

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๖/๒๕๕๗

สหภาพแรงงานมัทสุซึตะประเทศไทย

โจทก์

บริษัท พานาโซนิคโฮมแอฟไลแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย

เรื่อง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานกรณีไม่ให้นายจ้างจ้างลูกจ้างจากบริษัท  
เหมาช่วงเกินกว่า ๒๕ % ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๕

สหภาพแรงงานมัทสุซึตะประเทศไทยฟ้องว่าจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะไม่จ้าง  
แรงงานจากบริษัทผู้รับเหมาช่วงในอัตราเกินร้อยละ ๒๕ แต่จำเลยฝ่าฝืนข้อตกลง จำเลยให้การว่าข้อตกลง  
ดังกล่าวไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘  
ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงที่ ๕ ระบุว่าจ้างงานรับเหมาช่วงบริษัทมีนโยบายว่าจ้าง  
แรงงานจากบริษัทรับเหมาช่วงในอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานในหน่วยงานนั้น แต่ถ้ามีความ  
จำเป็นสามารถจ้างได้รวมแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๐ แต่จำเลยได้ทำสัญญาว่าจ้างพนักงานของบริษัทผู้รับเหมาช่วง  
เข้าทำงานเกินกว่าร้อยละ ๓๐ ข้อตกลงข้อที่ ๕ ดังกล่าวเป็นข้อตกลงอย่างอื่นมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ  
จ้างตามมาตรา ๕ โจทก์จึงไม่มีสิทธิบังคับจำเลยให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ จึงพิพากษายก  
ฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า สภาพการจ้าง หมายถึงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลา  
ทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือ  
การทำงาน ดังนั้นข้อตกลงข้อ ๕ ระหว่างโจทก์กับจำเลยแม้จะเป็นเรื่องการจ้างแรงงานรับเหมาช่วงก็อยู่ใน  
ความหมายของเงื่อนไขการจ้างหรือประโยชน์อื่นของจำเลยหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างตามความหมายของ  
คำจำกัดความดังกล่าว เนื่องจากหากให้จำเลยจ้างแรงงานรับเหมาช่วงโดยไม่อยู่ในบังคับข้อตกลงข้อที่ ๕ แล้ว  
จำเลยจะจ้างแรงงานรับเหมาช่วงไปเรื่อย ทำให้สัดส่วนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยน้อยลงไปเรื่อย  
โดยไม่มีข้อจำกัดย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการ  
ต่างๆ จะหยุดยั้งที่ไม่มีการพัฒนาต่อไป ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณามานั้นไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา  
พิพากษากลับให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อที่ ๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๖/๒๕๕๗

สหภาพแรงงานมัชชุตตะประเทศไทย

โจทก์

บริษัท พานาโซนิคโฮมแอฟโกลเอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย

เรื่อง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน กรณีไม่ให้นายจ้างจ้างลูกจ้างจากบริษัทเหมาช่วงเกินกว่า ๒๕ % ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา ๕

โจทก์ฟ้องว่า เดิมโจทก์ซื้อสหภาพแรงงาน เอ.พี.เนชั่นแนล เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ จำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับโจทก์ ในข้อตกลงที่ ๕ ระบุว่าจ้างแรงงานรับเหมาช่วง จำเลยมีนโยบายว่าจ้างแรงงานจากบริษัทผู้รับเหมาช่วงในอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานจำเลย ในหน่วยงานนั้น แต่ปรากฏว่าจำเลยไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว ในปัจจุบันจำเลยว่าจ้างแรงงานจากบริษัทผู้รับเหมาช่วงในอัตราประมาณร้อยละ ๕๕ ของจำนวนพนักงานของจำเลย จำเลยจึงกระทำผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จำเลยให้การว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในข้อตกลงที่ ๕ ที่โจทก์กล่าวอ้างไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และการจ้างแรงงานเหมาช่วงเป็นนิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับบุคคลภายนอก ทั้งเป็นสิทธิในการจัดการของจำเลย จึงไม่ใช่สภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับสมาชิกของโจทก์ ข้อตกลงดังกล่าวจึงไม่มีสภาพให้จำเลยต้องปฏิบัติตาม เป็นเพียงการแจ้งนโยบายการจ้างงานในขณะนั้นให้แก่โจทก์ในฐานะสหภาพแรงงานทราบ ไม่ใช่เงื่อนไขข้อตกลงซึ่งกำหนดห้ามจำเลยจ้างแรงงานจากบริษัทผู้รับเหมาช่วงเกินกว่าร้อยละ ๒๕ ดังที่โจทก์กล่าวอ้าง จำเลยได้เปลี่ยนแปลงนโยบายการจ้างงานเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะการแข่งขันอันเป็นสิทธิในการจัดการของจำเลย การกระทำของจำเลยจึงไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์กับจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างกันตามเอกสารหมายเลข ล.๑ ซึ่งข้อตกลงที่ ๕ ระบุว่าจ้างแรงงานรับเหมาช่วงบริษัท (จำเลย) มีนโยบายว่าจ้างแรงงานจากบริษัทเหมาช่วงในอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานบริษัท (จำกัด) ในหน่วยงานนั้น แต่ถ้ามีความจำเป็น บริษัท (จำเลย) สามารถว่าจ้างแรงงานดังกล่าวเพิ่มขึ้น โดยรวมทั้งหมดแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของจำนวนพนักงานของบริษัท (จำเลย) จะแจ้งให้สหภาพ (โจทก์) ทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้างไม่เกิน ๖ เดือนและข้อตกลงดังกล่าวยังมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๔ จนถึงปัจจุบัน

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่าข้อตกลงข้อที่ ๕ ของเอกสารหมายเลข ๑ มีผลบังคับเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ บัญญัติความหมายของ “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ว่าหมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และบัญญัติความหมายของ “สภาพการจ้าง” ว่าหมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้น ข้อตกลงข้อที่ ๕ ระหว่างโจทก์กับจำเลยแม้จะเป็นเรื่องการจ้างแรงงานรับเหมาช่วง ก็อยู่ในความหมายของเงื่อนไขการจ้างหรือประโยชน์อื่นของจำเลยหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างตามความหมายของคำจำกัดความดังกล่าว เนื่องจากหากให้จำเลยจ้างแรงงานรับเหมาช่วงโดยไม่อยู่ในบังคับข้อตกลงข้อที่ ๕ แล้ว จำเลยจะจ้างแรงงานรับเหมาช่วงไปเรื่อยทำให้สัดส่วนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ จะหยุดกับที่และไม่มีการพัฒนาต่อไป ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษามานั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น

พิพากษากลับให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

นายธีระยุทธ ทรัพย์นภาพร นายชัยวัฒน์ เวียงธีรวัฒน์ นายวิรุฬห์ แสงเทียน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๐๘/๒๕๕๗

นายอานนท์ ปานเจริญ โจทก์

บริษัท ปิคนิค คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำเลย

เรื่อง การเลิกจ้างเพราะขาดทุนต่อเนื่อง ถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

ในการพิจารณาว่าเลิกจ้างใดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น จะต้องพิจารณาถึงสาเหตุในการเลิกจ้างว่านายจ้างมีเหตุอันสมควรเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงเหตุทั้งจากนายจ้างและลูกจ้างด้วย คดีนี้จำเลยมีปัญหาเรื่องของการขาดสภาพคล่องโดยขาดทุนในปี ๒๕๔๘ จำนวน ๓,๐๕๙,๕๐๖,๘๓๕ บาทและขาดทุนในปี ๒๕๔๙ จำนวน ๒,๐๐๓,๔๗๙,๐๒๑ บาท รวมขาดทุนสะสม ๕,๐๖๒,๙๘๕,๘๕๖ บาท การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุผลในการปรับโครงสร้างในการบริหารกิจการของจำเลยเพื่อลดการขาดทุนดังกล่าว จึงเป็นการกระทำที่จำเป็นในสภาวะการณ์ที่จำเลยขาดทุนจำนวนมาก การที่จำเลยเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๐๘/๒๕๕๗

นายอานนท์ ปานเจริญ โจทก์

บริษัท ปิคนิค คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำเลย

เรื่อง การเลิกจ้างเพราะขาดทุนต่อเนื่อง ถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชนจำกัด โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ในตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ อัตราเงินเดือน ๑๘๐,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายเงินเดือนทุกก่อนวันสิ้นเดือนหนึ่งวัน ต่อมาเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ จำเลยได้มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ โดยอ้างว่าจำเลยได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง โดยให้โจทก์ทำงานวันสุดท้ายถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๙ การกระทำของจำเลยดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มี ความผิด จำเลยยังไม่ขาดทุนถึงขนาดต้องเลิกจ้างโจทก์ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ เนื่องจากการทำงานไม่ครบกำหนดเวลา ๕ ปี ตามที่นายสุริยา ลาภวิสุทธิสิน ในฐานะผู้กระทำการแทนจำเลย ได้ตกลงไว้กับโจทก์ คิดเป็นค่าเสียหายในส่วนนี้ เป็นเงิน ๖,๖๖๐,๐๐๐ บาท เงินโบนัส จำนวน ๑๘๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำนวน ๔,๑๔๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงินที่จำเลยจะต้องชดใช้ให้แก่โจทก์ ๑๐,๙๘๐,๐๐๐ บาท ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงิน จำนวน ๑๐,๙๘๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยให้การว่า จำเลยมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง จึงต้องเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย จำนวน ๕๔๐,๐๐๐ บาท และโจทก์ได้รับเงินครบถ้วนแล้ว นายสุริยา มิได้เป็นกรรมการผู้มีอำนาจใดในบริษัทจำเลย ข้อตกลงระหว่างโจทก์กับนายสุริยา ถ้าหากมีก็ไม่ผูกพันจำเลยระยะเวลา ๕ ปี ตามที่โจทก์กล่าวอ้างนั้นเป็นเพียงความคาดหวังของโจทก์เท่านั้น การเลิกจ้างโจทก์ชอบด้วยกฎหมายแล้ว จำเลยไม่ต้องรับผิดชอบชำระค่าเสียหายแก่โจทก์ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำนวน ๓๖๐,๐๐๐ บาท พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

#### จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว เห็นว่า เหตุผลที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอัตรากำลัง เพราะจำเลยมีปัญหาในเรื่องการขาดสภาพคล่อง ต้องลดค่าใช้จ่ายต่างๆ และให้มีการลดพนักงาน โดยในปี ๒๕๔๘ จำเลยขาดทุน ๓,๐๕๙,๕๐๖,๘๓๕ บาท ปี ๒๕๔๙ จำเลยขาดทุน ๒,๐๐๓,๔๗๙,๐๒๑ บาท อย่างไรก็ตาม แม้จำเลยจะประสบกับการขาดทุนในปี ๒๕๔๘ และปี ๒๕๔๙ เป็นจำนวนมาก แต่ไม่ถึงขนาดที่จำเลยต้องเลิกกิจการ การเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ประมาณ ๒๐ คน โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าจำเลยได้ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังโดยจำเลยได้จัดหางานให้ในตำแหน่งอื่นหรือขอลดค่าจ้างกับโจทก์แต่อย่างใด จึงถือว่าการเลิกจ้างของจำเลยไม่มีเหตุอันสมควร การเลิกจ้างของจำเลยจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องค่าความเสียหายจากจำเลย แต่ที่โจทก์ขอคิดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นเงินจำนวน ๔,๑๔๐,๐๐๐ บาท นั้นสูงเกินไป เห็นสมควรลดลง เมื่อคำนึงถึงอายุโจทก์ขณะถูกเลิกจ้างอายุ ๕๒ ปี ระยะเวลาการทำงานของโจทก์เป็นเวลา ๑ ปี ๑๑ เดือน ความเดือดร้อนของโจทก์เมื่อถูกเลิกจ้างมูลเหตุ

แห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่โจทก์ได้รับไปจากจำเลยแล้ว เห็นสมควรกำหนดค่าเสียหายเป็นเงินจำนวน ๓๖๐,๐๐๐ บาท ให้จำเลยชดเชยให้แก่โจทก์ ส่วนเรื่องดอกเบี้ยของค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นหนี้เงิน จำเลยจึงต้องเสียดอกเบี้ยให้โจทก์ระหว่างผิคนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง แต่โจทก์ฟ้องขอมานับถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จึงคิดให้ตามที่โจทก์ขอมา

คดีมีปัญหาตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า ในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างใดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น จะต้องพิจารณาถึงสาเหตุในการเลิกจ้างว่านายจ้างมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงสาเหตุทั้งจากนายจ้างและลูกจ้างด้วย คดีนี้จำเลยมีปัญหาเรื่องของการขาดสภาพคล่องโดยขาดทุนในปี ๒๕๔๘ จำนวน ๓,๐๕๙,๕๐๖,๘๓๕ บาท และขาดทุนในปี ๒๕๔๙ จำนวน ๒,๐๐๓,๔๗๙,๐๒๑ บาท รวมขาดทุนสะสมจำนวน ๕,๐๖๒,๙๘๕,๘๕๖ บาท แต่จำเลยมีทุนจดทะเบียนดำเนินการเพียง ๔,๔๕๓,๓๔๙,๙๗๐ บาท ปรากฏตามหนังสือรับรองของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าเอกสารหมายเลข ล.๔ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุผลในการปรับโครงสร้างในการบริหารกิจการของจำเลยเพื่อลดการขาดทุนดังกล่าวจึงเป็นการกระทำที่จำเป็นในภาวะการณ์ที่จำเลยขาดทุนจำนวนมาก การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรแล้ว ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์

นายปัญญา สุทธิบดี, นายชัยวัฒน์ เวียงธีร์วัฒน์, นายภาภูมิ สรอัทม์)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๖/๒๕๕๗

บริษัท อัลมอนต์ (ไทยแลนด์) จำกัด โจทก์

กระทรวงแรงงาน ที่ ๑ จำเลย

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ ๒ จำเลย

เรื่อง การใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕

จำเลยที่ ๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ ออกคำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ให้โจทก์ยุติการปิดงาน โดยรับลูกจ้างที่ถูกปิดงานกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เคยจ่าย และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยเร็ว หลังจากจำเลยที่ ๒ ออกคำสั่งดังกล่าวแล้วโจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยที่ ๒ แต่ไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวโดยเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายจึงได้ใช้สิทธิฟ้องคดีนี้ก่อนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างโจทก์กับสหภาพ จะเห็นได้ว่าก่อนจำเลยที่ ๑ กระทรวงแรงงาน จำเลยที่ ๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะออกคำสั่งดังกล่าว จำเลยทั้งสองให้โอกาสโจทก์และสหภาพดำเนินการตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาโดยตลอดจนถึงขั้นตอนที่โจทก์ใช้สิทธิปิดงานสำหรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพประมาณ ๑๕๐ คน และหลังจากนั้นจำเลยทั้งสองยังคงควบคุมดูแลข้อพิพาทแรงงานรายนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา โดยให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไกล่เกลี่ยอีกหลายครั้งซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหลักการให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโจทก์กับลูกจ้างอย่างเต็มที่แล้ว แต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ และมีท่าทีจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ฝ่ายลูกจ้างจำนวนมากพากันไปชุมนุมที่ทำเนียบรัฐบาล สถานทูตสหรัฐอเมริกา และไปพบคณะรัฐมนตรีความมั่นคงแห่งชาติที่กองทัพบกทั้งพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าหากปล่อยเวลาให้เนิ่นนานออกไปอีกอาจเกิดเหตุร้ายแรงขึ้นได้ อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนหรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้กิจการของโจทก์จะเป็นการผลิตและส่งออกสินค้าประเภทเครื่องประดับและโจทก์ปิดงานถูกขั้นตอนของกฎหมายก็ตาม ก็ต้องด้วยหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ ไม่มีเหตุเพิกถอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๖/๒๕๕๗

บริษัท อัลมอนต์ (ไทยแลนด์) จำกัด โจทก์

กระทรวงแรงงาน ที่ ๑ จำเลย

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ ๒ จำเลย

เรื่อง การใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ประกอบธุรกิจผลิตเครื่องประดับกายเพื่อการส่งออก ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ในสถานประกอบการของโจทก์มีสหภาพแรงงานอัลมอนต์ ซึ่งมีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของโจทก์ ๑๖๕ คน จากลูกจ้างทั้งหมด ๕๘๗ คน เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๐ สหภาพแรงงานฯ แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง วันเดียวกันโจทก์ก็ได้แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงานฯ เช่นกัน มีการประชุมเจรจากันหลายครั้งแต่ไม่สามารถหาข้อยุติได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยหลายครั้งก็ไม่สามารถหาข้อยุติได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้เคลื่อนไหวรวมตัวชุมนุม ขัดขวางการดำเนินธุรกิจของโจทก์ กีดกัน ก่อวุ่นวายสร้างความวุ่นวายขึ้น มีแนวโน้มจะเกิดความรุนแรงและไม่ปลอดภัยในร่างกายและทรัพย์สินของโจทก์ เพื่อป้องกันความเสียหายดังกล่าว เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๐ โจทก์จึงใช้สิทธิปิดงาน ตั้งแต่เวลา ๗ นาฬิกา ของวันที่ ๙ เมษายน เป็นต้นไป เฉพาะลูกจ้างของโจทก์ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องซึ่งมีจำนวนร้อยละ ๓๐ ของลูกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้สร้างความวุ่นวาย กีดกัน ช่มชู้ ลูกจ้างอื่น รวมตัวไปชุมนุมหน้าทำเนียบรัฐบาล หน้ารัฐสภาและหน้าสถานทูตสหรัฐอเมริกา วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๐ ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือถึงโจทก์ขอความร่วมมือให้ยุติการปิดงาน แต่โจทก์ไม่เห็นด้วยและมีหนังสือชี้แจงกลับไป เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ จำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ มีคำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ อ้างว่าหากปล่อยให้ข้อพิพาทแรงงานยืดเยื้อต่อไปอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนได้ จึงมีคำสั่งให้โจทก์รับลูกจ้างที่ถูกปิดงานกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานรายนี้โดยเร็ว โจทก์เห็นว่า คำสั่งของจำเลยทั้งสองไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะฝ่าฝืนประกาศหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ฉบับที่ ๖ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๔๙ ทั้งการปิดงานของโจทก์ไม่เข้าองค์ประกอบในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ของจำเลยทั้งสอง

จำเลยทั้งสองให้การว่า โจทก์และสหภาพแรงงานอัลมอนต์ต่างยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เจรจากันเองรวม ๖ ครั้ง ไม่สามารถตกลงกันได้ ทั้งสองฝ่ายแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ย ๓ ครั้ง ไม่สามารถตกลงกันได้ โจทก์มีหนังสือแจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใช้สิทธิปิดงานเฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ๒๒๘ คน ตั้งแต่วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๐ เป็นต้นไป ต่อมา วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๐ สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ซึ่งถูกปิดงานประมาณ ๑๕๐ คน ไปยื่นหนังสือร้องเรียนนายกรัฐมนตรื วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๐ สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ไปยื่นหนังสือขอความช่วยเหลือที่สถานทูตสหรัฐอเมริกา ระหว่างปิดงานพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทำการไกล่เกลี่ยอีกรวม ๕ ครั้ง ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ตัวแทนสหภาพแรงงานฯ เข้าพบรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขณะเดียวกันสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ประมาณ ๘๐ คน ไปชุมนุมที่หน้าทำเนียบรัฐบาลและเดินทางไปที่กองบัญชาการกองทัพไทยยื่นหนังสือขอความช่วยเหลือ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ จำเลยที่ ๒ นัดทั้งสองฝ่ายมาเจรจา แต่ฝ่ายโจทก์ไม่มาตามนัดและปฏิเสธการเจรจา จำเลยที่ ๒ เห็นว่า หากปล่อยให้

ข้อพิพาทแรงงานนี้ยืดเยื้อต่อไปอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนได้ จึงใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ สั่งให้โจทก์ผู้เป็นนายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่าย และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ข้อพิพาทแรงงานระหว่างโจทก์กับสหภาพแรงงานฯ โดยเร็ว คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๙๔/๒๕๕๐ ชอบด้วยเหตุผลและกฎหมายไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนเปลี่ยนแปลง ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า คำสั่งของจำเลยทั้งสอง ที่ ๙๔/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีเหตุเพิกถอนหรือไม่ เห็นว่า จำเลยทั้งสองอ้างว่าได้ออกคำสั่งดังกล่าวโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ ให้อำนาจรัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้ (๑) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น (๔) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ที่มาของการออกคำสั่งข้างต้นของจำเลยทั้งสองปรากฏตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาว่า โจทก์มีลูกจ้างประมาณ ๕๘๐ คน ในสถานประกอบการของโจทก์ ลูกจ้างได้ก่อตั้งสหภาพแรงงานอัลมอนต์ มีสมาชิกประมาณ ๒๒๐ คน เดิมโจทก์และสหภาพแรงงานฯ มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งทำขึ้นเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๐ สหภาพแรงงานฯ ยื่นข้อเรียกร้อง ๑๐ ข้อ ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อโจทก์ วันเดียวกันโจทก์ก็ได้ยื่นข้อเรียกร้อง ๗ ข้อ ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงานฯ ตัวแทนทั้งสองฝ่ายเจรจากันเอง ๖ ครั้ง ไม่สามารถตกลงกันได้ คู่กรณีทั้งสองฝ่ายแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานใกล้เคียง ๓ ครั้ง ไม่สามารถตกลงกันได้ โจทก์มีหนังสือแจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใช้สิทธิปิดงานเฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงานฯ หลังจากโจทก์ปิดงานแล้ว พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานยังนัดใกล้เคียงอีกก็ไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างที่ถูกปิดงานประมาณ ๑๕๐ คน ไปยื่นหนังสือที่ทำเนียบรัฐบาลขอให้นายกรัฐมนตรีช่วยเหลือ หลังจากนั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานนัดใกล้เคียงอีก ๒ ครั้ง แต่ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ที่ถูกปิดงานรวมตัวกันไปยื่นหนังสือขอความช่วยเหลือที่สถานทูตสหรัฐอเมริกา พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำการใกล้เคียงอีก ๒ ครั้งก็ไม่สามารถตกลงกันได้ วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ประมาณ ๘๐ คน ชุมนุมกันที่หน้าทำเนียบรัฐบาล และเดินทางไปยื่นหนังสือที่กองบัญชาการทหารบก เพื่อขอความช่วยเหลือ ต่อคณะรัฐมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ จำเลยที่ ๒ นัดเจรจาใกล้เคียงครั้งสุดท้าย ฝ่ายโจทก์ไม่มาตามนัด จำเลยที่ ๒ จึงใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ ออกคำสั่งให้ยุติการปิดงาน โดยรับลูกจ้างที่ถูกปิดงานกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เคยจ่ายและให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยเร็วตามคำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ จะเห็นได้ว่า



ก่อนที่จำเลยทั้งสองออกคำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ จำเลยทั้งสองให้โอกาสโจทก์และสหภาพแรงงานอัลมอนต์ ดำเนินการตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาโดยตลอดจนถึงขั้นตอนที่โจทก์ใช้ สิทธิปิดงานสำหรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และหลังจากนั้นจำเลยทั้งสองยังคงควบคุมดูแลข้อ พิพาทแรงงานรายนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา โดยให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าใกล้เกลี่ยอีกหลายครั้ง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหลักการให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโจทก์กับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อย่างเต็มที่แล้ว แต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ และมีที่ท่าจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ทั้ง พฤติการณ์แสดงให้เห็นว่า หากปล่อยเวลาให้เนิ่นนานออกไปอีก เหตุการณ์อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน อาจเกิดเหตุร้ายแรงขึ้นได้ และโจทก์ปิดงานโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะใช้ดุลพินิจมีคำสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้า ทำงานตามเดิมโดยจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่าย เพื่อรอการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ได้ คำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ ของจำเลยทั้งสองจึงชอบด้วยกฎหมายไม่มีเหตุเพิกถอน

ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การที่จำเลยทั้งสองออกคำสั่งดังกล่าวโดยใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ เป็นการข้ามขั้นตอน เพราะที่ถูกต้องใช้อำนาจตามมาตรา ๒๔ ก่อน เห็นว่า มาตรา ๒๔ เป็นบทบัญญัติให้นำมาใช้แก่ข้อพิพาทแรงงานที่อยู่ในขั้นตอนที่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลง กันไม่ได้ ข้อพิพาทแรงงานรายนี้ได้ล่วงเลยขั้นตอนข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จนถึงขั้นตอนการปิดงาน แล้ว จึงนำมาตรา ๒๔ มาใช้บังคับไม่ได้ อุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ข้อสุดท้ายว่า จำเลยทั้งสองไม่ยอมรับฟังพยานหลักฐานของโจทก์ ที่จะแสดงว่าโจทก์ปิดงานถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย โดยไม่ได้นำเรื่องที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานฯ ก่อความวุ่นวาย ขัดขวางการดำเนินกิจการของโจทก์ ก่อให้โจทก์ได้รับความเสียหาย มาพิจารณาประกอบ เห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ โจทก์ไม่ได้กล่าวไว้ในคำฟ้อง แต่เพียงยกข้อเท็จจริงดังกล่าว ขึ้นอุทธรณ์ จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายืน

นายอนันต์ ชุมวิสูตร นายชัยวัฒน์ เวียงธีร์วัฒน์ นายสุนทร ทรงฤกษ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๘๘ - ๒๖๐๖/๒๕๕๗

นายคงศักดิ์ สัตบุษ ที่ ๑ กับพวกรวม ๑๙ คน โจทก์

บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างโดยมีเหตุจำเป็นอื่นนอกจากมาตรา ๓๑ (๑) - (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว

สหภาพแรงงานเจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยและได้ดำเนินการตามกระบวนการจนมีการเจรจาแล้วหลายครั้งก็ยังตกลงกันไม่ได้จึงแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบตามขั้นตอนแต่ก็ไม่อาจตกลงกันได้ ในส่วนของจำเลยก็ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานเจนเนอรัล มอเตอร์ส ประเทศไทย แต่สหภาพไม่แจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาทั้งสองฝ่ายจึงมิได้มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน พนักงานประนอมข้อพิพาทดำเนินการไกล่เกลี่ยแต่ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาหลังจากนั้นสหภาพฯ กับจำเลยยังคงมีการเจรจากันมาอีกหลายครั้งจนกระทั่งตกลงกันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๒ จึงเห็นได้ว่าสหภาพฯ และจำเลยยังคงประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยการเจรจาและได้เจรจากันต่อมาโดยมีพนักงานประนอมข้อพิพาทดำเนินการไกล่เกลี่ยให้มาโดยตลอด อีกทั้งทั้งสองฝ่ายก็มีได้ดำเนินการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือจำเลยจะปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม แต่อย่างไรก็ดี ดังนั้นแม้จะเป็นการผิดแผกแตกต่างจากขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม แต่ก็เป็นไปตามเจตนารมณ์ของทั้งสองฝ่ายที่แสวงหาการระงับข้อพิพาทแรงงานร่วมกันอย่างสันติ จึงถือได้ว่าข้อเรียกร้องทั้งสองฝ่ายอยู่ในขั้นตอนการเจรจาไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๑๙ คน ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจึงเป็นการเลิกจ้างขณะที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจาหรือไกล่เกลี่ยตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อย่างไรก็ตามแม้การเลิกจ้างดังกล่าวจะเป็นการเลิกจ้างขณะที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจาหรือไกล่เกลี่ย แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกโดยอ้างเหตุประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจมีความจำเป็นต้องปรับลดกำลังคนลง ปรากฏว่าบริษัทแม่ของจำเลยประสบปัญหาทางการเงินอย่างรุนแรงต้องขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา จำเลยได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกทำให้ยอดขายและเงินสดหมุนเวียนลดลงอย่างมากและไม่สามารถกู้เงินจากบริษัทแม่ได้ จำเลยได้จัดการลดค่าใช้จ่ายต่างๆในส่วนพนักงานได้เปิดโครงการสมัครใจลาออก มีพนักงานเข้าร่วมโครงการ ๗๑๓ คน มีโครงการเลิกจ้างเพิ่ม ๑๗๖ คน จำเลยจึงได้เลิกจ้างลูกจ้างรวมโจทก์ทั้ง ๑๙ คนด้วย ซึ่งบทบัญญัติมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้หมายความว่าหากมีเหตุจำเป็นที่นอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้เสียทีเดียว ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าจำเลยมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างอย่างแท้จริงแล้ว จึงถือไม่ได้ว่าคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๑๙ คน ฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๘๘ - ๒๖๐๖/๒๕๕๗

นายคงศักดิ์ สัตบุษ ที่ ๑ กับพวกรวม ๑๙ คน โจทก์

บริษัท เจนเนอร์ล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างโดยมีเหตุจำเป็นอื่นนอกจากมาตรา ๓๑ (๑) - (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว

โจทก์ทั้งสิบเก้าสำนวนฟ้องมีใจความทำนองเดียวกันว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการผลิตรถยนต์ยี่ห้อเชvroletจำหน่ายภายในประเทศและต่างประเทศ โจทก์ทั้งสิบเก้าเป็นลูกจ้างของจำเลยโดยเริ่มทำงานกับจำเลยในตำแหน่งงานและได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายปรากฏตามคำฟ้องของโจทก์ทั้งสิบเก้า จำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน โจทก์ทั้งสิบเก้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเจนเนอร์ล มอเตอร์ส ประเทศไทย ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อจำเลย ได้มีการเจรจากันเองและเจรจาร่วมกับพนักงานประนอมข้อพิพาทหลายครั้ง จนกระทั่งวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๒ สหภาพแรงงานฯ กับจำเลยตกลงกันได้ จึงได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๒ ในระหว่างการเจรจา เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ จำเลยได้ออกหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเก้า ซึ่งอยู่ในระยะเวลาที่มีการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๑ อันเป็นการต้องห้ามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ ขอให้บังคับจำเลยเพิกถอนหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเก้าฉบับลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ และให้จำเลยรับโจทก์ทั้งสิบเก้ากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายเงินค่าจ้างและเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสภาพการจ้างเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายหรือค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายและดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ทุกๆ ๗ วัน นับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระให้แก่โจทก์แล้วเสร็จจากต้นเงินในแต่ละเดือน

จำเลยให้การว่า โจทก์ทั้งสิบเก้าเป็นลูกจ้างจำเลยและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเจนเนอร์ล มอเตอร์ส ประเทศไทย เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๑ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อจำเลย สหภาพแรงงานฯ กับจำเลยได้มีการเจรจากันเองหลายครั้งแต่ตกลงกันไม่ได้ ทั้งสองฝ่ายไม่ประสงค์จะเจรจากันเองอีกต่อไปจึงมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นหนังสือเพื่อแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแล้วได้ไกล่เกลี่ยเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ภายในกำหนด ๕ วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทได้รับหนังสือแจ้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๒ แต่จากการไกล่เกลี่ยไม่สามารถตกลงกันได้ เมื่อล่วงพ้นระยะ ๕ วัน แล้ว พนักงานประนอมข้อพิพาทยังคงนัดเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อให้สหภาพแรงงานฯ กับจำเลยสามารถตกลงกันได้ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๒ สหภาพแรงงานฯ กับจำเลยจึงสามารถตกลงกันได้และได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อใช้บังคับต่อไป แต่เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของจำเลย เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ จำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเก้า โดยจำเลยจ่ายเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์ทั้งสิบเก้าครบถ้วนแล้ว จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเก้าอันเป็นการฝ่าฝืน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ จำเลยจึงไม่ต้องรับโจทก์ทั้งสิบเก้ากลับเข้าทำงานหรือจ่ายเงินให้โจทก์ทั้งสิบเก้าตามฟ้อง ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า คดีนี้โจทก์ทั้งสิบเก้าฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเก้าในระยะเวลาที่ฝ่ายสหภาพแรงงานฯ กับฝ่ายจำเลยต่างยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อในกรณีของฝ่ายสหภาพแรงงานฯ ได้ยุติการเจรจาและแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ย และในส่วนของจำเลยเมื่อไม่ได้มีการเจรจาภายในสามวันจำเลยจึงมีหนังสือแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยแต่ปรากฏว่าทั้งในส่วนของสหภาพแรงงานฯ และในส่วนของจำเลยเมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยแล้วไม่อาจไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ภายใน ๕ วัน จึงเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้นตามกฎหมาย สหภาพแรงงานฯ และจำเลยอาจดำเนินการต่อไปโดยตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือสหภาพแรงงานฯ จะนัดหยุดงาน หรือจำเลยจะปิดงานก็ได้ แต่สหภาพแรงงานฯ กับจำเลยไม่ได้ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สหภาพแรงงานฯ ไม่ได้นัดหยุดงานและจำเลยไม่ได้ปิดงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๒ วรรคสาม ดังนั้น ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๑ จึงไม่ได้อยู่ในขั้นตอนของการเจรจาไกล่เกลี่ยอีกต่อไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ เมื่อข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ไม่อยู่ในขั้นตอนของการเจรจาไกล่เกลี่ยโจทก์ทั้งสิบเก้าจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ จำเลยจึงไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเก้าในระยะเวลาที่สหภาพแรงงานฯ กับจำเลยเจรจาไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องอันเป็นการต้องห้ามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ จึงไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเก้าฉบับลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ และจำเลยไม่ต้องรับโจทก์ทั้งสิบเก้ากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม และจำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างและเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสภาพการจ้างเดิมพร้อมค่าเสียหายหรือค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างให้โจทก์ทั้งสิบเก้าจนกว่าจำเลยจะรับโจทก์ทั้งสิบเก้ากลับเข้าทำงานตามที่โจทก์ทั้งสิบเก้าขอ พิพากษายกฟ้อง

#### โจทก์ทั้งสิบเก้าอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์โจทก์ทั้งสิบเก้าว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเก้าขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ หรือไม่ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๑ สหภาพแรงงานเจนเนอรัลมอเตอร์ส ประเทศไทย ได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่อจำเลยและได้ดำเนินการตามกระบวนการจนมีการเจรจากันแล้วหลายครั้งก็ยังตกลงกันไม่ได้ จึงแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ แต่สหภาพแรงงานฯ กับจำเลยก็ไม่อาจตกลงกันได้ ในส่วนของจำเลยก็ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานฯ เช่นกันแต่สหภาพแรงงานฯ ไม่ได้แจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจา ทั้งสองฝ่ายจึงมิได้มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจึงได้นัดสหภาพแรงงานฯ กับจำเลยเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยแต่ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาหลังจากนั้นสหภาพแรงงานฯ กับจำเลยยังคงมีการเจรจากันต่อมาอีกหลายครั้งจนกระทั่งตกลงกันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างกันลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๒ จึงเห็นได้ว่าสหภาพแรงงานฯ กับจำเลยยังคงประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยการเจรจาและได้เจรจากันต่อมาโดยมีพนักงานประนอมข้อ

พิพาทดำเนินการไกล่เกลี่ยให้มาโดยตลอด อีกทั้งสองฝ่ายก็ได้ดำเนินการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือ  
จำเลยจะปิดงานหรือลูกจ้างจะหยุดงานตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม แต่อย่างไรก็ดี ดังนั้น แม้จะเป็นการผิดแผกแตกต่าง  
จากขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม แต่ก็ยังเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ  
ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่แสวงหาการระงับข้อพิพาทแรงงานร่วมกันอย่างสันติ จึงถือได้ว่าข้อเรียกร้องทั้ง  
สองฝ่ายอยู่ในขั้นตอนการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบ  
เก้าซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างขณะที่ข้อเรียกร้องยังอยู่  
ในระหว่างการเจรจาหรือการไกล่เกลี่ยตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อย่างไรก็ตาม แม้การเลิกจ้างดังกล่าวจะเป็นการเลิกจ้างขณะที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่าง  
การเจรจาหรือการไกล่เกลี่ย แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเก้าโดยอ้างเหตุว่าจำเลยประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ  
จึงมีความจำเป็นต้องปรับลดกำลังคนลง ปรากฏว่าบริษัทแม่ของจำเลยประสบปัญหาทางการเงินอย่างรุนแรง  
ต้องขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา จำเลยได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกทำให้ยอดขาย  
และเงินสดหมุนเวียนลดลงอย่างมากและไม่สามารถกู้เงินจากบริษัทแม่ได้ จำเลยได้จัดการลดค่าใช้จ่ายต่างๆใน  
ส่วนของพนักงานได้เปิดโครงการสมัครใจลาออก มีพนักงานเข้าร่วมโครงการรวม ๗๑๓ คน และมีโครงการเลิก  
จ้างเพิ่มอีก ๑๗๖ คน จำเลยจึงได้เลิกจ้างลูกจ้างรวมโจทก์ทั้งสิบเก้าในคดีนี้ด้วย ซึ่งบทบัญญัติมาตรา ๓๑ แห่ง  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้หมายความว่าหากมีเหตุจำเป็นที่นอกเหนือจากตามที่  
กฎหมายบัญญัติแล้วนายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้เสียทีเดียว ดังนั้น เมื่อปรากฏเหตุดังกล่าวว่าจำเลยมีความจำเป็นต้อง  
เลิกจ้างลูกจ้างอย่างแท้จริงแล้ว จึงถือไม่ได้ว่าคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเก้าของจำเลยจะฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา  
๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่อย่างไรก็ดี ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้ง  
สิบเก้า นั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล

พิพากษายืน

นางปดาร์ณี ลัดพลี นายชัยวัฒน์ เวียงธีร์วัฒน์ นาวิรุพห์ แสงเทียน

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๗/๒๕๕๗

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

ผู้ร้องประกอบธุรกิจขนส่งสินค้าที่เป็นวัตถุดิบและสินค้าทั่วไป แม้ผู้คัดค้านทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำมันเคมีซึ่งเป็นวัตถุดิบ แต่ไม่มีข้อตกลงว่าผู้ร้องจะมอบหมายงานให้ผู้คัดค้านกับรถบรรทุกสินค้าทั่วไปไม่ได้ ทั้งผู้คัดค้านมีใบอนุญาตขับรถที่สามารถขับรถบรรทุกได้ทุกประเภท เมื่องานด้านบรรทุกสารเคมีลดลง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้คัดค้านขับรถบรรทุกหว่านสินค้าจากบริษัทไปส่งที่ท่าเรือแหลมฉบัง จากนั้นให้ไปรับสารเคมีที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดเพื่อเตรียมนำส่งให้แก่ลูกค้า จึงไม่ใช่การเพิ่มหน้าที่และเพิ่มงาน แต่เป็นการใช้อำนาจบริหารงานภายในบริษัทให้เหมาะสมเท่านั้นมิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ทั้งมิใช่เป็นการกั้นแกล้งผู้คัดค้านเนื่องจากผู้คัดค้านไม่ได้รับมอบหมายจากสหภาพแรงงานให้เข้าร่วมฟังผลการสอบสวนพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และไม่ปรากฏว่ามีความจำเป็นอย่างไรที่ผู้คัดค้านจะต้องอยู่รอดฟังผลการสอบสวน ผู้คัดค้านจึงต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับขาดังกล่าว การที่ผู้คัดค้านไม่ปฏิบัติตามจึงเป็นการฝ่าฝืนวินัย ต้องถูกพิจารณาโทษตามลักษณะแห่งความผิดตามข้อบังคับการทำงานของผู้ร้อง ที่ศาลแรงงานภาค ๒ อนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านโดยตักเตือนเป็นหนังสือจึงเหมาะสมแล้ว

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๗/๒๕๕๗

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

ผู้ร้องยื่นคำร้องขอให้ศาลอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านโดยตักเตือนเป็นหนังสือและพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง มีกำหนด ๗ วัน

ผู้คัดค้านยื่นคำคัดค้านขอให้ยกคำร้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว มีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยตักเตือนเป็นหนังสือ คำขออื่นให้ยก

ผู้คัดค้านอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้คัดค้านว่า เห็นว่า ผู้ร้องประกอบธุรกิจขนส่งสินค้าหลายประเภททั้งสินค้าที่เป็นวัตถุดิบและสินค้าทั่วไป แม้ผู้คัดค้านทำงานให้ผู้ร้องในตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกพนักงานขับรถบรรทุกน้ำมันเคมีซึ่งเป็นวัตถุดิบ แต่ไม่มีข้อตกลงว่าผู้ร้องจะมอบหมายงานให้ผู้

คัดค้านข้อบรรณาการสินค้าทั่วไปไม่ได้ ทั้งผู้คัดค้านมีใบอนุญาตข้อบรรณาการประเภท ๔ ซึ่งสามารถข้อบรรณาการได้ทุกประเภทเมื่อปรากฏว่าในช่วงเกิดเหตุงานด้านบรรณาการเคมีมีจำนวนลดลง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้คัดค้านข้อบรรณาการหาลากนำสินค้าจากบริษัทไปส่งที่ท่าเรือแหลมฉบัง จากนั้นให้ข้อบรรณาการไปรับสารเคมีที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดเพื่อเตรียมนำส่งให้แก่ลูกค้า จึงไม่ใช่การเพิ่มหน้าที่และเพิ่มงาน แต่เป็นการใช้อำนาจในการบริหารงานภายในบริษัทให้เหมาะสมเท่านั้น มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด ทั้งมิใช่เป็นการกลั่นแกล้งผู้คัดค้านเนื่องจากผู้คัดค้านไม่ได้รับมอบหมายจากสหภาพแรงงานให้เข้าร่วมฟังผลการสอบสวนพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และไม่ปรากฏว่ามีความจำเป็นอย่างไรที่ผู้คัดค้านจะต้องอยู่รอฟังผลการสอบสวนพนักงานดังกล่าว ผู้คัดค้านจึงต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว การที่ผู้คัดค้านไม่ปฏิบัติตามจึงเป็นการฝ่าฝืนวินัยต้องถูกพิจารณาโทษตามลักษณะแห่งความผิดตามข้อบังคับการทำงานของผู้ร้อง ที่ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านโดยตักเตือนเป็นหนังสือจึงเหมาะสมตามลักษณะแห่งความผิดของผู้คัดค้านแล้ว อุทธรณ์ของผู้คัดค้านฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

ปดาร์ณี ลัดพลี-นิตยุต สุภัทราพาทิรผล -สุนทร ทรงฤกษ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๙๑-๑๓๗๙๒/๒๕๕๗

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๐

จำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างบังคับให้ลูกจ้างรวมถึงโจทก์ทั้งสองต้องเป็นสมาชิกกองทุนประกันและออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย โดยสมาชิกส่งเงินสมทบอัตราร้อยละ ๕ ของเงินเดือนสมาชิก และจำเลยส่งเงินสมทบอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนสมาชิก ต่อมาจำเลยจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทิสโก้ร่วมทุน ๒ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พนักงานส่วนใหญ่ของจำเลยโอนมาเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทิสโก้ร่วมทุน ๒ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว แต่โจทก์ทั้งสองไม่โอนไป เมื่อจำเลยไม่ได้บอกเลิกการส่งเงินสมทบตามกฎข้อบังคับของกองทุน กองทุนประกันและออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียจึงคงดำเนินการอยู่ มิได้ยุบกองทุนไป การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงอัตราการส่งเงินสมทบจากร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนสมาชิก เป็นร้อยละ ๕ ของเงินเดือนสมาชิก อันเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างซึ่งไม่เป็นคุณแก่โจทก์ทั้งสอง จำเลยจึงต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสองก่อน เมื่อไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสอง จำเลยจึงเปลี่ยนแปลงการส่งเงินสมทบลดลงเป็นอัตราร้อยละ ๕ ของเงินเดือนสมาชิก ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๙๑-๑๓๗๙๒/๒๕๕๗

พ.ร.บ. แร่งงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๐

คดีทั้งสองสำนวนนี้ศาลแร่งงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยเรียกโจทก์เรียงลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ และเรียกจำเลยทั้งสองสำนวนว่า จำเลย

โจทก์ทั้งสองสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม โดยส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันและออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียในอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนโจทก์ทั้งสอง

จำเลยทั้งสองสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแร่งงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแร่งงานวินิจฉัยว่า ตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสอง เห็นว่า จำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ ๑๗ บังคับให้ลูกจ้างของจำเลย รวมทั้งโจทก์ทั้งสองต้องเป็นสมาชิกของกองทุนประกันออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียโดยสมาชิกส่งเงินสมทบอัตราร้อยละ ๕ ของเงินเดือนและจำเลยจะส่งเงินสมทบอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนสมาชิก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ จำเลยมีนโยบายจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียนแล้ว ขึ้นแทนกองทุนประกันและออมทรัพย์เดิม เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สักร่วมทุน ๒ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พนักงานของจำเลยซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนประกันและออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย ส่วนใหญ่ได้โอนมาเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สักร่วมทุน ๒ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว คงเหลือสมาชิกเพียงบางส่วนซึ่งมีอายุเกิน ๕๕ ปี และไม่สมัครใจจะโอนไปเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สักร่วมทุน ๒ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ซึ่งสำหรับสมาชิกที่ไม่โอนไปเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สักร่วมทุน ๒ ซึ่งจดทะเบียนแล้วนั้น ยังคงเป็นสมาชิกกองทุนประกันและออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียอยู่ เมื่อจำเลยมิได้บอกเลิกการส่งเงินสมทบตามกฎข้อบังคับกองทุน การยุบกองทุน กองทุนประกันและออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียจึงคงดำเนินการอยู่มิได้ยุบกองทุนไปและจำเลยต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกองทุน ซึ่งรวมถึงการส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนสมาชิกต่อไป การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงอัตราการส่งเงินสมทบจากอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนสมาชิกเป็นอัตราร้อยละ ๕ ของเงินเดือนสมาชิก อันเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งไม่เป็นคุณแก่โจทก์ทั้งสอง จำเลยจึงต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสองก่อน เมื่อจำเลยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสอง จำเลยจึงไม่อาจเปลี่ยนแปลงอัตราการส่งเงินสมทบจากอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนสมาชิก เป็นอัตราร้อยละ ๕ ของเงินเดือนสมาชิกได้ อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองฟังขึ้น

พิพากษากลับ ให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมโดยส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันและออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียในอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนโจทก์ทั้งสอง



## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๗๓/๒๕๕๘

นายสุคนธ์ นันทศรี

โจทก์

บริษัทพหุจิระ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย

เรื่อง การนับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเพื่อเปรียบเทียบกับจำนวนสมาชิก ของสหภาพ  
แรงงาน ต้องนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการนั้นทุกหน่วยงานหรือทุกสาขา รวมกัน  
ไม่ใช่เฉพาะจำนวนลูกจ้างในสาขาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ขออนุญาตศาลแรงงานก่อนอันเป็นการฝ่าฝืน  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ เนื่องจากโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง คำสั่งเลิกจ้าง  
ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยให้การว่าการแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมาย  
ศาลแรงงานภาค ๑ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า จำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบ  
กิจการที่ใช้เปรียบเทียบกับจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานตามบทบัญญัติดังกล่าว หมายถึง จำนวนลูกจ้าง  
ทั้งหมดของสถานประกอบกิจการนั้นทุกหน่วยงานหรือทุกสาขาที่มีการบริหารงานเช่นเดียวกันรวมกันส่วนที่  
ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๘  
ข้อ ๑ กำหนดว่า “ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่ง ให้เลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะเว้นแต่ สถาน  
ประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเช่นว่านั้นอาจตกลงกัน  
เลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้ จำนวนกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือใน  
หน่วยงานหรือสาขาในแต่ละจังหวัดให้กำหนดโดยถือหลักเกณฑ์ ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน  
สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘” นั้นหมายความว่า ในกรณีที่สถานประกอบกิจการมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัด  
อื่น ลูกจ้างอาจตกลงกันเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะก็ได้แต่การนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมด  
ของสถานประกอบกิจการนั้น เพื่อเปรียบเทียบกับจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานว่าถึงเกณฑ์ที่สหภาพ  
แรงงานจะแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างให้มีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่ง  
คนได้หรือไม่ อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๕ คือ ต้องนับจำนวน  
ลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการนั้นทุกหน่วยงานหรือทุกสาขารวมกันไม่ใช่เฉพาะจำนวนลูกจ้างของ  
สาขาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าจำเลยมีโรงงานรวม ๗ แห่ง โดยโรงงานที่จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยาและสาขาอื่นรวม ๗ แห่ง มีผู้บริหารชุดเดียวกันเป็นผู้บังคับบัญชา ข้อบังคับการทำงานที่ใช้  
ข้อบังคับเดียวกันการเจรจาต่อรองของคณะกรรมการลูกจ้างก็เพื่อพนักงานทั้งหมด ๗ สาขา ดังนั้น การคำนวณ  
นับจำนวนพนักงานจึงต้องนับทั้ง ๗ สาขารวมกัน เมื่อจำเลยมีลูกจ้างทั้งหมดรวม ๒๓,๐๒๓ คน แต่สหภาพ  
แรงงานมีจำนวนสมาชิกเพียง ๒,๒๗๐ คน จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานจึงไม่เกิน ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้าง  
ทั้งหมดรวมกัน การแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเฉพาะส่วนโรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาของสหภาพ  
แรงงาน ซึ่งมีโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างคนหนึ่งด้วยจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่ใช่กรรมการลูกจ้างโดยชอบ

ด้วยกฎหมาย เมื่อโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง เป็นกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๗๓/๒๕๕๘

นายสุคนธ์ นันทศรี

โจทก์

บริษัทฟูจิกระ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย

เรื่อง การนับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเพื่อเปรียบเทียบกับจำนวนสมาชิก ของสหภาพแรงงาน ต้องนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการนั้นทุกหน่วยงานหรือทุกสาขา รวมกัน ไม่ใช่เฉพาะจำนวนลูกจ้างในสาขาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘ โจทก์เข้าทำงานกับจำเลยตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โจทก์ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ คำสั่งเลิกจ้างจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย โจทก์ประสงค์จะทำงานกับจำเลยต่อไป ขอให้เพิกถอนคำสั่งที่เลิกจ้าง ให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างเดิมโดยนับอายุงานต่อเนื่องเสมือนไม่มีการเลิกจ้าง หากไม่สามารถรับโจทก์กลับเข้าทำงานได้ ขอให้จำเลยใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

จำเลยให้การว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างของสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งประเทศไทยซึ่งมีโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างคนหนึ่งนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งประเทศไทยในขณะนั้นที่เป็นลูกจ้างของจำเลยมีจำนวนไม่เกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างจำเลยทั้งหมด จึงเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๕ จำเลยทำหนังสือคัดค้านการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างดังกล่าวไว้แล้ว สาเหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์เล่นการพนันไฮโลว์ภายในบริเวณที่ทำงานของจำเลยอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง และถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมดำเนินคดี ต่อมาศาลแขวงพระนครศรีอยุธยาพิพากษาลงโทษจำคุกโจทก์ ๔ เดือน และปรับ ๒,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้ ๑ ปี จำเลยจึงสามารถเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เพราะโจทก์ไม่ได้เป็นกรรมการลูกจ้าง จำเลยไม่ต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงาน ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบจำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๑ ฟังข้อเท็จจริงและข้อเท็จจริงคู่ความไม่ได้แย้งกันฟังได้ว่า จำเลยมีวัตถุประสงค์ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในเครื่องใช้ไฟฟ้ามีโรงงานรวม ๗ แห่ง มีลูกจ้างทั้งหมดรวม ๒๓,๐๒๓ คน เฉพาะโรงงานที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลูกจ้างประมาณ ๗,๖๐๐ คน โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตที่โรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๗,๕๙๗ บาท เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๔ สหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งประเทศไทยได้แต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเฉพาะส่วนโรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวม ๑๑ คน โดยมีโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างหนึ่งคน จำเลยคัดค้านการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างดังกล่าวอ้างว่าไม่ชอบด้วย มาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เนื่องจากสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกเพียง ๒,๒๗๐ บาท ขณะที่จำเลยมีลูกจ้างทั้งหมด ๒๓,๐๒๓ บาท จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานจึงไม่เกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด โรงงานของจำเลยที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและสาขาอื่น รวม ๗ แห่ง มีผู้บริหารชุดเดียวกันกับผู้บังคับบัญชา ข้อบังคับการทำงานก็ใช้บังคับเดียวกัน เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์เล่นการพนันไฮโลว์ภายในบริเวณโรงงานของจำเลย อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของจำเลยกรณีร้ายแรง และศาลแขวงพระนครศรีอยุธยาพิพากษาลงโทษจำคุกโจทก์ ๔ เดือนและปรับ ๒,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้ ๑ ปี ตามสำเนาคำพิพากษาแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ไม่มีสถานภาพเป็นกรรมการลูกจ้าง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน กรณีไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งเลิกจ้าง

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า โจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ปัญหานี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๕ บัญญัติว่า “ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้ ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหนึ่งคน...” เห็นว่า จำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการที่ใช้เปรียบเทียบกับจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานตามบทบัญญัติดังกล่าว หมายถึง จำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการนั้นทุกหน่วยงานหรือทุกสาขาที่มีการบริหารงานเช่นเดียวกันรวมกัน ส่วนที่ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๘ ข้อ ๑ กำหนดว่า “ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งให้เลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะ เว้นแต่ สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเช่นว่านี้อาจตกลงกันเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละ คณะได้จำนวนกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือในหน่วยงานหรือสาขาในแต่ละจังหวัดให้กำหนดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘” นั้น หมายความว่า ในกรณีที่สถานประกอบกิจการมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างอาจตกลงกันเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะก็ได้ แต่การนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการนั้นเพื่อเปรียบเทียบกับจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานว่าถึงเกณฑ์ที่สหภาพแรงงานจะแต่งตั้ง

กรรมการลูกจ้างให้มีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคนได้หรือไม่ อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๕ คือ ต้องนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการนั้นทุกหน่วยงานหรือทุกสาขารวมกัน ไม่ใช่เฉพาะจำนวนลูกจ้างของสาขาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าจำเลยมีโรงงานรวม ๗ แห่ง โดยโรงงานที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและสาขาอื่นรวม ๗ แห่ง มีผู้บริหารชุดเดียวกันเป็นผู้บังคับบัญชาข้อบังคับการทำงานก็ใช้ข้อบังคับเดียวกัน การเจรจาต่อรองของคณะกรรมการลูกจ้างก็เพื่อพนักงานทั้งหมด ๗ สาขา ดังนั้นการคำนวณนับจำนวนพนักงานต้องนับทั้ง ๗ สาขารวมกัน เมื่อจำเลยมีลูกจ้างทั้งหมดรวม ๒๓,๐๒๓ คน แต่สหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกเพียง ๒,๒๗๐ คน จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานจึงไม่เกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดรวมกัน การแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเฉพาะส่วนโรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาของสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๔ ซึ่งมีโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างคนหนึ่งด้วย ตามบันทึกรายงานการประชุมจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่ใช่กรรมการลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนที่ศาลแรงงานภาค๑ พิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

นายบุญ ฐาปนดุลย์ นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล นายเสรี เพศประเสริฐ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๑๙๒/๒๕๕๘

สหภาพแรงงานขึ้นส่วนยานยนต์และโลหะแห่งประเทศไทย โจทก์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ ๑ จำเลย

ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ ๒ จำเลย

เรื่อง “ ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ” : สหภาพแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับคุณสมบัติสมาชิกจาก “ ลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิต/และหรือประกอบขึ้นส่วนยานยนต์ เป็น “ ลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตขึ้นส่วนยานยนต์หรือขึ้นส่วนโลหะ ” เป็นคนละประเภทกิจการกัน ตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี ๒๕๔๔ การที่นายทะเบียนไม่รับจดทะเบียนจึงชอบแล้ว

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จำเลยที่ ๑ และผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำเลยที่ ๒ กรณีที่ไม่รับจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับคุณสมบัติของสมาชิกจากเดิม “ ลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิต/และหรือประกอบขึ้นส่วนยานยนต์ เป็น “ ลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตขึ้นส่วนยานยนต์หรือขึ้นส่วนโลหะ ” เนื่องจากจำเลยทั้งสองเห็นว่ากิจการ “ ผลิตขึ้นส่วนโลหะ ” เป็นกิจการคนละประเภทกับกิจการ “ ผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ ” ตามที่กำหนดในเอกสารการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี ๒๕๔๔ โจทก์ไม่เห็นด้วยศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า สมาชิกของโจทก์ต้องเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้

ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานตามมาตรา ๘๘ และมาตรา ๙๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อ นาย ป. ผู้จดทะเบียนสหภาพเป็นลูกจ้างของบริษัท อ. ซึ่งประกอบกิจการ “ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” ดังนั้น สมาชิกของโจทก์ต้องเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการ “ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” เท่านั้น เหตุผลที่โจทก์ขอแก้ไขข้อบังคับเนื่องจากนายจ้างขยายกิจการไปสู่หลายๆ ผลิตภัณฑ์ เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนเครื่องเล่น ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะ แสดงว่ากิจการเป็นคนละประเภทกิจการกันการที่โจทก์กำหนดเพิ่มประเภทกิจการอื่นไปด้วย จึงเป็นการกำหนดโดยมีเจตนาให้มีการรับสมาชิกในกิจการที่มีประเภทแตกต่างกันไปจากกิจการที่ผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานเป็นลูกจ้างอยู่ อันเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมให้สหภาพแรงงานมีรูปแบบแตกต่างไปจากรูปแบบที่กฎหมายอนุญาต จึงเป็นการแก้ไขที่ไม่ชอบด้วยมาตรา ๙๕ ประกอบมาตรา ๘๘ พินาศยกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์เป็นสหภาพแรงงานประเภทที่ผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือผู้เริ่มก่อการเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ดังนั้น คุณสมบัติของสมาชิกโจทก์ก็ต้องเป็นลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียน เมื่อโจทก์ยอมรับว่ากิจการที่โจทก์ขอแก้ไขเพิ่มเติมนั้น เป็นกิจการคนละประเภทกัน โจทก์ไม่อาจขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับขัดต่อบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวได้ การที่จำเลยทั้งสองไม่รับจดทะเบียนแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ข้อ ๖ ของโจทก์จึงชอบแล้ว พินาศยกฟ้อง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๑๙๒/๒๕๕๘

สหภาพแรงงานชิ้นส่วนยานยนต์และโลหะแห่งประเทศไทย โจทก์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ ๑ จำเลย

ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ ๒ จำเลย

เรื่อง “ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน” สหภาพแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับคุณสมบัติ สมาชิกจาก “ลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตและหรือประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ เป็น “ลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หรือชิ้นส่วนโลหะ” เป็นคนละประเภทกิจการกันตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี ๒๕๔๔ การที่นายทะเบียนไม่รับจดทะเบียนจึงชอบแล้ว

โจทก์ฟ้องว่า ที่ประชุมใหญ่ของโจทก์มีมติให้แก้ไขข้อบังคับ ข้อ ๑ ข้อ ๒ ข้อ ๖ ข้อ ๒๕ และข้อ ๓๘ โจทก์จึงยื่นคำขอจดทะเบียนแก้ไขข้อบังคับต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อมาจำเลยที่ ๒ ในฐานะนายทะเบียนเห็นว่าไม่ขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อยของประชาชนจึงได้รับจดทะเบียนไว้ ส่วนข้อ ๖ ที่โจทก์ขอแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณสมบัติของสมาชิกจากเดิม “สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตและ/หรือประกอบชิ้นส่วนยานยนต์” เป็น “สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หรือชิ้นส่วนโลหะ” นั้น จำเลยที่ ๒ มีหนังสือแนะนำให้โจทก์แก้ไขข้อบังคับให้สอดคล้องกับกฎหมายภายใน ๖๐ วัน เนื่องจากจำเลยที่ ๒ เห็นว่า กิจการผลิตชิ้นส่วนโลหะเป็นกิจการคนละประเภทกับ

กิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตามที่กำหนดในเอกสารการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี ๒๕๔๔ การแก้ไขเพิ่มเติมคำว่า “หรือชิ้นส่วนโลหะ” เป็นการแก้ไขเพื่อกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๘ และ ๙๕ เพราะคำว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน” ตามมาตรา ๘๘ นั้นต้องพิจารณาจากประเภทกิจการของนายจ้างเป็นหลักโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน และตามเจตนารมณ์ของมาตรา ๙๕ มิได้คำนึงถึงประเภทกิจการที่นายจ้างจดทะเบียนหนังสือบริคณห์สนธิไว้เท่านั้น แต่ต้องเป็นประเภทกิจการที่ได้ดำเนินการอย่างแท้จริง จำเลยที่ ๒ จึงมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ข้อ ๖ โจทก์ยื่นอุทธรณ์ต่อจำเลยที่ ๒ ว่า เนื่องจากนายจ้างขายกิจการไปสู่หลายๆ ผลิตภัณฑ์ที่นอกเหนือจากชิ้นส่วนยานยนต์ เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ประเภทชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์ชิ้นส่วนเครื่องเล่น MP3, IPOD ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับโลหะคาดว่าจะมีการขายงานอย่างต่อเนื่อง จำเลยที่ ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่าอุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น แล้ววินิจฉัยยกอุทธรณ์ของโจทก์ คำว่า “กิจการประเภทเดียวกัน” ตามมาตรา ๘๘ และมาตรา ๙๕ นั้น มิได้หมายความว่าเฉพาะกิจการอันเป็นชนิดที่เหมือนกัน ซึ่งเป็นตีความแคบเกินไป แต่หมายความว่า เป็นประเภทอุตสาหกรรมเดียวกันหรือกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยทั้งสอง และมีคำสั่งให้รับจดทะเบียนข้อบังคับ ข้อ ๖ ของโจทก์

จำเลยทั้งสองให้การว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๘ กำหนดรูปแบบสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างสามารถจัดตั้งได้ ๒ ประเภท คำว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน” นั้นต้องพิจารณาจากประเภทกิจการของนายจ้างเป็นหลักโดยไม่ต้องคำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายมิได้คำนึงถึงประเภทของกิจการที่นายจ้างจดทะเบียนไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิเท่านั้น แต่คำนึงถึงประเภทกิจการที่ได้ดำเนินการอย่างแท้จริง โจทก์ขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ข้อ ๖ จาก “ลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตและ/หรือประกอบชิ้นส่วนยานยนต์” เป็น “ลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หรือชิ้นส่วนโลหะ” ซึ่งตามเอกสารจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี ๒๕๔๔ กำหนดให้กิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และการผลิตชิ้นส่วนโลหะเป็นคนละประเภทกิจการกัน จึงเป็นการกำหนดเพิ่มกิจการอื่นไปด้วยโดยมีเจตนาให้มีการรับสมัครในกิจการที่มีประเภทแตกต่างกันได้ อันเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมให้สหภาพแรงงานมีรูปแบบแตกต่างกันได้ อันเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมให้สหภาพแรงงานมีรูปแบบแตกต่างไปจากรูปแบบที่กฎหมายกำหนด และเป็นการแก้ไขเพื่อกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกที่ขัดต่อกฎหมาย ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วฟังข้อเท็จจริงตามคำรับของคู่ความแล้ววินิจฉัยว่าการที่โจทก์กำหนดเพิ่มประเภทกิจการอื่นไปด้วยจึงเป็นการกำหนดโดยมีเจตนาให้มีการรับสมัครในกิจการที่มีประเภทแตกต่างกันไปจากกิจการที่ผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานเป็นลูกจ้างอยู่ อันเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมให้สหภาพแรงงานมีรูปแบบแตกต่างไปจากรูปแบบที่กฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน จึงเป็นการแก้ไขที่ไม่ชอบด้วยมาตรา ๙๕ ประกอบ มาตรา ๘๘ หากลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทที่ต่างกัน ประสงค์จะแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพ การจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างด้วยกัน ก็สามารถจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานในกิจการอีกประเภทหนึ่งได้แล้วร่วมกับโจทก์จัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างมาตรา ๑๒๐ ซึ่งกำหนดให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๗

และสหพันธ์แรงงานในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม และสามารถกระทำกิจการได้ เช่นเดียวกันกับสหภาพแรงงาน การกระทำของจำเลยทั้งสองจึงมิใช่เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล แต่อย่างใด คำวินิจฉัยของจำเลยทั้งสองจึงชอบด้วยกฎหมาย พิพากษายกฟ้อง

### โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า การพิจารณาว่ากิจการใดเป็นกิจการประเภทเดียวกันนั้น ต้องพิจารณาว่ากิจการนั้นเป็นกิจการเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานในช่วงก่อตั้งเท่านั้น เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๘ บัญญัติว่า “ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย” มาตรา ๘๙ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ” และมาตรา ๙๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป” บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้โดยชัดแจ้งแล้วว่า สหภาพแรงงานมี ๒ ประเภท คือ ๑. สหภาพแรงงานประเภทที่ผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือผู้เริ่มก่อการเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน โดยสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานประเภทที่ผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือผู้เริ่มก่อการเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน โดยสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้จะต้องเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน ดังนั้นคุณสมบัติของสมาชิกโจทก์ก็ต้องเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน จึงไม่อาจตีความบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวไปในทางที่โจทก์อุทธรณ์ได้ เมื่อโจทก์ยอมรับว่ากิจการที่โจทก์ขอแก้ไขเพิ่มเติมนั้นเป็นกิจการคนละประเภทกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานโจทก์ขอจดทะเบียนไว้ โจทก์ไม่อาจขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ข้อ ๖ ขัดต่อบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวได้การที่จำเลยทั้งสองไม่รับจดทะเบียนแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ข้อ ๖ ของโจทก์จึงชอบด้วยกฎหมายแล้วและมีได้เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลแต่ประการใดอุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

### พิพากษายืน

นายธีระพงศ์ จิระภาค นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล นางสาวสุนันท์ ชัยชูสอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๒๕/๒๕๕๘

บริษัทแอลแอนด์อีแมนูแฟคเจอร์ จำกัด

โจทก์

สหภาพแรงงานแอลแอนด์อีและในเครืออีกกับ พวกรวม ๑๓ คน

ที่ ๑ จำเลย

เรื่อง นายจ้างฟ้องต่อศาลว่ากรณียื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้าง และการใช้สิทธิแต่งตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมาย ถือว่าในชั้นนี้ นายจ้างยังไม่ถูกโต้แย้งสิทธิ นายจ้างจึงไม่มีอำนาจฟ้องกรรมการสหภาพเป็นจำเลยต่อศาล

คดีนี้โจทก์นายจ้างฟ้องสหภาพและกรรมการสหภาพเป็นจำเลยว่าการสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไม่ชอบเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้องมีสมาชิกน้อยกว่า ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และการใช้สิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๖ คน ไม่ชอบ ขอให้พิพากษาว่าข้อเรียกร้องของจำเลยตกไปและการใช้สิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างไม่ชอบ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า หากโจทก์เห็นว่าการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ก็ย่อมมีสิทธิที่จะปฏิเสธไม่เข้าร่วมการเจรจากับจำเลย และหากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นโจทก์กับจำเลยก็ต้องดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นลำดับขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดก่อน จะด่วนนำคดีมาสู่ศาลแรงงานไม่ได้ ทั้งนี้ เพื่อมิให้ขั้นตอนในการแจ้งข้อเรียกร้อง เสร็จและใกล้เคียงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต้องหยุดชะงักหรือถูกประวิงเวลาเพื่อไม่เข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย และหากโจทก์เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างที่จำเลยใช้สิทธิแต่งตั้งไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โจทก์จะย่อมมีสิทธิที่จะไม่ยอมรับการแต่งตั้งดังกล่าวแล้วปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างนั้นไปอย่างเช่น ลูกจ้างธรรมดาในชั้นนี้โจทก์จึงยังไม่ถูกโต้แย้งสิทธิใดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๔ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๒๕/๒๕๕๘

บริษัทแอลแอนด์อีแมนูแฟคเจอร์ จำกัด

โจทก์

สหภาพแรงงานแอลแอนด์อีและในเครืออีกกับ พวกรวม ๑๓ คน

ที่ ๑ จำเลย

เรื่อง นายจ้างฟ้องต่อศาลว่ากรณียื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้าง และการใช้สิทธิแต่งตั้ง คณะกรรมการ ลูกจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมาย ถือว่าในชั้นนี้ นายจ้างยังไม่ถูกโต้แย้งสิทธิ นายจ้างจึงไม่มีอำนาจ ฟ้องกรรมการสหภาพเป็นจำเลยต่อศาล

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๑๓ เป็นกรรมการจำเลยที่ ๑ และเป็นลูกจ้างโจทก์ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๑ จำเลยที่ ๑ มีหนังสือยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลง



สภาการจ้าง แต่เนื่องจากโจทก์เห็นว่าการยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวจำเลยที่ ๑ มีสมาชิกน้อยกว่า ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด ตามมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และมีลูกจ้างบางส่วนอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชามีอำนาจให้คุณให้โทษในการจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิกจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นการขัดต่อ มาตรา ๙๕ วรรคสาม จึงเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๑ จำเลยที่ ๑ มีหนังสือถึงโจทก์แจ้งการใช้สิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจำนวน ๖ คน โจทก์พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามมาตรา ๔๕ วรรคสอง จำเลยที่ ๑ ต้องมีสมาชิกเกิน ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด หากมีจำนวนสมาชิกไม่เกินกึ่งหนึ่งแล้วจำเลยที่ ๑ มีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ ๖ คน แต่เนื่องจาก จำเลยที่ ๑ มีสมาชิกไม่เกิน ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด จึงไม่มีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ การที่จำเลยที่ ๑ มีหนังสือแจ้งมายังโจทก์จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้พิพากษาว่าข้อเรียกร้องของจำเลยที่ ๑ ฉบับลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๑ ตกไปนับแต่วันที่ยื่นคณะกรรมการลูกจ้างที่จำเลยที่ ๑ ใช้สิทธิแต่งตั้ง ตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๑ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

จำเลยทั้งสิบสามให้การว่า ขณะที่จำเลยที่ ๑ ยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีสมาชิกตามทะเบียน จำนวน ๑๑๒ คน ซึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของโจทก์และไม่มีลูกจ้าง ในระดับผู้บังคับบัญชามีอำนาจให้คุณให้โทษในการจ้างเป็นสมาชิกจำเลยที่ ๑ ที่ขัดต่อ มาตรา ๙๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจำนวน ๖ คน ไม่ขัดต่อ มาตรา ๔๕ วรรคสอง กล่าวคือสมาชิกจำเลยที่ ๑ ตามทะเบียนในขณะแต่งตั้งนั้นมีจำนวน ๑๐๑ คน เกินกว่า ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของโจทก์ ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ แห่ง มีลูกจ้างรวม ๔๑๒ คน และตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑ แห่ง มีลูกจ้าง ๗๒ คน จำเลยที่ ๑ ใช้สิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเฉพาะสำหรับสถานประกอบกิจการของโจทก์ ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น การยื่นข้อเรียกร้องและการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง จึงชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว เห็นว่า การที่โจทก์ฟ้องขอให้พิพากษาว่าข้อเรียกร้องของจำเลยที่ ๑ ฉบับลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๑ ตกไปนับแต่วันที่ยื่น และคณะกรรมการลูกจ้างที่จำเลยที่ ๑ ใช้สิทธิแต่งตั้งตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๑ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นั้น หากโจทก์เห็นว่าการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ก็ย่อมมีสิทธิที่จะปฏิเสธไม่เข้าร่วมการเจรจากับจำเลยที่ ๑ และหากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นโจทก์กับจำเลยที่ ๑ ก็จะต้องดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นลำดับขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดก่อน จะด่วนนำคดีมาสู่ศาลแรงงานไม่ได้ ทั้งนี้เพื่อมิให้ขั้นตอนในการแจ้งข้อเรียกร้อง เสร็จและไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต้องหยุดชะงักหรือถูกประวิงเวลาเพื่อไม่เข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย และหากโจทก์เห็นว่าคณะกรรมการลูกจ้างที่จำเลยที่ ๑ ใช้สิทธิแต่งตั้งไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

โจทก์ก็ย่อมมีสิทธิที่จะไม่ยอมรับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างนั้นไปอย่างเช่นลูกจ้างธรรมดา ในชั้นนี้ โจทก์จึงยังไม่ถูกโต้แย้งสิทธิใดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๕ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยทั้งสืบสาม ปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกามีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๒ (๕), ๒๔๖ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วยในผล

พิพากษายืน

นายธีระยุทธ ทรัพย์นภาพร นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล นายธีระพงศ์ จิระภาค

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๙๒๖/๒๕๕๘

สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาเอสโซ่แห่งประเทศไทย โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง

โจทก์มีสมาชิกตามทะเบียนจำนวน ๗๒ คน ณ วันที่ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ สมาชิกของโจทก์มีจำนวน ๕๘ คน ต่อมาวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีสมาชิกจำนวน ๒๕ คน แจ้งลาออกจากการเป็นสมาชิกของโจทก์ทำให้โจทก์มีจำนวนสมาชิกเพียง ๓๓ คนไม่ถึง ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างระดับบังคับบัญชาทั้งหมดที่มีจำนวน ๒๐๒ คน ตามกฎหมาย ดังนั้นข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้สิ้นสุดสภาพลงนับแต่วันที่โจทก์มีสมาชิกไม่ครบตามเงื่อนไขของมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๙๒๖/๒๕๕๘

สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาเอสโซ่แห่งประเทศไทย โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๙ โจทก์มีประชุมใหญ่สามัญ ที่ประชุมมีมติให้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อนายจ้างตามมติที่ประชุมใหญ่ ภายหลังจาก

ที่นายจ้างได้รับข้อเรียกร้องจากโจทก์แล้ว ไม่ได้เข้าร่วมเจรจากับตัวแทนเจรจาของโจทก์ จึงถือว่ามีข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยแต่ไม่อาจตกลงกันได้ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๙ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยที่ ๓/๒๕๔๙ ว่าข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงานสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่สมาชิกสหภาพแรงงานไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โจทก์ไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยของจำเลย จึงอุทธรณ์ต่อจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ วินิจฉัยยกอุทธรณ์ของโจทก์ตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ ๑๒/๒๕๕๐ โจทก์ขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยทั้งสอง และให้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดหรือให้บังคับจำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๑๒ วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างโจทก์กับบริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน ซึ่งเป็นนายจ้าง

จำเลยทั้งสองให้การว่า โจทก์มีสมาชิกตามทะเบียนจำนวน ๗๒ คน ณ วันที่ยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๙ สมาชิกของโจทก์มีจำนวน ๕๘ คน ต่อมาวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๙ มีสมาชิกจำนวน ๒๕ คน แจ้งลาออกจากการเป็นสมาชิกของโจทก์ทำให้โจทก์มีจำนวนสมาชิกเพียง ๓๓ คนไม่ถึง ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างระดับบังคับบัญชาทั้งหมดมีจำนวน ๒๐๒ คน ตามกฎหมาย ดังนั้นข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จึงสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่โจทก์มีสมาชิกไม่ครบตามเงื่อนไขของมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จำเลยทั้งสองจึงวินิจฉัยว่าข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงานสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่สมาชิกของโจทก์ไม่ครบจำนวนตามกฎหมายจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ต่อไป การวินิจฉัยของจำเลยทั้งสองชอบด้วยกฎหมายแล้ว ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า เดิมโจทก์มีสมาชิกตามทะเบียนซึ่งเป็นลูกจ้างระดับบังคับบัญชาในบริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นนายจ้างจำนวน ๗๒ คน จากจำนวนลูกจ้างระดับบังคับบัญชาทั้งหมด ๒๐๒ คน เมื่อ วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ โจทก์ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจำนวน ๗ ข้อต่อนายจ้างตามมติที่ประชุมใหญ่ของโจทก์ นายจ้างได้รับข้อเรียกร้องแล้วไม่เข้าร่วมเจรจากับตัวแทนเจรจาของโจทก์ ทำให้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น โจทก์แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรีดำเนินการไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๒ แต่ไม่อาจตกลงกันได้ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัย ทั้งนี้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่าโจทก์มีลูกจ้างเป็นสมาชิกจำนวน ๕๘ คน ครบจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างระดับบังคับบัญชาทั้งหมด โดยมีหนังสือรับรองยืนยันมอบให้นายจ้างผู้ยื่นคำร้องขอให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ตรวจรับรองแล้วตามหนังสือลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๗

ธันวาคม ๒๕๔๙ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีจำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๑๒ เป็นกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไว้พิจารณา ต่อมาวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๔๙ จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๑๒ แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อสอบข้อเท็จจริงโดยเชิญผู้แทนเจรจาของโจทก์และกรรมการผู้จัดการของนายจ้างเข้าพบในวันที่ ๑๘ และวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๙ ซึ่งยังไม่ได้ข้อยุติ แต่ทั้งสองฝ่ายได้ทำบันทึกกันไว้ว่าไม่มีเอกสารหรือข้อเท็จจริงใดที่จะนำส่งและให้ข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อประกอบการพิจารณาอีกคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงแจ้งว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีการประชุมวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๙ ต่อมานายสันติ โลกิตถจริยา ผู้จัดการแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างส่งสำเนาหนังสือลาออกจากการเป็นสมาชิกของโจทก์ของลูกจ้างระดับบังคับบัญชาจำนวน ๒๕ คนให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ส่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบการวินิจฉัย เป็นหนังสือลาออกวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ให้มีผลเป็นการลาออกวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๙ และมีข้อแม้ว่าหากโจทก์ถอนข้อเรียกร้องภายในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๙ ก็ให้ยกเลิกการลาออกเหมือนกันทั้ง ๒๕ ฉบับ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับเอกสารแล้วประชุมหารือกันในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๙ เห็นสมควรเสนอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าว เพราะจำนวนสมาชิกของโจทก์เหลือเพียง ๓๓ คน ไม่ถึง ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้างระดับบังคับบัญชาทั้งหมด ทำให้ข้อเรียกร้องของโจทก์และข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่โจทก์มีสมาชิกไม่ครบจำนวนตามเงื่อนไขของมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีคำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๓/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๙ ว่าข้อเรียกร้องของโจทก์และข้อพิพาทแรงงานสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่สมาชิกของโจทก์ไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๐ โจทก์ยื่นอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อจำเลยที่ ๑ โดยมีข้ออุทธรณ์ด้วยว่าโจทก์ยังไม่ทราบและการอนุมัติการลาออกของสมาชิก ๒๕ คนจึงถือว่ายังคงเป็นสมาชิกของโจทก์อยู่ จำเลยที่ ๑ มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ ๐๒/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๐ ว่าตามข้อบังคับของโจทก์ข้อ ๑๐ (๓) กำหนดแต่เพียงว่าสมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลงด้วยเหตุคือลาออกโดยแจ้งเป็นหนังสือต่อสหภาพแรงงานและการแสดงเจตนาจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงสหภาพแรงงานแล้วเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องมีการพิจารณาอนุมัติการลาออกของสมาชิก การลาออกของสมาชิก ๒๕ คน มีผลแล้ว ทำให้โจทก์มีจำนวนสมาชิกเหลือเพียง ๓๓ คน ไม่ถึง ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างระดับบังคับบัญชาทั้งหมดที่มีจำนวน ๒๐๒ คน ข้อเรียกร้องของโจทก์จึงสิ้นสภาพลง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชอบแล้ว ให้ยกอุทธรณ์ของโจทก์ โจทก์จึงฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๑ และคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๑๒ ดังกล่าว แล้ววินิจฉัยว่าสภาพของหนังสือลาออกทั้ง ๒๕ ฉบับ ที่นายสันติได้รับเป็นสำเนาทุกฉบับ แสดงว่าโจทก์ได้รับหนังสือลาออกของสมาชิกของโจทก์ทั้ง ๒๕ คนแล้ว การลาออกของสมาชิก ๒๕ คน มีผลแล้วตามข้อบังคับของโจทก์ ข้อ ๑๐ (๓) การที่สมาชิกของโจทก์มีจำนวนลดน้อยลงหลังจากวันที่โจทก์ยื่นข้อเรียกร้องแทนสมาชิกแล้วแสดงว่าสมาชิกของโจทก์เปลี่ยนแปลงความคิดเห็นไม่ยินยอมที่จะร่วมในการเรียกร้องของโจทก์อีกต่อไป กรณีต้องถือเอาจำนวนสมาชิกขณะคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเรียกร้องเป็นสำคัญ

คดีมีปัญหาวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ตามที่ศาลฎีกามีคำสั่งให้รับอุทธรณ์ข้อ ๓ เฉพาะที่เกี่ยวกับสิทธิในกรณียื่นข้อเรียกร้องของโจทก์ตามแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง โดยจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างจะต้องมีอยู่ครบจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หากมีอยู่ครบจำนวนเฉพาะในวันยื่นข้อเรียกร้องไม่ การที่ลูกจ้างระดับบังคับบัญชาลาออกจากการเป็นสมาชิกของโจทก์ให้มีผลในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๙ คงเหลือจำนวนลูกจ้างระดับบังคับบัญชาที่เป็นสมาชิกของโจทก์ไม่ถึง ๑ ใน ๕ ตามกฎหมายก่อนที่จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๑๒ ในฐานะคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานระหว่างโจทก์และบริษัทเอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นนายจ้างเสรีสินนั้น ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวจึงสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่สมาชิกของโจทก์ไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่ากรณีนี้ต้องถือเอาจำนวนสมาชิกขณะคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อพิพาทแรงงานเป็นสำคัญมานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

นางวาสนา หงส์เจริญ นายนิยต สุภัทรพาหิรผล นางสาวสุนันท์ ชัยชูสอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๘๑/๒๕๕๙

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

การที่ผู้ร้องว่าจ้างบริษัทรับเหมาภายนอกดำเนินการจัดหาพนักงานขับรถเพื่อทำหน้าที่แทนพนักงานขับรถของผู้ร้องเป็นเรื่องการบริหารจัดการซึ่งผู้ร้องในฐานะผู้ประกอบการย่อมมีอำนาจที่จะกระทำเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ร้อง ส่วนการว่าจ้างบริษัทรับเหมาภายนอกดำเนินการจัดหาคนมาทำงานแทนลูกจ้างตำแหน่งใด นายจ้างหาจำต้องประกาศยกเลิกตำแหน่งนั้นเสียก่อนแล้วจึงจะสามารถกระทำได้อีกหรือไม่

ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านไปแล้ว ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ร้องรับผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม มิได้มีคำสั่งให้ผู้ร้องรับผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้ร้องทำสัญญาจ้างผู้คัดค้านเฉพาะตำแหน่งพนักงานขับรถ ผู้ร้องในฐานะนายจ้างมีอำนาจให้ลูกจ้างงานในตำแหน่งอื่นได้ เมื่อผู้ร้องมีนโยบายว่าจ้างบริษัทรับเหมาภายนอกหาคนมาทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถแล้ว การให้ผู้คัดค้านทำงานในแผนกโลจิสติกส์หรือฝ่ายผลิตย่อมกระทำได้หากสภาพการจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม หากใช้ว่าหากผู้คัดค้านไม่สมัครใจแล้วผู้ร้องย่อมไม่มีอำนาจสั่งได้ตามที่ผู้คัดค้านอุทธรณ์ มูลเหตุที่ผู้ร้องประกาศยกเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถประจำก็เพื่อให้ผู้คัดค้านเห็นว่าต่อไปไม่มีตำแหน่งงานที่ผู้คัดค้านประสงค์จะทำต่อไปแล้วและยินยอมเข้าทำงานในตำแหน่งใหม่เท่านั้น ซึ่งหลังจากผู้ร้องออกคำสั่งดังกล่าวผู้ร้องยังมีหนังสือแจ้งและมีคำสั่งและมีคำสั่งให้ผู้คัดค้านกลับเข้าทำงานอีกหลายครั้ง การออกประกาศยกเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถจึงหาใช่เหตุผลที่จะสอดคล้องกับคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ผู้คัดค้านอ้างในทำนองว่าผู้ร้องนำ

เรื่องการไม่มีตำแหน่งพนักงานขับรถมาอ้างเพื่อขออนุญาตศาลเลิกจ้างผู้คัดค้าน ไม่ใช่เป็นการกระทำที่ไม่สุจริต และฉ้อฉลต่อผู้คัดค้าน

ผู้คัดค้านได้รับค่าจ้างก่อนถูกเลิกจ้างเป็นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าอาหารกลางวัน และรายได้อื่น ซึ่งค่าล่วงเวลา ค่าอาหารกลางวัน และรายได้อื่นจะมากขึ้นอยู่กับลักษณะของงานแต่ละแผนก เมื่อไม่ปรากฏว่าผู้ร้องลดเงินเดือนผู้คัดค้านการให้ผู้คัดค้านไปทำงานตำแหน่งใหม่ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ผู้คัดค้าน

การที่ผู้ร้องมีอำนาจสั่งผู้คัดค้านไปทำงานตำแหน่งใหม่ได้และไม่ใช้การกลั่นแกล้งผู้คัดค้าน แต่ผู้คัดค้านไม่ยอมเข้าทำงานตามคำสั่งของผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างรวมเวลามากกว่า ๑๐ เดือน และตลอดเวลาดังกล่าวผู้คัดค้านเข้าไปยังสถานประกอบการของผู้ร้องทุกวันแต่ไปนั่งในห้องพักพนักงานขับรถอยู่เฉยๆ นอกจากจะประพฤติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างแล้วยังเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรอีกด้วย กรณีจึงมีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

สมจิตร ทองศรี-วิชัย เอื้ออังกณากุล-ภาติยะ ดวงมณี

ไม่มีเย้ยยาว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๒๘/๒๕๖๐

บริษัทสยามโภชนาการ จำกัด โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๖

เห็นว่า การตีความกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น มีหลักว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน นอกจากบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญาบางมาตราซึ่งต้องตีความเช่นเดียวกับกฎหมายอาญาทั่วไปแล้ว หากบทบัญญัติอื่นใดมีปัญหาหรือข้อสงสัยว่าจะตีความไปทางใด ก็ให้ตีความไปในทางหรือนัยที่ทำให้นายจ้างกับลูกจ้างอยู่ร่วมกันได้โดยสงบสุขเป็นสำคัญ การกระทำหรือข้อตกลงใดที่สองฝ่ายยอมรับหรือร่วมกันกำหนดขึ้นด้วยความพอใจเพื่อความอยู่ดีของสองฝ่าย แม้จะไม่ถูกต้องตามเงื่อนไข วิธีการ หรือขั้นตอนของกฎหมายบ้าง หากไม่ถึงกับขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว การกระทำหรือตกลงนั้นย่อมใช้บังคับได้ ดังนั้น แม้ทางสหภาพแรงงานสยามโภชนาการในฐานะผู้รับข้อเรียกร้องจะยังมิได้ปฏิบัติตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่จะต้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบเพื่อดำเนินการเริ่มเจรจากันก็ตาม แต่ก็ไม่ทำให้การกระทำนั้นเสียไป เมื่อได้ความแล้วว่าตัวแทนโจทก์และตัวแทนสหภาพแรงงานสยามโภชนาการมาพบกันตาม

กำหนดนัด และตัวแทนโจทก์ก็ยังคงพบกับสหภาพแรงงานสยามโกชนากรว่า โจทก์อยู่ในภาวะขาดทุน สถานการณ์เช่นนี้ไม่น่าจะมีการเรียกร้องต่อกัน การพบและพูดคุยกันดังกล่าวถือว่าทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันแล้วตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งข้อเท็จจริงยังปรากฏว่ามีการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทอีกหลายครั้งแต่ตกลงกันไม่ได้ จนโจทก์ใช้สิทธิปิดงานและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งให้โจทก์รับลูกจ้างทั้งหมดเข้าทำงาน เมื่อได้ความดังนี้ ต้องถือว่ากระบวนการขั้นตอนที่โจทก์ สหภาพแรงงานสยามโกชนากร และพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการต่อมาจึงเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๒๘/๒๕๖๐

บริษัทสยามโกชนากร จำกัด โจทก์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๖

โจทก์ฟ้องว่า ๒๕๕๖ ข้อเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ สหภาพแรงงานสยามโกชนากรยื่นหนังสือแจ้งเรียกร้องสภาพเพื่อขอเปลี่ยนแปลงการจ้างต่อโจทก์ ในวันเดียวกันโจทก์ได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่อสหภาพแรงงานสยามโกชนากรเช่นเดียวกัน สหภาพแรงงานสยามโกชนากรและโจทก์นัดหมายเพื่อเจรจากันในวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ แต่ในวันดังกล่าวไม่มีการเจรจากันและมีได้ทำบันทึกเกี่ยวกับการเจรจาแต่อย่างใด เนื่องจากสหภาพแรงงานสยามโกชนากรไม่ได้แต่งตั้งตัวแทนเข้ามาเจรจาข้อเรียกร้อง ในวันเดียวกันสหภาพแรงงานสยามโกชนากรยื่นหนังสือแจ้งข้อพิพาทต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน อ้างว่ามีการเจรจากันแต่ตกลงกันไม่ได้ซึ่งไม่เป็นความจริงแต่อย่างใด เนื่องจากในวันดังกล่าวไม่มีการเจรจากันและไม่มีการบันทึกการเจรจาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นเมื่อสหภาพแรงงานสยามโกชนากรยื่นหนังสือแจ้งข้อพิพาทต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ จึงยังไม่พ้นกำหนดระยะเวลา ๓ วัน นับแต่ไม่มีการเจรจากันตามกฎหมายกำหนดทำให้ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานสยามโกชนากรไม่มีผลเป็นข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานสยามโกชนากรจึงตกไป การไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถถือว่าเกิดข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งจนกระทั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยได้มีคำสั่งขาดคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๑/๒๕๕๗ เรื่องข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้โจทก์ปฏิบัติตามสภาพการจ้างเดิมและให้จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอให้เพิกถอนคำสั่งขาดคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๑/๒๕๕๗ ของจำเลยและให้วินิจฉัยว่าข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานสยามโกชนากรตกไปโดยไม่มีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย

จำเลยทั้งสองให้การว่า จำเลยทั้งสองพิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์และสหภาพแรงงานสยาม โภชนาการเป็นทั้งฝ่ายผู้ยื่นและฝ่ายผู้รับข้อเรียกร้อง หลังจากทั้งสองฝ่ายได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงานแล้ว พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานได้เจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานของทั้งสองฝ่ายหลายครั้งแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จนโจทก์จึงใช้สิทธิปิดงานและ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยทั้งสองชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จำเลยทั้งสองพิจารณาข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายโดยมิได้ เลือกรับฟังข้อเท็จจริงเฉพาะฝ่ายสหภาพแรงงานสยามโภชนาการแต่อย่างใด คำชี้ขาดคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์จำเลย ที่ ๑/๒๕๕๗ ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ประกอบคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น ตามกฎหมายให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด เห็นได้ว่าคำชี้ขาดเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ย่อมสิ้นความผูกพันและเป็นการสิ้นไปโดยผลของกฎหมาย จึงไม่อาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำชี้ขาดนั้นได้ โจทก์ จึงไม่มีอำนาจฟ้อง และคำขอโจทก์ที่ให้ศาลวินิจฉัยว่าข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานสยามโภชนาการตกไปแล้ว จึงไม่มีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย มิใช่คำขอตามสิทธิที่ถูกต้องไต่แย้งจากคำชี้ขาดของจำเลยทั้งสอง เป็นคำ ขอที่ไม่อาจบังคับได้ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ สหภาพแรงงานสยามโภชนาการและโจทก์ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงการจ้างซึ่งมีการนัด เจรจากันตามข้อเรียกร้องในวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๔ นาฬิกา ครั้นวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ ช่วงเย็น สหภาพแรงงานสยามโภชนาการยื่นข้อเรียกร้องต่อพนักงานประenomข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและ คัมครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อดำเนินการประenomข้อพิพาทแรงงาน ส่วนโจทก์มีหนังสือแจ้งข้อ เรียกร้องให้พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานทราบในวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ หลังจากนั้นพนักงานประenom ข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยคู่ความทั้งสองฝ่ายทั้งหมด ๕ ครั้ง คือ วันที่ ๙ วันที่ ๑๙ วันที่ ๒๓ และ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ โจทก์ใช้สิทธิปิดงาน โดยให้มีผลวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ หลังจากนั้นพนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาอีกหลายครั้งแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่งให้โจทก์ในฐานะนายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกปิดงานทุกคนเข้าทำงานปกติ พร้อมกับจ่ายค่าจ้างให้ตั้งแต่วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป และยังสั่งให้จำเลยทั้งสองได้มีคำชี้ขาด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ แล้ววินิจฉัยว่า ในวันนัดเจรจาเมื่อ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้มีการเจรจกันระหว่างตัวแทนโจทก์กับตัวแทนสหภาพแรงงานสยามโภชนาการแต่ ตกลงกันไม่ได้ถือว่ามิข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว

คดีมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า หลังจากที่สหภาพแรงงานสยามโภชนาการและ โจทก์ต่างฝ่ายต่างยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อกันเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ ในวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจกันตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ในเรื่องนี้ศาลแรงงานกลางกลางฟังเป็นข้อยุติได้ว่า การตีความกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นั้นมี



หลักว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน นอกจากบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญาบางมาตราซึ่งต้องตีความเช่นเดียวกับกฎหมายอาญาทั่วไปแล้ว หากบทบัญญัติอื่นใดที่มีปัญหาหรือข้อสงสัยว่าจะตีความไปในทางใด ก็ให้ตีความไปในทางหรือนัยที่ทำให้ นายจ้างกับลูกจ้างอยู่ร่วมกันได้โดยสงบสุขเป็นสำคัญ การกระทำหรือข้อตกลงใดที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับหรือ ร่วมกันกำหนดขึ้นด้วยความพอใจเพื่อความอยู่ได้ของทั้งสองฝ่าย แม้จะไม่ถูกต้องตามเงื่อนไข วิธีการ หรือ ขั้นตอนของกฎหมายบ้าง หากไม่ถึงกับขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วการกระทำหรือข้อตกลงนั้นย่อมใช้ บังคับได้ ดังนั้นแม้ทางสหภาพแรงงานสยามโกชนากรในฐานะผู้รับข้อเรียกร้องจะยังมิได้ปฏิบัติตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่จะต้องแจ้งชื่อตนเองหรือชื่อผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้ง ข้อเรียกร้องทราบเพื่อดำเนินการเริ่มเจรจาทันทีก็ตาม แต่ก็ไม่ทำให้การกระทำนั้นเสียไปเมื่อได้ความแล้วว่า ตัวแทนโจทก์กับตัวแทนสหภาพแรงงานสยามโกชนากรมาพบกันตามกำหนดนัด และตัวแทนโจทก์ก็ยังคงพบกับ ตัวแทนสหภาพแรงงานสยามโกชนากร การพบและการพูดคุยดังกล่าวถือได้ว่าทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันแล้ว ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งข้อเท็จจริงยังปรากฏว่ามีการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทอีกหลายครั้งแต่ตกลงกันไม่ได้ จนโจทก์ใช้สิทธิปิดงานและรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานมีคำสั่งให้โจทก์รับลูกจ้างทั้งหมดเข้าทำงาน เมื่อได้ความดังนี้ ต้องถือว่ากระบวนการขั้นตอนที่ โจทก์ สหภาพแรงงานสยามโกชนากร และพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการต่อมาจึงเป็นไปตามขั้นตอนของ กฎหมายแล้ว ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ ขึ้น กรณีไม่จำต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ข้ออื่นของโจทก์อีกต่อไปเพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลง

พิพากษายืน

นายเกียรติพงศ์ อมาตยกุล นายวิชัย เอื้ออังกณกุล นายภาติยะ ดวงมณี