

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๔๑/๒๕๕๗

บริษัทพีซีเอส จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓

โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเพราะผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เบียดบังเวลาทำงานโดยนอนหลับขณะปฏิบัติงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ไม่สวมเครื่องแบบอุปกรณ์ความปลอดภัย ผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๔ และที่ ๕ นำเครื่องคอมพิวเตอร์โจทก์ไปใช้ส่วนตัว ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดกระทำความผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ยังไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงเช่นนี้ การกระทำผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดไม่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ (๑) มิได้จงใจให้โจทก์ได้รับความเสียหายตาม (๒) และไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรง (๓) ที่จะเข้าข้อยกเว้นให้โจทก์เลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ ดังนั้น การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยทั้งเจ็ดจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๔๑/๒๕๕๗

บริษัทพีซีเอส จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า ลูกจ้างโจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยทั้งสิบสามกล่าวหาว่าโจทก์ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ด เพราะเหตุเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน และอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับ และขอให้วินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้โจทก์รับผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดกลับเข้าทำงาน เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ จำเลยทั้งสิบสามได้มีคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๒๓๖-๒๔๒/๒๕๕๓ วินิจฉัยชี้ขาดว่า การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดนั้นไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่งให้โจทก์รับผู้กล่าวหาที่ ๗ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค้างจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันกลับเข้าทำงาน จ่ายค่าเสียหายผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ เป็นเงินรวม ๓๔๕,๐๒๔ บาทให้โจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง โจทก์เห็นว่าเป็นคำสั่งโดยไม่ชอบเพราะผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึง ๕ ได้ละทิ้งหน้าที่ในลักษณะเบียดบังเวลาหรือทุจริตเวลาของนายจ้างโดยการนอนหลับในเวลาปฏิบัติหน้าที่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ไม่สวมใส่ชุดเครื่องแบบอุปกรณ์ความปลอดภัยที่โจทก์กำหนดเพื่อป้องกันการเกิด

อุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๔ และที่ ๕ ได้นำอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ของโจทก์ที่มีไว้ในการปฏิบัติงานไปใช้ส่วนตัว ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๗ ทราบ แต่ไม่กำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ เป็นการบกพร่องต่อหน้าที่หย่อนความสามารถ สนับสนุน และปกปิดข้อเท็จจริงต่อโจทก์ การกระทำของผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของโจทก์และบกพร่องต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงโจทก์จึงมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยทั้งสิบสามและบังคับจำเลยทั้งสิบสามเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๒๓๖-๒๔๒/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

จำเลยทั้งสิบสามให้การแก้ไขคำให้การว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ มาจากเหตุว่าขณะปฏิบัติงานกะกลางคืน ในช่วงระหว่างวันที่ ๑ ถึงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓ ได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยการนอนหลับในเวลาทำงาน ไม่สวมชุดปฏิบัติงานและอุปกรณ์ความปลอดภัย ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานระหว่างเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต และสูบบุหรี่บริเวณลานจอดรถ แม้จะเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ก็ยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อจนถึงช่วงเช้าและมีการปฏิบัติงาน มิได้ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง การกระทำของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ จึงยังมีใช้กรณีความผิดร้ายแรง ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๖ และที่ ๗ เป็นผู้บังคับบัญชาผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ไม่ได้อยู่ปฏิบัติงานในวันเกิดเหตุ เมื่อการกระทำของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ไม่ใช่ความรับผิดชอบร้ายแรง ผู้กล่าวหาที่ ๖ และที่ ๗ จึงไม่มีเหตุอันควรที่จะถูกเลิกจ้าง กรณีผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดจึงไม่ได้กระทำการที่เป็นความรับผิดชอบร้ายแรงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) และเมื่อผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นพนักงานที่ร่วมลงชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ ซึ่งพนักงานและโจทก์สามารถสามารถเจรจาตกลงกันได้ ทำการบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ฉบับลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๒ ให้มีผลบังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๒๓๖-๒๔๒/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นคำวินิจฉัยที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ไม่มีเหตุให้เพิกถอน ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ระหว่างวันที่ ๑ ถึงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยนอนหลับในเวลาปฏิบัติหน้าที่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๓ ไม่สวมชุดเครื่องแบบและอุปกรณ์ความปลอดภัย ผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๔ และที่ ๕ นำอุปกรณ์ของโจทก์ไปใช้ส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาต แต่ไม่ปรากฏว่าการฝ่าฝืนดังกล่าวเกิดความเสียหายร้ายแรงแก่โจทก์ ฟังไม่ได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ สูบบุหรี่ในที่ห้ามโดยผิดซ้ำคำเตือน โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดซึ่งเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องโดยตรงกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและมีผลใช้บังคับอยู่ แล้ววินิจฉัยว่า เป็นการเลิกจ้างโดยกล่าวหาว่าผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดกระทำความผิดที่ไม่เข้ากรณีอย่างหนึ่งอย่างใดตาม

(๑) ถึง (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ การกระทำของโจทก์จึงเป็นการกระทำอันไม่ชอบธรรม

ที่โจทก์อุทธรณ์ทำนองว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ซึ่งเป็นลูกจ้างของโจทก์มิได้เกี่ยวข้องกับกรณีสืบเนื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันจะมีคุณลักษณะของลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองกรณีการกระทำอันไม่ชอบธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ นั้น เมื่อโจทก์ฟ้องอ้างแต่เพียงว่าโจทก์มีสิทธิเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเพราะกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยบรรยายรายละเอียดในการกระทำผิดของแต่ละคนไว้ อันเป็นการอ้างเหตุเป็นกรณีกเว้นตาม (๑) ถึง (๕) ของมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวที่จะเลิกจ้าง เป็นการโต้แย้งคำวินิจฉัยทั้งสิบสามที่ว่า การเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่ชอบธรรม โจทก์หาได้อ้างดังที่โต้แย้งขึ้นอ้างมาในอุทธรณ์มาในฟ้องด้วยไม่ จึงเป็นข้อเท็จจริงที่มีได้ยกขึ้นว่าการมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลางต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

ปัญหาจะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นการกระทำอันไม่ชอบธรรมหรือไม่ เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ยังไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงเช่นนี้ การกระทำของผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดจึงไม่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตาม (๑) มิได้ตั้งใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตาม (๒) และไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรงตาม (๓) ที่จะเข้าข้อยกเว้นให้โจทก์เลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการกระทำอันไม่ชอบธรรมตามมาตรา ๑๒๓ ดังนั้น การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดจึงเป็นการกระทำอันไม่ชอบธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ดังที่จำเลยทั้งสิบสามซึ่งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำวินิจฉัยที่ ๒๓๖-๒๔๒/๒๕๓๓ ไว้ ที่ศาลแรงงานกลางไม่เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยทั้งสิบสามโดยยกฟ้องมานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

นายสมบุญ ฐาปนคุณ นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล นายธีระยุทธ ทรัพย์นภาพร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๙-๑๕๔๕/๒๕๕๘

นายบำรุง รอบคอบ กับพวกรวม ๗ คน โจทก์

บริษัท ฟริสแลนด์คัมพิน่า (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำเลย

เรื่อง การเลิกจ้างที่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นการเลิกจ้าง ที่มีเหตุผลอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์ทั้งเจ็ดฟ้องว่า โจทก์ทั้งเจ็ดเป็นลูกจ้างของจำเลย ต่อมาจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ด โดยอ้างว่า โจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ ผลงานไม่น่าพอใจ (เกรด D) โจทก์ที่ ๒ ถึงที่ ๔ และที่ ๖ ลาป่วยเกิน

๓๐ วัน ต่อปีปฏิทิน การเลิกจ้างในกรณีดังกล่าวจำเป็นต้องใช้หลักบริหารและการจัดการโดยต้องเรียกลูกจ้างมาให้คำแนะนำทางแก้ไขโดยมีกรรมการสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนร่วมด้วยทุกครั้งเพื่อให้โอกาสลูกจ้างแก้ไขตัวเองให้ดีขึ้น หากไม่มีการแก้ไขต้องตัดเตือนเสียก่อนจึงจะเลิกจ้างได้ แต่จำเลยไม่ได้ใช้หลักดังกล่าวถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหาย ๖๑๑,๖๔๐ บาท แก่โจทก์ที่ ค่าเสียหาย ๔๖๑,๔๙๑.๒๐ บาท แก่โจทก์ที่ ๒ ค่าเสียหาย ๓๒๑,๕๕๒ บาท แก่โจทก์ที่ ๓ ค่าเสียหาย ๔๕๘,๙๔๒.๔๐ บาท แก่โจทก์ที่ ๔ ค่าเสียหาย ๒๑๑,๙๖๘ บาท แก่โจทก์ที่ ๕ ค่าเสียหาย ๑๐๐,๐๐๐ บาท แก่โจทก์ที่ ๖ และค่าเสียหาย ๕๖๐,๕๒๐ บาท แก่โจทก์ที่ ๗ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ (วันเลิกจ้าง) จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งเจ็ด

จำเลยให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดตามระเบียบและข้อบังคับการทำงานโดยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ โจทก์ที่ ๕ และโจทก์ที่ ๗ ตามหมวด ๙ ข้อ ๕๔ และข้อย่อย ๕๔.๖ คือผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจ คะแนนปฏิบัติหน้าที่ต่ำ (เกรด D) ติดต่อกัน ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๒ และข้อย่อย ๕๔.๒ คือลาป่วยเกิน ๓๐ วัน ต่อปีปฏิทิน โดยในปี ๒๕๕๔ โจทก์ที่ ๒ ลาหยุดงานทั้งสิ้น ๗๘ วัน ลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ ๓๒ วัน ลาป่วยไม่มีใบรับรองแพทย์ ๑๔ วัน โจทก์ที่ ๓ ลาหยุดงานทั้งสิ้น ๔๒ วัน ลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ ๑๘ วัน ลาป่วยไม่มีใบรับรองแพทย์ ๑๗ วัน โจทก์ที่ ๔ ลาหยุดงานทั้งสิ้น ๓๗ วัน ลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ ๒๘ วัน ลาป่วยไม่มีใบรับรองแพทย์ ๗ วัน โจทก์ที่ ๖ ลาหยุดงานทั้งสิ้น ๗๖ วัน ลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ ๒๔ วัน ลาป่วยไม่มีใบรับรองแพทย์ ๒๐ วัน การเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเป็นการเลิกจ้างตามระเบียบข้อตกลง ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ทั้งเจ็ด ทั้งจำเลยได้จ่ายเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับโจทก์ทั้งเจ็ดครบถ้วนแล้ว ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งเจ็ด

โจทก์ทั้งเจ็ดอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบแล้ว ข้อเท็จจริงที่ยุติในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลางปรากฏว่า โจทก์ทั้งเจ็ดเป็นลูกจ้างจำเลย จำเลยมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวด ๙ การเลิกจ้าง ข้อ ๕๔ ระบุว่า “การบอกเลิกจ้างบริษัทฯ สงวนไว้ซึ่งสิทธิในการพิจารณาบอกเลิกจ้างในกรณีต่อไปนี้ ๕๔.๒ เมื่อลาป่วยเกิน ๓๐ วัน ต่อปีปฏิทิน ๕๔.๖ เมื่อคะแนนของพนักงานไม่เป็นที่น่าพอใจหรือคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ต่ำ” นอกจากนี้ยังมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ ๖ แก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระบุว่า “ทั้งสองฝ่ายตกลงยึดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับข้อบังคับการทำงาน หมวดที่ ๙ ดังต่อไปนี้ ๕๔.๒ การเลิกจ้างกรณีการลาป่วยเกิน ๓๐ วัน ต่อปีปฏิทิน ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เดิม ยกเว้นกรณีเจ็บป่วยเรื้อรังหรือประสบอุบัติเหตุต้องเข้ารับการรักษาต่อเนื่องในโรงพยาบาล ๕๔.๖ การเลิกจ้างพนักงานที่มีผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจหรือคะแนนปฏิบัติหน้าที่ต่ำให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนดไว้ โดยให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่างผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ช่วยกันชี้แนะและให้คำแนะนำแก่พนักงานให้สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้มีผลปฏิบัติงานดีขึ้น” ต่อมาวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดให้เหตุผลว่า โจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ มีผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจ หรือคะแนนปฏิบัติหน้าที่ต่ำ ส่วนโจทก์ที่ ๒ ถึง

ที่ ๔ และที่ ๖ ลาป่วยเกิน ๓๐ วัน ต่อปีปฏิทิน โจทก์ทั้งเจ็ดเคยร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขอให้รับ โจทก์ทั้งเจ็ดกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหาย ต่อมาเมื่อคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าการเลิกจ้าง ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และไม่เป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรม ให้ยกคำร้อง แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ที่ ๒ ถึงที่ ๔ และที่ ๖ ลาป่วยจริงตามที่จำเลย อ้าง ส่วนโจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ ถูกประเมินว่าผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจหรือคะแนนปฏิบัติหน้าที่ต่ำ เป็นเวลา ๓ ปี ติดต่อกัน จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหาจำต้องเรียกลูกจ้างมาให้ คำแนะนำ แก้ไข หรือตักเตือนก่อนไม่ กรณีตามฟ้องจึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งเจ็ดว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเป็นการเลิกจ้าง ที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ โดยโจทก์ทั้งเจ็ดอุทธรณ์ว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ ไม่ถูกต้อง ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่แก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๕๔.๖ เพราะไม่ได้ทำโดยมี คณะกรรมการร่วมระหว่างผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานช่วยกันชี้แนะและให้คำแนะนำแก่พนักงาน ให้สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นก่อน และการเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ ที่ ๔ และที่ ๖ จำเลยไม่ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เดิมโดยเรียกลูกจ้างมาให้คำแนะนำหาทางแก้ไขให้ปรับปรุงตัวตักเตือนเป็น หนังสือก่อนจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น เห็นว่า ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างการเลิกจ้าง พนักงานที่มีผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจหรือคะแนนปฏิบัติหน้าที่ต่ำให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนดไว้ โดยให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่างผู้แทนบริษัทฯ และผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ช่วยกันชี้แนะและให้คำแนะนำ แก่พนักงาน ให้สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวมีขึ้นก็เพื่อให้ โอกาสลูกจ้างคือโจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ ได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองหากมีผลคะแนนปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า เกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด เมื่อคดีนี้โจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ ไม่ได้โต้แย้งว่าผลการประเมินของจำเลยไม่ถูกต้อง ประการใด คงได้ความว่าโจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ มีผลปฏิบัติหน้าที่ต่ำมาเป็นเวลาถึง ๓ ปีแสดงว่าจำเลยได้ให้ โอกาสโจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ ปรับปรุงตนเองแล้ว แต่โจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ มิได้ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยประเมินหรือให้คะแนนผลการทำงานของโจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ โดยกลั่นแกล้ง การที่ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๗ เพราะเหตุที่โจทก์ดังกล่าวมีผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจและได้รับคะแนน ปฏิบัติหน้าที่ในระดับต่ำอันเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมวด ๙ ข้อ ๕๔ และข้อย่อย ๕๔.๖ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรเพียงพอส่วนโจทก์ที่ ๒ ที่ ๔ และที่ ๖ เมื่อศาล แรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวลาป่วยเกิน ๓๐ วัน ต่อปีปฏิทินโดยไม่ปรากฏว่าการลาป่วยของโจทก์ ดังกล่าวเป็นการเจ็บป่วยเรื้อรังหรือประสบอุบัติเหตุต้องเข้ารับการรักษาต่อเนื่องที่โรงพยาบาลแต่ประการใด การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ ที่ ๔ และที่ ๖ เพราะเหตุที่โจทก์ลาป่วยเกิน ๓๐ วัน ต่อปี จึงเป็นการเลิกจ้าง ตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมวด ๙ ข้อ ๕๔ และข้อย่อย ๕๔.๒ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุ อันสมควรเพียงพอเช่นกัน ดังนั้น การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดจึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลฎีกา เห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งเจ็ดฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

นางปดารณี ลัดพลี นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล นายธีระพงษ์ จิระภาค

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๔๗/๒๕๕๘

บริษัทคอตโต้เมททอลเวอร์ตคอส จำกัด โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๑) และ (๒)

การที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ และมีได้ร่วมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องมาแต่ต้นแต่เมื่อภายหลังจากที่ฝ่ายลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง ฝ่ายโจทก์กับฝ่ายลูกจ้างมีการเจรจากันตามกฎหมายแต่ไม่สามารถตกลงกันได้จนกระทั่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยแสดงว่ากระบวนการเจรจาต่อรองตามบทบัญญัติของกฎหมายยังไม่เสร็จสิ้น เมื่อไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดห้ามมิให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเพิ่มเติมจึงถือว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ และ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ เป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องด้วยแล้วเมื่อผู้กล่าวหาที่ ๒ และ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ เป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจึงร่วมนัดหยุดงานตามสิทธิที่กฎหมายบัญญัติรับรองไว้ได้ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๔ ร่วมกระทำการอันเป็นการจงใจทำให้โจทก์ในฐานะนายจ้างได้รับความเสียหายถูกดูหมิ่นเกลียดชัง ทำให้ธุรกิจการค้าประสบความเสียหายอย่างรุนแรง ทั้งผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ ที่ ๑๐ และที่ ๑๒ ก็มีพฤติการณ์สมรู้ร่วมคิดหรือให้การสนับสนุนในการจ่ายเงินเดือนและโบนัสประจำปี ๒๕๕๘ แก่พนักงานระดับบริหารบางคนโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์อย่างร้ายแรง และเป็นการฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับในการทำงาน การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๑๘ ไม่เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๓ (๑) และ (๒) เมื่อโจทก์ได้นำค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไปมอบให้แก่พนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้กล่าวหาจำนวน ๑๒ คนดังกล่าวต้องเลือกเข้าถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ ผู้กล่าวหาจำนวน ๑๒ คนนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๔๗/๒๕๕๘

บริษัทคอตโต้เมททอลเวอร์ตคอส จำกัด โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๑) และ (๒)

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ จำเลยทั้งสิบสี่มีมติและมีคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๑๗-๑๓๔/๒๕๕๙ ยกคำร้องของนายชาคริต ผู้กล่าวหาที่ ๑ และมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึง ๑๘ โจทก์รับทราบคำสั่งดังกล่าวเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ โจทก์เห็นด้วยกับคำสั่งของจำเลยทั้งสิบสี่ในส่วนของนายชาคริต ผู้กล่าวหาที่ ๑ แต่โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของจำเลยทั้งสิบสี่ในส่วนของผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึง ๑๘ เหตุที่

โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้งห้าที่ตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ โดยไปร่วมชุมนุมทั้งที่ไม่มีรายชื่อร่วมแจ้งข้อเรียกร้องมาตั้งแต่ต้นและไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จึงอาจใช้สิทธินัดหยุดงานได้ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๔ โจทก์เลิกจ้างเพราะร่วมกัน บังคับ ชมเชยพนักงานของโจทก์ไม่ให้เข้าทำงาน ปิดล้อมประตูทางเข้าออกของบริษัท จัดทำเอกสารโจมตี ผู้บริหารของโจทก์ ใส่ร้ายทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย โจทก์จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๑๘ ได้ มิใช่การ กระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คำวินิจฉัยและคำสั่งของจำเลยทั้งสิบสี่ ไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เป็นการวินิจฉัยที่ขัดแย้งกับพยานเอกสารและพยานบุคคลที่ปรากฏ ในสำนวน ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๑๗-๑๓๔/๒๕๔๙ ลง วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๙ เฉพาะในส่วนของผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๑๘

จำเลยทั้งสิบสี่ให้การว่า คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๑๗-๑๓๔/๒๕๔๙ ชอบด้วยเหตุผล และกฎหมายทุกประการ ก่อนออกคำสั่งจำเลยทั้งสิบสี่ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากพยานบุคคลและพยาน เอกสารแล้ว ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ เป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและไม่ได้ละทิ้งหน้าที่ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๔ ไม่ได้กระทำความผิดตามที่โจทก์กล่าวอ้าง โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาดังกล่าวเป็น สมาชิกและเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน มีบทบาทเป็นแกนนำในชุมนุม จึงเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ ทั้งเลิกจ้างในระหว่างที่คำชี้ขาดมีผลใช้บังคับโดยผู้กล่าวหาดังกล่าว ไม่ได้กระทำความผิดอันจะเข้าช้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึง ๑๘ ของ โจทก์จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ไม่มีเหตุเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของจำเลยทั้งสิบสี่ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๑๗-๑๓๔/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๙ ของจำเลยทั้งสิบสี่ในฐานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เฉพาะส่วน คำวินิจฉัยของผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๑๘

จำเลยทั้งสิบสี่อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ลูกจ้างโจทก์ ๑๘ คน ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่าโจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง สิบแปดเพราะเป็นกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่คำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาจำเลยทั้งสิบสี่ในฐาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งที่ ๑๑๗-๑๓๔/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๙ ว่า การเลิกจ้างนาย ชาคริต ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแต่การเลิกจ้างนายเพชรกับพวกรวม ๑๗ คน คือผู้ กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๑๘ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกฟ้องของผู้กล่าวหาที่ ๑ และให้โจทก์จ่ายเงินค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึง ๑๘ เป็นเงินจำนวน ๒,๐๕๖,๐๙๙ บาท แล้ววินิจฉัยว่า โจทก์มีอำนาจฟ้อง ตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึง ๑๘ ไม่มาปฏิบัติงานโดยเข้าร่วมนัดหยุดงานในช่วงเวลาดังกล่าว แต่เมื่อผู้ กล่าวหาที่ ๒ ไม่ได้ลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องมาตั้งแต่ต้น และผู้กล่าวหาที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ เข้าชื่อเพิ่มเติมโดย

ยืนยันชื่อของตนต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตามกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างต้องยื่นข้อเรียกร้อง เป็นหนังสือให้นายจ้างทราบ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานไม่ใช่ นายจ้าง การเพิ่มเติมชื่อดังกล่าวจึงไม่ผูกพันโจทก์ ทั้งผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ มีพฤติการณ์ตามหนังสือเลิกจ้าง คือ ผลงานหรือละทิ้งหน้าที่ไปตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ โจทก์จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ ได้ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๔ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าไปร่วมจัดทำโรงศพนำไปวางไว้ที่หน้าบริษัทและป่วย โจมตีโจทก์ ถือว่าผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๔ ร่วมกระทำการอันเป็นการจงใจทำให้โจทก์ในฐานะนายจ้างได้รับความเสียหาย ถูกดูหมิ่นเกลียดชังทำให้ธุรกิจการค้าประสบความเสียหายอย่างรุนแรง ทั้งผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ ที่ ๑๐ และที่ ๑๒ ก็มีพฤติการณ์สมรู้ร่วมคิดหรือให้การสนับสนุนในการจ่ายเงินเดือนและโบนัสประจำปี ๒๕๔๘ แก่พนักงานระดับบริหารบางคนโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์อย่าง ร้ายแรง และเป็นการฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับในการทำงาน การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๑๘ ไม่ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม และเมื่อได้ความว่าผู้กล่าวหา จำนวน ๑๒ ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๙ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานมี คำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ลูกจ้างผู้กล่าวหาจำนวน ๑๒ คน ดังกล่าว ก็ยังได้ใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มาก่อนหน้านี้ แม้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการเยียวยาลูกจ้างไว้แตกต่างกันและเป็นกฎหมายคนละฉบับ แต่ก็มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองแก่ ลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิดเช่นเดียวกัน เมื่อโจทก์ได้นำค่าชดเชยและค่าจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าไปมอบให้แก่พนักงานตรวจแรงงานตามคำสั่งนั้นแล้ว จึงเป็นกรณีที่โจทก์ได้ปฏิบัติตาม คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้กล่าวหาจำนวน ๑๒ คนดังกล่าวต้องเลือกเข้า ถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ ผู้กล่าวหาจำนวน ๑๒ คนนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายตาม คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้อีก

ที่จำเลยทั้งสิบสี่อุทธรณ์ในส่วนของผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๔ เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและ วินิจฉัยว่าผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๔ ไปร่วมจัดทำโรงศพและป่วยเพื่อโจมตีบริษัทโจทก์อันเป็นอันเป็นการจงใจทำให้โจทก์ผู้เป็นนายจ้างได้รับความเสียหาย และผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ ที่ ๑๐ และที่ ๑๒ ก็มีพฤติการณ์สมรู้ร่วมคิด หรือให้การสนับสนุนในการจ่ายเงินเดือนและโบนัสประจำปี ๒๕๔๘ แก่พนักงานบางคนโดยไม่ได้รับอนุมัติจากผู้ มีอำนาจ อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสิบสี่ในส่วนนี้จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาล แรงงานกลางเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสิบสี่ โดยจำเลยทั้งสิบสี่อุทธรณ์ว่า แม้ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ จะลงลายมือชื่อเพิ่มเติมภายหลังจากที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องไปแล้ว ก็ต้องถือว่าเป็นลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและสิทธิร่วมนัดหยุดงานระหว่างวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ โดยชอบผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ จึงไม่ได้ละทิ้งหน้าที่ตามที่โจทก์กล่าวอ้างนั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ วรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อ

เรียกร้อง ขอเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น...” แม้ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ จะมีได้ร่วม ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องมาตั้งแต่ต้นแต่เมื่อภายหลังจากที่ฝ่ายลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง ฝ่ายโจทก์กับฝ่าย ลูกจ้างมีการเจรจากันตามกฎหมายแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จนกระทั่งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเข้า มาดำเนินการไกล่เกลี่ย แสดงว่ากระบวนการเจรจาต่อรองตามบทบัญญัติของกฎหมายยังไม่เสร็จสิ้น ทั้งเมื่อไม่ มีบทบัญญัติกฎหมายใดห้ามมิให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเพิ่มเติม การที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึง ที่ ๑๘ ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเพิ่มเติมในระหว่างกระบวนการใช้สิทธิตามกฎหมายดังกล่าวนั้น จึงถือว่าผู้ กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ เป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องด้วย การที่โจทก์ปฏิเสธไม่ยอมรับ ไม่มี ผลทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ ไม่อาจใช้สิทธิของตนตามกฎหมายได้เมื่อผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ เป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจึงร่วมนัดหยุดงานตามสิทธิที่กฎหมายบัญญัติรับรองไว้ได้ ในระหว่างที่ ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ ร่วมนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการผลงานหรือ ละทิ้งหน้าที่ตามที่โจทก์กล่าวอ้าง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้งสิบสี่ในส่วนของผู้ กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ มาด้วยนั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกาอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสิบสี่ในข้อ นี้ฟังขึ้น

ส่วนที่จำเลยทั้งสิบสี่อุทธรณ์ต่อไปว่า การที่ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๔ รวม ๑๒ คน ไปยื่นคำร้องต่อ พนักงานตรวจแรงงานให้โจทก์จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย เป็นการใช้สิทธิตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และการยื่นคำร้องกล่าวหาว่าโจทก์กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งไม่มี บทบัญญัติแห่งกฎหมายใดห้ามมิให้ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายสองฉบับในคราวเดียวกัน ที่ศาลแรงงานกลาง วินิจฉัยว่าผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๔ ต้องเลือกถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่มีสิทธิที่จะ ได้รับค่าเสียหายตามคำสั่งของจำเลยทั้งสิบสี่จึงเป็นการไม่ชอบนั้น เมื่อคดีนี้โจทก์ผู้เป็นนายจ้างฟ้องขอให้เพิก ถอนคำสั่งของจำเลยทั้งสิบสี่ในฐานะคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากเห็นว่าคำสั่งของจำเลยทั้งสิบสี่ไม่ ถูกต้องและไม่ชอบด้วยกฎหมายโดยจำเลยทั้งสิบสี่ให้การว่า การวินิจฉัยและออกคำสั่งชอบแล้ว ไม่มีเหตุเพิก ถอนหรือเปลี่ยนแปลงประเด็นแห่งคดีนี้จึงมีเพียงว่ามีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้งสิบสี่หรือไม่ เพียงใด ดังนั้นแม้ศาลแรงงานกลางจะวินิจฉัยเกี่ยวกับสิทธิการได้รับเงินของผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๔ ดังกล่าวมาก็เป็น การวินิจฉัยนอกเหนือประเด็นแห่งคดี จึงเป็นเรื่องที่ไม่ได้วากกล่าวกันมาโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ไม่ชอบ ด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสิบสี่ ในส่วนนี้

พิพากษาแก้เป็นว่า ไม่ให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๑๗-๑๓๔/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๙ ในส่วนของผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๑๕ ถึงที่ ๑๘ นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาล แรงงานกลาง

นายธีระยุทธ ทรัพย์นภาพร นายวิชัย เอื้ออังกณากุล นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๑๑/๒๕๕๙

บริษัททอมาร์เลียน เอ็นเตอร์ไพรส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓

การที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองงานและมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในคราวเดียวกันถึง ๖ คน และรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ร่วมนัดหยุดงานจำนวน ๒ คน เข้าเป็นพนักงานประจำต่อไป ย่อมแสดงว่าโจทก์มิได้มีเจตนาถ่วงอ้อมหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเพราะไปร่วมนัดหยุดงานการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องปกติในการบริหารงานบุคคล มิได้เกิดจากมูลเหตุจูงใจเพื่อขัดขวางการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือเพื่อกดดันลูกจ้าง จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๑๑/๒๕๕๙

บริษัททอมาร์เลียน เอ็นเตอร์ไพรส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๑๐, ๑๑, ๑๓ และ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างเจ็ดคนเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองงาน ต่อมาในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จำเลยทั้งสิบสองมีคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๘๐ - ๑๘๖/๒๕๕๕ วินิจฉัยว่า การที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างทั้งเจ็ดเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ในทางพิจารณาของจำเลยทั้งสิบสองข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติว่า เหตุที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างทั้งเจ็ดเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองงาน มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจซึ่งจำเลยทั้งสิบสองปรับบทกฎหมายผิดพลาดอ้างว่าการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๘๐-๑๘๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕

จำเลยทั้งสิบสองให้การว่า คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๘๐-๑๘๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เป็นคำสั่งที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริงและชอบด้วยกฎหมายแล้ว ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๑๘๐ - ๑๘๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕

จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นนายจ้างของผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดซึ่งร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยทั้งสอง กล่าวหาว่าโจทก์กระทำการอันไม่เป็นธรรมโดยเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดในระหว่างที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเพราะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอมาร์เลียนจำเลยทั้งสองพิจารณาแล้วมีคำสั่งที่ ๑๘๐ - ๑๘๖/๒๕๕๕ ว่า โจทก์กระทำการอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ให้โจทก์รับผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ไม่ได้ทำงานในชั้นพิจารณาคู่ความทั้งสองฝ่ายแถลงรับข้อเท็จจริงตามที่สรุปในคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นลูกจ้างโจทก์อยู่ระหว่างการทดลองงานตามสัญญาจ้างแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานอมาร์เลียนในบริษัทโจทก์ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ สหภาพแรงงานอมาร์เลียนยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อโจทก์ การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานนัดหยุดงานระหว่างวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ โดยผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเข้าร่วมนัดหยุดงานกับสมาชิกสหภาพแรงงานคนอื่นๆ ด้วย ต่อมาภายหลังจากที่ข้อพิพาทแรงงานยุติลง ลูกจ้างรายงานตัวกลับเข้าทำงาน ต่อมาโจทก์ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างการทดลองงานปรากฏว่ามีลูกจ้างผ่านการประเมิน ๙ คน เป็นลูกจ้างที่ร่วมนัดหยุดงานด้วย ๒ คน และมีลูกจ้างที่ไม่ผ่านการทดลองงาน ๑๓ คน ซึ่งรวมถึงผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ด้วย แต่โจทก์ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทดลองงานต่ออีก ๓๐ วัน และมีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปทำงานในตำแหน่งอื่น แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิเสธที่จะทำงานดังกล่าว โจทก์จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเนื่องมาจากมีผลปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ ไม่ผ่านการทดลองงาน มิใช่เลิกจ้างเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องและนัดหยุดงาน

คดีมีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองว่า การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ หรือไม่ การเลิกจ้างที่จะเป็นการฝ่าฝืนตามมาตรานี้นายจ้างจะต้องมีมูลเหตุจูงใจที่ขัดขวางการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางมิให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือจากคำชี้ขาด เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเพราะไม่ผ่านการประเมินการทดลองงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดมีผลปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ บางคนได้รับโอกาสให้ทำงานในตำแหน่งก็ปฏิเสธไม่ไปทำงาน โจทก์ย่อมมีเหตุผลและความชอบธรรมที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามเงื่อนไขข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงานที่ได้ทำไว้ขณะลูกจ้างเข้าทำงานโดยความสมัครใจของลูกจ้างและตามหลักบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงานบุคคลที่นายจ้างย่อมมีสิทธิคัดสรรแรงงานที่มีคุณภาพที่สุดแก่กิจการได้ แม้มิได้มีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ระบุไว้ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ตาม (๑) ถึง (๕) ในมาตรา ๑๒๓ ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม นอกจากนั้นการที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองงานและมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในคราวเดียวกันด้วยถึง ๖ คน และรับ

ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ร่วมนัดหยุดงานจำนวน ๒ คน เข้าเป็นพนักงานประจำต่อไป ย่อมแสดงว่า โจทก์มิได้มีเจตนาถ่วงหน่วงหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือ เพราะไปร่วมนัดหยุดงานการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องปกติในการบริหารงานบุคคล มิได้เกิดจากมูลเหตุจูงใจ เพื่อขัดขวางการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานการถ่วงหน่วงลูกจ้าง จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ และมีเหตุโจทก์จะขอให้เพิกถอนคำสั่งของ จำเลยทั้งสองที่ ๑๘๐-๑๘๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมาขอด้วย เหตุผลแล้ว ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

นายไสลเกษ วัฒนพันธุ์ นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล นายสุนทร ทรงฤกษ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๖๒/๒๕๕๙

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕, ๒๒ วรรค สาม, ๑๒๑ (๑), ๑๒๑ (๔)

แม้ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ และมาตรา ๒๒ วรรคสาม ไม่มีข้อความตอนใด อันมีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างว่า เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว นายจ้างจะต้องใช้ สิทธิปิดงานทั้งหมด นายจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานบางส่วนเฉพาะลูกจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่ สำหรับคดีนี้การที่โจทก์ปิดงานเฉพาะลูกจ้าง ๕ คน ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน บ. และผู้แทนการเจรจา ฝ่ายลูกจ้าง โดยอ้างว่าโจทก์ไม่สามารถทราบได้ว่าลูกจ้างโจทก์คนใดบ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บ. หรือ เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหรือพิพาทแรงงานนั้น เมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อ เรียกร้องของสหภาพแรงงาน บ. ซึ่งแจ้งข้อเรียกร้อง โดยสหภาพแรงงาน บ. มีสมาชิกประมาณ ๑๒๕ คน จาก ลูกจ้างของจำเลยทั้งหมดประมาณ ๒๐๐ คน ซึ่งเกินกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด การที่จะตรวจสอบเพื่อให้ ทราบว่าลูกจ้างของจำเลยคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บ. ที่ถือว่าเป็นผู้ร่วมแจ้งข้อเรียกร้องด้วยนั้น โจทก์ สามารถกระทำได้โดยยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงานและประνομข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรองลูกจ้างซึ่ง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บ. ได้ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕ วรรคสาม โจทก์จึงมี หนทางที่จะทราบว่าลูกจ้างคนใดที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บ. ได้ แต่โจทก์ก็หาได้ขวนขวายที่จะตรวจสอบ ไม่ และการที่โจทก์อ้างว่าเหตุที่โจทก์ปิดงานเฉพาะผู้แทนการเจรจาของสหภาพแรงงาน บ. เนื่องจากไม่ทราบว่าลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานดังกล่าว นั้น ก็ปรากฏข้อเท็จจริงว่าในการเจรจาสหภาพแรงงาน บ. ส่งผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างรวม ๗ คน แต่โจทก์กลับเลือกปิดงานเฉพาะกับลูกจ้าง ๕ คน ซึ่งเป็นกรรมการ สหภาพแรงงาน บ. แสดงว่าโจทก์มิได้มีเจตนาปิดงาน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานอันถือเป็นการปิดงานตาม นิยามคำว่า “การปิดงาน” ตามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เป็นการจงใจเลือก ปฏิบัติใช้การปิดงานโดยมีเจตนาถ่วงหน่วงให้ลูกจ้างทั้ง ๕ คน ได้รับความเสียหาย ไม่สามารถทนทำงานอยู่ ต่อไปได้เพราะเหตุที่สหภาพแรงงาน บ. ได้ยื่นข้อเรียกร้องและเป็นการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพ

แรงงานตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๔) การกระทำของโจทก์จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๖๒/๒๕๕๙

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕, ๒๒ วรรค สาม, ๑๒๑ (๑), ๑๒๑ (๔)

โจทก์ฟ้องขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๒๖-๓๐/๒๕๕๕ กับให้จำเลยทั้งสิบสามชดใช้ค่าเสียหายให้โจทก์จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่มีคำสั่ง พร้อมเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๑๕ ของต้นเงิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ทุกระยะเวลาเจ็ดวัน และให้จำเลยทั้งสิบสามชดใช้ค่าฤชาธรรมเนียมและค่าทนายความในอัตราอย่างสูงแทนโจทก์

จำเลยทั้งสิบสามให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๑ พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๒๖-๓๐/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕ คำขออื่นให้ยก

จำเลยทั้งสิบสามอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ตามอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสิบสามว่า เห็นว่า แม้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ และมาตรา ๒๒ วรรคสาม ไม่มีข้อความตอนใดอันมีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างว่า เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่สำหรับคดีนี้การที่โจทก์ปิดงานเฉพาะลูกจ้าง ๕ คน ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานปีเมเยอร์ แอนด์ ที.จี และผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้าง โดยอ้างว่าโจทก์ไม่สามารถทราบได้ว่าลูกจ้างโจทก์คนใดบ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานปีเมเยอร์ แอนด์ ที.จี หรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงานนั้น เมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานปีเมเยอร์ แอนด์ ที.จี ซึ่งแจ้งข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงานมีสมาชิกประมาณ ๑๒๕ คน จากลูกจ้างของจำเลยทั้งหมดประมาณ ๒๐๐ คน ซึ่งเกินกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด การที่จะตรวจสอบเพื่อให้ทราบว่าลูกจ้างของจำเลยคนใด เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ถือเป็นผู้ร่วมแจ้งข้อเรียกร้องด้วยนั้น โจทก์สามารถกระทำได้โดยยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรองลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕ วรรคสาม โจทก์จึงมีหนทางที่จะทราบว่าลูกจ้างคนใดที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ปีเมเยอร์ แอนด์ ที.จี ได้ แต่โจทก์ก็หาได้ขวนขวายที่จะตรวจสอบไม่ และการที่โจทก์อ้างว่าเหตุที่โจทก์ปิดงานเฉพาะผู้แทนการเจรจาของสหภาพแรงงานเนื่องจากไม่ทราบว่าลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ก็ปรากฏข้อเท็จจริงว่าในการเจรจาสหภาพแรงงานปีเมเยอร์ แอนด์ ที.จี ส่งผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้างรวม ๗ คน แต่โจทก์กลับเลือกปิดงานเฉพาะกับลูกจ้าง ๕ คน ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานปีเมเยอร์ แอนด์ ที.จี แสดงว่าโจทก์มิได้มีเจตนาปิด

งานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานอันถือเป็นการปิดงานตามนิยามคำว่า “การปิดงาน” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เป็นการจงใจเลือกปฏิบัติใช้การปิดงาน โดยมีเจตนาถ่มถ้ำถ้ำให้ลูกจ้าง ๕ คน ได้รับความเสียหายไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องและเป็นการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๔) การกระทำของโจทก์จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ที่ศาลแรงงานภาค ๑ พิพากษาเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๒๖-๓๐/๒๕๕๕ มานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วยอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสิบสามฟังขึ้น

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์ในส่วนขอเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๒๖-๓๐/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕ นอกจากนี้แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๑

ปกรณ์ สุวรรณพรหมมา-นิยุต สุภัทรพาหิรผล-ธีรยุทธ ทรัพย์นภาพร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๔๙/๒๕๕๙

บริษัทฟูรุทวา เมททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๔), ๑๒๓

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ เป็นบทบัญญัติที่มีเจตนารมณ์คุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยผลใช้บังคับ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามที่บัญญัติไว้ใน (๑) ถึง (๕) ดังนั้นในการตีความบทบัญญัติข้อยกเว้นดังกล่าวว่ากรณีใดเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างจะยกขึ้นเลิกจ้างลูกจ้าง นอกเหนือจาก (๑) ถึง (๕) ได้นั้นต้องกระทำด้วยความระมัดระวังซึ่งต้องเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่สำคัญซึ่งต้องพิจารณาแต่ละกรณีไป เมื่อโจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ อ้างเหตุว่ามีวันลาป่วยและลาจิจจำนวนมาก โจทก์แจ้งให้จำเลยที่ ๑๑ ปรับปรุงพฤติกรรมแล้วแต่จำเลยที่ ๑๑ ไม่ปรับปรุงพฤติกรรมแต่ปรากฏว่าในการลาป่วยและลาจิจของจำเลยที่ ๑๑ ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ซึ่งตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ก็กำหนดว่า โจทก์อาจไม่อนุญาตให้ลาป่วยโดยถือเป็นการขาดงานได้ หากเป็นการลาป่วยโดยปราศจากพยานหลักฐานและเหตุผลที่น่าเชื่อถือ ในการลาจิจให้ยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๒ วัน โดยโจทก์จะอนุมัติหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของหัวหน้างาน การที่โจทก์ก็รู้อยู่แล้วว่าจำเลยที่ ๑๑ ลาป่วยและลาจิจจำนวนมากแต่ก็อนุมัติให้ลาทุกครั้งโดยไม่นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการลามาใช้บังคับอย่างเคร่งครัดทั้งที่โจทก์เคยมีหนังสือเตือนให้จำเลยที่ ๑๑ ปรับปรุงพฤติกรรมการลาป่วยและลาจิจ เหตุที่จำเลยที่ ๑๑ ยังคงลาป่วยและลาจิจมากโดยไม่ปรับปรุงพฤติกรรมการลาส่วนหนึ่งมาจากการบริหารจัดการของโจทก์เองด้วย โจทก์จึงไม่อาจอ้างเหตุการณ์ลาของจำเลยที่ ๑๑ ว่าเป็นเหตุจำเป็นอื่นที่อยู่นอกเหนือเหตุเลิกจ้างตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) ได้

การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้ บังคับจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๔) ไม่ได้จำกัดอำนาจของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ว่าจะมีคำสั่งได้เพียงอย่างเดียวหนึ่งเท่านั้นเพราะข้อความตอนท้ายบัญญัติให้อำนาจ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าสมควรเยียวยาจำเลยที่ ๑๑ โดยให้โจทก์รับจำเลยที่ ๑๑ กลับเข้า ทำงานและค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างถึงวันรับกลับเข้าทำงานจึงกระทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๔๙/๒๕๕๙

บริษัทฟูรุทากา เมททัล (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๔), ๑๒๓

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ ถึงที่ ๑๕ ด้วยเหตุหย่อนสมรรถภาพในการ ทำงานมีวันลาป่วย ลากิจสูงมากกว่า ๓๐ วัน ติดต่อกันถึง ๒ ปี(พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๔) มีผลงานต่ำ กระทำการไม่ เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ซึ่งก่อนเลิกจ้างโจทก์ได้มีหนังสือแจ้ง เตือนให้จำเลยที่ ๑๑ ถึงที่ ๑๕ ปรับปรุงตัวแล้ว แต่จำเลยที่ ๑๑ ถึงที่ ๑๕ ไม่ได้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น โจทก์จ่าย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยตามกฎหมายให้จำเลยที่ ๑๑ ถึงที่ ๑๕ แล้ว การเลิกจ้างของ โจทก์สอดคล้องกับมาตรา ๑๒๓ (๓) นอกจากนี้คำสั่งของจำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๑๐ ไม่ชอบด้วยมาตรา ๔๑ (๔) เพราะกฎหมายให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งได้กรณีใดกรณีหนึ่งเท่านั้นว่าจะให้นายจ้างรับ ลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหายหรือให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควรการที่มีคำสั่งให้โจทก์ รับจำเลยที่ ๑๑ ถึงที่ ๑๔ กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะรับลูกจ้าง กลับเข้าทำงานจึงเป็นคำสั่งที่เกินกว่ากฎหมายให้อำนาจไว้ทั้งการที่กำหนดให้โจทก์จ่ายค่าเสียหายแก่จำเลยที่ ๑๕ จำนวน ๔๐,๗๙๕ บาท เป็นการกำหนดค่าเสียหายที่มีจำนวนสูงเกินควร โจทก์ไม่มีตำแหน่งงานใดๆ ให้ จำเลยที่ ๑๑ ถึงที่ ๑๕ ทำได้ และไม่ประสงค์จะทำงานร่วมกับจำเลยดังกล่าว ขอให้เพิกถอนคำสั่ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๗๙-๘๓/๒๕๕๕ หรือถ้าไม่สามารถกระทำได้ให้ศาลกำหนดค่าเสียหายที่เป็น ธรรมแทนการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

จำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๑๐ ให้การว่า โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ ถึงที่ ๑๕ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้โจทก์รับจำเลยที่ ๑๑ ถึงที่ ๑๔ กลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้า

ทำงาน และให้โจทก์จ่ายค่าเสียหายให้จำเลยที่ ๑๕ เป็นเงิน ๔๐,๗๙๕ บาท คำสั่งของจำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๑๐ ชอบด้วยกฎหมาย ไม่มีเหตุพิกถอนเปลี่ยนแปลงแก้ไขแต่อย่างใด ขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ ๑๑ และที่ ๑๔ ให้การว่า คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๗๙-๘๓/๒๕๕๕ ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณา โจทก์และจำเลยที่ ๑๒ ถึงที่ ๑๕ ตกลงกันได้ โจทก์ขอถอนฟ้องจำเลยที่ ๑๒ ถึงที่ ๑๕ ศาลแรงงานกลางอนุญาต ให้จำหน่ายคดีระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑๒ ถึงที่ ๑๕ ออกจากสารบบความ

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๑ เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมสังกัดกระทรวงแรงงานจำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๑๐ เป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลยที่ ๑๑ เคยเป็นลูกจ้างโจทก์ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีหน้าที่ควบคุมเครื่องจักรในการรีดลดขนาดท่อทองแดง อายุงาน ๕ ปี ๙ เดือน ๒ วัน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๙,๗๔๔ บาท จำเลยที่ ๑๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฟรุควา เม้ททล (ไทยแลนด์) ซึ่งได้จดทะเบียนต่อนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสระบุรีเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๓๖ สหภาพแรงงานฟรุควา เม้ททล (ไทยแลนด์) ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อโจทก์เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ และโจทก์ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานฟรุควา เม้ททล (ไทยแลนด์) เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๓ ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันเมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๔ เหตุใดคดีนี้สืบเนื่องมาจากเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ โจทก์มีหนังสือเลิกจ้างจำที่ ๑๑ กับพวก เหตุหย่อนสมรรถภาพในการทำงานเนื่องจากมีวันลาจิจและลาป่วยเป็นจำนวนมาก อันเป็นการเลิกจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จำเลยที่ ๑๑ กับพวกจึงได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างขณะอยู่ระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้โจทก์รับจำเลยที่ ๑๑ กับพวกกลับเข้าทำงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาและมีคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๗๙-๘๓/๒๕๕๕ ว่า โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ กับพวกฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้โจทก์รับจำเลยที่ ๑๑ ถึงที่ ๑๔ กลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันกลับเข้าทำงานและให้จ่ายค่าเสียหายแก่จำเลยที่ ๑๕ เป็นเงิน ๔๐,๗๙๕ บาท แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ในปี ๒๕๕๔ จำเลยที่ ๑๑ ลาป่วยจำนวน ๒๘ วัน ๔ ชั่วโมง คิดเป็นจำนวนครั้งที่ ๒๑ ครั้ง ลาจิจจำนวน ๕ วัน คิดเป็นจำนวน ๑๐ ครั้ง โจทก์มีหนังสือลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔ และวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แจ้งให้จำเลยที่ ๑๑ ปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน หนังสือทั้งสองฉบับไม่ใช่หนังสือเตือน การลาป่วยลาจิจได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง การที่จำเลยที่ ๑๑ ไม่ปรับปรุงพฤติกรรมยังคงลาป่วยและลาจิจจำนวนมากไม่ใช่ความผิดร้ายแรง โจทก์ไม่อาจเลิก

จ้างโดยไม่เคยตกเดือนเป็นหนังสือมาก่อน ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ ๑๑ มีร่างกายอ่อนแอ มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างที่มีสติลาภกิจลาป่วยใกล้เคียงกับจำเลยที่ ๑๑ อย่างไรก็ตามถือว่าได้ว่าหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน และการที่จำเลยที่ ๑๑ ลาป่วย ๒๘ วัน ๔ ชั่วโมง ในปี ๒๕๕๔ ก็ไม่ถือว่าจำเลยที่ ๑๑ หย่อนสมรรถภาพในการทำงานตามระเบียบข้อบังคับของโจทก์หมวดที่ ๑๒ ข้อ ๕.๑ ที่กำหนดว่าพนักงานที่ลาป่วยเกินปีละ ๓๐ วัน ถือว่าเป็นผู้หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน จำเลยที่ ๑๑ ไม่ได้กระทำการใดที่เข้าข่ายกเว้นมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนที่จำเลยที่ ๑๑ ขาดงานในวันที่ ๘, ๑๐ และ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ โดยไม่มีเหตุอันสมควร โจทก์ได้มีหนังสือเตือนและสั่งพักงานจำเลยที่ ๑๑ โดยงดจ่ายค่าจ้างเป็นเวลา ๗ วัน เนื่องจากละทิ้งหน้าที่โดยขาดงานแล้ว โดยไม่ได้เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ ถือว่าโจทก์ไม่ติดใจลงโทษจำเลยที่ ๑๑ ด้วยเหตุนี้แล้ว การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โจทก์สามารถรับจำเลยที่ ๑๑ เข้าทำงานตำแหน่งอื่นได้แม้จะมีลูกจ้างอื่นมาทงานในตำแหน่งเดิมของจำเลยที่ ๑๑ ข้อเท็จจริงรับฟังไม่ได้ว่า จำเลยที่ ๑๑ ไม่สามารถทำงานร่วมกับโจทก์ บทบัญญัติมาตรา ๔๑ (๔) ไม่ได้จำกัดอำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้สั่งได้แต่เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเท่านั้น กรณีไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คดีมีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ประการแรกว่า การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ เป็นเหตุจำเป็นอื่นที่อยู่นอกเหนือเหตุเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) จึงทำให้โจทก์สามารถยกขึ้นเป็นเหตุเลิกจ้างได้หรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นบทบัญญัติที่มีเจตนาคคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยมีผลใช้บังคับ เว้นแต่จะเข้าข่ายข้อยกเว้นตามที่บัญญัติไว้ใน (๑) ถึง (๕) ดังนั้นการตีความบทบัญญัติขอยกเว้นดังกล่าวว่ากรณีใดเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างจะยกขึ้นเลิกจ้างลูกจ้างนอกจาก (๑) ถึง (๕) ได้นั้นต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง ทั้งต้องเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่สำคัญซึ่งต้องพิจารณาแต่ละกรณีไป มิฉะนั้นแล้วจะเป็นการตีความขยายบทบัญญัติดังกล่าวโดยไม่มีขอบเขตอันอาจส่งผลให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้รับความคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ในกรณีเลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ นั้นโจทก์ใช้ข้อเท็จจริงที่ว่าในปี ๒๕๕๔ จำเลยที่ ๑๑ ลาป่วย ๒๘ วัน ๔ ชั่วโมง คิดเป็นจำนวนครั้ง ๒๑ ครั้ง ลากิจ ๕ วัน คิดเป็นจำนวน ๑๐ ครั้ง โดยโจทก์ไม่ได้มีหนังสือลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔ และวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ตามเอกสารหมายเลข จ.๗ แจ้งให้จำเลยที่ ๑๑ ปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานแต่จำเลยที่ ๑๑ ไม่ปรับปรุงพฤติกรรมยังคงลาป่วยลากิจจำนวนมากมาเป็นเหตุเลิกจ้าง จึงต้องพิจารณาว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่สำคัญหรือไม่ ปรากฏว่าการลาป่วยและลากิจของจำเลยที่ ๑๑ ดังกล่าว จำเลยที่ ๑๑ ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์หมวดที่ ๕ วันลาและหลักเกณฑ์การลาได้กำหนดหลักเกณฑ์การลาป่วยและลากิจไว้ เช่น การลาป่วยโดยปราศจากพยานหลักฐานและเหตุผลที่น่าเชื่อถือ บริษัทอาจไม่อนุญาตให้ลาป่วยโดยถือเป็นการขาดงานก็ได้ หรือในการลากิจกำหนดให้ยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๒ วัน โดยโจทก์จะอนุมัติหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของหัวหน้างาน การที่โจทก์รู้อยู่แล้วว่า จำเลยที่ ๑๑ ลาป่วยและลากิจจำนวนมากแต่ก็อนุมัติให้ลาทุกครั้งโดยไม่นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการลามาบังคับใช้อย่างเคร่งครัด ทั้งที่โจทก์เคยมีหนังสือแจ้งให้จำเลยที่ ๑๑ ปรับปรุงพฤติกรรมการลาป่วยและลากิจ เหตุที่จำเลยที่ ๑๑ ยังคง

ลาป่วยและลาอีกมากโดยไม่ปรับปรุงพฤติกรรมการลาส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการของโจทก์เองด้วย โจทก์จึงไม่อาจอ้างเหตุการณ์ลาของจำเลยที่ ๑๑ ว่าเป็นเหตุจำเป็นอื่นที่อยู่นอกเหนือเหตุเลิกจ้างตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) ได้ การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

ที่โจทก์อุทธรณ์ต่อไปว่า ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้วินิจฉัยประเด็นข้อกฎหมายที่โจทก์กล่าวอ้างไว้ในคำฟ้องว่า เมื่อโจทก์ใช้สิทธิตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยได้จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่จำเลยที่ ๑๑ แล้ว สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑๑ จึงสิ้นสุดลง จำเลยที่ ๑๑ ย่อมหมดสิทธิที่จะไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้อีกนั้น เห็นว่า คำฟ้องของโจทก์ส่วนนี้เพียงแต่อ้างว่าจำเลยที่ ๑๑ ไม่ปรับปรุงพฤติกรรมการหยุดงานโจทก์จึงใช้สิทธิเลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ โดยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว ซึ่งเหตุแห่งการเลิกจ้างสอดคล้องกับมาตรา ๑๒๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ เท่านั้น โจทก์หาได้กล่าวอ้างประเด็นว่าจำเลยที่ ๑๑ หมดสิทธิที่จะไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ อุทธรณ์ของโจทก์จึงเป็นข้อที่มีได้ยกเว้นขึ้นว่ากล่าวกันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คดีมีปัญหาวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ประการสุดท้ายว่า ค่าสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่สั่งให้โจทก์รับจำเลยที่ ๑๑ กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างถึงวันรับกลับเข้าทำงานชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๔) หรือไม่ และค่าเสียหายดังกล่าวสูงเกินควรหรือไม่ เห็นว่ามาตรา ๔๑ (๔) ไม่ได้จำกัดอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าจะมีคำสั่งได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้นเพราะข้อความตอนท้ายบัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร ดังนั้นเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นสมควรเยียวยาจำเลยที่ ๑๑ โดยให้โจทก์รับจำเลยที่ ๑๑ กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างถึงวันรับกลับเข้าทำงานจึงกระทำได้ ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่าเป็นการกำหนดค่าเสียหายที่สูงเกินควร เห็นว่า ค่าเสียหายส่วนนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับตัวโจทก์ด้วยเพราะถ้าโจทก์ทราบคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้วโจทก์รับจำเลยที่ ๑๑ กลับเข้าทำงานทันทีค่าเสียหายส่วนนี้ก็ย่อมไม่มาก แต่ในทางตรงกันข้ามหากโจทก์ทอดเวลารับจำเลยที่ ๑๑ กลับเข้าทำงานนานออกไปเท่าใดค่าเสียหายก็ย่อมสูงขึ้นเท่านั้น โจทก์จึงอ้างว่าค่าเสียหายสูงเกินควรไม่ได้ สำหรับอุทธรณ์ของโจทก์ที่ว่าโจทก์ได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้จำเลยที่ ๑๑ ไปแล้วนับแต่วันเลิกจ้างจึงเป็นการกำหนดค่าเสียหายซ้ำซ้อน อีกทั้งโจทก์ได้จ่ายค่าชดเชยให้จำเลยที่ ๑๑ อีก ส่วนหนึ่งแล้วประกอบกับจำเลยที่ ๑๑ ไม่ได้ทำงานให้โจทก์และยังสามารถประกอบอาชีพอย่างอื่นจนกว่าคดีจะถึงที่สุดจึงยังไม่เกิดความเสียหายแก่จำเลยที่ ๑๑ นั้น เห็นว่า เมื่อจำเลยที่ ๑๑ ไม่มีงานทำและไม่ได้รับค่าจ้างจากโจทก์ย่อมเกิดความเสียหายแก่จำเลยที่ ๑๑ แล้ว ส่วนที่โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้จำเลยที่ ๑๑ เป็นกรณีที่จำเลยที่ ๑๑ ได้รับความคุ้มครองตาม

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๑๘ เพราะโจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๑ โดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าและจำเลยที่ ๑๑ ไม่ได้กระทำความผิดร้ายแรงตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๙ อันเป็นคนละกรณีกับความเสียหายในคดีนี้ซึ่งจำเลยที่ ๑๑ ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๔) และมาตรา ๑๒๓ โจทก์จะนำเหตุที่โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยมาอ้างว่าจำเลยที่ ๑๑ ไม่ได้ได้รับความเสียหายไม่ได้ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

พิพากษายืน.

นายสมจิตร ทองศรี นายวิชัย เอื้ออังกณากุล นายภาติยะ ดวงมณี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๒๓๓/๒๕๕๙

บริษัท บุญสมก่อสร้าง จำกัด โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑)

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑) ที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ... เพราะเหตุที่ลูกจ้าง... ดำเนินการฟ้องร้อง... ต่อศาลแรงงาน...” ความหมายของ “ดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน” ย่อมหมายถึงการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานที่เริ่มตั้งแต่ชั้นรับฟ้องจนกระทั่งแล้วเสร็จ หากเริ่มตั้งแต่การนั่งพิจารณาคดีไม่ เมื่อ ส. ฟ้องโจทก์ต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขอเพิกถอนหนังสือเตือนและศาลแรงงานกลางรับฟ้องไว้พิจารณา จึงถือว่าเป็นการดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานตามบทบัญญัติมาตรา ๑๒๑ (๑) แล้ว แม้ภายหลัง ส. จะยื่นคำร้องขอถอนฟ้อง ก็ไม่ทำให้ขาดองค์ประกอบในเรื่องการดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน คำสั่งของจำเลยทั้งสิบเอ็ดที่วินิจฉัยว่า การที่โจทก์เลิกจ้าง ส. เพราะเหตุที่ ส. ดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑) จึงชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๒๓๓/๒๕๕๙

บริษัทบุญสมก่อสร้าง จำกัด โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑)

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้งสิบเอ็ดในฐานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๘๗/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๒ ให้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งเลิกจ้างนายสมทัต ขอบด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเป็นธรรม และไม่ต้องรับนายสมทัตกลับเข้าทำงานและไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่นายสมทัต

จำเลยทั้งสิบเอ็ดให้การขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณา นายสมทัต ยื่นคำร้องขอเข้าเป็นจำเลยร่วม ศาลแรงงานกลางเห็นว่า นายสมทัตไม่ใช่ผู้มีส่วนได้เสียในผลแห่งคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๗ (๒) หรือ (๓) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ จึงไม่อนุญาตให้นายสมทัตเข้าเป็นจำเลยร่วม ยกคำร้อง นายสมทัตอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานเห็นว่า ศาลแรงงานกลางพิจารณาคดีนี้โดยไม่ได้ถือว่าศาลฎีกาจะมีคำพิพากษาเกี่ยวกับคำร้องขอเข้าเป็นจำเลยร่วมอย่างไร ก่อนจนศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษายกฟ้อง หากศาลฎีกาจะมีคำสั่งอนุญาตให้นายสมทัตเข้าเป็นจำเลยร่วมก็ต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางดำเนินกระบวนการพิจารณาและพิพากษาใหม่ทั้งหมด ซึ่งจะทำให้คดีต้องล่าช้าไป เช่นนี้ จึงไม่มีประโยชน์ที่จะวินิจฉัยอุทธรณ์ของนายสมทัตต่อไป ให้จำหน่ายคดีออกสารบบความของศาลฎีกา

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่านายสมทัต เคยทำงานเป็นลูกจ้างของโจทก์ในตำแหน่งผู้จัดการห้องอาหาร วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๒ นายสมทัตฟ้องโจทก์ต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขอเพิกถอนหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๒ โจทก์มีหนังสือเลิกจ้างนายสมทัต อ้างเหตุว่า นายสมทัตขาดงานวันที่ ๑๒ วันที่ ๑๓ และวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๒ อันเป็นการขาดงาน ๒ วันต่อเดือน หรือขาดงานโดยไม่ทราบสาเหตุและทำงานไม่เต็มความสามารถและเกียจคร้านในหน้าที่ ซึ่งเคยถูกตักเตือนหลายครั้งโดยครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๒ แต่นายสมทัตจงใจทำผิดซ้ำอีกและเป็นการจงใจทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๒ นายสมทัตยื่นคำร้องต่อจำเลยทั้งสิบเอ็ดในฐานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่าโจทก์กระทำการอันไม่เป็นธรรมโดยเลิกจ้างนายสมทัตเพราะเหตุทำคำฟ้องโจทก์ยื่นต่อศาลแรงงานกลาง วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ นายสมทัตยื่นคำร้องถอนฟ้องคดีที่ขอเพิกถอนหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๒ วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๒ จำเลยทั้งสิบเอ็ด

มีคำสั่งที่ ๘๗/๒๕๕๒ วินิจฉัยว่า โจทก์เลิกจ้างนายสมทตด้วยเหตุทำคำฟ้องยื่นต่อศาลแรงงานกลางอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้โจทก์รับนายสมทตกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ต่อมาวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๒ โจทก์ฟ้องจำเลยทั้งสิบเอ็ดขอเพิกถอนคำสั่งที่ ๘๗/๒๕๕๒ เป็นคดีนี้

โจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางนำคำพยานของนายสมทต ที่ให้ถ้อยคำลอยๆ และถ้อยคำของนางสาวจันทกานต์ ที่ให้การไว้กับคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มารับฟังหักล้างหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๒ แล้วฟังว่า นายสมทตได้รับแจ้งหนังสือเตือนฉบับวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๒ จึงเป็นการรับฟังพยานบุคคลหักล้างพยานเอกสารมิชอบด้วยกฎหมายโจทก์เลิกจ้างนายสมทตเพราะนายสมทตเตรียมการและจงใจก่อความเสียหายแก่โจทก์ โดยนายสมทตตอบโต้โจทก์ที่ออกหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๒ ด้วยการหยุดงานวันที่ ๕ ถึงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๒ และยื่นฟ้องโจทก์ต่อศาลแรงงานกลาง ต่อมานายสมทตตั้งใจขาดงานอีกในวันที่ ๑๒ ถึงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๒ และวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๒ นายสมทตหยุดงานทั้งที่ไม่ได้ป่วย การกระทำของนายสมทตเป็นพฤติกรรมไม่สุจริตที่ลาหยุดงานอันเป็นเท็จ และการที่นายสมทตหยุดงานโดยไม่ได้ป่วยแต่ไปฟ้องโจทก์ต่อศาลแรงงานกลางเป็นการใช้สิทธิที่ไม่สุจริตนั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงยุติว่า โจทก์แจ้งหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๒ ให้นายสมทตทราบเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๒ นายสมทตไม่ได้ขาดงาน แต่ป่วยจึงต้องหยุดงาน และสาเหตุที่โจทก์เลิกจ้างนายสมทตเนื่องจากนายสมทตฟ้องโจทก์ต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขอเพิกถอนหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๒ ดังนั้นอุทธรณ์ของโจทก์จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

ปัญหาต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑) การตีความถ้อยคำ “ดำเนินการฟ้องร้อง” ต้องมีความหมายว่า คดีนั้นจะต้องมีการนั่งพิจารณา และเมื่อนายสมทต ยื่นคำร้องขอถอนฟ้อง ถือว่าองค์ประกอบกรฟ้องร้องหมดไป เท่ากับข้อเท็จจริงอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๑๒๑ (๑) ไม่ปรากฏ จำเลยทั้งสิบเอ็ดจึงไม่มีอำนาจวินิจฉัยว่าการที่โจทก์เลิกจ้างนายสมทตเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมอีกนั้น เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑) ที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง... เพราะเหตุที่ลูกจ้าง... ดำเนินการฟ้องร้อง... ต่อศาลแรงงาน...” ความหมายของ “ดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน” ย่อมหมายถึง การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานที่เริ่มตั้งแต่ชั้นรับฟ้องจนกระทั่งแล้วเสร็จ หากเริ่มตั้งแต่การนั่งพิจารณาคดีตั้งที่โจทก์อุทธรณ์ไม่ เมื่อนายสมทตฟ้องโจทก์ต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขอเพิกถอนหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๒ และศาลแรงงานกลางรับฟ้องไว้พิจารณา จึงถือว่าเป็นการดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานตามบทบัญญัติมาตรา ๑๒๑ (๑) แล้ว แม้ภายหลังจากนายสมทตจะยื่นคำร้องขอถอนฟ้อง ก็ไม่ทำให้ขาดองค์ประกอบในเรื่องการดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานตั้งที่โจทก์อุทธรณ์ คำสั่งของจำเลยทั้งสิบเอ็ดที่ ๘๗/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๒ ที่วินิจฉัยว่าการที่โจทก์เลิกจ้างนายสมทตเพราะเหตุที่นายสมทตดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

พิพากษายื่นมาตรา ๑๒๑ (๑) จึงชอบแล้ว ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย
อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

ธีระพงศ์ จิระภาค วิชัย เอื้ออังกณากุล นิยุต สุภัทรพาหิรผล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๕๖๕/๒๕๕๙

นายอนุวัตร เกตุฉลอง โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๓)

การกระทำผิดวินัยบริษัท ระบุไว้ว่าการก่อการทะเลาะวิวาท ชกต่อย ชูเชื้อน คุกคาม หรือทำร้าย
ร่างกายพนักงานอื่น หรือหัวหน้างานภายในบริษัทหรือในบริเวณหรือสถานที่ที่บริษัทรับผิดชอบ จำเลยร่วมร่วม
จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยยอมแสดงว่าจำเลยร่วมไม่พึงประสงค์ให้พนักงานทุกระดับกระทำการดังกล่าว
และถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง จึงไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งจำเลยร่วมออกระเบียบข้อบังคับดังกล่าวเพื่อใช้เป็นแนวทาง
ปฏิบัติและดูแลบริหารจัดการพนักงานจำนวนมากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การที่โจทก์ยังผลักกอนายสมร
นายสมรก็ได้ตอบโต้โดยพูดเพียงว่าถ้าโจทก์ทำอะไรนายสมร นายสมรจะเอาเรื่องให้ถึงที่สุด คำพูดดังกล่าว
มิใช่การทำร้ายโจทก์แต่อย่างใด แต่มีความหมายเป็นเพียงการเตือนให้โจทก์กระทำการอันไม่สมควร มิฉะนั้น
นายสมรจะรายงานผู้บังคับบัญชา โจทก์ไม่สนใจกลับชกต่อยนายสมรและบอกให้นายสมรไปฟ้องหัวหน้างาน อัน
เป็นการแสดงให้เห็นว่าโจทก์ไม่ได้สนใจยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับของจำเลยร่วมไม่มีความยำเกรงต่อ
ผู้บังคับบัญชา และกระทำความผิดต่อกฎหมายทำร้ายร่างกายนายสมรเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บพักชั่วคราว
ทางด้านซ้าย การกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง จำเลยร่วมเลิกจ้าง
โจทก์ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๓)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๕๖๕/๒๕๕๙

นายอนุวัตร เกตุฉลอง โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๓)

โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์โดยกล่าวหาว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ ก่อ
เหตุทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง
แต่โจทก์เห็นว่าจำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเฟลปส์ดอตต์จ ไทยแลนด์ ซึ่งมี

การยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ มีกำหนดเวลาใช้บังคับ ๑ ปี โจทก์มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ การที่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว โจทก์จึงยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลยทั้งเจ็ดในฐานะคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าการที่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและมีคำสั่งให้ยกคำร้องของโจทก์ โจทก์ได้รับคำสั่งเมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๕ โจทก์เห็นว่าคำสั่งของจำเลยทั้งเจ็ดไม่ชอบด้วยกฎหมาย เหตุทะเลาะวิวาทเกิดขึ้นเนื่องจากเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕ ขณะกำลังปฏิบัติงานนายสมร แสงนิล เพื่อนร่วมงานแสดงกริยายั่วเพราะเคยมีเหตุโต้เถียงกันมาก่อน โจทก์จึงเข้าไปปลุกอกและเหวี่ยงหมัดใส่นายสมร ๑ ครั้ง ด้วยความบันดาลโทสะ หัวหน้างานบอกให้โจทก์กลับบ้านไปสงบสติอารมณ์ โจทก์จึงกลับบ้าน มิได้มีเจตนาละทิ้งหน้าที่และไม่ใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง การที่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานที่ ๓๐๖/๒๕๕๕ ให้จำเลยร่วมรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและสภาพการจ้างเดิมและให้จ่ายค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างถึงวันที่รับโจทก์กลับเข้าทำงาน หากไม่สามารถรับโจทก์กลับเข้าทำงานได้ให้ใช้ค่าเสียหาย ๗๕๐,๐๐๐ บาท แก่โจทก์

จำเลยทั้งเจ็ดให้การว่า จำเลยทั้งเจ็ดออกคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๓๐๖/๒๕๕๕ โดยชอบด้วยกฎหมาย จำเลยทั้งเจ็ดพิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเฟ้ลปส์ดอตดี ไทยแลนด์ โจทก์จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ เมื่อจำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แต่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕ โจทก์ละทิ้งหน้าที่และก่อเหตุทะเลาะวิวาทชกต่อยทำร้ายร่างกายนายสมร แสงนิล เพื่อนพนักงานในบริเวณสถานที่ทำงาน การกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวด ๘ วินัยและโทษทางวินัยซึ่งโจทก์รับทราบระเบียบดีอยู่แล้วและถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง การที่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างพิจารณา ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้เรียกบริษัท เฟ้ลปส์ ดอตดีจิ้นเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด เข้ามาเป็นจำเลยร่วมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๗ (๓) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

จำเลยร่วมให้การและแก้ไขคำให้การว่า โจทก์เป็นพนักงานควบคุมเครื่องจักร แผนกผลิต (สายสื่อสาร) ฝ่ายโรงงาน วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยเวลา ๑๙.๕๐ นาฬิกา โจทก์ก่อเหตุชกต่อยนายสมร แสงนิล กล่าวคือ ก่อนเลิกกะนายสมรเดินผ่านสวนหย่อมบริเวณจุดพักรับประทานอาหารและพักผ่อนชั่วครู่เพื่อกลับออกนอกโรงงาน ระหว่างนั้นโจทก์ละทิ้งหน้าที่โดยปิดเครื่องจักรไว้และตะโกนเรียกนายสมรแล้วเดินไปหานายสมรและถามว่า “มีงูพิษอะไร” นายสมรไม่ตอบ โจทก์ปลุกอกและชกที่บริเวณคางด้านซ้ายของนายสมร ๑ ครั้ง นายสมรไม่ได้ตอบ จากนั้นนายสมรไปแจ้งให้นายสมศักดิ์ เจริญชันษา หัวหน้างานรับทราบเกี่ยวกับเหตุการณ์ดังกล่าว นายสมรไปพบแพทย์เพื่อตรวจร่างกาย ใบรับรองแพทย์ระบุว่ามีอาการฟกช้ำบริเวณคาง

ด้านซ้ายและสั่งยาให้รับประทานประมาณ ๑ สัปดาห์ จากนั้นนายสมรไปแจ้งความที่สถานีตำรวจภูธรบางพลี วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๕ จำเลยร่วมตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้พนักงานโจทก์ระหว่างสอบสวน ๗ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๔ ถึงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕ เมื่อจำเลยร่วมพิจารณาผลการสอบสวนจากคำให้การพยานและภาพกล้องวงจรปิดพบว่าโจทก์มีเจตนาทำร้ายนายสมรและละทิ้งหน้าที่จริง เป็นการไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในสถานประกอบการ แยกแยะความสามัคคี ผิดศีลธรรม ลักษณะการกระทำเป็นอันพาลข่มขู่พนักงาน ก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปกครองบังคับบัญชา เนื่องจากจำเลยร่วมมีพนักงานจำนวนมาก หากไม่มีการลงโทษก็จะทำให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่พนักงานอื่นได้ และการลงโทษกรณีเกิดเหตุทำร้ายร่างกายในบริเวณพื้นที่ที่จำเลยร่วมรับผิดชอบ จำเลยร่วมใช้หลักปฏิบัติอย่างชัดเจนแก่พนักงานผู้กระทำผิดทุกคน จำเลยร่วมจึงมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕ ให้มีผลวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ เนื่องจากการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวด ๒ การปฏิบัติงาน ข้อ ๑ พนักงานจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและความรู้ของพนักงาน หมวด ๘ วินัยและโทษทางวินัย วินัยทั่วไปข้อ ๑ พนักงานจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับการทำงานหรือประกาศของบริษัทอย่างเคร่งครัด ข้อ ๒ พนักงานต้องสนับสนุนนโยบายและปฏิบัติตามระเบียบ ข้อตกลงประกาศ ข้อบังคับ หรือหนังสือเวียนของบริษัทโดยเคร่งครัด ข้อ ๖ พนักงานทุกคนจะต้องไม่ใช้วาจาหยาบคาย ประทุษร้ายร่างกาย หรือทะเลาะวิวาทกันในบริเวณที่ทำงานหรือในบริเวณสถานที่หรือยานพาหนะ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของบริษัทหรือที่บริษัทรับผิดชอบ อีกทั้งเป็นการกระทำผิดวินัยต่อบริษัท ข้อ ๒ จงใจทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย ข้อ ๓ ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของบริษัทเป็นกรณีร้ายแรง ข้อ ๑๕ การกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น ข้อ ๒๐ ก่อการทะเลาะวิวาท ชกต่อย ชูเชิญ คูกคาม หรือทำร้ายร่างกายพนักงานอื่น หรือหัวหน้างานภายในบริเวณของบริษัทหรือในบริเวณหรือสถานที่ที่บริษัทรับผิดชอบ และเรื่องการเข้าและออกบริษัท ข้อ ๕ ห้ามมิให้พนักงานละทิ้งงานในระหว่างเวลาทำงาน โดยมีได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของตน เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) และ (๔) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๒) และ (๓) และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ การที่จำเลยร่วมอ้างเหตุละทิ้งหน้าที่ในหนังสือเลิกจ้างนั้น หมายถึงช่วงเวลาที่โจทก์ปิดเครื่องจักรโดยไม่มีการแจ้งให้หัวหน้างานประจำกะซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาทราบแล้วไปทำร้ายนายสมร มิใช่ช่วงที่หัวหน้างานมีคำสั่งให้โจทก์กลับบ้านตามที่โจทก์ฟ้อง ซึ่งจำเลยร่วมเห็นว่าความเสียหายจากการละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวทำให้ผลผลิตไม่เป็นไปตามแผนงาน การที่จำเลยทั้งเจ็ดมีคำวินิจฉัยชี้ขาดว่าการเลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๓๒ ตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่ควบคุมเครื่องจักร ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นรายชั่วโมง ชั่วโมงละ ๘๘.๕๐ บาท โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเฟ้ลปส์ตอดจ ไทยแลนด์ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๐ สหภาพแรงงานดังกล่าวยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อจำเลยร่วมเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๔ และมีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันเมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ มีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี

นับแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕ เวลาประมาณ ๑๙ นาฬิกา ขณะอยู่ในระหว่างที่โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ โจทก์ทำร้ายร่างกายในสมร แสงนิล เพื่อร่วมงาน วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์โดยเป็นการเลิกจ้างขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ต่อมาโจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยทั้งเจ็ดอ้างว่าจำเลยร่วมกระทำการอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ จำเลยทั้งเจ็ดมีคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๓๐๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ให้ยกคำร้องของโจทก์และแจ้งคำสั่งให้โจทก์ทราบเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๕ แล้ว วินิจฉัยว่า การกระทำของโจทก์เป็นการละทิ้งหน้าที่และทำร้ายร่างกายพนักงานอื่น อันเป็นฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับ หมวด ๘ วินัยและโทษทางวินัย แต่การพิจารณาว่าเป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่ต้องพิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกัน มิใช่พิจารณาแต่เพียงว่าถ้าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดว่าเป็นกรณีร้ายแรงแล้วต้องถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง ข้อเท็จจริงได้ความจากคำเบิกความของนายสมศักดิ์เจริญชันษา หัวหน้างานของโจทก์ว่า ขณะเกิดเหตุโจทก์หยุดพักเครื่องจักรตั้งแต่เวลา ๑๙.๓๐ นาฬิกา ถึง ๒๐ นาฬิกา โดยไม่ได้ทำให้จำเลยร่วมได้รับความเสียหาย การละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวจึงยังถือไม่ได้ว่าเป็นความผิดร้ายแรง และได้ความจากคำเบิกความของนายสมรว่าโจทก์ผลักอกนายสมร ๑ ครั้ง และชกต่อยที่บริเวณกรามด้านซ้าย ๑ ครั้ง ไม่มีเลือดออกมี อาการปวด ๓ วัน ประกอบกับใบรับรองแพทย์เอกสารหมายเลข ล.๑ แผ่นที่ ๖๗ แพทย์ให้ความเห็นว่าให้หยุดพักงาน ๑ วัน แสดงว่านายสมรมิได้รับอันตรายถึงขั้นบาดเจ็บรุนแรงเหตุเกิดเพียงชั่วคราว หลังเกิดเหตุโจทก์ยังกลับไปทำงานต่อ ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง การที่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์ไม่เข้าข้อยกเว้นมาตรา ๑๒๓ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โจทก์ทำงานกับจำเลยร่วม เป็นเวลากว่า ๒๓ ปี มิได้มีสาเหตุโกรธเคืองกับจำเลยร่วมโดยตรง ยังสามารถทำงานร่วมกับจำเลยร่วมได้ และการที่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์ถือได้ว่าเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน เห็นสมควรให้จำเลยร่วมรับโจทก์กลับเข้าทำงานและใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ พินิจพิจารณาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๓๐๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ของจำเลยทั้งเจ็ด ให้จำเลยร่วมรับโจทก์กลับเข้าทำงานและสภาพการจ้างเดิม และให้จำเลยร่วมใช้ค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะรับโจทก์กลับเข้าทำงาน ค่าอื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยร่วมอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยร่วมว่า การที่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ในข้อที่จำเลยร่วมอุทธรณ์ว่า ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การกระผิดวินัยต่อบริษัท ข้อ ๒๐ ระบุไว้ว่า การก่อการทะเลาะวิวาท ชกต่อย ชูเชี่ญู คุกคาม หรือทำร้ายร่างกายพนักงานอื่น หรือหัวหน้างานภายในบริษัทหรือในบริเวณหรือสถานที่ที่บริษัทรับผิดชอบ จำเลยร่วมจะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยยอมแสดงว่าจำเลยร่วมไม่พึงประสงค์ให้พนักงานทุกระดับกระทำการดังกล่าว และถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง จึงไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งจำเลยร่วมออกระเบียบข้อบังคับดังกล่าวเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและดูแลบริหารจัดการพนักงานจำนวนมากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่โดยการปิดเครื่องจักรแล้วไปก่อเหตุหาเรื่องชกต่อยนายสมร ทำให้นายสมรได้รับบาดเจ็บอันเป็นการกระทำผิดอาญา ข้อหาทำร้ายร่างกายผู้อื่นได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ ย่อมเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปกครอง

แตกแยกความสามัคคี ผิดศีลธรรมอันดี ทำให้จำเลยร่วมได้รับความเสียหายจึงเป็นการกระทำผิดกรณีร้ายแรง นั้น เห็นว่า แม้โจทก์กับนายสมรจะเคยมีเรื่องบาดหมางเกี่ยวกับงานที่ทำกันมาก่อนและวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๕ นายสมรจะใช้คำพูดในทำนองเสียดสีโจทก์ตามประสาของผู้ที่เคยมีสาเหตุกันมาก่อนอันเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมอยู่บ้างก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่เพียงพอที่จะถือได้ว่านายสมรเป็นฝ่ายก่อเหตุทะเลาะวิวาทหากนายสมรกระทำการไม่เหมาะสมประการใด โจทก์ชอบที่จะรายงานผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของ จำเลยร่วม การที่โจทก์เก็บความไม่พอใจไว้แล้วละทิ้งงานเข้าไปหาเรื่องในสมรในทันทีที่พบนายสมรครั้งแรก หลังจากนายสมรพูดเสียดสีโจทก์ไปแล้วนานถึง ๓ วัน ทั้ง ๆ ที่อยู่ในเวลาทำงานของโจทก์และภายในบริเวณ บริษัทจำเลยร่วมนายสมรมิได้ตอบโต้ โจทก์ยังผลักอกนายสมร นายสมรก็มิได้ตอบโต้โดยพูดเพียงว่าถ้าโจทก์ทำอะไรนายสมร นายสมรจะเอาเรื่องให้ถึงที่สุด คำพูดดังกล่าวมิใช่การท้าทายโจทก์แต่อย่างใด แต่มีความหมาย เป็นเพียงการเตือนไม่ให้โจทก์กระทำการอันไม่สมควร มิฉะนั้นนายสมรจะรายงานผู้บังคับบัญชา โจทก์ไม่สนใจ กลับชกต่อยนายสมรแล้วบอกให้นายสมรไปฟ้องหัวหน้างาน อันเป็นการแสดงให้เห็นว่าโจทก์ไม่ได้สนใจยึดถือ กฎระเบียบข้อบังคับของจำเลยร่วมไม่มีความยำเกรงต่อผู้บังคับบัญชา และกระทำความผิดต่อกฎหมายทำร้าย ร่างกายนายสมรเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บพักขี้บริเวณคางด้านซ้าย การกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๓) การที่จำเลยร่วมเลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม อุทธรณ์ของจำเลย ร่วมในข้อนี้ฟังขึ้น จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยร่วมในข้อหาที่ว่า การที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่อาจก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ผลผลิตของจำเลยร่วมอันจะถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง หรือไม่ เพราะไม่ทำให้ผลผลิตเปลี่ยนแปลง

พิพากษากลับ ให้อยู่ฟ้อง.

นายภาติยะ ดวงมณี นายวิชัย เอื้องอังกณากุล นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๕๖๖/๒๕๕๙

บริษัทโคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓

การเลิกจ้างผู้กล่าวหาข้างข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมาฟังมานั้น แม้จะไม่เข้าเหตุที่จะเลิกจ้างได้ตามที่บัญญัติไว้ใน (๑) ถึง (๕) ของมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวที่จะถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ตาม แต่เป็นการเลิกจ้างโจทก์นำเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนระบบเดิมที่จะทำให้ต้องลดกำลังคนลง อันเป็นการปรับปรุงโครงสร้างของโจทก์ เพื่อให้เหมาะสมกับการประกอบธุรกิจให้ทันสมัยและลดต้นทุนการผลิต อีกทั้งผู้กล่าวหาที่เบิกความรับว่าไม่สามารถทำงานแผนกอื่น ส่วนนางสาว ก ที่ได้รับการประเมินผลงานที่ดีกว่า สามารถทำงานแผนกอื่นได้ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาข้างข้อเท็จจริงมีเหตุผลจำเป็นและไม่ได้เป็นการกีดกันแก่งจึงมีเหตุสมควรที่จะเลิกจ้างได้ หาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๕๖๖/๒๕๕๙

บริษัทโคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เลิกจ้างตามหนังสือเลิกจ้างได้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหมวดที่ ๑๐ ข้อที่ ๕๙ หมวดที่ ๑๑ ข้อ ๖๒ และหรือข้อที่ ๖๓ ว่าด้วยการยุบหน่วยงานหรือลดอัตราจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิตอันเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเป็นเหตุให้ต้องลดพนักงานโรงงานที่ ๕ ซึ่งมีพนักงานทำหน้าที่เสมียนโดยรับผิดชอบงานบันทึกข้อมูลผลผลิตประจำวัน การตัดจ่ายสินค้าคงเหลือประจำส่วนผลิตมีพนักงานโจทก์ ๖ คน ดังนี้คือ ส่วนผลิต ๑ มีเสมียนจำนวน ๒ คน ส่วนผลิต ๒ มีเสมียนจำนวน ๒ คน คือนางสาวสายันต์ ลักษณะ ผ่อง และผู้กล่าวหา ส่วนผลิต ๓ มีเสมียนจำนวน ๒ คน จำเป็นต้องลดพนักงานส่วนผลิตลง ๑ คน เหลือเพียงส่วนละ ๑ คน เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของตำแหน่งหลังจากประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ๖ คน พบว่าในส่วนของผู้กล่าวหาผลงานประเมินอยู่ที่ ๘๕ คะแนน ซึ่งอยู่ในเกรดปีเกรดเดียวกับนางสาวสายันต์มีผลการประเมินอยู่ที่ ๘๙ แต่เมื่อพิจารณาตามความสามารถและศักยภาพในการทำงานซึ่งทำร่วมกับพนักงานแผนกอื่น ๆ ในส่วนผลิต ๒ นางสาวสายันต์มีศักยภาพมากกว่าเนื่องจากผู้กล่าวหาปฏิบัติหน้าที่

ในแผนกตรวจสอบได้เพียงแผนกเดียว แต่นางสาวสายันต์สามารถปฏิบัติได้ทั้งแผนกเคลือบ แผนกเตา แผนกตรวจสอบ ประกอบกับสภาวะในการดำเนินธุรกิจซึ่งจะต้องปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินการ โจทก์จึงมีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานโดยยึดแนวทางปฏิบัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๔๔ ข้อ ๑๕ โจทก์จะไม่เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่มีความผิด ยกเว้นการเลิกจ้างในกรณีจำเป็นเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจของโจทก์จนจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานโดยใช้หลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่เป็นธรรม การเลิกจ้างผู้กล่าวหาและพนักงานคนอื่นตามที่ได้กล่าวข้างต้นเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากนำเทคโนโลยีเข้ามาแทนพนักงานจึงเป็นการเลิกจ้างตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๑ ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุจำเป็น ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี ๒๕๔๔ ข้อที่ ๑๕ เป็นข้อยกเว้นมาตรา ๑๒๓ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โจทก์จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้ ขอให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งที่ ๗๒/๒๕๕๑ ของจำเลยทั้งสี่สาม

จำเลยทั้งสี่สามให้การว่า คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๗๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๑ ขอบแล้วและไม่มีเหตุผลเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นการเลิกจ้างระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เมื่อสอบข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่าฟังไม่ได้ว่าเหตุเลิกจ้างเป็นเพราะไม่พอใจที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่โจทก์ต้องการลดต้นทุนการผลิตด้วยการลดอัตรากำลังของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับเงื่อนไขในการดำเนินธุรกิจซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถแข่งขันด้านการผลิตการจำหน่ายและบริหารจัดการ ดังนั้นการที่ถูกเลิกจ้างเป็นเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจไม่ใช่เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เมื่อเลิกจ้างลูกจ้างผู้กล่าวหาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกระต๊อสุภพันธ์และสหภาพแรงงานกระต๊อสุภพันธ์กับโจทก์มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อกันไว้เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับ ๓ ปี การเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๑ จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับทั้งกรณีของโจทก์ไม่ได้ประสบภาวะขาดทุน การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงเป็นการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้โจทก์รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างถึงวันรับกลับเข้าทำงานตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๗๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๑ อันเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว

พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๗๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๑ ให้โจทก์เลิกจ้างนางสมรัก พงษ์ประยูร ผู้กล่าวหาตามที่โจทก์ได้มีคำสั่งเลิกจ้างไว้แล้วได้

จำเลยทั้งสี่สามอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยแล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหา มิใช่เพราะสาเหตุจากการที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเพราะสาเหตุที่ผู้กล่าวหาเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นการเลิกจ้างโดยที่ผู้

กล่าวหาไม่มีความผิด โจทก์ได้จ่ายเงินจำนวน ๓๓๑,๙๙๒.๓๒ บาท เป็นค่าชดเชย ๑๑๑,๘๐๐ บาท สิ้นจ้าง
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๑,๑๘๐ บาท ค่าชดเชยพิเศษ ๙๕,๐๓๐ บาท เงินกองทุน ๑๑๓,๙๘๒.๓๒ บาท
แต่เหตุที่เลิกจ้างเนื่องจากโจทก์ปรับปรุงโครงสร้างและนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ คือระบบบาร์โค้ดมาใช้แทน
ระบบบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นระบบเดิมที่ผู้กล่าวหาทำหน้าที่กับนางสาวสายันต์ ลักษณะผ่อง อัน
เป็นการทำให้การบันทึกข้อมูลได้เร็วขึ้นและใช้กำลังคนน้อยลง และผลจากการประเมินผลงานของผู้กล่าวหาต่ำ
กว่านางสาวสายันต์ ผู้กล่าวหาไม่สามารถทำงานในแผนกอื่นได้

ปัญหาจะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสิบสามประการแรกว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการ
กระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ หรือไม่ เห็นว่า การเลิก
จ้างผู้กล่าวหาดังข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมานั้น แม้จะไม่เข้าเหตุที่จะให้เลิกจ้างได้ตามที่บัญญัติไว้ใน
(๑) ถึง (๕) ของมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวที่จะถือได้ว่าไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ตาม
แต่เป็นการเลิกจ้างที่โจทก์นำเอาเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนระบบเดิมที่จะทำให้ต้องลด
กำลังคน อันเป็นการปรับปรุงโครงสร้างของโจทก์เพื่อให้เหมาะสมกับการประกอบธุรกิจให้ทันสมัยและลด
ต้นทุนการผลิต อีกทั้งผู้กล่าวหาที่เบิกความรับว่าไม่สามารถทำงานแผนกอื่น ส่วนนางสาวสายันต์ ลักษณะผ่อง ที่
ได้รับการประเมินผลงานที่ดีกว่าสามารถทำงานแผนกอื่นได้ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาดังกล่าวจึงมีเหตุผลจำเป็น
และไม่ได้เป็นการกีดกันแก่งจึงมีเหตุสมควรที่จะเลิกจ้างได้หาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ดังที่จำเลยทั้งสิบสามได้วินิจฉัยมาไม่ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษา
ให้เพิกถอนคำสั่งที่ ๗๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๑ ของโจทก์ทั้งสิบสามมานั้น ต้องด้วยความเห็น
ของศาลฎีกา อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสิบสามฟังไม่ขึ้น

ปัญหาจะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสิบสามประการสุดท้ายว่าคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง
ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ จำเลยทั้งสิบสามอุทธรณ์ศาลแรงงานกลางพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่
ปรากฏในคำฟ้องนั้นจึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒
มาตรา ๕๒ นั้นเห็นว่า คดีนี้นางสมรัก พงษ์ประยูร ผู้กล่าวหาได้ไปร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า
โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งที่ ๗๒/
๒๕๕๑ ว่าการเลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ เป็นการกระทำ
อันไม่เป็นธรรมจึงมีคำสั่งให้โจทก์รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับ
แต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน ดังนั้น การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่ง
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๗๒/๒๕๕๑ ก็ย่อมหมายความว่าคำสั่งเลิกจ้างผู้กล่าวหายังคงมีผลต่อไปการที่
ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาส่วนท้ายว่าให้โจทก์เลิกจ้างนางสมรัก พงษ์ประยูร ผู้กล่าวหาตามที่โจทก์ได้มี
คำสั่งเลิกจ้างไว้แล้วได้ จึงมิได้เป็นการพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกเหนือจากที่ปรากฏในคำฟ้อง ชอบ
ด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ แล้ว อุทธรณ์ของ
จำเลยทั้งสิบสามฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

พิพากษายืน

นายสมบุญ ฐาปนกุลย์ นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล นายธีระยุทธ ทรัพย์นภาพร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๑๐/๒๕๖๐

นางสุมาลย์ สอนสี ที่ ๑ โจทก์

นางสาวจිරนนท์ อ่อนฤทธิ์ ที่ ๒ โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑

โจทก์ที่ ๑ ให้สัมภาษณ์กับนักข่าวของสถานีโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง ๓ ในขณะที่สวมชุดเครื่องแบบของจำเลยที่ ๑๓ ด้วยข้อความตามคลิปวิดีโอ เขียนข้อความแสดงความคิดเห็นดังที่ได้ความ และโจทก์ที่ ๒ เขียนข้อความแสดงความคิดเห็นในเฟซบุ๊กของตน โดยโจทก์ทั้งสองตั้งค่าเป็นสาธารณะ ซึ่งบุคคลภายนอกสามารถเข้าไปดูได้ การกระทำของโจทก์ทั้งสองดังกล่าวเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) และ (๔) และเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมและกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จำเลยที่ ๑๓ จึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าจ้างสำหรับวันหยุดที่พักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างแก่โจทก์ทั้งสอง โจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิได้รับโบนัสไม่คงที่หรือเงินเพิ่ม การฟ้องเรียกเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นนิติบุคคล จำเลยที่ ๑๓ จึงไม่ต้องจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่โจทก์ทั้งสอง การเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองของจำเลยที่ ๑๓ ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และไม่ใช่อันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๑๐/๒๕๖๐

นางสุมาลย์ สอนสี ที่ ๑ โจทก์

นางสาวจिरนนท์ อ่อนฤทธิ์ ที่ ๒ โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑

โจทก์ทั้งสองฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จำเลยที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้พนักงานทำงานในวันเสาร์โดยไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุด สภาพแรงงานเจนเนอรัลมอเตอร์ส ประเทศไทยใช้สิทธินัดหยุดงาน จำเลยที่ ๑๓ ใช้สิทธิปิดงาน สมาชิกสหภาพดังกล่าวรวมทั้งโจทก์ทั้งสองมาร่วมชุมนุมที่สนามหญ้าบริษัทเจนเนอรัลมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ทำให้มีคดีพิพาทกันที่ศาลจังหวัดระยองและศาลแรงงานภาค ๒ ต่อมามีการย้ายการชุมนุมไปที่บริเวณหน้าทำเนียบรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน โจทก์ที่ ๑ ยอมรับว่าได้ให้ สัมภาษณ์กับนักข่าวช่อง ๓ โดยมีได้ระบุชื่อว่าเป็นบริษัทใด แต่โจทก์สวมเครื่องแบบพนักงานบริษัทจำเลยที่ ๑๓ โจทก์ที่ ๑ มิได้ติดต่อภาพจำเลยที่ ๑๕ แต่เขียนแสดงความคิดเห็นในเฟซบุ๊กว่า “ไอ้หมาขี้เรื้อน” โดยมีได้ระบุชื่อว่าเป็นใคร และปราศรัยผ่าน เครื่องขยายเสียงหน้าบริษัทจำเลยที่ ๑๓ โดยใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ ส่วนโจทก์ที่ ๒ เขียนแสดงความคิดเห็นด้วยข้อความไม่สุภาพบนเฟซบุ๊ก จำเลยที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ จึงมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง โจทก์ทั้งสองยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ซึ่งต่อมาได้มีคำสั่งที่ ๖๗-๖๘/๒๕๕๖ ว่าพฤติกรรมของโจทก์ทั้งสองมีเจตนาจงใจทำให้จำเลยที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ ได้รับความเสียหายอันเป็นการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จำเลยที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ มิได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองด้วยเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ยกคำร้อง โจทก์ทั้งสองไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ เพราะการกระทำของโจทก์ทั้งสองมิใช่กรณีร้ายแรง อีกหนังสือเลิกจ้างอ้างเพียงเหตุเดียวว่า โจทก์ทั้งสองบุกรุก ขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๖๗-๖๘/๒๕๕๖ ให้จำเลยที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ รับโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและเงินเดือนเดิม กับชดใช้ค่าเสียหายเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับจากวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๖ จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อีกต่อไปให้จำเลยที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ ร่วมกันหรือแทนกันชำระเงินให้แก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ เป็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสบวกเงินเพิ่ม ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าเสียโอกาสในการทำงาน เงินสำรองเลี้ยงชีพ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๒๕๑,๒๗๐.๖๐ บาท และ ๑,๑๙๐,๘๘๑ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ตามลำดับ

จำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ให้การว่า ได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามกฎหมายแล้ว พฤติกรรมของโจทก์ทั้งสองเป็นการกระทำที่จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เสื่อมเสียชื่อเสียง เสียหายต่อการปกครองโดยรวม เป็นการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ร้ายแรงการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๖๗-๖๘/๒๕๕๖ ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ ให้การว่า คำสั่งจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ มิได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเพราะสาเหตุที่โจทก์ทั้งสองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่เพราะเหตุบุกรุกเข้ามาในที่ดินของจำเลยที่ ๑๓ โดยไม่มีเหตุอันสมควรและรบกวนสิทธิในการใช้สอยที่ดินของจำเลยที่ ๑๓ โจทก์ทั้งสองกล่าวคำปราศรัยในที่ชุมนุม ให้สัมภาษณ์ แสดงข้อความหยาบคาย ด่าทอ และให้ร้ายจำเลยที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ อันเป็นการกระทำความผิดตามกฎหมายอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีร้ายแรง จำเลยที่ ๑๓ จึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่ต้องมี

หนังสือเดือนก่อน จำเลยที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๕ ไม่อาจรับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานได้และไม่จำเป็นต้องชำระเงินตามฟ้องแก่โจทก์ทั้งสองขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ในความผิดฐานบุกรุก ศาลจังหวัดระยอง พิพากษายกฟ้องคดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลอุทธรณ์ กรณีจึงไม่ใช่เหตุที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้แต่โจทก์ที่ ๑ สัมภาษณ์กับนักข่าวของสถานีโทรทัศน์ทีวีสีช่อง ๓ ในขณะที่สวมเครื่องแบบของจำเลยที่ ๑๓ ด้วยข้อความตามคลิปวิดีโอ เขียนข้อความแสดงความคิดเห็นดังที่ได้ความ และโจทก์ที่ ๒ เขียนข้อความแสดงความคิดเห็นในเฟซบุ๊กของตน โดยโจทก์ทั้งสองตั้งค่าเป็นสาธารณะ ซึ่งบุคคลภายนอกสามารถเข้าไปดูได้การกระทำของโจทก์ทั้งสองดังกล่าวเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) และ (๔) และเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมและกระทำผิดอย่างร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จำเลยที่ ๑๓ จึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างแก่โจทก์ทั้งสอง โจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิได้รับโบนัสไม่คงที่หรือเงินเพิ่ม การฟ้องเรียกเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นนิติบุคคล จำเลยที่ ๑๓ จึงไม่ต้องจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่โจทก์ทั้งสอง การเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองของจำเลยที่ ๑๓ ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และไม่ใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ คำสั่งจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ชอบแล้ว ไม่มีเหตุเปลี่ยนแปลงหรือเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๖๗-๖๘/๒๕๕๖

คดีมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองว่า จำเลยที่ ๑๓ เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยอ้างเหตุเฉพาะการบุกรุกเท่านั้น ส่วนการหมิ่นประมาทจำเลยที่ ๑๓ เพียงนำมากล่าวอ้างเมื่อโจทก์ทั้งสองยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการกล่าวอ้างสาเหตุของการเลิกจ้างที่ไม่ได้กล่าวมาตั้งแต่หนังสือเลิกจ้างฉบับแรก เป็นการกระทำผิดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๑๙ เห็นว่า ข้อห้ามที่ไม่ให้นายจ้างยกเหตุที่ไม่ได้ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างขึ้นอ้างในภายหลังตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคสาม นั้น จำกัดอยู่เฉพาะแต่ในเรื่องการฟ้องเรียกค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างเท่านั้น ไม่รวมถึงสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และการกระทำอันไม่เป็นธรรม อย่างไรก็ตามคดีนี้ตามหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง นอกจากจะระบุในเรื่องการบุกรุกไว้แล้วยังระบุไว้อีกด้วยว่า โจทก์ทั้งสองได้กระทำการต่างๆ ที่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีร้ายแรง จึงเป็นกรณีที่มีการกล่าวอ้างถึงการกระทำต่างๆ ของโจทก์ทั้งสองไว้ในหนังสือเลิกจ้างมาตั้งแต่แรก ข้อกล่าวอ้างของโจทก์ทั้งสองตามอุทธรณ์จึงฟังไม่ขึ้น ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วย

พิพากษายืน

นายเกียรติพงศ์ อมาตยกุล นายวิชัย เอื้ออังกณกุล นางวาสนา หงส์เจริญ