



สารบัญเรียงเลขคำพิพากษา

สารบัญ

คำพิพากษาศาลฎีกาและคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียงเลขคำพิพากษา

ลำดับ	คำพิพากษา	ชื่อเรื่อง	หน้า
๑	๑๖/๒๕๖๕	พนักงานตรวจแรงงานส่งคำสั่งให้นายจ้างตามที่อยู่สำนักงานแห่งใหญ่ตามหนังสือรับรอง ซึ่งสามารถส่งได้โดยมีบุคคลลงลายมือชื่อรับเอกสาร จึงไม่น่าเชื่อว่าจะไม่มีบุคคลใดพักอาศัยอยู่ในบ้านเลขที่ดังกล่าวตามที่จำเลยกล่าวอ้าง จึงไม่มีเหตุให้พิจารณาคดีใหม่	๑
๒	๑๑๓ - ๑๑๘/๒๕๖๕	ลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกโดยลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งข้อเสนอเงินช่วยเหลือโครงการสมัครใจลาออกและในใบลาออก ซึ่งตามระเบียบระบุนิยามของค่าจ้างขั้นพื้นฐานที่เป็นฐานในการคิดคำนวณผลตอบแทนตามอายุงาน เมื่อนายจ้างจ่ายเงินครบถ้วนตามระเบียบฯ แล้ว ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินพิเศษอื่นเพิ่มอีก, เมื่อลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนแล้ว กองทุนฯ จึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้จัดการกองทุนฯ มีหน้าที่จ่ายเงินให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสมาชิกภาพ ตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ลูกจ้างจึงไม่มีอำนาจฟ้องนายจ้างให้จ่ายเงินสมทบกองทุนฯ	๑
๓	๒๐๘/๒๕๖๕	ผู้ประกอบการส่งตัวลูกจ้างรับเหมาค่าแรงคืนมายังนายจ้างโดยตรง เนื่องจากยอดการส่งซื้อลดลง แต่นายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงไม่มีงานอื่นให้ทำ จึงเลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงจึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	๓
๔	๒๙๕ - ๓๙๔/๒๕๖๕	การที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีผลเพียงทำให้บริษัทไม่อาจดำเนินกิจการได้ด้วยตนเอง ต้องให้พนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้ดำเนินการแทน ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๕๘๓ และความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างยังไม่สิ้นสุดหรือระงับลงในทันทีในวันดังกล่าว แต่ภายหลังวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดแล้ว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ได้กระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไป และเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ อันเป็นการเลิกจ้าง	๔

ลำดับ	คำพิพากษา	ชื่อเรื่อง	หน้า
		ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว	
๕	๓๐๕ - ๓๐๖/๒๕๖๕	การที่นายจ้างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นเพียงอุปสรรคต่อการประกอบกิจการโดยไม่มีผลกำไรหรือคummค่า มิใช่ประกอบการไม่ได้โดยสิ้นเชิงจึงมิใช่เหตุสุดวิสัย แต่เข้าข่ายมาตรา ๗๕ ที่นายจ้างจะหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวด้วยความจำเป็นได้ เมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ถือว่าเลิกจ้างนับแต่วันดังกล่าว แต่เหตุดังกล่าวเกิดจากเหตุภายนอก มิใช่เกิดจากการบริหารงานหรือการกำหนดนโยบายตลอดจนวางแผนผลิตผลหรือข้อบกพร่องของผู้บริหาร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๗
๖	๓๓๐/๒๕๖๕	ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายช่างและซ่อมบำรุงได้ดำเนินการยกเครื่องปั้มน้ำโดยผู้บังคับบัญชาเห็นด้วย ถือได้ว่าได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา การกระทำของลูกจ้างจึงไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๙
๗	๓๔๕/๒๕๖๕	นายจ้างประกอบกิจการขายอาหารจานด่วนหรือฟาสต์ฟู้ดเปิดขายในสถานศึกษา ต่อมา มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการสั่งให้ปิดสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ถือว่ามีความจำเป็นที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย เข้าข่ายมาตรา ๗๕ ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินให้โจทก์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ให้หยุดงาน แต่เมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่เรียกลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ถือว่านายจ้างเลิกจ้างนับแต่วันดังกล่าว	๑๐
๘	๓๙๔/๒๕๖๕	นายจ้างตรวจหาสารเสพติดที่โรงงาน ด้วยเครื่อง DS - ๑๑๐๐ N พบสารเสพติดในตัวลูกจ้าง (MDMA (ยาอี)) โดยลูกจ้างลงลายมือชื่อยอมรับสารภาพและเขียนใบลาออกตามที่นายจ้างเสนอเพื่อไม่ให้มีประวัติเสื่อมเสียและสามารถไปใช้สิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคมได้ แม้นายจ้างจะชู้ว่าหากไม่เขียนใบลาออกจะถูกดำเนินคดี	๑๒

ลำดับ	คำพิพากษา	ชื่อเรื่อง	หน้า
		ก็เป็นเพียงการชู้ว่าจะใช้สิทธิตามปกตินิยมไม่ถือว่าเป็นการข่มขู่ที่จะทำให้การลาออกตกเป็นโมฆียะ ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง	
๙	๕๕๗ - ๕๕๙/๒๕๖๕	นายจ้างประกอบกิจการสวนสัตว์ ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นต่างชาติ ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงประกาศปิดกิจการชั่วคราว แต่ได้เลิกจ้างลูกจ้าง หลังจากปิดกิจการชั่วคราวได้เพียง ๓ วัน โดยไม่ปรากฏว่า ได้พยายามใช้วิธีการอื่นใดในการบริหารจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่าย เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเพียงฝ่ายเดียว การเลิกจ้างยังไม่มีเหตุสมควรเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๑๓
๑๐	๕๗๔/๒๕๖๕	“ค่าคอมมิสชัน” ตามสัญญาจ้างได้แยกแยะระหว่างค่าจ้าง กับค่าคอมมิสชันออกจากกัน ค่าคอมมิสชันคิดเป็นร้อยละ โดยพิจารณาประกอบเมื่อสิ้นสุดโครงการ แม้สัญญาข้อ ๕ ได้มีการจ่ายค่าคอมมิสชันเป็นรายเดือน เดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท แต่ก็เป็นการจ่ายล่วงหน้า จึงมีลักษณะเป็นการจูงใจเพื่อหวังผล ในการขายคอนโดมิเนียมมากกว่าจะเป็นค่าตอบแทน การทำงานตามปกติ ค่าคอมมิสชันจึงมิใช่ค่าจ้างที่จะนำมารวม คำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	๑๕
๑๑	๗๕๘/๒๕๖๕	เงินบำนาญชราภาพ : พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่ม ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณี สงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้ ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณี ชราภาพ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ เป็นต้นไป การนับ ระยะเวลาเพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตน จึงไม่อาจเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๔ ที่ผู้ประกันตนถูกจัดเก็บเงินสมทบเพื่อให้ ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีอื่น และพระราชกฤษฎีกาฯ ไม่ได้เป็นบทบัญญัติตัดสิทธิ ทำลายสิทธิ หรือลิดรอนสิทธิ และ ไม่ได้ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๔๒	๑๖
๑๒	๗๖๗/๒๕๖๕	ฟ้องซ้ำ : คดีก่อนโจทก์ฟ้องให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งโจทก์แถลงรับในคดีก่อนและถอนฟ้องไป การที่โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบในค่าเสียหายจากมูลละเมิด จากการถูกเลิกจ้างเป็นคดีนี้อีก จึงเป็นการซ้ำซ้อนโดยอาศัย มูลเหตุเดียวกัน การฟ้องของโจทก์ในคดีนี้จึงเป็นการใช้สิทธิ โดยไม่สุจริต โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง	๑๘

ลำดับ	คำพิพากษา	ชื่อเรื่อง	หน้า
๑๓	๗๗๑/๒๕๖๕	เมื่อลูกจ้างมีอายุครบ ๕๕ ปี จึงต้องเกษียณอายุตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง และมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคหนึ่ง สัญญาจ้างเดิมจึงสิ้นสุดโดยไม่ต้องบอกกล่าว การที่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อมาถือเป็นการทำสัญญาจ้างขึ้นใหม่ ไม่มีผลกระทบต่อสิทธิได้รับค่าชดเชยที่มีอยู่ตามสัญญาจ้างเดิม ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุครบ ๕๕ ปี และค่าชดเชยภายหลังเกษียณอายุถึงวันเลิกจ้างอีกช่วงหนึ่งด้วย	๒๐
๑๔	๘๔๗ - ๘๔๘/๒๕๖๕	“การจ่ายเงินบำเหน็จ” เป็นเรื่องแรงจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานและทำงานอยู่กับจำเลยเป็นเวลานานอันจะมีผลดีต่อกิจการของจำเลย ส่วน “การจ่ายค่าชดเชย” เป็นเรื่องช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีถูกเลิกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตในระหว่างที่ต้องหางานใหม่ทำต่อไป ดังนั้น การได้รับเงินบำเหน็จ จึงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคำนวณตามระเบียบโดยไม่อาจนำระยะเวลาในช่วงที่ลูกจ้างถูกพักงานหรือถูกไล่ออกรวมคำนวณเข้าด้วย, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ยังไม่ได้จัดตั้งตามกฎหมาย	๒๑
๑๕	๙๔๓/๒๕๖๕	ข้อเท็จจริงยังรับฟังไม่ได้ว่าการกระทำของโจทก์เป็นการจงใจใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนทำให้บริษัท ฟ ได้รับเงินเกินโดยมิชอบ และร่วมกันฉ้อโกงทรัพย์สินของนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	๒๓
๑๖	๑๑๔๙/๒๕๖๕	แม้ผลการตรวจร่างกายลูกจ้างพบสารเสพติดเมทแอมเฟตามีนก็ตาม แต่การตรวจหาสารเสพติดด้วยเครื่อง DS -๑๑๐๐ N ไม่ใช่วิธีการตามมาตรฐานที่ใช้ในการตรวจหาสารเสพติดแต่อย่างใดเป็นเพียงการตรวจหาสารเสพติดเบื้องต้นซึ่งสามารถวัดได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ยังไม่สามารถยืนยันได้แน่ชัด และวันถัดจากวันตรวจหาสารเสพติด ลูกจ้างแสดงความบริสุทธิ์ใจด้วยการไปตรวจปัสสาวะที่หน่วยงานรัฐและโรงพยาบาลไม่พบสารเสพติด นายจ้างเลิกจ้างโดยใช้เพียงผลการตรวจฯ และผลตรวจทั้งสองแห่งเบื้องต้นซึ่งยังไม่ได้ยืนยันผลตรวจด้วยวิธีการมาตรฐาน ยังไม่ถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๒๔
๑๗	๑๓๕๕/๒๕๖๕	นายจ้างตรวจสอบรายงานระบบติดตามรถยนต์ (ระบบ GPS) ของพนักงานขายแต่นายจ้างไม่มีพยานหลักฐานยืนยันได้แน่ชัดว่า ลูกจ้างมีพฤติการณ์สร้างเรื่องการขายสินค้า โดยออกบิลเงินสดอันเป็นเท็จ กรณีจึงต้องถือว่าลูกจ้างมิได้กระทำความผิดกรณีหนึ่งกรณีใดตามมาตรา ๑๑๙ เมื่อนายจ้าง	๒๕

ลำดับ	คำพิพากษา	ชื่อเรื่อง	หน้า
		เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย แต่การกระทำของลูกจ้างเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้าง สร้างความยากลำบากในการตรวจสอบการทำงาน สร้างปัญหาในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและโดยสุจริต นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	
๑๘	๑๔๒๘/๒๕๖๕	ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนกลับประเทศจีน แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ไม่สามารถเข้าประเทศไทยได้ ระหว่างช่วงเวลานั้น นายจ้างปรับลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ การปรับลดค่าจ้างจึงไม่ชอบ และระหว่างช่วงเวลา ๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่อยู่ประเทศจีนลูกจ้างพร้อมกลับมาทำงานแต่นายจ้างเป็นฝ่ายที่ไม่พร้อมให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เมื่อสัญญาจ้างยังไม่สิ้นสุด นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว พฤติการณ์ยังฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๒๗
๑๙	๑๔๕๑ - ๑๔๘๕/๒๕๖๕	กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง : การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับลูกจ้างคนไทยและลูกจ้างต่างด้าวยอมเท่าเทียมกัน ส่วนการที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต เป็นเรื่องที่ลูกจ้างต่างด้าวจะต้องถูกดำเนินคดีเป็นอีกส่วนหนึ่ง ไม่ใช่สิทธิการเข้าถึงเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หากประสงค์จะจำกัดสิทธิลูกจ้างต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายฯ ก็ต้องดำเนินการแก้ไขระเบียบให้ชัดเจน	๒๙
๒๐	๑๕๔๓/๒๕๖๕	คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย หากนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด คำสั่งนั้นเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ เมื่อข้อเท็จจริงแห่งสภาพแห่งคำฟ้องเป็นการฟ้องโดยอาศัยสิทธิเดิม นายจ้างจะดำเนินการในศาลแรงงาน ในปัญหาดังกล่าวซึ่งรวมตลอดถึงการยื่นฟ้องลูกจ้างเป็นคดีใหม่ ในปัญหาที่พนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยและเป็นที่สุดแล้วอีกไม่ได้ ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้ายพิพากษายืน	๓๑

ลำดับ	คำพิพากษา	ชื่อเรื่อง	หน้า
๒๑	๑๕๖๓/๒๕๖๕	การที่ลูกจ้างพูดภาษาจีนได้ในระดับพื้นฐาน แม้อาจยังไม่ตอบสนองต่อนโยบายที่จะพัฒนาบริษัทให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการดำเนินงานแบบจีน แต่ที่ผ่านมาลูกจ้างสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยดีมาตลอด นายจ้างควรให้โอกาสลูกจ้างได้พัฒนาศักยภาพก่อน หากประเมินแล้วไม่มีความสามารถจึงมีเหตุที่จะเลิกจ้างได้ การที่นายจ้างเอาบุคคลที่มาจากสาธารณรัฐประชาชนจีนมาทำงานแทนลูกจ้างแล้วเลิกจ้างทันที เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๓๓
๒๒	๑๕๖๘/๒๕๖๕	บทบัญญัติมาตรา ๑๑/๑ บัญญัติขึ้นเพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบกิจการปฏิเสธว่ามีได้เป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานนั้น มิใช่มุ่งประสงค์ให้ผู้ประกอบกิจการเพียงคนเดียวเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจ่ายเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างโดยตรง ดังนั้น เมื่อผู้ประกอบกิจการส่งตัวลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาจ้างนายจ้างโดยตรง แต่นายจ้างโดยตรงไม่มีงานอื่นให้ทำจึงเลิกจ้าง โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงจึงต้องรับผิดชอบค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	๓๔
๒๓	๑๖๔๒/๒๕๖๕	นายจ้างประกอบกิจการสถานพยาบาล ทำสัญญาจ้างลูกจ้างให้ทำงานแพทย์แผนจีนมีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี แต่ลูกจ้างลาออกก่อนครบกำหนดในสัญญา เนื่องจากมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ถือได้ว่าลูกจ้างผิดสัญญา แต่ข้อตกลงจ่ายค่าเสียหายเป็นเบี้ยปรับซึ่งหากสูงเกินส่วน ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจลดเบี้ยปรับเป็นจำนวนพอสมควรได้	๓๕
๒๔	๑๖๔๓/๒๕๖๕	ลูกจ้างมีหน้าที่ทำความสะอาดที่สำนักงานใหญ่ร่วมกับนางแดง แต่ปรากฏว่าในวันที่พนักงานอีกคนไม่มาทำงาน ลูกจ้างกลับไปทำความสะอาดที่โรงงานแทนโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง ซึ่งเป็นการขัดคำสั่งและละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอันมีเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ตาม แต่ไม่ใช่กรณีร้ายแรง เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย	๓๗
๒๕	๑๗๖๓/๒๕๖๕	ทพจริตต่อหน้าที่ : ลูกจ้างตำแหน่งห้องซั่ง (ถ่านหิน) ได้ทำเอกสารรายงานปรากฏชัดเจนว่ากรอกข้อมูลทะเบียนรถไม่ตรงกับทะเบียนรถที่ปรากฏในภาพรถบรรทุกคันที่อยู่บนเครื่องชั่งน้ำหนักที่ปรากฏอยู่ที่หน้าจอคอมพิวเตอร์ แสดงว่ารถบรรทุกคันที่ถักถ่านหินได้ส่งมอบถ่านหินให้แก่	๓๙

ลำดับ	คำพิพากษา	ชื่อเรื่อง	หน้า
		นายจ้างแล้วทั้งที่ความจริงรถบรรทุกคันดังกล่าวไม่ได้ส่งมอบถ่านหินให้ การกระทำของลูกจ้างย่อมเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย	
๒๖	๑๘๑๓ - ๑๘๑๖/๒๕๖๕	นายจ้างประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้แก่ผู้ผลิตและผู้จำหน่ายรถยนต์หลายยี่ห้อ ผลการดำเนินการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งแนวโน้มอาจขาดทุนมากขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ยังไม่ยุติ จึงจำเป็นต้องลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานลง ก่อนใช้วิธีการเลิกจ้าง ได้ออกมาตรการต่าง ๆ เช่น ลดวันทำงาน รวมกะการทำงาน ให้ลูกจ้างบางส่วนหยุดงานโดยจ่ายเงินให้ร้อยละ ๗๕ ยกเลิกสัญญาจ้างกับบริษัทจัดหาแรงงาน จนในที่สุดต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนโดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก แม้จะมีได้แจ้งหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างกับพวกทราบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบทั่วทั้งวงได้ก็ตาม แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวใช้กับลูกจ้างในแต่ละแผนกและหน่วยงานทุกคนมิได้เลือกปฏิบัติ การเลิกจ้างเช่นนี้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๔๐
๒๗	๑๙๓๙/๒๕๖๕	ลูกจ้างตำแหน่งหัวหน้าการเงินจัดให้สมาชิกผู้กู้ที่ออกแล้ว แต่ยังมีหนี้ค้างอยู่ทำหนังสือรับสภาพหนี้และสามารถผ่อนชำระหนี้กับนายจ้างได้ เป็นการฝ่าฝืนระเบียบฯ แต่เมื่อได้ความว่าลูกจ้างทำเพื่อจัดทำหลักฐานให้รัดกุมยิ่งขึ้น และขยายอายุความออกไปแสดงให้เห็นเจตนาว่ามีได้มุ่งหมายทำโดยทุจริต เป็นการกระทำอันเป็นประโยชน์แก่จำเลย ผู้เป็นนายจ้าง อีกทั้งไม่ทำให้ผู้ค้าประกันหลุดพ้นยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯ กรณีร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่การกระทำส่งผลต่อความไว้วางใจ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เลิกจ้างได้โดยมิต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควรเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม	๔๒
๒๘	๒๑๒๓/๒๕๖๕	เลิกจ้างไม่เป็นธรรม : นายจ้างอาศัยหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานย้อนหลัง ๓ ปี เปรียบเทียบกันระหว่างโจทก์และนายเอ ลูกจ้างจำเลยอีกคนหนึ่ง ซึ่งเป็นไปโดยไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง และมีความน่าเชื่อถือแคลงสงสัยเพราะไม่มี	๔๔

ลำดับ	คำพิพากษา	ชื่อเรื่อง	หน้า
		หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	
๒๙	๒๑๗๑/๒๕๖๕	ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทันทีที่เลิกจ้าง จึงถือว่าผิดนัดนับแต่วันเลิกจ้าง ไม่ใช่ ๓ วันนับแต่วันเลิกจ้าง, ช่วงเวลาดังตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัทประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้างในประเทศไทย จึงไม่นับอายุงานช่วงนั้นมาคำนวณค่าชดเชย, ค่าที่פקเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท เป็นสวัสดิการ ไม่ใช่ค่าจ้างจึงไม่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย	๔๕
๓๐	๒๓๘๖/๒๕๖๕	นายจ้างประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย ไม่ได้ถือเอาขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากเพื่อชำระเบี้ยประกันภัยของตัวแทนหลายรายแต่ออกไปเสริมรับเงินให้ตัวแทนรายเดียว เป็นวิธีปฏิบัติโดยปกติทั่วไปของพนักงาน ส่วนการไม่ควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาโดยมีการนำเบี้ยประกันไปตัดยอดชำระหนี้ซ้ำซ้อนนั้น การปฏิบัติงานของพนักงานทั่วไปอาจเกิดการผิดพลาดได้บ้างเป็นธรรมดา ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับความเสียหาย นับว่าเป็นการผิดพลาดเล็กน้อย ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่มีเหตุไม่ไว้วางใจให้ทำหน้าที่ต่อไปได้ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๔๗
๓๑	๒๕๖๓/๒๕๖๕	การกระทำของลูกจ้างเพียงแต่บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานมีประสิทธิภาพ เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ถึงขั้นกรณีที่ร้ายแรง ส่วนที่ลูกจ้างสั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาแจ้งเท็จต่อผู้บริหารว่าได้ดำเนินการควบคุมและตรวจตราเครื่องจักรเป็นอย่างดีแล้วทุกวัน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการบกพร่องต่อหน้าที่ ยังไม่ถือว่าตั้งใจให้เกิดความเสียหาย จึงไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง	๔๙
๓๒	๒๙๓๔/๒๕๖๕	ประเภทงานของนายจ้างเป็นการผลิตเลนส์และแว่นพลาสติก การที่นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างรายเดือนฝ่ายผลิต ทำงาน ๔ วันหยุด ๒ วัน ทำงานวันละ ๑๑ ชั่วโมง หยุดพัก ๑.๕ ชั่วโมง เท่ากับทำงานวันละ ๙ ชั่วโมง ๓๐ นาที แม้จะเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง แต่รวมแล้วไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จึงเป็นไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานจึงมิได้ขัดต่อกฎหมายแต่อย่างใด ลูกจ้าง	๕๐

ลำดับ	คำพิพากษา	ชื่อเรื่อง	หน้า
		รายเดือนจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานในส่วนที่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง	
๓๓	๓๔๒๐/๒๕๖๕	เงินค่าตอบแทนตามผลงาน (Incentive Pay หรือ Client Fund) มีกำหนดจ่ายพร้อมเงินค่าจ้างพื้นฐานทุกเดือน นำไปรวมคำนวณเป็นค่าจ้างเพื่อหักและนำส่งเข้ากองทุนสำรองการเลี้ยงชีพและหักภาษี ณ ที่จ่ายทุกเดือน และจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างในแผนกขุดเจาะ (Sperry Drilling Services) โดยไม่คำนึงว่าจะทำงานบนฝั่งหรือกลางทะเล โดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่นายจ้างกำหนดไว้เป็นพิเศษ เงิน Incentive Pay หรือ Client Fund จึงเป็นค่าจ้าง ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	๕๓



สารบัญบอกชื่อเรื่องย่อ



สารบัญเรื่องย่อ

รายการ	หน้า
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๖/๒๕๖๕ (ฟ้องบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง พนักงานตรวจแรงงานส่งคำสั่งให้นายจ้างตามที่อยู่สำนักงานแห่งใหญ่ตามหนังสือรับรองซึ่งสามารถส่งได้โดยมีบุคคลลงลายมือชื่อรับเอกสาร จึงไม่น่าเชื่อว่าจะไม่มีบุคคลใดพักอาศัยอยู่ในบ้านเลขที่ดังกล่าวตามที่จำเลยกล่าวอ้าง จึงไม่มีเหตุให้พิจารณาคดีใหม่</p>	๑
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๑๓ - ๑๑๘/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง ลูกจ้าง สมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกโดยลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งข้อเสนอเงินช่วยเหลือโครงการสมัครใจลาออกและในใบลาออก ซึ่งตามระเบียบระบุนิยามของค่าจ้างขั้นพื้นฐานที่เป็นฐานในการคิดคำนวณผลตอบแทนตามอายุงาน เมื่อนายจ้างจ่ายเงินครบถ้วนตามระเบียบฯ แล้ว ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินพิเศษอื่นเพิ่มอีก, เมื่อลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนแล้ว กองทุนฯ จึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้จัดการกองทุนฯ มีหน้าที่จ่ายเงินให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสมาชิกภาพ ตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ลูกจ้างจึงไม่มีอำนาจฟ้องนายจ้างให้จ่ายเงินสมทบกองทุนฯ</p>	๑
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๐๘/๒๕๖๕ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง ผู้ประกอบกิจการส่งตัวลูกจ้างรับเหมาค่าแรงคืนมายังนายจ้างโดยตรง เนื่องจากยอดการสั่งซื้อลดลง แต่นายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงไม่มีงานอื่นให้ทำ จึงเลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงจึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า</p>	๓
<p>คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๕ - ๓๙๔/๒๕๖๕ (พิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด/ขออนุญาตฎีกา)</p> <p>เรื่อง การที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีผลเพียงทำให้บริษัทไม่อาจดำเนินกิจการได้ด้วยตนเอง ต้องให้พนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้ดำเนินการแทน ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลายเด็ดขาด พ.ศ. ๒๕๕๓ และความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างยังไม่สิ้นสุดหรือระงับลงในทันทีในวันดังกล่าว แต่ภายหลังวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดแล้ว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ได้กระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไป และเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ อันเป็นการเลิกจ้าง ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้ว</p>	๔

รายการ	หน้า
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓๐๕ - ๓๐๖/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง การที่นายจ้างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นเพียงอุปสรรคต่อการประกอบกิจการโดยไม่มีผลกำไรหรือคุ่มค่า มิใช่ประกอบการไม่ได้โดยสิ้นเชิง จึงมิใช่เหตุสุดวิสัย แต่เข้าข่ายมาตรา ๗๕ ที่นายจ้างจะหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวด้วยความจำเป็นได้ เมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ถือว่าเลิกจ้างนับแต่วันดังกล่าว แต่เหตุดังกล่าวเกิดจากเหตุภายนอก มิใช่เกิดจากการบริหารงานหรือการกำหนดนโยบายตลอดจนวางแผนผิดพลาด หรือข้อบกพร่องของผู้บริหาร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม</p>	๗
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓๓๐/๒๕๖๕ (ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายช่างและซ่อมบำรุงได้ดำเนินการยกเครื่องปั้มน้ำ โดยผู้บังคับบัญชาารู้เห็นด้วย ถือได้ว่าได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา การกระทำของลูกจ้าง จึงไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม</p>	๙
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓๔๕/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการขายอาหารจานด่วนหรือฟาสต์ฟู้ด เปิดขายในสถานศึกษา ต่อมาเมื่อประกาศกระทรวงศึกษาธิการสั่งให้ปิดสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ถือว่ามีความจำเป็นที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย เข้าข่ายมาตรา ๗๕ ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินให้โจทก์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ให้หยุดงาน แต่เมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างไม่เรียกลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ถือว่านายจ้างเลิกจ้างนับแต่วันดังกล่าว</p>	๑๐
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓๙๔/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง นายจ้างตรวจหาสารเสพติดที่โรงงาน ด้วยเครื่อง DS - ๑๑๐๐ N พบสารเสพติดในตัวลูกจ้าง (MDMA (ยาอี)) โดยลูกจ้างลงลายมือชื่อยอมรับสารภาพและเขียนใบลาออกตามที่นายจ้างเสนอ เพื่อไม่ให้มีประวัติเสื่อมเสียและสามารถไปใช้สิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคมได้ แม้นายจ้างจะชู้ว่าหากไม่เขียนใบลาออกจะถูกดำเนินคดี ก็เป็นเพียงการชู้ว่าจะใช้สิทธิตามปกตินิยม ไม่ถือว่าเป็นการข่มขู่ที่จะทำให้การลาออกตกเป็นโมฆียะ ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง</p>	๑๒

รายการ	หน้า
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๕๕๗ - ๕๕๙/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการสวนสัตว์ ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นต่างชาติ ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงประกาศปิดกิจการชั่วคราว แต่ได้เลิกจ้างลูกจ้างหลังจากปิดกิจการชั่วคราวได้เพียง ๓ วัน โดยไม่ปรากฏว่าได้พยายามใช้วิธีการอื่นใดในการบริหารจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่าย เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเพียงฝ่ายเดียว การเลิกจ้างยังไม่มีเหตุสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม</p>	๑๓
<p>คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๔/๒๕๖๕ (ได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา)</p> <p>เรื่อง “ค่าคอมมิสชัน” ตามสัญญาจ้างได้แยกแยะระหว่างค่าจ้างกับค่าคอมมิสชันออกจากกัน ค่าคอมมิสชันคิดเป็นร้อยละโดยพิจารณาประกอบเมื่อสิ้นสุดโครงการ แม้สัญญาข้อ ๕ ได้มีการจ่ายค่าคอมมิสชันเป็นรายเดือน เดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท แต่ก็เป็นการจ่ายล่วงหน้า จึงมีลักษณะเป็นการจูงใจเพื่อหวังผลในการขายคอนโดมิเนียมมากกว่าจะเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามปกติ ค่าคอมมิสชันจึงมิใช่ค่าจ้างที่จะนำมารวมคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า</p>	๑๕
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๗๕๘/๒๕๖๕ (ประกันสังคม)</p> <p>เรื่อง เงินบำนาญชราภาพ : พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ เป็นต้นไป การนับระยะเวลาเพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตน จึงไม่อาจเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๔ ที่ผู้ประกันตนถูกจัดเก็บเงินสมทบเพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีอื่น และพระราชกฤษฎีกาไม่ได้เป็นบทบัญญัติตัดสิทธิ ทำลายสิทธิ หรือลิดรอนสิทธิ และไม่ได้ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๔๒</p>	๑๖
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๗๖๗/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง ฟ้องซ้ำ : คดีก่อนโจทก์ฟ้องให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งโจทก์แถลงรับในคดีก่อนและถอนฟ้องไป การที่โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบในค่าเสียหายจากมูลละเมิดจากการถูกเลิกจ้างเป็นคดีนี้อีก จึงเป็นการซ้ำซ้อนโดยอาศัยมูลเหตุเดียวกัน การฟ้องของโจทก์ในคดีนี้จึงเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง</p>	๑๘

รายการ	หน้า
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๗๗๑/๒๕๖๕ (เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง เมื่อลูกจ้างมีอายุครบ ๕๕ ปี จึงต้องเกษียณอายุตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง และมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคหนึ่ง สัญญาจ้างเดิมจึงสิ้นสุดโดยไม่ต้องบอกกล่าว การที่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อมาถือเป็นการทำสัญญาจ้างขึ้นใหม่ ไม่มีผลกระทบต่อสิทธิได้รับค่าชดเชยที่มีอยู่ตามสัญญาจ้างเดิม ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุครบ ๕๕ ปี และค่าชดเชยภายหลังเกษียณอายุถึงวันเลิกจ้างอีกช่วงหนึ่งด้วย</p>	๒๐
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๘๔๗ - ๘๔๙/๒๕๖๕ (สหกรณ์)</p> <p>เรื่อง “การจ่ายเงินบำเหน็จ” เป็นเรื่องแรงจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และทำงานอยู่กับจำเลยเป็นเวลานานอันจะมีผลต่อกิจการของจำเลย ส่วน “การจ่ายค่าชดเชย” เป็นเรื่องช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีถูกเลิกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตในระหว่างที่ต้องหางานใหม่ทำต่อไป ดังนั้น การได้รับเงินบำเหน็จ จึงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคำนวณตามระเบียบโดยไม่อาจนำระยะเวลาในช่วงที่ลูกจ้างถูกพักงานหรือถูกไล่ออกรวมคำนวณเข้าด้วย, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ยังไม่ได้จัดตั้งตามกฎหมาย</p>	๒๑
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๙๔๓/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง ข้อเท็จจริงยังรับฟังไม่ได้ว่าการกระทำของโจทก์เป็นการจงใจใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนทำให้บริษัท ฟ. ได้รับเงินเกินโดยมิชอบและร่วมกันฉ้อโกงทรัพย์สินของนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม</p>	๒๓
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๑๔๙/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง แม้ผลการตรวจร่างกายลูกจ้างพบสารเสพติดเมทแอมเฟตามีนก็ตาม แต่การตรวจหาสารเสพติดด้วยเครื่อง DS -๑๑๐๐ N ไม่ใช่วิธีการตามมาตรฐานที่ใช้ในการตรวจหาสารเสพติดแต่อย่างใด เป็นเพียงการตรวจหาสารเสพติดเบื้องต้นซึ่งสามารถวัดได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ยังไม่สามารถยืนยันได้แน่ชัดและวันถัดจากวันตรวจหาสารเสพติด ลูกจ้างแสดงความบริสุทธิ์ใจด้วยการไปตรวจปัสสาวะที่หน่วยงานรัฐและโรงพยาบาลและผลตรงทั้งสองแห่งไม่พบสารเสพติด นายจ้างเลิกจ้างโดยใช้เพียงผลการตรวจฯ เบื้องต้นยังไม่ได้อันยันผลตรวจด้วยวิธีการมาตรฐาน ยังไม่ถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม</p>	๒๔

รายการ	หน้า
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๓๕๕/๒๕๖๕ (พนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง นายจ้างตรวจสอบรายงานระบบติดตามรถยนต์ (ระบบ GPS) ของพนักงานขาย แต่นายจ้างไม่มีพยานหลักฐานยืนยันได้แน่ชัดว่า ลูกจ้างมีพฤติการณ์สร้างเรื่องการขายสินค้าโดยออกบิลเงินสด อันเป็นเท็จ กรณีจึงต้องถือว่าลูกจ้าง มิได้กระทำความผิดกรณีหนึ่งกรณีใดตามมาตรา ๑๑๙ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่การกระทำของลูกจ้างเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้าง สร้างความยากลำบาก ในการตรวจสอบการทำงาน สร้างปัญหาในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สม แก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและโดยสุจริต นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้า</p>	๒๕
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๔๒๘/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนกลับประเทศจีน แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ไม่สามารถเข้าประเทศไทยได้ ระหว่างช่วงเวลานั้นนายจ้าง ปรับลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ การปรับลดค่าจ้าง จึงไม่ชอบ และระหว่างช่วงเวลา ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่อยู่ประเทศจีนลูกจ้าง พร้อมกลับมาทำงานแต่นายจ้างเป็นฝ่ายที่ไม่พร้อมให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เมื่อสัญญาจ้างยังไม่สิ้นสุด นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว พฤติการณ์ยังฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม</p>	๒๗
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๔๕๑ - ๑๔๘๕/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง : การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับลูกจ้างคนไทยและลูกจ้างต่างด้าวย่อมเท่าเทียมกัน ส่วนการที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้าเมืองโดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมายหรือทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต เป็นเรื่องที่ลูกจ้างต่างด้าวจะต้องถูกดำเนินคดีเป็นอีกส่วนหนึ่ง ไม่ใช่สิทธิการเข้าถึงเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หากประสงค์จะจำกัดสิทธิลูกจ้างต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมายฯ ก็ต้องดำเนินการแก้ไขระเบียบให้ชัดเจน</p>	๒๙
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๕๔๓/๒๕๖๕ (พนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย หากนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาล ภายในกำหนด คำสั่งนั้นเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ เมื่อข้อเท็จจริงแห่งสภาพแห่งคำฟ้องเป็นการฟ้อง โดยอาศัยสิทธิเดิม นายจ้างจะดำเนินการในศาลแรงงานในปัญหาดังกล่าวซึ่งรวมตลอดถึงการยื่นฟ้องลูกจ้าง เป็นคดีใหม่ในปัญหาที่พนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยและเป็นที่สุดแล้วอีกไม่ได้ ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย พิพากษายืน</p>	๓๑

รายการ	หน้า
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๕๖๓/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง การที่ลูกจ้างพูดภาษาจีนได้ในระดับพื้นฐาน แม้อาจยังไม่ตอบสนองต่อนโยบายที่จะพัฒนาบริษัทให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการดำเนินงานแบบจีน แต่ที่ผ่านมาลูกจ้างสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยดีมาตลอด นายจ้างควรให้โอกาสลูกจ้างได้พัฒนาศักยภาพก่อนหากประเมินแล้วไม่มีความสามารถจึงมีเหตุที่จะเลิกจ้างได้ การที่นายจ้างเอาบุคคลที่มาจากสาธารณรัฐประชาชนจีนมาทำงานแทนลูกจ้างแล้วเลิกจ้างทันที เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม</p>	๓๓
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๕๖๘/๒๕๖๕ (เหมาค่าแรงงาน ๑๑/๑)</p> <p>เรื่อง บทบัญญัติมาตรา ๑๑/๑ บัญญัติขึ้นเพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบกิจการปฏิเสธว่ามีได้เป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานนั้น มิใช่มุ่งประสงค์ให้ผู้ประกอบกิจการเพียงคนเดียวเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจ่ายเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างโดยตรง ดังนั้น เมื่อผู้ประกอบกิจการส่งตัวลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมายังนายจ้างโดยตรง แต่นายจ้างโดยตรงไม่มีงานอื่นให้ทำจึงเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงจึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า</p>	๓๔
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๖๔๒/๒๕๖๕ (โควิด 19)</p> <p>เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการสถานพยาบาล ทำสัญญาจ้างลูกจ้างให้ทำงานแพทย์แผนจีน มีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี แต่ลูกจ้างลาออกก่อนครบกำหนดในสัญญา เนื่องจากมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ถือได้ว่าลูกจ้างผิดสัญญา แต่ข้อตกลงจ่ายค่าเสียหายเป็นเบี้ยปรับซึ่งหากสูงเกินส่วนศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจลดเบี้ยปรับเป็นจำนวนพอสมควรได้</p>	๓๕
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๖๔๓/๒๕๖๕ (พนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง ลูกจ้างมีหน้าที่ทำความสะอาดที่สำนักงานใหญ่ร่วมกับนางแดงแต่ปรากฏว่าในวันที่พนักงานอีกคนไม่มาทำงาน ลูกจ้างกลับไปทำความสะอาดที่โรงงานแทนโดยมิได้รับอนุญาตจากนายจ้าง ซึ่งเป็นการขัดคำสั่งและละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอันมีเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ตาม แต่ไม่ใช่กรณีร้ายแรงเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย</p>	๓๗
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๗๖๓/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง ทุจริตต่อหน้าที่ : ลูกจ้างตำแหน่งห้องซัง (ถ่านหิน) ได้ทำเอกสารรายงานปรากฏชัดเจนว่ากรอกข้อมูลทะเบียนรถไม่ตรงกับทะเบียนรถที่ปรากฏในภาพรถบรรทุกคันที่อยู่บนเครื่องชั่งน้ำหนักที่ปรากฏอยู่ที่หน้าจอคอมพิวเตอร์ แสดงว่ารถบรรทุกคันที่ลักถ่านหินได้ส่งมอบถ่านหินให้แก่ นายจ้างแล้ว ทั้งที่ความจริงรถบรรทุกคันดังกล่าวไม่ได้ส่งมอบถ่านหินให้ การกระทำของลูกจ้างย่อมเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย</p>	๓๘

รายการ	หน้า
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๘๑๓ - ๑๘๑๖/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้แก่ผู้ผลิตและผู้จำหน่ายรถยนต์หลายยี่ห้อ ผลการดำเนินการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งแนวโน้มอาจขาดทุนมากขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ยังไม่ยุติ จึงจำเป็นต้องลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานลงก่อนใช้วิธีการเลิกจ้าง นายจ้างได้ออกมาตรการต่าง ๆ เช่น ลดวันทำงาน รวมกะการทำงาน ให้ลูกจ้างบางส่วนหยุดงานโดยจ่ายเงินให้ร้อยละ ๗๕ ยกเลิกสัญญาจ้างกับบริษัทจัดหาแรงงาน จนในที่สุดต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนโดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก แม้จะมีได้แจ้งหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างกับพวกทราบเพื่อให้สามารถตรวจสอบทักท้วงได้ก็ตาม แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวใช้กับลูกจ้างในแต่ละแผนกและหน่วยงานทุกคนมิได้เลือกปฏิบัติ การเลิกจ้างเช่นนี้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม</p>	๔๐
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๙๓๙/๒๕๖๕ (สหกรณ์)</p> <p>เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งหัวหน้าการเงินจัดให้สมาชิกผู้กู้ที่ออกแล้วแต่ยังมีหนี้ค้างอยู่ทำหนังสือรับสภาพหนี้และสามารถผ่อนชำระหนี้กับนายจ้างได้ เป็นการฝ่าฝืนระเบียบฯ แต่เมื่อได้ความว่าลูกจ้างทำเพื่อจัดทำหลักฐานให้รัดกุมยิ่งขึ้นและขยายอายุความออกไปแสดงให้เห็นเจตนาว่ามีได้มุ่งหมายทำโดยทุจริต เป็นการกระทำอันเป็นประโยชน์แก่จำเลยผู้เป็นนายจ้าง อีกทั้งไม่ทำให้ผู้ค้าประกันหลุดพ้นยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯ กรณีร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่การกระทำส่งผลต่อความไว้วางใจซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เลิกจ้างได้โดยมิต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควรเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม</p>	๔๒
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๑๒๓/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง เลิกจ้างไม่เป็นธรรม : นายจ้างอาศัยหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานย้อนหลัง ๓ ปี เปรียบเทียบกันระหว่างโจทก์และนาย เอ ลูกจ้างจำเลยอีกคนหนึ่ง ซึ่งเป็นไปโดยไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง และมีความน่าเคลือบแคลงสงสัยเพราะไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม</p>	๔๔
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๑๗๑/๒๕๖๕ (ค่าชดเชยผิคนัดนับแต่เลิกจ้าง)</p> <p>เรื่อง ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทันทีที่เลิกจ้าง จึงถือว่าผิคนัดนับแต่วันเลิกจ้าง ไม่ใช่ ๓ วันนับแต่วันเลิกจ้าง, ช่วงเวลาดังแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัทประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้างในประเทศไทย จึงไม่นับอายุงานช่วงนั้นมาคำนวณค่าชดเชย, ค่าที่หักเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท เป็นสวัสดิการ ไม่ใช่ค่าจ้างจึงไม่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย</p>	๔๕

รายการ	หน้า
<p>คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๘๖/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง นายจ้างประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย ไม่ได้ถือเอาขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากเพื่อชำระเบี้ยประกันภัยของตัวแทนหลายรายแต่ออกใบเสร็จรับเงินให้ตัวแทนรายเดียว เป็นวิธีปฏิบัติโดยปกติทั่วไปของพนักงาน ส่วนการไม่ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีการนำเบี้ยประกันไปตัดยอดชำระหนี้ซ้ำซ้อนนั้น การปฏิบัติงานของพนักงานทั่วไปอาจเกิดการผิดพลาดได้บ้างเป็นธรรมดา ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับความเสียหาย นับว่าเป็นการผิดพลาดเล็กน้อย ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่มีเหตุไม่ไว้วางใจให้ทำหน้าที่ต่อไปได้ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม</p>	๔๗
<p>คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๕๖๓/๒๕๖๕ (พนักงานตรวจแรงงาน)</p> <p>เรื่อง การกระทำของลูกจ้างเพียงแต่บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานมีประสิทธิภาพ เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ถึงขั้นกรณีร้ายแรง ส่วนที่ลูกจ้างสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแจ้งเท็จต่อผู้บริหารว่าได้ดำเนินการควบคุมและตรวจตราเครื่องจักรเป็นอย่างดีแล้วทุกวัน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการบกพร่องต่อหน้าที่ ยังไม่ถือว่าตั้งใจให้เกิดความเสียหาย จึงไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง</p>	๔๘
<p>คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๓๔/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง ประเภทงานของนายจ้างเป็นการผลิตเลนส์และแว่นพลาสติก การที่นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างรายเดือนฝ่ายผลิต ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ทำงานวันละ ๑๑ ชั่วโมง หยุดพัก ๑.๕ ชั่วโมง เท่ากับทำงานวันละ ๙ ชั่วโมง ๓๐ นาที แม้จะเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง แต่รวมแล้วไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จึงเป็นไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานจึงมิได้ขัดต่อกฎหมายแต่อย่างใด ลูกจ้างรายเดือนจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานในส่วนที่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง</p>	๕๐
<p>คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๒๐/๒๕๖๕</p> <p>เรื่อง เงินค่าตอบแทนตามผลงาน (Incentive Pay หรือ Client Fund) มีกำหนดจ่ายพร้อมเงินค่าจ้างพื้นฐานทุกเดือน นำไปรวมคำนวณเป็นค่าจ้างเพื่อหักและนำส่งเข้ากองทุนสำรองการเลี้ยงชีพและหักภาษี ณ ที่จ่ายทุกเดือน และจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างในแผนกขุดเจาะ (Sperry Drilling Services) โดยไม่คำนึงว่าจะทำงานบนฝั่งหรือกลางทะเล โดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่นายจ้างกำหนดไว้เป็นพิเศษ เงิน Incentive Pay หรือ Client Fund จึงเป็นค่าจ้าง ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า</p>	๕๓

๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๖/๒๕๖๕ (ฟ้องบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง พนักงานตรวจแรงงานส่งคำสั่งให้นายจ้างตามที่อยู่สำนักงานแห่งใหญ่ตามหนังสือรับรอง ซึ่งสามารถส่งได้โดยมีบุคคลลงลายมือชื่อรับเอกสาร จึงไม่น่าเชื่อว่าจะไม่มีบุคคลใดพักอาศัย อยู่ในบ้านเลขที่ดังกล่าวตามที่จำเลยกล่าวอ้าง จึงไม่มีเหตุให้พิจารณาคดีใหม่

คดีนี้สืบเนื่องจากโจทก์ฟ้องขอบังคับให้จำเลย (นายจ้าง) ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เอ ที่ ๐๐/๒๕๖๓ โดยให้จ่ายค่าชดเชย และสินจ้าง แทนการบอกกล่าวหน้า พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีของต้นเงินนับแต่วันผิดนัดจนกว่าจะชำระเสร็จ และให้จำเลยชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี จำเลยขาดนัด ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว และพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำเลยยื่นคำร้องขอพิจารณาคดีใหม่อ้างว่า ไม่เคยได้รับหมายเรียก สำเนาคำฟ้อง และคำบังคับในคดีนี้ จำเลยไม่เจตนาจงใจขาดนัดยื่นคำให้การหรือขาดนัดพิจารณา ขอให้ศาล มีคำสั่งให้พิจารณาคดีใหม่ โจทก์คัดค้าน ศาลแรงงานภาค ๒ ได้สวนแล้ว มีคำสั่งยกคำร้อง จำเลยอุทธรณ์คำสั่ง

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้วปรากฏว่า จำเลยมีสำนักงานแห่งใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ ๐๐ จังหวัดชลบุรี ตามหนังสือรับรอง มีการส่งคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานไปยังที่อยู่ดังกล่าว ซึ่งสามารถส่งได้โดยมีบุคคลลงลายมือชื่อรับเอกสารดังกล่าว จึงไม่น่าเชื่อว่าจะไม่มีบุคคลใดพักอาศัย อยู่ในบ้านเลขที่ดังกล่าวตามที่จำเลยกล่าวอ้าง อีกทั้งการประกอบธุรกิจโดยทั่วไปนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร กับบุคคลอื่น จึงเป็นการผิดวิสัยที่จำเลยจะใช้บ้านที่ไม่มีบุคคลใดพักอาศัยจดทะเบียนตั้งบริษัทจำเลยโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มประกอบธุรกิจจนกระทั่งถึงปัจจุบัน ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า ที่ตั้งดังกล่าวเป็นที่ที่จำเลย จดทะเบียนเท่านั้น ไม่มีบุคคลใดพักอาศัย คำบังคับไม่สามารถส่งได้ก็ดี ล้วนเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจ ในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เพื่อให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฟังข้อเท็จจริง ตามที่จำเลยกล่าวอ้าง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ จึงไม่รับวินิจฉัย

๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๑๓ - ๑๑๘/๒๕๖๕

เรื่อง ลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกโดยลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งข้อเสนอ เงินช่วยเหลือโครงการสมัครใจลาออกและในใบลาออก ซึ่งตามระเบียบระบุนิยามของคำสั่งขั้นพื้นฐานที่เป็นฐาน ในการคิดคำนวณผลตอบแทนตามอายุงาน เมื่อนายจ้างจ่ายเงินครบถ้วนตามระเบียบฯ แล้ว ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิ เรียกร้องเงินพิเศษอื่นเพิ่มอีก, เมื่อลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จดทะเบียนแล้ว กองทุนฯ จึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้จัดการกองทุนฯ มีหน้าที่จ่ายเงินให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสมาชิกภาพ ตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ลูกจ้างจึงไม่มีอำนาจฟ้องนายจ้างให้จ่ายเงินสมทบกองทุนฯ

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๖ คน ฟ้องว่า โจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างจำเลย โจทก์กับพวกสมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกจากงาน โดยจำเลยจะจ่ายเงินตามกฎหมายและเงินช่วยเหลือให้แก่โจทก์ทั้ง ๖ คน จำเลยได้จ่ายเงินตามกฎหมายและเงินช่วยเหลือแก่โจทก์กับพวกแล้ว แต่ยังมีได้จ่ายเงินพิเศษอื่น (เงินสวัสดิการพิเศษ) ขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินพิเศษอื่น และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลย พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า เงินดังกล่าวจำเลยได้จ่ายแก่โจทก์ทั้ง ๖ คน ครบถ้วนเป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์แล้ว โจทก์กับพวกไม่มีอำนาจฟ้องเรียกเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า กองทุนฯ ซึ่งจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคลต่างหาก จำเลยไม่มีหน้าที่ในการจัดการเงินกองทุนฯ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง การคำนวณเงินชดเชยในโครงการสมัครใจลาออกนั้นคิดจากฐานเงินเดือนอัตราสุดท้าย เงินสวัสดิการหรือเงินอื่นไม่ถือเป็นค่าจ้างพื้นฐาน พิพากษายกฟ้อง โจทก์กับพวกอุทธรณ์

ประเด็นจำเลยต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนของจำเลยหรือไม่ ศาลอุทธรณ์ คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า จำเลยประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ตามหนังสือแจ้งข้อเสนอเงินช่วยเหลือโครงการสมัครใจลาออก จำเลยแจ้งโจทก์กับพวกถึงสถานะทางเศรษฐกิจของจำเลยที่มีปริมาณงานลดลง จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน ซึ่งโจทก์ที่ ๑ ที่ ๔ และที่ ๖ เป็นบุคคลที่ถูกคัดเลือกให้ถูกเลิกจ้าง โดยจะได้รับเงินจากการเลิกจ้างตามกฎหมายและเงินช่วยเหลือพิเศษอื่น แต่หากโจทก์กับพวกสมัครใจร่วมโครงการสมัครใจลาออก นอกจากจะได้รับเงินจากการเลิกจ้างตามกฎหมายและได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษอื่นแล้ว ยังจะได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษเพิ่มเติมอีกด้วย ดังนั้น การที่จำเลยแจ้งโจทก์กับพวกว่าจะได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนของนายจ้างจึงเป็นการแจ้งสิทธิตามกฎหมายที่โจทก์กับพวกมีสิทธิได้รับตามกฎหมายเท่านั้น การแจ้งดังกล่าวหาได้มีลักษณะเป็นคำเสนอตามที่โจทก์กับพวกอุทธรณ์ไม่ เมื่อโจทก์กับพวกเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอ ซึ่งได้จดทะเบียนแล้ว ผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอ จึงมีหน้าที่จ่ายเงินให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสมาชิกภาพ ตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ จำเลยจึงไม่มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการเงินกองทุน โจทก์ที่ ๑ ที่ ๔ และที่ ๖ จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลย

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า โจทก์ทั้ง ๖ คน สมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก โดยลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งข้อเสนอเงินช่วยเหลือโครงการสมัครใจลาออกและใบลาออก ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ การจ่ายเงินให้แก่โจทก์กับพวกจึงเป็นผลมาจากการลาออกโดยสมัครใจของโจทก์กับพวก จำเลยจึงต้องปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติภายใน เรื่อง การเข้าโครงการสมัครใจลาออกภาคสมัครใจ ซึ่งตามระเบียบดังกล่าวระบุนิยามของค่าจ้างขั้นพื้นฐานท้ายสุดที่เป็นฐานในการคิดคำนวณผลตอบแทนตามอายุงาน ข้อ ๖.๑ หมายถึง ค่าจ้างที่เป็นเงินที่ใช้ชื่อเรียกว่า ค่าจ้าง หรือเงินเดือนเท่านั้น ซึ่งเงินสวัสดิการหรือเงินอื่นที่จ่ายให้ นั้น ไม่ถือว่าเป็นเงินค่าจ้างขั้นพื้นฐานแต่อย่างใด และตามข้อ ๖.๖.๒ เงินพิเศษอื่น (สวัสดิการเป็นเงินที่นำมาพิจารณาให้เป็นกรณีพิเศษ) ให้นำค่าเช่าบ้านและค่าชักรีดมารวมกัน เมื่อศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่า ค่าจ้างขั้นพื้นฐานท้ายสุด ไม่รวมถึงค่าชักรีด ค่าตำแหน่ง และค่าที่พักอาศัย การที่จำเลย

แจ้งค่าชดเชยในหนังสือแจ้งข้อเสนอเงินช่วยเหลือโครงการสมัครใจลาออก โดยมีการรวมค่าชดเชย ค่าตำแหน่ง ค่าที่พักอาศัย มาเป็นฐานในการคำนวณจึงไม่ถูกต้อง ทำให้โจทก์ทั้ง ๖ คน เข้าใจคลาดเคลื่อน แต่เมื่อโจทก์ ทั้ง ๖ คนได้รับเงินค่าชดเชย (เงินที่เป็นผลตอบแทนตามอายุการทำงาน ตามระเบียบปฏิบัติภายใน เรื่อง การเข้าโครงการสมัครใจลาออกภาคสมัครใจ ข้อ ๖.๑) ที่คำนวณถูกต้อง และได้รับเงินพิเศษอื่น ในจำนวนครบถ้วนตามระเบียบฯ แล้ว โจทก์ทั้ง ๖ คน จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินพิเศษอื่นเพิ่มอีก

พิพากษายืน

๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๐๘/๒๕๖๕ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ผู้ประกอบกิจการส่งตัวลูกจ้างรับเหมาค่าแรงคืนมายังนายจ้างโดยตรง เนื่องจาก ยอดการสั่งซื้อลดลง แต่นายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงไม่มีงานอื่นให้ทำ จึงเลิกจ้าง เมื่อลูกจ้างมิได้กระทำ ความผิด นายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงจึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้า

คดีนี้บริษัท เอ โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นบริษัทรับเหมาแรงงาน โจทก์ส่งนางสาวแดง ไปทำงาน ในโรงงานผลิต อันเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของบริษัท บี ซึ่งเป็น ผู้ควบคุมดูแลการทำงานและสั่งการในการทำงานโดยที่โจทก์ไม่ได้เข้าไปยุ่งเกี่ยวในการทำงาน เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โจทก์รับหนังสือคืนตัวนางสาวแดง จากบริษัท บี อ้างว่ายอดการสั่งซื้อลดลง จำเป็นต้อง คืนตัวนางสาวแดง ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โจทก์ไม่มีงานอื่นให้นางสาวแดง ทำต่อไปจึงเลิกจ้าง นางสาวแดงไปร้องต่อจำเลย (พนักงานตรวจแรงงาน) เรื่องเลิกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยจึงสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้แก่นางสาวแดง โจทก์ไม่ใช่ผู้ประกอบกิจการที่ถือเป็นนายจ้าง จึงไม่ใช่ นายจ้างของนางสาวแดง ขอให้เพิกถอน คำสั่งของจำเลย

จำเลยให้การว่า จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัดจนกว่าจะชำระเสร็จ ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ระหว่างพิจารณา ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งเรียกนางสาวแดงเข้ามาเป็นจำเลยร่วม จำเลยร่วมให้การด้วยวาจา ขอให้ยกฟ้อง และบังคับให้โจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยพร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมาย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้องโจทก์ โดยให้โจทก์จ่ายเงินตามคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานแก่นางสาวแดง จำเลยร่วม รวมเป็นเงิน ๙๑,๔๓๘ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๙๑,๔๓๘ บาท นับแต่วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จ โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษฯ ตรวจสอบพยานหลักฐานแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ว วินิจฉัยว่า โจทก์ประกอบกิจการเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานได้รับค่าตอบแทนในการส่งจำเลยร่วมไปทำงาน ที่บริษัท บี ด้วยคำสั่งของโจทก์ โจทก์จึงเป็นนายจ้างโดยตรงของจำเลยร่วม ส่วนที่บริษัท บี คืนตัวจำเลยร่วม ไม่ได้แจ้งล่วงหน้า ๓๐ วัน ไม่ถูกต้องตามสัญญาที่เป็นเรื่องปัญหาระหว่างโจทก์กับบริษัท บี ไม่อาจถือได้ว่า บริษัท บี (ผู้ประกอบกิจการ) บอกเลิกจ้างจำเลยร่วม แต่กลับแสดงว่าอำนาจในการเลิกจ้างจำเลยร่วมยังคงอยู่ที่โจทก์

จึงมีข้อตกลงคืนตัวจำเลยร่วมให้แก่โจทก์ ส่วนการที่จำเลยร่วมต้องปฏิบัติตามคำสั่ง การบังคับบัญชา ของบริษัท บี (ผู้ประกอบการ) การพิจารณาความดีความชอบ หรือการลงโทษทางวินัยของบริษัท บี (ผู้ประกอบการ) นั้น เป็นกรณีที่โจทก์มอบอำนาจบังคับบัญชาบางส่วนของตนให้บริษัท บี (ผู้ประกอบการ) ใช้แทน หากทำให้โจทก์ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาจำเลยร่วมเลย การที่บริษัท บี คืนตัวจำเลยร่วมให้แก่โจทก์ และโจทก์ไม่มีงานอื่นให้จำเลยร่วมทำงานต่อไป เป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างนั้น ไม่เพียงพอให้รับฟังได้ว่า เข้าข่ายยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและชดเชยที่เลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ทั้งนี้ นับแต่วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันที่โจทก์ ทราบคำสั่งจำเลยเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ

ประเด็นว่าจำเลยร่วมเป็นลูกจ้างโจทก์หรือไม่ เห็นว่า บริษัท บี (ผู้ประกอบการ) ทำสัญญากับโจทก์ ให้ส่งพนักงานไปทำงานให้ ไม่ได้มอบหมายให้โจทก์จัดหาคนมาทำงาน การสัมภาษณ์พนักงานของบริษัท บี (ผู้ประกอบการ) ถือเป็นคัดเลือกพนักงานให้ตรงกับงานที่จะให้ทำเท่านั้น จำเลยร่วมรับค่าจ้าง จากโจทก์โดยตรง โจทก์ได้รับค่าบริการจากเปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างพนักงานตลอดเวลาการทำงาน ของพนักงาน ผู้ที่บอกเลิกจ้างคือโจทก์ และการบันทึกเวลา การลา ค่าล่วงเวลา การคำนวณเงินต่าง ๆ ก็เป็นหน้าที่ของโจทก์เป็นผู้คำนวณทั้งหมด ส่วนการที่บริษัท บี (ผู้ประกอบการ) ให้ความดีความชอบ หรือการลงโทษก็ตามเนื่องจากโจทก์ส่งจำเลยร่วมไปทำงานให้กับบริษัท บี จึงต้องใช้กฎระเบียบ ของบริษัทดังกล่าว พฤติการณ์ของโจทก์ที่รับจำเลยร่วมเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ ทั้งยังบอกเลิกจ้าง แสดงว่าจำเลยร่วมอยู่ใต้บังคับบัญชาของโจทก์ โจทก์จึงถือเป็นนายจ้างของจำเลยร่วมที่จะต้องรับผิดชอบ ในการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และดอกเบี้ยดังกล่าว

ส่วนอุทธรณ์ของโจทก์ว่า โจทก์ได้จ่ายค่าจ้างในวันลาตลอดบุตรตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ - วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๔๕ วัน ดังนั้น โจทก์ได้จ่ายค่าจ้างไปอีก ๒๙ วัน ให้จำเลยร่วม เป็นค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่โจทก์จะต้องจ่ายแก่จำเลยร่วมนั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้ อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายืน

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๕ - ๓๙๔/๒๕๖๕ (พิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด/ขออนุญาตฎีกา)

เรื่อง การที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีผลเพียงทำให้บริษัทไม่อาจดำเนินกิจการได้ด้วยตนเอง ต้องให้พนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้ดำเนินการแทน ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๕๔๓ และความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ยังไม่สิ้นสุดหรือระงับลงทันทีในวันดังกล่าว แต่ภายหลังวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดแล้ว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ได้กระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไป และเมื่อถึงกำหนดจ่าย ค่าจ้างในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์

ทรัพย์ไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ อันเป็นการเลิกจ้าง ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๑๐๐ คน ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๒ นายจ้างมีสำนักงานใหญ่อยู่กรุงเทพมหานคร มีโรงงานอยู่จังหวัด เอ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดจำเลยที่ ๒ มีผลทำให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์แต่ผู้เดียวมีอำนาจจัดการกิจการของจำเลยที่ ๒ จึงทำให้จำเลยที่ ๒ ต้องหยุดกิจการนับแต่วันที่ศาลล้มละลายมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ผู้บริหารและลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ ทั้งเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ได้เข้ามาบริหารกิจการของจำเลยที่ ๒ เพื่อดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ถือเป็นการเลิกจ้างโจทก์กับพวกทั้ง ๑๒๕ คน ต่อมาต้นปี ๒๕๖๑ โจทก์กับพวกยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ ขอให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ต่อมาจำเลยที่ ๑ มีคำสั่งว่าโจทก์กับพวกไม่มีสิทธิได้รับเงินตามคำร้อง โจทก์กับพวกไม่เห็นด้วย จึงขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ และขอให้บังคับจำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย ฯลฯ พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า แม้คำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดไม่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต้องสิ้นสุดหรือระงับไปด้วย แต่ข้อเท็จจริงได้ความว่า ก่อนศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด จำเลยที่ ๒ ให้เช่าทรัพย์สินเกี่ยวข้องกับกิจการแก่บริษัทคู่ค้า แม้จะเป็นขั้นตอนการดำเนินธุรกิจแต่ย่อมก่อให้เกิดเจตนาในการหยุดประกอบการและเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดโดยปริยาย ตัวแทนจำเลยที่ ๒ เรียกประชุมลูกจ้างในวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดว่า การดำเนินกิจการของจำเลยที่ ๒ ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ทั้งจำเลยที่ ๒ ยังแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมระบุเหตุออกจากงานเนื่องจากการเลิกจ้าง พฤติการณ์ดังกล่าวถือว่าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้าง พิพากษาเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้โจทก์กับพวก พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ พิจารณาประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ เห็นว่า เมื่อศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดจำเลยที่ ๒ แล้ว จำเลยที่ ๒ ย่อมไม่สามารถกระทำการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินและกิจการของตนเองได้ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์แต่ผู้เดียวมีอำนาจกระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของจำเลยที่ ๒ ที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไปตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช ๒๔๘๓ มาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๔ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จึงเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ดังนั้น การที่ตัวแทนจำเลยที่ ๒ เรียกประชุมและแจ้งถึงการดำเนินกิจการของจำเลยที่ ๒ ว่าไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ และให้ลูกจ้างตัดสินใจว่าจะไปสมัครงานใหม่กับบริษัท เอ จำกัด หรือการที่ผู้บริหารของจำเลยที่ ๒ เคยให้การต่อจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานถึงเหตุที่ไม่สามารถดำเนินกิจการของจำเลยที่ ๒ ต่อไปได้ หรือแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมเกี่ยวกับการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนกับลูกจ้างในคดีทั้งหมดระบุเหตุออกจากงานเนื่องจากการเลิกจ้างก็ดี การดำเนินการต่าง ๆ ดังกล่าว เกิดขึ้นภายหลังจากที่จำเลยที่ ๒ ถูกศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดแล้ว โดยนาย บี เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ของจำเลยที่ ๒ ไม่ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในการพิจารณา

และดำเนินการหรือให้ความยินยอมดังกล่าวแต่อย่างใด การดำเนินการดังกล่าวทั้งหมดล้วนเกิดจากการกระทำของผู้บริหารเดิมของจำเลยที่ ๒ และลูกจ้างจำเลยที่ ๒ โจทก์กับพวก ๑๒๕ คน เลือกที่จะเข้าทำงานกับบริษัท เอ จำกัด หรือไม่ก็ได้ หรือจะทำงานกับจำเลยที่ ๒ ต่อไปได้ ส่วนที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ซึ่งมีอำนาจจัดการแทนจำเลยที่ ๒ จะไม่สามารถจ่ายเงินเดือนให้ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ได้หรือไม่นั้นก็เป็นส่วนที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ต้องพิจารณาในการบริหารงานของจำเลยที่ ๒ อีกส่วนหนึ่งเมื่อโจทก์กับพวกตัดสินใจสมัครเข้าทำงานใหม่กับบริษัท ซี จำกัด โดยความสมัครใจ โดยโจทก์ดังกล่าวหาทางเลือกประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าทำงานกับบริษัทดังกล่าวต่อไป ซึ่งจำเลยที่ ๒ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวจึงถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๒ กระทำประการอื่นใดที่ไม่ให้โจทก์กับพวกทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันจะถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ จึงเป็นการวินิจฉัยที่ชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้ว ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่ง

พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้ง ๑๐๐ คน

โจทก์ทั้ง ๑๐๐ คน ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกา มีประเด็นต้องวินิจฉัยว่า การที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จำเลยที่ ๒ เด็ดขาดแต่นับแต่วันดังกล่าว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ได้เข้ามาดำเนินกิจการต่อจากจำเลยที่ ๒ ถือเป็นการกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้อุปการะทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ เห็นว่า การที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จำเลยที่ ๒ เด็ดขาด เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีผลเพียงทำให้จำเลยที่ ๒ ไม่อาจดำเนินกิจการได้ด้วยตนเอง ต้องให้พนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้ดำเนินการแทน ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช ๒๔๘๓ หากมีผลทำให้ความเป็นนิติบุคคลของจำเลยที่ ๒ และความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นนายจ้างกับโจทก์ทั้ง ๑๐๐ คน ซึ่งเป็นลูกจ้างสิ้นสุดหรือระงับลงในทันทีเพราะเหตุที่จำเลยที่ ๒ ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดไม่ ดังนั้น ในวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จำเลยที่ ๒ เด็ดขาด ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์

แต่อย่างไรก็ดี เมื่อคดีนี้ข้อเท็จจริงรับฟังได้เป็นยุติว่า ภายหลังจากวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จำเลยที่ ๒ เด็ดขาดแล้ว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ได้กระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของจำเลยที่ ๒ ที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไป จนกระทั่งเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้ง ๑๐๐ พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ประสงค์ให้โจทก์ทั้ง ๑๐๐ คน ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการเลิกจ้าง โดยมีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว

พิพากษากลับให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จ่ายค่าชดเชยโดยคำนวณอายุงานถึงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน พร้อมดอกเบี้ย โดยให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ดำเนินการจ่ายจากกองทุนสำรองเงินของจำเลยที่ ๒

๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓๐๕ - ๓๐๖/๒๕๖๕

เรื่อง การที่นายจ้างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นเพียงอุปสรรคต่อการประกอบกิจการโดยไม่มีผลกำไรหรือค้ำค่า มิใช่ประกอบการไม่ได้โดยสิ้นเชิง จึงมิใช่เหตุสุดวิสัย แต่เข้าข่ายมาตรา ๗๕ ที่นายจ้างจะหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวด้วยความจำเป็นได้ เมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ถือว่าเลิกจ้างนับแต่วันดังกล่าว แต่เหตุดังกล่าว เกิดจากเหตุภายนอก มิใช่เกิดจากการบริหารงานหรือการกำหนดนโยบายตลอดจนวางแผนผิดพลาด หรือข้อบกพร่องของผู้บริหาร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า เดิมโจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท เอ จำกัด ต่อมาปี ๒๕๖๓ บริษัท เอ จำกัด ได้โอนย้ายพนักงานทุกคนไปเป็นลูกจ้างจำเลย จากนั้นโจทก์ทั้งสองทำงานกับจำเลยเรื่อยมา วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๓ จำเลยแจ้งโจทก์ทั้งสองว่า ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ไม่ต้องมาทำงานจนกว่าสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะคลี่คลาย ขณะนั้นจำเลยแจ้งให้พนักงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาทำงาน ระหว่างหยุดงานตั้งแต่เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ โจทก์ได้รับเงินร้อยละ ๖๒ ของค่าจ้างรายวัน จากสำนักงานประกันสังคม ต้นเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ โจทก์ทั้งสองติดต่อฝ่ายบุคคลเรื่องเรียกโจทก์กลับเข้าทำงาน เนื่องจากขณะนั้นลูกจ้างคนอื่นกลับเข้าทำงานและโรงเรียนทยอยเปิดเรียนปกติ แต่ไม่ได้รับคำตอบ โจทก์ทั้งสอง ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน มีการนัดหมายไปไกล่เกลี่ยในโครงการศาลแรงงานเคลื่อนที่ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ แต่จำเลยไม่ประสงค์จะเจรจาและแจ้งว่าให้ไปฟ้องคดี ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองมีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย กับขอให้จำเลย แจ้งวันสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างต่อสำนักงานประกันสังคมโดยระบุเหตุผลว่าเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด

จำเลยให้การว่า จำเลยประกอบกิจการขายอาหารจำนวนพาสต์ฟู้ด (แพนไชส์) จำเลยประกาศหยุดประกอบกิจการตามปกติชั่วคราว ด้วยเหตุการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยกำหนดวิธีการให้พนักงานสลับกันเข้าทำงานเท่าที่จำเป็น และจ่ายค่าจ้างแบบ No Work No Pay (ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามวันที่ทำงานจริง) โจทก์ทั้งสองแสดงเจตนาไม่กลับเข้าทำงาน ถือว่าเป็นการลาออก จำเลยไม่ได้สั่งหรือบังคับให้โจทก์ทั้งสองทำงานล่วงเวลา

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า กิจการของจำเลยมิได้เป็นกิจการหรือผู้ประกอบการที่ทางราชการกำหนดประเภทที่จะต้องปิดสถานที่โดยสิ้นเชิง เพียงแต่คำสั่งราชการดังกล่าวส่งผลให้จำเลยต้องปิดกิจการและหยุดกิจการชั่วคราว ส่งผลกระทบต่อจำเลยหากต้องเปิดกิจการโดยให้พนักงานมาทำงาน เช่น สถานการณ์ปกติ อาจไม่คุ้มกับภาระค่าใช้จ่าย การที่จำเลยได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นเพียงอุปสรรคต่อการประกอบกิจการโดยไม่มีผลกำไรหรือค้ำค่า มิใช่กิจการของจำเลยจะประกอบการไม่ได้โดยสิ้นเชิง มิใช่เหตุสุดวิสัย เหตุและพฤติการณ์ของจำเลย จึงต้องตามมาตรา ๗๕ เมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้างวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำเลยไม่จ่ายค่าจ้าง ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินระหว่างหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราว ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้จำเลยแจ้งวันสิ้นสุดการจ้าง

โจทก์ทั้งสองต่อสำนักงานประกันสังคมว่าโจทก์ทั้งสองสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้เหตุผลว่าเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษา หากไม่ปฏิบัติตาม ให้ถือเอาคำพิพากษาแทนการแสดงเจตนาของจำเลย คำขออื่นให้ยก

โจทก์ทั้งสองและจำเลยอุทธรณ์

ประเด็นจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า ต้นเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ โจทก์ทั้งสองติดต่อกับฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานเรื่องที่จำเลยจะเรียกกลับเข้าทำงาน เนื่องจากลูกจ้างคนอื่น ๆ ได้กลับเข้าทำงาน อีกทั้งโรงเรียนต่าง ๆ ทயอยเปิดเรียนตามปกติ แต่ไม่ได้รับคำตอบ โจทก์ทั้งสองจึงไปปรึกษากับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนนี้จึงบ่งชี้ว่าโจทก์ทั้งสองพร้อมจะทำงานกับจำเลย นอกจากนี้พยานนำเรื่องหากโจทก์ทั้งสองลาออกไปใช้สิทธิหรือกับกรรมการผู้จัดการจำเลย ผู้บริหารจำเลยเห็นว่าหากสามารถเบิกเงินกับสำนักงานประกันสังคมได้และเป็นผลดีต่อพนักงานก็ให้กระทำได้ บริษัทยินดีให้พนักงานกลับเข้าทำงานเมื่อสถานการณ์ปกติ พฤติการณ์ในส่วนนี้จึงเป็นการยืนยันว่าโจทก์ทั้งสองมีความพร้อมที่จะกลับเข้าทำงานและแสดงความประสงค์กลับเข้าทำงาน เพียงแต่จำเลยมิได้เรียกหรือแจ้งให้โจทก์กลับเข้าทำงาน เมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ บริษัทมิได้จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งสอง จึงถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ อุทธรณ์จำเลยเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า การที่จำเลยต้องประกาศหยุดกิจการบางส่วนโดยกำหนดวิธีการทำงานให้พนักงานแต่ละแผนกสลับกันเข้าทำงานเท่าที่จำเป็นและจ่ายหรือรับค่าจ้างแบบ No Work No Pay โดยมีผลตั้งแต่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓ กรณีเช่นนี้ ถือได้ว่าเหตุการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นเหตุสุดวิสัยอันส่งผลต่อการประกอบกิจการของจำเลยได้ตามปกติ แต่การที่บริษัทจำเลยได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดดังกล่าว เป็นเพียงอุปสรรคต่อการประกอบกิจการโดยไม่มีผลกำไรหรือค้ำค่า มิใช่กิจการของจำเลยจะประกอบกิจการไม่ได้โดยสิ้นเชิงซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย เหตุและพฤติการณ์ของจำเลยจึงต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ จำเลยต้องหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวด้วยความจำเป็น มีผลให้โจทก์ทั้งสองต้องหยุดงานตามคำสั่งของจำเลยและถูกจำเลยเลิกจ้าง เหตุดังกล่าวเกิดจากเหตุภายนอก มิใช่เกิดจากการบริหารงานหรือการกำหนดนโยบายตลอดจนวางแผนผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของผู้บริหารจำเลยแต่กลับได้ความว่าการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองสืบเนื่องจากจำเลยไม่เรียกโจทก์ทั้งสองมาปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งอยู่ในช่วงที่มีลักษณะฉุกเฉินและส่วนหนึ่งเกิดจากข้อบกพร่องหรือข้อจำกัดอันเป็นเหตุส่วนตนของโจทก์ทั้งสอง การเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองจึงไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม อุทธรณ์จำเลยเป็นอุทธรณ์ที่ยกข้อเท็จจริงขึ้นใหม่ขัดแย้งกับที่ศาลแรงงานกลางรับฟัง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นการไม่แจ้งเป็นหนังสือให้โจทก์ทั้งสองทราบไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการว่าจะใช้การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๑๐๐ เห็นว่า เมื่อศาลแรงงานกลาง

รับฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า เมื่อจำเลยประกาศกำหนดวิธีการทำงานของพนักงานในแผนกต่างๆ ให้สลับกันทำงานเท่าที่จำเป็นและจ่ายค่าจ้างแบบ No Work No Pay อันเป็นการรับฟังว่าจำเลยหยุดประกอบกิจการบางส่วน ข้ออุทธรณ์ของโจทก์จึงเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ส่วนอุทธรณ์ที่ว่า จำเลยมิได้แจ้งให้โจทก์ทั้งสองเป็นหนังสือไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการตามมาตรา ๗๕ โจทก์ทั้งสองมิได้กล่าวไว้ในฟ้อง อุทธรณ์ข้อนี้จึงเป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นมาว่ากันโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นค่าล่วงเวลา เห็นว่า เมื่อศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า การคิดค่าล่วงเวลาของพยานแต่ละคน พยานทั้งสองจัดทำขึ้นเองและการทำงานล่วงเวลาดังกล่าว จำเลยหรือผู้บังคับบัญชาไม่เคยมีคำสั่งหรือกำหนดช่วงเวลาให้ทำงานล่วงเวลาดังที่จำเลยยกต่อสู้ โจทก์ทั้งสองจึงไม่อาจเรียกให้จำเลยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันทำงานดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๔ อันเป็นการรับฟังข้อเท็จจริงยุติแล้วว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมิได้มีคำสั่งหรือมีข้อตกลงกับโจทก์ทั้งสองให้ทำงานล่วงเวลา อุทธรณ์ของโจทก์เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองและจำเลย

๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๓๓๐/๒๕๖๕ (ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายช่างและซ่อมบำรุงได้ดำเนินการยกเครื่องปั๊มน้ำ โดยผู้บังคับบัญชารู้เห็นด้วย ถือได้ว่าได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา การกระทำของลูกจ้างจึงไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้าง โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายช่างและซ่อมบำรุง ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๙,๕๕๐ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท และเงินช่วยเหลือค่าอาหารเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท รวมเดือนละ ๒๔,๕๕๐ บาท เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อ้างว่าโจทก์ดึงเครื่องปั๊มน้ำบ่อบาดาลออกจากจุดของบริษัท เอ ซึ่งเป็นผู้ขุดบ่อบาดาลให้จำเลยที่ ๒ โดยไม่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้จำเลยที่ ๒ ถูกเรียกค่าเสียหายเป็นเงิน ๗๗,๒๑๖ บาท จากบริษัท เอ โจทก์ร้องเรียนต่อจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ พิจารณาคำร้องแล้ววินิจฉัยว่าโจทก์กระทำการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยที่ ๒ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จำเลยที่ ๒ มีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ และบังคับให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

ระหว่างพิจารณา โจทก์และจำเลยที่ ๒ แกลงรับกันว่า ค่าตำแหน่ง ๓,๕๐๐ บาท เป็นค่าจ้าง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า เงินช่วยเหลือค่าอาหารเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท เป็นสวัสดิการ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายของโจทก์ คือ ๒๓,๐๕๐ บาท พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เอ และให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (๖๐ วัน) พร้อมดอกเบี้ยและให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ ตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริง แล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ใช้แรงงานและเวลาหลายวันในการยกเครื่องปั้มน้ำขึ้นจากบ่อบาดาลและกระทำ โดยเปิดเผย ซึ่งนายดี ผู้จัดการทั่วไปของจำเลยที่ ๒ และเป็นผู้บังคับบัญชาโจทก์ เห็นโจทก์ดำเนินการดังกล่าว แต่ไม่เคยสอบถามหรือห้ามปราม เชื่อว่า นายดี รู้เห็นเรื่องการยกเครื่องปั้มน้ำขึ้นจากบ่อบาดาลตั้งแต่แรกแล้ว จึงรับฟังได้ว่า โจทก์ดำเนินการยกเครื่องปั้มน้ำโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา การกระทำของโจทก์ จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จึงไม่ให้นายจ้าง ได้รับความเสียหาย หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ไม่มีเหตุ อันสมควรเลิกจ้าง การที่จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ จึงต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย การที่จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ในทำนองว่า โจทก์ทราบดีว่า จำเลยที่ ๒ มีคำสั่งห้ามเข้าไปยุ่งเกี่ยวในพื้นที่ขุดเจาะบ่อบาดาลจนกว่าบริษัท เอ จะโอนเงินคืน อุทธรณ์ ของจำเลยที่ ๒ เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ ข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เห็นว่า สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา และกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้มีผล วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จึงไม่เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย กรณีต้องบังคับตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง และมาตรา ๑๗/๑ ย่อมมีผลให้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์ กับจำเลยที่ ๒ เลิกกันในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้โจทก์ ๔๖,๑๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยตามขอ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยมานั้นชอบแล้ว

พิพากษายืน

๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๓๔๕/๒๕๖๕

เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการขายอาหารจานด่วนหรือฟาสต์ฟู้ด เปิดขายในสถานศึกษา ต่อมาเมื่อประกาศกระทรวงศึกษาธิการสั่งให้ปิดสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ถือว่ามีความจำเป็นที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อภารกิจ การซึ่งไม่ใช่เหตุสุดวิสัย เข้าข่ายมาตรา ๗๕ ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินให้โจทก์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

ของค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ให้หยุดงาน แต่เมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่เรียกลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ถือว่านายจ้างเลิกจ้างนับแต่วันดังกล่าว

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๒ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ครั้งสุดท้ายทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการประสานงานฝ่ายขาย (MIS) วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ จำเลยมีประกาศ เรื่อง วันเวลาทำงานและการจ่ายค่าจ้างในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีนโยบายเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างชั่วคราวเป็นระบบ No Work No Pay ให้พนักงานสลับกันมาทำงาน แต่ความจริงไม่ได้สลับกันทำงาน แต่ให้โจทก์หยุดงานไปก่อน โดยให้ไปขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน เนื่องจากเหตุสุดวิสัยจากสำนักงานประกันสังคม ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ตามลัทธิที่กฎหมายกำหนด ต่อมาวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โจทก์ติดต่อจำเลยเพื่อสอบถามว่าจะให้กลับไปทำงานได้เมื่อใด จำเลยแจ้งว่ายังไม่มีการนัดให้กลับมาทำงาน หลังจากนั้นโจทก์ติดต่อจำเลยอีกหลายครั้ง แต่ได้รับคำตอบเช่นเดิม ครั้นวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง จำเลยไม่จ่ายค่าจ้าง ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ขอบังคับให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินประกัน พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยประกอบกิจการจำหน่ายอาหารในสถานศึกษา โรงเรียน มหาวิทยาลัย ใช้ชื่อว่า ร้าน เอ สเต็ก มีพนักงาน ๑๐๖ คน เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓ กระทรวงศึกษาธิการประกาศ ให้สถานศึกษาในสังกัดและในกำกับของกระทรวงฯ ปิดเรียนกรณีพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จนกว่าจะประกาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้โรงเรียนและสถานศึกษาทุกแห่งต้องปิดรวมทั้งร้านอาหารที่อยู่ ภายในโรงเรียนฯ นั้น ต่อมาวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำเลยทยอยเรียกพนักงานเข้าทำงานเพื่อเตรียมความพร้อม รองรับการเปิดประกอบกิจการ โจทก์ไม่ให้คำตอบ ไม่ติดต่อกลับ จำเลยจึงรับสมัครพนักงานใหม่ โจทก์เป็นฝ่ายลาออกจากงานเอง ระหว่างพิจารณาจำเลยคืนเงินประกันให้โจทก์แล้ว

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินระหว่างหยุดกิจการบางส่วน เป็นการชั่วคราว ค่าจ้างในวันลาพัก ค่าจ้างในวันลาป่วย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ยฯ จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริง เห็นว่า จำเลยประกอบกิจการขายอาหารจานด่วนหรือฟาสต์ฟู้ด เปิดขายในสถานศึกษา ต่อมาเมื่อประกาศ กระทรวงศึกษาธิการสั่งให้ปิดสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำเลยจึงปิดร้านอาหารตั้งแต่วันดังกล่าว จำเลยออกหนังสือรับรอง ให้โจทก์ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม โจทก์ได้รับประโยชน์ทดแทน ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ รวม ๙๐ วัน ก่อนจำเลยจะกลับมาเปิดดำเนินการปกติ จำเลยแจ้งโจทก์ว่าจะปรับเปลี่ยนวันเวลาทำงานและการจ่ายค่าจ้างให้พนักงานสลับกันมาทำงาน จ่ายค่าจ้างแบบ No Work No Pay แต่โจทก์ไม่ยินยอม วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำเลยกลับมาเปิดดำเนินการปกติ แต่ไม่เรียกโจทก์กลับเข้าทำงาน เมื่อถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นกำหนดจ่ายค่าจ้างรอบวันที่ ๒๑ มิถุนายน - ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำเลยไม่จ่ายค่าจ้าง ระหว่างวันที่ ๒๑ มิถุนายน - ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

โจทก์ยังเป็นลูกจ้างจำเลย แต่ขณะนั้นสถานการณ์การแพร่ระบาดฯ ยังไม่สิ้นสุด ร้านอาหารของจำเลย ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีปัจจัยเสี่ยง ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจจำเลยประสบปัญหาเสี่ยงขาดทุน เป็นผลต่อสถานะทางการเงินและความคงอยู่ของจำเลย ต้องหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว ถือว่ามีความจำเป็นที่สำคัญ อันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการจนทำให้ไม่สามารถประกอบการได้ตามปกติ ซึ่งไม่ใช่เหตุสุดวิสัย จำเลยต้องจ่ายเงินให้โจทก์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานที่โจทก์ได้รับก่อนจำเลยหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่จำเลยไม่ได้ให้โจทก์ทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ และการที่จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ถือเป็นกรเลิกจ้าง

ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า ศาลแรงงานกลางไม่ได้หยิบยกประเด็นที่โจทก์ไปยื่นคำร้องและแจ้ง ต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ว่าไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยอีกต่อไป ขึ้นพิจารณา ทั้งที่การกระทำดังกล่าวเกิดขึ้นก่อนวันครบกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ อันแสดงให้เห็นว่าโจทก์เป็นฝ่ายลาออก อุทธรณ์ของจำเลยเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐาน ของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย

๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๓๙๔/๒๕๖๕

เรื่อง นายจ้างตรวจหาสารเสพติดที่โรงงาน ด้วยเครื่อง DS - ๑๑๐๐ N พบสารเสพติด ในตัวลูกจ้าง (MDMA (ยาอี)) โดยลูกจ้างลงลายมือชื่อยอมรับสารภาพและเขียนใบลาออกตามที่ นายจ้างเสนอเพื่อไม่ให้มีประวัติเสื่อมเสียและสามารถไปใช้สิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคมได้ แม้นายจ้างจะชู้ว่าหากไม่เขียนใบลาออกจะถูกดำเนินคดี ก็เป็นเพียงการชู้ว่า จะใช้สิทธิตามปกตินิยม ไม่ถือว่าเป็นการข่มขู่ที่จะทำให้การลาออกตกเป็นโมฆียะ ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้าย เป็นหัวหน้าช่างซ่อมบำรุง ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘,๐๐๘.๙๐ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๓๐๐ บาท รวมเป็นค่าจ้าง ๒๐,๓๐๘.๙๐ บาท เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำเลยตรวจพบสารเสพติดในร่างกายโจทก์ ตรวจโดยใช้วิธีปาดเหงื่อ จำเลยบีบบังคับให้โจทก์เขียนใบลาออก หากไม่เขียนจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อดำเนินคดีต่อไป โจทก์ทนการบีบบังคับไม่ได้จึงยอมเขียนใบลาออก โดยไม่สมัครใจ ถือว่าจำเลยเลิกจ้าง ในวันเดียวกันโจทก์ตรวจสารเสพติดในปัสสาวะ ผลปรากฏว่าไม่พบสารเสพติด การเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยตรวจหาสารเสพติดที่โรงงาน มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาดูแลความเรียบร้อย เป็นการตรวจหาสารเสพติดด้วยเครื่อง DS -๑๑๐๐ N ใช้วิธีปาดเหงื่อจากแผ่นหลังของพนักงาน ในวันดังกล่าว พบสารเสพติดพนักงาน ๔ คน ตรวจพบเป็นยาบ้า/ไอซ์ ๓ คน และตรวจพบเอ็มดีเอ็มเอ (เอ็กซ์ตาซี/ยาอี) ๑ คน

คือโจทก์ จำเลยตรวจ ๒ ครั้ง ตรวจพบเอ็มดีเอ็มเอ (เอ็กซ์ตาซี/ยาอี) ในตัวโจทก์ ๑๐๐.๑๑ เพอร์เซ็นต์ และ ๑๑๔.๔๔ เพอร์เซ็นต์ โจทก์ลงลายมือชื่อในบันทึกต่อหน้าเจ้าหน้าที่ที่ตรวจและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารจัดการของจำเลยว่า “ยอมรับว่าได้ผสมยา MDMA (ยาอี) ต้มกินเมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ สถานที่ตลาดวัด สาเหตุดื่มเหล้าแล้วผสมดื่มจริง” ซึ่งโจทก์ลงลายมือชื่อหลังจากอ่านข้อความยอมรับสารภาพแล้ว โดยมีได้มีผู้ใดบังคับหรือขู่เข็ญ จำเลยเสนอให้เขียนใบลาออกเพื่อไม่ให้มีประวัติเสื่อมเสีย และสามารถไปใช้สิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคมได้ มิฉะนั้นจำเป็นต้องเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หลังจากพูดคุยกัน ผู้ถูกตรวจพบสารเสพติดทั้ง ๔ คนสมัครใจเขียนใบลาออกรวมทั้งโจทก์ด้วย จำเลยไม่ได้มีการขู่เข็ญถึงขนาดที่จะต้องให้โจทก์เกิดความเกรงกลัวภัยอันตรายแต่อย่างใด เป็นการสมัครใจของโจทก์เอง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า แม้จำเลยจะชู้ว่าหากโจทก์ไม่เขียนใบลาออก จะถูกดำเนินคดี ก็เป็นเพียงการชู้ว่าจะใช้สิทธิตามปกตินิยม ไม่ถือว่าเป็นการข่มขู่ที่จะทำให้การลาออก ตกเป็นโมฆียะ จำเลยจึงไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ พihakชายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าไม่เคยเกี่ยวข้องกับการเสพสารเสพติด ข้อความที่จำเลยกล่าวอ้างว่าโจทก์ยอมรับสารภาพไม่เป็นความจริง โจทก์ลงลายมือชื่อเพราะถูกข่มขู่ จะถูกดำเนินคดี อุทธรณ์ดังกล่าวเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๕๕๗ - ๕๕๙/๒๕๖๕

เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการสวนสัตว์ ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นต่างชาติ ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงประกาศปิดกิจการชั่วคราว แต่ได้เลิกจ้างลูกจ้าง หลังจากปิดกิจการชั่วคราวได้เพียง ๓ วัน โดยไม่ปรากฏว่าได้พยายามใช้วิธีการอื่นใดในการบริหารจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่าย เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเพียงฝ่ายเดียว การเลิกจ้างยังไม่มีเหตุสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ทั้งสามฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการสวนสัตว์ การแสดงละครสัตว์ที่ใช้คนแสดงร่วมกับสัตว์ โจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างจำเลย โจทก์ที่ ๑ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานต้อนรับลูกค้า ดูแลไกด์ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๖,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานต้อนรับลูกค้า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๖,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานดูแลเตาบุฟเฟต์ ในห้องอาหารค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๑,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑ ของเดือน ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามอ้างว่าได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งไม่เป็นความจริง ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า รัฐบาลประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ กรมอุทยานแห่งชาติฯ มีหนังสือขอให้จำเลยปิดสถานประกอบกิจการ จำเลยจึงปิดกิจการตั้งแต่วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามนโยบายรัฐและคำสั่งของหน่วยงานราชการ นอกจากนี้คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดมีคำสั่งปิดสถานที่ท่องเที่ยวจนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย ในระหว่างปิดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัยนั้น ลูกจ้างบางส่วนประสงค์ให้จำเลยแจ้งสำนักงานประกันสังคมเพื่อรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย และบางส่วนให้จำเลยเลิกจ้างเพื่อรับเงินทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้าง โจทก์ที่ ๒ ประสงค์ให้โจทก์เลิกจ้าง ส่วนโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ประสงค์รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นเวลา ๙๐ วัน แต่เมื่อจำเลยปิดกิจการชั่วคราวใกล้ครบกำหนด ๙๐ วัน โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ประสงค์ให้จำเลยเลิกจ้างเพื่อรับเงินประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน โจทก์ทั้งสามตกลงจะไม่เรียกร้องค่าชดเชย หรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ จากจำเลยอีก

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า สิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้าง ตามกฎหมายประกันสังคมเป็นคนละส่วนกับสิทธิได้รับชดเชยฯ แม้หนังสือเลิกจ้างมีข้อความ สละสิทธิเรียกร้องต่าง ๆ ก็ตาม แต่โจทก์ทั้งสามไม่ได้ตกลงยินยอมสละสิทธิเรียกร้องด้วย พินิจพิจารณาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า จำเลยปิดกิจการชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๓ แต่เลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ หลังจากปิดกิจการชั่วคราวเพียง ๓ วัน โดยไม่ปรากฏว่าจำเลยได้พยายามใช้วิธีการอื่นใดในการบริหารจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่ายของจำเลยลง หรือให้โจทก์ที่ ๒ ไปช่วยทำงานในหน้าที่อื่นแต่อย่างใด สำหรับโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ จำเลยแจ้งในวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ว่าจะเริ่มเปิดกิจการตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และแจ้งแนวปฏิบัติตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน ๒๕๖๓ ให้พิจารณา แต่ก่อนที่จำเลยจะดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติดังกล่าว จำเลยกลับเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยไม่ได้ความว่าหากจำเลยไม่เลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ แล้ว จำเลยจะไม่ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติดังกล่าวได้ หรือวิถีทางอื่นเพื่อประคองกิจการของจำเลยไว้ นอกจากการเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ทั้งจำเลยไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงาน ๑๕ วันด้วย จึงเห็นชัดว่าเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของจำเลยเพียงฝ่ายเดียว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามจึงเป็นการเลิกจ้างที่ยังไม่มีเหตุอันสมควร อันเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

ประเด็นที่จำเลยอุทธรณ์ว่า หนังสือเลิกจ้างทำขึ้นเพื่อยื่นต่อสำนักงานประกันสังคมให้ลูกจ้างรับเงินทดแทนในกรณีว่างงานเท่านั้น หากสถานการณ์โรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 คลี่คลาย จำเลยจะเรียกลูกจ้างเข้าทำงานตามเดิม ในชั้นพนักงานตรวจแรงงานก็ชี้แจงต่อพนักงานตรวจแรงงานเช่นเดียวกัน อุทธรณ์ของจำเลยเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

อนึ่ง เนื่องจากมีประกาศใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นผลให้อัตราดอกเบี้ยผิดนัดของค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต้องปรับเปลี่ยนจากอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี เป็นร้อยละ ๕ ต่อปี หรืออัตราดอกเบี้ยที่กำหนดตามมาตรา ๗ บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ ๒ ต่อปี ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษจึงต้องกำหนดอัตราดอกเบี้ยตามพระราชกำหนดดังกล่าว ซึ่งการกำหนดอัตราดอกเบี้ยตามพระราชกำหนดนั้นเป็นกฎหมายอันเกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายของประชาชน แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๖๔,๐๐๐ บาท ๔๘,๐๐๐ บาท และ ๑๑,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวนนับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๓) เป็นต้นไปจนถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ทั้งนี้ อัตราดอกเบี้ยนับแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ ให้ปรับเปลี่ยนลดลงหรือเพิ่มขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาซึ่งตามขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๗ บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ ๒ ต่อปี แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามที่โจทก์ทั้งสามมีคำขอท้ายคำฟ้อง นอกจากนี้แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๔/๒๕๖๕ (ได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา)

เรื่อง “ค่าคอมมิสชัน” ตามสัญญาจ้างได้แยกแยะระหว่างค่าจ้างกับค่าคอมมิสชันออกจากกัน ค่าคอมมิสชันคิดเป็นร้อยละโดยพิจารณาประกอบเมื่อสิ้นสุดโครงการ แม้สัญญาข้อ ๕ ได้มีการจ่ายค่าคอมมิสชันเป็นรายเดือน เดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท แต่ก็เป็นการจ่ายล่วงหน้า จึงมีลักษณะเป็นการจูงใจเพื่อหวังผลในการขายคอนโดมิเนียมมากกว่าจะเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามปกติ ค่าคอมมิสชันจึงมิใช่ค่าจ้างที่จะนำมารวมคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ จำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ เดือนมกราคม ๒๕๕๒ จำเลยทั้งสองจ้างโจทก์ด้วยวาจา จนกระทั่งวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ จึงได้ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้โจทก์ทำงานตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เงินเดือนเดือนละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมค่าคอมมิสชัน กำหนดจ่ายทุกสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลทันที ขณะเลิกจ้างโจทก์ยังมิได้รับค่าคอมมิสชันจากยอดขายอันเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง (คอมมิสชัน) จำนวน ๖๘,๔๑๔,๐๐๕ บาท ค่าชดเชย ๖,๗๑๕,๐๖๕.๗๙ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑,๖๗๘,๗๖๖.๔๔ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์ทุจริตต่อหน้าที่อาศัยอำนาจรับนางสาว เอ ซึ่งเป็นภริยาเข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ ในตำแหน่งต้อนรับ ตั้งแต่รับมาไม่เคยเข้าทำงานแต่โจทก์ยังจ่ายเงินเดือนและค่าคอมมิสชันให้นางสาว เอ ไป ๔๖ เดือน อันเป็นการแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชย ๑,๘๐๐,๐๐๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๔๐๐,๐๐๐ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑,๘๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ เห็นว่า ค่าคอมมิสชันเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลยที่ ๑ จ่ายให้โจทก์ เป็นค่าตอบแทนการทำงานมิใช่รางวัล จึงเป็นค่าจ้าง พิพากษาให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ เฉพาะส่วนที่พิพากษายกคำขอของโจทก์ที่ให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าคอมมิสชัน และส่วนที่เกี่ยวกับการคำนวณ ค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ให้จำเลยที่ ๑ รับผิดชอบโจทก์ ให้ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาเท็จจริงในประเด็นดังกล่าวแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากนี้ก็แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

จำเลยที่ ๑ ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกาเห็นว่า ตามสัญญาจ้างได้แยกแยะระหว่างค่าจ้างกับค่าคอมมิสชันออกจากกัน หากพิจารณาตามสัญญาข้อ ๑ และข้อ ๑๐ ค่าคอมมิสชันคิดกันเป็นร้อยละ โดยพิจารณาประกอบ เมื่อสิ้นสุดโครงการ แม้สัญญาข้อ ๕ จะมีการจ่ายค่าคอมมิสชันเป็นรายเดือน เดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท แต่ก็เป็นค่าจ้างล่วงหน้า จึงมีลักษณะเป็นการจูงใจเพื่อหวังผลในการขายคอนโดมิเนียมมากกว่าจะเป็น ค่าตอบแทนการทำงานตามปกติ ค่าคอมมิสชันในคดีนี้ จึงมิใช่ค่าจ้างที่จะนำมารวมคำนวณค่าชดเชย และสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าคอมมิสชันจะจ่ายเมื่อสิ้นสุดโครงการตามสัญญาจ้าง โดยไม่ปรากฏว่าโครงการสิ้นสุดแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าคอมมิสชัน และไม่จำต้องย้อนสำนวน ดังที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยอีก

พิพากษาแก้เป็นว่า ไม่ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ ในส่วนที่พิพากษายกคำขอของโจทก์ ที่ให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าคอมมิสชัน และส่วนที่เกี่ยวกับการคำนวณค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ให้จำเลยที่ ๑ รับผิดชอบโจทก์ ให้จำเลยที่ ๑ ชำระดอกเบี้ยของสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปีของเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑) จนถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ และอัตราร้อยละ ๕ ต่อปี ตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ อัตราดอกเบี้ยตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ นั้น หากกระทรวงการคลังปรับเปลี่ยนอัตราดอกเบี้ยโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาเมื่อใด ก็ให้ปรับเปลี่ยนไปตามนั้น บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละสองต่อปี แต่ทั้งนี้ไม่เกินอัตราดอกเบี้ยตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ นอกจากนี้ก็แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๑๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๗๕๘/๒๕๖๕ (ประกันสังคม)

เรื่อง เงินบำนาญชราภาพ : พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ เป็นต้นไป การนับระยะเวลาเพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตน จึงไม่อาจเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๔

ที่ผู้ประกันตนถูกจัดเก็บเงินสมทบเพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีอื่น และพระราชกฤษฎีกา ไม่ได้เป็นบทบัญญัติตัดสิทธิ ทำลายสิทธิ หรือลิดรอนสิทธิ และไม่ได้ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๔๒

คดีนี้โจทก์ (ผู้ประกันตน) ฟ้องว่า โจทก์เป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๙ ซึ่งได้ส่งเงินสมทบมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๔ รวม ๓๔๐ เดือน เป็นเงิน ๔๙๕,๐๐๐ บาท โจทก์ควรมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเดือนละ ๒๑,๐๐๐ บาท แต่จำเลยมีคำสั่งว่าโจทก์ มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเดือนละ ๒,๖๗๕.๗๕ บาท โดยนำมาตรา ๗๖ มาตรา ๑๐๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บ เงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้คำนวณ ขัดต่อพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๔๒ โจทก์อุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ คณะกรรมการอุทธรณ์มีมติยกอุทธรณ์ของโจทก์ ขอบังคับให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยและคำวินิจฉัย ของคณะกรรมการฯ กับบังคับให้จำเลยจ่ายเงินบำนาญชราภาพเดือนละ ๒๑,๐๐๐ บาท และชดเชยค่าเสียหาย เดือนละ ๒๑,๐๐๐ บาท นับแต่เริ่มจ่ายเงินบำนาญชราภาพงวดที่ ๑ ถึงงวดปัจจุบัน พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ สูงสุด ตามกฎหมาย

จำเลยให้การว่า ในการคำนวณเงินสมทบ ๖๐ เดือนสุดท้ายมาคิดเฉลี่ยแล้วได้เท่ากับ ๙,๗๓๐ บาท โจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ ๒๐ และได้ปรับเพิ่มอีก ในอัตราร้อยละ ๗.๕ รวมเป็นอัตราร้อยละ ๒๗.๕ ของค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐาน ในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง คิดเป็นเดือนละ ๒,๖๗๕.๗๕ บาท คำสั่ง และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการฯ จึงชอบแล้ว

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า โจทก์เป็นผู้ประกันตน สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างๆ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดในกฎหมาย โดยที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้กำหนดสิทธิ ได้รับประโยชน์ทั้งหมด ๗ กรณี ซึ่งมาตรา ๗๖ กำหนดว่า ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๘๐ เดือน ไม่ว่าจะระยะเวลาดังกล่าว จะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม ย่อมหมายถึงการจ่ายเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเท่านั้น ไม่รวมถึงเงินสมทบในกรณีอื่น และการนับระยะเวลาจ่ายเงินสมทบดังกล่าวอาจรวมระยะเวลาประกันตน ตามมาตรา ๓๓ และหรือมาตรา ๓๙ ทุกช่วงเข้าด้วยกันได้ตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติในมาตรา ๔๒ เมื่อบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๐๔ วรรคสอง กำหนดให้จัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการ จัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓ กำหนดให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ เป็นต้นไป การนับระยะเวลาเพื่อก่อสิทธิแก่โจทก์ในการขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ จึงต้องนับตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๑ ที่โจทก์เริ่มถูกจัดเก็บเงินสมทบเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทน

ในกรณีชราภาพตามมาตรา ๔๖ วรรคสอง ไม่อาจเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๔ ที่โจทก์ถูกจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีอื่นตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง ซึ่งถือว่ายังไม่ได้มีการจ่ายเงินสมทบ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายได้ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๖ มาตรา ๑๐๔ วรรคสอง และพระราชกฤษฎีกาฯ ไม่ได้เป็นบทบัญญัติคัดสิทธิทำลายสิทธิหรือลิดรอนสิทธิของโจทก์ และไม่ได้ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๔๒ ดังที่โจทก์อุทธรณ์ ส่วนกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒ วรรคหนึ่ง เป็นบทบัญญัติกำหนดวิธีการคำนวณเงินบำนาญชราภาพโดยให้ใช้ค่าจ้างเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเป็นฐานแล้วคำนวณหาอัตราร้อยละ ๒๐ ของฐานดังกล่าว เพื่อคิดจำนวนเงินบำนาญชราภาพที่ต้องจ่าย หากใช่เป็นการตัดทิ้งไม่นำระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนนอกเหนือจาก ๖๐ เดือนสุดท้ายมานับรวมเพื่อก่อสิทธิแก่โจทก์ในการขอรับประโยชน์ทดแทนดังที่โจทก์อุทธรณ์

โจทก์เป็นทั้งผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๙ การที่จำเลยนำค่าจ้างที่เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ทั้งสองกรณีประกอบกัน ขณะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๓๘) และจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่โจทก์ต้องออกเข้ากองทุนฯ ขณะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๘) ในช่วง ๖๐ เดือนสุดท้ายก่อนความเป็นผู้ประกันตนของโจทก์สิ้นสุดลง มาคิดรวมกันเพื่อหาจำนวนเงินเฉลี่ย นำมาใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินบำนาญชราภาพให้แก่โจทก์ตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแล้วมีคำสั่งว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำนาญฯ ตามที่คำนวณได้ จึงชอบแล้ว ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดและคำวินิจฉัยฯ

พิพากษายืน

๑๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๗๖๗/๒๕๖๕

เรื่อง ฟ้องซ้ำ : คดีก่อนโจทก์ฟ้องให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งโจทก์แถลงรับในคดีก่อนและถอนฟ้องไป การที่โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบในค่าเสียหายจากมูลละเมิดจากการถูกเลิกจ้างเป็นคดีนี้อีก จึงเป็นการซ้ำซ้อนโดยอาศัยมูลเหตุเดียวกัน การฟ้องของโจทก์ในคดีนี้จึงเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๔๕ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนกคลังวัตถุติบ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์อ้างว่าโจทก์ขาดงานติดต่อกัน ๓ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรซึ่งไม่เป็นความจริง เพราะโจทก์ลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๒๔๘,๐๓๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๖,๕๓๕ บาท และค่าเสียหายที่ได้กระทำละเมิด ๑,๔๘๘,๒๔๐ บาท จำเลยให้การว่าโจทก์เคยฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานภาค ๒ อ้างว่า

จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม อันเป็นประเด็นเดียวกับคดีนี้และโจทก์ถอนฟ้องไปโดยแถลง จะไม่ดำเนินคดีกับจำเลยอีก

ศาลแรงงานภาค ๒ เห็นว่า คดีของศาลแรงงานภาค ๒ โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ระหว่างพิจารณาคู่ความ ตกลงกันได้โดยจำเลยจ่ายเงินให้โจทก์ ๙๑,๒๑๒ บาท โจทก์รับไปครบถ้วนแล้วถอนฟ้องเพื่อไปขอรับ ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม ศาลแรงงานภาค ๒ จึงวินิจฉัยชี้ขาดเบื้องต้น ในปัญหาข้อกฎหมายว่าฟ้องโจทก์เป็นฟ้องซ้ำตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๘ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ พินากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ประเด็นว่าคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ ชอบหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๔๓ ให้อำนาจศาลแรงงานใกล้เคียงให้คู่ความตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันได้ การใกล้เคียง จึงเป็นวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของคดีแรงงาน เมื่อคดีก่อนโจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชย สิ้นจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และมีการใกล้เคียงตกลงกันได้ ซึ่งโจทก์ยอมรับเงินไปแล้วรวม ๙๑,๒๑๒ บาท พร้อมแถลงว่าไม่ประสงค์ดำเนินคดีต่อจำเลยอีกต่อไป และขอถอนฟ้อง จึงไม่ใช่เป็นเรื่องที่โจทก์ถูกฉ้อฉล อีกทั้งเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ตามกฎหมาย หาได้ฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามที่โจทก์อ้างไม่

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิจารณาประเด็นที่โจทก์อุทธรณ์ว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องจำเลยด้วยว่า จำเลยทำละเมิดต่อโจทก์ ศาลแรงงานภาค ๒ จึงต้องพิจารณาในประเด็นนี้เสียก่อน และมูลละเมิดดังกล่าว เป็นเหตุที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ คดีนี้จึงไม่เป็นการฟ้องซ้ำกับคดีก่อนนั้น เห็นว่า เมื่อพิจารณาจากคำฟ้องของโจทก์ การกระทำละเมิดที่โจทก์อ้างถึง ก็คือการเลิกจ้างที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ นั้นเอง หากได้มีเหตุละเมิดอื่นเกิดขึ้นกับโจทก์อีกแต่ประการใด เหตุละเมิดที่โจทก์อ้างถึงจึงเป็นเรื่องเดียวกัน กับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งโจทก์แถลงรับในคดีก่อนและโจทก์ฟ้องจำเลยในคดีก่อนแล้ว การที่โจทก์ฟ้อง ให้จำเลยรับผิดชอบในค่าเสียหายจากมูลละเมิดเป็นคดีนี้อีก จึงเป็นการซ้ำซ้อนโดยอาศัยมูลเหตุเดียวกัน การฟ้อง ของโจทก์ในคดีนี้จึงเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง และปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องเกี่ยวกับการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต เป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ว่าศาลแรงงานภาค ๒ ไม่ได้ยกขึ้นวินิจฉัย ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความแพ่ง มาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗ พินากษายกฟ้อง

พิพากษายืน

๑๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๗๗๑/๒๕๖๕ (เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง เมื่อลูกจ้างมีอายุครบ ๕๕ ปี จึงต้องเกษียณอายุตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง และมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคหนึ่ง สัญญาจ้างเดิมจึงสิ้นสุดโดยไม่ต้องบอกกล่าว การที่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อมาถือเป็นการทำสัญญาจ้างขึ้นใหม่ ไม่มีผลกระทบต่อสิทธิได้รับค่าชดเชยที่มีอยู่ตามสัญญาจ้างเดิม ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุครบ ๕๕ ปี และค่าชดเชยภายหลังเกษียณอายุถึงวันเลิกจ้างอีกช่วงหนึ่งด้วย

คดีโจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และขอบังคับให้จำเลยที่ ๒ (นายจ้าง) จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค้างจ่าย เป็นเงิน ๒,๙๓๔,๓๕๖ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งผู้ควบคุมดูแลทางการเงิน วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร ค่าบ้านาญ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นสวัสดิการไม่ใช่ค่าจ้าง การที่โจทก์อายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ แล้วแต่ยังคงทำงานให้จำเลยที่ ๒ ต่อไป น่าเชื่อว่าโจทก์กับจำเลยที่ ๒ ได้มีการตกลงกันให้โจทก์ทำงานต่อไปเรื่อย ๆ จนมีการบอกเลิกการจ้างในภายหลัง ดังนั้น อายุงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยจึงต้องนับตั้งแต่เริ่มเข้างานจนถึงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ๒๔๐ วัน พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษมีประเด็นต้องวินิจฉัยว่า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี หรือไม่ และจำเลยที่ ๒ ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอีกหรือไม่ เห็นว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๔.๓ ระบุว่า “เกษียณอายุพนักงานที่อายุครบ ๕๕ ปี จะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ณ วันสิ้นเดือนที่ครบเกษียณอายุ บริษัทอาจขยายเวลาการเกษียณอายุให้แก่พนักงานผู้หนึ่งผู้ใดก็ได้ตามที่เห็นสมควร โดยจะทำความตกลงล่วงหน้ากับพนักงานผู้นั้นเป็นกรณีไป โดยรายละเอียดในสัญญาจะได้รับการพิจารณาแก้ไขเพื่อความเหมาะสมต่อไป” ดังนั้น เมื่อโจทก์มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ จึงต้องเกษียณอายุตามที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันและนายจ้างกำหนดเกษียณอายุของลูกจ้างไว้แน่นอนแล้ว ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ วรรคหนึ่ง สัญญาจ้างเดิมจึงสิ้นสุดโดยไม่ต้องบอกกล่าว การที่โจทก์ยังคงทำงานให้แก่จำเลยที่ ๒ ต่อมา เป็นการทำสัญญาจ้างขึ้นใหม่ ไม่มีผลกระทบต่อสิทธิได้รับค่าชดเชยของโจทก์ที่มีอยู่ตามสัญญาจ้างเดิม โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุครบ ๕๕ ปี แต่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จนเมื่อถึงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือบอกเลิกจ้างโจทก์ตามสัญญาจ้างที่ทำขึ้นใหม่ ให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยมีได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์ทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้าง

แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่เมื่อจำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์แล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอีก

สำหรับค่าชดเชยนั้น โจทก์เริ่มทำงานเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ และเกษียณอายุ เดือนธันวาคม ๒๕๖๐ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๔,๓๕๑ บาท โจทก์ชอบที่จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ๒๔๐ วัน ตามมาตรา ๑๑๘ (๔) ซึ่งจำเลยได้รับค่าชดเชยครบถ้วนแล้ว ส่วนค่าชดเชยภายหลังเกษียณอายุถึงวันเลิกจ้างนั้น โจทก์ทำงานให้กับจำเลยตั้งแต่วันที่เดือนมกราคม ๒๕๖๑ - มิถุนายน ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน เป็นเงิน ๙๑๓,๐๕๓ บาท ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัย ให้นับอายุการทำงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยตั้งแต่วันที่โจทก์เข้าทำงานจนถึงวันเลิกจ้างในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชยเพียง ๒๔๐ วันนั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

พิพากษาแก้เป็น ให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ในส่วนค่าชดเชย นอกจากที่แก้ ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๑๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๘๔๗ - ๘๔๘/๒๕๖๕ (สหกรณ์)

เรื่อง “การจ่ายเงินบำเหน็จ” เป็นเรื่องแรงจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และทำงานอยู่กับจำเลยเป็นเวลานานอันจะมีผลดีต่อกิจการของจำเลย ส่วน “การจ่ายค่าชดเชย” เป็นเรื่องช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีถูกเลิกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตในระหว่างที่ต้องหางานใหม่ทำต่อไป ดังนั้น การได้รับเงินบำเหน็จ จึงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคำนวณตามระเบียบโดยไม่อาจนำระยะเวลาในช่วงที่ลูกจ้างถูกพักงานหรือถูกไล่ออกรวมคำนวณเข้าด้วย

คดีนี้โจทก์ทั้งสี่ฟ้องว่า จำเลยเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง โจทก์ที่ ๑ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ โจทก์ที่ ๓ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าฝ่ายการเงิน และโจทก์ที่ ๔ เป็นหัวหน้าฝ่ายบัญชี วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๔ ลาออกจากการเป็นลูกจ้างจำเลย มีผลเป็นการลาออกในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ขอบังคับให้จำเลยคืนโฉนดที่ดินซึ่งเป็นหลักประกันการทำงาน จ่ายเงินบำเหน็จ และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พร้อมดอกเบี้ย ระหว่างพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๒ คู่ความแถลงร่วมกันว่า จำเลยตกลงคืนโฉนดที่ดินหลักประกันการทำงานให้โจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๔ และรับว่า โจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๔ ทำงานด้วยความเรียบร้อยมีสิทธิได้รับบำเหน็จ

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า โจทก์ที่ ๑ ทำงานกับจำเลย ๓ ช่วง จึงต้องนับเวลาทุกช่วง คือ ๓๐ ปี โจทก์ที่ ๓ จำนวน ๒๕ ปี และโจทก์ที่ ๔ จำนวน ๓๗ ปี พิจารณาให้จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จ ให้โจทก์ที่ ๑ จำนวน ๙๖๒,๗๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓ จำนวน ๒๐๕,๓๗๐ บาท และ โจทก์ที่ ๔ จำนวน ๑,๐๓๒,๖๗๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่โจทก์ทั้งสาม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยทั้งสามอุทธรณ์

ประเด็นเงินบำเหน็จ จำเลยอุทธรณ์ว่า ไม่อาจนำระยะเวลาในช่วงที่โจทก์ถูกพักงาน หรือถูกไล่ออกรวมเข้าด้วยกันเพราะขัดต่อระเบียบจำเลย ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ระเบียบข้อบังคับ

เจ้าหน้าที่ของจำเลย เป็นข้อตกลงส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ที่ ๑ กับจำเลย มิใช่ทบบังคับ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่ประการใด ดังนั้น ในการตีความข้อตกลงตามสัญญาจึงต้องตีความ ไปตามความประสงค์ในทางสุจริต โดยพิเคราะห์ถึงพฤติประเพณี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๖๘ เมื่อพิจารณาระเบียบฯ ของจำเลยดังกล่าว ย่อมเห็นได้ชัดว่า การจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชย แก่ลูกจ้างจำเลยตามระเบียบฯ มีลักษณะที่แตกต่างกันหลายประการ กล่าวคือ ประการแรก วิธีคำนวณการจ่ายเงินบำเหน็จให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่ทำงาน ส่วนการจ่ายค่าชดเชย กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีการกำหนดอัตราการจ่ายไว้แน่นอนตามระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงาน ประการที่สอง การจ่ายเงินบำเหน็จ ลูกจ้างจำเลยที่ทำงานด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปี ขึ้นไป จึงจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ ส่วนการจ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างจำเลยที่ทำงานติดต่อกันเพียง ๑๒๐ วัน ก็มีสิทธิ ได้รับค่าชดเชย ประการที่สาม...ดังนั้น การจ่ายเงินบำเหน็จแก่ลูกจ้างมีวัตถุประสงค์แตกต่างไปจากการจ่าย ค่าชดเชย “การจ่ายเงินบำเหน็จ” เป็นเรื่องแรงจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และทำงานอยู่กับจำเลยเป็นเวลานานอันจะมีผลดีต่อกิจการของจำเลย ส่วน “การจ่ายค่าชดเชย” เป็นเรื่อง ช่วยเหลือลูกจ้างในกรณี ถูกเลิกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตในระหว่างที่ต้องหางานใหม่ ทำต่อไป การตีความว่าลูกจ้างทำงานด้วยความสงบเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปีขึ้นไปหรือไม่ จึงต้องตีความไปตามวัตถุประสงค์ของการจ่ายเงินบำเหน็จดังกล่าวซึ่งถือเป็นความประสงค์ในทางสุจริต ของคู่สัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๖๘ มิใช่ตีความไปในทางคุ้มครองลูกจ้าง ตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า โจทก์ที่ ๑ ไม่ได้ทำงานให้แก่จำเลย เป็นเวลาติดต่อกันตลอดมาในช่วงระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๓๑ - ๒๒ เมษายน ๒๕๕๖ คงทำงานให้จำเลย เป็นเวลาติดต่อกันตลอดมาเฉพาะในช่วงระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีอายุ การทำงานเพียง ๖ ปี ๑๐ เดือนเศษ เท่านั้น จึงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ ๒๒๔,๖๓๐ บาท ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยมาไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษ

ประเด็นว่าโจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ มีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ เพียงใด เห็นว่า เมื่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลยไม่อาจจัดตั้งขึ้นได้ และคณะกรรมการดำเนินการจำเลยได้ลงมติให้ยกเลิก ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลยแล้ว ประกอบกับไม่ปรากฏว่าโจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ กับจำเลยได้จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ จึงไม่อาจนำหลักเกณฑ์วิธีการคำนวณการจ่ายเงินกองทุนฯ ของระเบียบฯ มาใช้ได้อีกต่อไป อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการดำเนินการจำเลยเคยลงมติอนุมัติให้นายอดเงินรวม ของพนักงานที่ได้สิทธิไปตั้งระบบบัญชีของจำเลยเพื่อรอจ่ายคืนเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน แสดงว่า จำเลยมีข้อตกลงว่าจะจ่ายเงินส่วนนี้ให้โจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ เมื่อพ้นจากตำแหน่ง ดังนั้น แม้อัตินี้โจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ ฟ้องเรียกร้องเงินกองทุนฯ จากจำเลยโดยไม่ได้เรียกร้องเงินจำนวนดังกล่าวตามมติคณะกรรมการ ดำเนินการจำเลยก็ตาม แต่เงินในส่วนนี้เป็นเงินที่จำเลยตกลงจะจ่ายให้โจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ อันสืบเนื่องมาจาก เรื่องเงินกองทุนฯ ที่จำเลยจะตั้งขึ้น จึงถือได้ว่า โจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ ฟ้องเรียกเงินส่วนนี้มาในประเด็นข้อนี้ด้วย จำเลยจึงต้องจ่ายเงินส่วนนี้ที่เรียกว่าเงินกองทุนฯ จำนวน ๔๗๐,๙๒๕ บาท ๒๕๑,๘๐๐ บาท และ ๕๘๕,๐๖๐ บาท ให้แก่โจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จ ๒๒๔,๖๓๐ บาท แก่โจทก์ที่ ๑ จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้แก่โจทก์ที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๔ นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๑๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๙๔๓/๒๕๖๕

เรื่อง ข้อเท็จจริงยังรับฟังไม่ได้ว่าการกระทำของโจทก์เป็นการจงใจใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนทำให้บริษัท ฟ ได้รับเงินเกินโดยมิชอบและร่วมกันฉ้อโกงทรัพย์สินของนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกวิศวกรรมตรวจสอบคุณภาพ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นหนังสือให้มีผลทันทีอ้างว่าโจทก์กระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทุจริตต่อหน้าที่ แต่ไม่เป็นความจริง โจทก์ปฏิบัติงานตามขั้นตอนทุกอย่างและยังมีหัวหน้างานและหน่วยงานอื่นตรวจสอบอีก โจทก์ไม่ได้กระทำผิด ไม่มีเหตุที่จะเลิกจ้างได้ตามกฎหมาย เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม กับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้างและผลประโยชน์ พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์ได้ลงลายมือชื่อในเอกสารแจ้งสั่งทำเกจวัด ๒ ตัว แต่ลูกค้านำมา ๑ ตัว ทำให้จำเลยต้องจ่ายค่าเกจวัด ๒ ตัวให้แก่บริษัท ฟ การกระทำของโจทก์ผิดเป็นการจงใจใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนและร่วมกันฉ้อโกงทรัพย์สินจำเลยเป็นเหตุให้บริษัท ฟ ได้รับเงินเกินสิทธิ ๙๖,๐๐๐ บาท โดยมีขอบอันเป็นความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นการจงใจกระทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรงเป็นการทุจริตต่อหน้าที่และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง และทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุกล่งไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยชอบด้วยกฎหมายไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์และเงินดังกล่าวที่โจทก์เรียกร้องสูงเกินจริง ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าขออื่นให้ยก

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาลแล้วศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริง เห็นว่าการที่บริษัท ฟ ส่งมอบอุปกรณ์ตรวจสอบที่อธิบายไว้ หรือเกจวัดตามคำสั่งที่แก้ไขใหม่นั้น โจทก์เป็นผู้ดำเนินการให้จ่ายเงินตามใบส่งสินค้าโดยโจทก์รับรู้ถึงการส่งมอบชิ้นงานและข้อความในใบส่งของดังกล่าวแต่ไม่ทักท้วงจะมีข้อมูลใดอันเป็นการยืนยันบ่งชี้ได้ว่าโจทก์ทราบเรื่องนี้แล้วเพิกเฉย เพราะนาย ช และนาย ว เป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไข และสั่งทำจากเดิม เกจวัดตรวจสอบด้านขวา ๑ ชุด และด้านซ้าย ๑ ชุด รวม ๒ ชุด เป็นเกจวัดที่สามารถตรวจสอบชิ้นงานได้ทั้งด้านขวาและด้านซ้ายเพียง ๑ ชุด ตามความต้องการของบริษัทลูกจ้าง โดยไม่ได้แจ้งให้โจทก์ทราบแต่อย่างใด ประกอบกับวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ บริษัท ฟ ได้ส่งมอบเกจวัด โดยมีนาย ช ลงลายมือชื่อรับสินค้าในใบส่งมอบสินค้ารวม ๒ ชุด แต่ของที่ส่งมามี ๑ ชิ้น ซึ่งนาย ช เข้าใจว่าของชิ้นเดียวสามารถทำงานได้ทั้ง ๒ ด้าน จึงลงลายมือชื่อรับสินค้าไว้ แล้วดำเนินการตามวิธีปฏิบัติของจำเลยเมื่อได้ตรวจรับสิ่งของตามใบส่งของไว้แล้วต้องนำไปบันทึกข้อมูลไว้ที่บอร์ดควบคุมงานของแผนกฯ

ให้เป็นข้อมูลล่าสุดเท่านั้นโดยไม่ต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาอีก เว้นแต่พบปัญหาใด ๆ จึงจะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นาย ช คิดว่าไม่ได้เป็นปัญหาใด ๆ จึงไม่ได้แจ้งเรื่องดังกล่าวให้โจทก์ทราบ นาย ช จึงเป็นผู้เริ่มปล่อยให้ใบสินค้าที่มีข้อความไม่ตรงกับความจริงที่ผ่านขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินของจำเลย ข้อเท็จจริงจึงรับฟังไม่ได้ว่า การกระทำของโจทก์เป็นการจงใจใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองทำให้บริษัท พ ได้รับเงินเกินโดยมิชอบ และร่วมกันฉ้อโกงทรัพย์สินจำเลย ซึ่งเป็นนายจ้าง อันเป็นความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่อย่างใด สำหรับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หากจำเลยเห็นว่าเกิดความผิดพลาดบกพร่องในการประสานงานการเปลี่ยนแปลงคำสั่งทำสินค้าเดิมเป็นให้ทำสินค้าใหม่ แล้วนาย ช ตรวจรับสินค้าไม่ตรงใบส่งสินค้าเป็นเหตุให้มีการจ่ายเงินไม่ตรงกับสินค้าที่รับไว้ แต่กลับปรากฏว่าช่วงเวลาเกิดเหตุจำเลยได้แต่งตั้งให้นาย ร ให้ดูแลงานในตำแหน่งแผนกวิศวกรรมตรวจสอบคุณภาพด้วยการเสนองานต้องให้ผู้บังคับบัญชาของโจทก์อนุมัติตามลำดับต่อไปก่อนให้ฝ่ายจัดซื้อดำเนินการต่อไป แต่จำเลยไม่ได้ลงโทษลูกจ้างคนใดในเรื่องมีหน้าที่ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนของจำเลยอีก โดยลงโทษนาย ช เพียงตักเตือนเป็นหนังสือ แต่ไม่ได้ลงโทษนาย ว ส่วนเจ้าหน้าที่จัดซื้อก็ไม่ได้ลงโทษเช่นกัน หากจำเลยเห็นว่าโจทก์ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายก็ต้องดำเนินการเช่นเดียวกับนาย ช โดยการตักเตือนเป็นหนังสือเช่นกัน การที่จำเลยเลือกลงโทษโจทก์โดยเลิกจ้างคนเดียวจึงไม่อาจถือได้ว่ามีเหตุจำเป็นและสมควร จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย

๑๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๑๔๙/๒๕๖๕

เรื่อง แม้ผลการตรวจร่างกายลูกจ้างพบสารเสพติดเมทแอมเฟตามีนก็ตาม แต่การตรวจหาสารเสพติดด้วยเครื่อง DS -๑๑๐๐ N ไม่ใช่วิธีการตามมาตรฐานที่ใช้ในการตรวจหาสารเสพติดแต่อย่างใด เป็นเพียงการตรวจหาสารเสพติดเบื้องต้นซึ่งสามารถวัดได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ยังไม่สามารถยืนยันได้แน่ชัดและวันถัดจากวันตรวจหาสารเสพติด ลูกจ้างแสดงความบริสุทธิ์ใจด้วยการไปตรวจปัสสาวะที่หน่วยงานรัฐและโรงพยาบาล และผลตรวจทั้งสองแห่งไม่พบสารเสพติด นายจ้างเลิกจ้างโดยใช้เพียงผลการตรวจเบื้องต้นซึ่งยังไม่สามารถยืนยันผลตรวจด้วยวิธีการมาตรฐาน ยังไม่ถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๕ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งฝ่ายผลิต ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๘๖๒ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๗ ของเดือน เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นหนังสือโดยให้มีผลทันที อ้างว่าตรวจพบสารเสพติดในร่างกายโจทก์ ข้อกล่าวอ้างไม่เป็นความจริง จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๒๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ จำเลยนำพนักงานจำเลยรวมทั้งโจทก์เข้ารับการตรวจสารเสพติดในร่างกาย ครั้งแรกพบโจทก์มีสารเสพติดปริมาณเมทแอมเฟตามีนในร่างกาย ๒๐.๒๖ % ตรวจยืนยันอีกครั้ง ครั้งที่ ๒ พบมีสารเสพติดปริมาณเมทแอมเฟตามีนในร่างกาย ๘๔ % ในวันเดียวกัน

จำเลยจึงเลิกจ้างเพราะจำเลยมีนโยบายว่าพนักงานต้องปลอดสารเสพติดเนื่องจากธุรกิจของจำเลยเป็นธุรกิจประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งเป็นชิ้นส่วนที่หากเกิดความผิดพลาดจะมีผลกระทบต่อชีวิตร่างกายของผู้ใช้รถยนต์

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๙๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน เกี่ยวกับค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยฟ้องเพิกถอนคำสั่งฯ ต่อศาลแรงงานภาค ๒ ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง จำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ พิพากษายืน แล้ววินิจฉัยว่า แม้จำเลยนำสืบอ้างว่าวิธีการตรวจสอบสารเสพติดในร่างกายของโจทก์ด้วยเครื่องตรวจสอบสารเสพติดรุ่น DS -๑๑๐๐ N มีความน่าเชื่อถือ และผลการตรวจสอบสารเสพติดในร่างกายของโจทก์พบสารเสพติดประเภทเมทแอมเฟตามีนก็ตาม แต่การตรวจหาสารเสพติดด้วยเครื่อง DS -๑๑๐๐ N นั้นไม่ใช่วิธีการตามมาตรฐานที่ใช้ในการตรวจหาสารเสพติดแต่อย่างใด เป็นเพียงการตรวจหาสารเสพติดเบื้องต้นซึ่งสามารถวัดได้เพียงในระดับหนึ่ง ยังไม่สามารถยืนยันได้แน่ชัดว่าผู้รับการตรวจใช้สารเสพติด ภายหลังจากการตรวจด้วยวิธีการดังกล่าวแล้ว จำเลยไม่ได้ส่งตัวโจทก์ไปตรวจหาสารเสพติดโดยวิธีการตามมาตรฐานที่ใช้ในการตรวจหาสารเสพติดที่สถานตรวจพิสูจน์โรงพยาบาลหรือมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อยืนยันผลให้มีความชัดเจนแต่อย่างใด อีกทั้งโจทก์ยืนยันความบริสุทธิ์ใจด้วยการไปตรวจสารเสพติดโดยวิธีการตรวจหาสารเสพติดในปัสสาวะซึ่งเป็นวิธีการมาตรฐานที่ใช้ในการตรวจหาสารเสพติดที่หน่วยงานของรัฐและโรงพยาบาล และผลการตรวจทั้งสองแห่งไม่พบสารเสพติดเมทแอมเฟตามีนแต่อย่างใด พยานหลักฐานของโจทก์มีน้ำหนักน่าเชื่อถือกว่าพยานหลักฐานของจำเลย ข้อเท็จจริงรับฟังไม่ได้ว่าโจทก์เสพยาเสพติด อันจะถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย หมวด ๘ วินัย และการลงโทษ ข้อ ๑.๔ เสพ มีไว้ในครอบครอง จำหน่าย ยาเสพติดทุกชนิดในบริเวณบริษัท เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังไม่ได้ว่าโจทก์เสพยาเสพติด การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยใช้เพียงผลการตรวจหาสารเสพติดเบื้องต้นมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ยังไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ประเด็นที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยเลิกจ้างโดยอาศัยผลจากเครื่องตรวจสอบสารเสพติด DS -๑๑๐๐ N ซึ่งผลตรวจเป็นไปตามหลักวิทยาศาสตร์....เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย

๑๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๓๕๕/๒๕๖๕ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างตรวจสอบรายงานระบบติดตามรถยนต์ (ระบบ GPS) ของพนักงานชาย แต่นายจ้างไม่มีพยานหลักฐานยืนยันได้แน่ชัดว่า ลูกจ้างมีพฤติการณ์สร้างเรื่องการขายสินค้าโดยออกบิล

เงินสดอันเป็นเท็จ กรณีจึงต้องถือว่าลูกจ้าง มิได้กระทำความผิดกรณีหนึ่งกรณีใดตามมาตรา ๑๑๙ เมื่อนายจ้าง เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย แต่การกระทำของลูกจ้างเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้าง สร้างความยากลำบาก ในการตรวจสอบการทำงาน สร้างปัญหาในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นการกระทำประการอื่น อันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและโดยสุจริต นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่าย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องคดีขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๑ ว่า โจทก์ มีวัตถุประสงค์จัดจำหน่ายเครื่องดื่มและเครื่องอุปโภคอื่น ๆ จำเลยที่ ๒ เคยเป็นลูกจ้างโจทก์ ตำแหน่งพนักงานขาย ประจำสาขาจังหวัด A รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๒๓๐ บาท ค่าคอมมิชชั่นจากยอดขายสินค้า และจำนวนร้านค้าที่นำสินค้าไปจำหน่ายให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ มอบหมายจากโจทก์ให้นำรถยนต์บรรทุกสินค้าไปจำหน่ายในเขตจังหวัด B โจทก์ตรวจสอบรายงาน ระบบติดตามรถยนต์ (ระบบ GPS) ที่ติดตั้งไว้ในรถยนต์ที่จำเลยที่ ๒ ขับ พบว่ารถยนต์หนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัด A นอกพื้นที่จำหน่ายสินค้าที่ได้รับมอบหมาย ตั้งแต่เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๔๖ น. และในเวลา ๑๖.๔๘ น. ขณะที่รถยนต์ เคลื่อนที่อยู่นอกถนน จำเลยออกบิลเงินสดขายสินค้าให้ร้านคุณนาย ตั้งอยู่ที่จังหวัด A จำนวนรวม ภาษีมูลค่าเพิ่ม ๘๕.๖๐ บาท โจทก์สอบถามร้านคุณนายแล้วได้ความว่า จำเลยที่ ๒ ไม่ได้มาจำหน่ายสินค้าให้ การกระทำของจำเลยที่ ๒ เป็นการละทิ้งหน้าที่การงานของตน เป็นการฉ้อฉล ทุจริตต่อหน้าที่ ผิดระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานร้ายแรง โจทก์จึงเลิกจ้างจำเลยที่ ๒ ต่อมาจำเลยที่ ๒ ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัด โจทก์เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ชอบ ขอให้เพิกถอน

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสอบพยานหลักฐานประกอบพยานหลักฐานแล้วศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า การจอดรถนอกเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นเวลานานโดยไม่มีเหตุอันสมควร โจทก์ออกหนังสือเตือนจำเลยที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ แล้วว่า เป็นการละทิ้งหน้าที่อันเป็นความผิดทั่วไป ส่วนจำเลยที่ ๒ ออกบิลเงินสดขายสินค้าให้ร้านคุณนาย โจทก์ไม่มีรายงานการสอบสวนมาแสดง ทั้งไม่มีพยาน ที่อ้างว่าเป็นเจ้าของร้านคุณนายและลงลายมือชื่อยืนยันว่าไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือซื้อสินค้า ตามบิลเงินสดดังกล่าวมาเบิกความยืนยัน ข้อเท็จจริงไม่อาจรับฟังได้แน่ชัดว่าจำเลยที่ ๒ มีพฤติการณ์สร้างเรื่อง การขายสินค้าโดยออกบิลเงินสดอันเป็นเท็จ กรณีจึงต้องถือว่าจำเลยที่ ๒ มิได้กระทำความผิดกรณีหนึ่งกรณีใด ตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่จำเลยที่ ๒ ผ่าฝืนคำสั่งผู้บังคับบัญชา ไม่ทำงานให้ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย มีข้อพิรุณสงสัยอยู่ว่าเหตุใดจึงขายของระหว่าง ทางเพียง ๘๕.๖๐ บาท หลังจากหยุดรถนอกเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายประมาณ ๓ ชั่วโมง ซึ่งจำเลยที่ ๒ ไม่มาเบิกความและอ้างพยานหลักฐานชี้แจงให้คลี่คลายหายสงสัย คำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๑ ที่ว่ากรณีดังกล่าว เป็นไปตามวิธีการทำงานปกติที่จำเลยที่ ๒ เคยปฏิบัติตามก็ได้ไม่ได้แสดงผลว่าพิจารณาจากพยานหลักฐานใด เช่นนี้การกระทำของจำเลยที่ ๒ จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง สร้างความยากลำบาก แก่โจทก์ในการตรวจสอบการทำงานของลูกจ้าง สร้างปัญหาแก่โจทก์ในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นการกระทำ

ประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและโดยสุจริต ที่จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่จำเลยที่ ๒ จึงไม่ชอบ

ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า โจทก์มีข้อมูลในรายงานระบบติดตามรถยนต์ (ระบบ GPS) แสดงว่าจำเลยที่ ๒ ออกบิลเงินสดขายสินค้าในขณะรถยนต์ขับเคลื่อนอยู่ และมีสำเนาบิลเงินสดที่นาง ข เจ้าของร้านคุณนายลงชื่อยืนยันว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการซื้อขายสินค้าตามบิลเงินสด พฤติการณ์แวดล้อมสามารถรับฟังได้แล้วว่าจำเลยที่ ๒ ออกบิลเงินสดโดยไม่ได้ขายสินค้าจริง อุทธรณ์ของโจทก์เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เพื่อนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมาย เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์โจทก์

๑๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๔๒๘/๒๕๖๕

เรื่อง ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนกลับประเทศจีน แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ไม่สามารถเข้าประเทศไทยได้ ระหว่างช่วงเวลานั้นนายจ้างปรับลดค่าจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ การปรับลดค่าจ้างจึงไม่ชอบ และระหว่างช่วงเวลา ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่อยู่ประเทศจีนลูกจ้างพร้อมกลับมาทำงานแต่นายจ้างเป็นฝ่ายที่ไม่พร้อมให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เมื่อสัญญาจ้างยังไม่สิ้นสุด นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว พฤติการณ์ยังฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งวิศวกร ค่าจ้างเดือนละ ๑๒๗,๖๒๕ บาท ค่าครองชีพ อื่น ๆ ๕,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๓๒,๖๒๕ บาท วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓ - ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โจทก์หยุดพักผ่อนกลับประเทศจีน จำเลยแจ้งให้โจทก์กลับเข้ามาวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ต่อมาจำเลยแจ้งโจทก์ว่ามีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โจทก์ยังไม่สามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทยได้ให้รอดสถานการณ์ก่อน ต่อมาวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ จำเลยมีหนังสือลดค่าจ้างและเปลี่ยนแปลงสวัสดิการโจทก์โดยโจทก์ไม่ยินยอมด้วย และวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยปรับค่าจ้างและเปลี่ยนแปลงสวัสดิการโจทก์ให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจของไทยและทั่วโลก เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับและข้อตกลงตามสัญญาจ้างตลอดจนด้วยความยินยอมของลูกจ้าง ตามมติที่ประชุมของจำเลย โจทก์ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ

ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ จำเลยแจ้งปรับค่าจ้างและสวัสดิการให้โจทก์ทราบ ว่า ปรับเงินเดือนจากเดิม ๑๒๗,๖๒๕ บาท เป็นเดือนละ ๕๖,๒๕๐ บาท

ได้รับสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ๑,๐๐๐ บาท ค่าอาหารเดือนละ ๔๐ บาท ค่าน้ำมันเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท และค่าโทรศัพท์เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท มีผลรอบเดือนเมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โจทก์ไม่ยินยอม ค่าจ้าง และสวัสดิการเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากจำเลยจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่เป็นคุณต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ หรือแจ้งข้อเรียกร้องต่อโจทก์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ การปรับลดเงินเดือนจึงไม่ชอบ ส่วนสวัสดิการ เดิมได้รับค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ค่าน้ำมันเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท และค่าโทรศัพท์เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เป็นคุณ ส่วนนี้ใช้บังคับได้ แต่ค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำมัน และค่าโทรศัพท์มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง จึงมิใช่ค่าจ้าง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ถือได้ว่าโจทก์ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๒๗,๖๒๕ บาท การที่โจทก์ถาม นาย ช วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓ ว่าสามารถเดินทางเข้าประเทศได้หรือไม่ นาย ช ตอบว่ายังไม่ได้ แสดงว่าโจทก์พร้อมจะกลับมาทำงาน แต่จำเลยเป็นฝ่ายไม่พร้อมให้โจทก์กลับทำงาน และไม่มอบหมายงานให้ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ แก่โจทก์ และเมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ติดตามหรือมีหนังสือเรียกให้โจทก์มาทำงาน การที่โจทก์ไม่ได้เดินทางมาทำงานที่ประเทศไทยจึงไม่ใช่ความผิดของโจทก์ ฟังไม่ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า พฤติการณ์ของโจทก์ที่มีได้เดินทางกลับมาทำงานที่ประเทศไทยเนื่องจากได้รับแจ้งจากหัวหน้างานว่ายังไม่สามารถเดินทางเข้าประเทศไทยได้ ไม่ถือเป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ อุทธรณ์ของจำเลยที่ว่าโจทก์ไม่กลับมาทำงานเนื่องจากได้งานใหม่ที่ประเทศจีน จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นว่าจำเลยมีอำนาจปรับลดค่าจ้างโจทก์หรือไม่ เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ่ายค่าจ้างให้น้อยลงจากเดิมนั้น ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ ซึ่งจะต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ก่อน เมื่อศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ไม่ยินยอม จำเลยจึงไม่มีอำนาจเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยลดเงินเดือนโจทก์ให้น้อยลงได้ อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ประเด็นว่า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ หรือไม่ เห็นว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และลูกจ้างมีหน้าที่ตอบแทนคือการทำงานให้แก่นายจ้างเช่นเดียวกัน เมื่อสัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุด โจทก์ยังมีสถานะเป็นลูกจ้างจำเลยอยู่ โดยไม่ปรากฏว่ามีเหตุยกเว้นที่จำเลยจะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างได้ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าวให้แก่โจทก์

พิพากษายืน

๑๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๔๕๑ - ๑๔๘๕/๒๕๖๕

เรื่อง กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง : การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับลูกจ้างคนไทยและลูกจ้างต่างด้าวยอมเท่าเทียมกัน ส่วนการที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตหรือไม่ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างต่างด้าวจะต้องถูกดำเนินคดีเป็นอีกส่วนหนึ่ง ไม่ใช่สิทธิการเข้าถึงเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หากประสงค์จะจำกัดสิทธิลูกจ้างต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายฯ ก็ต้องดำเนินการแก้ไขระเบียบให้ชัดเจน

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๓๕ คน ฟ้องว่า โจทก์ทั้ง ๓๕ คน เป็นลูกจ้างของบริษัทรักษาความปลอดภัย จำกัด แต่บริษัทฯ นายจ้าง ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด และค่าชดเชย โจทก์กับพวกจึงยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด A ต่อมาพนักงานตรวจแรงงาน ได้มีคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ยฯ แต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์ทั้ง ๓๕ คน จึงยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยและกรณีเงินอื่นนอกจากค่าชดเชย ต่อมาโจทก์กับพวกได้รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณาทั้งสองกรณีว่า โจทก์ทั้ง ๓๕ คน ไม่ได้รับการอนุมัติเนื่องจากการยื่นคำขอไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดตามหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ ๐๕๐๗/ว๐๐๖๘๗๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการพิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างต่างด้าวของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งแนวทางดังกล่าวกำหนดว่า ลูกจ้างต่างด้าวต้องเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้ว และนายจ้างได้ค้างจ่ายเงินตามที่กฎหมายกำหนดในช่วงระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานโจทก์ทั้ง ๓๕ คน มีคุณสมบัติครบถ้วนตามแนวทางดังกล่าว แต่จำเลยมีมติไม่เห็นชอบซึ่งตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้สิทธิแก่โจทก์ทั้ง ๓๕ คน ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวโดยเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ได้แบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างต่างด้าวหรือลูกจ้างคนไทย การที่จำเลยมีคำวินิจฉัยดังกล่าวทำให้โจทก์กับพวกได้รับความเสียหาย ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลย คำวินิจฉัย และมติที่ไม่อนุมัติและให้จำเลยมีมติหรือคำสั่งให้กองทุนฯ จ่ายเงินสงเคราะห์ให้โจทก์กับพวก ๓๕ คน ตามฟ้อง

จำเลยให้การว่า เนื่องจากการยื่นคำขอฯ ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดตามหนังสือกรมฯ เรื่อง แนวทางการพิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างต่างด้าวฯ โจทก์กับพวกไม่ได้ทำงานกับนายจ้างรายที่แจ้งไว้ ต่อมานายทะเบียนตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และไม่ปรากฏว่ามีการเปลี่ยนแปลงชื่อนายจ้าง ถือว่าใบอนุญาตทำงานไม่ถูกต้อง แม้ระเบียบฯ จะไม่ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างต่างด้าวไว้ว่าต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างรายที่แจ้ง ต่อมานายทะเบียนก็ตาม แต่จำเลยสามารถกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมได้ ประกอบกับกรมฯ มีการแจ้งแนวทางการพิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างต่างด้าวเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาโดยทั่วกันแล้ว จึงกล่าวได้ว่าแนวทางพิจารณานี้เป็นบรรทัดฐานในการพิจารณา ดังนั้น มติที่ประชุมจำเลยจึงชอบด้วยกฎหมาย

ระหว่างพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๕ โจทก์ทั้ง ๓๕ คน ยื่นคำร้องขอให้เรียกผู้ว่าราชการจังหวัด A เข้ามาเป็นจำเลยร่วม ศาลแรงงานภาค ๕ มีคำสั่งให้เรียกผู้ว่าฯ เข้ามาเป็นจำเลยร่วม

จำเลยร่วมให้การว่า จำเลยร่วมมอบอำนาจให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด A ปฏิบัติราชการแทนฯ ในการอนุมัติการจ่ายเงินสงเคราะห์ฯ โจทก์กับพวกยื่นคำขอฯ ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขตามหนังสือกรมฯ จำเลยร่วมโดยสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด A จึงมีคำสั่งไม่อนุมัติ คำสั่งไม่อนุมัติจึงชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้ว

ศาลแรงงานภาค ๕ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนมติที่ประชุมจำเลย ในส่วนที่ไม่เห็นชอบให้จ่ายเงินสงเคราะห์ฯ และเพิกถอนคำสั่งของจำเลยร่วมที่ไม่อนุมัติให้จ่ายเงินสงเคราะห์ฯ โดยให้โจทก์ทั้ง ๓๕ คน มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

จำเลยและจำเลยร่วมอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสอบจำนวนประชุมปรึกษาแล้วศาลแรงงานภาค ๕ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างและกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการคุ้มครองแรงงานโดยบังคับใช้กับแรงงานทุกประเภท ไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกว่าเป็นแรงงานเพศใด นับถือศาสนาใด หรือมีสัญชาติใดตามหลักแนวคิดแรงงานพื้นฐานและมาตรฐานแรงงานสากล การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กับลูกจ้างคนไทยและลูกจ้างต่างด้าวจึงเท่าเทียมกัน และในมาตรา ๑๓๔ กำหนดว่า การจ่ายเงินในกรณีอื่นนอกจากเงินตามมาตรา ๑๓๓ ให้จำเลยกำหนดระเบียบฯ ซึ่งระเบียบคณะกรรมการกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ใช้บังคับในขณะนั้น กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายโดยคำสั่งเป็นที่สุดแล้ว แต่นายจ้างไม่จ่ายโดยทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และระเบียบคณะกรรมการกองทุนฯ ไม่มีบทบัญญัติใดจำกัดเงื่อนไขการเข้าถึงสิทธิในการได้รับเงินสงเคราะห์ฯ ว่าลูกจ้างต่างด้าวต้องเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับอนุญาตให้ทำงานแล้ว และนายจ้างได้ค้างจ่ายเงินตามที่กฎหมายกำหนดในช่วงระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน อีกทั้งไม่มีข้อความใดบ่งชี้ให้เห็นว่ากองทุนฯ มุ่งประสงค์จะคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างคนไทยเท่านั้น ส่วนหนังสือกรมฯ ที่ระบุแนวทางพิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างต่างด้าวว่าต้องเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย...หนังสือดังกล่าวออกก่อนระเบียบคณะกรรมการกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยไม่ปรากฏว่า มีการนำแนวทางดังกล่าวมากำหนดไว้ในระเบียบฯ ด้วย แสดงให้เห็นว่าไม่มีเจตนาจำกัดการเข้าถึงสิทธิในการรับเงินของลูกจ้างต่างด้าว ถ้าหากต้องการจำกัดสิทธิการเข้าถึงเงินกองทุนฯ ก็น่าจะนำมาระบุเป็นเงื่อนไขในระเบียบดังกล่าวด้วย อีกทั้งจำเลยไม่มีอำนาจในการออกแนวทางการพิจารณาเพื่อปฏิเสธสิทธิของลูกจ้างต่างด้าวได้ ส่วนการที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตหรือไม่ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างต่างด้าวจะต้องถูกดำเนินคดีเป็นอีกส่วนหนึ่ง ไม่ใช่สิทธิการเข้าถึงเงินกองทุนฯ หากจำเลยจะจำกัดสิทธิลูกจ้างต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายฯ ก็ต้องดำเนินการแก้ไขระเบียบให้ชัดเจน การที่จำเลยมีมติไม่เห็นชอบให้โจทก์ทั้ง ๓๕ คน ได้รับเงินสงเคราะห์ฯ และจำเลยร่วมมีคำสั่งไม่อนุมัติให้โจทก์กับพวกได้รับเงินสงเคราะห์ฯ จึงเป็นการวินิจฉัยที่เกินเลยไปจากกฎหมายและระเบียบ เป็นการลงมติและออกคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ กรณีมีเหตุเพิกถอนมติจำเลยและคำสั่งจำเลยร่วม

ประเด็นที่จำเลยและจำเลยร่วมอุทธรณ์ในทำนองว่า การที่จำเลยกำหนดแนวทางการพิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างต่างด้าวตามหนังสือกรมฯ นอกจากจะเป็นอำนาจการใช้ดุลพินิจที่แยกออกไปจากระเบียบฯ แล้วนั้น ยังเป็นการออกแนวทางการพิจารณาเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องและภายใต้การบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานรวมทั้งนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย แม้ระเบียบคณะกรรมการกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ จะไม่ได้นำแนวทางการพิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์ฯ มากำหนดไว้ในระเบียบ เนื่องจากแนวทางดังกล่าวเป็นการใช้ดุลพินิจที่แยกออกจากระเบียบ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงาน โดยจำเลยและจำเลยร่วมได้ยึดถือแนวทางดังกล่าวมาบังคับใช้เป็นมาตรฐานกลางในการพิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์ฯ มาโดยตลอด โจทก์ทั้ง ๓๕ คน จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ฯ อุทธรณ์ของจำเลยและจำเลยร่วมดังกล่าวล้วนแต่เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๕ เพื่อให้ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษรับฟังข้อเท็จจริงใหม่ตามที่อุทธรณ์ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นอุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค ๕ เรียกผู้ว่าฯ เข้ามาเป็นจำเลยร่วมไม่ชอบด้วยกฎหมายการมีมติไม่เห็นชอบให้จ่ายเงินสงเคราะห์ฯ ไม่เกี่ยวข้องกับจำเลยร่วม นั้น เห็นว่า เมื่อจำเลยร่วมไม่ได้ยกข้อเท็จจริงตามที่กล่าวอ้างในอุทธรณ์ขึ้นต่อสู้ไว้ในคำให้การ ทั้งศาลแรงงานภาค ๕ ไม่ได้กำหนดประเด็นข้อพิพาทไว้ อุทธรณ์ของจำเลยและจำเลยร่วมจึงเป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค ๕ ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นอุทธรณ์ว่า การดำเนินกระบวนการพิจารณารับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๕ ไม่ชอบด้วยกฎหมายเนื่องจากศาลแรงงานภาค ๕ ตัดพยานปากนางสาว ก พนักงานตรวจแรงงาน ทำให้จำเลยและจำเลยร่วมไม่ได้รับความเป็นธรรม เห็นว่า การที่ศาลแรงงานภาค ๕ มีคำสั่งตัดพยานปากนี้แล้ววินิจฉัยโดยรับฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานในสำนวนของทุกฝ่ายจึงถือได้ว่า การดำเนินกระบวนการพิจารณารับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๕ ชอบแล้ว อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

๒๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๕๔๓/๒๕๖๕ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย หากนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด คำสั่งนั้นเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ เมื่อข้อเท็จจริงแห่งสภาพแห่งคำฟ้องเป็นการฟ้องโดยอาศัยสิทธิเดิม นายจ้างจะดำเนินการในศาลแรงงานในปัญหาดังกล่าวซึ่งรวมตลอดถึงการยื่นฟ้องลูกจ้างเป็นคดีใหม่ในปัญหาที่พนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยและเป็นที่สุดแล้วอีกไม่ได้ ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้ายพิพากษายืน

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า จำเลยเคยเป็นลูกจ้างโจทก์ ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกจัดซื้ออาวุโส มีหน้าที่ตรวจสอบสืบทาสินค้าและวัสดุอุปกรณ์ ก่อสร้างให้ได้ราคาที่เหมาะสมถูกต้องตามระเบียบแบบแผนการทำงาน ตรวจสอบการทำสัญญาเพื่อเสนอให้โจทก์อนุมัติ ระหว่างการทำงานจำเลยสั่งซื้อกระเบื้องจากบริษัท เอ จำกัด ซึ่งโจทก์ยังไม่อนุมัติซื้อ และกว่าโจทก์จะทราบเรื่องและแจ้งให้จำเลยระงับการสั่งซื้อก็เป็นเวลาหลังจากบริษัทดังกล่าวส่งกระเบื้องมา จำนวน ๙๐๐ แผ่น นอกจากนี้จำเลยยังทราบดีว่าสามารถซื้อกระเบื้องได้ในราคาต่ำกว่าที่ซื้อจากบริษัท เอ จำกัด แต่ยังคงสั่งซื้อจากบริษัทดังกล่าวโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของโจทก์ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย รวมค่าเสียหาย ๑,๑๙๑,๒๒๕ บาท ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหาย ๑,๑๙๑,๒๒๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ โจทก์อนุมัติให้จำเลยเกษียณอายุแล้วแบ่งจ่าย ค่าชดเชย ๑๐ งวด แต่โจทก์จ่ายเพียงงวดแรก แล้วไม่จ่ายในส่วนที่เหลือ จำเลยยื่นคำร้องต่อพนักงาน ตรวจแรงงาน ขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ในชั้นพนักงานตรวจแรงงานโจทก์อ้างเหตุที่ไม่จ่ายค่าชดเชย เนื่องจากโจทก์สงสัยว่าจำเลยมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อกระเบื้อง พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่า โจทก์ไม่มีหลักฐานและผลการสอบสวนว่ามีการกระทำความผิดตามที่โจทก์สงสัยหรือไม่ และหลังเกิดเหตุ จำเลยยังทำงานต่อเนื่องจนถึงครบกำหนดเกษียณอายุ กรณีจึงไม่เข้าเหตุตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติ คຸ່ມครອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ ๓๐๗,๗๐๒.๓๓ บาท พร้อมดอกเบี้ย โจทก์ไม่ได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จึงถึงที่สุด แต่โจทก์ไม่ต้องการจ่ายจึงมาฟ้องเป็นคดีนี้

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า คำฟ้องโจทก์กล่าวอ้างข้อเท็จจริงสรุปได้ว่า จำเลย ซึ่งเป็นลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และคำขอให้คຸ່ມครອງชั่วคราวของโจทก์ซึ่งยื่นมาพร้อมกับ คำฟ้องอ้างว่า หากศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้โจทก์ชนะคดีนี้ โจทก์ก็ไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย แสดงว่า โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้เพื่อไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว เป็นกรณีสืบเนื่องจากจำเลยยื่นคำร้องต่อพนักงาน ตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคຸ່ມครອງแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ ขอให้มีการสั่งให้โจทก์ ผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ ตามมาตรา ๑๑๘/๑ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยข้อเท็จจริง ที่โจทก์ให้การโต้แย้งเช่นเดียวกับที่กล่าวอ้างมาในคำฟ้องคดีนี้ และมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว หากนายจ้างไม่พอใจคำสั่งนั้น นายจ้างต้องนำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่ง หากนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด คำสั่งนั้นเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ เมื่อข้อเท็จจริงยุติว่า โจทก์ไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งฯ คำสั่งจึงเป็นที่สุด สภาพแห่งคำฟ้องจึงเป็นการฟ้อง โดยอาศัยสิทธิเดิม โจทก์จะดำเนินการในศาลแรงงานในปัญหาดังกล่าวซึ่งรวมตลอดถึงการยื่นฟ้องลูกจ้าง เป็นคดีใหม่ในปัญหาที่พนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยและเป็นที่สุดแล้วอีกไม่ได้ ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย

พิพากษายืน

๒๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๕๖๓/๒๕๖๕

เรื่อง การที่ลูกจ้างพูดภาษาจีนได้ในระดับพื้นฐาน แม้อาจยังไม่ตอบสนองนโยบายที่จะพัฒนาบริษัทให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการดำเนินงานแบบจีน แต่ที่ผ่านมาลูกจ้างสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยดีมาตลอด นายจ้างควรให้โอกาสลูกจ้างได้พัฒนาศักยภาพก่อนหากประเมินแล้วไม่มีความสามารถจึงมีเหตุที่จะเลิกจ้างได้ การที่นายจ้างเอาบุคคลที่มาจากสาธารณรัฐประชาชนจีนมาทำงานแทนลูกจ้างแล้วเลิกจ้างทันที เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาให้จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๘๐๐,๐๐๐ บาท

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า เดิมโจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท A เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๖ ต่อมาจำเลยซื้อกิจการบริษัทดังกล่าวและรับโอนโจทก์มาเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ในปี ๒๕๖๒ จำเลยมีโครงการขยายกิจการและจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทเพิ่ม โจทก์ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรการประจำประเทศไทย และได้รับการปรับค่าจ้างเป็นอัตราเดือนละ ๑๐๖,๙๓๗.๐๗ บาท ต่อมาวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลสิ้นสุดการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยอ้างเหตุว่าตามกลยุทธ์ทางธุรกิจเกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มลูกค้าหลักจากสาธารณรัฐประชาชนจีน ทางบริษัทต้องปรับโครงสร้างในระดับโรงงาน และโจทก์ไม่สามารถตอบสนองต่อแผนการพัฒนาบริษัทในระยะยาวได้ บริษัทต้องการบุคลากรจากสาธารณรัฐประชาชนจีนเพื่อสอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการดำเนินงานแบบจีนในประเทศไทย เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ปัจจุบันโจทก์อายุ ๔๖ ปี มีอายุงานเหลืออีก ๑๔ ปี หากไม่ถูกเลิกจ้าง และมีสิทธิได้รับโบนัสปี ๒๕๖๓ ด้วย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๘,๑๐๒,๙๐๘.๑๑ บาท โบนัส ๑๓๗,๔๘๐.๓๑ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่าบริษัทแม่ของจำเลยตั้งอยู่สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้บริหารล้วนแต่พูดและสื่อสารภาษาจีน โจทก์ไม่สามารถสื่อสารภาษาจีนได้และไม่เข้าใจวัฒนธรรมในการทำงานของจีน จำเลยมีการขยายงานเพิ่มมากขึ้น มีลูกค้าชาวจีนเพิ่มมากขึ้น การที่โจทก์ไม่เข้าใจวัฒนธรรมการทำงานตามแนวคิดของชาวจีน เป็นข้อจำกัดในการทำงาน จำเลยมีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานใหม่มาทดแทน จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินอื่น ๆ ครบถ้วนแล้ว ระหว่างพิจารณาจำเลยยินดีจ่ายโบนัสพร้อมดอกเบี้ยให้กับโจทก์

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๘๐๐,๐๐๐ บาท จ่ายเงินโบนัส พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษฯ เห็นว่า การที่โจทก์พูดภาษาจีนได้ในระดับพื้นฐาน แม้อาจยังไม่ตอบสนองนโยบายของจำเลยที่จะพัฒนาบริษัทให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการดำเนินงานแบบจีน หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามที่จำเลยคาดหวัง และจำเลยมีสิทธิบริหารกิจการภายในองค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุดก็ตาม แต่ที่ผ่านมามีโจทก์สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากจำเลยได้ด้วยดีมาตลอด เมื่อถึงเวลาที่จำเลยเปลี่ยนแปลงนโยบาย จำเลยควรให้โอกาสโจทก์ได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ตรงตามความต้องการของจำเลยก่อน หากประเมินแล้วว่าโจทก์ไม่มีความสามารถ

หรือขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมจะปฏิบัติงานต่อไป จึงมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างได้ การที่จำเลยต้องการเอาบุคคลที่มาจากสาธารณรัฐประชาชนจีนมาทำงานแทนโจทก์แล้วเลิกจ้างโจทก์ทันที ถือว่ายังไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

พิพากษายืน

๒๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษที่ ๑๕๖๘/๒๕๖๕ (หม่อมค่าแรงงาน ๑๑/๑)

เรื่อง บทบัญญัติมาตรา ๑๑/๑ บัญญัติขึ้นเพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบกิจการปฏิเสธว่ามีได้เป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานนั้น มิใช่มุ่งประสงค์ให้ผู้ประกอบกิจการเพียงคนเดียวเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจ่ายเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างโดยตรง ดังนั้น เมื่อผู้ประกอบกิจการส่งตัวลูกจ้างรับหม่อมค่าแรงงานมายังนายจ้างโดยตรง แต่นายจ้างโดยตรงไม่มีงานอื่นให้ทำจึงเลิกจ้าง โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงจึงต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คดีนี้บริษัท A (บริษัทรับเหมาแรงงาน) โจทก์ ฟ้องว่า จำเลย (พนักงานตรวจแรงงาน) มีคำสั่งลงวันที่ ๐ กันยายน ๒๕๖๓ ให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่นายดำ เป็นเงินจำนวน ๙๕,๑๖๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย โจทก์รับทราบคำสั่งแล้วไม่เห็นด้วย เนื่องจากโจทก์เป็นบริษัทรับเหมาแรงงาน บริษัท B มอบหมายให้โจทก์จัดหาพนักงานไปทำงานในโรงงานของบริษัท B โดยบริษัท B เป็นผู้สัมภาษณ์และคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานเอง โจทก์จึงส่งนายดำ ซึ่งผ่านการคัดเลือกไปทำงานด้วยงานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของบริษัท B และบริษัท B เป็นผู้ควบคุมการทำงาน สั่งการงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับขึ้นค่าจ้างและพิจารณาการให้โบนัส โจทก์ไม่ได้ยุ่งเกี่ยวในการจ่ายค่าจ้าง บริษัท B จ่ายผ่านโจทก์ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โจทก์ได้รับหนังสือคืนตัวพนักงานรวม ๓๗ คน (รวมนายดำ) ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จากบริษัท B อ้างเหตุยอดการสั่งซื้อสินค้า เป็นการแจ้งกะทันหัน ไม่เป็นไปตามสัญญาบริการ การคืนตัวพนักงานคือการที่บริษัท B เลิกจ้างลูกจ้างอย่างชัดแจ้งแล้ว โจทก์เป็นเพียงบริษัทรับเหมาแรงงาน จึงไม่มีงานอื่นใดให้พนักงานที่ถูกคืนตัวทำต่อไป บริษัท B ผู้ประกอบกิจการที่ถือเป็นนายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ไม่ใช่ นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบ ขอให้เพิกถอนคำสั่งจำเลย และแก้ไขคำสั่งให้บริษัท B เป็นผู้จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ระหว่างพิจารณา ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งเรียกนายดำ ลูกจ้างเข้าเป็นจำเลยร่วม จำเลยร่วมให้การด้วยวาจา ขอให้ยกฟ้องและขอให้โจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โดยให้โจทก์จ่ายเงินตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแก่จำเลยร่วม รวมเป็นเงิน ๙๕,๑๖๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๙๕,๑๖๐ บาท นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษฯ เห็นว่า โจทก์เป็นบริษัทรับเหมาแรงงาน ตกหลังรับจำเลยร่วมเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ โดยจำเลยร่วมไปทำงานให้แก่บริษัท B แม้บริษัทดังกล่าวเป็นผู้ควบคุมดูแล

และสั่งการการทำงานของจำเลยร่วม ก็เป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาแทนโจทก์ระหว่างที่จำเลยร่วมไปปฏิบัติงานตามคำสั่งโจทก์เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง โจทก์เป็นนายจ้างโดยตรงของจำเลยร่วม แม้การที่บริษัท B ได้มอบหมายให้โจทก์ซึ่งเป็นบริษัทรับเหมาค่าแรงมิใช่ประกอบธุรกิจจัดหางานจัดหาคนมาทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของตน และโจทก์ได้ส่งจำเลยร่วมไปทำงานให้ ซึ่งมีผลตามบทบัญญัติมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ให้ถือว่าบริษัท B เป็นนายจ้างของจำเลยร่วมด้วย บทบัญญัติดังกล่าวบัญญัติขึ้นเพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบกิจการที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ได้ประกอบธุรกิจจัดหางาน เป็นผู้จัดหาคนงานมาทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของตนปฏิเสธว่ามีได้เป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานนั้น มิใช่มุ่งประสงค์ให้ผู้ประกอบกิจการเพียงคนเดียวเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจ่ายเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างโดยตรงซึ่งเป็นบริษัทรับเหมาค่าแรงตั้งที่โจทก์อ้างในอุทธรณ์ หรือมีผลทำให้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยร่วมต้องสิ้นสุดลง เมื่อโจทก์ยังคงมีสถานะเป็นนายจ้างโดยตรงของจำเลยร่วม โจทก์จึงเป็นนายจ้างของจำเลยร่วมด้วย ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้นเมื่อโจทก์มีหนังสือเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้มีผลวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ อ้างเหตุจากสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้บริษัทลูกค้าลดกำลังการผลิตจึงต้องยกเลิกสัญญาจ้างจำเลยร่วม กรณีไม่เข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่จำเลยร่วมตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และไม่ต้องบอกกล่าวตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ ประกอบมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่จำเลยร่วมพร้อมดอกเบี้ย

พิพากษายืน

๒๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำณูพิเศษที่ ๑๖๔๒/๒๕๖๕ (โควิด 19)

เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการสถานพยาบาล ทำสัญญาจ้างลูกจ้างให้ทำงานแพทย์แผนจีน มีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี แต่ลูกจ้างลาออกก่อนครบกำหนดในสัญญาเนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ถือได้ว่าลูกจ้างผิดสัญญา แต่ข้อตกลงจ่ายค่าเสียหายเป็นเบี้ยปรับซึ่งหากสูงเกินส่วน ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจลดเบี้ยปรับเป็นจำนวนพอสมควรได้

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้าย แพทย์แผนจีน ค่าจ้างเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ค่าใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นหนังสือให้มีผลทันทีอ้างผิดสัญญาจ้าง ขาดงานไปโดยปราศจากเหตุอันสมควร ซึ่งเป็นความจริง โจทก์ไม่ได้ผิดสัญญา ไม่ได้ขาดงานยินดีกลับเข้าไปทำงาน ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินประกันสังคมที่หักไว้เกิน ค่าใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะค้างจ่ายเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย และค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้าง

จำเลยให้การและฟ้องแย้งว่า โจทก์ไม่มาทำงานตามคำสั่งโดยอ้างว่าคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดชลบุรีมีคำสั่ง ที่...ให้ปิดกิจการ โจทก์กลัวติดเชื้อจึงไม่มาทำงาน ซึ่งแท้จริงแล้วคำสั่งดังกล่าวไม่ได้ครอบคลุมถึงกิจการจำเลยที่ต้องปิด โจทก์เป็นฝ่ายเดินทางกลับบ้านที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีและไม่อยากกลับมาทำงาน จำเลยจึงชอบที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นอกจากนี้ก่อนบอกเลิกสัญญาจ้าง โจทก์เป็นผู้แจ้งความประสงค์จะลาออกจากงานเอง โจทก์เป็นฝ่ายผิดสัญญาเนื่องจากไม่ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด จำเลยมีสิทธิเรียกเบี้ยปรับตามที่ระบุจำนวน ๒๔๐,๐๐๐ บาท ขอบังคับให้โจทก์ชำระค่าปรับตามที่ระบุในสัญญาจ้างจำนวน ๒๔๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงิน ๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ร้อยละ ๑๕ ต่อปี ให้จ่ายเงิน ๑,๑๒๕ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก และให้ยกฟ้องแย้งของจำเลย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษฯ ตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ขอลาออกก่อนครบกำหนดตามสัญญา จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ฯลฯ แต่จำเลยต้องจ่ายค่าใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ และเงินประกันสังคมแก่โจทก์ สำหรับคำสั่งคณะกรรมการโรคติดต่อฯ ข้อ ๒ ให้ปิดสถานที่ ดังต่อไปนี้ ๒.๑๐ สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ กิจการนวดเพื่อสุขภาพ...และสถานที่สักหรือเจาะผิวหนังหรือส่วนใด ส่วนหนึ่งของร่างกายทุกประเภท ซึ่งสถานประกอบการกิจการของจำเลยแม้ว่าจะไม่ได้ระบุชัดเจนตามข้อ ๒.๑๐ แต่ในส่วนงานที่โจทก์ทำหน้าที่ฝังเข็มให้คนไข้มีลักษณะเช่นเดียวกับการเจาะผิวหนังตามที่กำหนดไว้ จึงอยู่ในข่ายต้องถูกสั่งปิดด้วย ช่วงเดือนมกราคม ๒๕๖๔ ขณะนั้นประเทศไทยยังไม่มีวัคซีนฉีดป้องกันโรคติดเชื้อดังกล่าว ยังไม่มีลูกจ้างคนใดรวมทั้งโจทก์ได้รับการฉีดวัคซีน ขณะนั้นจังหวัดชลบุรีมีผู้ติดเชื้อจำนวนวันละหลักร้อยอยู่ในกลุ่ม ๕ จังหวัดแรกของประเทศไทย จากการพูดคุยทางแอปพลิเคชันไลน์ โจทก์พยายามชี้แจงว่าถ้ามาทำงานอาจติดเชื้อโรคดังกล่าวแล้วเอาไปติดคนที่บ้าน จึงเห็นได้ว่าในขณะนั้นโรคติดเชื้อฯ มีการระบาดลูกกลมในประเทศไทยและยังไม่มีวัคซีนเพื่อป้องกัน ทางราชการจึงมีมาตรการให้ปิดกิจการที่อยู่ในข่ายที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ เป็นเรื่องปกติทั่วไปที่โจทก์ย่อมจะต้องป้องกันตนเอง และครอบครัว ส่วนจำเลยประสงค์จะเปิดสถานประกอบการโดยไม่รอให้สถานการณ์คลี่คลาย โดยอ้างว่าสามารถหาทางป้องกันได้แต่ก็ไม่ปรากฏมีมาตรการที่ชัดเจน การที่โจทก์ลาออกในช่วงเวลาดังกล่าวเชื่อว่าอยู่ในภาวะแห่งความจำใจในสถานการณ์ที่มีเชื้อโรคแพร่ระบาดอย่างรุนแรง การเปิดกิจการของจำเลยเป็นเรื่องที่จำเลยยอมเสี่ยงภัยเอาเอง แม้ว่าตามสัญญาจ้างทำงานจะระบุว่าหากโจทก์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลา (๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔) ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ ยกเว้นเหตุพลาภาพ จะต้องจ่ายค่าปรับเพิ่มเติมจำนวน ๒๔๐,๐๐๐ บาท แต่การลาออกของโจทก์โดยความจำใจในสถานการณ์ที่มีเชื้อโรคแพร่ระบาดอย่างรุนแรง จะถือว่าโจทก์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไม่ว่ากรณีใด ๆ ไม่ได้ เพราะข้อความ ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ นี้ ไม่รวมถึงกรณีมีเหตุที่อยู่ในภาวะแห่งความจำใจดังกล่าวซึ่งมิใช่ความผิดของโจทก์ด้วย การที่โจทก์เกิดความกลัวเป็นเรื่องปกติที่วิญญูชนทั่วไปก็กลัวเช่นเดียวกับโจทก์ โจทก์จึงไม่ใช่เป็นผู้ผิดสัญญาจ้าง และโจทก์ไม่ต้องรับผิดชำระค่าปรับแก่จำเลย

มีปัญหาว่าโจทก์ผิดสัญญาจ้างทำงานหรือไม่ โดยจำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า บางกิจการ การคัดเลือกหรือการลาออกของพนักงานจะส่งผลเสียหายต่อกิจการ ดังเช่นกิจการของจำเลยที่โจทก์ต้องใช้ ใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะของโจทก์และตัวโจทก์จะต้องประจำอยู่ที่สถานพยาบาลตลอดเวลาที่เปิดกิจการ เพราะถ้าเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขมาตรวจสอบแล้วไม่พบแพทย์ประจำอยู่ที่สถานพยาบาล จะมีความผิด ตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า การที่โจทก์ลาออก จากบริษัทจำเลยก่อนที่จะครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา จึงเป็นกรณีที่โจทก์ในฐานะผู้รับจ้างไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา ถือว่าโจทก์เป็นฝ่ายผิดสัญญา โจทก์ต้องชำระค่าปรับให้แก่จำเลย ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่เห็นพ้องด้วย แต่การที่สัญญาจ้างทำงาน ข้อ ๖ กำหนดให้โจทก์จ่ายค่าปรับเต็มจำนวน ๒๔๐,๐๐๐ บาท ตามรายได้เงินเดือนเบื้องต้นระยะเวลา ๑ ปี ที่ได้รับจากจำเลย ถือได้ว่าเป็นข้อตกลงกำหนดความเสียหายเพื่อการผิดนัดไม่ชำระหนี้ไว้ล่วงหน้า จึงเป็น ข้อตกลงเบี้ยปรับเมื่อโจทก์ไม่ชำระหนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๗๙ และมาตรา ๓๘๐ ซึ่งหากกำหนดไว้สูงเกินส่วน ศาลแรงงานภาค ๒ มีอำนาจใช้ดุลพินิจลดเบี้ยปรับลงเป็นจำนวนพอสมควรได้ โดยพิเคราะห์ถึงทางได้เสียของเจ้าหนี้ทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมาย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๓ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่สามารถกำหนดเองได้ จึงต้องย้อนสำนวนไปให้ ศาลแรงงานภาค ๒ กำหนดเบี้ยปรับที่โจทก์ต้องรับผิดชอบต่อจำเลยตามฟ้องแย้งแล้วพิพากษาใหม่เฉพาะประเด็นข้อนี้ นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๒๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๖๔๓/๒๕๖๕ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง ลูกจ้างมีหน้าที่ทำความสะอาดที่สำนักงานใหญ่ร่วมกับนางแดงแต่ปรากฏว่า ในวันที่พนักงานอีกคนไม่มาทำงาน ลูกจ้างกลับไปทำความสะอาดที่โรงงานแทนโดยไม่ได้รับอนุญาต จากนายจ้าง ซึ่งเป็นการขัดคำสั่งและละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง อันมีเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าก็ตาม แต่ไม่ใช่กรณีร้ายแรง เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงาน กรณีที่มี คำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยให้กับจำเลยที่ ๒ ลูกจ้าง โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว เนื่องจากจำเลยที่ ๒ จงใจขัดคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ละทิ้งหน้าที่การงานบ่อยครั้ง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานในส่วนที่มี คำสั่งในเรื่องค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย ๑๐๔,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลยที่ ๒

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ฯ ตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริง แล้ววินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๒ ทำงานเป็นลูกจ้างโจทก์ ตำแหน่งพนักงานจัดสินค้า (สต็อก) ค่าจ้างอัตราสุดท้าย

เดือนละ ๑๓,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๓ และ ๑๘ ของเดือน จำเลยที่ ๒ มีหน้าที่ทำความสะอาด ร่วมกับนางแดง ที่โรงงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐-๑๒.๐๐ น. และตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. จะต้องไปทำความสะอาดที่สำนักงานใหญ่หรือสถานที่อื่นตามที่โจทก์สั่ง หากวันใดนางแดงไม่มาทำงาน จำเลยที่ ๒ ต้องไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ตั้งแต่ ๐๘.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ นางแดงไม่ได้ไปทำงาน ซึ่งตามคำสั่งจำเลยที่ ๒ ต้องไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ แต่จำเลยที่ ๒ กลับทำงานที่โรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากโจทก์ แม้ในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ ไม่ไปทำงานที่สำนักงานแห่งใหญ่ซึ่งเป็นการขัดคำสั่งของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างและละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอันมีเหตุให้โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๒ ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ และไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ตาม แต่ในวันดังกล่าวจำเลยที่ ๒ ยังคงทำงานที่โรงงาน โดยมีเจตนาที่จะกวาดใบไม้ที่กองอยู่ในบริเวณโรงงาน และไม่ปรากฏว่าการไม่ไปสำนักงานใหญ่ทำให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ ส่วนการที่จำเลยที่ ๒ หยุดงานเป็นเวลาสามวันติดต่อกันบ่อยครั้งโดยไม่มีใบรับรองแพทย์มายืนยันนั้น ทางปฏิบัติเกี่ยวกับการลา ลูกจ้างต้องแจ้งลาต่อหัวหน้างานที่รับผิดชอบ จากนั้นหัวหน้างานจะรวบรวมใบลาส่งแก่กรรมการผู้มีอำนาจเพื่ออนุมัติ หากไม่อนุมัติก็จะหักค่าจ้าง ไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ ๒ ลาป่วยโดยไม่ได้ป่วยจริงและจำเลยที่ ๒ แจ้งลาต่อหัวหน้างานทุกครั้งตามทางปฏิบัติเกี่ยวกับการลา จึงรับฟังไม่ได้ว่า จำเลยที่ ๒ กระทำการไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตแต่อย่างใด แต่การที่จำเลยที่ ๒ จงใจขัดคำสั่งของโจทก์เป็นเหตุให้โจทก์เลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ และไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างใดก็ตาม การที่จำเลยที่ ๒ จงใจขัดคำสั่งของโจทก์ไม่ใช่เหตุที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ที่ให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยแก่จำเลยที่ ๒ นั้นชอบแล้ว กรณีจึงมีเหตุเพียงพอให้เพิกถอนคำสั่งจำเลยที่ ๑ ในส่วนค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ประเด็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๒ ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดยโจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานภาค ๒ รับคำให้การของจำเลยทั้งสองที่ไม่ได้ยื่นภายในกำหนดเวลาจึงเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ไม่ชอบ เห็นว่า การพิจารณาคดีแรงงานมีวิธีพิจารณาแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป โดยมีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติไว้เป็นพิเศษกรณีที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ได้บัญญัติไว้แล้วอย่างไรก็ต้องบังคับไปตามนั้น จะนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับไม่ได้ เพราะพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๑ ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับคำให้การของจำเลยในคดีแรงงานนั้นมีบัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๗ วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้ และมาตรา ๓๙ วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้ และมาตรา ๓๙ วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การให้ศาลแรงงานบันทึกไว้ และดำเนินกระบวนการต่อไป ดังนั้น เมื่อพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดเรื่องระยะเวลาให้จำเลยยื่นคำให้การไว้โดยเฉพาะแล้ว

กรณีนี้จึงไม่นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๗๗ มาใช้บังคับ การดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๒ ชอบด้วยกฎหมายแล้วอุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์จึงฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

๒๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๗๖๓/๒๕๖๕

เรื่อง ทุจริตต่อหน้าที่ : ลูกจ้างตำแหน่งห้องซัง (ถ่านหิน) ได้ทำเอกสารรายงานปรากฏชัดเจนว่ากรอกข้อมูลทะเบียนรถไม่ตรงกับทะเบียนรถที่ปรากฏในภาพรถบรรทุกคันที่อยู่บนเครื่องชั่งน้ำหนักที่ปรากฏอยู่ที่หน้าจอคอมพิวเตอร์ แสดงว่ารถบรรทุกคันที่ถ่านหินได้ส่งมอบถ่านหินให้แก่ นายจ้างแล้ว ทั้งที่ความจริงรถบรรทุกคันดังกล่าวไม่ได้ส่งมอบถ่านหินให้ การกระทำของลูกจ้างย่อมเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า ประมาณปี ๒๕๕๙ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งพนักงานห้องซัง ต่อมาวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยกล่าวหาว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่เป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยฟ้องศาลจังหวัด A ขอให้รื้อฟื้นหลักฐานหลักฐานที่เป็นของนายจ้าง ศาลจังหวัด A และศาลอุทธรณ์ภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง คดีถึงที่สุดแล้ว จึงเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้กระทำความผิดขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า จำเลยตรวจสอบพบว่าถ่านหินของจำเลยถูกคนร้ายลักไปขณะขนส่งมายังบริษัทจำเลย จำเลยมอบอำนาจให้ผู้จัดการฝ่ายวางแผนไปร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีนายดำ และนายแดง พนักงานขับรถบรรทุกของบริษัทร่วมที่มารับจ้างขนส่งถ่านหินให้แก่จำเลย ข้อหาลักทรัพย์ ในเวลากลางคืน เจ้าพนักงานตำรวจสอบสวนแล้วมีพยานหลักฐานน่าเชื่อว่าโจทก์ร่วมกระทำผิดด้วย จำเลยจึงเห็นว่าโจทก์กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่จำเลยและฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีร้ายแรงทุจริตต่อหน้าที่ และโจทก์ละทิ้งหน้าที่เกินกว่า ๓ วันทำงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยจึงเลิกจ้าง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีไม่อาจยืนยันได้แน่นอนว่าการที่โจทก์ทำและรายงานข้อมูลคลาดเคลื่อนไม่ถูกต้อง แต่ฟังได้เพียงว่าโจทก์ทำรายงานรายละเอียดไม่ละเอียดรอบคอบอันเป็นการกระทำด้วยความประมาทเลินเล่อเท่านั้น และการที่โจทก์ไม่ไปทำงานติดต่อกันวันที่ ๖ - ๑๑ มกราคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๑๔ - ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ ย่อมถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แต่ประเด็นค่าชดเชย จำเลยไม่ได้ระบุเหตุละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรไว้ในหนังสือเลิกจ้าง จึงไม่อาจยกเหตุดังกล่าวขึ้นอ้างไม่จ่ายค่าชดเชยได้ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๑๑๒,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นการกระทำของโจทก์เป็น “ทุจริตต่อหน้าที่” หรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า คำว่า ทุจริตต่อหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มิได้ให้ความหมายของคำว่าทุจริตไว้ จึงต้องใช้ความหมายตามพจนานุกรม คือ ประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง เอกสารรายงานปรากฏชัดเจนว่าโจทก์กรอกข้อมูลทะเบียนรถไม่ตรงกับทะเบียนรถที่ปรากฏในภาพรถบรรทุกคันที่อยู่บนเครื่องชั่งน้ำหนักที่ปรากฏอยู่ที่หน้าจอคอมพิวเตอร์ เอกสารรายงานเกิดขึ้นจากการกระทำของโจทก์เองโดยไม่มีบุคคลใดจัดทำเสริมแต่ง

ขึ้นมาเพื่อกลั่นแกล้งโจทก์ เอกสารแผ่นแรกเป็นคำอธิบายวิธีการกระทำความผิด โจทก์เป็นผู้กรอกข้อมูลรถบรรทุกคันที่ลักถ่านหินเข้าระบบเพื่อให้ระบบออกเลขที่ใบชั่งน้ำหนักให้ โดยจงใจถ่ายภาพรถบรรทุกคันอื่นที่ดำเนินการชั่งน้ำหนักในขณะนั้นแทน จึงทำให้ข้อมูลภาพรถและทะเบียนที่ปรากฏในระบบไม่ตรงกัน และเมื่อได้เลขที่ใบชั่งน้ำหนักแล้ว โจทก์ก็แจ้งหมายเลขใบชั่งน้ำหนักให้พนักงานขับรถเพื่อให้พนักงานขับรถหมายเลขดังกล่าวกรอกในโปรแกรมภาพถ่ายรายงานผลปฏิบัติงาน (Photo Stamp) ซึ่งจำเลยกำหนดให้ถ่ายทั้งหมด ๓ ภาพ ได้แก่ ภาพถ่ายใบชั่งน้ำหนักจากต้นทาง ภาพถ่ายขณะที่มีการลงสินค้า และภาพถ่ายใบชั่งน้ำหนักที่ออกจากระบบพร้อมลายมือชื่อพนักงานห้องชั่ง โดยมีภาพถ่ายการชั่งน้ำหนักของรถบรรทุกคันที่โจทก์จงใจถ่ายภาพไว้ประกอบ และแผ่นสุดท้ายเป็นใบสรุปการชั่งน้ำหนักซึ่งโจทก์ลงลายมือชื่อไว้ แสดงว่ารถบรรทุกคันที่ลักถ่านหินได้ส่งมอบถ่านหินให้แก่จำเลยแล้ว ทั้งที่ความจริงรถบรรทุกคันดังกล่าวไม่ได้ส่งมอบถ่านหินแก่จำเลย การกระทำของโจทก์ย่อมเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

พิพากษาแก้เป็น ให้ยกฟ้องโจทก์ในส่วนค่าชดเชย นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๒๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๘๑๓ - ๑๘๑๖/๒๕๖๕

เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้แก่ผู้ผลิตและผู้จำหน่ายรถยนต์หลายยี่ห้อ ผลการดำเนินการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งแนวโน้มอาจขาดทุนมากขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ยังไม่ยุติ จึงจำเป็นต้องลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานลงก่อนใช้วิธีการเลิกจ้าง นายจ้างได้ออกมาตรการต่าง ๆ เช่น ลดวันทำงาน รวมกะการทำงาน ให้ลูกจ้างบางส่วนหยุดงานโดยจ่ายเงินให้ร้อยละ ๗๕ ยกเลิกสัญญาจ้างกับบริษัทจัดหาแรงงาน จนในที่สุดต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนโดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก แม้จะมีได้แจ้งหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างกับพวกทราบเพื่อให้สามารถตรวจสอบทักท้วงได้ก็ตาม แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวใช้กับลูกจ้างในแต่ละแผนกและหน่วยงานทุกคนมิได้เลือกปฏิบัติ การเลิกจ้างเช่นนี้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องกับพวกรวม ๔ คน ฟ้องว่า โจทก์ทั้งสี่คนเป็นลูกจ้างจำเลย วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกให้มีผลวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ อ้างเหตุว่า สืบเนื่องมาจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้จำเลยต้องลดต้นทุนการผลิต กำลังคน และค่าใช้จ่ายทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นความจริง การเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เงินโบนัส เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้แก่ผู้ผลิตและผู้จำหน่ายรถยนต์หลายยี่ห้อ ก่อนเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เศรษฐกิจทั่วโลกตกต่ำ ยอดจำหน่ายรถยนต์ทุกยี่ห้อทั้งในประเทศและต่างประเทศลดลง จำเลยขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ขาดทุนสะสม ๑,๑๑๗,๖๓๙,๘๒๐ บาท คาดว่าจะขาดทุนมากขึ้นต่อเนื่องถึงสิ้นปี ๒๕๖๓ เดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๖๓ จำเลยประกาศลดวันทำงาน เปลี่ยนแปลงวันทำงาน รวมกะ ให้ลูกจ้าง

หยุดงานและจ่ายเงินร้อยละ ๗๕ ยกเลิกสัญญาฉบับบริษัทที่จัดหาแรงงาน แต่รายได้ยังต่ำกว่าเป้าหมาย จำเลยประกาศโครงการให้ลูกจ้างลาหยุดระยะยาวโดยไม่รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป แต่ไม่ได้รับความสนใจ จึงจำเป็นต้องลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานลง โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างลูกจ้าง ๒๖ คน รวมโจทก์ทั้งสิ้น โดยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยมีหลักเกณฑ์คัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง คือ ๑) สถิติการมาทำงานย้อนหลัง ๓ ปี ๒) คะแนนการประเมินผลการทำงานย้อนหลัง ๓ ปี ๓) การถูกลงโทษ ทางวินัย ๔) การให้ความร่วมมือในการทำงาน ๕) การทำงานผิดพลาดและเกิดความเสียหาย

- แม้จำเลยได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และขาดทุน สะสมก็ตาม แต่จำเลยได้รับการช่วยเหลือทางการเงินจากบริษัทแม่ทำให้ประกอบกิจการต่อไปได้ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ จำเลยมียอดสั่งซื้อและยอดการผลิตเพิ่มขึ้น มีการจ่ายโบนัสและเงินพิเศษแก่ลูกจ้าง ปี ๒๕๖๔ จำเลยสั่งซื้อหุ่นยนต์มาเพื่อช่วยในการผลิตสินค้า แสดงว่าจำเลยไม่ได้ประสบภาวะขาดทุน ถึงขนาดต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อพยุงกิจการ

- และได้ความว่า ในการเลิกจ้างจำเลยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก เพื่อเลิกจ้างไม่ชัดเจน ไม่ได้เรียกกรรมการสหภาพแรงงานเข้าไปพูดคุยหาหรือหาแนวทางก่อน ทั้งการประเมินโจทก์ที่ ๑ ไม่มีสถิติการขาดงาน ลาป่วย ลากิจเลย

- อีกทั้งไม่ปรากฏว่าก่อนเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิ้น จำเลยได้เสนองานใหม่หรือตำแหน่งใหม่หรือปรับลด เงินเดือนโจทก์ทั้งสิ้น อันแสดงให้เห็นว่าจำเลยพยายามหาหนทางช่วยเหลือมิให้เกิดการเลิกจ้างเกิดขึ้น

จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ที่ ๑ - ๔ พร้อมดอกเบี้ยฯ จำเลยทั้งสิ้นสำนวนอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า จำเลยมีผลประกอบการขาดทุนปีตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๓ แสดงว่าขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ปี ๒๕๖๓ จำเลยขาดทุนกว่า ๑,๐๐๐ ล้านบาท และยังมีหนี้สินจากเงินกู้ ระยะสั้นกว่า ๑,๐๐๐ ล้านบาท

- เมื่อการแสวงหากำไรเป็นเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจ แม้จำเลยจะสามารถประกอบกิจการต่อไปได้ด้วยการได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากบริษัทอื่น แต่หากภาระหนี้สินยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่รายได้ของกิจการไม่เพียงพอจ่ายจนขาดทุนตลอด ทั้งแนวโน้มอาจขาดทุนมากขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ยังไม่ยุติ การที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน จึงเป็นการใช้อำนาจในฐานะนายจ้างวางแผนบริหารธุรกิจของตนแก้ไขปัญหาการขาดทุน เพิ่มโอกาสมีกำไรและบรรลุเป้าหมาย ย่อมเป็นทางเลือกที่สมเหตุผล

- ก่อนใช้วิธีการเลิกจ้าง จำเลยออกมาตรการต่าง ๆ เช่น ลดวันทำงาน เปลี่ยนแปลงวันทำงาน รวมกะการทำงาน ให้ลูกจ้างบางส่วนหยุดงานโดยจ่ายเงินให้ร้อยละ ๗๕ ยกเลิกสัญญาจ้างกับบริษัทจัดหาแรงงาน โดยส่งคืนลูกจ้าง ลดค่าจ้างผู้บริหารระดับสูง จนในที่สุดต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน

- จำเลยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง แม้จะมีข้อตำหนิดังที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยไว้ว่า จำเลยมิได้แจ้งให้โจทก์ทั้งสี่ทราบเพื่อให้สามารถตรวจสอบทักท้วงได้ก็ตาม แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวใช้กับลูกจ้างในแต่ละแผนกและหน่วยงานทุกคน มิได้เลือกปฏิบัติ ส่วนการขาดงาน ลาป่วย ลากิจฯ เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ไม่อาจฟังเป็นข้อยุติว่า หากลูกจ้างคนใดไม่ขาดงาน ไม่ลาป่วยฯ แล้ว จะไม่อยู่ในเกณฑ์ที่อาจถูกเลิกจ้าง

- สำหรับการสั่งซื้อหุ่นยนต์มาใช้ในการผลิต ก็เกิดขึ้นภายหลังจากเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่และลูกจ้างอื่นแล้ว แสดงให้เห็นว่าจำเลยประสงค์จะลดต้นทุนค่าจ้างแรงงานแล้วลงทุนในเครื่องจักรแทน เพื่อพุงกิจการจำเลยให้รอดต่อไปและมีโอกาสฟื้นคืนตัวได้ใหม่ การเลิกจ้างเช่นนี้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งสี่

๒๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๙๓๙/๒๕๖๕ (สหกรณ์)

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งหัวหน้าการเงินจัดให้สมาชิกผู้กู้ที่ออกแล้วแต่ยังมีหนี้ค้างอยู่ ทำหนังสือรับสภาพหนี้และสามารถผ่อนชำระหนี้กับนายจ้างได้ เป็นการฝ่าฝืนระเบียบฯ แต่เมื่อได้ความว่า ลูกจ้างทำเพื่อจัดทำหลักฐานให้รัดกุมยิ่งขึ้นและขยายอายุความออกไปแสดงให้เห็นเจตนาว่ามีได้มุ่งหมายทำโดยทุจริต เป็นการกระทำอันเป็นประโยชน์แก่จำเลยผู้เป็นนายจ้าง อีกทั้งไม่ทำให้ผู้ค้าประกันหลุดพ้นยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯ กรณีร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่การกระทำส่งผลต่อความไว้วางใจซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เลิกจ้างได้โดยมิต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควรเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ทำงานกับจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๓๙ ตำแหน่งหัวหน้าการเงิน วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้จัดการจำเลยยื่นหนังสือคำสั่งเรื่องการให้รายงานตัวและรับทราบผลการสอบสวน และมีหนังสือคำสั่งให้หยุดปฏิบัติงาน (ปลดออก) วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โจทก์ทำหนังสืออุทธรณ์ไปยังประธานกรรมการและคณะกรรมการดำเนินงานของจำเลยเพื่อขอกลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิม และตำแหน่งเดิม ผู้จัดการจำเลยแจ้งว่าคณะกรรมการไม่รับอุทธรณ์ การเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๔๐๐ วัน สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๔๘ วัน เงินบำเหน็จ ๑๔ เท่าของเงินเดือนตามข้อบังคับจำเลย เงินสะสม ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยตรวจพบความผิดปกติในการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ผลการสอบสวนพบว่า โจทก์จัดการเกี่ยวกับหนี้สินของสมาชิกที่ลาออกด้วยการรับสภาพหนี้และรับชำระหนี้อันขัดต่อระเบียบของจำเลย เปลี่ยนแปลงสถานะผู้ค้าประกัน

เพื่อช่วยเหลือให้นางสาวเอ และนางสาวบี ได้รับอนุมัติ อันขัดต่อระเบียบฯ อีกทั้งยังพบว่าโจทก์จัดทำเอกสารรับสภาพหนี้อีก ๖ ราย การกระทำของโจทก์เป็นความผิดร้ายแรง ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีไม่ร้ายแรง เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย แต่การที่โจทก์จัดให้ผู้กู้ซึ่งออกจากการเป็นสมาชิกจำเลยที่ยังมีหนี้ค้างอยู่ ทำหนังสือรับสภาพหนี้และสามารถผ่อนชำระหนี้ได้ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯ การเลิกจ้างจึงมีเหตุอันสมควร ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาให้จำเลย จ่ายค่าชดเชยเงินสะสมส่วนของนายจ้าง พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก

โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ประเด็นค่าชดเชย ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ เห็นว่า การที่จะพิจารณาว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ ร้ายแรงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่ละกรณีโดยต้องพิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ อาทิเช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์ การกระทำผิดของลูกจ้าง ผลเสียหายที่เกิดจากการกระทำผิด ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ว่าเป็นกรณีร้ายแรงในตัวเองหรือไม่ คดีนี้โจทก์จัดให้สมาชิกผู้กู้ที่ออกจากจำเลยแล้วยังมีหนี้ค้างอยู่ทำหนังสือรับสภาพหนี้และสามารถผ่อนชำระหนี้กับจำเลยได้ โดยไม่มีการโอนภาระหนี้ให้แก่ผู้ค้าประกันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบสหกรณ์ฯ แต่เมื่อได้ความว่าโจทก์ทำหนังสือรับสภาพหนี้เพื่อจัดทำหลักฐานให้รัดกุมยิ่งขึ้นและขยายอายุความออกไปแสดงให้เห็นเจตนาของโจทก์ว่ามีได้มุ่งหมายทำให้จำเลยได้รับความเสียหายหรือกระทำโดยทุจริต เป็นการกระทำเพื่อติดตามเรียกคืนเงินจากผู้กู้จนครบภายในเวลา กำหนดอันเป็นประโยชน์แก่จำเลยผู้เป็นนายจ้าง อีกทั้งภายหลังจากที่โจทก์ทำหนังสือรับสภาพหนี้ขึ้นใช้แล้ว จำเลยโดยคณะกรรมการยังมีมติให้มีการจัดทำหนังสือรับสภาพหนี้ขึ้นใช้บังคับด้วย แสดงให้เห็นว่าจำเลยเล็งเห็นประโยชน์ของการให้ลูกหนี้ลงชื่อรับสภาพหนี้เพื่อเป็นหลักฐานการเป็นหนี้อีกชั้นหนึ่ง ซึ่งหากลูกหนี้ผิดนัดก็ยังสามารถเรียกคืนหนี้ได้ตามสัญญาหลักโดยมิใช่เป็นการแปลงหนี้ใหม่แต่อย่างใด การที่ผู้กู้ทำหนังสือรับสภาพหนี้นั้น ไม่เป็นการทำให้ผู้ค้าประกันหลุดพ้นจากความรับผิด จำเลยยังสามารถเรียกชำระหนี้จากผู้ค้าประกันได้ พิจารณ์พฤติการณ์แห่งคดีแล้ว กรณียังถือไม่ได้ว่าการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยและเงินสะสมส่วนของนายจ้างให้แก่โจทก์

ประเด็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เห็นว่า การที่โจทก์ในฐานะหัวหน้างานด้านการเงิน และติดตามหนี้ มีหน้าที่ควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และพึงปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โจทก์ย่อมต้องทราบระเบียบเกี่ยวกับการเรียกคืนเงินกู้ แต่โจทก์กลับยังฝ่าฝืนระเบียบจำเลยในข้อดังกล่าว โดยให้ผู้กู้ที่ออกจากจำเลยทำหนังสือรับสภาพหนี้และผ่อนชำระหนี้กับจำเลยได้ อันอาจส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร การกระทำของโจทก์ข้างต้นจึงถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตแล้ว จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยมิต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๑๗ วรรคท้าย นอกจากนี้เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควรเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม
พิพากษายืน

๒๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๒๑๒๓/๒๕๖๕

เรื่อง เลิกจ้างไม่เป็นธรรม : นายจ้างอาศัยหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานย้อนหลัง ๓ ปี เปรียบเทียบกันระหว่างโจทก์และนายเอ ลูกจ้างจำเลยอีกคนหนึ่ง ซึ่งเป็นไปโดยไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง และมีความน่าเชื่อถือแคลงสงสัยเพราะไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็น

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๖ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายคือ Production Control Superintendent ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๘๙,๙๕๖.๙๐ บาท กำหนดจ่ายทุกสิ้นเดือน และมีสิทธิได้รับโบนัสการันตีจำนวน ๑ เดือน ประจำปีในวันที่ ๒๘ ธันวาคมของทุกปี กับโบนัสจากผลประกอบการในแต่ละปีซึ่งจะจ่ายทุกสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ ต่อมาวันที่ ๑๒-๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำเลยประกาศโครงการสมัครใจลาออกโดยมีเงื่อนไขว่าผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับค่าชดเชยตามอายุงาน ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า โบนัสการันตี และเงินโบนัสจากผลประกอบการปี ๒๕๖๓ ซึ่งโจทก์ไม่เข้าร่วมโครงการดังกล่าว แต่มีลูกจ้างบางส่วนเข้าร่วม วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลนับแต่เวลาปิดทำการของวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ อ้างเหตุว่ามีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกำลังคนซึ่งไม่เป็นความจริง จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ขอบังคับให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงาน หากไม่สามารถรับกลับได้ให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๘,๒๗๖,๐๓๔.๘๐ บาท เงินโบนัสการันตี ๗๑๖,๖๕๕.๒๐ พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า การเลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเนื่องจากลูกจ้างหลักของจำเลยแจ้งยุติการทำธุรกิจร่วมกับจำเลยโดยยกเลิกการผลิตที่มีอยู่กับจำเลยทั้งหมดอันเป็นเหตุให้จำเลยต้องปรับโครงสร้างกิจการเพื่อให้สามารถรักษาธุรกิจให้อยู่ต่อไปได้ จำเลยจัดให้มีมาตรการบรรเทาการเลิกจ้างและผลกระทบต่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องโดยการโอนย้ายลูกจ้าง ลดค่าใช้จ่ายทางด้านบริหาร งดการฝึกอบรม หยุดรับลูกจ้างเพิ่ม รวมถึงประกาศโครงการและผลตอบแทนเชิญชวนหาผู้สมัครใจจาก แต่มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการไม่ครบ จึงกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเลิกจ้างเพื่อพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างตามหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรม ไม่ได้กีดกันแกล้งหรือเลือกปฏิบัติ มีการเลิกจ้างลูกจ้างอื่นทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์อีกหลายคน ผลประเมินการทำงานของโจทก์ที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์ที่พอใช้ โจทก์มีประวัติเคยได้รับหนังสือเตือน คุณสมบัติและทักษะของโจทก์ก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์ดีกว่าลูกจ้างรายอื่นของจำเลยที่ไม่ได้ถูกเลิกจ้างแต่อย่างใด อีกทั้งขณะเลิกจ้างไม่มีตำแหน่งหรืองานที่เหมาะสมจะย้ายโจทก์ไปทำงานได้ จึงเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์แล้ว และมีแนวปฏิบัติว่าเงินโบนัสนั้น ลูกจ้างจะต้องมีสถานะเป็นลูกจ้าง ณ วันที่มีการจ่ายโบนัส

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า โจทก์ได้รับเงินเดือนสุดท้ายเดือนละ ๘๓,๔๕๖ บาท และค่าน้ำมันรถเดือนละ ๖,๕๐๐ บาท จำเลยอาศัยหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานย้อนหลัง ๓ ปี

เปรียบเทียบกันระหว่างโจทก์และนายเอ ลูกจ้างจำเลยอีกคนหนึ่ง ซึ่งเป็นไปโดยไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง และมีความน่าเชื่อถือแคลงสงสัยเพราะไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษา ให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๗๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก

จำเลยอุทธรณ์

จำเลยอุทธรณ์ว่าคำวินิจฉัยของศาลแรงงานภาค ๒ ในส่วนโบนัสการันตีขัดแย้งกันหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ในส่วนที่ศาลแรงงานภาค ๒ ไม่กำหนดให้โจทก์ได้รับเงินโบนัสการันตีนั้น เป็นส่วนที่โจทก์เรียกร้องเป็นตัวเงินโดยอ้างว่าโจทก์ได้รับตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่จำเลยกำหนดไว้ในระเบียบ ซึ่งเป็นคนละส่วนกับค่าเสียหายอันเกิดจากการเสียโอกาสได้รับเงินโบนัส เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าการเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ความเสียหายที่เกิดขึ้นจึงไม่เพียงแต่ทำให้โจทก์ขาดรายได้ และขาดโอกาสในการหางานใหม่เท่านั้น แต่ย่อมรวมถึงค่าเสียโอกาสอื่น ๆ ที่โจทก์พึงได้รับหากไม่มีการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรมนั้นด้วย ซึ่งหมายความว่า แม้โจทก์จะไม่มีสิทธิได้รับโบนัสตามระเบียบ แต่การเสียโอกาสที่จะได้รับเงินโบนัสการันตีนั้น เมื่อถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ก็ย่อมถือเป็นความเสียหายที่เกิดขึ้นและคงอยู่จนกว่าจะได้รับการเยียวยาแก้ไข ไม่กระทบสิ้นไปพร้อมกับสิทธิที่จะได้รับเงินโบนัสการันตีที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยไม่กำหนดเงินโบนัสการันตีให้โจทก์แต่กำหนดค่าเสียโอกาสในการได้รับเงินโบนัสการันตี โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมซึ่งศาลได้กำหนดให้จึงไม่ขัดแย้งกัน

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่า การประเมินผลการทำงานโจทก์เป็นไปโดยปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติ หรือกลั่นแกล้งโจทก์ การเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมนั้น อุทธรณ์ดังกล่าวเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายืน

๒๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๑๗๑/๒๕๖๕ (ค่าชดเชยผิคนัดนับแต่เลิกจ้าง)

เรื่อง ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทันทีที่เลิกจ้าง จึงถือว่า ผิคนัดนับแต่วันเลิกจ้าง ไม่ใช่ ๓ วันนับแต่วันเลิกจ้าง, ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัทประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้างในประเทศไทย จึงไม่นับอายุงานช่วงนั้นมาคำนวณค่าชดเชย, ค่าที่พักเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท เป็นสวัสดิการ ไม่ใช่ค่าจ้าง จึงไม่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ โจทก์เริ่มทำงานเป็นลูกจ้างบริษัทในเครือของกลุ่มบริษัท เจเจ ที่ประเทศมาเลเซีย ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบริหารกลุ่มผลิตภัณฑ์และการจัดซื้อ ระบุเงื่อนไขในสัญญาว่า แม้ว่าสถานที่ทำงานของโจทก์อยู่ในประเทศมาเลเซีย แต่นายจ้างอาจย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัทในเครือ หรือกลุ่มบริษัท เจเจ ที่สำนักงานแห่งอื่นได้ตามดุลพินิจของนายจ้าง โจทก์ทำงานถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๐ กลุ่มบริษัท เจเจ มีคำสั่งย้ายโจทก์มาทำงานกับจำเลยในประเทศไทยโดยนับอายุงานต่อเนื่อง

ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายปรับปรุงกระบวนการผลิต โจทก์เริ่มทำงานกับจำเลยวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ระบุเงื่อนไขในสัญญาจ้างว่ามีกำหนดระยะเวลาทำงานในประเทศไทย ๒ - ๕ ปี ต่อมาวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ขณะถูกเลิกจ้างโจทก์ได้รับเงินเดือน เดือนละ ๒๐๑,๕๕๐ บาท ค่าที่พักอาศัยเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท โจทก์มีอายุงาน ๗ ปี ๘ เดือน ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๒,๐๓๘,๘๖๔.๔๔ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๓๑,๓๑๕.๔๗ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๒,๐๑๒,๕๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท เจเจ จำกัด ประเทศมาเลเซีย ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ บริษัทดังกล่าวตกลงย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัทในเครือตามประเทศต่าง ๆ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โจทก์ย้ายงานมาทำงานกับจำเลย เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ บริษัท เจเจ จำกัด ประเทศมาเลเซีย จึงเรียกตัวโจทก์กลับไปทำงานที่ประเทศมาเลเซีย แต่โจทก์ปฏิเสธ จึงเป็นกรณีโจทก์สมัครใจออกจากงานเอง ส่วนเงินค่าที่พักอาศัยถือเป็นสวัสดิการ แม้จะจ่ายเท่ากันทุกเดือน ไม่ใช่ค่าจ้าง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๖๐๔,๖๕๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ พึงข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยมีลักษณะเป็นจ้างแรงงาน จำเลยเป็นนายจ้างโจทก์ การกระทำของจำเลยถือเป็นการเลิกจ้าง การทำสัญญาว่าจ้างให้โจทก์ปฏิบัติงานในประเทศไทยกับจำเลยตามข้อตกลงจดหมายเพิ่มเติมแรงงานเคลื่อนย้าย จดหมายเพิ่มเติมถึงสัญญาว่าจ้างท้องถิ่นโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ระบุกำหนดระยะเวลา ๒ - ๕ ปี แล้วจำเลยจะให้โจทก์ทำงานกับจำเลยเพียง ๒ ปี ย่อมเป็นกรณีที่จำเลยสามารถใช้สิทธิเลือกให้โจทก์ทำงานเมื่อพ้นกำหนดขั้นต่ำ ๒ ปีได้ตามข้อตกลงในสัญญา ดังนั้น การที่จำเลยใช้สิทธิตามสัญญาเลือกไม่ให้โจทก์ทำงานต่อให้ครบกำหนดระยะเวลาจ้างขั้นสูง ๕ ปี จึงไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยจำเลยได้บอกกล่าวล่วงหน้าถูกต้องตามกฎหมายแล้วสำหรับค่าชดเชย โจทก์มีระยะเวลาทำงานกับจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ติดต่อกันถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นเวลา ๒ ปี ๘ เดือน จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน โดยให้จำเลยรับผิดชอบดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัดคือไม่ชำระภายใน ๓ วัน นับแต่วันเลิกจ้าง วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ ครบกำหนดวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จึงผิดนัดนับแต่วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประเด็นว่าค่าที่พักอาศัยเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท เป็นค่าจ้างที่จะนำมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยหรือไม่ เห็นว่า ค่าที่พักอาศัยถือเป็นสวัสดิการที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ หากใช้ค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ จึงไม่ต้องนำไปเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย

ประเด็นอุทธรณ์เรื่องอายุงานของโจทก์ต้องนับตั้งแต่วันที่โจทก์ทำงานกับบริษัท เจเจ จำกัด ประเทศมาเลเซีย รวมอายุงาน ๗ ปี ๘ เดือน เห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ พึงข้อเท็จจริงว่า ช่วงเวลาตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท เจเจ จำกัด ประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นนิติบุคคลแยกต่างจาก

จำเลย การที่ศาลแรงงานภาค ๒ นับอายุงานให้โจทก์ตั้งแต่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นเวลา ๒ ปี ๘ เดือน จึงชอบแล้ว

อนึ่ง ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทันทีที่เลิกจ้าง จึงถือว่าจำเลย ผิดนัดจ่ายค่าชดเชยนับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปคือวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ การที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยโดยให้คิดดอกเบี้ยผิดนัดนับแต่วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จึงไม่ถูกต้อง ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ ในประเด็นนี้ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยให้ถูกต้อง ตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้คิดดอกเบี้ยของค่าชดเชยนับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๓๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๘๖/๒๕๖๕

เรื่อง นายจ้างประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย ไม่ได้ถือเอาขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างเคร่งครัด และการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากเพื่อชำระเบี้ยประกันภัยของตัวแทนหลายรายแต่ออก ใบเสร็จรับเงินให้ตัวแทนรายเดียว เป็นวิธีปฏิบัติโดยปกติทั่วไปของพนักงาน ส่วนการไม่ควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีการนำเบี้ยประกันไปตัดยอดชำระหนี้ซ้ำซ้อนนั้น การปฏิบัติงานของพนักงานทั่วไป อาจเกิดการผิดพลาดได้บ้างเป็นธรรมดา ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับความเสียหาย นับว่าเป็นการผิดพลาดเล็กน้อย ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้าง เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่มีเหตุไม่ไว้วางใจให้ทำหน้าที่ ต่อไปได้ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย จำเลยที่ ๒ ประกอบธุรกิจ หลักทรัพย์ประเภทจัดการลงทุน การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๓๙ จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการสาขา ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๘,๘๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ โดยโจทก์มิได้ กระทำคามผิด ขอบังคับให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชย ๔๐๐ วัน สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๖๐ วัน ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจนถึงวันเกษียณอายุเป็นเวลา ๑๒ ปี คิดเป็นเงิน ๔,๑๔๗,๒๐๐ บาท และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์ ๒๒๗,๘๐๗.๘๗ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยที่ ๑ ให้การว่า โจทก์ถูกเลิกจ้างก่อนวันที่มีการแก้ไขกฎหมายที่กำหนดให้จ่ายค่าชดเชย ๔๐๐ วัน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้าง ๓๐๐ วัน ตามกฎหมายที่ใช้บังคับ อย่างไรก็ตาม โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำ ความผิดอาญาโดยเจตนาแก่จำเลยที่ ๑ ด้วยการนำเบี้ยประกันภัยเข้าบัญชีส่วนตัวของโจทก์ อันเป็นการทุจริต

และแสวงหาผลประโยชน์จากค่าตอบแทนเบี้ยประกันภัยของตัวแทน จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง ระหว่างพิจารณาโจทก์แถลงขอถอนฟ้องจำเลยที่ ๒ ศาลแรงงานภาค ๙ คำสั่งอนุญาตและจำหน่ายคดีในส่วนของจำเลยที่ ๒ ออกจากสารบบความ

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์รับมอบอำนาจช่วงให้รับเงินค่าเบี้ยประกันภัยได้ จึงมีอำนาจรับเงินค่าเบี้ยประกันภัยโดยชอบ ถือไม่ได้ว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ หรือจงใจทำให้จำเลยที่ ๑ ได้รับความเสียหาย จำเลยที่ ๑ ไม่ได้ถือเอาขั้นตอนการปฏิบัติงานของฝ่ายเร่รุดหนี้สินและผลประโยชน์ตอบแทนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดจนไม่สามารถยึดหยุ่นได้ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๙,๓๖๐ บาท ค่าชดเชย ๒๘๘,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ให้จำเลยที่ ๑ ชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔,๑๔๗,๒๐๐ บาท (๑๔๔ เดือน = ๑๒ ปี) พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ที่ถูก คือ เงินสมทบพร้อมผลประโยชน์ส่วนของจำเลยที่ ๑ จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) ให้แก่โจทก์ ๒๓๒,๖๘๐.๕๗ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ให้ยกฟ้องโจทก์ในส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์ฯ นอกจากนี้ก็แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๙

โจทก์ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ประเด็นมีปัญหาต้องวินิจฉัยว่าจำเลยที่ ๑ ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า ประกาศคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเก็บเบี้ยประกันภัยสำหรับการประกันภัยรถยนต์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๙ วรรคหนึ่ง ระบุว่า “เมื่อบริษัท หรือผู้รับเบี้ยประกันภัยในนามบริษัทได้รับชำระเบี้ยประกันภัยจากผู้ขอเอาประกันภัย ให้ถือว่าสัญญาประกันภัยมีผลใช้บังคับ” วรรคสอง ระบุว่า “ทั้งนี้ ให้บริษัทเรียกเก็บเบี้ยประกันภัยและชำระเบี้ยประกันภัยจากผู้ขอเอาประกันภัยให้ครบถ้วนทุกครั้งก่อนทำสัญญาประกันภัยหรือก่อนสัญญาประกันภัยเริ่มต้นมีผลคุ้มครอง” จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นบริษัทประกันภัยต้องปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว โจทก์เป็นพนักงานของจำเลยที่ ๑ จึงต้องปฏิบัติตามประกาศดังกล่าวด้วย อีกทั้งยังต้องปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานของฝ่ายเร่รุดหนี้สินและผลประโยชน์ตอบแทนของจำเลยที่ ๑ โดยข้อ ๓ ระบุว่า “กรณีตัวแทนไม่ชำระเบี้ย, เกินกำหนด” ๓.๑ ระบุว่า “ระบบ Lock ตัวแทนไม่สามารถปฏิบัติงานได้” อันหมายถึง พนักงานของจำเลยที่ ๑ ต้องได้รับเบี้ยประกันภัยครบถ้วนเสียก่อนถึงจะตัดชำระเบี้ยประกันภัยในระบบของจำเลยที่ ๑ ได้ มิฉะนั้นระบบจะล็อกทำให้ไม่สามารถกรอกข้อมูลในระบบได้ การที่โจทก์ไม่ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีการตัดชำระเบี้ยประกันภัยก่อนรับเงินจากตัวแทนครบถ้วน จึงเป็นการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับประกาศฯ และฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าว แต่ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า โจทก์สามารถขออนุมัติค่าตอบแทนหรือค่านายหน้าไปยังสำนักงานใหญ่ของจำเลยที่ ๑ เป็นกรณี ๆ ไปได้ แสดงให้เห็นว่าจำเลยที่ ๑ ไม่ได้ถือเอาขั้นตอนการปฏิบัติงานดังกล่าวอย่างเคร่งครัดจนไม่สามารถยึดหยุ่นได้ พฤติการณ์ของโจทก์จึงไม่ถึงขนาดเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ส่วนประเด็นเรื่องการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝาก

ของจำเลยที่ ๑ เพื่อชำระเบี้ยประกันปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ส่วนประเด็น เรื่องการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของจำเลยที่ ๑ เพื่อชำระเบี้ยประกันภัยของตัวแทนหลายราย แต่ออก ใบเสร็จรับเงินให้ตัวแทนรายเดียว ส่วนตัวแทนรายอื่นออกใบเสร็จรับเงินเป็นศูนย์บาทนั้น เป็นวิธีปฏิบัติ โดยปกติทั่วไปของพนักงานจำเลยที่ ๑ โจทก์ไม่ได้ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ของจำเลยที่ ๑ ส่วนประเด็นการไม่ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีการนำเบี้ยประกันไปตัดยอดชำระหนี้ ซ้ำซ้อนนั้น เห็นว่า การปฏิบัติงานของพนักงานทั่วไปอาจเกิดการผิดพลาดได้บ้างเป็นธรรมดา ความผิดพลาด ดังกล่าวเพิ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ ๑ ได้รับความเสียหาย นับว่าเป็นการผิดพลาดเล็กน้อย การกระทำของโจทก์ดังกล่าวทั้งหมด ถือไม่ได้ว่าโจทก์กระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วง ไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์

ประเด็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้น เห็นว่า จำเลยที่ ๑ เคยเตือนโจทก์ ผ่านนายเอ รองกรรมการผู้อำนวยการสายงานพัฒนาธุรกิจ ทางอีเมลว่า ห้ามตัดเบี้ยประชุมไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งแม้โจทก์จะขออนุมัติค่าตอบแทนหรือค่านายหน้าไปยังสำนักงานใหญ่ของจำเลยที่ ๑ เป็นกรณี ๆ ไปได้ แต่การเตือนเรื่องโจทก์ขออนุมัติผิดขั้นตอนดังกล่าวย่อมทำให้จำเลยที่ ๑ ไม่ไว้วางใจให้โจทก์ปฏิบัติ หน้าที่ต่อไปได้ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่าย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๓๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๕๖๓/๒๕๖๕ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง การกระทำของลูกจ้างเพียงแต่บกร่องต่อหน้าที่ ไม่ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ทำงานมีประสิทธิภาพ เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ถึงขั้นกรณีที่ร้ายแรง ส่วนที่ ลูกจ้างสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแจ้งเท็จต่อผู้บริหารว่าได้ดำเนินการควบคุมและตรวจตราเครื่องจักร เป็นอย่างดีแล้วทุกวัน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการบกร่องต่อหน้าที่ ยังไม่ถือว่าตั้งใจให้เกิดความเสียหาย จึงไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่าย ค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ นายเอ จำเลยร่วม โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว เนื่องจากจำเลยไม่ได้หยิบยกพฤติการณ์การกระทำของนายเอ เรื่องละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งโจทก์ไม่ตรวจสอบ และบำรุงรักษาเครื่องจักร ไม่เติมน้ำมันหล่อลื่นเป็นเหตุให้มีการนำเครื่องจักรไปใช้งานและเกิดความเสียหาย เป็นความผิดร้ายแรง จึงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย และบกร่องต่อหน้าที่ ระหว่างพิจารณาศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งเรียกนายเอ เข้ามาเป็นจำเลยร่วม

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในส่วนที่มีคำสั่ง ในเรื่องให้โจทก์จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยให้โจทก์จ่ายเฉพาะค่าชดเชยเป็นเงิน ๔๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสอบงานประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ว วินิจฉัยว่า โจทก์ประกอบกิจการสนามกอล์ฟ ขยายอาหารและเครื่องดื่ม โจทก์จ้างจำเลยร่วมเป็นลูกจ้างตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบำรุงดูแลรักษาสนาม ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๔๕,๐๐๐ บาท จำเลยร่วมปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องโดยเป็นผู้บังคับบัญชาแต่ไม่สามารถควบคุมดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้อย่างทั่วถึง จึงเป็นกรณีที่โจทก์มิได้ปฏิบัติหน้าที่ให้ครบถ้วนตามหน้าที่ทำให้เครื่องจักรไม่สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพตามอายุการใช้งานปกติของคุณภาพเครื่องจักร อันเป็นการทำประการอื่นอันไม่สม แก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ แต่การกระทำของจำเลยร่วมเกิดความเสียหายต่อเครื่องจักร ซึ่งมีเพียงน้ำมันเครื่องแห้งทำให้อ่างน้ำมันแตก โจทก์จึงต้องสั่งซื้อมาซ่อมเท่านั้น กรณีจึงยังไม่พอที่จะถือว่าทำให้โจทก์เสียหายร้ายแรงที่จะเข้าข้อยกเว้น ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙

ประเด็นที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ว่า กรณีมีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ในส่วนค่าชดเชยหรือไม่ เห็นว่า การกระทำของจำเลยร่วมเพียงแต่บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานมีประสิทธิภาพแล้วเกิดความเสียหายนั้น ย่อมเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ก็ตาม แต่ไม่ถึงขั้นกรณีที่ร้ายแรง ส่วนที่จำเลยร่วมสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแจ้งเท็จ ต่อผู้บริหารของโจทก์ว่าจำเลยร่วมได้ดำเนินการควบคุมและตรวจตราเครื่องจักรเป็นอย่างดีแล้วทุกวัน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการบกพร่องต่อหน้าที่ ยังไม่ถือว่าจำเลยร่วมได้ตั้งใจให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ จึงไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่จำเลยร่วม

พิพากษายืน

๓๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๓๔/๒๕๖๕

เรื่อง ประเภทงานของนายจ้างเป็นการผลิตเลนส์และแว่นพลาสติก การที่นายจ้างตกลงให้ ลูกจ้างรายเดือนฝ่ายผลิต ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ทำงานวันละ ๑๑ ชั่วโมง หยุดพัก ๑.๕ ชั่วโมง เท่ากับ ทำงานวันละ ๙ ชั่วโมง ๓๐ นาที แม้จะเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง แต่รวมแล้วไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จึงเป็นไปตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานจึงมิได้ขัดต่อกฎหมาย แต่อย่างใด ลูกจ้างรายเดือนจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานในส่วนที่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง

คดีนี้โจทก์ (สหภาพแรงงาน A) ฟ้องว่า จำเลยจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างรายเดือน ทำงานตั้งแต่ ๐๘.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. และ ๒๐.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. เกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมงโดยลูกจ้างไม่ยินยอม โจทก์เจรจากับจำเลยหลายครั้งแต่ไม่เป็นผล สมาชิกโจทก์จึงมีมติให้ฟ้องคดี ขอบังคับให้จำเลยกำหนดเวลา ทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ส่วนที่เกิน ๘ ชั่วโมง ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

จำเลยให้การว่า จำเลยประกอบกิจการผลิตเลนส์แว่นตา มีการทำงาน ๖ วัน หยุด ๑ วัน แบ่งการทำงานเป็น ๓ กะ กะละ ๘ ชั่วโมง ต่อมาปี ๒๕๕๙ จำเลยจัดให้มีแผนก RX LAB มีการทำงาน แบบ ๔ วัน หยุด ๒ วัน ตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. และ ๒๐.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. พัก ๑ ชั่วโมงครึ่ง พนักงานรายเดือนที่ทำงาน ๖ วัน หยุด ๑ วัน สมัครงานมาทำงานในแผนกดังกล่าว และปี ๒๕๕๑ จำเลยจัดให้มี

แผนก CCT มีการทำงาน ๕ วัน หยุด ๑ วัน แบ่งการทำงาน ๙ ชั่วโมงครึ่ง พัก ๑ ชั่วโมงครึ่ง ได้รับค่าล่วงเวลา ๑ ชั่วโมง รวมแล้วจะมีเวลาทำงาน ๔๗.๕ ชั่วโมง ไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ลูกจ้างได้ทำงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีการคัดค้าน การที่จำเลยจัดให้มีการทำงานรูปแบบนี้ไม่ขัดกฎหมาย โจทก์ฟ้องคดีนี้ โดยอาศัยมติที่ประชุมใหญ่ แต่ที่ประชุมใหญ่มีมติเพียงว่า ขอให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานโจทก์ยินยอมและมอบอำนาจให้นายเอ ซึ่งเป็นประธานสหภาพแรงงาน มีอำนาจลงลายมือชื่อแต่งตั้งนายความเพื่อยื่นฟ้องศาล แต่ไม่ได้ระบุฟ้องเกี่ยวกับประเด็นอะไร แม้การฟ้องเป็นการจัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๘ (๒) ก็ตาม แต่ผลคำพิพากษาย่อมผูกพันลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกกับนายจ้างต้องปฏิบัติตามอันอาจกระทบกระเทือนต่อส่วนได้เสียของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก ส่วนรวมตามมาตรา ๑๐๓ (๒) โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง และค่าล่วงเวลาที่ค้างชำระเกิน ๒ ปี ขาดอายุความ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๔

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิพากษายืน

โจทก์ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ว วินิจฉัยว่า นายเอ ประธานสหภาพแรงงาน นำคดีมาฟ้องเป็นการกระทำภายในขอบอำนาจแห่งตัวแทนตามมติที่ประชุมโจทก์ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง คำฟ้องโจทก์ไม่ได้บรรยายว่าเป็นลูกจ้างรายใด ได้รับค่าจ้างเท่าใดทำงานล่วงเวลากี่ชั่วโมง คำฟ้องจึงเคลือบคลุม การที่โจทก์และจำเลยตกลงเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยให้มีการทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน ทำงานวันละ ๑๑ ชั่วโมง หยุดพัก ๑.๕ ชั่วโมง เท่ากับโจทก์ทำงานวันละ ๙ ชั่วโมง ๓๐ นาที โดยรวมจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงเป็นการเข้าช้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ ซึ่งบัญญัติให้งานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๒ กำหนดให้งานที่เกี่ยวกับการผลิตหรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง โจทก์และจำเลยจึงตกลงเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ลูกจ้างฝ่ายผลิตที่ทำงานเป็นรายเดือนทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน โดยรวมชั่วโมงทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ได้

ประเด็นว่า กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ ข้อ ๒ ออกตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ขอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดยโจทก์ฎีกาว่า กฎกระทรวงดังกล่าว เป็นกระทรวงที่ออกมาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตกเป็นโมฆะ เพราะเป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยฝ่ายบริหารขัดหรือแย้งต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เห็นว่า กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ ข้อ ๒ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายลำดับรองที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ชื่อตำแหน่งในขณะนั้น) ในฐานะผู้รักษาการซึ่งมีอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖ ได้ออกมาเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงาน

กรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ดังกล่าว ข้อ ๒ เป็นการกำหนดเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑ ในมาตรา ๓ (๒) คือ งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหาร และงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว โดยกำหนดว่า “งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง” ดังนั้น กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๒ ที่ออกมาดังกล่าว จึงไม่ได้เป็นการขัดหรือแย้งต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่อย่างใด จึงเป็นกฎหมายลำดับรองที่ฝ่ายบริหารออกมาโดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่ตกเป็นโมฆะ และมีผลบังคับใช้ได้ ฎีกาโจทก์ฟังไม่ขึ้น

ประเด็นการที่จำเลยกำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละ ๙ ชั่วโมง ๓๐ นาที เป็นการกำหนดเวลาทำงานปกติขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่มีผลบังคับ และจำเลยต้องจ่ายค่าล่วงเวลาหรือไม่ เห็นว่า ปราบกฏตามข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ประเภทงานของจำเลยเป็นการผลิตเลนส์และแว่นพลาสติก จำเลยกำหนดเวลาให้ลูกจ้างรายเดือนฝ่ายผลิตทำงานแบบ ๔ วัน หยุด ๒ วัน แบ่งเป็น ๒ กะ กะละ ๑๑ ชั่วโมง โดยจำเลยให้ลูกจ้างหยุดพักการทำงาน ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที เมื่อรวมจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงโดยจำเลยใช้รูปแบบการทำงานดังกล่าวมานานแล้ว และได้นำส่งระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ดังกล่าวแก่นายทะเบียนเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ที่นายปี ประธานสหภาพฯ และนายเอ เลขาธิการสหภาพฯ ในขณะนั้น ลงลายมือชื่อรับทราบ และเห็นชอบด้วย จากนั้นจำเลยได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ลูกจ้างและสมาชิกสหภาพฯ มิได้คัดค้านหรือโต้แย้งเท่ากับลูกจ้างยินยอมปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ดังกล่าว โดยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ฯ และฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) ฯ กำหนดให้งานที่เกี่ยวกับการผลิต นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันทำงานสำหรับการทำงาน ๘ ชั่วโมง และจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนที่ทำเกิน การที่จำเลยกำหนดให้ลูกจ้างรายเดือนฝ่ายผลิตทำงานวันละ ๙ ชั่วโมง ๓๐ นาที ซึ่งเป็นการทำงานเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง จึงเป็นการกำหนดเวลาทำงานปกติที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๓ และมีผลบังคับกับลูกจ้างรายเดือนฝ่ายผลิตซึ่งเป็นสมาชิกโจทก์ ทั้งเมื่อลูกจ้างที่โจทก์อ้างตามฟ้องคดีนี้เป็นลูกจ้างรายเดือน จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานส่วนที่เกิน ๘ ชั่วโมงตามกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ฎีกาโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

พิพากษายืน

๓๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๒๐/๒๕๖๕

เรื่อง เงินค่าตอบแทนตามผลงาน (Incentive Pay หรือ Client Fund) มีกำหนดจ่ายพร้อมเงินค่าจ้างพื้นฐานทุกเดือน นำไปรวมคำนวณเป็นค่าจ้างเพื่อหักและนำส่งเข้ากองทุนสำรองการเลี้ยงชีพและหักภาษี ณ ที่จ่ายทุกเดือน และจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างในแผนกขุดเจาะ (Sperry Drilling Services) โดยไม่คำนึงว่าจะทำงานบนฝั่งหรือกลางทะเล โดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่นายจ้างกำหนดไว้เป็นพิเศษ เงิน Incentive Pay หรือ Client Fund จึงเป็นค่าจ้าง ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา จำเลยที่ ๒ เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการเกี่ยวกับการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จำเลยทั้งสองจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างรายเดือน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานธุรการอาวุโส ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๑,๘๔๐.๘๑ บาท และค่าจ้างตามผลงาน ๓๐๐ วันสุดท้าย เฉลี่ยเดือนละ ๑๔,๓๘๐ บาท รวมเป็นค่าจ้างเดือนละ ๔๖,๒๒๐.๘๑ บาท กำหนดจ่ายทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕ จำเลยทั้งสองมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อ้างความจำเป็นต้องลดบุคลากร มีผลวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๕ จำเลยทั้งสองจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ฯลฯ ไม่ครบถ้วน เนื่องจากไม่นำเงินค่าจ้างตามผลงานไปคำนวณ ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าชดเชย ๑๔๓,๗๘๘.๘๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๐,๕๑๑.๐๘ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยทั้งสองให้การว่า เงิน ๑๔,๓๘๐ บาท เป็นเงินโบนัสพิเศษ (Incentive Pay หรือ Client Fund Bonus) จ่ายเพื่อจูงใจในการทำงาน เมื่อโจทก์และลูกจ้างคนอื่นในทีมสามารถทำงานหรือขุดหลุมได้ตามเป้าหมายจึงไม่ใช่ค่าจ้าง จำเลยที่ ๑ ประสบปัญหาขาดทุน พนักงานเกินความต้องการและปริมาณงานลดน้อยลงอย่างมาก จึงจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงาน มิได้กั้นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติ

ระหว่างพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๙ โจทก์ขอถอนฟ้องจำเลยที่ ๑ ศาลฯ อนุญาต

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้วเห็นว่า เงิน Incentive Pay หรือ Client Fund Bonus เป็นค่าจ้าง การเลิกจ้างมีเหตุอันสมควร พิพากษาให้ จำเลยที่ ๑ ชำระค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย นับถัดจากวันฟ้อง (วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๐)

โจทก์และจำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า อุทธรณ์โจทก์ว่าจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลและความจำเป็น เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ข้อเท็จจริง เงิน Incentive Pay หรือ Client Fund Bonus ไม่มีรายละเอียดเพียงพอแก่การวินิจฉัย พิพากษาแก้เป็นให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๙ เฉพาะส่วนที่ให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติม ให้ศาลแรงงานภาค ๙ ฟังข้อเท็จจริงแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

ศาลแรงงานภาค ๙ ฟังข้อเท็จจริงใหม่แล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย นับถัดจากวันฟ้อง (วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๐) ค่าขออื่นให้ยก

จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกา เห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๙ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ มีกำหนดจ่ายพร้อมเงินค่าจ้างพื้นฐานทุกเดือน จำเลยที่ ๑ นำเงินค่าตอบแทนดังกล่าวไปรวมคำนวณเป็นค่าจ้างเพื่อหักและนำส่งเข้ากองทุนสำรองการเลี้ยงชีพและหักภาษี ณ ที่จ่ายทุกเดือน และจำเลยที่ ๑ จ่ายเงินตอบแทนดังกล่าวแก่ลูกจ้างในแผนกขุดเจาะ (Sperry Drilling Services) โดยไม่คำนึงว่าจะทำงานบนฝั่งหรือกลางทะเล โจทก์อยู่แผนกขุดเจาะที่ทำงานบนฝั่งได้รับค่าตอบแทนส่วนนี้ต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน โดยไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่จำเลยที่ ๑ กำหนดไว้เป็นพิเศษ ที่จำเลยที่ ๑ อ้างในชั้นพิจารณาใหม่ทำนองว่า ลูกจ้างผู้รับสัมปทานจะเป็นผู้กำหนดและอนุมัติให้จ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมายนั้น ศาลแรงงานภาค ๙ เห็นว่า เป็นข้อตกลงระหว่างจำเลยที่ ๑ กับลูกจ้างผู้รับสัมปทานจากรัฐบาลไทยซึ่งเป็นบุคคลภายนอก จึงไม่มีผลผูกพันโจทก์ ซึ่งเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับจำเลยที่ ๑ กรณีถือได้ว่า เงินค่าตอบแทนการทำงานตามผลงานของโจทก์ (Incentive Pay หรือ Client Fund Bonus) เป็นค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมกับเงินเดือนครั้งสุดท้ายของโจทก์เพื่อเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย

มีประเด็นต้องวินิจฉัยว่า ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ ชอบหรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า ที่ศาลแรงงานภาค ๙ วินิจฉัยว่า เอกสารข้อตกลงระหว่างจำเลยที่ ๑ กับลูกจ้างผู้รับสัมปทานจากรัฐบาลไทยซึ่งเป็นบุคคลภายนอก ไม่มีผลผูกพันโจทก์ซึ่งเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับจำเลยที่ ๑ ต้องฟังว่า Client Fund Bonus เป็นค่าตอบแทนที่จำเลยที่ ๑ จ่ายแก่โจทก์ นั้น ไม่ได้หมายความว่า เอกสารดังกล่าวเป็นพยานที่ต้องห้ามรับฟังเพราะเพิกยกขึ้นกล่าวอ้างในชั้นพิจารณาใหม่ และศาลแรงงานภาค ๙ ก็ได้รับเอกสารดังกล่าวไว้เป็นพยานหลักฐานแล้ว ทั้งได้พิจารณาเนื้อหาเอกสารว่าเป็นข้อตกลงระหว่างจำเลยที่ ๑ กับลูกจ้าง ไม่อาจยืนยันได้ว่า เงิน Client Fund Bonus เป็นเงินของลูกจ้างให้แก่โจทก์หรือพนักงาน และไม่อาจรับฟังว่าเป็นเงินจงใจให้โจทก์ทำงานมากกว่ามาตรฐานปกติ จึงเห็นว่า การรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๙ ถูกต้องชอบด้วยกฎหมายและไม่ได้ขัดต่อพยานหลักฐานในสำนวน ส่วนที่ศาลแรงงานภาค ๙ ฟังพยานหลักฐานทั้งสองฝ่ายแล้ววินิจฉัยว่า Client Fund Bonus เป็นค่าจ้าง ก็เป็นดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๙ โดยชอบ ทั้งได้วินิจฉัยสอดคล้องเหตุผลและหลักกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ จึงเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๙ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัยและพิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ จึงชอบแล้ว

พิพากษายืน