปิปี ตามนัดหมาย นาย ปิปี แจ้งว่าจะไม่ออกหนังสือให้ออกจากงานและไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ให้โจทก์เขียนใบลาออก วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่ให้โจทก์เข้าพบบริษัท เมื่อโจทก์แจ้งว่าจะมาส่งมอบงานและทรัพย์สิน จำเลยจึงมอบหมายให้นายความและพนักงานรับมอบงาน และทรัพย์สิน พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงว่าจำเลยไม่ประสงค์ให้โจทก์ทำงานอีกต่อไป ถือว่าจำเลยให้โจทก์ ออกจากงานในวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ การที่จำเลยอ้างว่าโจทก์ขาดงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ติดต่อกัน และมีหนังสือลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ให้โจทก์ชี้แจงเหตุผลการไม่ไปทำงาน จึงเป็นการกระทำ ที่ขัดต่อกฎหมาย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย

จำเลยให้การว่า จำเลยประกอบกิจการอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติกใสจำหน่ายภายใน และต่างประเทศ จำเลยไม่ได้รับโอนการเป็นลูกจ้างมาจากบริษัท A โจทก์ทำยอดขายในแต่ละเดือนได้ไม่ถึง ๓๐๐ ตัน ทำให้จำเลยขาดรายได้ส่วนที่เป็นกำไรถึง ๓๑,๑๘๒,๖๖๐.๖๐ บาท จำเลยเรียกประชุมและแจ้งโจทก์ ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อทำให้ยอดขายได้ถึง ๓๐๐ ตัน ตามที่เคยตกลงไว้ หากไม่สามารถทำได้ให้พิจารณาตัวเอง จำเลยไม่ได้เลิกจ้าง โจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน นอกจากนี้จำเลยตรวจสอบพบว่า ระหว่างวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ โจทก์นำข้อมูลความลับทางการค้า เช่น ข้อมูลลูกค้า ยอดขาย ข้อมูลสัญญา เป้าหมายองค์กร ราคาโปรโมชั่น ฯลฯ ของบริษัท A และระหว่างวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โจทก์นำข้อมูลเกี่ยวกับกิจการและการบริหารสวัสดิการองค์กรซึ่งเป็นข้อมูลความลับ ของจำเลยส่งเข้าจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตจากจำเลย ทำให้ง่ายต่อการส่งข้อมูลต่อไป หรือนำข้อมูลดังกล่าวออกไปโดยจำเลยไม่อาจติดตามได้ การกระทำดังกล่าวเป็นทุจริตต่อหน้าที่ จึงใจทำให้จำเลย ได้รับความเสียหาย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๙๐๐,๐๐๐ บาท ค่าจ้าง ค้างจ่าย ๑๘๐,๐๐๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๔๓๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าชดเชยนอกจากนี้ ให้อยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้วศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริง แล้ววินิจฉัยว่า ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ค่านियามคำว่า นายจ้าง... จำเลยเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ นาย ปิปี กรรมการบริษัท จึงเป็นนายจ้างโจทก์ด้วย เนื้อหาที่นาย ดำ ทนายความพูดกับโจทก์เกี่ยวกับยอดขายตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง แสดงว่านาย ดำ ได้รับมอบหมาย จาก นาย ปิปี จึงกล่าวพูดเช่นนั้น ความเกี่ยวพันระหว่างกรรมการบริษัท และบุคคลภายนอก ต้องบังคับ

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยตัวแทนตามมาตรา ๘๒๐ จำเลยผู้เป็นตัวแทนย่อมต้องผูกพันต่อบุคคลภายนอกในการกระทำของนาย ปิ๊ปปี้ และนาย คำ ที่กระทำไปภายในวัตถุประสงค์ของจำเลย เช่นนี้ การที่นาย คำ พุดกับโจทก์โดยมีเนื้อหาตามบันทึกถอดข้อความเสียงการสนทนา แล้วโจทก์คืนรถยนต์ประจำตำแหน่งส่งมอบงานและเอกสาร รวมทั้งคืนทรัพย์สินให้แก่จำเลย จึงไม่อาจถือว่าโจทก์สมควรใจลาออกเองแต่เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นเจตนาของจำเลยว่าเป็นการกระทำใดที่จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ซึ่งถือเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำเลยไม่อาจอ้างว่าโจทก์ขาดงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔

แม้โจทก์จะส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์พร้อมไฟล์แนบไปไว้ที่จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ส่วนตัวของโจทก์ แต่ไม่ปรากฏว่าโจทก์ใช้หรือจะใช้ก่อให้เกิดความเสียหายประการใดแก่จำเลย และจำเลยยังไม่พบข้อมูลว่าโจทก์ส่งข้อมูลไปให้บุคคลภายนอก กรณีจึงไม่เพียงพอให้ถือได้ว่าเป็นการนำความลับของจำเลยไปเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต เมื่อโจทก์มิได้กระทำความผิดกรณีหนึ่งกรณีใดตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างค้างจ่าย ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนตัวนายจ้างหรือไม่ก็ตาม โจทก์ก็ยังคงทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า นาย คำ ไม่ใช่ผู้รับมอบหมายจากนาย ปิ๊ปปี้ บันทึกการถอดข้อความเสียงสนทนาเป็นเพียงการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติในฐานะที่ปรึกษากฎหมาย การกระทำของนาย คำ จึงไม่ผูกพันนาย ปิ๊ปปี้ จำเลยไม่ได้เลิกจ้าง...อุทธรณ์ของจำเลยเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ส่วนประเด็นที่จำเลยอุทธรณ์ว่าการที่โจทก์ส่งข้อมูลความลับไปไว้ที่จดหมายอิเล็กทรอนิกส์นั้น เป็นการไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้าง เห็นว่า ไม่ปรากฏว่าในวันที่เลิกจ้างจำเลยได้แจ้งเหตุที่อุทธรณ์ประการนี้ให้โจทก์ทราบในขณะที่เลิกจ้าง จำเลยจึงไม่อาจยกเหตุนี้ขึ้นอ้างในอุทธรณ์เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคสองได้

ประเด็นสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เห็นว่า การที่จำเลยมอบคอมพิวเตอร์แบบพกพาพร้อมจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ บัญชีชื่อ....Gmail.com ให้โจทก์ใช้ในการทำงาน แสดงว่าจำเลยให้ความสำคัญต่อการป้องกันและเก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจการจำเลย การที่โจทก์นำข้อมูลความลับเกี่ยวกับกิจการจำเลยส่งเข้าจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ส่วนตัว ทำให้ง่ายต่อการส่งข้อมูลดังกล่าวต่อไปหรือนำข้อมูลออกไปโดยจำเลยไม่อาจติดตามได้ การกระทำของโจทก์นอกจากจะเป็นการนำความลับของจำเลยไปเปิดเผย อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างและบันทึกข้อตกลง รวมทั้งฝ่าฝืนข้อบังคับร้ายแรง ถือเป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ นอกจากนี้แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๒๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาที่ ๒๓๗๔/๒๕๖๖

เรื่อง การที่ลูกจ้าง(ชาวญี่ปุ่น) ใช้คำพูดและมีพฤติการณ์คุกคาม ชุมชู่ กรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท(ชาวญี่ปุ่น) กรรมการบริษัทฯ จึงได้รายงานเรื่องดังกล่าวไปยังบริษัทที่ประเทศญี่ปุ่น และบริษัทที่ญี่ปุ่นเห็นว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการข่มขู่ จึงเรียกตัวลูกจ้างกลับประเทศญี่ปุ่น การกระทำของนายจ้างจึงไม่ใช่เป็นการละเมิดต่อลูกจ้าง จึงไม่ต้องชดใช้ค่าเสียหายค่าเสียหายในด้านจิตใจ และค่าเสียหายอื่น ๆ จำนวน ๑๕๓,๐๑๐,๐๐๐ บาท ตามฟ้อง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นบริษัท มีจำเลยที่ ๒ เป็นประธานบริหารผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ บริษัท A จำกัด ประเทศญี่ปุ่น ส่งโจทก์มาทำงานกับจำเลยที่ ๑ ในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ค่าจ้างเดือนละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท ระหว่างทำงานจำเลยทั้งสองให้โจทก์ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการทั่วไปส่วนวิศวกรรมด้วย แต่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์เพียงตำแหน่งเดียว ทำให้โจทก์รับภาระเกินควรเป็นการเอาเปรียบโจทก์ให้อยู่ในภาวะกดดัน นอกจากนั้นจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ ยังกลั่นแกล้งใส่ร้ายโจทก์ให้บริษัท A จำกัด ประเทศญี่ปุ่นทราบ อ้างว่าโจทก์มีความแค้นกับจำเลยที่ ๒ และได้ข่มขู่จำเลยที่ ๒ ให้กังวลต่อความปลอดภัย ต่อมาบริษัท A จำกัด ประเทศญี่ปุ่น เรียกโจทก์กลับประเทศญี่ปุ่น จำเลยทั้งสองจึงให้พนักงานจำเลยที่ ๑ รุมล้อมควบคุมตัวโจทก์ออกจากบริษัทจำเลยที่ ๑ แล้วยึดเครื่องใช้ส่วนตัวที่ใช้ในการทำงานของโจทก์บังคับให้โจทก์ปิดบัญชีธนาคาร แล้วนำโจทก์ไปที่สนามบินส่งตัวโจทก์กลับประเทศญี่ปุ่นอย่างกะทันหันเร่งด่วน การกระทำของจำเลยทั้งสองเป็นการละเมิดต่อโจทก์ โจทก์ได้รับความเสียหายไม่ได้รับค่าจ้างในการทำงาน ๒ ตำแหน่ง ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าจ้างในตำแหน่งผู้จัดการบริหารระบบคุณภาพ ,ผู้จัดการฝ่ายงานวิศวกรรม ๓,๔ ระหว่างเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ - ตุลาคม ๒๕๖๒...บาท ค่าเสียโอกาสในตำแหน่งผู้จัดการโรงงานและสูญเสียรายได้ ๑๐ ปี เป็นเงิน ๗๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นประธานบริหารบริษัทและสูญเสียรายได้ ๕ ปี เป็นเงิน ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท สูญเสียโบนัส ๖๐๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายในด้านจิตใจจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท สวัสดิการด้านครอบครัว ๑๐ ปี เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท อื่นๆ... รวมเป็นเงิน ๑๕๓,๐๑๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า ระหว่างทำงานโจทก์ข่มขู่จำเลยที่ ๒ เกี่ยวกับการฆ่าตัวตายหลายครั้ง กล่าวถ้อยคำให้เข้าใจว่าเกิดเรื่องไม่ดีกับจำเลยที่ ๒ และครอบครัวของจำเลยที่ ๒ ที่ประเทศญี่ปุ่น จำเลยทั้งสองจึงแจ้งเรื่องของโจทก์ให้บริษัท A จำกัด ประเทศญี่ปุ่นทราบ และต่อมาบริษัท A จำกัด ประเทศญี่ปุ่นมีคำสั่งเรียกโจทก์กลับประเทศญี่ปุ่น จำเลยทั้งสองไม่เคยกระทำละเมิดต่อโจทก์

ระหว่างพิจารณา ศาลแรงงานภาค ๒ เห็นว่า กรณีมีปัญหาว่าคดีนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานหรือไม่ จึงส่งสำนวนให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัย ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่าคดีนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิจารณาชกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยเห็นว่า คู่ความได้ยอมรับว่าโจทก์กับจำเลยที่ ๒ สนทนากัน โดย จำเลยที่ ๒ พูดว่า ก่อนนี้ที่บอกกว่าคิดถึงการฆ่าตัวตายด้วย ซึ่งมีหลายสิบลูปแบบ อันนั้นพูดถึงการฆ่าตัวตายของผมหรือ โจทก์ได้ตอบว่าไม่ คิดว่าน่าจะรวมไปถึงครอบครัวด้วย อันนั้นไม่ใช่ผมคิดหรอกนะ แค่ทำนายความสันนิษฐานเท่านั้น อาจเป็นไปได้ถึงขนาดนั้น แค่พูดว่าสามารถทำได้ถึงขั้นนั้น ผมจะไม่ได้อยากฆ่าคน ผมไม่ได้เป็นคนฆ่าสักหน่อย....และเมื่อโจทก์พูดว่าจุดจบที่ดีที่สุดคือการได้ทำงานจนถึงเกษียณและได้ตายอย่างธรรมชาติ จำเลยที่ ๒ ถามว่าการตายอย่างธรรมชาติหมายถึงอะไร โจทก์ก็ตอบกลับไปว่าจำเลยที่ ๒ ไง ถ้าเป็นอย่างนั้นความแค้นที่โจทก์มีต่อจำเลยที่ ๒ ก็หมดไป โจทก์ไม่ได้มีความแค้นส่วนตัวอะไรกับครอบครัวของจำเลยที่ ๒ แต่คนที่มีความแค้นกับครอบครัวบุพการีของโจทก์ที่อยู่ที่ยี่ปุ่นมีแค่จำเลยที่ ๒ เท่านั้น....จะเห็นได้ว่าคำพูดและการกระทำดังกล่าวของโจทก์ต่อจำเลยที่ ๒ ล้วนแต่เป็นคำพูดและการกระทำที่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สมควรพูดหรือกระทำต่อผู้บังคับบัญชา แม้โจทก์จะอ้างว่าเป็นการคุยเกี่ยวกับเรื่องงานก็เป็นการอันไม่เหมาะสม ไม่สมควร ไม่เคารพและให้เกียรติผู้บังคับบัญชา เป็นการกระทำอันฝ่าฝืนต่อข้อบังคับการทำงานของบริษัท ข้อ ๑๖ (ห้ามมิให้มีการล่วงละเมิด) พนักงานต้องไม่กระทำการใด ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหัวข้อต่อไปนี้หรือกระทำการอื่นใดที่รบกวนจิตใจของผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ และไม่ทำลายความสงบเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงานให้เกิดความยุ่งเหยิง...นอกจากนี้โจทก์ยังพูดถึงการบริหารงานของจำเลยที่ ๒ ในทางไม่ดี และขอให้จำเลยที่ ๒ พิจารณาข้อเรียกร้องต่างๆ พร้อมผลักดันให้โจทก์เป็นผู้จัดการโรงงาน การกระทำทั้งหมดตามที่กล่าวอ้างมาย่อมมีมูลทำให้จำเลยที่ ๒ เข้าใจได้โดยสุจริตว่าโจทก์ได้ทำการคุกคาม ข่มขู่ วิจารณ์ จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้นการที่จำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ รายงานเรื่องดังกล่าวต่อบริษัท A จำกัด ก็เป็นเรื่องที่จำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ ทำไปเพื่อบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเพื่อให้การทำงานของพนักงานจำเลยที่ ๑ และกิจการของจำเลยที่ ๑ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ สามารถกระทำได้ตามอำนาจในทางบริหารงานองค์กร ดังนั้น การที่จำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ รายงานเรื่องของโจทก์ให้บริษัท A จำกัด และบริษัท A จำกัด เรียกตัวโจทก์กลับประเทศญี่ปุ่น และไม่ได้มีการควบคุมตัวโจทก์ไปที่สนามบินนั้น จึงหาเป็นการกลั่นแกล้งโจทก์แต่อย่างใดไม่ และไม่เป็นการละเมิดต่อโจทก์ จำเลยทั้งสองจึงไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายโอกาสและรายได้ ค่าเสียหายโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าเสียหายในด้านจิตใจ รวมทั้งจำเลยทั้งสองไม่ต้องออกหนังสือปิดประกาศให้พนักงานในบริษัทรับทราบ ว่าโจทก์มิได้กระทำผิด

ส่วนประเด็นที่โจทก์ขอให้จำเลยทั้งสองชำระค่าจ้างในตำแหน่งผู้จัดการบริหารระบบคุณภาพ ค่าจ้างในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปส่วนงานควบคุมคุณภาพ ค่าจ้างในตำแหน่งผู้จัดการแผนกวิศวกรรม ๓ และ ๔ นั้น เห็นว่า การที่จำเลยที่ ๑ มอบหมายให้โจทก์ทำงานในตำแหน่งต่างๆ นั้น จำเลยที่ ๑ ไม่ได้มอบหมายให้โจทก์ทำคนเดียว เชื่อว่าเป็นการที่จำเลยที่ ๑ บริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นอำนาจที่กระทำได้เพื่อให้องค์กร มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มิใช่การกดขี่ข่มเหงโจทก์แต่อย่างใด เมื่อได้ความว่าการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน และฐานเงินเดือนของโจทก์เป็นดุลพินิจของบริษัท A จำกัด โดยพิจารณาจากผลการทำงานของพนักงาน เป็นสำคัญ และเมื่อโจทก์อยู่ในขั้นเงินเดือน M๒ ตามฐานเงินเดือนของจำเลยที่ ๑ แม้โจทก์จะทำงานหลายตำแหน่งโจทก์ก็จะได้รับเงินเดือนแค่ขั้น ๒ จึงเชื่อได้ว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างเงินเดือนในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปของแผนกควบคุมคุณภาพตามตำแหน่งที่ถูกส่งตัวมาตามคำสั่งเท่านั้น จำเลยทั้งสอง จึงไม่ต้องรับผิดชอบชำระค่าจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่โจทก์ขอ

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า คำพูดและการกระทำของโจทก์ ล้วนเป็นคำพูดที่เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน และการใช้สิทธิฟ้องร้องทางศาล ไม่ขัดต่อข้อบังคับฯ โจทก์มีสิทธิกระทำได้โดยชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย... เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๒๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๔๑๓/๒๕๖๖

เรื่อง ขยายอายุเกษียณ

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เริ่มทำงานกับจำเลยเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๗๑,๔๐๐ บาท โจทก์ครบเกษียณอายุ ๖๐ ปี ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเดือน ธันวาคม ๒๕๖๓ จำเลยยังไม่ได้จ่ายค่าชดเชยจากการเกษียณ เพราะเมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ นาย เอ กรรณการผู้จัดการจำเลย (คนเดิม) ได้เสนอให้โจทก์ขยายเวลาเกษียณอายุไปอีกเป็นระยะเวลา ๕ ปี ครบกำหนดวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ และโจทก์ตกลงแล้ว แต่จำเลยให้โจทก์ทำงานต่อเพียง ๕ เดือน วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นาย บี กรรมการผู้จัดการจำเลย แจ้งเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยระบุว่า จะจ่ายค่าชดเชยให้ ๖ เดือน เงินพิเศษ ๖๐ วัน โจทก์จึงปฏิเสธและไม่ยอมรับการเลิกจ้าง ต่อมาวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลแจ้งเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และไม่ให้เงินพิเศษ เป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุจำเป็นหรือสมควร ขอบังคับให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพการจ้างเดิม นับอายุงานต่อเนื่อง หากไม่สามารถรับกลับได้ให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเท่ากับค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๓,๙๒๗,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า นาย เอ กรรมการคนก่อนเพียงเสนอด้วยการสอบถามโจทก์ว่าหากจำเลยจะขยายระยะเวลาเกษียณออกไปอีก ๕ ปี นั้น โจทก์เห็นประการใด ซึ่งนาย เอ ต้องนำเรื่องเสนอต่อที่ประชุมจำเลยเพื่อยกมติก่อน นาย เอ ไม่มีอำนาจลงนามในบันทึกข้อตกลงขยายระยะเวลาเกษียณอายุแต่อย่างใด วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นาย บี กรรมการผู้จัดการ เรียกโจทก์ไปพบเพื่อแจ้งเลิกจ้างเนื่องจากจำเลยได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำเลยต้องประสบภาวะขาดทุนมาโดยตลอด จำเลยต้องปรับโครงสร้างเพื่อลดค่าใช้จ่ายโดยยกเลิกจ้างพนักงานรวมทั้งโจทก์โดยจำเลยได้โอนเงินเข้าบัญชีจำเลยเป็นค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ จำนวน ๕๘๔,๑๗๕ บาท

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายเป็นเงิน ๓๕๗,๐๐๐ บาท (๕ เดือน) พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า จำเลยประกอบกิจการจัดหาน้ำมันร้านอาหาร บริการรับเหมาทาสีหรือป้องกันอัคคีภัย จากข้อความตามสำเนาจดหมายขยายอายุเกษียณพร้อมคำแปล ที่เสนอขยายการจ้างงานจากเดิมที่โจทก์เกษียณอายุในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ออกไปอีก ๕ ปี เป็นวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ แสดงว่าการจะขยายเกษียณหรือไม่ได้ขึ้นอยู่กับโจทก์ฝ่ายเดียว แต่ขึ้นอยู่กับโจทก์และจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเห็นพ้องต้องกันด้วย เมื่อโจทก์ตกลงและยอมรับข้อเสนอของจำเลยดังกล่าว โจทก์จึงยังไม่อาจถือเอาสำเนาจดหมายขยายอายุเกษียณพร้อมคำแปลดังกล่าว เป็นการทำข้อตกลงขยายเกษียณการทำงานให้โจทก์ถึง ๖๕ ปี ไว้เป็นหนังสือแล้วได้ แต่ต้องให้จำเลยดำเนินการต่อไปก่อนตามข้อความว่า “ขอความยินยอมจากคุณในการตอบกลับจดหมายฉบับนี้เพื่อให้เราสามารถดูแลการดำเนินการต่อไป” อย่างไรก็ตาม เมื่อโจทก์ทำงานจนครบเกษียณอายุ ๖๐ ปี แล้ว จำเลยยังไม่ได้จ่ายเงินค่าชดเชยหรือเงินอื่น ๆ จากการเกษียณอายุครบ ๖๐ ปี ให้แก่โจทก์ ต่อมาวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นาย บี กรรมการผู้จัดการจำเลยคนปัจจุบันเพิ่งเรียกโจทก์ไปพบและแจ้งเลิกจ้าง โดยจ่ายค่าชดเชยและเงินพิเศษ ถือเป็นกรณีจำเลยตกลงขยายระยะเวลาเกษียณอายุการทำงานให้แก่โจทก์ต่อหลังจากโจทก์ครบอายุเกษียณ ๖๐ ปี แล้วโดยปริยาย โดยจำเลยไม่อาจอ้างได้ว่าให้ที่ประชุมจำเลยอนุมัติก่อน ส่วนจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ต้องพิเคราะห์ถึงเหตุการณ์เลิกจ้างว่ามีเหตุอันสมควรหรือไม่

การที่จำเลยอ้างว่าจำเลยได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งแม้เป็นอำนาจบริหารของนายจ้างเพื่อความอยู่รอดของกิจการจำเลยจนเป็นผลให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ต้องเป็นการกระทำที่มีเหตุอันสมควรเพียงพอเป็นธรรมต่อลูกจ้างด้วย ฉะนั้น จำเลยจะลดจำนวนลูกจ้างโดยยกเหตุผลที่จากเดิมโจทก์อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ต้องเกษียณอายุการทำงานมาอ้างอีกไม่ได้ เพราะถือว่าจำเลยขยายอายุเกษียณให้โจทก์แล้ว และการที่จำเลยให้โจทก์ทำงานต่อหลังจากครบอายุเกษียณแล้วเป็นเวลา ๕ เดือน ย่อมแสดงว่าผลการปฏิบัติงานของโจทก์นั้นดี ถูกใจจำเลยแล้ว จำเลยจะเลิกจ้างโดยไม่แสดงพยานหลักฐานใด ยืนยันว่าโจทก์ไม่สามารถทำงานให้ได้ดีได้ หรือจะทำงานเสียหายอย่างไร หรือโจทก์กระทำผิดประการใด หรือมีความจำเป็นเพียงใดที่จะต้องเลิกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัยเฉพาะโจทก์เท่านั้น

กรณีจึงยังไม่ได้ความชัดเจนว่าโจทก์ไม่มีความเหมาะสมในการบริหารงานเรื่องใดหรือจำเลยประสงค์จะให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารงานเช่นใด นอกจากนี้พยานหลักฐานจำเลยไม่อาจยืนยันได้แน่ชัดว่าจำเลยประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำอย่างไรบ้าง มีการขาดทุนต่อเนื่องมาโดยตลอดจนถึงช่วงเวลาใด และการเลิกจ้างนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้จำเลยกลับมามีกำไรหรือไม่เพียงใด จึงไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอถึงขนาดที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรเพียงพออันเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เดิมผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัยมี ๒ คน คือโจทก์และนาย แดง แต่ปัจจุบันกำหนดให้มีตำแหน่งนี้เพียงคนเดียวคือนาย แดง เพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย จึงเป็นกรณีถือได้ว่าโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ จึงเห็นสมควรให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น โดยเห็นสมควรกำหนดให้จากอัตราค่าจ้างสุดท้ายของโจทก์เป็นเวลา ๕ เดือน เป็นเงิน ๓๕๗,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

๒๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๔๗๒/๒๕๖๖

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย มีพฤติกรรมลวนลามพนักงานหญิงผู้ใต้บังคับบัญชาของตน โดยจับ สัมผัสเนื้อตัวร่างกายของพนักงานหญิง ใช้มือตบปิดแกว่น้ำที่พนักงานหญิงวางไว้บริเวณระหว่างขา ชักชวนพนักงานหญิงฯ ไปสนามกอล์ฟมีเจตนาส่อไปในทางเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีและเสนอคำตอบแทน การกระทำดังกล่าวเป็นการคุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างผู้ใต้บังคับบัญชา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ เป็นความผิดร้ายแรง และเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเสียหายต่อชื่อเสียง เกียรติคุณ และจิตใจ

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า ปี ๒๕๓๙ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งวิศวกร ต่อมาปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๓๙,๘๙๒ บาท วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยให้เหตุผลว่า ระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ โจทก์กระทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับฯ กระทำการล่วงละเมิด คุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อพนักงานหญิงผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การโอบกอด จับสัมผัสบริเวณต้นแขน ไหล่ มือ ศีรษะ ต้นขาพนักงานหญิงฯ ในบริเวณพื้นที่บริษัทจำเลย ซึ่งเคยได้รับการบอกกล่าวถึงความไม่เหมาะสม แต่โจทก์ยังคงเพิกเฉยและประพฤติตนเช่นเดิม โจทก์ใช้มือปิดตบแกว่น้ำซึ่งพนักงานหญิงตั้งไว้ระหว่างขา ชักชวนพนักงานหญิงผู้ใต้บังคับบัญชาไปสนามกอล์ฟ โดยมีเจตนาส่อไปในทางเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีและเสนอคำตอบแทนให้...ถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง โจทก์ไม่เคยกระทำความผิดใด ๆ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๒,๑๙๕,๑๖๐ บาท ค่าจ้างเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๙๙,๘๘๙.๑๑ บาท พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๘,๒๓๑,๘๕๐ บาท เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเสียหายต่อชื่อเสียงเกียรติคุณและจิตใจ ๘,๒๓๑,๘๕๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า พยานจำเลยที่รู้เห็นเหตุการณ์โดยเบิกความ ยืนยันทำนองเดียวกันว่า โจทก์มักมีพฤติกรรมลวนลามพยานทั้งสองบ่อยครั้ง **อาศัยช่วงเวลาทีลอดคน เข้ามาจับศีรษะ ไหล่ ต้นแขน...โอบที่ไหล่ตามภาพถ่าย ซึ่งหากไม่เป็นความจริงพยานทั้งสองคงไม่กล้า เบิกความยืนยันเรื่องที่น่าอับอายในเรื่องดังกล่าว** โจทก์เคยชักชวนพยานทั้งสองไปสนามกอล์ฟโดยบอกว่า **เพียงแค่เลิฟเบียร์และเครื่องดื่มให้ผู้ใหญ่ก็ได้เงินวันละหลายพันบาท** เชื่อว่าพยานทั้งสองเบิกความไป ตามความเป็นจริง พยานหลักฐานของจำเลยมีน้ำหนักมากกว่าพยานของโจทก์ รับฟังได้ว่าโจทก์มีพฤติกรรม ลวนลามพนักงานหญิงผู้ได้บังคับบัญชาของตน พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ประเด็นอุทธรณ์ว่า โจทก์เป็นพนักงานรายเดือน การที่โจทก์จ่ายค่าจ้างเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ตามสัดส่วนเวลาทำงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เป็นการกระทำผิดตามข้อบังคับฯ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๘ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า แม้โจทก์ จะเป็นลูกจ้างรายเดือน และมีข้อตกลงจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของทุกเดือนก็ตาม แต่จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เป็นผลให้โจทก์พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานนับแต่วันดังกล่าว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์อีกต่อไป การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์บางส่วนตามสัดส่วนเวลาทำงาน ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๖๔,๗๔๗.๘๘ บาท จึงชอบด้วยข้อบังคับฯ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๐ (๑) หรือ (๒) แล้ว

ประเด็นที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า พยานแวดล้อมอื่น ๆ ยืนยันว่าไม่เคยเห็นโจทก์มีพฤติกรรม แตะเนื้อต่อตัวพนักงานหญิงก็ดี พยานจำเลยมีอาการป่วยโรคซึมเศร้า มักตกใจง่าย เมื่อโจทก์อ่านไม่เข้าใจ และเรียกไม่ได้ยินจึงเดินไปใช้มือสะกิดที่ไหล่ ไม่มีเจตนาคุกคามทางเพศ เมื่อนางสาว เอ ถือแก้วน้ำมีความเสี่ยงว่าจะหก จึงเอามือชี้ไปที่แก้วน้ำอย่างรวดเร็วเพื่อเตือนให้ระวังน้ำหกก็ดี....อุทธรณ์ของโจทก์ล้วนเป็นอุทธรณ์ โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้าม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นว่าจำเลยต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าเสียหาย ต่อชื่อเสียง เกียรติคุณและจิตใจ...หรือไม่ เห็นว่า ข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า โจทก์มีพฤติกรรมลวนลามพนักงานหญิง ผู้ได้บังคับบัญชาของตน โดยจับ สัมผัสเนื้อตัวร่างกายของพนักงานหญิง ใช้มือตบปิดแก้วน้ำที่พนักงานหญิง วางไว้บริเวณระหว่างขา ชักชวนพนักงานหญิงฯ ไปสนามกอล์ฟมีเจตนาส่อไปในทางเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดี และเสนอค่าตอบแทน การกระทำดังกล่าวเป็นการคุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ผู้ได้บังคับบัญชา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ เป็นความผิดร้ายแรงและเป็น การเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เงินสมทบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเสียหายต่อชื่อเสียง เกียรติคุณ และจิตใจ

พิพากษายืน

๒๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษที่ ๒๕๙๒/๒๕๖๖ (คดีเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งวิศวกรทำงานมานานถึง ๑๕ ปี และมีหน้าที่หลักในการใช้โปรแกรมคาร์เรียในการทำงาน ลงโปรแกรมคาร์เรียปลอมในคอมพิวเตอร์เครื่องเก่าอันเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ และใช้เรื่อยมาหลายปี โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้างหรือบริษัทเจ้าของลิขสิทธิ์ นอกจากเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกับนโยบายไอที และนโยบายการยอมรับการใช้ไอทีแล้ว อาจเป็นเหตุให้เจ้าของลิขสิทธิ์ดำเนินคดีความผิดฐานละเมิดลิขสิทธิ์ทั้งทางแพ่งและอาญาได้ การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นความผิดร้ายแรง นายจ้างย่อมเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ประกอบกิจการเกี่ยวกับผลิตและประกอบชิ้นส่วนอากาศยาน จำเลยที่ ๑ เป็นพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๒ เคยเป็นลูกจ้างโจทก์ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นวิศวกรแผนกการพัฒนาธุรกิจใหม่ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๑,๑๐๖.๐๕ บาท จำเลยที่ ๑ ได้มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย ๖๗๓,๐๖๐.๕๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยแก่จำเลยที่ ๒ ส่วนค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำเลยที่ ๒ ไม่มีสิทธิได้รับ โจทก์ไม่เห็นด้วยเนื่องจากจำเลยที่ ๒ ใช้คอมพิวเตอร์เครื่องเก่าติดตั้งและใช้โปรแกรมคาร์เรียแล้วเอาไปใช้ทำงานส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตจากโจทก์หรือบริษัท A ซึ่งจำหน่ายโปรแกรมดังกล่าวให้แก่โจทก์ และเป็นเจ้าของโปรแกรมคาร์เรีย การกระทำของจำเลยที่ ๒ เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อันมีความผิดและโทษทางอาญา หลังจากนั้นเดือนมกราคม ๒๕๖๔ บริษัท A เรียกกร้องค่าเสียหายต่อโจทก์จากการที่จำเลยที่ ๒ ติดตั้งโปรแกรมคาร์เรียที่เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ ๑๔,๑๗๕,๑๒๐ บาท นอกจากนี้โจทก์ยังตรวจพบว่าระหว่างทำงานจำเลยที่ ๒ ยังเป็นกรรมการผู้มีอำนาจบริษัท B และมีสำนักงานตั้งอยู่ที่เดียวกับภูมิลำเนาของจำเลยที่ ๒ อันเป็นเหตุทำให้เชื่อได้ว่าจำเลยที่ ๒ ใช้โปรแกรมคาร์เรียที่ละเมิดลิขสิทธิ์บนเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นทรัพย์สินของโจทก์เพื่อประโยชน์ส่วนตัว การกระทำของจำเลยที่ ๒ จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง จึงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่โจทก์

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เฉพาะในส่วนที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ในการดำเนินธุรกิจของโจทก์ต้องใช้โปรแกรมที่ใช้สั่งงานให้คอมพิวเตอร์ทำงานในการออกแบบ ผลิตอุปกรณ์ อะไหล่ และชิ้นส่วนอากาศยาน โดยโจทก์สั่งซื้อโปรแกรมต่าง ๆ จากผู้จัดจำหน่าย และเจ้าของลิขสิทธิ์โปรแกรมที่ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อนำมาติดตั้งและใช้งานกับคอมพิวเตอร์ของโจทก์ โจทก์ซื้อสิทธิในการใช้โปรแกรมคาร์เรียจากบริษัท A โดยสัญญาระบุต้องใช้โปรแกรมให้ตรงกับจำนวนเครื่อง และหมายเลขเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ระบุในสัญญา ห้ามนำโปรแกรมฯ ไปทำซ้ำหรือให้บริการอื่นนอกเหนือจากกิจการของโจทก์ ทั้งในการทำงานโจทก์มีนโยบายไอที ข้อ ๖.๑.๒ และนโยบายการยอมรับการใช้ไอทีเกี่ยวกับการใช้งานส่วนบุคคลข้อ ๕.๑.๒ กำหนดห้ามมิให้พนักงานที่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงระบบไอที

ใช้งานในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อโจทก์ ตลอดจนห้ามพนักงานติดตั้งหรือจัดเก็บซอฟต์แวร์ หรือโปรแกรมที่ไม่ได้รับอนุญาตไว้ในคอมพิวเตอร์ ซึ่งจำเลยที่ ๒ ลงลายมือชื่อรับทราบนโยบายการยอมรับ การใช้ไอทีตั้งแต่วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ แสดงให้เห็นว่าโจทก์ให้ความสำคัญต่อข้อกำหนดเกี่ยวกับการติดตั้ง และใช้โปรแกรมต่าง ๆ ที่โจทก์ซื้อจากผู้จัดจำหน่ายหรือเจ้าของลิขสิทธิ์ ดังนั้น เมื่อจำเลยที่ ๒ ลงโปรแกรม คาร์เดี่ยปลอมในคอมพิวเตอร์เครื่องเก่าอันเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์และใช้เรื่อยมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๓ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากโจทก์หรือบริษัท A จำเลยที่ ๒ มีตำแหน่งเป็นวิศวกร ทำงานมานานถึง ๑๕ ปี และมีหน้าที่หลักในการใช้โปรแกรมคาร์เดี่ยในการทำงาน ย่อมทราบดีว่าการลงและใช้โปรแกรมคาร์เดี่ยปลอม อันเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์โดยไม่ได้รับอนุญาตนั้น นอกจากเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กับนโยบายไอที และนโยบายการยอมรับการใช้ไอที อาจเป็นเหตุให้บริษัท A ดำเนินคดีความผิดฐานละเมิดลิขสิทธิ์ทั้งทางแพ่งและอาญาต่อโจทก์ ซึ่งได้ความว่าหลังเกิดเหตุบริษัท A มีหนังสือเรียกร้อง ค่าเสียหายจากโจทก์กรณีจำเลยที่ ๒ ติดตั้งโปรแกรมคาร์เดี่ย เป็นจำนวนเงินสูงถึง ๑๔,๑๗๕,๑๒๐ บาท ทั้งส่งผลกระทบต่อการใช้งานโปรแกรมคาร์เดี่ยของกลุ่มบริษัทในหลายประเทศ เสียหายต่อชื่อเสียง และภาพลักษณ์ การกระทำของโจทก์จึงเป็นความผิดร้ายแรง แม้ต่อมาจะไม่ปรากฏว่าบริษัท A ดำเนินคดี หรือฟ้องค่าเสียหายต่อโจทก์ก็ตาม ย่อมหาอาจทำให้การกระทำของจำเลยที่ ๒ ดังกล่าว กลับกลายเป็นความผิด ไม่ร้ายแรงไม่ โจทก์ย่อมเลิกจ้างจำเลยที่ ๒ ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

๒๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๒๖๐๕/๒๕๖๖

เรื่อง ไม่ผ่านการทดลองงาน : ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการด้านความปลอดภัยฯ ทดลองงาน ๑๘๐ วัน มีหน้าที่ดูแลการก่อสร้างอาคารโรงกลั่นน้ำมันซึ่งเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญ ในระหว่างทำงานได้บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีการออกหนังสือเตือน ๒ ครั้งและส่งตัวกลับคืนนายจ้าง จึงถือว่าไม่ผ่านการทดลองงาน ถือเป็น การกระทำอื่นที่ไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แม้มิได้ แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างก็สามารถยกเหตุผลการเลิกจ้างขึ้นมา อ้างในภายหลังเพื่อเป็นข้อต่อสู้ในส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง ที่ไม่เป็นธรรมได้

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโนามัยและสิ่งแวดล้อม ค่าจ้างเดือนละ ๑๐๕,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๕ และ ๒๐

ของทุกเดือน ปฏิบัติหน้าที่จังหวัดชลบุรี ต่อมาวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลทันที เนื่องจากไม่ผ่านทดลองงาน โดยจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์แล้ว แต่ไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าล่วงเวลาในวันทำงานวันละ ๑ ชั่วโมงทุกวัน และเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าล่วงเวลา ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า งานโครงการก่อสร้างอาคารสำหรับโครงการโรงกลั่นน้ำมันพลังงานสะอาด การทำงานของพนักงานใหม่ต้องทดลองงานก่อน ๑๘๐ วัน ตลอดระยะเวลาทำงาน โจทก์ไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ขาดประชุมบ่อย ไม่สามารถสั่งการหรือแก้ไขปัญหาได้ ระหว่างทำงานจำเลยไม่สามารถติดต่อโจทก์ได้ ผู้บริหารโครงการได้เรียกโจทก์ไปต่าาหนีหลายครั้งแต่โจทก์ก็ไม่ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น จนครบกำหนดสัญญาจ้างในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำเลยจึงไม่จ้างโจทก์ต่อไปเพราะเหตุผลสิ้นสุดสัญญา ตามข้อสัญญาข้อ ๖ กำหนดว่า เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงตามระยะเวลา ลูกจ้างไม่ตั้งใจเรียกร้อง ฟ้องร้อง หรือเรียกเงินใดๆ จากนายจ้างอีก จำเลยไม่เคยสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แม้จำเลยจะมีข้อตกลงว่าจำเลยมีสิทธิบอกเลิกจ้างในเวลาใดก็ได้และพนักงานไม่มีสิทธิได้รับค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ข้อตกลงดังกล่าวขัดกับบทบัญญัติมาตรา ๑๗ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐ จึงไม่มีผลใช้บังคับ แต่โจทก์ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จนมีการออกหนังสือเตือนเกี่ยวกับเรื่องการทำงานถึง ๒ ครั้ง จนกระทั่งบริษัท เอ จำกัด ส่งตัวโจทก์คืนจำเลย ถือว่าโจทก์ไม่ผ่านการทดลองงาน จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ การกระทำของโจทก์เป็นการไม่ปฏิบัติงานให้สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ นอกจากนี้ไม่ปรากฏว่าจำเลยสั่งให้โจทก์ทำงานล่วงเวลา จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ประเด็นอุทธรณ์ว่าหนังสือเลิกจ้างไม่ได้ระบุเหตุการเลิกจ้างไว้ จำเลยจะยกเหตุผลอื่นเป็นข้อต่อสู้ ในส่วนของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้หรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า การพิจารณาว่าจำเลยจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจะต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้หรือไม่ เพียงใด นั้น จะต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ และมาตรา ๕๘๓ หรือตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ แล้วแต่กรณี ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมิได้บัญญัติว่า ถ้านายจ้างไม่ได้แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างแล้ว นายจ้างจะยกเหตุผลการเลิกจ้างขึ้นมาอ้างในภายหลังไม่ได้ ดังนั้น แม้จำเลยไม่ได้ระบุเหตุการเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้าง จำเลยก็ยกเหตุผลในการเลิกจ้างขึ้นมาอ้างในภายหลัง

เพื่อเป็นข้อต่อสู้ในส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้
อุทธรณ์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

พฤติการณ์การทำงานของโจทก์ที่เป็นเหตุในการเลิกจ้างนั้น โจทก์มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการ
ด้านความปลอดภัยฯ ดูแลการก่อสร้างอาคารโรงกลั่นน้ำมันซึ่งเป็นที่มีความสำคัญ แต่การกระทำของโจทก์
ที่บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อาจเป็นเหตุ
ให้เกิดความเสียหายร้ายแรงได้ เมื่อโจทก์ทำงานบกพร่อง ได้มีการออกหนังสือเตือน ๒ ครั้ง และส่งตัวโจทก์
กลับคืนจำเลย จึงเป็นเหตุให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ถือเป็นการกระทำอื่นที่ไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตน
ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ นอกจากนี้เป็นการเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายืน

๒๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๗๖๐- ๒๗๖๑/๒๕๖๖

เรื่อง ศาลแรงงานภาค ๒ ยังไม่ได้รับฟังข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนเพียงพอที่ศาลอุทธรณ์
คดีชำนัญพิเศษจะวินิจฉัยข้อกฎหมายไปตามประเด็นแห่งปัญหาได้ ขอบที่จะให้ยื่นสำนวนให้ศาลแรงงานภาค ๒
ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยชี้ขาดประเด็นนี้เสียใหม่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๔๓ (๑)
ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานฝ่ายผลิต
ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๙,๔๖๒ บาท และ ๓๕,๔๖๔ บาท ต่อมาจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างอ้างว่าได้รับ
ผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยลูกจ้างยกเลิกคำสั่งซื้ออย่างต่อเนื่อง จำเลย
หยุดผลิตชั่วคราว และมีแผนหยุดผลิตต่อเนื่องไปอีกระยะเวลายาวนานกว่าแผนการผลิตเดิมที่กำหนดไว้
เหตุเลิกจ้างไม่เป็นความจริง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง
ไม่เป็นธรรมและค่าเสียหายจากการไม่ได้รับการจดทะเบียนเป็นกรรมการลูกจ้าง

จำเลยให้การว่า จำเลยประสบปัญหาขาดทุน จำเลยคัดเลือกเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองตามหลักเกณฑ์
ที่ทุกฝ่ายยอมรับโดยไม่ได้เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งสอง จำเลยไม่เคยรู้ว่าโจทก์ทั้งสองเป็นกรรมการ
ลูกจ้างของสหภาพแรงงาน A และ B มีเพียงเอกสารที่บอกว่าโจทก์ทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า แม้เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำเลยเริ่มประสบปัญหา
การเงินเนื่องจากลูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อเพราะปัญหาการระบาดของติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ แต่ปี ๒๕๖๓
จำเลยคงมีกำไรสุทธิ ๗,๔๓๙,๒๖๕ บาท ปี ๒๕๖๑ จำเลยมีกำไรสุทธิ ๑๖,๐๗๗,๗๕๔ บาท และปี ๒๕๖๒
จำเลยมีกำไรสุทธิ ๒,๙๐๓,๓๖๙ บาท จำเลยจึงไม่ได้ขาดทุนสะสมเป็นระยะเวลานานและขาดทุนถึงขนาด
ต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อพยุงกิจการ ทั้งปรากฏว่าจำเลยทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน A ตกลงจ่ายโบนัส
ประจำปี ๒๕๖๓ และเงินบวกพิเศษ แสดงว่าจำเลยมีความสามารถที่จะจ่ายได้ การที่จำเลยเลิกจ้าง

จึงยังไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม สำหรับโจทก์ที่ ๒ สหภาพแรงงานฯ มีมติรับรอง การแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นเวลาหลังจากที่จำเลยเลิกจ้าง จึงพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ที่ ๑ เป็นเงิน ๖๑๓,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒ เป็นเงิน ๘๑๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า จำเลยอุทธรณ์ ว่าเดือนเมษายน ๒๕๖๓ จำเลยต้องประกาศนโยบายใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ต่อมาจำเลยมีประกาศยกเลิกการทำงานจาก ๒ กะ เหลือเพียงทำงานกะกลางวันเพียงกะเดียว ขอเลื่อนการขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๓ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ จำเลยต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ๑๖ คน ไม่รวมโจทก์ทั้งสอง เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ จำเลยประกาศยกเลิกการขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๓ กรณีโจทก์ที่ ๑ ปฏิบัติงานที่ถูกจ้างทุกคนในฝ่ายผลิตสามารถทำได้เนื่องจากเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน โจทก์ที่ ๑ มีความสามารถน้อยกว่าลูกจ้างคนอื่นของแผนกซ่อมบำรุง ส่วนโจทก์ที่ ๒ เป็นตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญ น้อยกว่าตำแหน่งอื่น เมื่อโจทก์ทั้งสองเข้าหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ต้องถูกเลิกจ้าง จำเลยจึงเลิกจ้าง เมื่อพิจารณาจากคำฟ้องและคำให้การคดีนี้ ศาลแรงงานภาค ๒ ยังไม่ได้รับฟังข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนว่า การดำเนินการเป็นจริงตามที่จำเลยให้การต่อสู้หรือไม่ และข้อเท็จจริงที่จำเลยยกต่อสู้กับที่โจทก์ทั้งสองอ้าง รับฟังได้หรือไม่ อย่างไร ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่อาจรับฟังได้เอง ข้อเท็จจริงจึงยังไม่ครบถ้วนเพียงพอที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษจะวินิจฉัยข้อกฎหมายไปตามประเด็นแห่งปัญหาข้อนี้ได้ ขอบที่จะให้ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยชี้ขาดประเด็นนี้เสียใหม่ตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๔๓ (๑) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗

พิพากษาแก้เป็นว่าให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ โดยให้ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วพิพากษาในประเด็นดังกล่าวเสียใหม่ตามรูปคดี นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตาม คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๒๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๗๗๔/๒๕๖๖

เรื่อง ขยายเวลายื่นอุทธรณ์ : จำเลยเพ็งหยิบยกเหตุสุดวิสัยมากล่าอ้างในอุทธรณ์คำสั่ง จึงเป็นเหตุที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากล่าวกันมาแล้วโดยชอบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย

คดีสืบเนื่องจากศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำเลยยื่นคำร้อง ขอขยายเวลายื่นอุทธรณ์ออกไปอีก ๔๕ วัน นับแต่วันที่ศาลมีคำสั่งอนุญาต อ้างว่าระยะเวลาอุทธรณ์มีจำกัด

และครบกำหนดเวลาตามกฎหมายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ประกอบกับจำเลยเพิ่งได้ตัดถ่ายและได้รับคำพิพากษาฉบับสมบูรณ์ ไม่สามารถจัดทำและยื่นอุทธรณ์ได้ทันกำหนด ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งว่าจำเลยไม่ยื่นอุทธรณ์ภายในระยะเวลาตามกฎหมายจนพ้นระยะเวลาแล้วทั้งมิได้ยื่นคำขอขยายระยะเวลาไว้ จึงไม่มีเหตุตามคำร้อง ยกคำร้อง วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ จำเลยยื่นคำขอขยายเวลาอุทธรณ์คำสั่ง ขยายระยะเวลาในการยื่นอุทธรณ์คำสั่งออกไปอีก ๓๐ วัน

ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งว่า ศาลมีคำสั่งยกคำร้องขอขยายเวลายื่นอุทธรณ์ของจำเลยเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำเลยต้องยื่นอุทธรณ์คำสั่งภายใน ๑๕ วัน เมื่อจำเลยยื่นคำร้องเมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ จึงพ้นกำหนดระยะเวลา จึงไม่มีเหตุที่จะขยายเวลาอุทธรณ์ ให้ยกคำร้อง จำเลยอุทธรณ์คำสั่ง

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ทนายจำเลยมีความจำเป็นต้องเดินทางไปทำธุระที่ประเทศตุรกีระหว่างวันที่ ๔ - ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ เกิดเหตุขัดข้องเกี่ยวกับระบบอินเทอร์เน็ตทำให้ทนายจำเลยไม่สามารถอัปโหลดคำร้องขอขยายระยะเวลาได้ทันอันเป็นเหตุสุดวิสัย ประกอบกับทนายจำเลยเดินทางกลับมาถึงประเทศไทยในวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ เวลาประมาณ ๑๘.๐๐ น. ซึ่งเลยเวลาราชการแล้ว ไม่สามารถยื่นอุทธรณ์ได้ทันภายในวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ นั้น เห็นว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิพิจารณาาคติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ มิได้กำหนดให้คู่ความต้องยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานก่อนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ แม้ระยะเวลายื่นคำร้องอุทธรณ์คำสั่งของศาลแรงงานภาค ๒ ในคดีนี้จะครบกำหนดไปแล้ว และจำเลยยังมีสิทธิยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานภาค ๒ ได้ก็ตาม แต่การที่ศาลแรงงานภาค ๒ จะมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์คำสั่งหรือไม่เพียงใด ก็ต้องพิจารณาตามความจำเป็นของจำเลยตามคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์คำสั่งว่ามีจริงหรือไม่เพียงใด และมีเหตุเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมหรือไม่ แต่เมื่อพิจารณาคำร้องขอขยายเวลาอุทธรณ์ฉบับลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ แล้ว กลับไม่ได้กล่าวถึงเหตุต่าง ๆ ดังที่จำเลยกล่าวอ้างไว้ในอุทธรณ์คำสั่ง จำเลยเพิกหยิบยกเหตุสุดวิสัยมากกล่าวอ้างในอุทธรณ์คำสั่ง จึงเป็นเหตุที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากล่าวกันมาแล้วโดยชอบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิพิจารณาาคติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย

๒๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๘๒๒/๒๕๖๖ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดการเกษียณอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ การที่ลูกจ้างเพิ่งเข้ามาทำงานเมื่ออายุ ๖๑ ปีแล้ว และต่อมามีหนังสือขอเกษียณอายุในขณะที่มีอายุ ๖๔ ปี ๒ เดือน เมื่อข้อบังคับฯ กำหนดการเกษียณอายุ ๖๐ ปี มิได้กำหนดไว้เกิน ๖๐ ปี ลูกจ้างจึงไม่อาจใช้สิทธิแสดงเจตนาขอเกษียณได้ และไม่อาจถือเป็นเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสองได้ แต่เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของฝ่ายลูกจ้างหรือสมัครใจลาออกเอง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์(ลูกจ้าง) ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ ๒ (นายจ้าง) จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างที่หักไว้ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย กับให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่ ๐๐/๒๕๖๔ ของจำเลยที่ ๑ ระหว่างพิจารณาโจทก์แถลงว่าได้รับค่าจ้างที่ถูกหักไว้แล้ว จึงขอสละค่าขอ ในเงินค่าจ้างส่วนนี้

ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ของจำเลย ที่ ๑ และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าขออื่นให้ยก จำเลยทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ศาลแรงงานภาค ๑ รับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๒ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดการเกษียณอายุไว้ที่อายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ โจทก์เคยเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ ขณะมีอายุ ๖๑ ปี ตำแหน่งพนักงานขับรถ ได้รับค่าจ้าง วันละ ๔๐๐ บาท ข้อบังคับฯ ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างย่อมมีผลผูกพันและใช้บังคับเฉพาะ แก่ลูกจ้างที่เข้าทำงานกับจำเลยที่ ๒ ก่อนอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่สำหรับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ ถือว่าข้อบังคับฯ ไม่ได้กำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างที่เพิ่งเข้ามาทำงานเมื่อเกิน ๖๐ ปีไว้ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โจทก์ขอเกษียณอายุเนื่องจากมีอายุ ๖๔ ปี ๒ เดือน จึงต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง โจทก์ใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุ ไม่ใช่เป็นการสมัครใจ เลิกสัญญา คำสั่งของจำเลยที่ ๑ จึงไม่ชอบ จำเลยที่ ๒ จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

ประเด็นพิจารณาค่าพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๑ ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ชอบ ด้วยกฎหมายหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษโดยมติที่ประชุมใหญ่เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ วรรคแรก บัญญัติว่า “การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง” และวรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนา ต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง” บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดเรื่องการเกษียณอายุไว้ ๒ กรณี กรณีแรก เป็นกรณีที่มีการตกลงหรือกำหนดอายุการเกษียณของลูกจ้างไว้ ซึ่งอาจเป็นไปตามความตกลงร่วมกัน ในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือเป็นไปตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ได้ และเมื่อลูกจ้างมีอายุครบตามข้อตกลงหรือข้อกำหนดดังกล่าวให้ถือเป็นการเลิกจ้าง กรณีที่สอง เป็นกรณีที่มีการตกลงหรือกำหนดอายุการเกษียณของลูกจ้างไว้เกินกว่าอายุ ๖๐ ปี หรือมิได้มีการตกลงหรือกำหนดอายุ การเกษียณของลูกจ้างไว้ทั้งในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างที่มี อายุครบ ๖๐ ปีขึ้นไปย่อมมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยแสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ ๓๐ วันนับแต่วันแสดงเจตนา คดีนี้ศาลแรงงานภาค ๑ ฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๒ มีข้อบังคับฯ กำหนด

เรื่องการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ที่อายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ โดยจำเลยที่ ๒ จะให้ลูกจ้างผู้นั้นพ้นจากการเป็นลูกจ้าง นับแต่วันที่ ๑ มกราคมของปีถัดไป ดังนั้น จึงเป็นกรณีที่จำเลยที่ ๒ มีข้อบังคับฯ กำหนดเรื่องการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ที่อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว มิใช่เป็นกรณีที่ได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า ๖๐ ปี ซึ่งข้อบังคับฯ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐ วรรคสาม ย่อมมีผลใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบกิจการ ข้อบังคับฯ ของจำเลยที่ ๒ จึงมีผลใช้บังคับระหว่างจำเลยที่ ๒ กับลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ทั้งหมดทุกคน ดังนั้น โจทก์ต้องยอมรับและปฏิบัติตามข้อบังคับฯ ของจำเลยที่ ๒ ดังกล่าวด้วย เมื่อจำเลยที่ ๒ กับโจทก์มิได้มีข้อตกลงยกเว้นเรื่องกำหนดเกษียณอายุตามข้อบังคับฯ ของจำเลยที่ ๒ ไว้เป็นประการอื่น โจทก์จึงตกอยู่ในข้อบังคับฯ ของจำเลยที่ ๒ ที่กำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ การที่โจทก์เพิ่งเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ เมื่อโจทก์มีอายุ ๖๑ ปีแล้ว และต่อมาโจทก์มีหนังสือขอเกษียณอายุต่อจำเลยที่ ๒ ในขณะที่โจทก์มีอายุ ๖๔ ปี ๒ เดือน เมื่อข้อบังคับฯ ของจำเลยที่ ๒ กำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ที่อายุ ๖๐ ปี มิได้กำหนดให้อายุการเกษียณของลูกจ้างไว้เกินกว่า ๖๐ ปี โจทก์จึงไม่อาจใช้สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุ และไม่อาจถือได้ว่าเป็นการที่จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ แต่เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของฝ่ายลูกจ้างหรือสมัครใจลาออกเอง โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ขอบด้วยกฎหมายแล้ว พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องเสียทั้งหมด

๒๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๗๘๙/๒๕๖๖

เรื่อง นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดการเกษียณอายุ ๖๕ ปี การที่ลูกจ้างเข้ามาทำงานเมื่ออายุ ๖๒ ปีแล้ว ไม่ว่าจะลูกจ้างจะทำงานจากที่บริษัทอื่นจนเกษียณอายุ ๖๐ ปี หรือได้รับเงินเกษียณจากที่อื่นมาแล้วหรือไม่ก็ตาม เมื่อนายจ้างมีข้อบังคับฯ กำหนดเกษียณไว้เกิน ๖๐ ปี การที่ลูกจ้างทำงานจนมีอายุ ๖๙ ปีเศษ ย่อมใช้สิทธิเกษียณอายุต่อนายจ้างได้ตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์(ลูกจ้าง) ฟ้องขอให้บังคับจำเลยคืนค่าจ้างที่หักไว้ จ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ยจำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๗ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยชำระค่าชดเชย ๔๐๙,๔๗๑.๙๙ บาท พร้อมดอกเบี้ย และดอกเบี้ยของเงินค่าจ้างที่ชำระล่าช้า ๒๓๑ บาท นับแต่วันฟ้อง ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยกจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษฯ วินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค ๗ รับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์เคยเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการแผนกต้นทุน เงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕๑,๑๘๔ บาท โจทก์สมัครเข้าทำงานกับจำเลยขณะมีอายุ ๖๒ ปี ต่อมาวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ จำเลยแก้ไข

เกษียณอายุเป็นอายุ ๖๕ ปี การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างมีอายุ ๖๙ ปีเศษ ไม่มีความประสงค์จะทำงานให้จำเลยอีกต่อไป ขอใช้สิทธิเกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง เมื่อโจทก์แสดงเจตนาให้จำเลยทราบเป็นหนังสือและทำงานจนถึงวันที่กำหนดในหนังสือขอเกษียณอายุแล้ว นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างระหว่างโจทก์จำเลยเป็นอันสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ แล้ว ถึงแม้จำเลยจะไม่ยินยอมอนุมัติก็ตาม จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับโจทก์ไม่น้อยกว่า ๒๔๐ วัน ตามมาตรา ๑๑๘ (๔)

ประเด็นพิจารณาว่าโจทก์มีสิทธิเรียกค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ โดยมติที่ประชุมใหญ่เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง และวรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปไม่มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง บทบัญญัติดังกล่าวให้สิทธิลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปใช้สิทธิขอเกษียณอายุและให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่นายจ้างจะมีได้เป็นฝ่ายเลิกจ้างก็ตาม เมื่อศาลแรงงานภาค ๗ พังข้อเท็จจริงว่า ขณะโจทก์เข้าทำงานกับจำเลย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเดิมกำหนดการเกษียณไว้ที่อายุ ๖๐ ปี ต่อมาวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ จำเลยแก้ไขการเกษียณเป็นอายุ ๖๕ ปี ดังนี้ จึงเป็นกรณีที่นายจ้างกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปีตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง แม้ขณะที่โจทก์มาสมัครเข้าทำงานกับจำเลย โจทก์มีอายุ ๖๒ ปีแล้ว ไม่ว่าโจทก์ทำงานจากที่บริษัทอื่นจนเกษียณอายุครบ ๖๐ ปี หรือโจทก์จะได้รับเงินจากการเกษียณอายุจากที่อื่นมาแล้วหรือไม่ก็ตาม การที่จำเลยมีข้อบังคับฯ กำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี และขณะโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยนั้น โจทก์ยังมีอายุไม่เกินกว่ากำหนดการเกษียณอายุตามข้อบังคับฯ ของจำเลยตามที่มีการแก้ไข โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่มีอายุ ๖๙ ปีเศษ ย่อมใช้สิทธิเกษียณอายุโดยการแสดงเจตนาต่อจำเลยตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นได้ เมื่อโจทก์ได้แสดงเจตนาเกษียณอายุต่อจำเลยในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ อันเป็นการใช้สิทธิภายหลังจากที่จำเลยได้แก้ไขข้อบังคับฯ เรื่องการเกษียณเป็นอายุ ๖๕ ปี แล้ว จึงเป็นกรณีที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปได้แสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่เกษียณอายุนั้นตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง ที่ศาลแรงงานภาค ๗ วินิจฉัยและพิพากษามานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ โดยมติที่ประชุมใหญ่เห็นพ้องด้วยในผลอุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๓๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญพิเศษที่ ๓๒๓๖ - ๓๒๔๔/๒๕๖๖

เรื่อง ผู้ประกอบกิจการได้รับผลกระทบจากภาวะโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ยอดการผลิตและยอดขายรถยนต์ลดลง จึงส่งตัวลูกจ้างรับเหมาค่าแรงคืนนายจ้างโดยตรง ซึ่งนายจ้างโดยตรงไม่มีลูกจ้างอื่นที่จะส่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไปทำงาน จึงเลิกจ้างโดยไม่มีกรรับลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงาน เป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม , ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่มีพยานหลักฐานมายืนยันแสดงให้เห็นว่าทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงอย่างไร ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงคือใคร ทำหน้าที่อะไร ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างไร ศาลจึงพิพากษาว่าผู้ประกอบกิจการไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าครองชีพ ค่าพักร้อน ค่าอาหาร ค่าเช่าบ้าน ค่าทักษะ ค่ากะ เบี้ยขยัน เงินโบนัส หรือเงินอื่นใดตามฟ้อง

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๙ คน ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ (จ้างเหมาแรงงาน) และจำเลยที่ ๒ เป็นนิติบุคคลสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่จังหวัดสมุทรปราการ จำเลยที่ ๓ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่จังหวัดระยอง จำเลยทั้งสามร่วมกันหรือแทนกันว่าจ้างโจทก์กับพวกให้ทำงานที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำเลยที่ ๑ ดูแลด้านแรงงาน จำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ มีหน้าที่ให้จำเลยที่ ๑ เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่รถยนต์ มีผลประโยชน์ร่วมกัน ถือว่าจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ เป็นนายจ้าง ต่อมาวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จำเลยทั้งสามร่วมกันเลิกจ้างโจทก์กับพวกโดยมิได้กระทำความผิด ก่อนฟ้องคดีนี้ โจทก์ทั้ง ๙ ร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานให้มีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ทั้ง ๙ ขอบังคับให้จำเลยทั้งสามร่วมกันหรือแทนกันจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าครองชีพ ค่าพักผ่อนประจำปี ค่าอาหาร ค่าเช่าบ้าน ค่าทักษะ ค่ากะ เบี้ยขยัน เงินโบนัส และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ย

จำเลยทั้งสามให้การว่า โจทก์ทั้ง ๙ กับ จำเลยที่ ๑ มีฐานะเป็นลูกจ้างและนายจ้างกันตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ - ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เท่านั้น ช่วงเวลาจ้างงานอื่น จำเลยที่ ๑ ไม่มีส่วนรู้เห็นและสัญญาจ้างโจทก์ทั้ง ๙ คน ในอดีตก็สิ้นสุดไปแล้วด้วยการลาออก จำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ เป็นนิติบุคคลต่างหากจากจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์โดยจะใช้พนักงานของผู้รับเหมาแรงงานผลิตสินค้าในไลน์การผลิตเท่านั้น ไม่มีพนักงานของจำเลยที่ ๒ อยู่ในไลน์การผลิตเดียวกันกับโจทก์ทั้ง ๙ จำเลยที่ ๓ เป็นผู้ผลิตสินค้าเบาะนั่งและหรือชิ้นส่วนเบาะนั่งรถยนต์เพียงอย่างเดียว จำเลยที่ ๑ ประกอบธุรกิจเป็นผู้รับเหมาแรงงานผลิต ไม่มีโรงงานผลิตเป็นของตนเอง งานของจำเลยที่ ๑ จึงขึ้นอยู่กับคำสั่งจ้างผลิตของจำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ ปรากฏว่า ปลายปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันจากภาวะโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ยอดการผลิตและยอดขายรถยนต์ทั่วโลกลดลงมาก จำเลยที่ ๓ จึงส่งตัวคืนลูกจ้างให้จำเลยที่ ๑ มากกว่าร้อยละ ๓๐ จำเลยที่ ๑ จึงเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๙ คนและลูกจ้างคนอื่น ๆ จำเลยที่ ๒ ไม่เคยเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๙ คน การที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๙ เป็นการตัดสินใจของจำเลย

ที่ ๑ เอง จำเลยที่ ๒ ไม่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ จำเลยที่ ๓ ทำสัญญาจ้างเหมากับจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๓ ส่งตัวลูกจ้างคืนจำเลยที่ ๑ เมื่อจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๙ จึงไม่ใช่การตัดสินใจของจำเลยที่ ๓

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้ง ๙ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิพากษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ตามสัญญาจ้างเหมาแรงงานมีข้อตกลงว่าจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ ในฐานะผู้ว่าจ้าง ตกลงจ้างจำเลยที่ ๑ ในฐานะผู้รับจ้างให้รับจ้างเหมาแรงงานเพื่อปฏิบัติงานในขบวนการผลิตต่าง ๆ โดยใช้สัมภาระ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ของผู้ว่าจ้างในการปฏิบัติงาน ผู้รับจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ข้อตกลงดังกล่าว เป็นกรณีที่จำเลยที่ ๒ และที่ ๓ มอบหมายให้จำเลยที่ ๑ เป็นผู้จัดหาโจทก์ทั้ง ๙ มาทำงาน โดยสัญญา ระหว่างจำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ส่วนสัญญาระหว่างจำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๓ เริ่มตั้งแต่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ จึงเป็นนายจ้างโจทก์ทั้ง ๙ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๓ เลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๙ เพราะเหตุที่มีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงถือว่า มีเหตุจำเป็น ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ส่วนจำเลยที่ ๒ ไม่ต้องรับผิดชอบเนื่องจากการเลิกจ้างพ้นระยะเวลา ตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ แล้ว โจทก์กับพวกไม่มีพยานหลักฐานมายืนยัน แสดงให้เห็นว่าโจทก์ทั้ง ๙ ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ อย่างไร ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงคือใคร ทำหน้าที่อะไร ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างไร โจทก์ทั้ง ๙ จึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินดังกล่าวจากจำเลยทั้งสาม จำเลยทั้งสามจึงไม่ต้องจ่าย ค่าครองชีพ ค่าพักร้อน ค่าอาหาร ค่าเช่าบ้าน ค่าทักษะ ค่ากะ เบี้ยขยัน เงินโบนัส หรือเงินอื่นใดตามฟ้อง

ที่โจทก์ทั้ง ๙ อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่าพนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัย โดยให้นับอายุงานของโจทก์ทั้ง ๙ ที่ทำงานกับผู้รับเหมาแรงงาน คือ บริษัท A บริษัท B บริษัท C ห้างหุ้นส่วน จำกัด D และจำเลยที่ ๑ รวมกันเพื่อคำนวณค่าชดเชย และยังฟังว่าจำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ เป็นนายจ้าง ของโจทก์ทั้ง ๙ ด้วย โจทก์ทั้ง ๙ จึงไม่ต้องนำหลักฐานใดมาสู้ เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐาน ของศาลแรงงานภาค ๒ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า การเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๙ มาจากสาเหตุ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จำเลยที่ ๓ ส่งตัวโจทก์ทั้ง ๙ คืน จำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ ไม่มีลูกจ้างรายอื่นที่จะส่งโจทก์ทั้ง ๙ ไปทำงานในช่วงวิกฤตดังกล่าว จำเลยที่ ๑ จึงเลิกจ้างโจทก์กับพวก ดังนั้น เมื่อจำเลยที่ ๑ เป็นเพียงผู้จัดหาคนไปทำงานกับผู้ประกอบกิจการด้วยวิธีเหมาค่าแรง การที่โจทก์ทั้ง ๙ ถูกเลิกจ้างเพราะเกิดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่ส่งผลกระทบต่อ ไปทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย จำเลยที่ ๑ จึงเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๙ พร้อมกับลูกจ้างอีกหลายร้อยคน โดยไม่มีการ

รับลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงาน การเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๙ ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ แต่เป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายืน

๓๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓๔๖๙/๒๕๖๖

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งโพรแมน ส่งข้อความในแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มของโครงการพื้นที่ปฏิบัติงาน แม้จะเป็นลักษณะตัดพ้อต่อว่าหรือแสดงความไม่พอใจในการทำงาน แต่ข้อความดังกล่าวส่งถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงว่า “เจอกันหน่อยไหมตัวต่อตัวกับลูกผู้ชาย ใครเจ็บอย่าวิ่งร้องไปหาแม่” ซึ่งมีลักษณะเป็นการไม่เคารพยำเกรง ถึงกับท้าผู้บังคับบัญชามาชกต่อย เป็นการแสดงออกในทางกระด้างกระเดื่องอันเป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิปักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควร ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นโพรแมน ประจำโครงการสะพาน เอ มีระยะเวลาการจ้าง ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ - ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๕,๘๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ทำให้โจทก์ทำงานไม่ครบตามระยะเวลาการทำงานที่เหลืออยู่ ๑ ปี ๑๑ วัน จำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์แล้ว เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหาย ๓๑๗,๙๖๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่ายังไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควรเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหาย ๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ก่อนที่โจทก์จะเขียนข้อความลงในแอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม จำเลยมีงานโครงการก่อสร้างสะพานที่เกิดความล่าช้า นาย คำ ซึ่งดูแลโครงการอยู่ในพื้นที่ทำงานได้พูดเรงงานกับโจทก์ หลังจากนั้นโจทก์ได้เขียนข้อความลงในแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มดังกล่าว ซึ่งมีลักษณะเป็นการตัดพ้อต่อว่าหรือแสดงความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ถึงกับมีลักษณะเป็นการดูหมิ่นหรือหมิ่นประมาทผู้ใด แม้จะมีข้อความในลักษณะเป็นการท้าชกต่อยกับ Mr. Boy ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่เคารพหรือแสดงความกระด้างกระเดื่องก็ตาม แต่ Mr. Boy มีตำแหน่งเป็นเพียงหัวหน้าโจทก์ ไม่ใช่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีลักษณะเป็นนายจ้าง จึงไม่ถือว่าการกระทำของโจทก์เป็นการกระทำต่อนายจ้างอันจะถือว่าการกระทำผิดร้ายแรง...การเลิกจ้างยังไม่ถือว่าการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควรเพียงพอเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีมีประเด็นปัญหาต้องวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่าจำเลยมีโครงการก่อสร้างสะพานข้ามแยก โดยมี Mr. Boy เป็นผู้จัดการโครงการ แสดงว่าโครงการก่อสร้างนี้เป็นงานที่จำเลยรับจ้างมาดำเนินการโดยมอบหมายให้ Mr. Boy เป็นผู้ดูแลบริหารงานเพื่อให้การก่อสร้าง

สะพานดังกล่าวแล้วเสร็จไปตามสัญญา ดังนั้น Mr. Boy ถือเป็นผู้แทนของจำเลยในงานก่อสร้างโครงการนี้ จึงมีอำนาจบังคับบัญชาและสั่งการลูกจ้างของจำเลยในโครงการทุกคนรวมถึงตัวโจทก์ด้วยเพื่อให้ การก่อสร้างแล้วเสร็จไปตามสัญญา ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า Mr. Boy เป็นเพียงหัวหน้าโจทก์ ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาของโจทก์นั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่เห็นพ้องด้วย เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังว่าโจทก์ ลงข้อความในแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มของโครงการพื้นที่ปฏิบัติงาน แม้ข้อความของโจทก์เริ่มต้นด้วยลักษณะ ที่โจทก์ตัดพ้อต่อว่าหรือแสดงความไม่พอใจในการทำงานก็ตาม แต่ข้อความที่โจทก์ส่งถึง Mr. Boy โดยตรง ในแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มดังกล่าวว่า “เจอกันหน่อยไหมตัวต่อตัวกับลูกผู้ชาย ใครเจ็บอย่าวิ่งร้องไปหาแม่” ซึ่งมีลักษณะเป็นการไม่เคารพยำเกรง Mr. Boy ถึงกับทำ Mr. Boy มาชกต้อย เป็นการแสดงออกในทาง กระด้างกระเดื่องอันเป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิปักษ์ต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าในห้องสนทนา ในแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มมีทั้งผู้บริหารของจำเลย พนักงาน และลูกจ้างของจำเลยอยู่ประมาณ ๖๐ คน ซึ่งสมาชิกในกลุ่มดังกล่าวสามารถเห็นข้อความของโจทก์ที่แสดงออกทำนองเป็นปฏิปักษ์ต่อ Mr. Boy ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้างของจำเลยในโครงการทุกคน ข้อความดังกล่าวส่งผล ต่อภาพลักษณ์ในการบริหารงานของ Mr. Boy ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและยังเป็นผู้แทนของจำเลย ในโครงการดังกล่าว อันเป็นการลดทอนอำนาจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลรวมถึง การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาของจำเลยผ่าน Mr. Boy อาจสิ้นคลอนอันกระทบต่อการทำงานของจำเลยต่อไปได้ การกระทำของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการประพฤติน่าไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง ที่จำเลยมีอำนาจ เลิกจ้างโจทก์ได้ทันที เมื่อไม่ปรากฏว่าการเลิกจ้างโจทก์เป็นไปโดยมีเจตนาถ่วงถ่วงแก้ง ก็ถือว่าจำเลย มีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ กรณีมิใช่เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

๓๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๓๔๘๔/๒๕๖๖

เรื่อง หนังสือเลิกจ้างได้ระบุเหตุเลิกจ้างเฉพาะการกระทำของลูกจ้างในวันที่ ๒๙ และ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เท่านั้น แต่ไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำว่าการขอลางานของลูกจ้างในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ วันที่ ๑ และ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ ลูกจ้างไม่ยื่นใบลาล่วงหน้าและไม่ได้รับอนุญาต ถือว่าขาดงาน นายจ้างจึงไม่อาจยกเหตุขึ้นข้างกล่าวอ้างเพื่อจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคท้ายได้

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ โจทก์เข้าทำงานกับจำเลยตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๗,๐๘๗ บาท ประกอบด้วยเงินเดือน ๑๕,๖๘๗ บาท ค่าที่พักเดือนละ ๑,๔๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ กล่าวหาว่าโจทก์หยุดงาน วันที่ ๒๙ และ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยไม่แจ้งให้จำเลยทราบ ความจริงโจทก์แจ้งลางานพร้อมด้วยเหตุผล ความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว จำเลยมีเจตนาถ่วงถ่วงแก้งเลิกจ้างโจทก์ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า ค่าที่פקเป็นค่าจ้าง พินาศาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนดังกล่าว นับถัดจากวันผิดนัดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย ร้อยละ ๕ ต่อปี นับถัดจากวันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นวินิจฉัยตามอุทธรณ์ว่า “ค่าเช่าบ้านเป็นค่าจ้าง” หรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ เห็นว่า ค่าเช่าบ้านในคดีนี้เป็นการจ่ายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในเรื่องที่พักอาศัย แม้จะจ่ายโดยมีเงื่อนไขไม่ต้องนำไปเสร็จรับเงินมาแสดงก็เป็นเพียงวิธีการจ่ายเงินแบบเหมาจ่าย เพื่อความสะดวกในทางปฏิบัติ อันมีลักษณะเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงไม่เป็นค่าจ้าง อุทธรณ์ข้อนี้ฟังขึ้น

ประเด็นค่าชดเชย ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ เห็นว่า การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคท้ายนั้น นายจ้างต้องระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างหรือแจ้งเหตุเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง ปรากฏว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ ซึ่งตามหนังสือเลิกจ้างได้ระบุเหตุเลิกจ้างเฉพาะการกระทำของโจทก์ในวันที่ ๒๙ และ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เท่านั้น หาได้ระบุข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำของโจทก์ว่าขอลางานในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ วันที่ ๑ และ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ โจทก์ไม่ยื่นใบลาล่วงหน้า ๓ วัน และไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา ถือว่าโจทก์ขาดงานดังที่ยกขึ้นเป็นข้ออุทธรณ์ไม่ กรณีจึงไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นที่จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ประเด็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ เห็นว่า โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีกรณีฉุกเฉินได้ ๒ ครั้งต่อปี แต่รวมกันแล้วไม่เกินสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปีนั้น ปรากฏว่าโจทก์โทรศัพท์ขอลางานกรณีฉุกเฉินเมื่อวันที่ ๒๗ และ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นการใช้สิทธิขอลางานกรณีฉุกเฉินโดยชอบ ถือว่าไม่ได้ขาดงาน และเป็นการใช้สิทธิขอลางานกรณีฉุกเฉินครบ ๒ ครั้งแล้ว ดังนั้น การหยุดงานในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และหลังจากนั้น โจทก์ต้องขอลางานตามวิธีปกติด้วยการยื่นใบลาล่วงหน้า ๓ วัน และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา อันเป็นข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โจทก์ทำงานกับจำเลยมาแล้วเป็นเวลา กว่า ๑๐ ปี และทราบกฎระเบียบฯ ดังกล่าว การที่โจทก์หยุดงานในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ วันที่ ๑ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยโทรศัพท์ขอลางานแต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาต จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยความปรากฏอีกว่าก่อนหน้าที่โจทก์หยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาซึ่งจำเลยเคยตักเตือนเรื่องดังกล่าวแล้ว ที่โจทก์อ้างเหตุผลว่ามีปัญหาครอบครัว เนื่องจากทะเลาะกับภริยา ไม่สามารถเข้าที่פקได้ แต่กลับเดินทางไปหาหลานที่แหลมฉบังแล้วใช้โทรศัพท์ของหลาน

โทรศัพท์ติดต่อผู้บังคับบัญชา แทนที่จะชวนขวายเป็นเดินทางไปยังสถานที่ทำงานเพื่อพบและแจ้งเหตุผล
ความจำเป็นให้ผู้บังคับบัญชาทราบ พฤติการณ์และการกระทำของโจทก์ถือเป็นการทำประการอื่นอันไม่สม
แก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓
เมื่อโจทก์เคยถูกตักเตือนเรื่องหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชามาแล้วแต่ยังกลับมากระทำ
ในลักษณะเดียวกันกับที่เคยถูกตักเตือนแล้ว ไม่ปรากฏว่าจำเลยกลับแก้ใจ การที่จำเลยเลิกจ้างจึงมีเหตุอันสมควร
จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อุทธรณ์จำเลยข้อนี้ฟังขึ้น

พิพากษาแก่เป็นว่าจำเลยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และชดใช้ค่าเสียหาย
จากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๑๕๖,๘๗๐ บาท ส่วนดอกเบี้ยให้นับถัดจากวันฟ้อง
(ฟ้องวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔) นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๓๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษที่ ๓๕๔๔ - ๓๕๔๗/๒๕๖๖ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง คดีก่อนลูกจ้างฟ้องศาลขอให้บังคับให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วน แต่คดีนี้ลูกจ้างฟ้องบังคับตามคำสั่ง
พนักงานตรวจแรงงานที่ถึงที่สุดแล้วให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
จึงเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องในมูลหนี้ที่ต่างกัน ไม่ใช่ประเด็นที่ต้องวินิจฉัยโดยอาศัยเหตุอย่างเดียวกันกับคดีก่อน
จึงไม่เป็นฟ้องซ้อน

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) กับพวกรวม ๔ คน ฟ้องว่า วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ จำเลยเลิกจ้าง
โจทก์ทั้ง ๔ คน ให้มีผลทันที โดยโจทก์กับพวกไม่ได้กระทำความผิด โจทก์ทั้งสี่ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน
จังหวัด A ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
พร้อมดอกเบี้ย จำเลยรับทราบคำสั่งแล้วเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ แล้วไม่ปฏิบัติตามและไม่ได้ฟ้อง
เพิกถอนคำสั่งภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ขอบังคับให้จำเลยปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน
ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยอยู่ระหว่างรอขายกิจการ ไม่ได้ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน
คำสั่งดังกล่าวจึงถึงที่สุด แต่ฟ้องของโจทก์ที่ ๒ - ๔ เป็นฟ้องซ้อนกับคดีหมายเลขคำที่ ๐๐ ของศาลแรงงาน
ภาค ๒ โจทก์ที่ ๒ - ๔ ไม่มีอำนาจฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
แก่โจทก์ทั้งสี่ พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นมีปัญหาต้องวินิจฉัยว่าฟ้องของโจทก์ที่ ๒ - ๔ เป็นฟ้องซ้อนกับคดีหมายเลขคำที่ ๐๐
ของศาลแรงงานภาค ๒ หรือไม่ เห็นว่า คดีนี้โจทก์ที่ ๒ - ๔ ฟ้องขอบังคับให้จำเลยปฏิบัติตามคำสั่ง
พนักงานตรวจแรงงานให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์
ที่ ๒ - ๔ เนื่องจากจำเลยไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ และมาตรา ๑๗/๑

ส่วนคดีหมายเลขดำที่ ๐๐ ของศาลแรงงานภาค ๒ โจทก์ที่ ๒ - ๔ ฟ้องว่าถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิด ขอให้บังคับจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ในปีที่ถูกจ้างตามส่วน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ โดยคำขอท้ายฟ้องมิได้ขอให้จ่ายค่าชดเชยจากการเกษียณอายุแต่อย่างใด แม้ศาลแรงงานภาค ๒ จะกำหนดประเด็นพิพาทไว้ก็เป็นเรื่องผิดหลงคดีดังกล่าวไม่มีประเด็นข้อพิพาทเรื่องค่าชดเชย ฟ้องของโจทก์ที่ ๒ - ๔ ในคดีนี้จึงเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องในมูลหนี้ที่ต่างกัน ไม่ใช่ประเด็นที่ต้องวินิจฉัยโดยอาศัยเหตุอย่างเดียวกันกับคดีหมายเลขดำที่ ๐๐ ของศาลแรงงานภาค ๒ จึงไม่เป็นฟ้องซ้อน

ประเด็นอัตราดอกเบี้ยเงินจำแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เห็นว่า การที่ศาลแรงงานภาค ๒ กำหนดอัตราดอกเบี้ยผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี สำหรับเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น เป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีผลใช้บังคับแล้วขณะที่ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำพิพากษา คำพิพากษาในส่วนดอกเบี้ยจึงชอบแล้ว

ประเด็นว่าจำเลยต้องปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือไม่ เห็นว่า จำเลยรับทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ แต่ไม่นำคดีไปสู่ศาลเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งนั้นภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง คำสั่งจึงเป็นที่สุด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสอง จำเลยไม่อาจอุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งดังกล่าวได้อีก พิพากษายืน

๓๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๓๕๙๓/๒๕๖๖ (คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นตัวเลขตามอำเภอใจ ไม่เป็นมาตรฐานและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างกับพวกซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงเป็นการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม ทำให้ลูกจ้างกับพวกไม่ได้รับโบนัสประจำปี การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑) คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ไม่มีเหตุให้เพิกถอน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลมีวัตถุประสงค์ผลิตสายไฟฟ้า สายเคเบิล สายโทรศัพท์ และสายลวดทุกชนิด จำเลยเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ นาย เอ กับพวกรวม ๑๓ คน ลูกจ้างโจทก์ ยื่นคำร้องต่อจำเลยว่าโจทก์กระทำการอันไม่เป็นธรรม ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ และไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ เพราะเหตุที่ผู้ร้องทั้ง ๑๓ คน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน A และสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งจำเลยวินิจฉัยว่าโจทก์กระทำการอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งที่ ๐๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๐๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ สั่งให้โจทก์ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ และจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ผู้ร้องทั้ง ๑๓ คน ตามหลักเกณฑ์ที่โจทก์ปฏิบัติต่อลูกจ้างรายอื่นทุกคน

โจทก์เห็นว่าเป็นการวินิจฉัยที่คลาดเคลื่อนเนื่องจากการพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปีให้ลูกจ้าง โจทก์มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติให้ฝ่ายบริหารในแต่ละแผนกแต่ละฝ่ายพิจารณาประเมินการปฏิบัติงานตามระบบ Performance Management Review (PMR) ในขั้นต้น ผู้บังคับบัญชาและผู้จัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของตนผ่านระบบคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล หลังจากนั้นข้อมูลของลูกจ้างรวมทั้งผู้ร้องทั้ง ๑๓ คน จะถูกส่งไปให้ผู้อำนวยการฝ่ายเพื่อพิจารณากรอบนโยบายและงบประมาณ ยอดเงินเป็นจำนวนเดือนที่ลูกจ้างจะได้รับ และจำนวนลูกจ้างจะได้รับในแต่ละช่วงเดือนที่กำหนดแล้วผู้อำนวยการฝ่ายเสนอขออนุมัติต่อผู้บริหาร ซึ่งลูกจ้างที่ผู้อำนวยการฝ่ายพิจารณาตามเกณฑ์ที่ได้ต่ำกว่า ๐.๕ จะไม่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับโบนัสประจำปี มีลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕๐ คน รวมทั้งผู้ร้องทั้ง ๑๓ คน การจ่ายโบนัสประจำปีเป็นไปตามนโยบาย ประกาศ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่โจทก์ประกาศให้ลูกจ้างทุกคนทราบแล้ว ขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้วศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยรวมทั้ง ๑๓ คน เป็นลูกจ้างโจทก์และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำเลยร่วมเคยยื่นคำร้องต่อจำเลยกล่าวว่าโจทก์ไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ เพราะเหตุจำเลยร่วมดังกล่าวยื่นฟ้องโจทก์ต่อศาลแรงงาน ซึ่งจำเลยเคยมีคำสั่งที่ ๐๐/๒๕๖๓ สั่งให้โจทก์ประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ แต่จำเลยร่วมดังกล่าวอีกครั้ง โจทก์ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ของจำเลยร่วมแล้วไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่จำเลยร่วม วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จำเลยรวมทั้ง ๑๓ คน ยื่นคำร้องต่อจำเลยว่าโจทก์ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ และไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ จำเลยสอบสวนแล้วมีคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๐๐/๒๕๖๔ สั่งให้โจทก์ประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายเงินโบนัสแก่จำเลยร่วมตามหลักเกณฑ์ที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างรายอื่นทุกคน โจทก์รับหนังสือคำสั่งแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานและแบบประเมินผลงานระดับปฏิบัติการเป็นการประเมินตัวเลขตามอำเภอใจ ไม่เป็นมาตรฐานและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่โจทก์กำหนด เป็นการกีดกันกีดกันจำเลยรวมทั้ง ๑๓ คน จึงเป็นการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม ทำให้จำเลยทั้ง ๑๓ คน ไม่ได้รับโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ จำเลยร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การกระทำของโจทก์เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑) คำสั่งของจำเลยตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขอด้วยกฎหมาย ไม่มีเหตุให้เพิกถอน

ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่มีข้อบังคับหรือสภาพการจ้างให้โจทก์จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้าง การจ่ายโบนัสไม่มีกฎหมายบัญญัติหลักเกณฑ์ไว้จึงแล้วแต่นายจ้างกำหนด การจ่ายโบนัสแต่ละปีต้องเป็นไปตามประกาศในแต่ละปี จำเลยรวมทั้ง ๑๓ คนไม่เข้าเกณฑ์ได้รับเงินโบนัส นอกจากนี้ยังมีลูกจ้างอื่นอีก ๑๗ คน ไม่ได้รับโบนัส อุทธรณ์โจทก์เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้าม

มิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔
วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๓๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๓๗๒๗/๒๕๖๖ (บังคับคดี)

เรื่อง ลูกจ้างได้ทำหนังสือยินยอมให้หักเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นใดที่ได้รับจากนายจ้าง
เพื่อชำระหนี้สหกรณ์ นายจ้างจึงมีสิทธิหักเงินค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ที่ลูกจ้าง
มีสิทธิได้รับตามสัญญาประนีประนอมยอมความได้ และถือว่านายจ้างชำระหนี้ตามคำพิพากษตามยอม
ให้แก่ลูกจ้างจนครบถ้วนแล้ว จึงพิพากษาให้เพิกถอนหมายบังคับคดี

คดีนี้สืบเนื่องจากผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ระหว่าง
พิจารณาคู่ความตกลงกันได้ตามสัญญาประนีประนอมยอมความ และศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษตามยอม
โดยมีข้อความระบุว่าผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านและตกลงจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
เงินช่วยเหลือ และเงินเดือนจนถึงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ แก่ผู้คัดค้านเป็นเงิน ๓๑๙,๐๔๐.๑๗ บาท
โดยจ่ายเป็นเช็คระบุชื่อผู้คัดค้าน โดยผู้คัดค้านจะเข้าไปรับที่บริษัท หากผู้ร้องผิดนัดชำระหนี้ยินยอมให้
ผู้คัดค้านบังคับคดีได้ พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๕ ต่อปี ต่อมาวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้คัดค้านยื่นคำขอ
ออกหมายบังคับคดี อ้างว่าผู้ร้องไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษตามยอม และศาลแรงงานภาค ๒ ออกหมาย
ตั้งเจ้าพนักงานพนักงานคดีดำเนินการยึดอายัดทรัพย์สินของผู้ร้อง

ผู้ร้องยื่นคำร้องว่า เนื่องจากผู้คัดค้านทำสัญญากู้เงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์ เอ มีข้อตกลงว่า
ถ้าผู้คัดค้านออกจากบริษัทผู้ร้องหรือออกจากสหกรณ์จะแจ้งให้สหกรณ์ทราบและจัดการชำระหนี้สินที่มีอยู่
กับสหกรณ์ และผู้คัดค้านทำหนังสือยินยอมให้หักเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นใดที่ได้รับจากผู้ร้องเพื่อชำระหนี้
สหกรณ์แทนผู้คัดค้าน ต่อมาสหกรณ์ทราบว่าผู้คัดค้านพ้นสภาพการเป็นพนักงาน จึงมีหนังสือแจ้งเมื่อวันที่
๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ให้ผู้ร้องหักเงินได้ของผู้คัดค้านเพื่อชำระหนี้สหกรณ์จำนวน ๔๑๙,๘๗๒ บาท ผู้ร้อง
ยอมมีหน้าที่ตามมาตรา ๔๒/๑ แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่จะต้องหักเงินเพื่อชำระหนี้
หรือภาระผูกพันที่มีต่อสหกรณ์ ตามความยินยอมของผู้คัดค้าน ดังนั้น วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ผู้คัดค้าน
จึงหักเงิน ๓๑๙,๐๔๐.๑๗ บาท ที่ผู้คัดค้านมีสิทธิได้รับตามสัญญาประนีประนอมยอมความให้แก่สหกรณ์
จึงไม่มีหนี้ตามคำพิพากษาที่ผู้ร้องจะต้องชำระแก่ผู้คัดค้านอีกต่อไป ขอให้มีคำสั่งเพิกถอนหมายบังคับคดี

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า การที่ผู้ร้องชำระเงินจำนวนดังกล่าวให้แก่สหกรณ์ฯ
ไม่ใช่การชำระหนี้ให้แก่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษตามยอม และเงินดังกล่าวไม่ใช่เงินอื่นใด
ที่ถึงกำหนดจ่ายแก่ผู้คัดค้าน ตามมาตรา ๔๒/๑ แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ ผู้ร้องจึงไม่มีสิทธิ
หักเงินดังกล่าว เมื่อผู้ร้องยังไม่ชำระเงินตามคำพิพากษตามยอม การออกหมายบังคับคดีจึงชอบแล้ว
มีคำสั่งยกคำร้อง ผู้ร้องอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นว่า ได้ความว่าผู้คัดค้านได้ทำหนังสือยินยอมล่วงหน้าไว้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์ เอ ว่า กรณีผู้คัดค้านพ้นจากการเป็นลูกจ้างและได้รับเงินชดเชยหรือเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากบริษัทให้เจ้าหน้าที่ผู้จ่ายเงินหักเงินดังกล่าวตามจำนวนที่สหกรณ์แจ้งและส่งเงินจำนวนนั้นให้สหกรณ์แทนผู้คัดค้าน...และตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๔๒/๑ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า เมื่อสมาชิกได้ทำหนังสือยินยอมไว้กับสหกรณ์ให้นายจ้างหักเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือเงินอื่นใด ที่ถึงกำหนดจ่ายแก่สมาชิกนั้นเพื่อชำระหนี้หรือภาระผูกพันอื่นที่มีต่อสหกรณ์ ให้แก่สหกรณ์ตามจำนวนที่สหกรณ์แจ้งไป ให้นายจ้างหักเงินดังกล่าวและส่งให้สหกรณ์โดยพลัน ซึ่งในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ สหกรณ์ฯ ก็ได้มีหนังสือแจ้งผู้ร้องให้หักเงินได้ของผู้คัดค้านเพื่อชำระหนี้จำนวน ๔๑๙,๘๗๒ บาท เนื่องจากทราบว่าผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้าน แต่ผู้คัดค้านยังมีหนี้สินจำนวนดังกล่าวผูกพันสหกรณ์ เงินค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินช่วยเหลือ และเงินเดือนจนถึงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จำนวน ๓๑๙,๐๔๐.๑๗ บาท เป็นเงินที่ผู้ร้องต้องจ่ายให้แก่ผู้คัดค้านตามข้อตกลงในสัญญาประนีประนอมยอมความ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาตามยอม จึงเป็นเงินอื่นใดที่ถึงกำหนดจ่ายแก่ผู้คัดค้าน ซึ่งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๔๒/๑ วรรคสอง ยังกำหนดด้วยว่า การแสดงเจตนายินยอมที่สมาชิกได้ให้ไว้นั้นมีอาจลอนคืนได้ เว้นแต่สหกรณ์จะให้ความยินยอม เมื่อไม่ปรากฏว่าข้อตกลงตามหนังสือยินยอมดังกล่าวต้องห้ามมิให้กระทำได้ตามกฎหมาย หนังสือยินยอมดังกล่าวย่อมมีผลบังคับได้ ผู้ร้องจึงมีสิทธิหักเงินค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน ๓๑๙,๐๔๐.๑๗ บาท ที่ผู้คัดค้านมีสิทธิได้รับตามสัญญาประนีประนอมยอมความได้และถือว่าผู้ร้องชำระหนี้ตามคำพิพากษามาตามยอมให้แก่ผู้คัดค้านจนครบถ้วนแล้ว

พิพากษากลับ ให้เพิกถอนหมายบังคับคดีของศาลแรงงานภาค ๒

๓๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓๗๕๔/๒๕๖๖

เรื่อง ลูกจ้างพนักงานขายจะได้รับค่าคอมมิชชันเมื่อทำยอดขาย ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ต่อเดือน หากเดือนใดขายได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดจะไม่ได้รับค่าคอมมิชชัน แสดงว่าค่าคอมมิชชันกำหนดขึ้นเพื่อจูงใจให้ขยันทำงานขายสินค้าให้ได้จำนวนมาก ไม่มีลักษณะมุ่งหมายจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ “เงินคอมมิชชัน” จึงไม่เป็นค่าจ้าง ส่วนค่าโทรศัพท์เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท และค่าน้ำมันรถเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ซึ่งจ่ายเท่ากันทุกเดือนไม่คำนึงว่าจะใช้น้ำมันรถและค่าโทรศัพท์หรือไม่ ถือเป็นค่าจ้าง ที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการผลิตกระดาษผลิตภัณฑ์ทำจากกระดาษ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายขาย แผนกขายและการตลาด ค่าจ้างเดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ค่าโทรศัพท์เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท ค่าน้ำมันรถเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท และค่าคอมมิชชันเมื่อขายได้ต่อเดือน ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน การจ้างงานมีข้อตกลงพิเศษให้พนักงานขายไม่ต้องตอบบัตรหรือสแกนลายนิ้วมือ ไปต้องไปทำงานที่โรงงาน

ยกเว้นวันจันทร์ต้องเข้าประชุมในเวลา ๑๐.๐๐ น. โจทก์กับจำเลยปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลาเกือบ ๕ ปี จำเลยออกระเบียบเพิ่มเติมให้ทุกคนเข้าทำงานเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๘.๓๐ น. ทุกวันจันทร์ถึงศุกร์ โจทก์คัดค้านขอทำตามข้อตกลงเดิม ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์แจ้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ว่าถ้าโจทก์ไม่ทำตามระเบียบจะไล่ออกเพราะขัดคำสั่ง ต่อมาวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยที่โจทก์มิได้กระทำความผิดขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๙๐,๔๔๐.๐๕ บาท ค่าชดเชย ๖๗๘,๓๐๐.๓๘ บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒๑๑,๐๒๖.๗๘ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๑,๕๓๑,๑๐๖.๔๓ บาท พร้อมดอกเบี้ย และค่าทำให้เสียชื่อเสียง ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

จำเลยให้การว่า โจทก์ทราบระเบียบข้อบังคับแล้วแต่ไม่ปฏิบัติ จำเลยเรียกโจทก์พูดคุยแล้วแต่โจทก์ยืนยันไม่ปฏิบัติ จำเลยได้ออกหนังสือเตือน ๔ ครั้ง จำเลยชอบที่จะเลิกจ้างได้

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์กับจำเลยได้ปฏิบัติงานโดยโจทก์ไม่ต้องลงบันทึกเวลาทำงาน ไม่ต้องตอบัตรมาตลอดตั้งแต่โจทก์ทำงานกับนายจ้างเดิมเมื่อปี ๒๕๕๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ถือเป็นปริยายว่าจำเลยตกลงให้โจทก์ทำงานตามสภาพการจ้างที่ตกลงพิเศษไว้กับนายจ้างเดิมมีผลใช้บังคับต่อไปคราวละ ๑ ปี การที่จำเลยออกระเบียบการเข้าทำงานและออกจากโรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงไม่ชอบใช้บังคับกับโจทก์ไม่ได้ การกระทำของโจทก์ไม่เป็นการจงใจขัดคำสั่งของจำเลยและกระทำผิดซ้ำคำเตือนพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ประเด็นว่าค่าคอมมิชชันเป็นค่าจ้างหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นว่า โจทก์ได้รับค่าคอมมิชชันเมื่อทำยอดขาย ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไปต่อเดือน เป็นการกำหนดไว้แน่นอนว่า โจทก์ต้องขายสินค้าของจำเลยให้ได้เดือนละ ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท จึงจะได้ค่าคอมมิชชัน หากเดือนใดโจทก์ขายได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดจะไม่ได้รับค่าคอมมิชชัน แสดงว่าค่าคอมมิชชันดังกล่าวกำหนดขึ้นเพื่อจูงใจให้โจทก์ขยันทำงานขายสินค้าให้ได้จำนวนมาก ไม่มีลักษณะมุ่งหมายจ่ายให้โจทก์เพื่อตอบแทนการทำงานโดยคำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้ และมีใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินคอมมิชชันจึงไม่เป็นค่าจ้างตามความหมายในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่อาจนำมารวมคำนวณเป็นค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้จำเลยจ่ายแก่โจทก์ได้ เมื่อศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาเห็นว่าโจทก์ได้รับเงินเดือน ๔๐,๐๐๐ บาท ค่าโทรศัพท์เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท และค่าน้ำมันรถเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ซึ่งจ่ายเท่ากันทุกเดือนไม่คำนึงว่าโจทก์จะใช้น้ำมันรถและค่าโทรศัพท์หรือไม่ ซึ่งถือเป็นค่าจ้างที่โจทก์ได้รับจากจำเลยทุกเดือน รวมเป็นค่าจ้างเดือนละ ๕๒,๐๐๐ บาท โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตั้งแต่วันที่ ๒ มิถุนายน - ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ รวม ๕๗ วัน โดยจำเลยจ่ายมาแล้ว ๑ วัน คงเหลือ ๕๖ วัน และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๔ วัน โจทก์ต้องจ่ายค่าชดเชย ๓๑๑,๙๙๙.๙๙ บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๙๗,๐๖๖.๖๖ บาท และค่าจ้าง

สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๔๑,๕๙๙.๙๙ บาท ที่ศาลแรงงานภาค ๒ ให้นำค่าคอมมิชชันมารวมคำนวณ ค่าชดเชยฯ ให้จำเลยจ่ายให้โจทก์ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์ชำนาญพิเศษ อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังขึ้น

พิพากษาแก้เป็นว่าให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๓๑๒,๐๐๐ บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๙๗,๐๖๖.๖๖ บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นเงิน ๔๑,๕๙๙.๙๙ บาท สำหรับดอกเบี้ย ของค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้ปรับเปลี่ยนลดลงหรือเพิ่มขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาซึ่งตราขึ้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๗ บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ ๒ ต่อปี แต่ต้องไม่เกินอัตรา ร้อยละ ๕ ต่อปี ตามที่โจทก์มีคำขอท้ายคำฟ้อง นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๓๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๔๙๙/๒๕๖๖

เรื่อง พุทธการณณ์เลิกจ้าง : ตามเนื้อความตามบันทึกถอดความการสนทนา ได้ความว่า นาย A (กัปตันเรือยอร์ช) นำใบลาออกมาให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อแต่ลูกจ้างปฏิเสธ โดยยืนยันให้นาย A กัปตันเรือยอร์ช เป็นฝ่ายทำหนังสือเลิกจ้างและออกไปผ่านงาน แต่นาย A (กัปตันเรือยอร์ช) บอกว่า ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานที่นี่แล้ว การพูดคุยดังกล่าวไม่มีข้อความใดเลยว่ลูกจ้างขอลาออก แต่พุทธการณณ์ดังกล่าวนี้ถือเป็นการเลิกจ้างแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งลูกเรือยอร์ช ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๗,๐๐๐ บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๔ จำเลยนำใบลาออกมาให้โจทก์ลงลายมือชื่อ แต่โจทก์ปฏิเสธ จำเลยจึงจ้างโจทก์ว่าไม่ต้องมาทำงานอีก ซึ่งเป็นการเลิกจ้างทันที โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์ทำหน้าที่เสิร์ฟอาหารและทำความสะอาดเรือ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๖,๐๐๐ บาท และค่าอาหารพิเศษวันละ ๒๕๐ บาท สำหรับวันทำงานบนเรือยอร์ช ช่วงหลังโจทก์ไม่พอใจ นาย A (กัปตันเรือยอร์ช) ว่าจ่ายค่าอาหารไม่ครบจึงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนาย A (กัปตันเรือยอร์ช) หลายครั้ง จนนาย A (กัปตันเรือยอร์ช) ต้องเรียกมาพูดทำให้โจทก์ไม่พอใจ เมื่อโจทก์หยุดงานหรือมาทำงานสาย โจทก์ไม่แจ้งนาย A (กัปตันเรือยอร์ช) แต่ไปแจ้งต่อนาง B แม่ครัวเรือยอร์ชแทน วันที่ ๑๙ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๔ นาย A ดำเนินการจำเลยเดินทางไปท่องเที่ยวที่เกาะภูเก็ตโดยเรือยอร์ชที่โจทก์ประจำอยู่ เมื่อกลับมาถึงฝั่งนาย A จ่ายค่าอาหารพิเศษให้โจทก์ ๑,๐๐๐ บาท โจทก์ไม่พอใจ และพูดว่าจะออกจากงาน นาย A (กัปตันเรือยอร์ช) พูดว่าถ้าจะออกให้เขียนใบลาออก วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๔ นาย A (กัปตันเรือยอร์ช) ให้โจทก์เขียนใบลาออก แต่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่ออ้างว่าจะรอให้จำเลยออกไปเลิกจ้างและไปรับรองการทำงาน ครั้นวันรุ่งขึ้น โจทก์ไม่มาทำงานอีกโดยไม่แจ้งสาเหตุ และติดต่อไม่ได้ จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงิน ๑๐๘,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๔ จนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๔ โจทก์ไปทำงานตามปกติ ต่อมาเวลาประมาณ ๑๖.๐๐ น. ของวันเดียวกัน นาย A (กัปตันเรือยอร์ช) นำใบลาออกมาให้โจทก์ลงลายมือชื่อ แต่โจทก์ปฏิเสธ มีการพูดคุยกันซึ่งโจทก์บันทึกเสียงไว้มีเนื้อความตามบันทึกถอดความการสนทนา ความว่า จำเลยนำใบลาออกมาให้โจทก์ลงลายมือชื่อ แต่โจทก์ปฏิเสธ โจทก์ยืนยันให้จำเลยเป็นฝ่ายทำหน้าที่ถือเอกสารและออกไปทำงาน แต่จำเลยบอกว่าไม่อนุญาตให้โจทก์ทำงานที่นี่แล้ว การพูดคุยดังกล่าวไม่มีข้อความใดเลยว่ โจทก์ขอลาออกแต่พฤติการณ์ที่จำเลยนำใบลาออกมาให้โจทก์ลงลายมือชื่อแต่โจทก์ปฏิเสธแล้วจำเลยบอกว่า ไม่อนุญาตให้โจทก์ทำงานที่นี่แล้ว ถือเป็นการเลิกจ้างโจทก์

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์อ้างเหตุบันทึกเสียงเป็นพยานหลักฐาน แต่ไม่ได้นำส่งศาลและมีได้มีคำแถลงระบุพยานเพิ่มเติม ก็มิได้ส่งสำเนาบันทึกเสียงหรือถอดคำพูดการสนทนาให้จำเลยตรวจสอบว่าเป็นความจริงหรือไม่ ส่งเพียงสำเนาบัญชีระบุพยานเพิ่มเติมเท่านั้น และโจทก์เพิ่งนำส่งบันทึกถอดความการสนทนาต่อศาลและจำเลยในวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ อันเป็นวันก่อนสืบพยานเมื่อพ้นกำหนดแล้ว... เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯไม่รับวินิจฉัย

๓๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๔๕๐๙/๒๕๖๖ (รัฐวิสาหกิจ)

เรื่อง โจทก์ฟ้องว่าการถูกลงโทษปลดออกเป็นการลงโทษไม่ชอบด้วยข้อบังคับ ขอให้เพิกถอนคำสั่ง และแก้ไขโทษทางวินัย อันเป็นการฟ้องขอให้จำเลยรับผิดชอบในมูลสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งไม่มีกฎหมายบัญญัติเรื่องอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐ เมื่อจำเลยมีคำสั่งปลดโจทก์ออกจากงานตั้งแต่... ๒๕๓๖ และโจทก์ทราบคำสั่งตั้งแต่วันที่เดือนมีนาคม ๒๕๓๖ แล้ว การที่โจทก์มาฟ้องคดีในวันที่...๒๕๖๔ คดีจึงขาดอายุความ พิพากษายืน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ทำหน้าที่รับจ่ายไปรษณีย์ธนาณัติ รับฝากและรับจ่ายสิ่งของจำเลยตรวจพบว่าระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๓๓ - กันยายน ๒๕๓๔ โจทก์ไม่ปฏิบัติตามระเบียบจำเลยไม่นำส่งเงินพัสดุไปรษณีย์เก็บเงินให้แก่ผู้ฝากทันทีในวันที่จ่ายรวม ๕๑ ห่อ เป็นเงิน ๘๗,๒๘๕.๒๕ บาท จึงได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้วสรุปผลการสอบสวนว่าโจทก์โจทก์นำเงินไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่นเป็นทุจริต และลงโทษไล่ออกจากงาน แต่เนื่องจากโจทก์ขอใช้เงินแก่จำเลยแล้ว จำเลยลดหย่อนโทษให้เป็นปลดออกจากงานตั้งแต่วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๓๕ ตามคำสั่ง ลงวันที่ ๐๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๖ โจทก์ไม่ได้

กระทำความผิด ต่อมาจำเลยได้แจ้งความดำเนินคดีโจทก์แล้วแต่พนักงานอัยการจังหวัด มีคำสั่งไม่ฟ้อง เพราะพยานหลักฐานไม่เพียงพอ การกระทำของโจทก์ไม่เป็นความผิดวินัยร้ายแรง ขอให้เพิกถอนคำสั่ง. เรื่องปลดพนักงานออกจากงาน และให้ส่งโทษโจทก์ทางวินัยไม่ร้ายแรงแทน โดยตัดเงินเดือนร้อยละ ๑๐ ไม่เกิน ๒ เดือน

จำเลยให้การว่าคำสั่งปลดออกชอบด้วยระเบียบข้อบังคับแล้ว โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง และฟ้องโจทก์ขาดอายุความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐ ต่อมาเมื่อวันที่ ๐๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โจทก์ลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาเทศบาล...โดยปกปิดข้อเท็จจริงที่ถูกส่งโทษทางวินัยดังกล่าว จึงถูกดำเนินคดีอาญา ที่โจทก์มาฟ้องคดีนี้เพื่อหวังผลไม่ให้เป็นบุคคลต้องห้ามสมัครรับเลือกตั้ง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ประเด็นคดีโจทก์ขาดอายุความหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า โจทก์ฟ้องว่าการถูกส่งโทษปลดออกเป็นการลงโทษไม่ชอบด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย อ้างว่าโจทก์มิได้กระทำความผิดร้ายแรง ขอให้เพิกถอนคำสั่ง และแก้ไขโทษทางวินัย อันเป็นการฟ้องขอให้จำเลยรับผิดในมูลสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งไม่มีกฎหมายบัญญัติเรื่องอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐ เมื่อจำเลยมีคำสั่งปลดโจทก์ออกจากงานตั้งแต่วันที่ ๐๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๖ และโจทก์ทราบคำสั่งตั้งแต่วันที่ต้นเดือนมีนาคม ๒๕๓๖ แล้ว การที่โจทก์มาฟ้องคดีนี้วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ คดีจึงขาดอายุความ พิพากษายืน

๓๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๕๓๔/๒๕๖๖

เรื่อง “ค่าคอมมิชชั่น” เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขายเมื่อทำหน้าที่ของตนในอัตราร้อยละ ๒ ของยอดขายห้องชุดจากการขายตามผลงานยอดขายห้องชุดที่ขายได้ จึงเป็นกรณีจำเลยกำหนดอัตราไว้แน่นอนว่าจะจ่ายให้เท่าใด สามารถคำนวณได้ตามจำนวนที่ทำได้ในเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน เงินค่าคอมมิชชั่น จึงเป็นค่าจ้าง , การที่นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุยอดขายลดลงเพราะไม่มีลูกค้าในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ไม่ปรากฏว่านายจ้างประสพภาวะความจำเป็นหรือขาดทุนจนถึงกับต้องเลิกจ้าง ประกอบกับไม่ได้ความชัดเจนว่าจำเลยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกหรือประเมินให้คะแนนในการเลิกจ้าง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายขาย การตลาด ได้รับเงินเดือน เดือนละ ๗๕,๐๐๐ บาท และค่าคอมมิชชั่นร้อยละ ๒ ของยอดขายห้องชุดทุกห้องที่จำเลยขายได้ โดยสามเดือนสุดท้ายของการทำงานโจทก์ได้รับค่าคอมมิชชั่นเดือนละ ๗๓,๑๕๗ บาท รวมเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๔๘,๑๕๗ บาท ปลายเดือนมกราคม ๒๕๖๔ จำเลยแจ้งเลิกจ้างโจทก์โดยให้ทำงานวันสุดท้ายวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ อ้างเหตุผลว่าผลประกอบการไม่ดี

ซึ่งไม่เป็นความจริง ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าคอมมิชชัน ค่าจ้างค้างจ่ายเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ค่าทำงานในวันหยุด
ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า ค่าคอมมิชชันไม่ใช่ค่าจ้าง จำเลยได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจในช่วงการ
แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๒๗๐,๙๙๙.๙๙ บาท
ค่าจ้างค้างจ่าย ๗๕,๐๐๐ บาท.ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๙๐,๓๓๓.๓๓ บาท พร้อมดอกเบี้ย
คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒
ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุยอดขายลดลงเพราะไม่มีลูกค้าในช่วงสถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ นั้น ไม่ปรากฏว่าจำเลยประสบภาวะความจำเป็น
หรือขาดทุนจนถึงกับต้องเลิกจ้าง อีกทั้งงานในส่วนที่จำเลยรับผิดชอบเกี่ยวกับการขายนั้นยังมีอยู่เพราะยังมี
ห้องชุดที่ยังขายไม่ได้อีกประมาณ ๕๐ ห้อง เพียงแต่จำเลยมอบหมายให้พนักงานขายคนอื่นรับผิดชอบแทน
ประกอบกับไม่ได้ความชัดเจนว่าจำเลยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกหรือประเมินให้คะแนนในการเลิกจ้าง
โจทก์อย่างไรและแตกต่างกับลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขายที่จำเลยยังทำงานอยู่อย่างไร การเลิกจ้างโจทก์
เพราะเหตุดังกล่าวจึงยังไม่มีเหตุจำเป็นและสมควรเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ประเด็นค่าคอมมิชชัน
จากการขายห้องชุด เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานขายเมื่อทำหน้าที่ของตน โดยจำเลยตกลงจ่าย
ค่าคอมมิชชันอัตราร้อยละ ๒ ของยอดขายห้องชุดจากการขายตามผลงานยอดขายห้องชุดที่โจทก์ขายได้
จึงเป็นกรณีจำเลยกำหนดอัตราไว้แน่นอนว่าจะจ่ายให้เท่าใด สามารถคำนวณได้ตามจำนวนที่ทำได้ในเวลาทำงาน
ตามปกติของวันทำงาน มีลักษณะชี้ชัดว่าจำเลยมุ่งหมายจ่ายให้โจทก์เพื่อตอบแทนการทำงาน มิใช่จ่ายเพื่อจูงใจ
ให้โจทก์ขยันทำงาน เงินค่าคอมมิชชัน จึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
โดยในรอบ ๓ เดือนสุดท้ายระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๔ ก่อนโจทก์ออกจากงานโจทก์ได้รับ
ค่าคอมมิชชันจากการขายห้องราคา ๒,๓๐๐,๐๐๐ บาท เป็นเงิน ๔๖,๐๐๐ บาท รวมกับเงินเดือนสุดท้าย
๗๕,๐๐๐ บาท กับค่าคอมมิชชันเฉลี่ยที่โจทก์ได้รับเดือนละ ๑๕,๓๓๓.๓๓ บาท จึงเป็นกรณีที่โจทก์ได้รับค่าจ้าง
อัตราสุดท้ายเดือนละ ๙๐,๓๓๓.๓๓ บาท

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า การได้รับค่านายหน้าขึ้นอยู่กับความขยันของโจทก์ หากโจทก์ไม่ขยันก็ได้รับ
เพียงค่าจ้าง เงินค่านายหน้าจึงเป็นเงินจูงใจ ไม่ใช่ค่าจ้าง อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจ
ในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องทำตามพระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์
ไม่รับวินิจฉัยเช่นกัน

๔๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญพิเศษที่ ๔๙๖๘/๒๕๖๖ (กรรมการลูกจ้าง)

เรื่อง ขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง :

คดีนี้ผู้ร้อง (นายจ้าง) ยื่นคำร้องว่า ผู้คัดค้านเป็นกรรมการลูกจ้าง ทำงานตำแหน่งผู้ช่วยแผนก บั้มขึ้นรูปสี ค่าจ้างเดือนละ ๑๘,๓๕๙ บาท วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ คณะกรรมการ ๕ ส มีกิจกรรมตรวจพื้นที่ ประจำเดือน นาย โจโจ้ ประธานบริษัทและกรรมการอื่นร่วมกันออกตรวจจนถึงแผนกบั้มขึ้นรูป พบผู้คัดค้าน ไม่ผูกเชือกกรองเท้าขณะปฏิบัติหน้าที่อันอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุและอันตรายอย่างร้ายแรงในการปฏิบัติงาน จึงแจ้งให้ผู้คัดค้านผูกเชือกกรองเท้า แต่ผู้คัดค้านโต้เถียงไม่ยอมรับคำสั่ง นาย โจโจ้ ซึ่งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยของผู้ร้องมีอำนาจกล่าวตักเตือน นาย โจโจ้ ยื่นมือซ้ายมาแตะไหล่ขวาของผู้คัดค้านเบา ๆ หลายครั้ง และใช้มือซ้ายลูบขึ้นลงที่หมวกเซฟตี้ผู้คัดค้าน ๑ ครั้ง แต่ผู้คัดค้านยังไม่ยอมผูกเชือกกรองเท้า จึงแจ้งให้นายแดง ผู้จัดการฝ่ายผลิต และนาย เขียว ผู้จัดการทั่วไป ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้คัดค้านทราบ และพูดคุยกันประมาณ ๒๐ นาที ผู้คัดค้านจึงยอมผูกเชือกกรองเท้า แต่นาย โจโจ้ พบว่าผู้คัดค้านผูกเชือกกรองเท้าไม่แน่นและไม่สบายใจ จึงใช้มือซ้ายจับมือขวาของผู้คัดค้าน แต่ผู้คัดค้านสะบัดมือ จากนั้นผู้คัดค้านผูกเชือกกรองเท้าเรียบร้อยและไปทำงานตามปกติ ภายหลังกาย นาย โจโจ้ ทราบว่าผู้คัดค้านไปร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ว่านาย โจโจ้ ทำร้ายร่างกาย และผู้ร้องยังได้รับหนังสือสอบถามข้อเท็จจริงจากสมาพันธ์แรงงาน A อ้างว่าได้รับหนังสือร้องเรียนจากสหภาพแรงงาน B เกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างสหภาพแรงงาน B กับบริษัท B จำกัด เกี่ยวกับพฤติกรรมของประธานบริษัทที่ไม่ควบคุมอารมณ์ ไม่ให้เกียรติพนักงาน เป็นเหตุให้ทะเลาะวิวาทกับพนักงาน ทำให้พนักงานได้รับบาดเจ็บ ขอให้แจ้งไปยังสหภาพแรงงานและบริษัทในประเทศญี่ปุ่นรับรู้ และแก้ปัญหา นอกจากนี้ นาย โจโจ้ ยังได้รับจดหมายอิเล็กทรอนิกส์จากสำนักงานใหญ่ประเทศญี่ปุ่นว่า สภาองค์การลูกจ้าง C มีหนังสือไปยังประธานสมาพันธ์ญี่ปุ่น กรณีปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับพฤติกรรมของประธานบริษัท ขอให้พิจารณาเปลี่ยนตัวผู้บริหาร ต่อมาคดีที่ผู้คัดค้านร้องทุกข์ พนักงานอัยการมีคำสั่งไม่ฟ้องคดีถึงที่สุดแล้ว วันที่..ตุลาคม ๒๕๖๓ นาย โจโจ้ ยื่นฟ้องผู้คัดค้านต่อศาลจังหวัด K เป็นคดีอาญา ในความผิดฐานแจ้งข้อความเท็จต่อเจ้าพนักงานในการยุติธรรมและหมิ่นประมาท ศาลจังหวัด K มีคำสั่งว่าคดีมีมูลให้ประทับฟ้องไว้พิจารณา การกระทำของผู้คัดค้านเป็นการให้ข้อมูลที่ไม่เป็นความจริงต่อบุคคลภายนอก แสดงตนเป็นปรปักษ์ จงใจใส่ความหมิ่นประมาท ทำให้เสียการปกครอง กระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง .ผู้ร้องประสงค์จะเลิกจ้างผู้คัดค้าน ขอให้ศาลอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้าน

ผู้คัดค้านยื่นคำร้องคัดค้านว่า วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นาย โจโจ้ ว่ากล่าวตักเตือนและใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ถ่ายรูปเท้าและใบหน้าผู้คัดค้าน ผู้คัดค้านยินยอมให้ถ่ายรูปแต่ไม่ยอมให้ถ่ายใบหน้า จึงเกิดโต้เถียงกัน นาย โจโจ้ ใช้มือตบไหล่และศีรษะผู้คัดค้าน ผู้คัดค้านบอกนาย โจโจ้ ว่าไม่มีสิทธิทำเช่นนั้น นาย โจโจ้ จึงคว่ำมือผู้คัดค้านให้ตบศีรษะนาย โจโจ้ คิน แต่ผู้คัดค้านดึงมือออกและพยายามถอยหนี หลังจากแยกย้ายไปผู้คัดค้านพบว่าข้อมือมีบาดแผลจึงให้หัวหน้าแผนกดู แล้วผู้คัดค้านจึงร้องทุกข์ไปยังสหภาพแรงงานให้ช่วยดำเนินการ หลังจากนั้นจึงไปพบแพทย์และลงบันทึกประจำวันให้ที่สถานีตำรวจ

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว มีคำสั่งยกคำร้องของผู้ร้อง
ผู้ร้องอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ผู้คัดค้านกล่าวอ้างว่า การกระทำของผู้คัดค้านที่แจ้งความต่อพนักงานสอบสวนเป็นการใช้สิทธิตามบทบัญญัติกฎหมายซึ่งผู้คัดค้านคิดว่าตนเองได้รับความเสียหายจริง ส่วนการแจ้งการร้องทุกข์ต่อสหภาพแรงงานฯ ก็เพื่อขอความช่วยเหลือด้านแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น สหภาพแรงงานฯ จะดำเนินการอย่างไรต่อไปเป็นเรื่องของสหภาพแรงงานฯ จึงเป็นกรณีผู้คัดค้านแจ้งข้อเท็จจริงตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ส่วนผู้คัดค้านจะต้องรับผลของการกระทำดังกล่าวหรือไม่ ประการใด เป็นเรื่องของผู้ร้องกล่าวอ้างแล้วว่า การที่ศาลจังหวัด K มีคำสั่งว่าคดีมีมูลน่าเชื่อว่าผู้คัดค้านนำความเท็จไปแจ้งต่อพนักงานสอบสวนจึงให้ประทับฟ้องไว้พิจารณา เป็นความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่นนี้ เมื่อคดีอาญาดังกล่าวเพียงมีคำสั่งรับฟ้องไว้เพื่อสืบพยานหลักฐานของคู่ความต่อไป โดยต้องฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติก่อนว่า การแจ้งข้อเท็จจริงต่อเจ้าพนักงานนั้นเป็นการนำความเท็จไปแจ้งต่อพนักงานสอบสวน เพื่อให้พนักงานสอบสวนเชื่อว่ามีกรกระทำผิดเกิดขึ้นและเป็นการใส่ความนาย โจ้ใจ ต่อบุคคลที่สามอันเป็นการกระทำความจริงหรือไม่ โดยยังไม่มีคำพิพากษาว่าการกระทำของผู้คัดค้านนั้นเป็นเหตุอันควรแจ้งข้อเท็จจริงต่อเจ้าพนักงานเช่นนั้นหรือไม่ และผู้คัดค้านควรมีเหตุต้องรู้ว่าข้อความที่ตนแจ้งต่อเจ้าพนักงานนั้นเป็นความผิด แต่ยังมีเจตนากระทำผิดโดยยืนยันด้วยเหตุอันไม่สมควร ผู้ร้องจะเลิกจ้างได้หรือไม่ ก็ยังต้องรอฟังผลคดีอาญาก่อน ดังนั้น ในชั้นนี้ จึงยังไม่มีเหตุอันสมควรให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

ประเด็นว่า มีเหตุสมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านหรือไม่ เห็นว่า ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยเพียงการกระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องข้อ (๑๓) ต้องรอฟังผลคดีอาญาของศาลจังหวัด K ก่อน โดยมีได้วินิจฉัยว่าผู้คัดค้านกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องข้อ (๑๖) (๑๑) (๑๔) (๑๗) อันเป็นการกระทำผิดของผู้คัดค้านในประเด็นอื่นอีก จึงไม่ถูกต้อง โดยศาลแรงงานภาค ๒ ยังมีได้ฟังข้อเท็จจริงว่าการกระทำของผู้คัดค้าน ถือเป็นกรให้ข้อมูลที่ไม่เป็นความจริงแก่บุคคลภายนอกแสดงตนเป็นปรปักษ์.....จึงต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเสียก่อนแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

พิพากษายกคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๒ และย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า ผู้คัดค้านกระทำผิดข้อบังคับฯ หรือไม่ และมีเหตุสมควรที่จะอนุญาตให้เลิกจ้างผู้คัดค้านหรือไม่ แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสองและวรรคสาม

๔๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๙๘๒/๒๕๖๖

เรื่อง การตกลงสละสิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งขัดต่ออำนาจของศาลแรงงานตามศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ย่อมใช้บังคับไม่ได้ โจทก์ย่อมมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจากจำเลย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าแผนกสรรหา ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๘,๔๒๖ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕ จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์เป็นหนังสืออ้างว่าต้องการลดต้นทุนในสถานการณ์ที่มีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ให้มีผลวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ซึ่งไม่เป็นความจริง เนื่องจากหลังจากเลิกจ้างแล้วมีการประกาศรับสมัคร ลูกจ้างใหม่เพิ่ม ๖ คน และมีการจ้างงานมาทดแทนแล้ว ๒ คน การเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๗๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า การที่โจทก์กับจำเลยทำบันทึกข้อตกลงสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ข้อ ๕ ว่าบันทึกฉบับนี้ทั้งสองฝ่ายถือว่าเป็นการปลดเปลื้องทุกข์ต่อกัน และพนักงานรับรองและยืนยันว่าบริษัทมิได้ติดค้างชำระเงินใด ๆ หรือมีหนี้สินที่ค้างชำระให้แก่พนักงานอีก แต่อย่างไรทั้งสิ้น และไม่ตั้งใจที่จะเรียกร้องเอาสิ่งใดกับบริษัทอีกไม่ว่าทางใดก็ตาม มีลักษณะเป็นการตกลงระงับข้อพิพาทที่มีอยู่ด้วยต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน จึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๐ แต่ข้อความที่ระบุไว้ดังกล่าวมิอาจถือได้ว่าเป็นการตกลงที่จะไม่เรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม อีกทั้งการพิจารณาวานายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เป็นอำนาจของศาลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ อันเป็นบทบัญญัติว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน ดังนั้น การตกลงสละสิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งขัดต่ออำนาจของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งฯ อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ย่อมใช้บังคับไม่ได้ โจทก์ย่อมมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมจากจำเลย

พิพากษายกคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๒ ให้ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาและพิพากษาให้ตามรูปคดี

๔๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๙๙๘ - ๔๙๙๙/๒๕๖๖ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่ง
พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการแผนกประกันคุณภาพและห้องปฏิบัติการ มีหน้าที่ไปดูหน้างาน
การรับซื้อน้ำมันสำหรับหลังเส้นแต่ไม่ได้ไปตรวจดูสภาพจริงที่หน้างานด้วยตนเอง และไม่ควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา
ที่ทำงานแทนให้เป็นไปตามที่กำหนด ทั้งที่น้ำมันสำหรับหลังเส้นดังกล่าวมองด้วยตาเปล่ามีสภาพจริงที่ไม่ผ่าน
เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพที่นายจ้างกำหนด (ร้อยละ ๒) ภายหลังจากนำน้ำมันสำหรับหลังเส้นดังกล่าว
ไปทดสอบทางห้องปฏิบัติการอีกครั้งปรากฏว่ามีปริมาณเม็ดทรายปนเปื้อนถึงร้อยละ ๑๐.๒๘ นายจ้าง
ต้องจ่ายเงิน ๘,๗๐๐,๐๐๐ บาท จากการซื้อน้ำมันสำหรับหลังเส้นที่ไม่ได้คุณภาพ การกระทำของลูกจ้างถือเป็น
การกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เลิกจ้างได้โดยไม่ต้อง
จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ทั้งสอง (ลูกจ้าง) ฟ้องว่า จำเลยที่ ๒ (นายจ้าง) ประกอบกิจการผลิตและจำหน่าย
เอทานอล วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จำเลยที่ ๒ รับโจทก์ที่ ๑ เข้าทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการ
แผนกประกันคุณภาพและห้องปฏิบัติการค่าจ้างเดือนละ ๘๐,๐๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท
โจทก์ที่ ๒ จำเลยที่ ๒ รับเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการอาวุโส
ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๒,๐๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒
เลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ อ้างว่าปฏิบัติหน้าที่ขาดความระมัดระวัง ปล่อยปละละเลย ไม่ควบคุมดูแลการตรวจสอบ
คุณภาพน้ำมันสำหรับหลังเส้น เป็นความผิดร้ายแรง ส่วนโจทก์ที่ ๒ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ นาย เอ หัวหน้า
ฝ่ายกฎหมายแจ้งโจทก์ที่ ๒ ว่า โจทก์ที่ ๒ ทำงานผิดพลาดทำให้จำเลยที่ ๒ ได้รับความเสียหายและอาจฟ้อง
เรียกค่าเสียหาย ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท หากโจทก์ที่ ๒ ฟ้องร้องเกี่ยวกับการเลิกจ้าง แต่หากโจทก์ที่ ๒ เขียนใบ
ลาออก จำเลยที่ ๒ ไม่ตั้งใจเรียกค่าเสียหาย โจทก์ที่ ๒ กล่าวถูกดำเนินคดีอาญาจึงเขียนใบลาออก ต่อมาวันที่ ๕
ตุลาคม ๒๕๖๓ โจทก์ทั้งสองยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงาน
ได้มีคำสั่งว่า โจทก์ที่ ๑ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยที่ ๒ ได้รับความเสียหายร้ายแรง จึงไม่มีสิทธิได้รับ
ค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ส่วนโจทก์ที่ ๒ ลาออก ไม่ใช่การเลิกจ้าง จึงไม่มีสิทธิได้รับ
ค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ทั้งสองไม่เห็นด้วย จึงขอให้เพิกถอนคำสั่งจำเลยที่ ๑
พนักงานตรวจแรงงาน และบังคับให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริง
แล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งสองมีหน้าที่ไปดูหน้างานการรับซื้อน้ำมันสำหรับหลังเส้นร่วมกับแผนกจัดหาวัตถุดิบ
และแผนกฝ่ายผลิตรวมเป็น ๓ ฝ่าย แล้วโจทก์ทั้งสองทดสอบคุณภาพน้ำมันสำหรับหลังเส้นทางห้องปฏิบัติการ
และจัดทำรายงานผลการตรวจสอบคุณภาพน้ำมันสำหรับหลังเส้นที่จำเลยที่ ๒ รับซื้อมาเพื่อผลิตเอทานอล

ซึ่งมันสำปะหลังเส้นที่จะต้องมียุติปริมาณเม็ดทรายปนเปื้อนไม่เกินร้อยละ ๒ ของน้ำหนักมันสำปะหลังเส้น จึงจะเป็นมันสำปะหลังเส้นที่ผ่านมาตรฐานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ สั่งซื้อมันสำปะหลังเส้นจากนาย แดงดำ จำนวน ๑,๒๕๐ ตัน โจทก์ทั้งสองลงลายมือชื่อรับรองรายงานผลการทดสอบทางห้องปฏิบัติการ (แล็บ) ว่า ปริมาณเม็ดทรายปนเปื้อนมันสำปะหลังเส้นดังกล่าวไม่เกินร้อยละ ๕ ของน้ำหนักมันสำปะหลังเส้นที่จำเลยที่ ๒ กำหนด โดยโจทก์ทั้งสองไม่ได้ไปตรวจสอบสภาพจริงของมันสำปะหลังเส้นที่หน้างานด้วยตนเอง และไม่ควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงานแทนให้ปฏิบัติตามที่จำเลยที่ ๒ กำหนด ทั้งที่มันสำปะหลังเส้นดังกล่าวมองด้วยตาเปล่ามีสภาพจริงที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพที่จำเลยที่ ๒ กำหนด ภายหลังจากจำเลยที่ ๒ นำมันสำปะหลังเส้นดังกล่าวไปทดสอบทางห้องปฏิบัติการอีกครั้งปรากฏว่ามีปริมาณเม็ดทรายปนเปื้อนถึงร้อยละ ๑๐.๒๘ จำเลยที่ ๒ จ่ายเงิน ๘,๗๐๐,๐๐๐ บาท จากการซื้อมันสำปะหลังเส้นที่ไม่ได้คุณภาพ การกระทำของโจทก์ทั้งสองเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๓) และมาตรา ๑๑๙ วรรคท้าย ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ส่วนโจทก์ที่ ๒ รับทราบสาเหตุการถูกเลิกจ้างรับทราบสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายและอาจเสียประโยชน์ใดบ้าง หากไม่ลาออก จำเลยที่ ๒ จะใช้สิทธิตามกฎหมาย ไม่เป็นการข่มขู่ บีบบังคับหรือจูงใจ การแสดงเจตนาลาออกของโจทก์ที่ ๒ เป็นการลาออกโดยสมัครใจ โจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ชอบแล้ว ไม่มีเหตุเพิกถอน

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ไม่ใช่โจทก์ทั้งสองไม่ได้ไปดูหน้างานเพื่อตรวจสอบสภาพจริงของมันสำปะหลังเส้นจำเลยที่ ๒ ไม่มีเอกสารหลักฐานแสดงว่าได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงจริง เป็นเพียงจำเลยที่ ๒ ได้รับความเสียหายอยู่บ้าง แต่ยังไม่ถือว่าถูกจ้างประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยมานั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงในสำนวน เป็นการวินิจฉัยที่ไม่ชอบด้วยข้อเท็จจริงประกอบข้อกฎหมาย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองล้วนเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

๔๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษที่ ๕๑๓๓/๒๕๖๖ (นักศึกษาฝึกงาน)

เรื่อง นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา แต่นักศึกษาฝึกงานไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา แม้ต้องทำงานเสมือนหนึ่งว่าเป็นพนักงานและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ก็เป็นเพียงเพื่อให้การทำงานในสถานประกอบการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสอดคล้องกับข้อตกลงร่วมกันของสถานประกอบการและสถานศึกษา กับหลักสูตรการสอบแบบทวิภาคีเท่านั้น นิติสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการกับนักศึกษาฝึกงานมิได้อยู่ในฐานะนายจ้างลูกจ้างกัน

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า โจทก์ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โจทก์ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) สนับสนุนการฝึกอบรมประสบการณ์วิชาชีพร่วมกับวิทยาลัย A และสถาบันอื่นๆ อีก ๑๐ แห่ง รับนักเรียนระดับ ปวส. ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้าฝึกปฏิบัติงานตามสถานที่จริงที่โจทก์กำหนด โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จริงจากสถานประกอบการ มีระยะเวลาฝึกงาน ๑ ปี มีนักศึกษาฝึกงาน ๔๐๐ คน ต่อมาจำเลยที่ ๑ มีคำสั่งที่ ๐๐/๒๕๖๔ ให้โจทก์ต้องขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนให้แก่ นักศึกษาฝึกงานและนำส่งเงินสมทบให้แก่ลูกจ้าง โดยให้เหตุผลว่านิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับนักศึกษา อยู่ในฐานะนายจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวจึงใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ จำเลยที่ ๒ ต่อมาจำเลยที่ ๒ มีคำวินิจฉัยว่าคำสั่งของจำเลยที่ ๑ สำนักงานประกันสังคม ชอบด้วยกฎหมายแล้ว โจทก์ไม่เห็นด้วย ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลย ที่ ๑ และคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๒

ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับนักศึกษาฝึกงานไม่ใช่จ้างแรงงาน พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ และคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๒ จำเลยทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๑ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับนักศึกษาฝึกงานจะถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ หรือพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕ หรือไม่นั้น ต้องพิจารณาก่อนว่า เป็นกรณีที่สัญญาดังกล่าวนั้นมีวัตถุประสงค์ที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานนั้นหรือไม่ **เมื่อพิจารณาถึงหน้าที่หลักของนักศึกษาฝึกงานแล้วจะเห็นได้ว่านักศึกษาเหล่านั้นมีหน้าที่รับการฝึกสอน หรือฝึกภาคปฏิบัติในการทำงาน อยู่ในสถานประกอบการจริง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาที่สังกัดอยู่เท่านั้น** แม้รูปแบบการฝึกงานจะมีลักษณะเหมือนกับการทำงานจริงให้แก่โจทก์ก็ตาม แต่จะรับฟังได้ว่าเป็นการทำงานตามปกติของลูกจ้างที่มีต่อ นายจ้างหาได้ไม่ เพราะการที่นักศึกษาต้องทำงานเสมือนหนึ่งว่าเป็นพนักงานลูกจ้างของโจทก์นั้นก็เนื่องมาจากโจทก์และสถานศึกษาต้องการให้การฝึกงานดังกล่าวเป็นไปตามข้อตกลงความร่วมมือของโจทก์กับสถานศึกษาอันมีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นผลิตส่งเสริมนักศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น แม้รูปแบบการทำงานของนักศึกษา จะเหมือนกับพนักงานของโจทก์ที่ทำงานจริงในแต่ละวันก็ตาม แต่การทำงานดังกล่าวย่อมถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอนแบบทวิภาคีที่ต้องการให้นักศึกษาเรียนรู้และฝึกทักษะการทำงานจริง ในสถานที่จริงหรือสถานการณ์จริงเท่านั้น วัตถุประสงค์ของการทำงานจึงเป็นการมุ่งฝึกทักษะความรู้ ความสามารถ ความอดทน ความมีระเบียบวินัย ความสามัคคีในการอยู่ร่วมกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพในอนาคต ทั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ซึ่งในการจัดทำหลักสูตรทวิภาคีนั้นสถานศึกษา จะต้องทำเรื่องเสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อน หลังจากนั้นจึงทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับสถานประกอบการเป็นขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวนี้ได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการคลัง และได้รับทุนสนับสนุนจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อีกทั้งได้รับการลดหย่อนภาษี จากกรมสรรพากร **ดังนั้น พิจารณาจากเจตนารมณ์ของกฎหมายและหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องแล้ว กรณีจึง เห็นได้ชัดเจนว่าการฝึกงานของนักศึกษา ไม่ใช่เป็นการทำงานเพื่อตอบแทนค่าจ้างหรือสินจ้างที่ได้รับ จากโจทก์ตามวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานแต่ประการใด**

สำหรับเงินที่โจทก์จ่ายให้กับนักศึกษาฝึกงานนั้น แม้จะมีฐานในการคิดคำนวณมาจากค่าจ้าง ของพนักงานของโจทก์ ทั้งเงินค่าล่วงเวลา และเงินพิเศษอื่นๆ ก็ตาม แต่เงินดังกล่าวก็ไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทน การทำงาน แต่เป็นเงินค่าใช้จ่ายหรือเบี้ยเลี้ยงที่โจทก์ตกลงกับสถานศึกษาว่าจะออกให้แก่นักศึกษาฝึกงาน เพื่อจ่ายในระหว่างการฝึกงานตามหลักสูตรการเรียนการสอนแบบทวิภาคีเป็นการจูงใจให้นักศึกษาเข้าร่วม ฝึกงานตามหลักสูตรดังกล่าวที่มีระยะเวลายาวนานถึง ๒ ปี เงินค่าตอบแทนที่นักศึกษาฝึกงานได้รับ มิใช่ค่าตอบแทนในการทำงาน **นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับนักศึกษาฝึกงานจึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน**

โจทก์มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดวันเวลา การทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา เพื่อใช้บังคับแก่พนักงานของโจทก์ แต่ไม่ปรากฏว่าโจทก์ใช้บังคับแก่นักศึกษาฝึกงานด้วย นักศึกษาฝึกงาน ต้องผูกพันตนปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงและตามสัญญาที่ทำไว้กับสถานศึกษา หากต้องการหยุด ไม่ต้องเขียนใบลา หยุดงานตามระเบียบของโจทก์เพียงแต่ชี้แจงเหตุผลผลการลาหยุดให้ครูฝึกซึ่งเป็นพนักงานของโจทก์ทราบเท่านั้น ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง สถานศึกษาจะส่งครุฑนิเทศไปอบรมตักเตือน ให้คำแนะนำ หรือทำทัณฑ์บน โดยโจทก์ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัยใด ๆ เช่น การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือเลิกจ้างเหมือนพนักงาน โจทก์ทั่ว ๆ ไป แต่อย่างไรก็ดี สถานศึกษาเท่านั้นที่มีอำนาจตัดคะแนนในรายวิชาที่ฝึกอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งการพัก การเรียนเป็นเวลา ๑ ปีการศึกษา พฤติการณ์ดังกล่าวนี้ย่อมแสดงได้ชัดว่าโจทก์ไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชา หรือนักศึกษาฝึกงานดังกล่าว นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับนักศึกษาฝึกงานจึงไม่ใช่ นายจ้างและลูกจ้างกัน ตามสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใด

ในการจัดหลักสูตรฝึกงานเพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ สถานศึกษาเป็นผู้รับสมัครคัดเลือก และสอบสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพระบบทวิภาคี

แต่เพียงฝ่ายเดียว นักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองก่อนและต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพในสถานประกอบกิจการกับทางสถานศึกษาก่อนที่จะถูกส่งตัวไปฝึกงาน โจทก์มีเพียงให้การสนับสนุนด้านวิชาการ การจัดการศึกษา มีผู้ควบคุมดูแลการฝึก แนะนำให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาฝึกงานให้เป็นไปตามหลักสูตร โจทก์รับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยที่โจทก์ไม่ถือเอาตัวนักศึกษาแต่ละคนเป็นสาระสำคัญแต่อย่างใด นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับนักศึกษาฝึกงานนั้นมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน คำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๒ และคำสั่งของจำเลยที่ ๑ จึงไม่ถูกต้องและไม่ชอบด้วยกฎหมาย กรณีนี้มีเหตุให้เพิกถอน

ประเด็นที่จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ว่า นักศึกษาฝึกงานต้องฝึกงานตามข้อบังคับหรือกฎระเบียบดังเช่นพนักงานทั่วไป มีการลงเวลาเข้าและออกงาน ทำงานปกติ ๒ กะ คือ กะกลางคืนและกลางวัน ทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง หากทำงานล่วงเวลาได้ค่าล่วงเวลา ๑.๕ เท่า ได้รับเบี้ยเลี้ยงตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีการจัดสวัสดิการเบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหาร วันหยุดพักผ่อนประจำปี โจทก์มีอำนาจบังคับบัญชา เห็นว่าจากข้อเท็จจริงเห็นว่าเงินที่นักศึกษาฝึกงานได้รับมิใช่ค่าจ้าง และนักศึกษาฝึกงานไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของโจทก์ แม้นักศึกษาต้องทำงานเสมือนหนึ่งว่าเป็นพนักงานลูกจ้างของโจทก์และปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของโจทก์ ก็เป็นเพียงเพื่อให้การทำงานในสถานประกอบกิจการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสอดคล้องกับข้อตกลงร่วมกันของโจทก์และสถานศึกษากับหลักสูตรการสอบแบบทวิภาคีตั้งที่ศาลแรงงานภาค ๑ วินิจฉัยไว้ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับนักศึกษาฝึกงานดังกล่าวจึงมิได้อยู่ในฐานะนายจ้างลูกจ้างกัน พิพากษายืน

๔๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๕๒๐๐ - ๕๒๐๔/๒๕๖๖ (เหมาค่าแรง)

เรื่อง หนังสือรับรองบริษัทล้วนมีวัตถุประสงค์ประกอบกิจการค้า ส่งออก นำเข้า...และข้อ... ยังมีวัตถุประสงค์ประกอบกิจการทางด้านบัญชี ย่อมเห็นได้ว่างานบัญชีนั้นมีส่วนสำคัญต่อการประกอบกิจการทางด้านบัญชีของจำเลยตามวัตถุประสงค์โดยตรง ดังนั้น การทำงานของโจทก์จึงเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลย ถือได้ว่าจำเลยเป็นนายจ้างโจทก์ที่ ๓ ตามมาตรา ๑๑/๑วรรคหนึ่ง ,การเลิกจ้างของจำเลยเป็นเพียงนโยบายที่ประสงค์จะลดค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนขององค์กรลงเท่านั้นการเลิกจ้างที่ยังไม่มีเหตุอันสมควรเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๕ คน ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างในตำแหน่งแตกต่างกัน โจทก์ที่ ๑ เริ่มทำงานตั้งแต่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๐ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการเงินและเครดิต ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๓๖,๕๕๗ บาท โจทก์ที่ ๒ เริ่มทำงานตั้งแต่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๘ ตำแหน่งพนักงานการเงิน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๕,๘๖๕ บาท โจทก์ที่ ๓ เริ่มทำงานตั้งแต่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ตำแหน่งพนักงานบัญชี เจ้าหนี้ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๔๗,๕๒๘ บาท โจทก์ที่ ๔ เริ่มทำงานตั้งแต่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒ ตำแหน่งพนักงานการเงิน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๐,๘๔๑ บาท และโจทก์ที่ ๕ เริ่มทำงานตั้งแต่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ตำแหน่งพนักงานบัญชี ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๗๑,๕๑๔ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน โจทก์กับพวกปฏิบัติงานที่จังหวัดตะวันออก ต่อมาวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๓ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๕ และวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๔ โดยอ้างว่าปรับโครงสร้างแผนกบัญชีให้ย้ายงานบัญชีทั้งหมดไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย แต่โจทก์กับพวกไม่ไปเนื่องจากได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติและไม่มีสวัสดิการใดๆ จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์กับพวกแล้ว ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ที่ ๑ เป็นเงิน ๓,๔๑๓,๙๒๕ บาท โจทก์ที่ ๒ เป็นเงิน ๑,๑๗๐,๗๐๕ บาท โจทก์ที่ ๓ เป็นเงิน ๒๓๗,๖๔๐ บาท โจทก์ที่ ๔ เป็นเงิน ๔๒๕,๘๘๗ บาท และโจทก์ที่ ๕ เป็นเงิน ๒๘๖,๐๕๖ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่าบริษัทแม่ของจำเลยที่ต่างประเทศมีนโยบายจะปรับโครงสร้างองค์กร โดยให้ควรวรรณฝ่ายบัญชีของในกลุ่มบริษัททั้งหมด ย้ายพนักงานบัญชีของจำเลยไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย ต่อมาโจทก์กับจำเลยทำบันทึกข้อตกลงยกเลิกสัญญาจ้างโดยความเห็นชอบร่วมกันและจ่ายเงินตามบันทึกข้อตกลงให้แก่โจทก์ทั้งห้าครบถ้วนแล้ว โจทก์กับพวกจึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ที่ ๑ เป็นเงิน ๓,๔๑๓,๙๒๕ บาท โจทก์ที่ ๒ เป็นเงิน ๑,๑๗๐,๗๐๕ บาท โจทก์ที่ ๓ เป็นเงิน ๒๓๗,๖๔๐ บาท โจทก์ที่ ๔ เป็นเงิน ๔๒๕,๘๘๗ บาท และโจทก์ที่ ๕ เป็นเงิน ๒๘๖,๐๕๖ บาท พร้อมดอกเบี้ย นับถัดจากวันฟ้อง(ฟ้องวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ

จำเลยทั้งห้าอุทธรณ์ ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งไม่รับอุทธรณ์ของจำเลย จำเลยทั้งห้าสำนวนอุทธรณ์คำสั่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษมีคำสั่งว่า อุทธรณ์ของจำเลย ข้อ...เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมาย. ให้รับอุทธรณ์ของจำเลยไว้วินิจฉัยต่อไป

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ ตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ที่จำเลยอ้างว่าสถานะทางการเงินของจำเลยได้รับผลกระทบจากการหยุดชะงักทางเศรษฐกิจ มีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อความอยู่รอด แต่ไม่ปรากฏว่าเพราะเหตุใดจำเลยจึงไม่ปรับโครงสร้างองค์กรในส่วนงานอื่นด้วย ทั้งจำเลยยังจ้างพนักงานใหม่ในประเทศไทยเพิ่มอีก ๒ คน โดยมีระดับตำแหน่งเดียวกับโจทก์ทั้งห้า บันทึกข้อตกลงยกเลิกสัญญาโดยความเห็นชอบร่วมกันนั้น ไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งห้าได้ลงชื่อในเอกสาร จะถือว่าโจทก์กับพวกตกลงด้วยไม่ได้ ก่อนจำเลยจะเลิกจ้าง จำเลยไม่มีมาตรการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง การเลิกจ้างของจำเลยจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แม้โจทก์ทั้งห้าจะได้รับเงินตามที่ปรากฏในบันทึกข้อตกลงยกเลิกสัญญาจ้างไปแล้วก็ตาม แต่เหตุในการเลิกจ้างของจำเลยเป็นเพียงนโยบายที่ประสงค์จะลดค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนขององค์กรลงเท่านั้น การเลิกจ้างโจทก์ทั้งห้ายังไม่มีเหตุอันสมควรเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ประเด็นว่า การทำงานของโจทก์ที่ ๓ ถือเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของจำเลยหรือไม่ เห็นว่า วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โจทก์ที่ ๓ สมัครงานเป็นลูกจ้างของบริษัท B ต่อมาวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ โจทก์ที่ ๓ สมัครงานเป็นลูกจ้างของบริษัท C ซึ่งทั้งสองบริษัทตั้งขึ้นเพื่อหาบุคคลมาทำงานแล้วจัดส่งพนักงานให้กับบริษัทผู้ว่าจ้าง โดยจัดส่งโจทก์ที่ ๓ ไปทำงานกับจำเลย

ตำแหน่งพนักงานบัญชีตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยจำเลยประกอบกิจการผลิตจำหน่ายผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมและสารเคมีสำหรับอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาหนังสือรับรองบริษัทจำเลยข้อ...ล้วนมีวัตถุประสงค์ประกอบกิจการค้าส่งออก นำเข้า...และข้อ...ยังมีวัตถุประสงค์ประกอบกิจการทางด้านบัญชี ย่อมเห็นได้ว่างานบัญชีนั้นมีส่วนสำคัญต่อการประกอบกิจการทางด้านบัญชี ย่อมเห็นได้ว่างานบัญชีนั้นมีส่วนสำคัญต่อการประกอบกิจการของจำเลยตามวัตถุประสงค์โดยตรง ดังนั้น การทำงานของโจทก์ที่ ๓ จึงเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลย ถือได้ว่า จำเลยเป็นนายจ้างโจทก์ที่ ๓ ตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง ที่ศาลแรงงานภาค ๒ ให้เริ่มนับระยะเวลาการทำงานของโจทก์ที่ ๓ ที่ทำงานกับจำเลยตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย

๔๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๕๒๔๐/๒๕๖๖ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายเขียวไม่มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทหรือกรรมการบริษัทได้มอบหมายหรือมอบอำนาจให้นายเขียวมีอำนาจกระทำการแทนในระหว่างที่กรรมการลาพักผ่อน ข้ออ้างของนายเขียวที่อ้างว่าได้ทำไปตามคำสั่งของกรรมการจึงรับฟังไม่ได้ การที่นายเขียวไปทำสัญญาจ้างนางสาวมาทำงานและเลิกจ้างนายส้ม จึงเป็นการกระทำโดยไม่มีอำนาจ ทำให้บริษัทได้รับความเสียหายถูกลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายกรณีร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

คดีนี้โจทก์(นายจ้าง) ฟ้องว่า โจทก์เป็นนิติบุคคล มีนางแดง หรือ นายดำ คนใดคนหนึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนโจทก์ นายดำ ลาพักผ่อนตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ - ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ในระหว่างนั้น นายเขียว ลูกจ้างโจทก์ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการได้ทำสัญญาจ้างนางสาว เป็นลูกจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายบุคคล และได้เลิกจ้างนายส้ม ลูกจ้างโจทก์ โดยไม่มีอำนาจกระทำการแทนโจทก์และไม่ได้แจ้งให้กรรมการผู้มีอำนาจโจทก์ทราบ โจทก์เพิ่งทราบเรื่องดังกล่าวในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ จึงได้สอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่าการกระทำของนายเขียว โดยไม่มีอำนาจนั้นไม่ผูกพันโจทก์ ต่อมาวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โจทก์แจ้งให้นางสาวยุติการทำงาน และเลิกจ้างนายเขียว เนื่องจากการกระทำผิดร้ายแรงทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายถูกนายส้มฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ต่อมานางสาวและนายเขียวได้ยื่นคำร้องต่อจำเลย (พนักงานตรวจแรงงาน) ขอให้โจทก์จ่ายค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย จำเลย(พนักงานตรวจแรงงาน) มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยให้แก่บุคคลทั้งสอง โจทก์ทราบคำสั่งดังกล่าวแล้วไม่เห็นด้วย ขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่จำเลยร่วมที่ ๒ (นายเขียว) มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการย่อมทราบดีว่าโจทก์เป็นนิติบุคคล จำเลยร่วมที่ ๒ (นายเขียว) ไม่มีอำนาจในการทำสัญญาจ้างพนักงานหรือเลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่กลับฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ได้ทำสัญญาจ้างนางขาว และเลิกจ้างนายส้มโดยไม่มีอำนาจกระทำการแทนโจทก์ การกระทำของจำเลยร่วมที่ ๒ (นายเขียว) เป็นการจงใจฝ่าฝืนข้อบังคับฯ หรือคำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า โจทก์สั่งพนักงานนางขาวจำเลยร่วมที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ - ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มิใช่การเลิกจ้างและไม่ใช่การลงโทษทางวินัย โจทก์จึงต้องจ่ายค่าจ้าง ในระหว่างพนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงาน จึงพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และให้โจทก์จ่ายค่าจ้างให้จำเลยร่วมที่ ๒ (ลูกจ้าง) เป็นเงิน ๒๐,๔๑๖.๖๖ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยร่วมทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ เห็นว่า เมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงใดๆ ว่า นายเขียว จำเลยร่วมที่ ๒ เป็นผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนโจทก์ได้ หรือกรรมการของโจทก์ได้มอบหมายหรือมอบอำนาจให้นายเขียว มีอำนาจทำการแทนโจทก์ในระหว่างที่นายดำ ลาพักผ่อน ข้ออ้างของนายเขียวที่อ้างว่าได้ทำไปตามคำสั่งของนายดำ จึงรับฟังไม่ได้ การกระทำของนายเขียว จึงเป็นการกระทำโดยไม่มีอำนาจ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายจากกรณีถูกฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายกรณีร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีมีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน พิพากษายืน

๔๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๕๒๖๙/๒๕๖๖ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงขอความร่วมมือลูกจ้างเพื่อลดเงินเดือน ลูกจ้างไม่ประสงค์จะลดเงินเดือนจึงขอให้นายจ้างทำหนังสือเลิกจ้างเพื่อไปใช้สิทธิถือประโยชน์ในการรับประโยชน์ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคม และปล่อยให้ระยะเวลาผ่านมาหลายเดือนจึงมาร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรณีเช่นนี้ไม่เข้าข่ายเป็นการเลิกจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งที่ ๐๐/๒๕๖๔ สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย โจทก์ไม่เห็นด้วยเนื่องจากวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ รัฐบาลประกาศให้โรงแรมปิดกิจการชั่วคราวเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โจทก์ซึ่งประกอบธุรกิจโรงแรมจึงปิดกิจการชั่วคราว โจทก์ขอความร่วมมือจากลูกจ้างเพื่อจะลดเงินเดือน เนื่องจากได้รับผลกระทบ จำเลยที่ ๒ และลูกจ้างอื่นอีก ๓ คน แจ้งโจทก์ว่าประสงค์จะไปขอรับเงินชดเชยจากสำนักงานประกันสังคม และขอให้โจทก์ทำหนังสือเลิกจ้างเพื่อจะไปยื่นเรื่องขอรับเงินดังกล่าว และตกลงจะไม่ฟ้องดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและอาญาแก่โจทก์ และเมื่อพ้นกำหนด ๖ เดือน ตามที่ระบุในหนังสือเลิกจ้าง หรือสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คลี่คลาย โจทก์จะแจ้งจำเลยที่ ๒ และลูกจ้างทั้งสามคนกลับมาทำงาน โดยได้รับสิทธิของพนักงานตามเดิม และนับอายุงานต่อเนื่อง ต่อมาโจทก์จ้างให้จำเลยที่ ๒ และลูกจ้างทั้งสามคนกลับมาทำงาน มีเพียงลูกจ้างสามคนกลับมาทำงาน แต่จำเลยที่ ๒

ไม่กลับมาทำงาน การที่โจทก์และจำเลยที่ ๒ ทำหนังสือข้อตกลงเงื่อนไขการเลิกจ้างดังกล่าว ไม่เป็นการเลิกจ้าง
ต่อกันจริง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ของจำเลย
ที่ ๑ จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ ตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริง
แล้ววินิจฉัยว่า โจทก์มีประกาศลดเงินเดือน จำเลยที่ ๒ ไม่ประสงค์จะลดเงินเดือนจึงขอให้โจทก์ทำหนังสือ
เลิกจ้างแทน กรณีดังกล่าวเป็นการที่จำเลยที่ ๒ แสดงเจตนาขอยกเลิกสัญญาจ้าง โจทก์ตกลงรับข้อเสนอ
ของจำเลยที่ ๒ ข้อเท็จจริงจึงฟังเป็นยุติว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ สิ้นสุดลงโดยคู่สัญญา
มีเจตนายกเลิกสัญญาจ้างต่อกัน การสิ้นสุดของสัญญาจ้างดังกล่าวจึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้าง ทั้งในขณะที่โจทก์
มีหนังสือข้อตกลงเงื่อนไขการเลิกจ้าง จำเลยที่ ๒ ก็ไม่ได้เรียกร้องค่าชดเชยและไม่ได้โต้แย้ง กลับยอมรับ
เอาการตกลงสิ้นสุดสัญญาจ้างดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าจำเลยที่ ๒ ซึ่งมีตำแหน่งเป็นถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
เข้าใจและทราบดีอยู่แล้ว กรณีดังกล่าวไม่ใช่การเลิกจ้าง การที่จำเลยที่ ๒ ปล่อยให้ระยะเวลาผ่านไปหลายเดือน
จึงมาร้องต่อจำเลยที่ ๑ ขอให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยภายหลังทั้งที่ทราบดีว่าไม่มีสิทธิที่จะได้รับ และได้ถือประโยชน์
การสิ้นสุดสัญญาจ้างดังกล่าวไปใช้สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคมแล้ว จึงเป็นการไม่ชอบ
โจทก์ไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยที่ ๒ กรณีมีเหตุสมควรให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ที่จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ทำนองว่า จำเลยที่ ๒ ได้รับเงินจากสำนักงานประกันสังคม ๗,๕๐๐ บาท
โจทก์นำเงินดังกล่าวมาหักกับค่าจ้างที่จะต้องจ่ายแก่จำเลยที่ ๒ และจ่ายค่าจ้างให้จำเลยที่ ๒
เพียง ๘,๗๘๐ บาท แล้วโจทก์ยังให้จำเลยที่ ๒ เข้ามาทำงานที่บริษัทและทำงานที่บ้าน และประกาศ
ลดเงินเดือนพนักงานอย่างต่อเนื่องจนเหลือเงินเดือนร้อยละ ๓๐ จำเลยที่ ๒ ไม่สามารถดำรงชีพได้ เมื่อจำเลยที่ ๒
ทราบว่าโจทก์มีโครงการเลิกจ้างเพื่อรับเงินจากสำนักงานประกันสังคม จำเลยที่ ๒ ไม่ยอมลดเงินเดือน
จึงจำเป็นต้องเข้าโครงการดังกล่าว เป็นการบีบให้ออกทางอ้อม หลังจากจำเลยที่ ๒ ได้รับหนังสือเลิกจ้างแล้ว
โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่จำเลยที่ ๒ นั้น...อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๒ เป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟัง
พยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๔๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๕๒๘๑ - ๕๒๘๔/๒๕๖๖ (บังคับคดี)

เรื่อง เจ้าหนี้ตามคำพิพากษามีสิทธิบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาเท่านั้น
แม้นายแดงจะเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซึ่งศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วม
รับผิดชอบโจทก์ทั้งสิ้น แต่โจทก์ทั้งสิ้นไม่ได้ฟ้องนายแดงซึ่งเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการเป็นจำเลยเข้ามาด้วย
นายแดงจึงไม่ใช่ลูกหนี้ตามคำพิพากษา โจทก์ทั้งสิ้นจึงไม่อาจยึดบ้านและที่ดินของนายแดงได้

สืบเนื่องจากศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้ หจก. A จำเลยที่ ๑ และนาย ดำ จำเลยที่ ๒ ร่วมกันจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาแก่โจทก์ที่ ๑ - โจทก์ที่ ๔ พร้อมดอกเบี้ย ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจังหวัดเอ โจทก์ทั้งสี่ยื่นคำร้องขอให้ศาลมีคำสั่งยึดทรัพย์นายแดง หุ่นส่วนผู้จัดการของ หจก. A จำเลยที่ ๑ ศาลแรงงานภาค ๒ พิเคราะห์คำร้องแล้วเห็นว่า การดำเนินการยึดหรืออายัดทรัพย์เป็นหน้าที่ของเจ้าพนักงานบังคับคดีตามที่เจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษานำยึด ตามคำร้องอ้างเพียงว่าเจ้าพนักงานบังคับคดีไม่ดำเนินการยึดทรัพย์ตามที่โจทก์ทั้งสี่นำยึดเท่านั้น โดยไม่ปรากฏว่าการดำเนินการของเจ้าพนักงานบังคับคดีฝ่าฝืนต่อกฎหมายที่จะต้องเพิกถอนแต่อย่างใด ประกอบกับตามคำขอให้ยึดอายัด โจทก์ทั้งสี่เพียงขอให้ยึดทรัพย์นายแดง หุ่นส่วนผู้จัดการของจำเลยที่ ๑ โดยไม่ปรากฏว่าเป็นการรับว่าทรัพย์ดังกล่าวเป็นของลูกหนี้ตามคำพิพากษาในชั้นนี้จึงไม่อนุญาต ให้ยกคำร้อง โจทก์ทั้งสี่อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษามีสิทธิบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาเท่านั้น แม้นายแดงจะเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัดจำเลยที่ ๑ ซึ่งศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมรับผิดชอบต่อโจทก์ทั้งสี่ แต่โจทก์ทั้งสี่ไม่ได้ฟ้องนายแดงซึ่งเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการของจำเลยที่ ๑ เป็นจำเลยเข้ามาด้วย นายแดงจึงไม่ใช่ลูกหนี้ตามคำพิพากษา เมื่อบ้านและที่ดินที่เจ้าพนักงานบังคับคดียึดไม่ปรากฏชื่อจำเลยทั้งสอง โจทก์ทั้งสี่จึงไม่อาจยึดบ้านและที่ดินโฉนดเลขที่... ของนายแดงได้ พิพากษายืน

๔๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๕๓๑๓/๒๕๖๖ (กรรมการลูกจ้าง)

เรื่อง การที่ผู้คัดค้านตะโกนเสียงดังว่า “พี่น้องเฮีย สู้ไม่สู้” ในขณะที่มีลูกจ้างบางส่วนกำลังทำงานอยู่ เป็นการกระทำอันสืบเนื่องมาจากสภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ร้องและผู้คัดค้าน ซึ่งเป็นประธานสหภาพฯ ที่ได้รับเลือกตั้งให้เป็นผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา จึงเป็นการกระทำอันเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ภายหลังทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยระบุว่าจะต่างไม่ติดใจเรื่องใดๆ กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ผู้ร้องจึงไม่อาจหยิบเอาการกระทำของผู้คัดค้านที่ได้กระทำไปก่อนทำบันทึกข้อตกลงฯ มาลงโทษผู้คัดค้านอีกได้

คดีนี้ผู้ร้องยื่นคำร้องว่า ผู้คัดค้านเป็นลูกจ้างของผู้ร้องและเป็นกรรมการลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งจากสภาพแรงงาน ผู้คัดค้านทำงานในตำแหน่งซีเนียร์ สเตาฟ มีหน้าที่ทำงานในฝ่ายผลิตและงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้คัดค้านฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยตะโกนเสียงดังในพื้นที่ทำงานของฝ่ายผลิตว่า “พี่น้องเฮีย สู้ไม่สู้” ซึ่งขณะนั้นมีพนักงานอื่นกำลังปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ทำงานและพนักงานอื่นตะโกนเสียงขานรับว่า สู้ จนทำให้เกิดเสียงดังมากกว่าเดิม การกระทำของผู้คัดค้านเป็นการรบกวนการทำงานของพนักงานอื่นและอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท **สมควรลงโทษผู้คัดค้านด้วยการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร** ขอให้มีการสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านโดยการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

ผู้คัดค้านยื่นคำคัดค้านว่า ผู้คัดค้านเป็นประธานสหภาพแรงงาน วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ร้องและแต่งตั้งผู้คัดค้านเป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง แต่ผลการเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ในระหว่างการเจรจา ผู้ร้องยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจายุติข้อพิพาทแรงงานและทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยระบุว่าทั้งสองฝ่ายไม่ติดใจเรื่องใดๆ กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จึงไม่มีเหตุจูงใจโทษผู้คัดค้าน

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า ผู้คัดค้านในฐานะผู้แทนในการเจรจา ตะโกนเสียงดังด้วยถ้อยคำดังกล่าวเพราะต้องการกระตุ้นบรรดาลูกจ้างให้มีกำลังใจทำงาน แม้เป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง แต่เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงฯ **ข้อขัดแย้งทุกอย่างอันเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นในระหว่างการเจรจากันควรยุติลงทั้งหมด** เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างทำงานร่วมกันต่อไป โดยปราศจากข้อบาดหมางใด ๆ อีกทั้งหากผู้ร้องยังติดใจเรื่องที่ยื่นคำคัดค้านกระทำผิดวินัยก็ควรมีข้อท้วงติงหรือพูดคุยกันเสียให้เสร็จสิ้น แต่กลับไม่ปรากฏว่าผู้ร้องทำเช่นนั้น **ผู้ร้องไม่อาจนำความผิดดังกล่าวมาลงโทษทางวินัยกับผู้คัดค้านได้เพราะไม่ติดใจแล้ว** พิพากษายกคำร้อง ผู้ร้องอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ เห็นว่า การที่ผู้คัดค้านตะโกนเสียงดังว่า “พี่น้องเอ๊ย สู้ไม่สู้” ในขณะที่มีลูกจ้างบางส่วนของผู้ร้องกำลังทำงานอยู่ เป็นการกระทำอันสืบเนื่องมาจากการที่สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ร้องและผู้คัดค้านซึ่งเป็นประธานสหภาพแรงงานที่ได้รับเลือกตั้งให้เป็นผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา ซึ่งขณะนั้นยังไม่สามารถเจรจาหาข้อยุติในข้อเรียกร้องระหว่างกันได้ **การกระทำดังกล่าวเป็นการแสดงออกที่มุ่งประสงค์ต่อความสำเร็จในการหาข้อยุติข้อพิพาทแรงงานที่อยู่ระหว่างไกล่เกลี่ยมิใช่กระทำไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานผู้หนึ่งผู้ใด** จึงเป็นการกระทำอันเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ภายหลังจากที่ผู้คัดค้านกระทำการดังกล่าว ผู้ร้องยังคงเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานกับผู้แทนสหภาพแรงงานโดยมีผู้คัดค้านเข้าร่วมด้วย ซึ่งในระหว่างเจรจาก็มิได้มีการหยิบยกเรื่องโทษทางวินัยของผู้คัดค้านขึ้นเป็นประเด็นไว้ แสดงถึงว่าผู้ร้องยอมรับและเข้าใจในเจตนาของผู้คัดค้าน จึงไม่ถึงเอาการกระทำดังกล่าวเป็นสำคัญ พฤติการณ์ยังไม่มีเหตุสมควรลงโทษผู้คัดค้าน ประกอบกับทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยระบุว่าต่างไม่ติดใจเรื่องใดๆ กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ผู้ร้องจึงไม่อาจหยิบเอาการกระทำของผู้คัดค้านที่ได้กระทำไปก่อนทำบันทึกข้อตกลงฯ มาลงโทษผู้คัดค้านอีกได้ พิพากษายืน

๔๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๕๓๑๕ - ๕๓๑๖/๒๕๖๖

เรื่อง ค่าเทียวพนักงานขับรถเป็นค่าจ้างตามผลงาน แต่เมื่อรวมกับค่าจ้างรายเดือนแล้ว น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำให้กับลูกจ้างในเดือนนั้น, ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถสามารถเรียกเก็บเงินประกันได้ แม้นายจ้างไม่นำเงินประกันดังกล่าว ผาฏนาคารไว้ก็เป็นเพียงการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของประกาศกระทรวงแรงงานฯ ไม่มีผลกระทบต่อกรเรียกเงินประกัน ,ลูกจ้างลงงานรับคิวไว้ขณะที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ นายจ้างโกรธจึงโพสต์ข้อความในกลุ่มแอปพลิเคชันไลน์ว่า “เห็นแก่ได้ ป่วยแล้วยังฝืนรับงาน ทำความเดือดร้อนให้เพื่อนร่วมงานบริษัท...ไม่คิดถึงคนอื่น ไม่รับผิดชอบต่อสังคม...โดยยังไม่มีเจตนาเลิกจ้าง ประกอบกับพฤติกรรมที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ถึงสิ้นเดือนสิงหาคม จึงยังไม่เข้าข่ายเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า โจทก์ที่ ๑ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โจทก์ที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๒ ตำแหน่งพนักงานขับรถขนส่งผลไม้ส่งออก ได้รับค่าจ้าง ๒ ประเภท คือเงินเดือน และค่าเทียว ขึ้นอยู่กับจำนวนเที่ยว ระยะทาง ระยะเวลาและสภาพการทำงานในแต่ละเที่ยว นายจ้างไม่อาจนำค่าจ้างตามผลงานซึ่งมีลักษณะเป็นค่าจ้างในอนาคตรวมกับเงินเดือนเพื่อใช้เป็นฐาน ในการกำหนดอัตราเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างได้ ในปีแรกจำเลยกำหนดค่าจ้างเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท จึงไม่ชอบ ด้วยประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขาดไปเดือนละ ๒,๑๙๐ บาท ปีที่ ๒ ค่าจ้างเดือนละ ๗,๐๐๐ บาท ขาดไปเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท ปีที่ ๓ ค่าจ้างเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท ขาดไปเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ส่วนโจทก์ที่ ๒ ได้รับเงินเดือนปี ๒๕๖๒ เดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ขาดไปเดือนละ ๓,๙๐๐ บาท ปี ๖๓ ขาดไป เดือนละ ๔,๐๘๐ บาท จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างส่วนที่ขาดให้แก่โจทก์ทั้งสองพร้อมดอกเบี้ย จำเลยหักเงินประกัน โดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ที่ ๑ และโจทก์ที่ ๒ เป็นหนังสือ และมีได้นำไปผาฏนาคารไว้ในนาม ของโจทก์ที่ ๑ และโจทก์ที่ ๒ โจทก์ที่ ๒ ลาออกแล้ว จำเลยคืนเงินประกันให้แต่ไม่จ่ายดอกเบี้ยให้ ในช่วงเวลา ที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ในประเทศไทย ระหว่างรอรับงานตั้งแต่วันที่ ๑๘ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โจทก์ผู้ฟ้องไม่สบายจึงไปตรวจหาเชื้อที่โรงพยาบาล...จังหวัดชลบุรีในวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ แต่มีผู้รอรับการตรวจจำนวนมาก วันเดียวกันโจทก์ที่ ๑ จึงเดินทางไปตรวจที่โรงพยาบาล B จังหวัดนครราชสีมา เพราะมีคนน้อยและบ้านภริยาอยู่ที่จังหวัดดังกล่าว โดยยังไม่ได้แจ้งลาป่วยเนื่องจากไม่ถึงคิวรับงาน วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โรงพยาบาล B แจ้งว่าโจทก์ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ขอให้กักตัวและหรือทำการรักษา ช่วงป่วยหลังจากจำเลยทราบ นางสาว C กรรมการผู้มีอำนาจจำเลยตำหนิโจทก์ที่ ๑ ในลักษณะประจาน ต่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิกแอปพลิเคชันไลน์ว่า “เห็นแก่ได้ ป่วยแล้วยังฝืนรับงาน ทำความเดือดร้อนให้เพื่อนร่วมงาน และบริษัท ตัวอย่าง ...ถือเป็นคนรทที่ไม่คิดถึงคนอื่น ไม่สบายยังฝืนรับงาน ไม่รับผิดชอบต่อสังคม ไม่เคารพ ต่อการอยู่ร่วมกันหมู่มา” ซึ่งไม่เป็นความจริง โจทก์ที่ ๑ มิได้รับงานหรือออกรถเที่ยวสุดท้ายโดยผลการ หลังจกตำหนิแล้วจำเลยเจตนาเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ ว่า “พ้นสภาพพนักงานขับรถของบริษัท..ไปเลย” ต่อมา วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔ ฝ่ายบุคคลและฝ่ายบัญชีของจำเลยแจ้งว่าจำเลยไม่ประสงค์ไลโจทก์ที่ ๑ ออก

ให้โจทก์ที่ ๑ กลับไปทำงาน แต่โจทก์ที่ ๑ ปฏิเสธหลังกักตัวครบกำหนดแล้ว จำเลยแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมว่าพ้นสภาพลูกจ้างเพราะเหตุขาดงาน ๓ วันโดยไม่มีเหตุอันสมควรอันเป็นความผิดร้ายแรง ทำให้ประกันสังคมไม่จ่ายเงินชดเชยกรณีว่างงาน อันเป็นการละเมิดต่อโจทก์ที่ ๑ ขอบังคับให้จำเลยคืนเงินประกันจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม จ่ายดอกเบี้ยเงินประกัน ๒๐,๐๐๐ บาท จ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าเสียหายจากการละเมิดในการจ่ายค่าจ้างไม่ครบถ้วนในปีแรก ปีที่ ๒ ปีที่ ๓ ค่าเสียหายจากการทำละเมิดในการนำข้อความอันเป็นเท็จไปแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมพร้อมดอกเบี้ยให้จำเลยแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการพ้นสภาพต่อสำนักงานประกันสังคมให้ถูกต้อง.....จ่ายเงินแก่โจทก์ที่ ๒ เป็นดอกเบี้ยเงินประกัน ๑๐,๐๐๐ บาท จ่ายค่าเสียหายจากการทำละเมิดจ่ายค่าจ้างไม่ครบถ้วนเป็นค่าจ้างส่วนที่ขาดพร้อมดอกเบี้ย

จำเลยทั้งสองให้การว่าเงินเดือนและค่าเที่ยวเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์ที่ ๑ ฝันรับงานและเดินทางออกนอกพื้นที่จังหวัดชลบุรี โดยมีใช้กรณีเร่งด่วนและไม่ได้ลา จำเลยไม่มีเจตนาเลิกจ้าง เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างก็จ่ายค่าจ้างตามปกติ โจทก์ปฏิเสธไม่กลับมาทำงาน จำเลยจึงทำหนังสือเลิกจ้างขาดงานเกินกว่า ๓ วันทำงาน

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงิน ๓,๑๐๕ บาท พร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ที่ ๒ ค่าชดเชยจากนี้ให้ยก ยกฟ้องโจทก์ที่ ๑ โจทก์ที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยประเด็นเลิกจ้าง เห็นว่า ได้ความจากนางสาว C กรรมการผู้มีอำนาจจำเลยว่ามีเจตนาเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ แต่พูดไปด้วยอารมณ์โกรธ เนื่องจากขณะนั้นจังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่สีแดงถูกควบคุมการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยโจทก์ที่ ๑ ลงคิวรับงานไว้แล้วแต่ไม่แจ้งให้จำเลยทราบจึงเป็นเหตุให้นางสาว C โกรธจนโพสต์ข้อความในไลน์กลุ่ม เมื่อจำเลยจ่ายเงินเดือนเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ ให้โจทก์ที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ แสดงว่าหลังจากวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำเลยยังจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ที่ ๑ อยู่ ทั้งตามบทสนทนาในกลุ่มแอปพลิเคชันไลน์มีข้อความที่ฝ่ายบุคคลส่งหาโจทก์ที่ ๑ ทำนองว่าให้โจทก์ที่ ๑ รายงานอาการให้จำเลยทราบ โจทก์ที่ ๑ ยังถือเป็นพนักงานบริษัทอยู่ และไม่ปรากฏว่าหลังจากวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำเลยให้โจทก์ออกจากไลน์กลุ่ม จำเลยแจ้งสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนของโจทก์ที่ ๑ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ พฤติการณ์ต่าง ๆ ประกอบกันนำเชื่อว่าจำเลยไม่มีเจตนาเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ หากแต่ประสงค์ให้โจทก์ที่ ๑ ทำงานกับจำเลยต่อไป การที่โจทก์ที่ ๑ พ้นระยะเวลาที่กักตัวตามมาตรการป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ แล้ว ไม่กลับมาทำงาน จึงเป็นการขาดงานติดต่อกันเกินกว่า ๓ วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การที่จำเลยแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมจึงเป็นการแจ้งตามความเป็นจริง ไม่เป็นการละเมิดต่อโจทก์ที่ ๑

เมื่อโจทก์เป็นพนักงานขับรถ จึงเป็นงานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๔ (๖) ซึ่งจำเลยสามารถเรียกหรือรับหลักประกันความเสียหายได้ แม้จำเลยมิได้นำเงินประกันดังกล่าวไปฝากธนาคารไว้ในนามของโจทก์ทั้งสองแล้ว แจ้งชื่อนายธนาคารและแจ้งเลขบัญชีให้โจทก์ทั้งสองทราบก็ตาม ก็เป็นเพียงการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศกระทรวงฯ ไม่มีผลกระทบต่อการใช้เรียกหรือรับหลักประกันฯ ที่จำเลยเรียกเก็บจากโจทก์ทั้งสองโดยชอบแล้ว โจทก์ทั้งสองไม่เคยทวงถามเงินประกันที่ถูกหักไว้ แสดงว่ายินยอมให้จำเลยหักค่าจ้างไว้เพื่อเป็นหลักประกัน จำเลยจึงมีสิทธิหักค่าจ้างเพื่อเป็นหลักประกัน จำเลยจึงมีสิทธิยึดถือเงินประกันดังกล่าว จึงไม่ต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ทั้งสอง และรับฟังไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่คืนเงินประกันให้แก่โจทก์ที่ ๑ จึงไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่ม

ค่าที่เกี่ยวค่านวนตามผลงานที่โจทก์ทั้งสองทำได้ ขึ้นอยู่กับจำนวนเที่ยว ระยะทาง ระยะเวลา.. ค่าเที่ยวจึงเป็นค่าจ้างตามผลงานตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สำหรับโจทก์ที่ ๒ จำเลยจ่ายค่าจ้างเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ๘,๖๓๐ บาท เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ๘,๒๕๕ บาท น้อยกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๙) และ (ฉบับที่ ๑๐) จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างส่วนที่ขาดไป ๑,๒๗๐ บาท และ ๑,๘๓๕ บาท รวมเป็นเงิน ๓,๑๐๕ บาท พร้อมดอกเบี้ยส่วนเดือนอื่นๆ จำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ที่ ๒ เกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฯ แล้ว ส่วนเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ โจทก์ที่ ๒ ขอลากลับบ้านโดยไม่รับเงินเดือนและไม่ได้ทำงานให้แก่จำเลย จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนเดือนธันวาคม ๒๕๖๓

ที่โจทก์ที่ ๑ อุทธรณ์ในทำนองว่า โจทก์ที่ ๑ กับ จำเลย ไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้างกัน ตั้งแต่วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔...ที่ศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังว่าจำเลยไม่มีเจตนาเลิกจ้าง ยังขัดแย้งกับข้อความในไลน์กลุ่ม...เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๕๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๕๓๑๗/๒๕๖๖

เรื่อง บริษัท เอ จำกัด เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลย แต่ถือเป็นบริษัทในกลุ่มเดียวกัน บริษัท เอ จำกัด มีคำสั่งย้ายโจทก์ไปปฏิบัติงานกับจำเลย โดยไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงการโอนย้าย เป็นการสั่งย้ายให้ไปทำงานระหว่างนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ต้องถือว่าโจทก์ยังคงทำงานอยู่กับบริษัท เอ จำกัด และเป็นการจ้างโจทก์อย่างต่อเนื่องตลอดมา เมื่อบริษัท เอ จำกัด มีคำสั่งโอนย้ายโจทก์กลับไปทำงานกับบริษัท เอ จำกัด ย่อมกระทำได้ แต่โจทก์ไม่ยินยอมและขอลาออกเอง มิใช่กรณีจำเลยเลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ จำเลยได้รับโอนการจ้างงานของโจทก์จากบริษัท เอ จำกัด ซึ่งขณะนั้นโจทก์มีอายุงาน ๒๐ ปี ๒ เดือน จำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปฝ่ายผลิต มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการอำนวยการผลิตภายในโรงงานผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ ได้รับค่าจ้างเริ่มต้นเดือนละ ๓๐๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ โจทก์ถูกปรับลดค่าจ้างเหลือเดือนละ ๑๗๐,๐๐๐ บาท แต่ยังคงได้รับโบนัสในอัตราที่สูงมากเมื่อเทียบกับค่าจ้างต่อเดือน วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ จำเลยลดตำแหน่งงานโจทก์จากตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปหรืออำนวยการ ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ โดยโจทก์มิได้กระทำผิด ไม่มีการสอบสวน เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ จำเลยมีหนังสือแจ้งให้โจทก์ปฏิบัติงานตำแหน่ง TAPS Advisor ของบริษัท ดี จำกัด ซึ่งเป็นนิติบุคคลอื่น ให้มีผลวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยโจทก์ไม่ยินยอม จำเลยให้คืนทรัพย์สินที่โจทก์ครอบครองอยู่ทั้งหมดและไปรายงานตัวต่อบริษัทดังกล่าว การกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ทำงานกับจำเลย ๒๗ ปี ๗ เดือน ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ๑,๙๕๐,๐๐๐ บาท ค่าชดเชย ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๔๕๕,๐๐๐ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๑,๓๔๐,๐๐๐ บาท รวม ๑๘,๐๔๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์มิได้เป็นลูกจ้าง แต่เป็นลูกจ้างบริษัท เอ จำกัด กรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยเป็นกรรมการและเจ้าของกิจการของบริษัทดังกล่าวด้วย มีผู้ถือหุ้นกลุ่มเดียวกัน ต่อมามีการขยายกิจการบริษัท เอ จำกัด ย้ายโจทก์ไปทำงานที่โรงงานของจำเลย การที่โจทก์ไปทำงานกับจำเลยก็ได้ตกลงทำสัญญาจ้างกันใหม่ เป็นเพียงย้ายสถานที่ทำงานไปทำงานให้จำเลยเท่านั้น มิใช่โอนสิทธิการเป็นนายจ้างให้แก่จำเลย บริษัท เอ จำกัด ได้จ่ายเงินเกษียณอายุ ๕๕ ปี แก่โจทก์เป็นการล่วงหน้าแล้ว จำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ และโจทก์มิใช่ลูกจ้างจำเลย ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๗๒,๘๓๔ บาท ค่าจ้างค้างจ่าย ๖๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า บริษัท เอ จำกัด เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลย แต่ถือเป็นบริษัทในกลุ่มเดียวกัน บริษัท เอ จำกัด มีคำสั่งย้ายโจทก์ไปปฏิบัติงานกับจำเลยไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ โดยไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงการโอนย้าย เป็นการสั่งย้ายให้ไปทำงานระหว่างนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ต้องถือว่าโจทก์ยังคงทำงานอยู่กับบริษัท เอ จำกัด และเป็นการจ้างโจทก์โดยต่อเนื่องตลอดมา แม้จำเลยเป็นผู้จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการอื่นให้แก่โจทก์ก็ตาม ต่อมาวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ โจทก์เขียนใบลาออกต่อบริษัท เอ จำกัด เพราะเหตุเกษียณอายุ ๕๕ ปี และบริษัท เอ จำกัด จ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ ต้องถือว่าโจทก์ได้รับค่าชดเชย ค่าจ้าง โบนัส จากบริษัท เอ จำกัด แล้ว ดังนั้น หลังจากเกษียณอายุวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ การทำงานระหว่างโจทก์กับจำเลยหรือบริษัท เอ จำกัด จึงเป็นการทำงานโดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้าง การที่จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ในนามบริษัท เอ จำกัด จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ต้องถือว่าจำเลย

เป็นนายจ้างโจทก์ด้วย เมื่อมีคำสั่งโอนย้ายโจทก์กลับไปทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษากับบริษัท เอ จำกัด ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ย่อมกระทำได้ แต่โจทก์ไม่ยินยอมและขอลาออกเอง มิใช่กรณีจำเลยเลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ประเด็นจำเลยต้องจ่ายค่าจ้างที่ยังขาดอีกหรือไม่ เห็นว่า จำเลยปรับลดเงินค่าจ้างของโจทก์ลงเดือนละ ๑๓๐,๐๐๐ บาท ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๔ รวม ๕ เดือน เป็นเงิน ๖๕๐,๐๐๐ บาท โดยไม่มีกฎหมายรองรับให้กระทำได้ ค่าจ้างที่จำเลยต้องจ่ายเพิ่มดังกล่าวคำนวณถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๔ ย่อมครอบคลุมไปถึงค่าจ้างงวดสุดท้ายที่จำเลยค้างชำระจากการจ่ายให้โจทก์เพียง ๕๖,๖๖๖ บาท ขาดไป ๔๓,๓๔๐ บาท เมื่อจำเลยมิได้อุทธรณ์และได้นำเงินมาวางชำระให้แก่โจทก์ไว้ต่อศาลแรงงานภาค ๒ แล้ว จึงไม่มีค่าจ้างที่จำเลยค้างชำระอีก อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๕๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาที่ ๕๓๑๘/๒๕๖๖

เรื่อง คดีฟ้องบังคับเขียนใบลาออก : การที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทแจ้งกับลูกจ้างว่าหากไม่ลงลายมือชื่อในใบลาออกจะต้องไปฟ้องร้องกันจะเสียประวัติ และจะไม่ได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น เป็นเพียงการแจ้งให้ทราบถึงข้อดีและข้อเสียของการลาออกและการถูกเลิกจ้างเท่านั้น ลูกจ้างยังคงมีอิสระในการตัดสินใจที่จะลงลายมือหรือไม่ก็ได้ จึงไม่เป็นการข่มขู่ ซึ่งจะทำให้การลงลายมือชื่อในหนังสือขอลาออกและบันทึกข้อตกลงตกเป็นโมฆียะ จึงเป็นการตกลงสิ้นสุดสัญญาจ้างด้วยความสมัครใจ มิใช่การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า โจทก์ที่ ๑ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการทั่วไป ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๔๗,๓๔๑ บาท โจทก์ที่ ๒ เข้าทำงานกับจำเลยตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๑๙,๔๔๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุก ๒ วันสุดท้ายก่อนสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำเลยทำแบบสำรวจการฉีดวัคซีนซิโนฟาร์ม ส่วนของญาติและคนรู้จักส่งให้กับพนักงานของจำเลยรวมทั้งโจทก์ทั้งสองผ่านทางแอปพลิเคชันกูเกิลฟอร์ม โจทก์ที่ ๑ ทำการจองวัคซีนตามแบบสำรวจของจำเลยให้ญาติที่จังหวัดสุพรรณบุรี ให้เตรียมตัวมาฉีดวัคซีนในพื้นที่จังหวัดชลบุรีหรือจังหวัดระยอง โจทก์ที่ ๑ คิดว่าหากสามารถส่งวัคซีนที่จองซื้อไปยังเขตจังหวัดสุพรรณบุรีจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ต้องทิ้งวัคซีนที่ทำการจองซื้อ จึงขอร้องโจทก์ที่ ๒ เพื่อให้ส่งวัคซีนไปยังโรงพยาบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ต่อมาโจทก์ที่ ๒ ซึ่งมีหน้าที่จัดเตรียมและการลงนามการฉีดวัคซีนกับโรงพยาบาลได้ลงนามส่งวัคซีนที่โจทก์ที่ ๑ จองซื้อกับจำเลยไปโรงพยาบาลจังหวัดสุพรรณบุรี จำเลยทราบเรื่องและทำการสอบสวน ต่อมาจำเลยเรียกโจทก์เข้าไปพบและบังคับให้โจทก์ทั้งสองลงลายมือในบันทึกข้อตกลงอันมีผลทำให้สภาพการจ้างงานสิ้นสุดลง พุทธิกรรมตัวแทนจำเลยพูดจาข่มขู่ทำให้โจทก์ทั้งสองเกิดความเกรงกลัวว่าจะต้องมีคดีความกับจำเลย การลงลายมือชื่อมิได้เกิดจากการสมัครใจของโจทก์ทั้งสอง บันทึกข้อตกลงจึงเป็นโมฆียะ การกระทำของจำเลย

เป็นการเลิกจ้าง ขอบังคับให้จำเลยรับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยมิได้บังคับหรือข่มขู่โจทก์ทั้งสอง การลาออกเกิดจากความสมัครใจ โจทก์ทั้งสองมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการทั่วไปและผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย เป็นพนักงานระดับบริหาร มีวุฒิภาวะและการศึกษา โจทก์ทั้งสองยอมรับความผิดเกี่ยวกับกรณีการจงและฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นเยี่ยงอย่างที่ไม่ดีต่อพนักงาน เป็นความผิดร้ายแรง จำเลยจึงเสนอให้โจทก์ทั้งสองพิจารณาตนเองโดยการเขียนใบลาออก และจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าชดเชยตามอายุงานของโจทก์ทั้งสอง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า การที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการของจำเลยแจ้งกับโจทก์ที่ ๑ ว่าหากไม่ลงลายมือชื่อในใบลาออกจะต้องไปฟ้องร้องกันจะเสียประวัติ และโจทก์ที่ ๑ จะไม่ได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น เป็นเพียงการแจ้งให้โจทก์ที่ ๑ ทราบถึงข้อดีและข้อเสียของการลาออกและการถูกเลิกจ้างเท่านั้น โจทก์ที่ ๑ ยังคงมีอิสระในการตัดสินใจที่จะลงลายมือหรือไม่ก็ได้ จึงไม่เป็นการข่มขู่ ซึ่งจะทำให้การลงลายมือชื่อในหนังสือขอลาออกและบันทึกข้อตกลงตกเป็นโมฆียะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๔ เมื่อโจทก์ที่ ๑ เลือกที่จะลาออกแล้วรับเงินช่วยเหลือ จึงเป็นการตกลงสิ้นสุดสัญญาจ้างด้วยความสมัครใจ มิใช่การเลิกจ้าง ส่วนโจทก์ที่ ๒ ไม่ได้ยืนยันว่าตัวแทนของจำเลยได้พูดคุยค่าข่มขู่โจทก์ที่ ๒ จนจำยอมลงลายมือชื่อในหนังสือลาออก จึงรับฟังได้ว่าโจทก์ที่ ๒ ตกลงสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานด้วยความสมัครใจ มิใช่ถูกเลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงาน และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๕๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๕๓๙๘/๒๕๖๖ (เงินทดแทน)

เรื่อง สิทธิได้รับทดแทนตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นสิทธิเฉพาะตัวไม่ตกทอดถึงทายาท ดังนั้น เมื่อนางแดง มารดาของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน แต่เพียงผู้เดียว ในขณะที่ลูกจ้างได้ประสบอันตรายจนถึงแก่ความตาย ต่อมาได้ถึงแก่ความตาย สิทธิได้รับเงินทดแทนของนางแดงย่อมสิ้นสุดลง ไม่ตกทอดไปยังโจทก์ซึ่งเป็นทายาท โจทก์จึงไม่ใช่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามมาตรา ๒๐ วรรคสาม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ นายดำ ซึ่งเป็นลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัด A ประสบอันตรายจนถึงแก่ความตายด้วยสาเหตุจมน้ำขณะทำงานจดมิเตอร์ไฟฟ้าข้างบ่อน้ำ ขณะถึงแก่ความตาย นายดำ ไม่มีภริยาและบุตร คงเหลือแต่เพียงมารดา คือนางแดง ที่ยังมีชีวิตอยู่ ต่อมานางแดง ขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ระหว่างที่สำนักงานประกันสังคม จำเลย ยังจ่ายเงินไม่ครบ ปรากฏว่า

นางแดงถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ โจทก์ซึ่งเป็นพี่สาวและอยู่ในอุปการะของนายดำ ยื่นคำขอรับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๒๐ วรรคสาม สำนักงาน ประกันสังคมจังหวัดพิจารณาแล้วมีคำวินิจฉัยว่าโจทก์มิใช่ผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ วรรคสาม โจทก์ยื่นอุทธรณ์ ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ต่อมาคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมีมติว่าโจทก์ไม่มีสิทธิ ได้รับเงินทดแทนและมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์โจทก์ โจทก์ไม่เห็นด้วย เนื่องจากโจทก์และสมาชิกทุกคน ในครอบครัวเป็นผู้อยู่ในอุปการะของนายดำโดยตลอดจนถึงวันที่นายดำตาย หลักจากนายดำตาย โจทก์ต้องแบกรับภาระเลี้ยงดูครอบครัวเพียงลำพัง ขาดรายได้หลักที่มาจากนายดำ ทำให้ได้รับเดือดร้อนขัดสน ขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๒๐ วรรคสาม

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ เห็นว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดบุคคล ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายไว้ตามมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๑) – (๔) และมาตรา ๒๐ วรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้าง จ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะ ดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย” ซึ่งหมายความว่า หากในขณะที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายยังคงมีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๑) – (๔) อยู่ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายแต่อย่างใด บทบัญญัติมาตรา ๒๐ วรรคสาม จึงเป็นเพียงข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนให้บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้มีสิทธิรับเงิน ทดแทนตามมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๑) – (๔) เหลืออยู่เท่านั้น ดังนั้น การพิจารณาว่าบุคคลใดจะเป็นผู้มีสิทธิ ได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย จึงต้องพิจารณาขณะที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเป็นสำคัญ อีกทั้ง มาตรา ๒๑ วรรคหนึ่งและวรรคสอง ยังกำหนดวิธีการจ่ายเงินทดแทนไว้ด้วย จากบทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสิทธิได้รับทดแทนตามมาตรา ๒๐ เป็นสิทธิเฉพาะตัวไม่ตกทอดถึงทายาท เมื่อสิทธิได้รับเงินทดแทน ของผู้มีสิทธินั้นสิ้นสุดลงด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดตามกฎหมาย สิทธิได้รับเงินทดแทนของบุคคลนั้นย่อมสิ้นสุดลง ไม่ตกทอดไปยังผู้อื่น เว้นแต่ขณะที่สิทธิของบุคคลที่ได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลงตามกฎหมาย ยังคงมีบุคคล ผู้มีสิทธิรายอื่นที่มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งเงินทดแทนอยู่แล้วก็นำเงินทดแทนส่วนของผู้มีสิทธินั้นไปเฉลี่ย ให้แก่บุคคลผู้ได้รับส่วนแบ่งเงินทดแทนที่เหลือเท่านั้น ซึ่งคำว่า “ผู้มีสิทธิอื่น” ตามมาตรา ๒๑ วรรคสอง หมายถึงผู้มีสิทธิที่ได้รับส่วนแบ่งเงินทดแทนอยู่ก่อนแล้ว มิใช่ตกทอดไปยังบุคคลอื่นที่ไม่เคยได้รับสิทธิ ในเงินทดแทนตามมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง มาก่อนเลย เมื่อข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังมาแล้วว่า ขณะที่นายดำ ลูกจ้าง ถึงแก่ความตาย นางแดง มารดาของนายดำ เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๑) แต่เพียง ผู้เดียว แม้โจทก์จะอ้างว่าเป็นผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของนายดำก็ตาม โจทก์ยังคงไม่มีสิทธิ ได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างตามมาตรา ๒๐ วรรคสาม อยู่แน่นอน ดังนั้น แม้ต่อมานางแดงซึ่งเป็นผู้มีสิทธิ

ได้รับเงินทดแทนแต่เพียงผู้เดียวถึงแก่ความตาย อันทำให้สิทธิได้รับเงินทดแทนของนางแดงสิ้นสุดลง เมื่อโจทก์ไม่ใช่บุคคลผู้มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งของเงินทดแทนอยู่ก่อนตามมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง และไม่มีบุคคลอื่นผู้มีสิทธิอื่นที่ได้รับส่วนแบ่งเฉลี่ยของเงินทดแทนตามมาตรา ๒๑ วรรคสองอีก สิทธิในการได้รับเงินทดแทนในกรณีนี้ย่อมสิ้นสุดลง กรณีไม่มีเหตุให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเงินทดแทน พิพากษายืน

๕๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๕๔๐๙/๒๕๖๖

เรื่อง การที่โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานขอให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยคดีนี้ด้วยการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะฟ้องต่อศาลแรงงานจนกว่าการดำเนินการในส่วนขอพนักงานตรวจแรงงานจะสิ้นสุด เมื่อโจทก์นำมูลกรณีเลิกจ้างอันเดียวกันมายื่นฟ้องจำเลยต่อศาลเป็นคดีนี้เพื่อขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยฯ เช่นเดียวกับที่ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานไว้ ศาลแรงงานจึงไม่มีอำนาจพิจารณาคำฟ้องของโจทก์

คดีนี้โจทก์(ลูกจ้าง) ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๗๕,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด กล่าวหาว่าโจทก์เลิกจ้างพนักงานกับรับพนักงานเข้าทำงานโดยไม่มีอำนาจและจำเลยไม่ทราบการเลิกจ้างโจทก์เป็นการกลั่นแกล้งให้โจทก์ได้รับความเสียหาย เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และค่าสวัสดิการต่าง ๆ พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า กรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยลาพักร้อน ๑ เดือน ในขณะนั้นโจทก์มิใช่กรรมการผู้มีอำนาจของจำเลย จำเลยไม่เคยแต่งตั้งโจทก์เป็นผู้รักษาการแทนและไม่ได้มอบอำนาจให้โจทก์ แต่โจทก์ทำให้จำเลยได้รับความเสียหายเลิกจ้างพนักงานของจำเลยและทำสัญญาว่าจ้างนางขาว ตำแหน่งพนักงานฝ่ายบุคคล โดยไม่มีอำนาจและจำเลยมิได้รับทราบ เป็นการกระทำผิดร้ายแรง โจทก์สนิทสนมและรู้จักนางขาวเป็นการส่วนตัว ได้ใช้โอกาสเอื้อประโยชน์โดยมิชอบทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ทั้งที่นางขาวมิได้มีความสามารถและฐานเงินเดือนสอดคล้องตามที่อ้าง และก่อนฟ้องคดีนี้โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้ว และจำเลยใช้สิทธิเพิกถอนคำสั่ง คดีดังกล่าวอยู่ระหว่างการพิจารณา โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง การที่โจทก์เลิกจ้างนายสัมพันธ์เป็นเหตุให้จำเลยถูกนายสัมพันธ์ฟ้องและจำเลยต้องชดใช้เงิน ๒๖๖,๐๐๐ บาท ให้แก่นายสัมพันธ์ ขอบังคับให้โจทก์ชำระค่าเสียหายที่เกิดจากการเลิกจ้างนายสัมพันธ์ ๒๖๖,๐๐๐ บาท และค่าเสียหายที่เกิดจากการกระทำทุจริต ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้องโจทก์ และให้โจทก์ชำระค่าเสียหาย ๒๖๖,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย คำขออื่นตามฟ้องแย้งให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ มีลักษณะกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่ง โดยใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน หากลูกจ้างเลือกใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ก็ยังไม่มีสิทธิฟ้องเป็นคดีต่อศาลแรงงานในระหว่างนั้น การที่โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจำเลยคดีนี้ด้วยการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะฟ้องต่อศาลแรงงานขอค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจนกว่าการดำเนินการในส่วน of พนักงานตรวจแรงงานจะสิ้นสุด เมื่อปรากฏว่าพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง และจำเลยได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ในวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ระหว่างที่ศาลพิจารณาคำสั่งดังกล่าว โจทก์นำมูลกรณีเลิกจ้างอันเดียวกันมายื่นฟ้องจำเลยต่อศาลเป็นคดีนี้เพื่อขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เช่นเดียวกับที่ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานไว้ ศาลแรงงานภาค ๒ จึงไม่มีอำนาจพิจารณาคำฟ้องของโจทก์ที่ฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

สำหรับที่โจทก์ขอค่าสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร และค่าเช่าบ้านนั้น จำเลยไม่ได้มีการจ่ายเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลฯ ให้แก่โจทก์แต่อย่างใด จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์

เมื่อคดีนี้จำเลยฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ศาลแรงงานภาค ๒ ได้มีคำพิพากษาโดยวินิจฉัยว่า โจทก์ทำสัญญาจ้างและเลิกจ้างโดยไม่มีอำนาจ เป็นการจงใจทำให้จำเลยเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับฯ กรณีร้ายแรง คำพิพากษาในคดีดังกล่าวย่อมมีผลผูกพันโจทก์และจำเลยซึ่งเป็นคู่ความในคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๔๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ โจทก์จึงไม่อาจกล่าวอ้างได้อีกว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้กระทำความผิด กรณีที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าว จึงเป็นกรณีที่มีเหตุอันสมควรไม่ใช้การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า จำเลยมีหน้าที่ต้องนำสืบพิสูจน์ความจริงต่อศาล แต่จำเลยประสงค์จะปิดบังข้อเท็จจริง กรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยลาพักร้อนจึงให้โจทก์ทำหน้าที่แทน...อุทธรณ์ของโจทก์เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯไม่รับวินิจฉัย

๕๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญพิเศษที่ ๕๔๑๒/๒๕๖๖ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มออนไลน์ในการส่งอาหาร กับ “ไรเดอร์”:
ในการทำงาน “ไรเดอร์” สามารถรับคำสั่งซื้อจากที่ใดก็ได้ ไม่ต้องเข้าไปประจำที่ทำการบริษัท “ไรเดอร์”
ทำงานตามคำสั่งซื้อจากลูกค้าในแอปพลิเคชัน ไม่ใช่ทำงานตามคำสั่งของบริษัท “ไรเดอร์” สามารถเลือก
กัรับคำสั่งซื้อใดหรือไม่รับคำสั่งซื้อใดก็ได้ การทำงานมีอิสระในการทำงาน ไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา
ของบริษัท จึงไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕
ไม่ใช่นายจ้างและลูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลา
แก่นาย A กับพวก รวม ๑๗ คน โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว กล่าวคือ **โจทก์ประกอบธุรกิจทำธุรกรรม
ทางอินเทอร์เน็ต ประกอบร้านค้าบนอินเทอร์เน็ต อีคอมเมิร์ซ และธุรกรรมสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ ทั้งใน
และต่างประเทศ โจทก์เป็นผู้พัฒนาและเจ้าของแอปพลิเคชันส่งอาหาร “AAAA” ซึ่งมีลักษณะเป็นแพลตฟอร์ม
ออนไลน์ในการส่งอาหาร** โดยในการดำเนินการส่งอาหาร โจทก์จะว่าจ้างบริษัทอื่นมาดำเนินการแทน
ในลักษณะของสัญญาให้บริการรับขน โจทก์จะชำระค่าจ้างตามจำนวนรายเที่ยวที่บริษัทผู้รับขนได้ส่งอาหาร
ให้โจทก์ตามคำสั่งที่บริษัทผู้รับขนได้รับ หากวันใดไม่มีการส่งอาหาร โจทก์ก็ไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้บริษัทผู้รับขน
ค่าจ้างจะชำระจากโจทก์ให้แก่บริษัทผู้รับขนโดยตรง เมื่อบริษัทผู้รับขนวางบิลต่อโจทก์ บริษัทผู้รับขนที่รับจ้าง
จากโจทก์จะไปว่าจ้างบุคคลอื่นมาเป็นผู้รับจ้างอีกทอดหนึ่งเรียกว่า “ไรเดอร์” **โดยไรเดอร์จะได้รับค่าจ้าง
ส่งอาหารเป็นรายเที่ยวเฉพาะวันที่มีการขนส่งสินค้าเท่านั้น** หากวันใดไม่มีการส่งอาหาร ไรเดอร์ก็จะไม่ได้รับ
ค่าจ้าง บริษัทผู้รับขนก็จะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันนั้นๆ ค่าจ้างดังกล่าวไม่ได้คิดเป็นรายวัน รายสัปดาห์
หรือรายเดือน ไรเดอร์ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี
ทั้งต้องมีพาหนะที่ใช้สำหรับการส่งอาหาร โดยไรเดอร์จัดหาเอง และไรเดอร์ต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าน้ำมันรถ
ค่าบำรุงรักษา ค่าอะไหล่ และอุปกรณ์เกี่ยวกับรถเองทั้งสิ้น ไรเดอร์ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงานของโจทก์หรือบริษัทรับขน ไรเดอร์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันที่ไม่ได้ส่งอาหารและหยุดไป
การจ่ายค่าจ้างของไรเดอร์มีลักษณะมุ่งต่อผลสำเร็จของงาน ไม่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบัญชาของโจทก์
โจทก์ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัยแก่ไรเดอร์ ไรเดอร์ไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานของโจทก์
และบริษัทผู้รับขน โจทก์ไม่เห็นพ้องด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
โจทก์ว่าจ้างบริษัท BB จำกัด เป็นบริษัทรับขนในการรับผิดชอบส่งอาหารให้แก่โจทก์แต่ผู้เดียว โจทก์ชำระ
ค่าจ้างส่งอาหารให้บริษัท BB จำกัด ตลอดมา โดยไม่เกี่ยวข้องกับนาย A กับพวก ๑๗ คน

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน
จำเลยรวมทั้ง ๑๗ คนอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีขำัญพิเศษแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงาน
ภาค ๒ รับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า **ตามทางได้สวนไม่ปรากฏพยานหลักฐานอันเชื่อได้ว่าโจทก์จ่ายค่าจ้าง**

เพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ นาย A กับพวกโดยตรง ทั้งไม่ปรากฏว่ามีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่โจทก์กำหนดให้นาย A กับพวกต้องปฏิบัติตาม ในการทำงานนาย A กับพวกสามารถรับคำสั่งซื้อจากที่ได้ก็ได้ไม่ต้องเข้าไปประจำที่ทำการของโจทก์ นาย A กับพวก ทำงานตามคำสั่งซื้อจากลูกค้าในแอปพลิเคชัน ไม่ใช่ทำงานตามคำสั่งของโจทก์ นาย A กับพวก สามารถเลือกกรับคำสั่งซื้อใดหรือไม่รับคำสั่งซื้อใดก็ได้ นาย A กับพวกยังมีอิสระในการทำงาน การทำงานจึงไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของโจทก์ โจทก์และนาย A กับพวกจึงไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ ไม่ใช่ นายจ้างและลูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ กรณีมีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ที่นาย A กับพวกอุทธรณ์ในทำนองว่า นาย A กับพวกได้รับเงินเดือน ค่าเสื่อมสภาพรถจักรยานยนต์ ค่าที่พัก ค่าโทรศัพท์รายเดือน และค่าคอมมิชชันจากการส่งอาหารจากการทำงานให้แก่โจทก์ นาย A กับพวกไปสมัครงาน ณ ที่ทำการของโจทก์ เวลาเริ่มทำงานก็ต้องไปรอรับงานจากลูกค้าที่ส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันอาหาร “AAAA” ของโจทก์ ณ ที่ทำการโจทก์ ผู้ที่ดูแลการรับสมัครงานก็เป็นพนักงานของโจทก์สถานที่ทำงานตามบัตรพนักงานก็เป็นที่อยู่ของโจทก์ บริษัท BB จำกัด เป็นบริษัทรับขนที่โจทก์ว่าจ้างให้ส่งอาหารก็มีที่ทำการเดียวกับโจทก์ การทำงานต้องทำตามคำสั่งของแพลตฟอร์มที่โจทก์กำหนด โจทก์สามารถตรวจสอบการทำงานของนาย A กับพวกได้ตลอดเวลาซึ่งแสดงให้เห็นอำนาจบังคับบัญชาแล้ว...
อุทธรณ์ดังกล่าว ล้วนเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เพื่อนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมาย เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

๕๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๕๕๙๔ - ๕๕๙๘/๒๕๖๖ (คำชี้ขาดของ ครส.)

เรื่อง การที่นายจ้างมีประกาศ เรื่อง การใช้โครงสร้างเงินเดือนและระบบเพดานเงินเดือนสำหรับพนักงานระดับ ๑ ถึง ๕ เป็นการทำให้ฝ่ายเดียว สหภาพแรงงานไม่ได้ตกลงตามประกาศด้วย โดยประกาศดังกล่าวไม่เป็นคุณ จึงไม่มีผลใช้บังคับแก่โจทก์ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและลูกจ้างอื่นที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายผิดตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างจึงต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอื่นที่มีเงินเดือนชนเพดาน และเพื่อความเป็นธรรมจึงให้คำพิพากษามีผลผูกพันลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วย

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๕ ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ผลิตและจำหน่ายรถยนต์ และอะไหล่รถยนต์ จำเลยที่ ๒ เป็นผู้ช่วยกรรมการ โจทก์ทั้ง ๕ เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ และลูกจ้างของบริษัท A จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน รวมตัวกันตั้งสหภาพแรงงาน ใช้ชื่อว่า สหภาพแรงงาน AAA โดยโจทก์ทั้ง ๕ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

สหภาพแรงงาน AAA ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ ๑ ต่อมาวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ **มีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ที่ ๑๑๑๑/๒๕๖๔ ให้นายจ้างปรับขึ้นค่าจ้างให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ** **ทุกคนเพิ่มขึ้นอีกคนละร้อยละ ๓ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป** โดยเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๑ และ บริษัท A จำกัด กับสหภาพแรงงาน AAA มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างที่เกิดจากจำเลยที่ ๑ และบริษัท A จำกัด ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานฯ ขอเปลี่ยนแปลง การบริหารโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานระดับ ๑ - ๕ ซึ่งทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่า จำเลยที่ ๑ และบริษัท A จำกัด และสหภาพแรงงานฯ ตกลงตั้งคณะทำงานร่วม เพื่อพิจารณาศึกษาจัดทำโครงสร้างเงินเดือนและระบบ เพดานเงินเดือนเพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกัน โดยทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันให้โครงสร้างเงินเดือนและระบบเพดาน เงินเดือน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ภายหลังจากทำข้อตกลงดังกล่าว จำเลยที่ ๑ และบริษัท A จำกัด และสหภาพแรงงานฯ ได้ตั้งคณะทำงานร่วมกันเพื่อพิจารณาศึกษาจัดทำโครงสร้าง เงินเดือนและระบบเพดานเงินเดือน และจนถึงปัจจุบันก็ยังไม่สามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้ แต่ในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ จำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ กลับออกประกาศ เรื่อง **การใช้โครงสร้างเงินเดือนและระบบ เพดานเงินเดือนสำหรับพนักงานระดับ ๑ ถึง ๕ ซึ่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาวะการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓** เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาวะการจ้างในสาระสำคัญ ที่ไม่เป็นคุณต่อสมาชิกสหภาพฯ จากประกาศดังกล่าวทำให้จำเลยที่ ๑ ไม่ปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างจำเลยที่ ๑ จำนวน ๕๗๑ คน รวมถึงโจทก์ทั้ง ๕ ด้วย การกระทำของจำเลยทั้งสองทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอบังคับให้จำเลยที่ ๑ เพิกถอนประกาศฯ **และบังคับให้จำเลยที่ ๑ ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ฯ** และให้จำเลยที่ ๒ ชดใช้ค่าเสียหายจากการทำละเมิด พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยทั้งสองให้การว่า จำเลยที่ ๑ และบริษัท A จำกัด ระยะเวลาใกล้ถึงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงได้ออกประกาศดังกล่าว บังคับใช้กับพนักงาน ๕๗๑ คน รวมทั้งโจทก์ ทั้ง ๕ ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์และความต้องการของจำเลยที่ ๑ และสหภาพแรงงานฯ

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าปรับขึ้นค่าจ้าง ๕,๐๒๔.๕๖ บาท แก่โจทก์ที่ ๑ พร้อมดอกเบี้ย นับแต่วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ และนับแต่วันที่ ๒๕ ของเดือนถัดไปจนถึง เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ จนกว่าจะชำระเสร็จ...และให้จำเลยที่ ๑ นำเงินไปรวมคำนวณและจ่ายเป็นค่าจ้าง ให้แก่โจทก์ทั้ง ๕ นับแต่เดือนธันวาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไปจนถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ส่วนเดือนถัดไป ให้ดำเนินการตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฯ จนกว่าจะมีข้อตกลงเปลี่ยนแปลงอัตราเงิน ขึ้นค่าจ้างใหม่ **ให้คำพิพากษานี้มีผลผูกพันจำเลยที่ ๑ และลูกจ้างอื่นที่มีเงินเดือนชนเพดานอีก ๕๗๑ คน โดยให้จำเลยที่ ๑ นำคำพิพากษานี้ไปปฏิบัติต่อลูกจ้างอื่นดังกล่าวในลักษณะทำนองเดียวกันกับโจทก์ทั้ง ๕ และให้ยกฟ้องโจทก์ทั้ง ๕ สำหรับจำเลยที่ ๒**

จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า การที่จำเลยที่ ๑ มีประกาศฯ เป็นการทำให้เพียงฝ่ายเดียว จะถือว่าสหภาพแรงงานฯ ตกลงตามประกาศดังกล่าวโดยปริยายไม่ได้ ประกาศดังกล่าวไม่เป็นคุณ จึงไม่มีผลใช้บังคับแก่โจทก์ทั้ง ๕ และลูกจ้างอื่นที่เกี่ยวข้อง และฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฯ จำเลยที่ ๑ จึงไม่อาจดำเนินการตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ แต่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฯ โดยมีการแก้ไขให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕๖๕ และเมื่อจำเลยที่ ๑ ไม่ได้ปรับขึ้นเงินเดือน ๓ เปอร์เซ็นต์ ให้แก่ลูกจ้างอื่นที่มีเงินเดือนชนพาดานอีก ๕๗๑ คน เพื่อความเป็นธรรมจึงให้คำพิพากษามีผลผูกพันจำเลยที่ ๑ และลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกัน
ในมูลค่าความแห่งคดีด้วย

ประเด็นต้องวินิจฉัยว่าคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ ชอบหรือไม่ โดยจำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ว่า คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ ไม่เป็นไปตามข้อหา พิพากษาเกินไปกว่าหรือนอกเหนือจากคำฟ้อง เห็นว่าการที่จำเลยที่ ๑ มีประกาศฯ เป็นการทำให้เพียงฝ่ายเดียว จะถือว่าสหภาพแรงงานฯ ตกลงตามประกาศดังกล่าวโดยปริยายไม่ได้ ประกาศดังกล่าวไม่เป็นคุณจึงไม่มีผลใช้บังคับกับโจทก์ทั้ง ๕ และลูกจ้างอื่น และฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฯ จำเลยที่ ๑ จึงต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดฯ จึงเป็นการวินิจฉัยไปตามข้อพิพาทตามคำฟ้องของโจทก์ทั้ง ๕ และคำให้การของจำเลยที่ ๑ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษามานั้นชอบด้วยกฎหมายแล้ว พิพากษายืน

๕๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษที่ ๕๖๓๕/๒๕๖๖ (เกษียณอายุ)

เรื่อง นายจ้างแจ้งลูกจ้างว่าเกษียณอายุและนำหนังสือลาออกฉบับลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มาให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อ ลูกจ้างจึงลงลายมือชื่อในหนังสือดังกล่าวเพราะจะได้หนังสือสิ้นสุดการทำงาน จึงเป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุเกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘ และมาตรา ๑๑๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่เป็นกรณีลูกจ้างใช้สิทธิเกษียณอายุ ซึ่งมีไม่เกิดจากนายจ้างเป็นผู้บอกกล่าวเลิกจ้างโดยตรง นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๑ ที่มีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเนื่องจากเกษียณอายุ โดยฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการส่วน เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๓๑,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน ประมาณเดือนมกราคม ๒๕๖๔ บริษัทแม่ของจำเลยที่ ๒ แจ้งโจทก์ว่าโจทก์เกษียณอายุในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตามข้อบังคับของบริษัท ซึ่งจำเลยที่ ๒ ในฐานะบริษัทลูกรับทราบเรื่องดังกล่าวและต้องทำตามนโยบายของบริษัทแม่ แต่โจทก์ยังคงมีความประสงค์ที่จะอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทย จึงติดต่อบริษัททำวีซ่าเพื่อปรับเปลี่ยนประเภทวีซ่า ซึ่งบริษัทดังกล่าวแจ้งว่าต้องมี

หนังสือสิ้นสุดการทำงานจากบริษัทเสียก่อน เมื่อโจทก์ขอเอกสารดังกล่าวจากจำเลยที่ ๒ ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาของโจทก์แจ้งว่าหากต้องการเอกสารต้องลงลายมือชื่อในหนังสือลาออก และนำหนังสือลาออกฉบับลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มาให้โจทก์ลงลายมือชื่อและแจ้งว่าจำเลยที่ ๒ จะจ่ายเงินให้แก่โจทก์ตามกฎหมายไทย โจทก์โต้แย้งว่าไม่ได้ประสงค์จะลาออก หากโจทก์ลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าว โจทก์กลัวว่าจะไม่ได้รับเงินตามกฎหมายและไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของโจทก์ ผู้บังคับบัญชาของโจทก์จึงแจ้งว่าหากโจทก์ไม่เชื่อว่าจำเลยที่ ๒ จะจ่ายเงินให้แก่โจทก์ ก็ให้โจทก์ระบุวาระเกษียณอายุงาน โจทก์จึงลงลายมือชื่อในหนังสือดังกล่าวเพราะหลงเชื่อว่าโจทก์จะได้หนังสือสิ้นสุดการทำงานและได้รับค่าชดเชยจากการถูกเลิกจ้างและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย ต่อมาจำเลยที่ ๒ ไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์จึงยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาจำเลยที่ ๑ ได้มีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเนื่องจากเกษียณอายุ โจทก์เห็นว่าคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ไม่ชอบด้วยกฎหมายขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว และขอบังคับให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยที่ ๑ ให้การว่า โจทก์เขียนใบลาออกโดยระบุสาเหตุว่าเกษียณอายุ ถือได้ว่าพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างโดยการลาออก จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยฯ ไม่มเหตุเพิกถอนคำสั่งฯ

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ประเด็นว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินตามฟ้องหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า คดีนี้โจทก์ตั้งประเด็นในคำฟ้องว่า โจทก์ลงลายมือชื่อในใบลาออกเพราะหลงเชื่อจำเลยที่ ๒ ว่าโจทก์จะได้หนังสือสิ้นสุดการทำงานและจะได้รับค่าชดเชยกับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ส่วนจำเลยที่ ๒ ให้การว่าโจทก์เขียนใบลาออกโดยสมัครใจ จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิดชอบโจทก์ ซึ่งศาลแรงงานภาค ๒ ได้ฟังข้อเท็จจริงในประเด็นนี้ว่ากรณีเป็นเรื่องที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ หากใช่เป็นเรื่องโจทก์ลาออก ดังนั้นคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ที่วินิจฉัยว่าโจทก์ลาออกจากบริษัทจำเลยที่ ๒ และไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจึงไม่ชอบ เมื่อปรากฏว่าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุเกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘ และมาตรา ๑๑๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำเลยที่ ๒ จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ เมื่อโจทก์มีระยะเวลาการทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปี แต่ไม่ครบ ๒๐ ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ๓๐๐ วัน เป็นเงิน ๑,๓๑๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ อันเป็นวันผิดนัด เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และตามข้อเท็จจริงรับฟังว่าคดีนี้การที่โจทก์ออกจากงานเป็นผลเนื่องจากการเลิกจ้างเพราะเกษียณอายุ เป็นการที่โจทก์ใช้สิทธิเกษียณอายุ ซึ่งมีใช้เกิดจากจำเลยที่ ๒ เป็นผู้บอกกล่าวเลิกจ้างโดยตรง จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งการเลิกจ้างเนื่องจากการเกษียณอายุดังกล่าวไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการก่อกวนแก้งัด ถือเป็นกรเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๔๙ จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องรับผิดชอบค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์
อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้นบางส่วน

พิพากษาแก้เป็นว่าให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย
๑,๓๑๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ ๑๔ กรกฎาคม
๒๕๖๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๕๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษที่ ๕๖๓๖/๒๕๖๖ (นายจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหาย)

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการแผนกประกันคุณภาพและห้องปฏิบัติการ การกระทำ
ของลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบในกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์คุณภาพของมันเส้น
ทุกขั้นตอนให้ตรงมาตรฐาน แต่กลับกระทำโดยปราศจากความระมัดระวังในการควบคุมดูแลตรวจสอบ
คุณภาพของมันเส้นดังกล่าวเป็นเหตุให้นายจ้างต้องซื้อมันเส้นที่ไม่มีคุณภาพ เป็นการกระทำละเมิด
และผิดสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายได้ ศาลเห็นควรกำหนดค่าเสียหายจากการสูญเสีย
มันเส้นให้ลูกจ้างชดใช้แก่นายจ้าง เป็นเงิน ๖๙๖,๐๐๐ บาท

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า โจทก์มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์จาก
มันสำปะหลัง (เอทานอล) เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โจทก์จ้างจำเลยที่ ๑ เข้าทำงาน ตำแหน่งสุดท้าย
เป็นผู้จัดการแผนกประกันคุณภาพและห้องปฏิบัติการ ค่าจ้างรวมค่าครองชีพเดือนละ ๘๕,๐๐๐ บาท
และวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ โจทก์จ้างจำเลยที่ ๒ เข้าทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นเจ้าหน้าที่แผนกประกันคุณภาพ
และห้องปฏิบัติการอาวุโสได้รับค่าจ้างรวมค่าครองชีพเดือนละ ๓๗,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๑ มีหน้าที่ควบคุมดูแล
รับผิดชอบในกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์คุณภาพของมันเส้นทุกขั้นตอนให้ตรงตามมาตรฐาน
โดยจำเลยที่ ๒ ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยจำเลยที่ ๑ ระหว่างเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ โจทก์ซื้อมันเส้นจากนายแดง
๑,๒๕๐ ตัน คิดเป็นเงิน ๘,๗๐๐,๐๐๐ บาท จำเลยทั้งสองลงนามรับรองผลการทดสอบคุณภาพมันเส้นว่า
มีการทดสอบค่าเม็ดยาปนมาไม่เกินร้อยละ ๕ ของน้ำหนักมันเส้นดังกล่าว ซึ่งผ่านเกณฑ์คุณภาพที่โจทก์กำหนด
โจทก์จึงตกลงซื้อมันเส้นและจ่ายเงินให้แก่ผู้ขายไป หลังจากซื้อแล้วปรากฏว่าจากการสังเกตกายภาพภายนอก
ด้วยสายตาเห็นได้ชัดเจนว่ามีสภาพที่ต่ำกว่ารายงานผลการทดสอบคุณภาพที่จำเลยทั้งสองลงนามรับรองไว้
และเมื่อทดสอบค่าเม็ดยาปนพบว่าสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดร้อยละ ๑๓ ของน้ำหนักมันเส้นทั้งหมด
จำเลยทั้งสองมีหน้าที่โดยตรงในการตรวจสอบคุณภาพมันเส้น แต่ไม่ใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ทำงาน
ในตำแหน่งดังกล่าวจึงเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
นอกจากนั้นยังทำให้ประสิทธิภาพการผลิตลดลง โจทก์ยังต้องซ่อมแซมเครื่องจักรที่ได้รับความเสียหาย
เนื่องจากมีเม็ดยาปน ต้องชำระค่าไฟฟ้าที่สูงขึ้น รวมเป็นค่าเสียหายทั้งสิ้น ๕,๑๓๕,๖๑๘ บาท
โจทก์มีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ ๑ ส่วนจำเลยที่ ๒ สำนึกในความผิดจึงยื่นหนังสือลาออก จากนั้นจำเลยทั้งสอง
ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานขอให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยทั้งสองไม่มีสิทธิได้รับเงินตามคำร้อง การกระทำของจำเลยทั้งสอง ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันรับผิดชอบชำระเงิน ๕,๑๓๕,๖๑๘ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงิน ๖๙๖,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า การกระทำของจำเลยทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างโจทก์มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบ ในกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์คุณภาพของน้ำมันทุกชั้นตอนให้ตรงมาตรฐาน แต่กลับกระทำโดยปราศจากความระมัดระวังในการควบคุมดูแลตรวจสอบคุณภาพของน้ำมันดังกล่าวเป็นเหตุให้โจทก์ต้องซื้อน้ำมันที่ไม่มีคุณภาพ เป็นการกระทำละเมิดและผิดสัญญาจ้างแรงงานต่อโจทก์

สำหรับความเสียหายที่โจทก์ฟ้อง ๕,๑๓๕,๖๑๘ บาท นั้น เมื่อโจทก์ซื้อน้ำมันจากนายแดง ๑,๒๕๐ ตัน คิดเป็นเงิน ๘,๗๐๐,๐๐๐ บาท ดังนั้น น้ำมันจึงมีราคาตันละ ๖,๙๖๐ บาท เมื่อทางปฏิบัติ โจทก์ยืดหยุ่นให้เม็ดทรายปะปนได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของน้ำหนักน้ำมันทั้งหมด น้ำมันคุณภาพดีเมื่อหักเม็ดทรายปะปนร้อยละ ๕ แล้ว จะได้รับน้ำมัน ๑,๑๘๗.๕ ตัน แต่กรณีนี้ได้รับเพียง ๑,๐๘๗.๕ ตัน จึงขาดไป ๑๐๐ ตัน ค่าเสียหายจากการสูญเสียน้ำมันจึงเป็นเงิน ๖๙๖,๐๐๐ บาท สำหรับค่าเสียหายจากประสิทธิภาพการผลิตเอทานอลลดลงเป็นเงิน ๑,๗๙๖,๙๐๔ บาทนั้น เป็นค่าเสียหายเดียวกันกับค่าเสียหายจากการสูญเสียน้ำมัน จึงไม่กำหนดค่าเสียหายส่วนนี้ให้ ส่วนค่าซ่อมเครื่องจักรเป็นเงิน ๑,๐๔๓,๐๐๐ บาท เมื่อโจทก์ทราบว่าน้ำมันที่โจทก์ซื้อต่อคุณภาพมีค่าเม็ดทรายสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานมากกว่าถึงร้อยละ ๑๓ ของน้ำหนักน้ำมัน แล้วโจทก์ยังนำน้ำมันดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการผลิตเป็นเหตุให้เครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการผลิตได้รับความเสียหาย จึงเป็นการเสี่ยงภัยของโจทก์เอง โจทก์จึงไม่สามารถเรียกร้องค่าเสียหายส่วนนี้จากจำเลยทั้งสองได้ ส่วนค่าไฟฟ้าที่โจทก์ต้องจ่ายแพงขึ้นนั้น พยานหลักฐานโจทก์ไม่สามารถยืนยันได้ว่าค่าไฟฟ้าของเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ที่สูงกว่าเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ เกิดจากเครื่องจักรต้องทำงานหนักขึ้นเพราะเหตุเม็ดทรายปะปนในวัตถุดิบน้ำมันแต่เพียงอย่างเดียว ประกอบกับการนำน้ำมันที่มีค่าเม็ดทรายสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานเข้าสู่กระบวนการผลิตก็เป็นเหตุที่โจทก์เลือกเสี่ยงภัยของโจทก์เอง โจทก์จึงไม่สามารถเรียกร้องค่าเสียหายส่วนนี้จากจำเลยทั้งสองได้เช่นกัน

ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า การสูญเสียปริมาณน้ำมันที่ได้รับจริงส่งผลโดยตรงต่อปริมาณการผลิตเอทานอลที่ลดลงตามไปด้วย โจทก์ย่อมมีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากปริมาณการผลิตเอทานอลที่ลดลงจากจำเลยทั้งสองได้...หากจำเลยทั้งสองไม่ได้ลงนามรับรองดังกล่าวโจทก์ก็ไม่ต้องเดินเครื่องจักรและต้องเสียค่าไฟฟ้าเพิ่มขึ้น...อุทธรณ์ดังกล่าวเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

๕๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๕๗๔๘/๒๕๖๖

เรื่อง แม้ระบบการพิจารณาของศาลแรงงานจะใช้ระบบไต่สวน โดยศาลสามารถแสวงหาข้อเท็จจริงได้โดยพลการก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงที่ศาลจะแสวงหาและนำมาใช้ในการพิจารณาและพิพากษาคดีนั้น ย่อมต้องเป็นข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำคู่ความและเป็นประเด็นข้อพิพาท จึงจะสามารถนำมาพิจารณาพิพากษาคดีได้ การที่ศาลหยิบยกข้อเท็จจริงที่มีลักษณะเป็นข้อเท็จจริงนอกฟ้อง นอกประเด็นมาวินิจฉัย จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างจำเลย โจทก์ที่ ๑ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ตำแหน่งไอที ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๘,๙๓๔ บาท ส่วนโจทก์ที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ตำแหน่งไอที ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๕,๒๕๐ บาท จำเลยประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมอื่นๆ สำหรับยานยนต์ วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ อ้างว่า โจทก์ทั้งสองมีส่วนร่วมในการกระทำผิดลักทรัพย์หรือร่วมกันลักทรัพย์นายจ้าง โอนย้ายทรัพย์สินของจำเลยเข้าบัญชีส่วนตัวและบัญชีผู้อื่นที่ไม่ได้ทำธุรกรรมกับจำเลย ปิดบัง ปลอมแปลงข้อความและเอกสารเพื่อประโยชน์ของโจทก์ทั้งสองทำห้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานเป็นทุจริตต่อหน้าที่ แต่โจทก์ทั้งสองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้เห็นในการกระทำผิดตามที่จำเลยอ้าง ความจริงการทุจริตเกิดจากการกระทำของนางสาว A ที่ร่วมกับผู้บริหารระดับสูงโดยการนำเช็คของจำเลยมาใช้จ่ายส่วนตัว และมีเช็คบางส่วนเข้าบัญชีของโจทก์ทั้งสอง การเลิกจ้างของจำเลยจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จ่ายเงินโบนัส จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า เหตุที่เลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง เนื่องจากโจทก์ทั้งสองมีส่วนร่วมกระทำความผิดฐานลักทรัพย์หรือร่วมกันลักทรัพย์นายจ้าง โอนย้ายทรัพย์สินของจำเลย และหรือยักยอกทรัพย์สินของจำเลยเข้าบัญชีส่วนตัวและบัญชีผู้อื่นที่ไม่ได้ทำธุรกรรมกับจำเลย และมีการปิดบังปลอมแปลงข้อความและเอกสารเพื่อประโยชน์ของตนเอง จำเลยได้ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนแล้ว ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยมีเพียงพยานหลักฐานว่าโจทก์ทั้งสองเป็นผู้รับเงินจากเช็คที่นางสาว A ปลอมแปลงใบสั่งซื้อ บ้างหนึ่ง และใบเสร็จรับเงิน มีเช็คเข้าบัญชีโจทก์ ๑๓ ฉบับ เป็นเงิน ๒,๕๒๑,๙๙๓.๓๒ บาท ส่วนเช็คที่มีชื่อโจทก์ที่ ๒ จำนวน ๓ ฉบับ เป็นเงิน ๑,๑๖๓,๑๗๐.๘๘ บาท แต่ไม่ปรากฏหลักฐานว่าโจทก์ทั้งสองกระทำผิดกับนางสาว A อย่างไร พยานหลักฐานจึงรับฟังไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งสองกระทำความผิดเกี่ยวกับการลักทรัพย์นายจ้าง ปิดบังและปลอมแปลงเอกสารที่เป็นการกรณินาโดยเจตนาแก่นายจ้าง แต่โจทก์ที่ ๑ และ ๒ ร่วมกับนางสาว A ปลอมแปลงเช็คโดยคิดดอกเบี้ยเกินกว่ากฎหมายกำหนด เป็นการกระทำผิดกฎหมาย จึงเป็นการกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และที่โจทก์ทั้งสองไม่แจ้งให้จำเลยทราบถึงพฤติการณ์

ของนางสาว A เพื่อจำเลยจะได้มีโอกาสป้องกันหรือแก้ไขไม่ให้เกิดความเสียหาย จึงเป็นการปกปิดข้อเท็จจริง อันเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหาย เป็นความผิดตามข้อบังคับฯ ร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง ได้ทันที โจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิได้รับโบนัสเพราะทำงานไม่ถึงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ และไม่มีสิทธิ ได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ในส่วนของผู้ว่าจ้าง

อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองประการแรกว่า เหตุตามที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัย เป็นเหตุที่จำเลย ไม่ได้ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้าง เห็นว่า การวินิจฉัยของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นการหยิบยกข้อเท็จจริง ที่มีลักษณะเป็นข้อเท็จจริงนอกพ้อง นอกประเด็นมาวินิจฉัย ทั้งนี้ แม้ระบบการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน จะใช้ระบบไต่สวน โดยศาลแรงงานสามารถแสวงหาข้อเท็จจริงได้โดยพลการก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงาน จะแสวงหาและนำมาใช้ในการพิจารณาและพิพากษาคดีนั้น ย่อมจะต้องเป็นข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำคู่ความ และเป็นประเด็นข้อพิพาท จึงสามารถนำมาพิจารณาพิพากษาคดีได้ คำวินิจฉัยของศาลแรงงานภาค ๒ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อข้อเท็จจริงฟังไม่ได้ว่า โจทก์ทั้งสองกระทำความผิดเกี่ยวกับการลัทธิพยานจำจ้าง ปิดบัง และปลอมแปลงเอกสารที่เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่จำเลย จำเลย ตามที่ระบุไว้ในหนังสือ บอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ทั้งสอง

ประเด็นค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เห็นว่า แม้โจทก์ทั้งสองจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่นั้น ย่อมต้องพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า เชื้อที่เกี่ยวกับการยกยอกเงินของจำเลยมีเชื้อจำนวนหนึ่งระบุชื่อโจทก์ทั้งสอง และนางสาว A โอนเงินตามเช็ค ดังกล่าวเข้าบัญชีของโจทก์ทั้งสอง จนทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจในความซื่อสัตย์ของโจทก์ทั้งสอง ย่อมถือว่า โจทก์ทั้งสองทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ตามมาตรา ๕๘๓ จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และการกระทำของโจทก์ทั้งสอง ทำให้จำเลยเกิดความไม่ไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ทั้งสองแล้ว จำเลยจึงสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้อง ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

สำหรับประเด็นเงินสมทบและผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ เมื่อคู่ความไม่ได้นำ ข้อบังคับของกองทุนฯ มาแสดงต่อศาล ประกอบกับศาลแรงงานภาค ๒ ไม่ใช่อำนาจไต่สวนเรียกเอกสาร ดังกล่าวเข้าสู่สำนวน จึงถือว่าคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๒ ในประเด็นนี้ ยังรับฟังข้อเท็จจริงไม่เพียงพอ ต่อการวินิจฉัย ศาลอุทธรณ์ชำนาญพิเศษฯ เห็นควรย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาคดีใหม่ ให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสอง และวรรคสาม

พิพากษากลับเป็นว่า ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ ๑ และโจทก์ที่ ๒ พร้อมดอกเบี้ย และยก คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ เฉพาะในส่วนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ และย้อนสำนวนให้ศาลแรงงาน ภาค ๒ วินิจฉัยและฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อบังคับกองทุนฯ แล้วดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัติ

จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๕๖ วรรคสองและวรรคสาม แล้วแต่กรณี ในชั้นนี้ให้จำหน่ายคดีจากสารบบความ นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๕๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๕๗๙๒/๒๕๖๖ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง พุทธินการณ์เลิกจ้าง : ข้อความสนทนาทางแอปพลิเคชันไลน์ว่าลูกจ้างจะลาออก แต่เมื่อนายจ้างถามถึงการลาออกก็ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้ตอบไปว่าขอลาออก นอกจากนี้หลังจากวันดังกล่าวลูกจ้างยังมาทำงานทุกวัน ต่อมาในวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๕ นายจ้างบอกเลิกจ้างด้วยวาจา วันรุ่งขึ้นลูกจ้างจะเข้าไปทำงานแต่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากนายจ้างไม่ให้ทำงานแล้ว พุทธินการณ์ดังกล่าว จึงถือเป็นการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า เดิมนางสาว เอ (จำเลยร่วม) เป็นลูกจ้างบริษัท P จำกัด ตำแหน่ง ทำความสะอาด ปี ๒๕๖๒ บริษัท P จำกัด ขายกิจการปั๊มน้ำมันให้โจทก์ โดยโจทก์ตกลงรับโอนลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งนางสาว เอ มาทำงานกับโจทก์ด้วย นางสาว เอ มีหน้าที่ทำความสะอาดห้องน้ำ บริเวณโดยรอบ ปั๊มน้ำมัน สำนักงาน และบ้านพักคนงาน นางสาว เอ สมครใจลาออกจากงาน แล้วไปยื่นคำร้องต่อพนักงาน ตรวจแรงงาน (จำเลย) ว่าโจทก์เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า รวมทั้ง ค่าจ้างค้างจ่าย จำเลยสอบสวนแล้วมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ๒,๗๓๐ บาท ค่าชดเชย ๕๘,๑๔๐ บาท และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๑,๖๒๘ บาท รวมเป็นเงิน ๗๒,๔๙๘ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานของจำเลย ในส่วนค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นอกจากที่ให้เพิกถอนเป็นไปตามคำสั่งเดิม คำขออื่นให้ยก

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงาน ภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า พุทธินการณ์ที่จำเลยร่วม (ลูกจ้าง) สนทนากับนางสาว ดีดี รองผู้จัดการ ในวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ทางแอปพลิเคชันไลน์ว่าจะลาออกให้โจทก์หาพนักงานคนใหม่ เป็นเรื่องที่จำเลย ร่วมบ่น ดัดพ้อ ขอความเห็นใจจากโจทก์กรณีพนักงานทำความสะอาดคนอื่นไม่รับผิดชอบงาน ทำให้จำเลยร่วม เหนื่อยและต้องทำงานหนักมากขึ้น เพื่อให้โจทก์ปรับปรุงในเรื่องดังกล่าว แม้การที่จำเลยร่วมพูดว่าถ้าไม่ขั่นขออก ถ้าโจทก์ยังหาพนักงานคนใหม่ไม่ได้ ก็ไม่เป็นการแสดงว่าขอลาออกจากงานทันที จะออกเมื่อโจทก์หาพนักงาน ทำความสะอาดคนใหม่ได้ ทั้งจากข้อความสนทนาเมื่อนางสาว ดีดี ถามถึงการลาออกก็ไม่ปรากฏว่าจำเลยร่วม ได้ตอบไปว่าขอลาออกอันเป็นการแสดงเจตนาลาออก นอกจากนี้ หลังจากวันดังกล่าวจำเลยร่วมยังมาทำงานทุกวัน และโจทก์ยังจัดตารางงานให้จำเลยร่วมทำจนถึงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ พุทธินการณ์ที่จำเลยร่วมสนทนา ดังกล่าวฟังไม่ได้ว่าจำเลยร่วมสมครใจลาออก ต่อมาในวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๕ นางสาว ดีดี บอกเลิกจ้าง จำเลยร่วมด้วยวาจา หลังจากนั้น วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕ จำเลยร่วมจะเข้าไปทำงานแต่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากโจทก์ไม่ให้ทำงานแล้ว พุทธินการณ์ของโจทก์ที่ไม่ให้จำเลยร่วมเข้าทำงานจึงเป็นการเลิกจ้างจำเลยร่วม

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าศาลแรงงานภาค ๒ ตีความบทสนทนาในแอปพลิเคชันไลน์ระหว่างโจทก์กับนางสาว ดีดี ไม่ชอบ การตีความถ้อยคำหรือบทสนทนาที่เป็นการบอกเลิกสัญญานั้น ต้องตีความตามลายลักษณ์อักษร หาใช่ตีความตามความรู้สึกหรืออารมณ์...อุทธรณ์ของโจทก์ล้วนเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายืน

