

คำพิพากษา คดีแรงงาน

- การฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน
- เลิกจ้างไม่เป็นธรรม
- ลาป่วย
- ฯลฯ

ปี 2564

รวบรวมโดย : นายเชิดศักดิ์ กำปั่นทอง
ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา

สารบัญบอกชื่อเรื่องย่อ

สารบัญเรื่องย่อ

คำพิพากษาศาลฎีกา ปี ๒๕๖๔	หน้า
๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๓/๒๕๖๔ เรื่อง ลูกจ้างขอลาออก นายจ้างเสนอให้ไปศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่นและให้โบนัส ๓ เดือน ลูกจ้างตกลง แต่เมื่อไปศึกษาดูงานแล้วกลับยื่นใบลาออกทันทีที่เดินทางกลับถึงประเทศไทย ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายไม่ได้รับประโยชน์คุ้มค่าการลงทุนดังที่คาดหวัง ศาลกำหนดให้ลูกจ้างชดเชยค่าเสียหายจำนวน ๑๖๐,๐๐๐ พร้อมดอกเบี้ย จึงเหมาะสมแล้ว	๑
๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๔ - ๑๕/๒๕๖๔ (พนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง เลิกจ้างบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๒ เดือน	๒
๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๗/๒๕๖๔ เรื่อง แม้การทำงานโจทก์จะทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นบริษัทในเครือด้วย แต่ก็เป็นการทำงานตามคำสั่งนายจ้างคือจำเลยที่ ๒ เมื่อโจทก์สมัครใจโอนย้ายจากจำเลยที่ ๑ ไปยังจำเลยที่ ๒ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างโดยความยินยอมของโจทก์แล้ว จำเลยที่ ๑ ไม่อยู่ในฐานะนายจ้าง	๒
๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๐/๒๕๖๔ เรื่อง โจทก์จ้างจำเลย (สัญญาติญี่ปุ่น) ให้ทำเว็บไซต์โฆษณาประชาสัมพันธ์ตามความสำเร็จของงาน แบ่งจ่ายเป็นงวดรายเดือน โจทก์ไม่ต้องลงเวลาทำงาน มีอิสระในการทำโฆษณาอันเป็นสัญญาประเภทหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน จำเลยทั้งสองจึงไม่ใช่ นายจ้าง	๔
๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๑/๒๕๖๔ (พนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง โจทก์มิได้ยื่นคำร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเกี่ยวกับเงินเพิ่ม อีกทั้งภายหลังพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย ฯลฯ พร้อมดอกเบี้ย โดยคำสั่งดังกล่าวไม่ได้สั่งให้นายจ้างต้องเสียเงินเพิ่ม ซึ่งลูกจ้างเองก็ทราบคำสั่งนั้นแล้วและไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด คำสั่งฯ จึงถึงที่สุดสำหรับลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินเพิ่มตามฟ้อง	๕
๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๒/๒๕๖๔ เรื่อง นายจ้างกับลูกจ้างต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกันให้มีผลสิ้นเดือน ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยลูกจ้างไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ให้ลูกจ้างเต็มจำนวน ไม่ใช่กรณีนายจ้างเลิกจ้างแต่อย่างใด	๖

คำพิพากษาคดีแรงงาน ปี ๒๕๖๔	หน้า
๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๒๕/๒๕๖๔ (คดีฟ้องบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง เมื่อนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานคำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง นายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างในชั้นที่ลูกจ้างฟ้องต่อศาลแรงงานขอบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินตามคำสั่งฯ ได้อีก ที่ศาลแรงงานมีคำสั่งสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว	๗
๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๒๖/๒๕๖๔ (คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม) เรื่อง เมื่อโจทก์เป็นผู้บริหารระดับกลาง ได้รับค่าจ้างสูงแต่ผลการประเมินกลับอยู่ในระดับต่ำสุดเป็นเวลา ๒ ปี ติดต่อกันก่อนถูกเลิกจ้าง (ระดับ D) หากยังให้ทำงานต่อไปอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้างได้ การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวโดยไม่มีพฤติการณ์กลั่นแกล้งและนายจ้างจ่ายเงินตามสิทธิอันพึงได้รับตามกฎหมายครบถ้วนแล้ว การเลิกจ้างจึงมีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๘
๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๓๙/๒๕๖๔ เรื่อง นายจ้างมีระเบียบและข้อบังคับพนักงานชำระภาษีเงินได้แทนลูกจ้าง เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีลักษณะเป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานทุกคน นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องชำระภาษีเงินที่กรมสรรพากรเรียกเก็บเพิ่มจากลูกจ้าง	๙
๑๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๔๕/๒๕๖๔ เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทาง “โปรแกรมแอปพลิเคชันไลน์” ให้มีผลทันทีเนื่องจากลูกจ้างลาป่วย เมื่อลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามความเป็นจริง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงที่ลูกจ้างลาป่วย การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินประกันการทำงานแก่ลูกจ้าง	๑๐
๑๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๕๓/๒๕๖๔ เรื่อง แม้หนังสือเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง เพราะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามเพียงคนเดียว แต่เมื่อถึงวันที่มีผลเลิกจ้างลูกจ้างไม่มาทำงาน ซึ่งนายก็ทราบและไม่ได้โต้แย้งคัดค้านว่าลูกจ้างขาดงาน แม้ภายหลังนายจ้างจะออกประกาศอีกฉบับระบุให้มีผลเลิกจ้างวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และจำเลยโอนเงินเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างก็ไม่มีผลเป็นการลบล้าง ถือว่านายจ้างให้สัตยาบันการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างจึงสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว	๑๑

คำพิพากษาศาลฎีกา ปี ๒๕๖๔	หน้า
๑๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๕๔/๒๕๖๔ เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตำแหน่งนักบินผู้ช่วย โดยเหตุจงใจหรือละเลย ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในการปฏิบัติหน้าที่ตามขั้นตอนของนักบินซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิตผู้โดยสารและทรัพย์สิน การเลิกจ้างจึงชอบด้วยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับแล้ว	๑๒
๑๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๖๒/๒๕๖๔ (คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม) เรื่อง การเลิกจ้างเป็นไปเพื่อความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและเพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยนายจ้างพยายามโยกย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานยังธุรกิจอื่นและบริษัทในเครือ แต่ไม่มีหน่วยงานหรือธุรกิจใดที่รองรับได้ หน่วยงานที่ลูกจ้างทำงานคงเหลือลูกจ้างเพียงรายเดียวและไม่มีการจ้างให้ทำ แต่นายจ้างยังคงให้ลูกจ้างทำงานและจ่ายค่าจ้างให้เป็นเวลาถึง ๑ ปีเศษ การเลิกจ้างไม่เป็นการกีดกันแก่งัด จึงมีเหตุผลอันสมควรมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๑๓
๑๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๗๙/๒๕๖๔ เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้ว่าจ้างเปลี่ยนตัวเนื่องจากมาทำงานสายประจำ ไม่กระตือรือร้น นายจ้างยังมีสถานที่อื่นให้ลูกจ้างทำงาน แต่ลูกจ้างไม่ไปทำงานตามที่ตกลงกัน ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง	๑๔
๑๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๘๒/๒๕๖๔ (คดีฟ้องบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง เมื่อนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานคำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง นายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างในชั้นที่ลูกจ้างฟ้องต่อศาลแรงงานขอบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินตามคำสั่งฯ ได้อีก ที่ศาลแรงงานมีคำสั่งสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว	๑๕
๑๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๘๕/๒๕๖๔ (คดีฟ้องบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง เมื่อนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานคำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง นายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างในชั้นที่ลูกจ้างฟ้องต่อศาลแรงงานขอบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินตามคำสั่งฯ ได้อีก ที่ศาลแรงงานมีคำสั่งสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว	๑๖

คำพิพากษาศาลฎีกา ปี ๒๕๖๔	หน้า
๑๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๙๗-๑๑๐/๒๕๖๔ (คดีเกี่ยวกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง เมื่อนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานคำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง นายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างในชั้นที่ลูกจ้างฟ้องต่อศาลแรงงานขอบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินตามคำสั่งฯ ได้อีก ที่ศาลแรงงานมีคำสั่งสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว	๑๗
๑๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๒๐/๒๕๖๔ เรื่อง นักกายภาพบำบัด ได้รับค่าตอบแทนตามข้อตกลงแบ่งค่าตอบแทนในการแบ่งผลประโยชน์จากการรักษาพยาบาลผู้ป่วยด้านกายภาพที่มาทำการรักษาที่โรงพยาบาล ๗๐/๓๐ มีอิสระในการกำหนดวันเวลาทำงานเองได้ ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ไม่มีการประเมินผลการทำงาน ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นิติสัมพันธ์ไม่ใช่ นายจ้างลูกจ้าง	๑๘
๑๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๒๑/๒๕๖๔ (เลิกจ้างไม่เป็นธรรม) เรื่อง นายจ้างปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน จึงไม่มีตำแหน่งงานดังกล่าวซึ่งมีผลกระทบมายังลูกจ้างที่ทำงานเป็นเลขานุการผู้บริหาร นายจ้างมีหน้าที่ต้องหางานอื่น ๆ ในบริษัท ให้ลูกจ้างทำตามความเหมาะสม แต่ไม่ได้พยายามอย่างสุดความสามารถก่อนที่จะตัดสินใจเลิกจ้างการเลิกจ้างจึงยังไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๑๙
๒๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๒๔/๒๕๖๔ เรื่อง คำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ จำเลยจึงต้องยื่นคำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่ง	๒๐
๒๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๕๘ - ๑๖๔/๒๕๖๔ เรื่อง ข้อตกลงซื้อขายกิจการระหว่างผู้ร้องและบริษัทใหม่ ไม่มีข้อตกลงข้อใดที่เป็น การตกลงอันมีผลทำให้ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดไปเป็นลูกจ้างของบริษัทใหม่ จึงไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตาม มาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อปัจจุบันผู้ร้องปิดกิจการ และเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดแล้วอยู่ในระหว่างการชำระบัญชี คงเหลือเพียงผู้คัดค้านทั้งเจ็ดซึ่งเป็นกรรมการ ลูกจ้าง กรณีจึงมีเหตุให้เลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งเจ็ดได้	๒๑

คำพิพากษาศาลฎีกา ปี ๒๕๖๔	หน้า
๒๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๙๖/๒๕๖๔ เรื่อง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ได้ระบุรายละเอียดการจัดการข้อมูลความลับไว้ เพื่อความชัดเจนนายจ้างจึงจัดทำคู่มือเพิ่มเติมรายละเอียดของความลับที่พนักงานไม่สามารถเปิดเผยได้ การจัดทำคู่มือดังกล่าวจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในรายละเอียด ไม่ใช่ข้อสาระสำคัญ ไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ดังนั้น การที่นายจ้างเพียงแต่ปิดประกาศคู่มือฯ ให้ลูกจ้างทราบ ก็มีผลใช้บังคับแล้ว การที่ลูกจ้างเปิดเผยความลับในกิจการนายจ้าง จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯ ร้ายแรง เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย	๒๒
๒๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๑๘/๒๕๖๔ เรื่อง นายจ้างปล่อยปละละเลยให้มีการใช้เครื่องจักรที่ไม่มีความพร้อมในการใช้งาน ทำให้ลูกจ้างหญิงทำงานควบคุมเครื่องปั๊มขึ้นส่วนโลหะ (อายุ ๒๗ ปี) ถูกเครื่องจักรดังกล่าวบีบกดทับนิ้วชี้ นิ้วกลาง และนิ้วนางของมือขวาข้างถนัดจนแผลกละเอียดยาว แพทย์จึงต้องตัดออกกลายเป็นพิการ แม้ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนจากประกันสังคมก็ตาม แต่ไม่ตัดสิทธิในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากกรณีถูกกระทำละเมิด การที่ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายจากการทุพพลภาพกลายเป็นคนพิการ ๑ ล้านบาท ค่าขาดประโยชน์จากการทำมาหาได้ให้ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายและค่าจ้างคนพาไปกายภาพบำบัด ๒๕,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓,๐๒๕,๐๐๐ บาท จึงเหมาะสมแล้ว	๒๔
๒๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๔๐/๒๕๖๔ (เลิกจ้างไม่เป็นธรรม/โอนการจ้าง) เรื่อง การที่โจทก์โอนย้ายมาทำงานกับจำเลยภายหลังจากบริษัทเดิมถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด มิใช่การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ แต่เป็นการโอนย้ายโดยโจทก์ยินยอมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทำงานต่อเนื่องกันไว้ จึงต้องนับระยะเวลาทำงานใหม่ , จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะครบเกษียณอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่โจทก์ยังคงทำงานต่อมาตามสัญญาจ้างรายปี เมื่อต่อมางานในหน้าที่ของโจทก์ลดน้อยลงและมีลักษณะเป็นครั้งคราว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าว ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๒๕
๒๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๕๘/๒๕๖๔ (จ้างหลังเกษียณต้องจ่ายค่าชดเชย) เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเกษียณอายุครบ ๕๕ ปี และจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างแล้ว และได้จ้างลูกจ้างทำงานต่ออีก ๕ เดือน ตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาฝ่ายทรัพยากรบุคคล งานที่ทำไม่มีลักษณะของงานเหมือนเดิมเสียทั้งหมด เพราะต้องโอนงานและถ่ายทอดงานให้แก่พนักงาน แต่ก็ป็นงานปกติของธุรกิจของนายจ้าง จึงไม่ใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน อันจะเข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่	๒๗

คำพิพากษาศาลฎีกา ปี ๒๕๖๔	หน้า
๒๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๖๓ - ๒๗๐/๒๕๖๔ (คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์) เรื่อง บันทึกรื้อถอนที่ลูกจ้างกับพวกลงลายมือชื่อไม่ตั้งใจใช้สิทธิเรียกร้องเงินอื่นใดตามสัญญาจ้างแรงงาน ย่อมหมายถึงค่าเสียหายอันเกิดจากการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำไม่เป็นธรรมด้วย อันมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่บังคับใช้ได้ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ที่ยกคำร้องขอเรียกค่าเสียหายอันเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงชอบแล้ว	๒๘
๒๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๙๓/๒๕๖๔ (ละเมิด) เรื่อง ข้อเท็จจริงยังรับฟังไม่ได้ว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นกับกล้องส่องตรวจระบบทางเดินอาหารเกิดจากการทำละเมิดของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง , การฟ้องให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบตามสิทธิเรียกร้องอันเกิดจากผิดสัญญาจ้างแรงงานมิได้มีบัญญัติอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงมีกำหนดอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐	๒๙
๒๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๓๔๐ - ๓๔๓ /๒๕๖๔ (กรรมการลูกจ้าง) เรื่อง ผู้ร้องต้องปิดกิจการโรงพิมพ์เพราะประสบปัญหาขาดทุน อันมีสาเหตุหลักมาจากผู้บริหารหนีไปใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์มากกว่าสื่อสิ่งพิมพ์ ผู้ร้องเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่อยู่โรงพิมพ์ประมาณ ๘๐ คน ทั้งหมด มิได้เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกรณีมีเหตุอันจำเป็นตามสมควรและเพียงพอที่จะอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้	๓๐
๒๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๓๕๐/๒๕๖๔ เรื่อง นายจ้างได้รับผลกระทบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา จึงลดเงินเดือนลูกจ้างระดับสูงลง ๒๕ % แต่ลูกจ้างไม่ยินยอมและไม่เขียนใบลาออก หลังจากนั้นลูกจ้างกลับไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แล้วมาฟ้องคดี ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่เกินกว่า ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๓๑
๓๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๓๗๔/๒๕๖๔ (พนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ ลูกจ้างลาป่วยขอลาป่วยด้วยโรคปวดศีรษะไมเกรนทางแอปพลิเคชันไลน์ เป็นไปได้ว่าอาการยังไม่ดีขึ้นจึงลาป่วยในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ เพื่อไปพบแพทย์ แพทย์ลงความเห็นให้หยุดพัก ๑ วัน แม้จะมีได้ยื่นใบลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก็มีใช้การละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสมควร นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่เป็นการละเลยไม่นำพาคำสั่งของนายจ้างเป็นอาชญา จึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	๓๒

คำพิพากษาศาลฎีกา ปี ๒๕๖๔	หน้า
๓๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๔๑๓/๒๕๖๔ (เงินทดแทน) เรื่อง “ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเบี้ยขยัน” เป็นเงินที่ไม่ได้จ่ายเป็นประจำในจำนวนที่แน่นอน การจ่ายเบี้ยเลี้ยงขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานที่ที่ลูกจ้างไปปฏิบัติงาน หรือไปประชุม อบรม ศึกษาน เป็นการจ่ายนอกเหนือการทำงานในเวลาทำงานปกติ ส่วนเบี้ยขยัน เป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างขยันมาทำงานทุกวันโดยไม่ขาด ลา หรือมาสาย ทั้งเบี้ยเลี้ยงและเบี้ยขยัน จึงมิใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง	๓๓
๓๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๔๑๖/๒๕๖๔ เรื่อง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ ต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัด ,ในระหว่างพิจารณาคดีมีการประกาศใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นผลให้ดอกเบี้ยผิดนัดปรับเปลี่ยนไป ศาลอุทธรณ์ฯ จึงต้องกำหนดดอกเบี้ยสำหรับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมใหม่ , คดีนี้ไม่ปรากฏว่านายจ้างประสบภาวะความจำเป็นหรือขาดทุนจนถึงกับต้องเลิกจ้าง อีกทั้งไม่ปรากฏว่ามีวิธีการ ขั้นตอน ในการลดภาระค่าใช้จ่าย หลักเกณฑ์ การพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่จะถูกเลิกจ้าง เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	๓๔
๓๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๔๒๕/๒๕๖๔ เรื่อง “ไม่ต้องมาชู้หรือก่อกวน อย่าหาอย่างเดียว เहांมันได้ช่วยอะไร จะทำอะไรก็ทำเลยคะ แค่นี้ เดียวคนก็จะเอาไปพูดกันเสียเปล่าเพราะไม่ยอมทำจริง” เป็นการหมิ่นผู้บริหารซึ่งเป็นนายจ้าง เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม, หนังสือตักเตือนเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานไม่เป็นหนังสือตักเตือนที่เฉพาะเจาะจงว่าทำความผิดอะไร ที่ไหน อย่างไร และห้ามกระทำความผิดเช่นนั้นอีก เป็นเพียงการตักเตือนพนักงานที่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น จึงไม่ใช่หนังสือตักเตือนตามความหมายมาตรา ๑๑๙ (๔) เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย	๓๖
๓๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๔๒๘/๒๕๖๔ (คดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม) เรื่อง ลูกจ้างเคยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับเรื่องที่จอตระยงค์ซึ่งมีถ้อยคำที่ไม่เหมาะสม จนถึงคาดโทษมาแล้ว และต่อมาส่งข้อความลงในกลุ่มไลน์ “หยุดคือหยุด ทำงานก็ต้องทำ” สร้างความสับสน และไม่เหมาะสมเกี่ยวกับประกาศบริษัทเรื่องหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ และใช้ถ้อยคำที่มีลักษณะ รบกวนพนักงานและผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่า โจทก์เป็นบุคคลที่ขาดความยับยั้งชั่งใจ ไม่รู้จักไตร่ตรองให้ ดีก่อนว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำ ยากแก่การบังคับบัญชา มีเหตุให้ไม่ไว้วางใจให้ทำงานอีกต่อไป นายจ้าง เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๓๗

คำพิพากษาศาลฎีกา ปี ๒๕๖๔	หน้า
๓๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๓๔/๒๕๖๔ (พนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน เป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องไต่สวนเพื่อให้ได้มูลความจริงที่คู่ความพิพาทกัน สำหรับคดีนี้โจทก์สัญญาติเมียนมาถูกควบคุมตัวอยู่ที่สถานคุ้มครอง สวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ไม่ได้มีอิสระที่จะสามารถเดินทางมาศาลได้อย่างเสรีโดยลำพังสมควรที่ศาลจะให้โอกาสโจทก์โดยวิธีการไต่สวนพยานโจทก์ทางจอภาพและหมายเรียกเอกสารจากผู้ครอบครองมาประกอบการพิจารณาในชั้นศาล การที่ศาลมีคำสั่งไม่อนุญาตตามคำร้องขอเลื่อนคดีและงดสืบพยานโจทก์นั้นจึงไม่ชอบด้วยวิธีการไต่สวนเพื่อค้นหาความจริงในคดีแรงงาน	๓๙
๓๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๕๙/๒๕๖๔ (คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม) เรื่อง เหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นเพราะจำเลยต้องการปรับปรุงองค์กรตามนโยบายของบริษัทแม่ในประเทศอินเดียที่จะจ้างคนชาติของแต่ละประเทศขึ้นมาเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ในเครือประเทศอินเดียซึ่งเป็นภูมิลำเนาและสถานที่โจทก์เคยทำงานมาก่อน จึงเป็นสิทธิในการบริหารจัดการของจำเลยที่สามารถกระทำได้ตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง เมื่อโจทก์ไม่ยอมย้ายไปทำงานตามคำสั่ง การที่จำเลยเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม , เงินค่าตำแหน่ง HR ALLOW มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างชาวต่างชาติ ไม่เป็นค่าจ้าง	๔๐
๓๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๗๒/๒๕๖๔ เรื่อง แม่ลูกจ้างจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทซึ่งประกอบธุรกิจแข่งกับนายจ้างในระหว่างที่เป็นลูกจ้างอยู่ก็ตาม แต่ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าบริษัทดังกล่าวได้ดำเนินกิจการจริงหรือไม่ จึงรับฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างประกอบกิจการอันเป็นการค้าแข่งกับนายจ้างในระหว่างที่เป็นลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัท , เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างอันเกิดจากการเลิกสัญญาจ้างโดยสมัครใจต่อกัน แม้จะมีจำนวนเท่ากับค่าชดเชย ก็ไม่ใช่เงินที่จ่ายให้เมื่อเลิกจ้าง จึงไม่ใช่ค่าชดเชย	๔๒
๓๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๕๕๒/๒๕๖๔ เรื่อง ระหว่างการพิจารณาปรากฏว่ามีการประกาศใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นสมควรพิพากษาให้จำเลยรับผิดชอบในดอกเบี้ยตามกฎหมายใหม่	๔๓

คำพิพากษาศาลฎีกา ปี ๒๕๖๔	หน้า
๓๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๕๖๑/๒๕๖๔ เรื่อง ลูกจ้างทำงานในอาคารเป็นหลัก โอกาสสัมผัสสารเคมีต่ำ อาการภูมิแพ้ที่ตาและตาแห้งเรื้อรัง เกิดจากการแพ้ยากันชักอย่างรุนแรงจนเป็นโรคสตีเวนส์จอห์นสัน ซินโดรม (Stephen Johnson Syndrome) ซึ่งสืบเนื่องจากการรักษาโรคมะเร็งสมอง ดังนั้น อาการเจ็บป่วยของลูกจ้างไม่ได้สัมพันธ์กับลักษณะงานหรือสภาพของงานที่โจทก์ทำ จึงไม่ใช่ “การเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน” โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนเงินทดแทน	๔๕
๔๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๕๙๗ - ๖๐๑/๒๕๖๔ (เลิกจ้างไม่เป็นธรรม) เรื่อง ในปี ๒๕๕๘ นายจ้างขาดทุนประมาณ ๒๐๐ ล้านบาท ปี ๒๕๖๑ ขาดทุนประมาณ ๔๓ ล้านบาท และปี ๒๕๖๒ ขาดทุนประมาณ ๖ ล้านบาท เห็นได้ว่าแม้ผลประกอบการประสบภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่อง แต่ยอดขาดทุนลดลงทุกปีอย่างมีนัยสำคัญ แม้นายจ้างมีสิทธิปรับปรุงหน่วยงานของตนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร แต่ต้องไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย การเลิกจ้างลูกจ้างกับพวกจึงไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๔๖
๔๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๖๐๔/๒๕๖๔ (ประนีประนอมยอมความ) เรื่อง ตามหนังสือเลิกจ้างมีข้อความระบุว่า “ข้าพเจ้ายอมรับข้อเสนอด้วยความสมัครใจ และยินยอมไม่ฟ้องร้องหรือเรียกร้องค่าเสียหายอื่นใดเพิ่มเติมต่อ/จากบริษัท” โดยลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินชดเชยตามกฎหมายรวม ๗๘๘,๐๒๒ บาท การที่ลูกจ้างสมัครใจทำข้อตกลงดังกล่าวในขณะที่ทราบแล้วว่าจะถูกเลิกจ้าง ย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่อยู่ในภาวะที่จะต้องเกรงกลัวแต่อย่างใด จึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๐ มีผลใช้บังคับได้	๔๘
๔๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๗๓๕/๒๕๖๔ เรื่อง วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ นายจ้างอ่านหนังสือเลิกจ้างให้ลูกจ้างฟัง ให้มีผลเลิกจ้างวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แต่ในวันเดียวกันลูกจ้างเขียนใบลาออกและนายจ้างยอมรับเอาใบลาออกไว้ในเวลาต่อเนื่องกันทันที พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างไม่ได้ถือว่าการเลิกจ้างเป็นอันเด็ดขาดและเสร็จสมบูรณ์ แต่เป็นการตกลงยินยอมให้นายจ้างถอนการแสดงเจตนาเลิกจ้างก่อนที่สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลง และมีผลวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ทำให้การเลิกจ้างดังกล่าวถูกถอนไปแล้ว โดยถือเอาเจตนาลาออกเป็นเหตุเลิกสัญญาแทน	๔๙

คำพิพากษาคดีแรงงาน ปี ๒๕๖๔	หน้า
๔๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๗๕๘/๒๕๖๔ เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายวางแผน ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผิดพลาดหลายครั้ง ผลงานไม่ดี จนถูกตักเตือนเป็นหนังสือ แต่ไม่ได้มีการพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น นายจ้างเลิกจ้าง เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	๕๑
๔๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๗๙๖ - ๗๙๙/๒๕๖๔ (คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน) เรื่อง อนุกรรมการสวัสดิการแรงงานตรวจสอบโดยใช้โปรแกรม Google Map ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลใช้กันทั่วโลกมาอ้างอิงเปรียบเทียบ คำนวณค่าสูญเสียเวลาในการเดินทาง คำนวณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ แม้การที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ซึ่งมีระยะทางห่างจากสถานประกอบกิจการแห่งเดิมเพียง ๓.๗ กิโลเมตร แม้การย้ายจะมีผลกระทบอยู่บ้าง แต่ยังถือไม่ได้ว่ามีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๕๒
๔๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๘๒๙/๒๕๖๔ เรื่อง ลูกจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงนายจ้างขอลาป่วยตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ และมีข้อความว่าไม่สามารถทำงานต่อไปได้อีกแล้วเนื่องจากภาวะซึมเศร้าขอให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ไม่เต็มเดือนและยกเลิกบัตรประกันสุขภาพลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ จึงถือว่านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่เป็นการเลิกจ้างตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้ว ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรและเพียงพอ ไม่ใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	๕๓
๔๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๙๙/๒๕๖๔ เรื่อง เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็น “ค่าจ้างตามผลงาน” ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชย โดยคำนวณตามระยะเวลา ๒๔๐ วันสุดท้ายก่อนลูกจ้างถูกเลิกจ้าง	๕๔
๔๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๐/๒๕๖๔ เรื่อง เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็น “ค่าจ้างตามผลงาน” ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชย โดยคำนวณตามระยะเวลา ๒๔๐ วันสุดท้ายก่อนลูกจ้างถูกเลิกจ้าง	๕๖

คำพิพากษาศาลฎีกา ปี ๒๕๖๔	หน้า
๔๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๓๒๗/๒๕๖๔ (พนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง การที่ลูกจ้างพิมพ์ข้อความลงในแอปพลิเคชันในลักษณะตอบโต้กัน แม้เป็นการแสดงความคิดเห็น แต่ก็เป็นการทำหน้าที่เสียสิทธิ์การคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างให้ลุกล่งไปโดยถูกต้องและสุจริตที่ลูกจ้างที่ดีพึงกระทำ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ไม่ใช่กรณีร้ายแรง ต้องจ่ายค่าชดเชย	๕๗
๔๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๕๘๔/๒๕๖๔ (ค่าจ้าง/ไม่เป็นค่าจ้าง) เรื่อง เงินเพิ่มพิเศษเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ในการต่ออายุการทำงานภายหลังเกษียณ มีเจตนาจ่ายเพื่อทดแทนการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปี มีลักษณะเช่นเดียวกับการเพิ่มเงินเดือน จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน เป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย ส่วนเงินชดเชยค่ารถยนต์ประจำตำแหน่ง ค่าโทรศัพท์ ค่าเบี้ยกันดาร เป็นสวัสดิการ ไม่ใช่ค่าจ้าง จึงไม่ต้องนำรวมคำนวณค่าชดเชย	๕๘
๕๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๓๑/๒๕๖๔ (เลิกจ้าง) เรื่อง สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ แล้วจำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกำหนดเวลาดังกล่าว ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง การที่โจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้จัดการแผนกความปลอดภัยซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยเป็นเพียงการยืนยันว่า เมื่อสัญญาสิ้นสุดแล้วโจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยอีกต่อไปเท่านั้น มิใช่เป็นกรณีลาออก จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์	๖๐
๕๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๖๔๑/๒๕๖๔ เรื่อง แม้นายจ้างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (โควิด 19) ทำให้ยอดคำสั่งซื้อลดน้อยลงก็ตาม แต่ผลประกอบการของจำเลยปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ มีกำไรทุกปี หลังจากถูกเลิกจ้างยอดขาดก็สูงขึ้น แสดงว่านายจ้างไม่ได้ขาดทุนถึงขนาดต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อพยุงธุรกิจ ทั้งก่อนเลิกจ้างก็ไม่ได้พยายามหาหนทางช่วยเหลือมิให้มีการเลิกจ้างเกิดขึ้น การเลิกจ้างจึงเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๖๑
๕๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๖๗๙/๒๕๖๔ (เงินทดแทน) เรื่อง เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน : มาตรา ๕๓ กำหนดให้ผู้อุทธรณ์ที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ดังนี้ แม้นายจ้างอาจจะได้รับความเสียหายจากการที่ถูกเรียกเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ตาม แต่เมื่อลูกจ้างเป็นผู้ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนและเป็นผู้อุทธรณ์ นายจ้างย่อมไม่ใช่ผู้อุทธรณ์ที่จะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ จึงไม่มีอำนาจฟ้อง	๖๒

คำพิพากษาศาลฎีกาปี ๒๕๖๔	หน้า
๕๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๗ - ๑๗๗๒/๒๕๖๔ เรื่อง เงินค่าเพิ่มพิเศษ (Offshore Bonus) เป็นค่าจ้างตามผลงานที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย , นายจ้างประกอบกิจการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ แม้ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ มีกำไรสุทธิจากการประกอบกิจการในประเทศไทย ๑,๑๐๐,๐๐๘,๒๖๗ บาท ๙๙๗,๙๗๒,๖๔๔ บาท และ ๕๑,๒๑๕,๐๙๙ บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของขาดทุนอย่างหนัก การที่นายจ้างใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การปรับเงินเดือน การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วนและการปรับลดลูกจ้าง แสดงถึงมาตรการที่พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ย่อมมีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๖๔
๕๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๗๓/๒๕๖๔ เรื่อง ค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) เป็นค่าจ้างตามผลงานที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย ส่วนค่าตอบแทนตามผลงานวิศวกร (Job Ticket Bonus) และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป (Performance Bonus) เป็นเงินจูงใจนายจ้างประกอบกิจการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ แม้ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ นายจ้างมีกำไรสุทธิจากการประกอบกิจการในประเทศไทย ๑,๑๐๐,๐๐๘,๒๖๗ บาท ๙๙๗,๙๗๒,๖๔๔ บาท และ ๕๑,๒๑๕,๐๙๙ บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของขาดทุนอย่างหนัก การที่นายจ้างใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การปรับเงินเดือน การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วนและการปรับลดลูกจ้าง แสดงถึงมาตรการที่พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ย่อมมีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๖๖
๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๗๔/๒๕๖๔ (คดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม) เรื่อง วิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกลดลงอย่างต่อเนื่องขาดทุน แม้ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ จำเลยมีผลกำไรจากการประกอบกิจการในไทย แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยขาดทุนอย่างหนัก ผลกำไรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยต้องถูกจำหน่ายไปยังสำนักงานใหญ่ที่สหรัฐอเมริกา การที่จำเลยใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย โอนย้ายลูกจ้าง ยุบสำนักงานบางส่วน ปรับลดลูกจ้าง เพื่อประคับประคองธุรกิจย่อมเป็นเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๖๘
๕๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ที่ ๑๗๘๑/๒๕๖๔ เรื่อง สัญญาค้ำประกันที่กำหนดวงเงินค้ำประกันให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบไม่จำกัดวงเงิน ขัดต่อประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงตกเป็นโมฆะ นายจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบตามสัญญาได้	๗๐

คำพิพากษาคดีแรงงาน ปี ๒๕๖๔	หน้า
๕๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๑๙๗๑ - ๑๙๗๒/๒๕๖๔ เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งครูโรงเรียนเอกชน บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ส่งงานวิจัย ไม่ส่งคะแนนสอบนักเรียนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ใช้ไขควงงัดตู้เอกสารของโรงเรียนเนื่องจากหากุญแจไม่พบ และยังนำเอกสารสำคัญทิ้งบริเวณนอกห้อง ถือได้ว่าโจทก์จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและเป็นความผิดอาญาเล็กน้อยได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๓๔ (๒)	๗๐
๕๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๑๐/๒๕๖๔ เรื่อง ค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) เป็นค่าจ้างตามผลงานที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย ส่วนค่าตอบแทนตามผลงานวิศวกร (Job Ticket Bonus) และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป (Performance Bonus) เป็นเงินจูงใจนายจ้างประกอบกิจการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ แม้ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ นายจ้างมีกำไรสุทธิจากการประกอบกิจการในประเทศไทย ๑,๑๐๐,๐๐๘,๒๖๗ บาท ๙๙๗,๙๗๒,๖๔๔ บาท และ ๕๑,๒๑๕,๐๙๙ บาท ตามลำดับ แต่ผลประโยชน์ของชาวทุนอย่างหนัก การที่นายจ้างใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การปรับเงินเดือน การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง แสดงถึงมาตรการที่พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ย่อมมีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๗๑
๕๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๗๖ - ๔๘๗๕/๒๕๖๔ (พิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด/ขออนุญาตฎีกา) เรื่อง การที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีผลเพียงทำให้บริษัทไม่อาจดำเนินกิจการได้ด้วยตนเอง ต้องให้พนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้ดำเนินการแทนตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลายฯ และความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างยังไม่สิ้นสุดหรือระงับลงในทันทีในวันดังกล่าว แต่ภายหลังวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ฯ แล้ว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ได้กระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไป และเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ อันเป็นการเลิกจ้าง ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว	๗๔

๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๓/๒๕๖๔

เรื่อง ลูกจ้างขอลาออก นายจ้างเสนอให้ไปศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่นและให้โบนัส ๓ เดือน ลูกจ้างตกลง แต่เมื่อไปศึกษาดูงานแล้วกลับยื่นใบลาออกทันทีที่เดินทางกลับถึงประเทศไทย ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายไม่ได้รับประโยชน์คุ้มค่าการลงทุนดังที่คาดหวัง ศาลกำหนดให้ลูกจ้างชดเชยค่าเสียหายจำนวน ๑๖๐,๐๐๐ พร้อมดอกเบี้ย จึงเหมาะสมแล้ว

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า จำเลยทำงานเป็นลูกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๑ ต่อมาวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ อัตราค่าจ้างเดือนละ ๘๐,๐๐๐ บาท จำเลยแจ้งลาออกในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โจทก์เสนอให้จำเลยทำงานต่อโดยจะให้ไปศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่นและให้เงินโบนัส ๓ เดือน เมื่อจำเลยตกลงแล้วโจทก์จ่ายเงินโบนัสให้ ๓ เดือน และส่งจำเลยไปศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่นระหว่างวันที่ ๑๗ - ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ จากนั้นในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ จำเลยยื่นใบลาออกให้มีผลในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ระหว่างปฏิบัติงานจำเลยนำรถยนต์กระบะของโจทก์ไปใช้งานโดยไม่ระมัดระวังขับรถไปในเส้นทางที่เทราดปูนซีเมนต์จนรถยนต์เสียหายและโจทก์จัดชุดอุปกรณ์สวมใส่เวลาทำงานให้จำเลยใช้ เมื่อจำเลยไม่ทำงานให้โจทก์ โจทก์จึงไม่สามารถนำชุดอุปกรณ์ให้ผู้อื่นใช้ต่อไปได้ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการลาออกโดยกะทันหัน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการส่งไปศึกษา ๕๙,๑๙๔.๙๘ บาท ค่าซ่อมรถยนต์ ๖๙,๐๙๓.๑๑ บาท ค่าชุดอุปกรณ์ ๓,๙๗๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓๓๒,๒๕๘.๐๙ บาท

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว จำเลยได้รับประโยชน์แล้วเปลี่ยนใจไม่ทำงานต่อให้โจทก์ เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีในสังคม พิจารณาให้จำเลยจ่ายค่าใช้จ่ายศึกษาดูงานต่างประเทศ ๕๙,๑๙๔.๙๘ บาท ค่าเสียหาย ๑๖๐,๐๐๐ บาท โจทก์ฟ้องโดยไม่ขอดอกเบี้ยมาด้วย เห็นสมควรเพื่อความยุติธรรมแก่คู่ความอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ กำหนดให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตั้งแต่วันมีคำพิพากษา คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นว่า จำเลยรับว่าจะทำงานกับโจทก์ต่อ เป็นเหตุให้โจทก์ส่งจำเลยไปศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น รวมทั้งให้โบนัส ๓ เดือน แก่จำเลยเพื่อจูงใจให้ทำงานกับโจทก์ต่อไปทั้งที่จำเลยยังทำงานไม่ถึง ๑ ปี เป็นสิทธิประโยชน์จำนวนมากว่าลูกจ้างอื่นในสภาพเดียวกัน แต่จำเลยได้รับประโยชน์แล้วเปลี่ยนใจไม่ทำงานต่อ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจที่จะพิจารณาและกำหนดค่าเสียหายแก่โจทก์เป็นเงิน ๑๖๐,๐๐๐ บาท เท่ากับศาลแรงงานกลางได้ใช้ดุลพินิจรับฟังข้อเท็จจริงว่าความเสียหายเกิดขึ้นแก่โจทก์และกำหนดค่าเสียหายจากการผิดสัญญาของจำเลย

ประเด็นการพิพากษาเกินคำขอ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นว่า การที่ศาลแรงงานมีเหตุผลในคำวินิจฉัยถึงการกระทำของจำเลยที่ ยื่นใบลาออกทันทีที่เดินทางกลับถึงประเทศไทย ทำให้โจทก์ไม่ได้รับประโยชน์คุ้มค่าการลงทุนดังที่คาดหวัง แล้วกำหนดดอกเบี้ยในค่าเสียหายให้ตามกฎหมายร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ถือได้ว่าศาลแรงงานกลางพิพากษาเกินคำขอโดยใช้ดุลพินิจเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ จึงชอบแล้ว **พิพากษายืน**

๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๔ - ๑๕/๒๕๖๔ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง เลิกจ้างบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๒ เดือน

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องว่า จำเลยที่ ๒ จ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างในตำแหน่งนักบิน ทำสัญญาจ้าง ๒ ฉบับ ฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลา ๒ ปี ฉบับที่ ๒ มีกำหนดเริ่มงานตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ และสัญญาจ้างจะสิ้นสุดเมื่อฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างมีหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลา ๑๒ เดือน หรือในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับว่ามีพฤติการณ์พิเศษให้บอกกล่าวล่วงหน้า ๖ เดือน โจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๔,๑๒๖.๓๒ ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ จำเลยที่ ๒ โดยนาง เอ ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์บอกเลิกสัญญาจ้างแก่โจทก์ให้มีผลวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ โดยไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามสิทธิ โจทก์ร้องต่อจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ และมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ เฉพาะส่วนที่มีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิ...กับให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ส่วนสำนวนที่ ๒ จำเลยที่ ๒ (นายจ้าง) เป็นโจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ที่มีคำสั่งให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย เนื่องจากจำเลยที่ ๒ เห็นว่า โจทก์เป็นฝ่ายแสดงเจตนาลาออกต่อจำเลยที่ ๒ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินใด ๆ

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๒ ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์เป็นเงิน ๓,๖๑๘,๓๒๔.๗๖ บาท พร้อมดอกเบี้ย

โจทก์และจำเลยที่ ๒ อุทธรณ์

ระหว่างพิจารณาของศาลอุทธรณ์ชำนัญพิเศษ โจทก์และจำเลยที่ ๒ ยื่นคำร้องขอถอนอุทธรณ์ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า โจทก์และจำเลยที่ ๒ สามารถตกลงกันได้ และไม่ประสงค์ดำเนินคดีอีกต่อไป จึงอนุญาตให้โจทก์และจำเลยที่ ๒ ถอนอุทธรณ์ได้ จำหน่ายคดีจากสารบบความ

๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๗/๒๕๖๔

เรื่อง แม้การทำงานโจทก์จะทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นบริษัทในเครือด้วย แต่ก็เป็นการทำงานตามคำสั่งนายจ้างคือจำเลยที่ ๒ เมื่อโจทก์สมัครใจโอนย้ายจากจำเลยที่ ๑ ไปยังจำเลยที่ ๒ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างโดยความยินยอมของโจทก์แล้ว จำเลยที่ ๑ ไม่อยู่ในฐานะนายจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยทั้งสองเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน ประกอบกิจการซ่อมบำรุงหลุมสำรวจและผลิตปิโตรเลียม เดิมโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ต่อมาจำเลยที่ ๒ รับโอนโจทก์เป็นลูกจ้างในตำแหน่งผู้ควบคุมด้านการเงิน ได้รับเงินเดือนพื้นฐานอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๐๕,๙๑๖ บาท และเงินโบนัสประจำปีเท่ากับเงินเดือนพื้นฐาน ๑ เดือน โดยนับอายุงานรวมกับโจทก์ทำงานอยู่กับจำเลยที่ ๑ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อ้างว่าโจทก์กระทำความผิดหลักจรรยาบรรณของจำเลยที่ ๒ ซึ่งไม่เป็น

ความจริง ขอให้บังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ฯลฯ จำเลยทั้งสองให้การว่า โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ ๑ เนื่องจากโจทก์ยินยอมเปลี่ยนตัวนายจ้างจากจำเลยที่ ๑ มาเป็นจำเลยที่ ๒ แล้ว และจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์เพราะโจทก์กระทำทุจริตต่อหน้าที่ จึงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับฯ

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๒ รับโอนโจทก์มาทำงานตำแหน่งผู้ควบคุมด้านการเงิน เงินเดือนอัตราสุดท้าย ๓๔๕,๒๙๗.๙๒ บาท ค่ารถเดือนละ ๕๓,๗๐๐ บาท เงินค่ารถจำเลยที่ ๒ จ่ายแก่โจทก์เพื่อช่วยเหลือเพราะจำเลยที่ ๒ ย้ายสถานประกอบการแห่งใหม่ จึงเป็นการให้สวัสดิการแก่โจทก์ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

- การติดต่อให้บริษัท เอ ทำสัญญาจ้างให้บริการงานด้านบัญชีภาษีแก่จำเลยที่ ๑ อยู่ในความรู้เห็นของโจทก์ แต่โจทก์ไม่มีหลักฐานการทำงานของพนักงานจ้างเหมาของบริษัท เอ มาแสดง และจำนวนค่าบริการที่โจทก์อนุมัติก็ไม่สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างตามสัญญาจ้าง นับเป็นข้อพิรุธ โจทก์มิได้ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามความจริง ฝ่าฝืนประมวลจริยบรรณธุรกิจ และข้อบังคับฯ ข้อ ๑.๓ - ๑.๖

- โจทก์ละเลยไม่ปฏิบัติตามนโยบายของจำเลยว่าด้วยการใช้ระบบคอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารและข้อมูลสารสนเทศ สั่งให้พนักงานจ้างเหมาของบริษัท บี ใช้ข้อมูลของพนักงานคนอื่นเข้าสู่ระบบ เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ ข้อ ๑.๖.๑

- โจทก์ขายเฟอร์นิเจอร์แล้วมีรายการและจำนวนขายไม่สอดคล้องกับใบอนุญาตนำของออก โดยมีรายการขนออกมากกว่ารายการขาย ฝ่าฝืนข้อบังคับฯ ข้อ ๑.๔.๒

นอกจากนี้โจทก์ยังกระทำการอันเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จำเลยที่ ๒ ชอบที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แม้การทำงานโจทก์จะทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นบริษัทในเครือด้วย แต่ก็เป็นการทำงานตามคำสั่งนายจ้างคือจำเลยที่ ๒ เมื่อโจทก์สมัครใจโอนย้ายจากจำเลยที่ ๑ ไปยังจำเลยที่ ๒ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างโดยความยินยอมของโจทก์แล้ว จำเลยที่ ๑ ไม่อยู่ในฐานะนายจ้าง ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า จำเลยทั้งสองมีสถานประกอบการแห่งเดียวกัน ไม่สามารถแยกโຕະหรือເກົ້າໄດ້ว่าตัวไหนเป็นของจำเลยที่ ๑ หรือจำเลยที่ ๒ แต่โจทก์ยังคงทำงานให้แก่จำเลยทั้งสองในเวลาเดียวกัน จึงมิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง อุทธรณ์ของโจทก์เป็นการยกข้อเท็จจริงขึ้นใหม่เพื่อให้ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิพากษาฟังข้อเท็จจริงแตกต่างไปจากที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมา อันเป็นการนำไปสู่การวินิจฉัยในปัญหาข้อกฎหมายจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์โจทก์

๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๐/๒๕๖๔

เรื่อง โจทก์จ้างจำเลย (สัญญาติญี่ปุ่น) ให้ทำเว็บไซต์โฆษณาประชาสัมพันธ์ตามความสำเร็จของงาน แบ่งจ่ายเป็นงวดรายเดือน โจทก์ไม่ต้องลงเวลาทำงาน มีอิสระในการทำโฆษณา อันเป็นสัญญาประเภทหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน จำเลยทั้งสองจึงไม่ใช่ นายจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคล จำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ จำเลยทั้งสองจ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานโฆษณาประชาสัมพันธ์ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๒ จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ ด้วยวาจา เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ฯลฯ จำเลยทั้งสองให้การว่า โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง โจทก์ไม่มีใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวและไม่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร จำเลยที่ ๑ ไม่สามารถจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำได้ ในปี ๒๕๖๑ จำเลยมีนโยบายเปิดตัวรถยนต์กระบะไฟฟ้า จึงว่าจ้างโจทก์ให้ทำเว็บไซต์โฆษณาประชาสัมพันธ์กิจการของจำเลยที่ ๑ ในสื่อต่าง ๆ แบ่งจ่ายเงินเป็นงวดรายเดือนตามความสำเร็จของงานไม่ต้องลงเวลาทำงาน มีอิสระในการทำโฆษณาประชาสัมพันธ์และจะได้รับค่าจ้างเมื่อทำงานสำเร็จ สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญาจ้างทำของ

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์เป็นคน สัญชาติญี่ปุ่น โจทก์ทราบแต่แรกแล้วว่าโจทก์ไม่สามารถทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ได้ เนื่องจากไม่มีใบอนุญาตทำงาน การทำงานของโจทก์ไม่มีการลงเวลาทำงาน ไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคม ไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลยที่ ๑ สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยทั้งสองเป็นเรื่องที่จำเลยทั้งสองจ้างโจทก์ทำการประชาสัมพันธ์ อันเป็นสัญญาประเภทหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ จำเลยทั้งสองจึงไม่ใช่ นายจ้างโจทก์ ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า การทำงานของโจทก์ต้องรอฟังคำสั่งจากจำเลยทั้งสอง เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๒๑/๒๕๖๔ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง โจทก์มิได้ยื่นคำร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเกี่ยวกับเงินเพิ่ม อีกทั้งภายหลังพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย ฯลฯ พร้อมดอกเบี้ย โดยคำสั่งดังกล่าวไม่ได้สั่งให้นายจ้างต้องเสียเงินเพิ่ม ซึ่งลูกจ้างเองก็ทราบคำสั่งนั้นแล้วและไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด คำสั่งฯ จึงถึงที่สุดสำหรับลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินเพิ่มตามฟ้อง

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ (นายจ้าง) ประกอบกิจการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้พลาสติก จำเลยที่ ๓ เป็นกรรมการผู้จัดการ จำเลยที่ ๔ เป็นผู้จัดการฝ่ายผลิต เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานคิวซี ค่าจ้างวันละ ๓๕๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โจทก์กับจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ได้เถียงกันเรื่องงาน แล้วจำเลยที่ ๒ **ใช้มีด ปาดคอโจทก์ได้รับบาดเจ็บเย็บ ๑๐ เข็ม** นอนพักรักษาตัว ๑๑ วัน แต่จำเลยที่ ๑ ไม่จ่ายค่าจ้างวันลาป่วย ต่อมาวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ จำเลยที่ ๓ และ ๔ ลงนามในหนังสือเลิกจ้างโจทก์ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๑ วางเงินตามคำสั่งต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อชำระให้แก่โจทก์ แต่พันกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย โจทก์ฟ้องคดีนี้ขอบังคับให้จำเลยที่ ๑ จ่ายเงินเพิ่ม ให้จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ร่วมกันชดเชยค่าเสียหายจากการทำละเมิด ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๔ ร่วมกันจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑,๕๗๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ชื่นตรวจฟ้อง ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องส่วนที่จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ รับผิดชอบในเรื่องละเมิด คำสั่งถึงที่สุดแล้ว

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว วินิจฉัยว่า โจทก์และจำเลยที่ ๒ ได้เถียงกันเรื่องงานและเลิกกันไปแล้ว จากนั้นจำเลยที่ ๒ เดินไปอยู่ที่ริมกำแพงโรงงานห่างจากจุดเดิมประมาณ ๒๐ เมตร โจทก์เดินเข้าไปหาจำเลยที่ ๒ ทั้งที่เหตุการณ์ขาดตอนไปแล้ว กับได้ความว่าโจทก์กับจำเลยที่ ๒ ทะเลาะได้เถียงเป็นประจำ พฤติการณ์แสดงว่าโจทก์สมัครใจเข้าทะเลาะวิวาทกับจำเลยที่ ๒ การเลิกจ้างจึงมีเหตุผลสมควรเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ประเด็นโจทก์มีสิทธิเรียกเงินเพิ่มตามฟ้องหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ วรรคหนึ่ง เป็นกฎหมายรับรองสิทธิของลูกจ้างในอันที่จะขอให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ หาได้บัญญัติให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำขอแต่ประการใดไม่ เฉกเช่นเดียวกับอำนาจศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า โจทก์มิได้ยื่นคำร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเกี่ยวกับเงินเพิ่ม การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการที่โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานขอให้มีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย ฯลฯ ถือเป็นการร้องว่าจำเลยที่ ๑ จงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าว ไม่ต้องด้วย

ความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ อย่างไรก็ตาม เงินเพิ่มที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๙ วรรคสอง ต้องเป็นกรณีจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย ฯลฯ โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย แต่ตามฟ้องโจทก์ เป็นการเรียกร้องเงินเพิ่มอันเกิดจากจำเลยที่ ๑ มิได้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม ซึ่งกฎหมายมิได้บัญญัติให้จำเลยที่ ๑ ต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่โจทก์เพราะเหตุดังกล่าว มีเพียงการกำหนดโทษทางอาญาตามมาตรา ๑๕๑ วรรคสองเท่านั้น อีกทั้งภายหลังพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย ฯลฯ พร้อมดอกเบี้ย โดยคำสั่งดังกล่าวไม่ได้สั่งให้จำเลยที่ ๑ ต้องเสียเงินเพิ่ม ซึ่งโจทก์เองก็ทราบคำสั่งนั้นแล้วและไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงถึงที่สุดสำหรับโจทก์ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง ดังนั้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินเพิ่มตามฟ้อง พิพากษายืน

๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๒/๒๕๖๔

เรื่อง นายจ้างกับลูกจ้างต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกันให้มีผลสิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ โดยลูกจ้างไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ให้ลูกจ้างเต็มจำนวน ไม่ใช่กรณีนายจ้างเลิกจ้างแต่อย่างใด

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยทำงานตำแหน่งแพทย์ ค่าจ้างเดือนละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ จำเลยประกอบกิจการเกี่ยวกับให้บริการเสริมความงาม และลดความอ้วน ต่อมาวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยขอลดค่าคอมมิชชั่นจากเดิมร้อยละ ๗๐ เหลือร้อยละ ๓๐ ของยอดการขายคอร์สความงาม แต่โจทก์ไม่ยินยอม ต่อมาวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ขอบังคับให้จำเลยชำระค่าคอมมิชชั่น สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์แจ้งต่อจำเลยล่วงหน้าว่าจะทำงานกับจำเลยถึงสิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ เท่านั้น จึงเป็นเรื่องที่โจทก์ขอลาออกจากงาน จำเลยมิได้เลิกจ้าง ส่วนคอมมิชชั่น โจทก์ทำงานไม่สำเร็จตามที่ตกลงไว้เพราะลูกจ้างไม่พึงพอใจและขอคืนค่าบริการ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าคอมมิชชั่น พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสอบจำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์กับจำเลยต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกันให้มีผลสิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ โดยโจทก์ไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ แต่จำเลยจ่ายค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ให้โจทก์เต็มจำนวน ไม่ใช่เรื่องจำเลยเลิกจ้างโจทก์แต่อย่างใด จึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่จำเลยยังค้างจ่ายค่าคอมมิชชั่น ซึ่งถือเป็นค่าจ้าง จึงต้องจ่ายค่าคอมมิชชั่นตามฟ้องแก่โจทก์ ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าศาลแรงงานกลางวินิจฉัยไม่ตรงประเด็นข้อพิพาท ทั้งที่พยานบุคคลและพยานเอกสารต่างรับฟังได้ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ แล้ว เป็นอุทธรณ์โต้เถียงข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย อันเป็นอุทธรณ์

ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๕/๒๕๖๔ (คดีฟ้องบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง เมื่อนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง นายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างในชั้นที่ลูกจ้างฟ้องต่อศาลแรงงานขอบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินตามคำสั่งฯ ได้อีก ที่ศาลแรงงานมีคำสั่งสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเจ้าหน้าที่การตลาด ค่าจ้างเดือนละ ๔๕,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ อ้างเหตุว่าโจทก์ทำงานไม่มีประสิทธิภาพซึ่งไม่เป็นความจริง โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๒๗๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทราบคำสั่งแล้วไม่ปฏิบัติตามและไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งเป็นที่สุด ขอบังคับให้จำเลยปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัดจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของจำเลยมาทำงานสายประจำ จำเลยตักเตือนหลายครั้ง ฯลฯ

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โดยให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด ดังนั้นเมื่อโจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ จำเลยได้รับทราบคำสั่งแล้วไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การมาอ้างในชั้นที่โจทก์ฟ้องต่อศาลแรงงานกลางขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินตามคำสั่งฯ อีกได้ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานชอบแล้ว ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย พิพากษายืน

๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๖/๒๕๖๔ (คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

เรื่อง เมื่อโจทก์เป็นผู้บริหารระดับกลาง ได้รับค่าจ้างสูงแต่ผลการประเมินกลับอยู่ในระดับต่ำสุดเป็นเวลา ๒ ปี ติดต่อกันก่อนถูกเลิกจ้าง (ระดับ D) หากยังให้ทำงานต่อไปอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้างได้ การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวโดยไม่มีพฤติการณ์กลั่นแกล้งและนายจ้างจ่ายเงินตามสิทธิอันพึงได้รับตามกฎหมายครบถ้วนแล้ว การเลิกจ้างจึงมีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๓๓ โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๘๐,๙๘๕ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๔๗๕ บาท ค่าอาหารเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และค่าพาหนะเดือนละ ๒,๙๐๐ บาท (รวมเป็นเงิน ๘๕,๓๖๐ บาท) ต่อมาวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ อ้างว่าผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพโดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ โจทก์มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน จำเลยย้ายตำแหน่งงานและความผิดชอบโจทก์หลายตำแหน่งแต่โจทก์ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำเลยจึงจำเป็นต้องเลิกจ้างโจทก์

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า ผลการประเมินการทำงานของโจทก์ระหว่างปี ๒๕๖๑ ถึงปี ๒๕๖๒ ติดต่อกันอยู่ในระดับ D ซึ่งเป็นระดับต่ำสุดตามผลการปฏิบัติงานของจำเลย วิธีการและหลักเกณฑ์ในการประเมินของโจทก์ในปี ๒๕๖๑ ชอบแล้ว แต่การประเมินของปี ๒๕๖๒ ไม่ชอบ เนื่องจากนาย เอ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะต้องประเมินครั้งปีแรกของปี ๒๕๖๒ นั้น ไม่ได้เป็นผู้ประเมิน แต่มีนาย บี ผู้ซึ่งเพิ่งจะเข้ามารับตำแหน่งแทนนาย เอ ในครั้งปีหลังเป็นผู้ประเมินในครั้งปีแรกแทน ซึ่งครั้งปีแรกนั้น นาย บี ยังไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จึงไม่รู้เห็นเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ ประกอบกับจำเลยไม่มีการแจ้งเคพีไอ หรือเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินในปี ๒๕๖๒ ให้โจทก์ทราบ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นเงิน ๒,๔๗๕,๔๔๐ บาท (๒๔ เดือน) พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ผลการประเมินการทำงานของโจทก์ระหว่างปี ๒๕๖๑ ถึงปี ๒๕๖๒ อยู่ในระดับ D ซึ่งเป็นระดับต่ำสุดต้องปรับปรุงตลอดเป็นเวลาติดต่อกัน ๒ ปีซ้อน โดยโจทก์ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบการประเมินทุกครั้ง แสดงว่าจำเลยประเมินผลการทำงานของโจทก์อย่างถูกต้องตามผลงานที่แท้จริงของโจทก์ทั้ง ๒ ปี ไม่เฉพาะแต่ปี ๒๕๖๑ ดังที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัย แม้ปี ๒๕๖๒ จำเลยจะไม่ได้กำหนดมาตรฐานการทำงานและเป้าหมายการทำงาน (เคพีไอ) ของโจทก์ไว้อย่างชัดเจนก็ตามแต่ผลการประเมินการทำงานของโจทก์ทั้งครั้งปีแรกและครั้งปีหลังในช่วง ๒ ปีผ่านมาก็มีระดับต่ำสุดโดยโจทก์เองก็รับทราบผลประเมินทุกครั้งมาโดยตลอด ส่วนพนักงานจำเลยระดับเดียวกับโจทก์ส่วนใหญ่มีผลประเมินการทำงานอยู่ระดับสูงกว่าโจทก์ทั้งสิ้น มีพนักงานอื่นของจำเลยเพียงคนเดียวเท่านั้นที่ผลการประเมินอยู่ในระดับ D เช่นเดียวกับโจทก์ ย่อมเป็นตัวชี้วัดให้เห็นว่าการทำงานของโจทก์มีปัญหา

เกิดความผิดพลาด ขาดประสิทธิภาพการทำงาน จนไม่เป็นที่พอใจและไว้วางใจของจำเลยที่จะให้โจทก์ทำงานต่อไปประกอบกับจำเลยได้พยายามแก้ไขปัญหามาโดยการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานโจทก์มาโดยตลอด แต่โจทก์ไม่ได้แก้ไขหรือปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นแต่อย่างใด เมื่อโจทก์เป็นผู้บริหารระดับกลางของจำเลยได้รับค่าจ้างสูงแต่ผลการประเมินกลับอยู่ในระดับต่ำสุดเป็นเวลา ๒ ปี ติดต่อกันก่อนถูกเลิกจ้าง หากยังให้โจทก์ทำงานต่อไปอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่จำเลยได้ การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวโดยไม่มีพฤติการณ์กลั่นแกล้งและจำเลยจ่ายเงินตามสิทธิอันพึงได้รับตามกฎหมายครบถ้วนแล้ว การเลิกจ้างจึงมีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

พิพากษากลับให้ยกฟ้อง

๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๓๙/๒๕๖๔

เรื่อง นายจ้างมีระเบียบและข้อบังคับพนักงานชำระภาษีเงินได้แทนลูกจ้าง เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีลักษณะเป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานทุกคน นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องชำระภาษีเงินที่กรมสรรพากรเรียกเก็บเพิ่มจากลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยทำงานตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๖๙,๔๐๐ บาท จำเลยตกลงจ่ายภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาแทนพนักงานทุกราย และนำส่งสรรพากรเป็นรายเดือน โดยไม่มีการหักเงินเดือนพนักงาน เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ต่อมาจำเลยตกลงจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตามสัญญาประนีประนอมยอมความ จำเลยนำส่งภาษีในปี ๒๕๖๒ ต่อกรมสรรพากร ๑๐๒,๓๑๖ บาท แต่เมื่อโจทก์ยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โจทก์ต้องชำระภาษีเพิ่ม ๑๘๖,๔๗๑ บาท ซึ่งจำเลยมีหน้าที่ต้องชำระเพิ่มแทนโจทก์ ขอบังคับให้จำเลยชำระภาษีเงินได้ที่โจทก์ต้องเสียเพิ่มต่อกรมสรรพากร ๑๘๖,๔๗๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๑๘๖,๔๗๑ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ระเบียบและข้อบังคับสำหรับพนักงานของจำเลยเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีลักษณะเป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานทุกคน ไม่มีการเลือกปฏิบัติแก่ผู้หนึ่งผู้ใด เมื่อเงินได้ที่จำเลยรับรองและนำส่งเพื่อคำนวณเป็นภาษีที่โจทก์จะต้องเสียประจำปีภาษี ๒๕๖๒ นับแต่เดือนมกราคม - เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๑,๘๖๓,๔๐๐ บาท นั้น เป็นเงินที่เกิดจากค่าจ้างที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ในระหว่างที่โจทก์มีสถานะเป็นพนักงานของจำเลยอยู่ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับสวัสดิการอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากจำเลย ซึ่งภาษีเงินได้ที่จำเลยต้องจ่ายแทนโจทก์ไม่ใช่เงินที่เกิดขึ้นภายหลังการเลิกจ้าง ส่วนเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ตามข้อตกลงในสัญญาประนีประนอมยอมความ เป็นเงินได้ที่เกิดขึ้นนับแต่วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ อันเป็นวันที่ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษายกฟ้องตามยอม ซึ่งเป็นปีภาษี ๒๕๖๓ ไม่เกี่ยวข้องกับปีภาษี ๒๕๖๒ จำเลยจึงต้องชำระภาษีเงินได้ที่โจทก์เสียเพิ่มให้แก่กรมสรรพากร ๑๘๖,๔๗๑ บาท พร้อมดอกเบี้ย

โจทก์ฟ้องจำเลยคดีก่อนเพื่อเรียกร้องค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อันเป็นการเรียกร้องเงินซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่โจทก์กล่าวอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโดยไม่ชอบ ส่วนคดีนี้โจทก์ฟ้องจำเลยเพื่อเรียกร้องภาษีเงินได้ที่กรมสรรพากรเรียกเก็บเพิ่มจากโจทก์ อันเป็นการเรียกร้องเงินตามที่โจทก์กล่าวอ้างว่าโจทก์มีสิทธิได้รับตามระเบียบและข้อบังคับสำหรับพนักงานของจำเลย แม้ข้อความในสัญญาประนีประนอมยอมความ จะกำหนดว่า คู่ความทั้งสองฝ่ายไม่ติดใจฟ้องร้องหรือใช้สิทธิเรียกร้องใด ๆ ต่อกันอีก ก็คงมีผลทำให้สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับเงินอันเกิดจากการเลิกจ้างเป็นอันระงับสิ้นไปเท่านั้น หาได้มีผลทำให้สิทธิเรียกร้องของโจทก์ในคดีนี้อันเป็นสิทธิที่โจทก์พึงได้ตามระเบียบและข้อบังคับฯ ในระหว่างที่โจทก์ยังคงมีสถานะเป็นลูกจ้างจำเลยอยู่ระงับสิ้นไปไม่ พินาศหาย

๑๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๕/๒๕๖๔

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทาง “โปรแกรมแอปพลิเคชันไลน์” ให้มีผลทันทีเนื่องจาก ลูกจ้างลาป่วย เมื่อลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามความเป็นจริง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงที่ ลูกจ้างลาป่วย การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินประกันการทำงานแก่ลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๐ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่ง สุดท้ายเป็นพนักงานขับรถ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ผ่านทาง “โปรแกรมแอปพลิเคชันไลน์” ให้มีผลทันที เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า คืนเงินประกันการทำงาน พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พินาศให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย เงินประกันการทำงาน สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่า วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลาประมาณ ๑๘.๐๐ น. โจทก์ประสบอุบัติเหตุทางรถจักรยานยนต์ เข้ารักษาที่โรงพยาบาล เอ แพทย์ให้หยุด พัก ๓ วัน โจทก์ได้รายงานกับผู้บริหารจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ต่อมาวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โจทก์เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล บี อีกครั้ง ในวันเดียวกัน เวลา ๑๕.๓๐ น. จำเลยบอกเลิกจ้าง โจทก์ทาง “โปรแกรมแอปพลิเคชันไลน์” และให้มีผลทันที ต่อมาวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โจทก์เข้าพบ จำเลย จำเลยแจ้งว่าไม่ต้องมาทำงานแล้วจะจ่ายค่าจ้างให้ ๑ เดือน ศาลแรงงานวินิจฉัยว่าโจทก์มีสิทธิลาป่วย ได้ตามความเป็นจริง จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงที่โจทก์ลาป่วย การที่จำเลยเลิกจ้างด้วยเหตุที่ โจทก์ป่วย เป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้า และเงินประกันการทำงาน ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า การรายงานหลายครั้งที่เกิดการป่วยทำให้ เป็นอุปสรรคต่อการทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ และหลายครั้งเป็นการลาป่วยเท็จซึ่งจำเลยได้เคย ตักเตือนแล้ว โจทก์มีความประพฤติในทางเสื่อมเสีย ในทางชั่วสาว....เป็นอุทธรณ์ในข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากล่าว

ขึ้นมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๑๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๕๓/๒๕๖๔

เรื่อง แม้หนังสือเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง เพราะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามเพียงคนเดียว แต่เมื่อถึงวันที่มีผลเลิกจ้างลูกจ้างไม่มาทำงาน ซึ่งนายก็ทราบและไม่ได้โต้แย้งคัดค้านว่า ลูกจ้างขาดงาน แม้ภายหลังนายจ้างจะออกประกาศอีกฉบับระบุให้มีผลเลิกจ้างวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และจำเลยโอนเงินเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างก็ไม่มีผลเป็นการลบล้าง ถือว่านายจ้างให้สัตยาบันการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างจึงสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการบัญชี ต่อมาวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ อ้างว่าทำยอดขายไม่ได้ตามที่กำหนด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยออกไปสำคัญแสดงการทำงานแก่โจทก์ จำเลยให้การว่า โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง เพราะหนังสือเลิกจ้างลงนามโดยนาย เอ กรรมการบริษัทเพียงคนเดียว และนาย เอ ไม่มีอำนาจเลิกจ้างโจทก์ ขณะฟ้องโจทก์ยังเป็นลูกจ้างจำเลย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย เป็นต้นไป และให้จำเลยออกไปสำคัญแสดงว่าโจทก์ได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า หนังสือเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง เพราะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามเพียงคนเดียว แต่เมื่อถึงวันที่มีผลเลิกจ้างโจทก์ไม่มาทำงาน ซึ่งจำเลยก็ทราบและไม่ได้โต้แย้งคัดค้านว่าโจทก์ขาดงาน ทั้งจำเลยก็แถลงรับว่ามีการเลิกจ้างโจทก์ โดยมีผลวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แม้ภายหลังจำเลยจะออกประกาศอีกฉบับระบุให้มีผลเลิกจ้างวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และจำเลยโอนเงินเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้โจทก์ก็ไม่มีผลเป็นการลบล้าง ถือว่าจำเลยให้สัตยาบันการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างจึงสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง สำหรับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในปี ๒๕๖๒ จำเลยกำหนดยอดขายของโจทก์ทั้งปี ๒๕๖๒ จำเลยกำหนดยอดขายของโจทก์ทั้งปี ๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์มีสาเหตุจากการที่โจทก์ทำผลงานได้ไม่ดี โดยเฉพาะในปี ๒๕๖๒ โจทก์ไม่มียอดขายเลย ทั้งจำเลยประสบภาวะขาดทุนสะสม จึงมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคน โดยการเลิกจ้างพนักงานหลายคนรวมทั้งโจทก์ด้วย มิใช่เป็นเรื่องที่จำเลยกลั่นแกล้งโจทก์ การที่จำเลยเลิกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าวถือว่ามิเหตุอันสมควรเพียงพอจึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายส่วนนี้ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า การเลิกจ้างมาจากสาเหตุที่โจทก์ทำผลงานได้ไม่ดี โดยเฉพาะปี ๒๕๖๒ โจทก์ไม่มี

ยอดชายเลย จำเลยประสพภาระขาดทุนสะสม อุทธรณ์โจทก์ดังกล่าวเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้
อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง
ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๑๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศษที่ ๕๔/๒๕๖๔

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตำแหน่งนักบินผู้ช่วย โดยเหตุจงใจหรือสละเลย ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในการปฏิบัติหน้าที่ ตามขั้นตอนของนักบินซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิตผู้โดยสารและทรัพย์สิน การเลิกจ้างจึงชอบด้วยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งนักบินผู้ช่วย มีกำหนดระยะเวลา ๖ ปี ได้รับเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ ๙๐,๐๐๐ บาท ค่าชั่วโมงบินขณะปฏิบัติการบินชั่วโมงที่ ๑-๕๐ อัตราชั่วโมงละ ๑,๓๕๐ บาท ชั่วโมงที่ ๕๑-๗๐ อัตราชั่วโมงละ ๑,๕๐๐ บาท ชั่วโมงที่ ๗๑ - ๘๐ อัตราชั่วโมงละ ๑,๘๐๐ บาท และชั่วโมงถัดไป อัตราชั่วโมงละ ๒,๑๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ หัวหน้าฝ่ายการบินแจ้งโจทก์ว่าไม่ต้องทำการบิน แต่ให้โจทก์ย้ายไปปฏิบัติงานด้านเอกสาร และเมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แจ้งเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายที่ไม่สามารถทำงานได้ครบกำหนดระยะเวลา ๕,๑๓๖,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๒,๑๖๐,๐๐๐ บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี กับให้จำเลยแจ้งสำนักงานประกันสังคมว่าโจทก์ว่างงานเนื่องจากถูกเลิกจ้างโดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด

จำเลยให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์และเสนอให้โจทก์ทำงานในส่วนของการเอกสารการบินแทนการทำการบินแต่โจทก์เพิกเฉย จำเลยเลิกจ้างเนื่องจากโจทก์สุขภาพไม่แข็งแรง มีความบกพร่องทางหูซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำงาน ลาป่วยจำนวนมาก ส่งใบรับรองแพทย์ที่ระบุชื่อบุคคลอื่นประกอบการลาป่วยอันเป็นการกระทำทุจริตต่อจำเลย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่นักบินผู้ช่วย ไม่สนใจและไม่ตั้งใจในการเรียนรู้ฝึกอบรม ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในการปฏิบัติหน้าที่ตามขั้นตอนของนักบินซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิตผู้โดยสารและทรัพย์สินของจำเลย

ระหว่างพิจารณาของศาลแรงงานกลาง คู่ความแถลงรับข้อเท็จจริงร่วมกันว่า ค่าชั่วโมงบินเป็นค่าจ้าง ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - ธันวาคม ๒๕๖๒ โจทก์ทำการบินเฉพาะเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ได้รับค่าชั่วโมงบินเฉพาะเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ๔๐,๓๑๓ และจำเลยแจ้งสำนักงานประกันสังคมเพื่อให้โจทก์มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานแล้ว

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นว่า โจทก์ผ่านการฝึกอบรมการบินและได้รับใบอนุญาตการบินแล้ว แต่ในระหว่างการทำหน้าที่นักบินกลับมีข้อบกพร่องในการบิน จำเลยจึงมีคำสั่งให้โจทก์งดบินและ

ให้เข้ารับการฝึกอบรมกับเครื่องบินจำลอง ในระหว่างฝึก โจทก์ลาป่วยบ่อยเป็นเหตุให้ไม่ผ่านการฝึกอบรมหลายครั้ง เมื่อโจทก์ผ่านการฝึกอบรมแล้ว จำเลยให้โจทก์ฝึกทำการบินจริงกับกัปตัน โดยมีนักบินผู้ช่วยอีกคนทำหน้าที่นักบินเซฟด้วย วันดังกล่าวหากเครื่องบินผิดปกติ โจทก์มีหน้าที่แจ้งให้กับกัปตันทราบและให้ปฏิบัติตามคู่มือการบิน ขณะมีการนำเครื่องบินลงจอดปรากฏว่า อุปกรณ์ทั้งหมดทางออก แต่ FLAP ทางออกไม่หมดได้แสดงตำแหน่ง ๑๕ องศา ไม่ตรงตำแหน่ง FLAP ที่ตั้งไว้ ๓๐ องศา แต่กัปตันได้นำเครื่องบินลงจอดโดยข้ามการปฏิบัติตามคู่มือการบิน กรณีเครื่องบินผิดปกติตามขั้นตอนที่ถูกต้องในการลงจอดตามคู่มือการบินถือเป็นกรณีร้ายแรง จะทำให้ระยะทางการจอดในรันเวย์ยาวขึ้นหรือเลยรันเวย์ เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์ในวันดังกล่าวนี้ (๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒) โจทก์มีข้อบกพร่องในการทำการบินมาโดยตลอด จนเป็นเหตุให้จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์พักการบินและให้โจทก์เข้าฝึกอบรมกับเครื่องบินจำลอง เมื่อฝึกทำการบินจริงก็ละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ซึ่งการละเลยดังกล่าวเป็นเรื่องร้ายแรง ส่วนที่โจทก์กล่าวอ้างว่าการนำเครื่องบินลงจอดเป็นการตัดสินใจของกัปตันแต่เพียงผู้เดียว เป็นเพียงข้อกล่าวอ้างลอย ๆ ไม่มีหลักฐานอื่นใดมาสนับสนุน ทั้งจำเลยเสนอทางเลือกให้โจทก์ไปทำงานด้านเอกสารการบินแทน แต่โจทก์เพิกเฉย จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยเหตุจงใจหรือละเลย ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยหรือผู้บังคับบัญชา ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง การเลิกจ้างของจำเลยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของจำเลยแล้ว

๑๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๖๒/๒๕๖๔ (คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

เรื่อง การเลิกจ้างเป็นไปเพื่อความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและเพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยนายจ้างพยายามโยกย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานยังธุรกิจอื่นและบริษัทในเครือ แต่ไม่มีหน่วยงานหรือธุรกิจใดที่รองรับได้ หน่วยงานที่ลูกจ้างทำงานคงเหลือลูกจ้างเพียงรายเดียวและไม่มีการจ้างให้ทำ แต่นายจ้างยังคงให้ลูกจ้างทำงานและจ่ายค่าจ้างให้เป็นเวลาถึง ๑ ปีเศษ การเลิกจ้างไม่เป็นการกลั่นแกล้ง จึงมีเหตุผลอันสมควร มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่ผู้ชำนาญการด้านโรงงานแปรรูปเนื้อไก่ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๗๗,๕๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์เป็นหนังสือ อ้างเหตุปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจต้องลดค่าใช้จ่าย ให้มีผลเลิกจ้างในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๒,๔๘๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยมีความจำเป็นต้องปรับองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากหน่วยงานที่โจทก์ทำอยู่มีลักษณะซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น มีผลให้บุคลากรล้นงาน จำเลยจึงต้องหาทางแก้ไขโดยปรับลดอัตราค่าจ้างและปรับปรุงโครงสร้างด้านบุคลากรภายในบริษัทเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานหลายครั้ง โดยโยกย้ายลูกจ้างหรือพนักงานบางส่วนไปยังธุรกิจอื่นของจำเลยที่ยังมีความต้องการรับลูกจ้างทดแทน และเจรจาเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน ส่วนใหญ่เข้าใจในความจำเป็น จนกระทั่งเหลือโจทก์อยู่ในหน่วยงานเพียงคนเดียว แต่หน่วยงานดังกล่าวนี้ไม่มีการจ้างให้ทำงาน เป็นเหตุให้โจทก์ไม่ได้ทำงาน

เป็นเวลานานประมาณ ๑ ปีเศษ ก่อนจำเลยเลิกจ้าง จำเลยพยายามหาทางโยกย้ายโจทก์ไปทำงานในธุรกิจอื่นของจำเลยหรือบริษัทในเครือที่มีความต้องการรับลูกจ้างในระดับเดียวกับโจทก์ แต่ไม่มีหน่วยงานหรือธุรกิจใดที่จะรองรับโจทก์ได้ จำเลยไม่ได้เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า การเลิกจ้างมีเหตุผลอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า ศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยให้ ๓๐๐ วัน เป็นเงิน ๗๗๕,๐๐๐ บาท และจ่ายเงินผลตอบแทนพิเศษให้อีก ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเป็นเงิน ๒๓๒,๕๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑,๐๐๗,๕๐๐ บาท จำเลยมีความจำเป็นต้องปรับองค์กรให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ลักษณะงานในหน่วยงานที่โจทก์ทำมีลักษณะซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นมีผลให้บุคลากรล้นงาน ทำให้จำเลยต้องประสบปัญหาจ้างลูกจ้างซ้ำซ้อนกัน การเลิกจ้างเป็นไปเพื่อความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและเพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยจำเลยพยายามโยกย้ายโจทก์ให้ไปทำงานยังธุรกิจอื่นของจำเลยและบริษัทในเครือที่มีความต้องการรับลูกจ้างในระดับเดียวกับโจทก์แล้ว แต่ไม่มีหน่วยงานหรือธุรกิจใดที่รองรับโจทก์ได้ จำเลยโยกย้ายลูกจ้างหรือพนักงานบางส่วนไปยังธุรกิจอื่นของจำเลยที่ยังมีความต้องการรับลูกจ้างทดแทนและมีการเจรจาเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนออกไป โดยไม่ได้เจาะจงเลือกปฏิบัติเฉพาะโจทก์รายเดียว แม้จะเหลือโจทก์อยู่ในหน่วยงานด้านพัฒนาธุรกิจโรงงานอาหารแปรรูปเพียงรายเดียวและไม่มีงานให้ทำ จำเลยยังให้โจทก์มาทำงานและจ่ายค่าจ้างให้เป็นเวลาถึง ๑ ปีเศษ ก่อนจะเลิกจ้าง การปรับโครงสร้างการบริหารงานของจำเลยเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร อยู่ในดุลพินิจการบริหารงานและดำเนินกิจการของจำเลยในการประกอบธุรกิจเพื่อความเหมาะสมและความอยู่รอดของจำเลย ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงมีเหตุผลอันสมควร มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าการเลิกจ้างไม่มีเหตุผลอันสมควร อุทธรณ์ของโจทก์เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงาน อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๑๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๗๙/๒๕๖๔

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้ว่าจ้างเปลี่ยนตัวเนื่องจากมาทำงานสายประจำ ไม่กระตือรือร้น นายจ้างยังมีสถานที่อื่นให้ลูกจ้างทำงาน แต่ลูกจ้างไม่ไปทำงานตามที่ตกลงกัน ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่าจ้างวันละ ๔๙๐ บาท วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำเลยโดยหัวหน้างานแจ้งโจทก์ว่า “วันนี้ทำงานเป็นวันสุดท้ายนะ รู้เรื่องใช่ไหม เพราะทางนายจ้างไม่เอาเราแล้ว” ต่อมาวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นกำหนดจ่ายค่าจ้าง จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างถือว่าจำเลยเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ขอบังคับ

ให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า

จำเลยให้โจทก์เริ่มปฏิบัติงานที่โรงแรม เอ ต่อมาโรงแรม เอ มีหนังสือขอเปลี่ยนตัวเนื่องจากโจทก์มาทำงานสายประจำ ไม่มีความกระตือรือร้น จำเลยจึงเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานให้โจทก์เป็นโรงพยาบาล ปีต่อมาวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ โรงพยาบาล บี ผู้ว่าจ้าง มีหนังสือขอเปลี่ยนตัวเนื่องจากโจทก์มารวมแถวสายหลายครั้ง จำเลยจึงเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานให้โจทก์อีกครั้ง แต่โจทก์กลับไม่มาปฏิบัติงานและขาดงาน วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำเลยได้รับการติดต่อจากพนักงานตรวจแรงงานสรรพ...ว่าจำเลยเลิกจ้าง จำเลยยืนยันกับเจ้าหน้าที่ว่ายังไม่ได้เลิกจ้าง ยังมีสถานที่ให้โจทก์เข้าทำงาน โจทก์ตกลงจะไปทำงานแต่กลับไม่ได้ปฏิบัติตามที่ตกลงกัน วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ พนักงานจำเลยโทรศัพท์ติดต่อโจทก์แต่โจทก์พูดตัดบท กล่าวหาว่าจำเลยคุกคาม อยาามาใช้ลูกตื้อให้ไปทำงาน ให้ไปคุยกันที่ศาล ถ้าโทรศัพท์มาอีกจะแจ้งตำรวจ ถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่และขาดงานไปเอง ระหว่างพิจารณา คู่ความตกลงในส่วนค่าจ้างได้ โจทก์ไม่ติดใจประเด็นค่าจ้าง

ศาลแรงงานพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยยังมีงานให้โจทก์ที่วิทยาลัย ซี และจำเลยพยายามติดต่อให้โจทก์มาปฏิบัติงานที่ใหม่แล้ว แต่กลับเป็นฝ่ายโจทก์ที่ไม่ต้องการกลับไปทำงานกับจำเลยอีก ยังไม่อาจถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ ที่โจทก์อุทธรณ์สรุปความได้ว่า การกระทำของจำเลยเป็นเลิกจ้างแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๑๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๘๒/๒๕๖๔ (คดีฟ้องบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง เมื่อนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง นายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างในชั้นที่ลูกจ้างฟ้องต่อศาลแรงงานขอบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินตามคำสั่งฯ ได้อีก ที่ศาลแรงงานมีคำสั่งสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยทราบคำสั่งแล้วไม่ปฏิบัติตามและไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งเป็นที่สุด ขอบังคับให้จำเลยปฏิบัติตามคำสั่ง พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัดจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยให้การว่าพนักงานตรวจแรงงานคำนวณค่าชดเชยไม่ถูกต้อง ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่าคดีพอวินิจฉัยได้จึงสั่งสืบพยานโจทก์และจำเลย พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัด จำเลยอุทธรณ์คำสั่งที่ให้สืบพยาน

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือ ทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด ดังนั้น เมื่อโจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ฯลฯ แก่โจทก์ และได้ส่งคำสั่งให้จำเลย ตามมาตรา ๑๔๓ วรรคหนึ่ง จำเลย ได้รับทราบคำสั่งเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๒ แล้วไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงาน ตรวจแรงงาน โดยไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างในชั้น ที่โจทก์ฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินตามคำสั่งฯ อีก ที่ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่ง ดสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว และกรณีไม่จำต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ข้ออื่นของจำเลยอีกต่อไป เพราะไม่มีผลเปลี่ยนแปลงคำพิพากษา พิพากษายืน

๑๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๘๕/๒๕๖๔ (คดีฟ้องบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง เมื่อนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจ แรงงาน คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง นายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การ ซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างในชั้นที่ลูกจ้างฟ้องต่อศาลแรงงานขอบังคับให้นายจ้าง จ่ายเงินตามคำสั่งฯ ได้อีก ที่ศาลแรงงานมีคำสั่งสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายพนักงานควบคุมคุณภาพ ต่อมาวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๙ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาพนักงานตรวจ แรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยทราบคำสั่งแล้วไม่ปฏิบัติ ตามและไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งเป็นที่สุด ขอบังคับให้จำเลยปฏิบัติตาม คำสั่ง พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัดจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยให้การด้วยวาจาว่าค่าชดเชยและค่าจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามคำฟ้องไม่ถูกต้องและจำเลยไม่ได้รับหนังสือแจ้งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่าข้อเท็จจริงพอวินิจฉัยได้จึงสั่งสืบพยานโจทก์และจำเลย พิพากษาให้ จำเลยจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัด จำเลยอุทธรณ์ คำสั่งที่ให้งดสืบพยาน

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือ ทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด ดังนั้น เมื่อโจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ฯลฯ แก่โจทก์ และได้ส่งคำสั่งให้จำเลย ตามมาตรา ๑๔๓ วรรคหนึ่ง จำเลยได้รับ ทราบคำสั่งเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๓ แล้วไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่ง

ดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โดยไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ว่าจำนวนเงินตามคำสั่งฯ ไม่ถูกต้องซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างในชั้นที่โจทก์ฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๒ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินตามคำสั่งฯ อีก ที่ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งงดสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว พิพากษายืน

๑๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๙๗-๑๑๐/๒๕๖๔ (คดีเกี่ยวกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง เมื่อนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง นายจ้างไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ตามคำให้การซึ่งยุติไปแล้วในชั้นพนักงานตรวจแรงงานมาอ้างในชั้นที่ลูกจ้างฟ้องต่อศาลแรงงานขอบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินตามคำสั่งฯ ได้อีก ที่ศาลแรงงานมีคำสั่งงดสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๑๔ คน ฟ้องว่า โจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างจำเลย ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวก โจทก์กับพวกยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยทราบคำสั่งแล้วไม่ปฏิบัติตามและไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งเป็นที่สุด ขอบังคับให้จำเลยปฏิบัติตามคำสั่ง พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัดจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยให้การว่า พนักงานตรวจแรงงานคำนวณค่าจ้าง ค่าชดเชย ฯลฯ ไม่ถูกต้อง ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงพอวินิจฉัยได้จึงสั่งงดสืบพยานโจทก์และจำเลย พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัด จำเลยอุทธรณ์คำสั่งที่ให้งดสืบพยาน

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด ดังนั้นเมื่อจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นที่สุด ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง จำเลยจะดำเนินการในศาลแรงงานในปัญหาดังกล่าวตลอดถึงการต่อสู้คดีอีกไม่ได้ ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย เมื่อโจทก์นำคดีมาฟ้องเพื่อขอให้จำเลยปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยจึงไม่มีสิทธิยกข้อต่อสู้ว่าภาระหนี้ตามคำฟ้องโจทก์ไม่ถูกต้อง ยังคลาดเคลื่อนต่อข้อเท็จจริง อันเป็นการโต้แย้งคำสั่งซึ่งถึงที่สุดที่ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งงดสืบพยานโจทก์และจำเลยจึงชอบแล้ว และกรณีไม่จำต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ข้ออื่นของจำเลยอีกต่อไปเพราะไม่มีผลเปลี่ยนแปลงคำพิพากษา พิพากษายืน

๑๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๒๐/๒๕๖๔

เรื่อง นักกายภาพบำบัด ได้รับค่าตอบแทนตามข้อตกลงแบ่งค่าตอบแทนในการแบ่งผลประโยชน์จากการรักษาพยาบาลผู้ป่วยด้านกายภาพที่มาทำการรักษาที่โรงพยาบาล ๗๐ / ๓๐ มีอิสระในการกำหนดวันเวลาทำงานเองได้ ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ไม่มีการประเมินผลการทำงาน ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นิติสัมพันธ์ไม่ใช่ นายจ้างลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการโรงพยาบาลเอกชน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งนักกายภาพบำบัด ให้บริการคนไข้ในและคนไข้นอก ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน ตั้งแต่ ๐๘.๐๐ - ๒๐.๐๐ น. ค่าจ้างเดือนละ ๕๕,๐๐๐ บาท ต่อมาจำเลยไม่ยอมให้โจทก์ทำงานกับคนไข้นอก โดยหัวหน้าแผนกจงใจไม่กำหนดให้โจทก์ทำเวร ทำให้ค่าจ้างโจทก์ลดลงเหลือเดือนละ ๔๕,๐๐๐ บาท ถือเป็นการเลิกจ้าง ขอบังคับให้จำเลยชำระค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า การทำงานของโจทก์เป็นอิสระ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ต่อกัน ไม่มีฐานะเป็นนายจ้างกับลูกจ้าง

ระหว่างพิจารณา จำเลยยื่นคำร้องขอให้ส่งสำนวนให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษวินิจฉัยว่าคดีอยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่ ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษวินิจฉัยว่า คดีนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานกลาง พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ว วินิจฉัยว่า โจทก์เริ่มทำงานกับจำเลยในตำแหน่งนักกายภาพบำบัดที่โรงพยาบาล โดยมีข้อตกลงเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลด้านกายภาพบำบัดว่า เมื่อมีค่ารักษาพยาบาลจากผู้ป่วย จำเลยจะหักเงินไว้ร้อยละ ๗๐ เป็นรายได้ของจำเลย เนื่องจากต้องใช้อุปกรณ์การกายภาพบำบัดของจำเลย ค่ารักษาพยาบาลที่เหลือร้อยละ ๓๐ จำเลยจะหักเงินอีกร้อยละ ๑ เป็นค่าใช้จ่ายสถานที่ของโรงพยาบาลจำเลย เงินค่ารักษาพยาบาลที่เหลือจำเลยจะโอนเข้าบัญชีโจทก์ทุกวันที่ ๑๕ ของเดือน เงินค่าตอบแทนที่โจทก์ได้รับจากจำเลยแต่ละเดือนไม่เท่ากันขึ้นกับว่าจำเลยเก็บเงินจากผู้ป่วยได้ จำเลยไม่เคร่งครัดในเรื่องวันและเวลาการเข้าออกจากการทำงาน โจทก์กับนักกายภาพบำบัดในแผนกต่างมีอิสระในการกำหนดวันเวลาทำงานเองได้ ไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของจำเลย ไม่อยู่ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่มีการประเมินผลการทำงานกันอย่างแท้จริง ไม่มีประกันสังคม นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่เข้าลักษณะเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นนิติสัมพันธ์ตามสัญญาต่างตอบแทนอย่างหนึ่งที่มีข้อตกลงกันระหว่างโจทก์กับจำเลยในการแบ่งผลประโยชน์จากการรักษาพยาบาลผู้ป่วยด้านกายภาพ ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าจำเลยจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้โจทก์จึงไม่ใช่ค่าจ้างเป็นเหตุให้ไม่เป็นลูกจ้าง เป็นการวินิจฉัยขัดแย้งกับกฎหมายแรงงานนั้น โจทก์มีเวลาทำงานไม่แน่นอนนั้น ขัดแย้งกับคำให้การพยานโจทก์และจำเลย

เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา
คดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๑๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๒๑/๒๕๖๔ (เลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

เรื่อง นายจ้างปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน จึงไม่มีตำแหน่งงานดังกล่าวซึ่งมี
ผลกระทบมายังลูกจ้างที่ทำงานเป็นเลขานุการผู้บริหาร นายจ้างมีหน้าที่ต้องหางานอื่น ๆ ในบริษัท
ให้ลูกจ้างทำตามความเหมาะสม แต่ไม่ได้พยายามอย่างสุดความสามารถก่อนที่จะตัดสินใจเลิกจ้าง
การเลิกจ้างจึงยังไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
ตำแหน่งสุดท้ายคือ เลขานุการผู้บริหาร ประจำฝ่ายธุรกิจศึกษา ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ
๘๗,๖๙๔.๕๐ บาท ต่อมาวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่ามีนโยบายปรับเปลี่ยน
โครงสร้างตำแหน่งงานในฝ่ายธุรกิจการศึกษาเพื่อลดค่าใช้จ่าย จึงมีความจำเป็นต้องยกเลิกตำแหน่งของโจทก์
ซึ่งไม่เป็นความจริง โจทก์ทำงานกับจำเลยมาเป็นระยะเวลานาน ขณะที่ถูกเลิกจ้างนั้นโจทก์มีอายุ ๕๗ ปี
ไม่สามารถหางานใหม่ได้โดยง่ายต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะตกงานและขาดรายได้ ทั้งโจทก์ยังมีภาระ
ค่าใช้จ่ายที่ต้องดูแลครอบครัวอีกจำนวนมาก ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
พร้อมดอกเบี้ย รวมเป็นเงิน ๓,๔๕๒,๔๑๒.๓๔ บาท จำเลยให้การว่าจำเลยเลิกจ้างเพราะมีการปรับปรุง
โครงสร้างการบริหารงานภายในฝ่ายธุรกิจการศึกษา ผู้บริหารซึ่งโจทก์เป็นเลขานุการได้ลาออกไป จำเลยจึงมี
ความจำเป็นต้องยุบหรือยกเลิกตำแหน่งเลขานุการผู้บริหารที่โจทก์ทำงานอยู่แต่เพียงผู้เดียว จำเลยได้พยายาม
หาตำแหน่งงานให้แต่ไม่มีตำแหน่งงานใดที่เหมาะสมกับโจทก์

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า การเลิกจ้างไม่มีเหตุอันสมควรเป็นการเลิกจ้างที่
ไม่เป็นธรรม ๑,๑๓๘,๘๐๐ บาท (๑๓ เดือน) พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า คดีนี้แม้จำเลยจะอ้างว่า จำเลยได้ปรับโครงสร้างองค์กรฝ่าย
ธุรกิจการศึกษาโดยเปลี่ยนจากการบริหารงานโดยกรรมการผู้บริหารประจำฝ่ายธุรกิจการศึกษาคนเดียวมาเป็น
การบริหารงานโดยคณะกรรมการการศึกษาตามแผนผังโครงสร้างองค์กร เมื่อมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง
องค์กรดังกล่าว จึงไม่มีตำแหน่งกรรมการผู้บริหารประจำฝ่ายซึ่งมีผลกระทบมายังโจทก์ที่ทำงานเป็นเลขานุการ
ของกรรมการผู้บริหาร ดังนี้ แม้จำเลยจะมีสิทธิปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แต่การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรนั้น
จะต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลย จำเลยในฐานะนายจ้างเมื่อปรับโครงสร้าง
องค์กรแล้ว มีหน้าที่ต้องหางานอื่น ๆ ในบริษัทจำเลยให้โจทก์ทำตามความเหมาะสมกับคุณสมบัติ
และประสบการณ์ของโจทก์ใหม่ ในการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ จำเลยไม่ได้ยุบเลิกการประกอบธุรกิจ
ทางด้านการศึกษาและยังคงประกอบธุรกิจทางด้านการศึกษาอยู่ หลังจากที่มีการปรับโครงสร้างองค์กร
ดังกล่าว ซึ่งขณะนั้นโจทก์ยังคงทำงานอยู่ แสดงให้เห็นว่าการว่าจ้างโจทก์ต่อไปโดยไม่เลิกจ้าง จำเลยก็สามารถ
ทำได้ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้พยายามอย่างเต็มความสามารถในการหางานอื่นในบริษัทจำเลยที่

เหมาะสมให้โจทก์ทำก่อนที่จำเลยจะตัดสินใจเลิกจ้าง การเลิกจ้างจึงยังไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายืน

๒๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๒๔/๒๕๖๔

เรื่อง คำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ จำเลยจึงต้องยื่นคำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่ง

คดีนี้สืบเนื่องมาจากโจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานกลางกำหนดวันนัดไกล่เกลี่ย พิจารณา และสืบพยาน วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๓ ต่อมาได้เลื่อนนัดไปเป็นวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ ครั้นถึงวันนัดจำเลยไม่มาศาลโดยไม่แจ้งเหตุขัดข้อง ศาลแรงงานกลางจึงมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด แต่วันดังกล่าว ต่อมาศาลแรงงานกลางสืบพยานโจทก์ไปฝ่ายเดียวแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำเลยยื่นคำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ อ้างว่าไม่ได้ตั้งใจไม่ไปศาล จึงขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบทั้งหมด ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่า จำเลยยื่นคำร้องเมื่อพ้นกำหนดเวลา ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่ง ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่ง ให้ยกคำร้อง จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ศาลได้ส่งหมายเรียกพร้อมสำเนาคำฟ้องแก่จำเลยโดยวิธีปิดหมายโดยชอบ เมื่อวันนัดไกล่เกลี่ย พิจารณา และสืบพยานที่นัดไว้ต้องเลื่อนไป เนื่องจากคณะรัฐมนตรีมีมติให้วันนัดเดิมเป็นวันหยุดราชการพิเศษ ศาลแรงงานกลางก็ส่งหมายนัดแก่จำเลยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ซึ่งมีพนักงานจำเลยลงชื่อรับแทนไว้โดยชอบ และเมื่อโจทก์ขอเลื่อนคดีไปสืบพยานโจทก์ฝ่ายเดียวในวันอื่น ศาลแรงงานกลางก็ส่งหมายแจ้งนัดให้จำเลยทราบทางสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้ การดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานกลางไม่มีขั้นตอนใดที่ผิดระเบียบแต่อย่างใด จึงไม่มีกระบวนการพิจารณาที่ต้องเพิกถอน คำร้องของจำเลยฉบับลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เป็นคำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ไม่ใช่คำร้องขอเพิกถอนกระบวนการพิจารณาที่ผิดระเบียบ กรณีจึงต้องบังคับตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๑ ที่บัญญัติว่า ในกรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตาม มาตรา ๔๐ วรรคสอง หากจำเลยมาแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจได้สวนถึงเหตุแห่งความจำเป็นนั้นได้ และหากเห็นเป็นการสมควร ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา ๔๐ และดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ได้กระทำหลังจากที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา ๔๐ นั้นใหม่เสมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น จำเลยจึงต้องยื่นคำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่ง ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดเมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ จำเลยยื่นคำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จึงล่วงพ้นกำหนด ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่ง ศาลแรงงานกลางชอบที่จะยกคำร้องของจำเลยโดยไม่จำเป็นต้องไต่สวนก่อน พิพากษายืน

๒๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๕๘ - ๑๖๔/๒๕๖๔

เรื่อง ข้อตกลงซื้อขายกิจการระหว่างผู้ร้องและบริษัทใหม่ ไม่มีข้อตกลงข้อใดที่เป็น การตกลงอันมีผลทำให้ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดไปเป็นลูกจ้างของบริษัทใหม่ จึงไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อปัจจุบันผู้ร้อง ปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดแล้วอยู่ในระหว่างการชำระบัญชี คงเหลือเพียงผู้คัดค้านทั้งเจ็ด ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง กรณีจึงมีเหตุให้เลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งเจ็ดได้

คดีนี้ผู้ร้อง (นายจ้าง) ยื่นคำร้องว่า ผู้คัดค้านทั้ง ๗ คน เป็นลูกจ้างของผู้ร้องและเป็นกรรมการ ลูกจ้าง เดือนกันยายน ๒๕๖๐ ผู้ร้องขายกิจการบางส่วนเฉพาะกลุ่มงานเบาะรถยนต์ให้แก่บริษัท เอ จำกัด คงเหลือกิจการตกแต่งภายในรถยนต์ จึงให้ลูกจ้างสมัครใจลาออก โดยจ่ายเงินช่วยเหลือและเงินพิเศษ ตามอายุการทำงาน ต้นปี ๒๕๖๓ ผู้ร้องขายกิจการตกแต่งภายในรถยนต์ให้บริษัท บี จำกัด ผู้ร้อง เปิดโครงการสมัครใจลาออก ลูกจ้างหลายคนเข้าร่วมโครงการ คงเหลือลูกจ้าง ๓๒ คน ไม่เข้าร่วม รวมทั้ง ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดผู้ร้องจึงเลิกจ้างลูกจ้าง ๒๕ คน คงเหลือผู้คัดค้านทั้ง ๗ คน ซึ่งทำงานในส่วนงานตกแต่งภายใน รถยนต์จึงไม่มีงานให้ผู้คัดค้านทำเนื่องจากได้ขายกิจการให้บริษัท บี จำกัดแล้ว ขออนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้าง ผู้คัดค้านกับพวก

ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดยื่นคำคัดค้านว่า การซื้อขายกิจการดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดยินยอมไปทำงานให้แก่บริษัท บี จำกัด นายจ้างใหม่ โดยแสดงเจตนาเป็นหนังสือตั้งแต่วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ การที่ผู้ร้องประกาศโครงการสมัครใจลาออกเพื่อปิดกิจการแต่มีเงื่อนไขให้ผู้รับโอนคือ บริษัท บี จำกัด ไม่รับโอนผู้คัดค้านทั้งเจ็ดคน พนักงานผู้ร้องทุกคนทำงานสุดท้ายวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้ร้องยื่นคำร้องวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ ระหว่างยังไม่มีมติโต้แย้งสิทธิ จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว วินิจฉัยว่า การที่ผู้ร้องขายกิจการแก่บริษัท บี จำกัด เป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ย่อมมีผลทำให้ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดไปเป็นลูกจ้างของบริษัทดังกล่าวในฐานะ นายจ้างใหม่ด้วย เมื่อผู้คัดค้านยินยอมไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ตั้งแต่วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ ความเป็นนายจ้างสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว ผู้ร้องจึงไม่อาจอ้างความเป็นนายจ้างเพื่อร้องขอเลิกจ้างผู้คัดค้าน ทั้งเจ็ดได้ ส่วนข้อตกลงให้ผู้ร้องเลิกจ้างพนักงานรวมทั้งผู้คัดค้านทั้งเจ็ดด้วย ไม่มีผลผูกพันผู้คัดค้าน อีกทั้งขัด ต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบ เรียบร้อยของประชาชนย่อมตกเป็นโมฆะ การที่ผู้ร้องยังคงจ่ายค่าจ้างโดยเข้าใจว่าความเป็นนายจ้างของ ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดไม่ได้โอนไปด้วย ก็เป็นเรื่องที่ผู้ร้องจัดการไปเอง ผู้ร้องจึงไม่มีอำนาจยื่นคำร้องเพื่อขอเลิกจ้าง ผู้คัดค้านทั้งเจ็ด มีคำสั่งยกคำร้อง ผู้ร้องอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ในกรณีที่กิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง นายจ้าง ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่ลูกจ้างเคยมีต่อนายจ้างเดิม โดยลูกจ้างมีสิทธิหน้าที่กับนายจ้างเดิมอย่างไร นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่นั้น แต่เดิมการคุ้มครองแรงงานในเรื่องการเปลี่ยนตัวนายจ้างตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ บัญญัติว่า “ในกรณีที่กิจการได้มีการเปลี่ยนแปลงตัว

นายจ้าง.....” ต่อมาในปี ๒๕๖๒ มีการปรับปรุงแก้ไขความในมาตรา ๑๓ นี้ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นข้อความว่า “”ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าวต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ” เมื่อพิจารณาจากข้อตกลงซื้อขายกิจการระหว่างผู้ร้อง กับ บริษัท บี จำกัด แล้ว ไม่มีข้อตกลงข้อใดที่เป็นการตกลงอันมีผลทำให้ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดไปเป็นลูกจ้างของบริษัท บี จำกัด เพียงแต่มีข้อตกลงเกี่ยวกับการเลิกจ้างพนักงานของผู้ร้องว่า พนักงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานของผู้ร้อง ผู้ร้องต้องดำเนินการเลิกจ้าง และผู้ร้องจะเป็นผู้ดำเนินการเจรจากับกลุ่มพนักงานที่ยังไม่สิ้นสุดสภาพการจ้างเพื่อดำเนินการเลิกจ้าง โดยผู้ร้องเป็นผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่อาจเกิดขึ้นจากการเลิกจ้างเท่านั้น โดยไม่มีข้อตกลงให้ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดโอนไปเป็นพนักงานของบริษัท บี จำกัด หรือบริษัท บี จำกัด ตกลงกับผู้คัดค้านทั้งเจ็ดไปเป็น พนักงานของตน ดังนั้น การทำสัญญาซื้อขายกิจการดังกล่าวนี้ หากมีผลทำให้ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดไปเป็นลูกจ้างของบริษัท บี จำกัด แม้ผู้คัดค้านจะส่งหนังสือยินยอมไปเป็นลูกจ้างของบริษัท บี จำกัด ให้แก่ผู้ร้อง และบริษัท บี จำกัด เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ ก็ไม่มีผลทำให้ผู้คัดค้านทั้งเจ็ดไปเป็นลูกจ้างของบริษัท บี จำกัด เช่นกัน เพราะไม่มีการตกลงใดที่มีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเกิดขึ้นตั้งแต่แรกดังกล่าว ผู้ร้องยังคงเป็นนายจ้างของผู้คัดค้านทั้งเจ็ด ที่ศาลแรงงานภาค ๒ เห็นว่า สถานะความเป็นนายจ้างของผู้ร้องสิ้นสุดลงแล้วเมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ นั้น ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่เห็นพ้องด้วย

เมื่อปัจจุบันผู้ร้องปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดแล้วอยู่ในระหว่างการชำระบัญชี คงเหลือเพียงผู้คัดค้านทั้งเจ็ดซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง กรณีจึงมีเหตุให้เลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งเจ็ดได้ พิพากษากลับเป็นว่า อนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งเจ็ด

๒๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๙๖/๒๕๖๔

เรื่อง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ได้ระบุรายละเอียดการจัดการข้อมูลความลับไว้ เพื่อความชัดเจนนายจ้างจึงจัดทำคู่มือเพิ่มเติมรายละเอียดของความลับที่พนักงานไม่สามารถเปิดเผยได้ การจัดทำคู่มือดังกล่าวจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในรายละเอียด ไม่ใช่ข้อสาระสำคัญ ไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ดังนั้น การที่นายจ้างเพียงแต่ปิดประกาศคู่มือฯ ให้ลูกจ้างทราบ ก็มีผลใช้บังคับแล้ว การที่ลูกจ้างเปิดเผยความลับในกิจการนายจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯ ร้ายแรง เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์เป็นลูกจ้างจ้างจำเลยตั้งแต่ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ ตำแหน่งพนักงานจัดซื้อ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๒,๖๓๗ บาท วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยกล่าวอ้างว่าโจทก์เปิดเผยความลับในกิจการของจำเลยแก่บุคคลภายนอกเป็นการกระทำความผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งไม่เป็น

ความจริง ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์เปิดเผยความลับในกิจการของจำเลยแก่บุคคลภายนอก ซึ่งเป็นคู่แข่งทางการค้าจำเลย โดยที่โจทก์ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เป็นความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับฯ

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า จำเลยจัดทำคู่มือการจัดการข้อมูลความลับ เมื่อจำเลยไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุนว่าจำเลยให้ลูกจ้างทุกแผนกพิจารณาร่วมกันแล้วเห็นชอบก่อนประกาศใช้คู่มือดังกล่าว การปิดประกาศคู่มือการจัดการข้อมูลความลับของจำเลยจึงไม่ใช่การดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ และยังไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างอื่นรวมทั้งโจทก์ได้ตกลงหรือยินยอมโดยปริยาย จึงยังไม่เพียงพอให้ฟังได้ว่าเป็นความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๘.๕ และข้อ ๘.๕.๖ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นพิจารณาว่าการเปิดเผยความลับแก่บุคคลภายนอกเป็นความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับฯ หรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า จำเลยประกอบกิจการผลิตส่วนประกอบรถยนต์และรถจักรยานยนต์ โจทก์เปิดเผยความลับในกิจการของจำเลยโดยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์รายชื่อผู้ผลิตผู้จัดจำหน่าย ราคาและต้นทุนในการจัดซื้อวัตถุดิบและข้อมูลวิศวกรรมการผลิต (แบบพิมพ์ผ้าคลัตช์) ซึ่งเป็นความลับทางการค้าของจำเลยให้แก่ นาย เอ อติตลูกจ้างจำเลยซึ่งไปทำงานกับบริษัท บีบี จำกัด ที่ประกอบการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ประเภทคลัตช์เช่นเดียวกับจำเลย เหตุที่จำเลยจัดทำคู่มือการจัดการข้อมูลความลับของจำเลยเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น เนื่องจากตามข้อบังคับฯ เดิม ข้อ ๘.๕ และข้อ ๘.๕.๖ ที่กำหนดบทลงโทษในกรณีที่พนักงานเปิดเผยความลับในกิจการของจำเลยโดยไม่ได้รับบุรุษละเอียดยไว้ เพื่อความชัดเจน จึงจัดทำคู่มือเพิ่มเติมรายละเอียดของความลับที่พนักงานไม่สามารถเปิดเผยได้ เมื่อสิทธิประโยชน์ของโจทก์และพนักงานอื่นยังคงมีอยู่เท่าเดิมไม่เปลี่ยนแปลง จำเลยย่อมมีอำนาจในการบริหารจัดการงานของตนได้ตามเหตุผลที่จำเป็นและสมควร การจัดทำคู่มือดังกล่าวจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในรายละเอียด ไม่ใช่ข้อสาระสำคัญของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์และลูกจ้างอื่น การที่จำเลยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติม เพียงแต่ปิดประกาศคู่มือการจัดการข้อมูลความลับของจำเลยให้พนักงานทราบ ก็มีผลใช้บังคับแล้ว การกระทำของโจทก์ที่เปิดเผยความลับในกิจการของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของจำเลย เป็นความผิดร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๒๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๑๘/๒๕๖๔

เรื่อง นายจ้างปล่อยปละละเลยให้มีการใช้เครื่องจักรที่ไม่มีความพร้อมในการใช้งาน ทำให้ลูกจ้างหญิงทำงานควบคุมเครื่องปั๊มชิ้นส่วนโลหะ (อายุ ๒๗ ปี) ถูกเครื่องจักรดังกล่าวบีบกดทับนิ้วชี้ นิ้วกลางและนิ้วนางของมือขวาข้างถนัดจนแผลกระดูกเย็บ แพทย์จึงต้องตัดออกกลายเป็นพิการ แม้ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนจากประกันสังคมก็ตาม แต่ไม่ตัดสิทธิในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากกรณีถูกกระทำละเมิด การที่ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายจากการทุพพลภาพกลายเป็นคนพิการ ๑,๐๐๐,๐๐๐ ล้านบาท ค่าขาดประโยชน์จากการทำมาหาได้ให้ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายและค่าจ้างคนพาไปกายภาพบำบัด ๒๕,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓,๐๒๕,๐๐๐ บาท จึงเหมาะสมแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย เดิมทำงานเป็นพนักงานเดินเอกสาร ต่อมาวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำเลยย้ายโจทก์มาทำงานตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องปั๊มชิ้นส่วนโลหะ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ขณะโจทก์ทำงานควบคุมเครื่องปั๊มชิ้นส่วนโลหะและทำการกดปุ่มสีเขียวทั้งสองปุ่มเพื่อยกแป้นปั๊มชิ้นส่วนโลหะขึ้น เพื่อจะนำชิ้นงานออกจากเครื่อง ปรากฏว่าเครื่องเกิดขัดข้อง ทำให้แป้นปั๊มโลหะด้านบนได้บีบลงมากดทับนิ้วชี้ นิ้วกลางและนิ้วนางของมือขวาโจทก์ซึ่งเป็นมือข้างที่ถนัดจนแผลกระดูกเย็บ ไม่สามารถรักษาได้ แพทย์จึงต้องตัดออกและรับการรักษาอย่างต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เหตุเกิดขึ้นจากความบกพร่องของจำเลยที่ไม่ดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและปลอดภัย ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปรักษาบาดแผลที่โรงพยาบาลไม่ต่ำกว่า ๔๐ ครั้ง โจทก์เป็นผู้พิการต้องทนทุกข์ทรมานและขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ ขอบบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหาย ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าขาดรายได้จากการประกอบอาชีพรับจ้างเย็บผ้านอกเวลาทำงานจนเกษียณอายุ ๔,๐๙๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๕,๔๒๔,๖๙๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า สำนักงานประกันสังคมจ่ายเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะแก่โจทก์เป็นเงิน ๔๒๘,๓๔๙.๖๐ บาท แก่โจทก์แล้ว โจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายคดีนี้ซ้ำซ้อน ซึ่งจำเลยได้จ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้ว ถือว่าจำเลยได้จ่ายค่าสินไหมทดแทนกรณีละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๐ และ ๔๓๗ แก่โจทก์แล้ว ผลการกระทำละเมิดมิได้เกิดจากการทำของจำเลยโดยตรง ทั้งจำเลยได้ทำประกันชีวิตกลุ่มไว้ โดยบริษัทประกันชีวิตได้จ่ายเงินแก่โจทก์ ๑๐,๐๐๐ บาท จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการทุพพลภาพกลายเป็นคนพิการ ๑,๐๐๐,๐๐๐ ล้านบาท ค่าขาดประโยชน์จากการทำมาหาได้ให้ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายและค่าจ้างคนพาไปกายภาพบำบัด ๒๕,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓,๐๒๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ว วินิจฉัยว่า เหตุที่เกิดขึ้น ไม่ได้เกิดจากความประมาทของโจทก์หรือจากเหตุสุดวิสัย แต่เกิดจากความบกพร่องของเครื่องปั๊มชิ้นส่วนโลหะซึ่งเป็น “ทรัพย์สินที่เป็นอันตรายโดยสภาพ” หรือโดยความมุ่งหมายที่จะใช้ หรือ

โดยอาการกลไกของทรัพย์สินนั้น ที่จำเลยในฐานะผู้ครอบครองไม่ใช่ใจดูแลรักษา ปล่อยปละละเลยให้มีการใช้เครื่องจักรที่ไม่มีความพร้อมในการใช้งาน จึงเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง จำเลยไม่สามารถพิสูจน์ให้เห็นว่าเครื่องปั๊มที่เกิดเหตุมีความสมบูรณ์หรือขณะเกิดเหตุอยู่ในสภาพดี ไม่มีความบกพร่อง แม้โจทก์จะได้รับเงินทดแทนจากสำนักงานประกันสังคมก็ไม่ตัดสิทธิโจทก์ในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากกรณีถูกกระทำละเมิด และแม้จำเลยจะได้จ่ายค่ารักษาพยาบาลและช่วยเหลือเงินอื่นเป็นเงิน ๖๓๔,๖๗๗ บาท เป็นเพียงการบรรเทาผลร้ายบางส่วน ไม่สามารถทำให้มือของโจทก์กลับมาใช้งานได้ตามปกติ โจทก์ต้องกลายเป็นคนพิการ ลักษณะบาดแผลที่โจทก์ต้องถูกตัดมือทั้งสามนิ้วรวมทั้งบริเวณอุ้งมือขวาซึ่งเป็นมือข้างที่ถนัด ทำให้โจทก์ซึ่งมีอายุเพียง ๒๗ ปี ไม่สามารถใช้มือข้างดังกล่าวทำงานได้ตามปกติ และได้รับความทุกข์ทรมานอย่างแสนสาหัส ขาดรายได้จากการประกอบอาชีพรับจ้างเย็บผ้านอกเวลา ทำงานการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานภาค ๒ จึงเหมาะสมแล้ว

ประเด็นอำนาจฟ้อง เห็นว่า เงินที่โจทก์ได้รับตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๘ ที่มีวัตถุประสงค์ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เป็นเงินที่จ่ายให้เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานเท่านั้น ไม่ใช่เงินค่าสินไหมทดแทนเพื่อละเมิด ทั้งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๗ ก็บัญญัติว่า การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายอื่น ดังนั้น จำเลยไม่อาจอ้างค่าทดแทนที่โจทก์ได้รับเป็นเหตุไม่ต้องชำระค่าสินไหมทดแทนเพื่อละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ โจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากการละเมิดเพื่อการที่เสียความสามารถประกอบการงานสิ้นเชิงหรือแต่บางส่วนทั้งในเวลาปัจจุบันและในอนาคต และเพื่อความเสียหายอย่างอื่นอันมิใช่ตัวเงิน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๔๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๔๔๖ วรรคหนึ่ง ได้อีก พิพากษายืน

๒๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๒๔๐/๒๕๖๔ (เลิกจ้างไม่เป็นธรรม/โอนการจ้าง)

เรื่อง การที่โจทก์โอนย้ายมาทำงานกับจำเลยภายหลังจากบริษัทเดิมถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด มิใช่การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ แต่เป็นการโอนย้ายโดยโจทก์ยินยอมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทำงานต่อเนื่องกันไว้ จึงต้องนับระยะเวลาทำงานใหม่ , จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะครบเกษียณอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่โจทก์ยังคงทำงานต่อมาตามสัญญาจ้างรายปี เมื่อต่อมางานในหน้าที่ของโจทก์ลดน้อยลงและมีลักษณะเป็นครั้งคราว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าว ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ (นายจ้าง) เป็นบริษัทในกลุ่ม เอ มีจำเลยที่ ๒ เป็นประธาน โจทก์เริ่มเข้าทำงานกับบริษัทกลุ่ม เอ ครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ จากนั้นปี ๒๕๔๙ โจทก์ถูกโอนย้ายไปสังกัดและรับเงินเดือนจากบริษัท บี จำกัด ต่อมาปี ๒๕๕๖ โจทก์ถูกโอนย้ายไปสังกัดและรับ

เงินเดือนจากบริษัท ซี จำกัด จนสุดท้ายวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โจทก์ถูกโอนย้ายมาสังกัดและรับเงินเดือนจากจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน ต่อมาวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยที่ ๑ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากเกษียณอายุการทำงาน โดยจะจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์เพียง ๙๐,๐๐๐ บาท อ้างว่าทำงานมาเพียง ๒ ปี ๗ เดือน ซึ่งไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง ทั้งนี้ เพราะโจทก์ได้รับการนับอายุงานต่อเนื่องรวมเป็นเวลา ๒๑ ปีเศษ มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเพราะเกษียณอายุการทำงานตามประกาศฯ เท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้าย ๑๕ เดือนครึ่ง เป็นเงิน ๔๖๕,๐๐๐ บาท จำเลยเลิกจ้างโจทก์ขณะที่มีอายุ ๖๒ ปี ยังไม่ครบกำหนดเกษียณตามประกาศ (๖๕ ปี) โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยร่วมกันจ่ายค่าชดเชย ๔๖๕,๐๐๐ บาท ค่าจ้างค้างจ่าย ๓๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑,๐๘๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยที่ ๑ ให้การว่า เดิมโจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท ซี จำกัด ต่อมาบริษัทดังกล่าว ถูกศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด บริษัทดังกล่าวจึงแจ้งโจทก์และพนักงานทุกคนว่า หากพนักงานคนใดประสงค์จะทำงานกับจำเลยที่ ๑ ให้ไปสมัครงานใหม่ โดยจะได้รับเงินเดือน ตำแหน่ง สวัสดิการเท่าเดิม แต่ไม่นับอายุงานต่อเนื่อง โจทก์จึงมาสมัครงานใหม่กับจำเลยที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ จนถึงวันเกษียณ เป็นเวลา ๒ ปี ๗ เดือน

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าชดเชย ๙๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ทั้งนี้ จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์เริ่มทำงานกับจำเลยที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยไม่มีข้อตกลงให้นับอายุงานต่อเนื่องจากบริษัทเดิม แม้จำเลยที่ ๑ กับ บริษัท ซี จำกัด จะเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน แต่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแยกจากกัน การที่โจทก์โอนย้ายจากบริษัท ซี จำกัด มาทำงานกับจำเลยที่ ๑ ภายหลังจากบริษัทดังกล่าวถูกศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด มิใช่การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ แต่เป็นการโอนย้ายไปโดยโจทก์ยินยอมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทำงานต่อเนื่องกันไว้ จึงต้องนับระยะเวลาทำงานเท่าที่โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ เท่านั้น เมื่อโจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ ติดต่อกันไม่ครบ ๓ ปี จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ๙๐ วัน เป็นเงิน ๙๐,๐๐๐ บาท ส่วนการขยายเกษียณพนักงานจากอายุครบ ๖๐ ปี เป็น ๖๕ ปี มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นเวลาภายหลังวันที่โจทก์เกษียณอายุตามหลักเกณฑ์เดิมแล้ว

ประเด็นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า คดีนี้ ได้ความว่า เหตุที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์เป็นเพราะโจทก์ครบกำหนดเกษียณอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ตามประกาศ เรื่อง การเกษียณอายุ แต่โจทก์ยังคงทำงานต่อมาตามสัญญาจ้างรายปี เมื่อต่อมางานในหน้าที่ของโจทก์ลดน้อยลงและมีลักษณะเป็นครั้งคราว และหน่วยงานต้นสังกัดไม่ประสงค์ที่จะต่อสัญญากับโจทก์ต่อไปอีก เช่นนี้ การที่จำเลยเลิกจ้าง

โจทก์ด้วยเหตุดังกล่าว จึงมีเหตุสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายืน

๒๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษที่ ๒๕๘/๒๕๖๔ (จ้างหลังเกษียณต้องจ่ายค่าชดเชย)

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเกษียณอายุครบ ๕๕ ปี และจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างแล้ว และได้จ้างลูกจ้างทำงานต่ออีก ๕ เดือน ตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาฝ่ายทรัพยากรบุคคล งานที่ทำไม่มีลักษณะของงานเหมือนเดิมเสียทั้งหมด เพราะต้องโอนงานและถ่ายทอดงานให้แก่พนักงาน แต่ก็ป็นงานปกติของธุรกิจของนายจ้าง จึงไม่ใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน อันจะเข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๗๓,๓๒๗ บาท ค่าตำแหน่ง ๑๕,๐๐๐ บาท รวมค่าจ้างเดือนละ ๑๘๘,๓๒๗ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเกษียณอายุครบ ๕๕ ปี วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานต่อไปในลักษณะงานเช่นเดิม เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ แต่เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาฝ่ายทรัพยากรบุคคล ค่าจ้างเดือนละ ๑๕๐,๖๖๒ บาท เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง จำเลยไม่จ้างโจทก์ให้ทำงานต่อและไม่จ่ายค่าชดเชย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

จำเลยให้การว่า หลังจากเกษียณ อายุงานแล้ว จำเลยจ้างโจทก์เป็นที่ปรึกษาฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีกำหนดระยะเวลา ๕ เดือน เพื่อให้ถ่ายทอดงานและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่พนักงานที่จะมาดูแลงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลแทนโจทก์ ซึ่งงานดังกล่าวมีลักษณะเป็นงานโครงการ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์เมื่อเกษียณอายุแล้ว

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๑๕๐,๖๖๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นในยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษ เห็นว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากเกษียณอายุครบ ๕๕ ปี และจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์แล้ว จำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งที่ปรึกษาฝ่ายทรัพยากรบุคคล เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ (๕ เดือน) งานที่โจทก์ทำไม่มีลักษณะของงานเหมือนเดิมเสียทั้งหมด เพราะต้องโอนงาน และถ่ายทอดงานให้แก่ผู้รับหน้าที่แทนโจทก์ งานที่โจทก์ทำก่อนเกษียณและหลังเกษียณเป็นงานลักษณะเดียวกันในธุรกิจเดิมของจำเลย แม้จะเพิ่มการโอนงานและถ่ายทอดงาน แต่ก็ป็นงานปกติของธุรกิจของจำเลย จึงไม่ใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน อันจะเข้าข้อยกเว้นที่จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย พิพากษายืน

๒๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๒๖๓ - ๒๗๐/๒๕๖๔ (คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

เรื่อง บันทึกรายชื่อบุคคลที่ลูกจ้างกับพวกลงลายมือชื่อไม่ติดใจใช้สิทธิเรียกร้องเงินอื่นใดตามสัญญาจ้างแรงงาน ย่อมหมายถึงค่าเสียหายอันเกิดจากการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำไม่เป็นธรรมด้วย อันมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่บังคับใช้ได้ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ที่ยกคำร้องขอเรียกค่าเสียหายอันเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงชอบแล้ว

คดีนี้โจทก์ทั้งแปดฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โจทก์ทั้ง ๘ ราย เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๓๔....๑๘ มกราคม ๒๕๔๒ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๐๗๐ บาท...๑๒,๐๐๐ บาท ต่อมาจำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์กับพวกให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยจำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายแล้ว จำเลยที่ ๒ อ้างเหตุเลิกจ้างว่า จำเลยที่ ๒ ปรับปรุงโครงสร้างใหม่เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งไม่เป็นความจริง เพราะจำเลยที่ ๒ มีประกาศรับสมัครพนักงานเพิ่มและสั่งซื้อเครื่องจักรมูลค่าประมาณ ๘๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท โจทก์ทั้ง ๘ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เอ จึงไปร้องต่อจำเลยที่ ๒ เพื่อให้วินิจฉัยชี้ขาดให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม จำเลยที่ ๑ ได้สวนแล้วมีคำสั่งยกคำร้องโจทก์ โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยดังกล่าว ขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๑ และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยที่ ๑ ให้การว่า โจทก์กับพวกได้ลงลายมือชื่อในข้อตกลงอันมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ โจทก์ที่ ๘ ลาออก จำเลยที่ ๒ ให้การว่าจำเลยที่ ๒ ประสบภาวะขาดทุนติดต่อกันมานานหลายปี จึงมีความจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิต ปรับลดพนักงาน

ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งแปดอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๑ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๒ บอกเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ - ๗ เพราะประกอบกิจการขาดทุนต่อเนื่องมาหลายปี มีเหตุจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายด้วยการลดต้นทุนการผลิตและปรับลดจำนวนพนักงานที่ทำงานซ้ำซ้อนเพื่อให้กิจการดำเนินต่อไปได้ ปริมาณงานในแผนกของโจทก์ที่ ๑ ๒ และ ๖ ลดลง โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ มีความสามารถและทักษะสำคัญของการทำนายน้อยกว่าพนักงานคนอื่น มีอายุและประสบการณ์การทำงานน้อยที่สุดในหน่วยงานไม่สามารถทำงานหลักสำคัญของแผนกได้ โจทก์ที่ ๖ ถูกร้องเรียนว่าส่งงานล่าช้าเสมอ ทำให้เกิดความเสียหายต่อการจัดส่งสินค้าให้ลูกค้า ขาดมนุษยสัมพันธ์ ขาดการให้ความร่วมมือในการทำงาน ไม่สามารถทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ แต่ไม่ปรากฏข้อบกพร่องเฉพาะตัวของโจทก์ที่ ๓ -๕ และที่ ๗ ส่วนโจทก์ที่ ๘ เขียนใบลาออกจากงานเอง โจทก์กับพวกทั้ง ๘ ลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร โดยมีข้อความว่า “ข้าพเจ้าตกลงไม่ติดใจใช้สิทธิเรียกร้องเงินอื่นใดตามสัญญาจ้างแรงงานกับบริษัทอีก” การเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๖ มิได้เลิกจ้างเนื่องจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่การเลิกจ้างโจทก์ที่ ๓ ที่ ๕ และที่ ๗ ยังไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม บันทึกข้อตกลงที่โจทก์ทั้ง ๘ ลงลายมือชื่อไม่ติดใจใช้สิทธิ

เรียกร้อยเงินอื่นใดตามสัญญาจ้างแรงงาน ย่อมหมายถึงค่าเสียหายอันเกิดจากการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำไม่เป็นธรรมด้วย อันมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่บังคับใช้ได้ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ที่ยกคำร้องขอเรียกค่าเสียหายอันเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงชอบแล้ว ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า สัญญาประนีประนอมยอมความ เพราะโจทก์กับพวกอยู่ในภาวะจำยอมและถูกกดดัน มิได้เกิดจากการสมัครใจ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๒๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๙๓/๒๕๖๔ (ละเมิด)

เรื่อง ข้อเท็จจริงยังรับฟังไม่ได้ว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นกับกล้องส่องตรวจระบบทางเดินอาหารเกิดจากการทำละเมิดของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง , การฟ้องให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบตามสิทธิเรียกร้องอันเกิดจากผิดสัญญาจ้างแรงงานมิได้มีบัญญัติอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงมีกำหนดอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า ระหว่างวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๐ - ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จำเลยเป็นพนักงานโจทก์ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือผู้ป่วยและพนักงานล้างเครื่องมือปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ในระหว่างที่จำเลยยังทำหน้าที่ในทางการที่จ้าง จำเลยทำละเมิดโจทก์โดยประมาทเลินเล่อในการทำความสะอาดล้างกล้องส่องตรวจระบบทางเดินอาหาร เป็นเหตุให้ส่วนปลายสายของกล้องโดยกดทับจนกล้องเกิดอาการรั่ว และอะไหล่ภายในกล้องหักงอ โจทก์ต้องจ่ายค่าซ่อมกล้องเป็นเงิน ๒๓๓,๐๖๐ บาท ต่อมาวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๒ จำเลยลาออกให้มีผลวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ โจทก์ติดต่อให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายแล้วแต่จำเลยเพิกเฉย ขอบังคับให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหาย ๒๓๓,๐๖๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า จำเลยทำหน้าที่โดยใช้ความระมัดระวังตามหลักวิชาการและตามวิสัยของความรู้ความชำนาญแล้ว คดีขาดอายุความ ๑ ปี ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า

๑. ประเด็นอายุความ โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างฟ้องจำเลยลูกจ้างให้ชำระหนี้อันเนื่องมาจากมูลละเมิดและมูลสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อการฟ้องให้จำเลยต้องรับผิดชอบตามสิทธิเรียกร้องอันเกิดจากผิดสัญญาจ้างแรงงานมิได้มีบัญญัติอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงมีกำหนดอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐ โจทก์ฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เมื่อนับถึงวันฟ้องยังไม่พ้น ๑๐ ปี คดีโจทก์ยังไม่ขาดอายุความ

๒. ประเด็นความเสียหาย เมื่อพิเคราะห์ตามภาพถ่าย ความเสียหายของกล้องส่องตรวจระบบทางเดินอาหารแล้วมีความเสียหาย ช่างผู้ทำการตรวจซ่อมประเมินว่าเกิดจากการโดนกดทับจากด้านนอกทำให้เกิดรูปร่างผิดปกติจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานได้ โจทก์นำสืบพยานของตนโดยกล่าวอ้างเพียงว่า

ความเสียหายของเครื่องมือดังกล่าวเกิดขึ้นขณะที่จำเลยเป็นผู้รับผิดชอบนำสายกล้องส่องตรวจลงในเครื่องมืออุปกรณ์การล้าง โดยไม่ได้นำสปีปพิสูจน์ให้เป็นที่น่าประจักษ์ว่าจำเลยไม่ได้ทำตามขั้นตอนหรือวิธีการล้างเป็นลำดับการที่ช่างผู้ตรวจการซ่อมรายงานว่ากล้องโดนกดทับจากด้านนอกทำให้เกิดรูปร่างผิดปกติตอนนั้น พยานหลักฐานโจทก์ยังรับฟังไม่ได้ว่าการกดทับดังกล่าวเกิดขึ้นจากการกระทำของจำเลยทำโดยวิธีการใดหรือใช้สิ่งใดกดทับหรือมีการปิดฝาอุปกรณ์การล้างแล้วทับกล้องส่องตรวจนั้นหรือไม่ อย่างไร โดยเป็นการประมาทเลินเล่อของจำเลยฝ่ายเดียวเท่านั้น หรือว่าการกดทับดังกล่าวเกิดจากการทำงานของอุปกรณ์อัตโนมัติแล้วเกิดการผิดพลาดทำให้การกดทับขึ้นภายในระบบเอง จำเลยเป็นผู้ปฏิบัติงานมาอย่างยาวนานใช้เครื่องมือล้างอุปกรณ์นี้มาโดยตลอด ย่อมมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้งาน รับฟังว่า เมื่อเครื่องทำงานแล้ว ๕ นาที มีเสียงเตือนเพื่อกดปุ่มทำงานอีกครั้ง ถือเป็นการทำงานปกติ ข้อเท็จจริงยังรับฟังไม่ได้ว่าการกดทับและความเสียหายที่เกิดขึ้นกับกล้องส่องตรวจระบบทางเดินอาหารเกิดจากการทำละเมิดของจำเลย จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า ความเสียหายเกิดขึ้นในขณะที่จำเลยปฏิบัติหน้าที่โจทก์ไม่จำเป็นต้องนำสืบพยานประกอบให้เห็นถึงวิธีการและขั้นตอนที่จำเลยกระทำ.....เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามนัยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์โจทก์

๒๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๓๔๐ - ๓๔๓ /๒๕๖๔ (กรรมการลูกจ้าง)

เรื่อง ผู้ร้องต้องปิดกิจการโรงพิมพ์เพราะประสบปัญหาขาดทุน อันมีสาเหตุหลักมาจากผู้บริหารหนีไปใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์มากกว่าสื่อสิ่งพิมพ์ ผู้ร้องเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่อยู่โรงพิมพ์ประมาณ ๘๐ คน ทั้งหมด มิได้เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกรณีมีเหตุอันจำเป็นตามสมควรและเพียงพอที่จะอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

คดีนี้ผู้ร้อง (นายจ้าง) ยื่นคำร้องว่า ผู้ร้องประกอบกิจการสิ่งพิมพ์ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ คณะกรรมการบริหารผู้ร้องประชุมอนุมัติหยุดการพิมพ์หนังสือ และเลิกจ้างพนักงานโดยจะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เนื่องจากผลการดำเนินการประสบภาวะขาดทุนสะสม รวมถึงมีความจำเป็นต้องขายที่ดินโรงพิมพ์ และเครื่องจักร เพื่อความอยู่รอด ต้องว่าจ้างบริษัทอื่นมารับจ้างงานพิมพ์ในส่วนที่เหลือน้อยลงแทนเพื่อลดต้นทุน ทำให้หน้าที่ในความรับผิดชอบของผู้คัดค้านทั้งหมดต้องสิ้นสุดลง ผู้ร้องไม่มีตำแหน่งงานหรืองบประมาณในส่วนอื่น แต่เนื่องจากผู้คัดค้านเป็นกรรมการลูกจ้าง จึงขออนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งหมด

ผู้คัดค้านยื่นคำคัดค้านว่า การขาดทุนเป็นผลจากการไปลงทุนในกิจการวิทยุโทรทัศน์ การยุติการพิมพ์ที่โรงพิมพ์เป็นเพียงความต้องการลดทอนกำลังของสหภาพแรงงานให้อ่อนลงและค่อยๆ หดพลงไปสุดท้ายเพื่อไม่ให้มีสหภาพแรงงานในกิจการของผู้ร้อง.....ขอให้ยกคำร้อง ระหว่างพิจารณาผู้ร้องขอถอนคำร้องในส่วนของผู้คัดค้านที่ ๒ และที่ ๕

ศาลแรงงานพิจารณาแล้ว พิพากษานุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ ผู้คัดค้านกับพวกอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ผู้ร้องต้องปิดกิจการโรงพิมพ์เพราะประสบปัญหาขาดทุน อันมีสาเหตุหลักมาจากผู้บริโภคหันไปใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์มากกว่าสื่อสิ่งพิมพ์ ผู้ร้องเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่อยู่โรงพิมพ์ประมาณ ๘๐ คน ทั้งหมด คงเหลือเพียง ๒ คน เป็นผู้ดูแลอาคาร และดูแลอะไร ผู้ร้องจ้างบริษัทตัวแทนทำหน้าที่พิมพ์หนังสือแทนเพื่อลดค่าใช้จ่ายและค่าสวัสดิการลูกจ้าง ผู้ร้องไม่มีงานที่สำนักงานให้ผู้คัดค้านกับพวกทำ อีกทั้งไม่มีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างย้ายไปทำงานที่สำนักงานดังกล่าว ผู้ร้องกับกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ทำงานและประชุมร่วมกันด้วยดี ไม่เคยมีเหตุโต้แย้งกัน เมื่อผู้ร้องมิได้เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกรณีเหตุอันจำเป็นตามสมควรและเพียงพอที่จะอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านดังกล่าวในฐานะกรรมการลูกจ้างได้

ที่ผู้คัดค้านอุทธรณ์ ในทำนองว่า ผู้ร้องมีเจตนาให้ผู้คัดค้านลาออกจากสหภาพแรงงาน และกรรมการลูกจ้าง โดยมีข้อแลกเปลี่ยนหากลาออกจะรับกลับเข้าทำงาน...ทั้งผู้ร้องสามารถจัดหาตำแหน่งให้แก่ผู้คัดค้านได้ ล้วนเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

๒๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๓๕๐/๒๕๖๔

เรื่อง นายจ้างได้รับผลกระทบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา จึงขอลดเงินเดือนลูกจ้างระดับสูงลง ๒๕ % แต่ลูกจ้างไม่ยินยอมและไม่เขียนใบลาออก หลังจากนั้นลูกจ้างกลับไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แล้วมาฟ้องคดี ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่เกินกว่า ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างครั้งสุดท้ายทำงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท วันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๓ นางสาว เอ กรรมการผู้มีอำนาจ เรียกโจทก์เข้าไปพบเพื่อขอให้พ้นหน้าที่โดยให้ทำงานถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ เนื่องจากไม่มีงานอะไรให้ทำแล้ว ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ จำเลยได้หยุดมอบงานให้แก่โจทก์โดยส่งงานตรงไปยังผู้บังคับบัญชาโจทก์ การกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยปริยายแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า ผลการทำงานของโจทก์ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ จำเลยให้ออกาสแล้วแต่ก็ยังไม่พัฒนา นางสาว เอ กรรมการผู้มีอำนาจ จึงสอบถามโจทก์ว่าจะพิจารณาตนเองอย่างไร โจทก์แจ้งว่าจะพิจารณาลาออกสิ้นเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ แต่นางสาว เอ แจ้งว่า หากประสงค์จะลาออกให้ลาออกสิ้นเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ต่อมาวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ฝ่ายบุคคลของบริษัทนำเอกสารยินยอมให้โจทก์ลดเงินเดือน

ในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ลง ๒๕ % โดยจำเลยขอความร่วมมือพนักงานระดับสูงปรับลดเงินเดือนตามนโยบายบริษัทเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา กระทบต่อรายได้บริษัทอย่างมาก แต่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือลดค่าจ้างและหนังสือลาออก จำเลยจึงได้จ่ายเงินเดือนเต็มเดือนให้แก่โจทก์ แต่หลังจากวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ โจทก์ไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จำเลยจึงมีคำสั่งเลิกจ้างเนื่องจากละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ศาลแรงงานกลาง พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า การที่บุคคลใดใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาล หากกระทำโดยสุจริต ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เมื่อคดีนี้ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ จำเลยยังไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ แต่โจทก์กลับใช้สิทธิฟ้องคดีในวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยอ้างว่าถูกจำเลยเลิกจ้างแล้ว ทั้งที่จำเลยยังไม่ได้เลิกจ้างโจทก์จริง การใช้สิทธิฟ้องคดีของโจทก์ย่อมถือไม่ได้ว่ามีเหตุอันสมควร เมื่อโจทก์ไม่ได้ทำงานที่บริษัทจำเลยอีกตั้งแต่วันที่ ๑ - ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยมีวันหยุดตามประเพณีในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ คือวันศุกร์ที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นวันแรงงานแห่งชาติ และวันพุธที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นวันวิสาขบูชา กรณีจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายืน

๓๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๓๗๔/๒๕๖๔ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ ลูกจ้างลาป่วยขอลาป่วยด้วยโรคปวดศีรษะไมเกรน ทางแอปพลิเคชันไลน์ เป็นไปได้ว่าอาการยังไม่ดีขึ้นจึงลาป่วยในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ เพื่อไปพบแพทย์ แพทย์ลงความเห็นให้หยุดพัก ๑ วัน แม้จะมีได้ยื่นใบลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก็มีใช้การละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสมควร นายจ้างเลิกจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่เป็นการละเลยไม่นำพาคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิล จึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีที่มีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร โจทก์ไม่เห็นด้วย จึงขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ดังกล่าว และบังคับให้จำเลยที่ ๒ นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยที่ ๑ ให้การว่า โจทก์ลาป่วยทางแอปพลิเคชันไลน์รวม ๕ วันทำการ โดยมีได้ยื่นใบลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ในวันแรกที่กลับเข้ามาทำงาน เป็นการละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกัน

ศาลแรงงานกลาง พิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในส่วนค่าชดเชย และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นในท้าย จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ ถูกส่ง

เข้าไปทำงานเขียนโปรแกรมที่ธนาคาร เอ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๗,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ จำเลยที่ ๒ แจ้งว่าธนาคาร เอ ไม่ต่อสัญญาจ้าง ให้โจทก์กลับเข้ามาทำงานวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ ต่อมาวันที่ ๒ วันที่ ๕ วันที่ ๖ และวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ โจทก์แจ้งลาป่วยทางแอปพลิเคชันไลน์ (วันที่ ๓ และ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๒ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์) ครั้นวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ โจทก์เข้าทำงานที่บริษัท โดยมีไต่ยื่นใบลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ ยื่นเพียงใบรับรองแพทย์ในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ ซึ่งระบุว่า เป็นโรคไมเกรนและแพทย์ลงความเห็นให้หยุดพัก ๑ วัน เท่านั้น เห็นว่า ในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ โจทก์ขอลาป่วยด้วยโรคปวดศีรษะไมเกรน เป็นไปได้ว่าอาการยังไม่ดีขึ้นจึงลาป่วยในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ เพื่อไปพบแพทย์ ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าโจทก์ป่วยจริง แม้จะมีไต่ยื่นใบลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก็มีใช้การละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสมควร จำเลยที่ ๒ ต้องรับผิดชอบค่าชดเชยแก่โจทก์ ส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่โจทก์มีพฤติการณ์ ละเลยไม่นำพาคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจณ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับ

ส่วนที่จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ว่า ใบรับรองแพทย์ที่โจทก์นำมาแสดงมิได้ระบุโรคร้ายแรง เพียงให้หยุด ๑ วัน โจทก์มิได้ป่วยถึงขนาดไม่สามารถมาทำงานได้ เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟัง พยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งแรงงานและวิพิการณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ไม่รับวินิจฉัย พิพากษายืน

๓๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๑๓/๒๕๖๔ (เงินทดแทน)

เรื่อง “ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเบี้ยขยัน” เป็นเงินที่ไม่ได้จ่ายเป็นประจำในจำนวนที่แน่นอน การจ่ายเบี้ยเลี้ยงขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานที่ที่ลูกจ้างไปปฏิบัติงาน หรือไปประชุม อบรม ดูกาน เป็นการจ่ายนอกเหนือการทำงานในเวลาทำงานปกติ ส่วนเบี้ยขยัน เป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างขยันมา ทำงานทุกวันโดยไม่ขาด ลา หรือมาสาย ทั้งเบี้ยเลี้ยงและเบี้ยขยัน จึงมิใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยคณะกรรมการเงินทดแทน และเพิกถอน คำสั่งของสำนักงานประกันสังคม ที่วินิจฉัยว่า “เบี้ยเลี้ยงและเบี้ยขยัน” เป็นค่าจ้าง ให้โจทก์ชำระเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทนเพิ่มเติม หากพ้นกำหนดจะต้องชำระเงินเพิ่มตามกฎหมายร้อยละ ๓ ต่อเดือน โจทก์ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก ค่าเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้พนักงานเฉพาะวันที่ออกไปทำงานต่างจังหวัด เป็นครั้งคราว ส่วนเบี้ยขยันโจทก์จะจ่ายเมื่อพนักงานมาทำงานครบตามระเบียบ คำนี้ถึงการมาทำงาน ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สาย หากขาดงานจะถูกลดลงตามส่วน

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า โจทก์จ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ลูกจ้างเมื่อออกไปทำงาน นอกสถานที่เป็นครั้งคราว พนักงานได้รับไม่แน่นอน ส่วนเบี้ยขยันจะได้รับเมื่อไม่ขาด ไม่ลา ไม่สาย ตามเงื่อนไข ที่โจทก์กำหนด หากผิดเงื่อนไขจะไม่ได้รับหรือถูกลดลงบางส่วน เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้าง พิพากษา

ให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕ คำว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เมื่อปรากฏว่า “ค่าเบี้ยเลี้ยง” เป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นครั้งคราว เมื่อลูกจ้างออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งไปประชุม อบรม หรืออบรมความปลอดภัย ตามอัตราที่กำหนด แบบเหมาจ่ายต่อวันตามประเภทของงาน ส่วน “เบี้ยขยัน” เป็นการจ่ายเงินเพิ่มประสิทธิภาพพนักงาน แม้เดิมจะเรียกว่าค่าครองชีพพนักงาน แต่ก็มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายแบบเดียวกัน โดยโจทก์กำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าเบี้ยขยันว่า จะจ่ายให้พนักงานที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบการมาปฏิบัติงานได้ครบถ้วน เดือนละ ๔,๐๐๐ บาท หรือจ่ายตามความเหมาะสมของตำแหน่งแต่ไม่เกินเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท และผู้มีสิทธิได้รับจะต้องทำงานไม่เกิน ๕ วันทำการต่อเดือน และจะหักเงินนี้หากลาหรือลาป่วย (โดยไม่มีใบรับรองแพทย์) เกิน ๒ วันต่อเดือน หักส่วนที่เกินวันละ ๔๐๐ บาท และพนักงานที่เข้าทำงานสายไม่เกิน ๐๘.๓๐ น. หากเกินเวลาดังกล่าว ๔ วัน คิดเป็นวันหยุด ๑ วัน ดังนั้น ทั้งค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเบี้ยขยัน เป็นการจ่ายเงินที่ไม่ได้จ่ายเป็นประจำในจำนวนที่แน่นอน การจ่ายเบี้ยเลี้ยงขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานที่ที่ลูกจ้างไปปฏิบัติงาน หรือไปประชุม อบรม อบรม อบรม เป็นการจ่ายนอกเหนือการทำงานในเวลาทำงานปกติ ส่วนเบี้ยขยัน เป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างขยันมาทำงานทุกวันโดยไม่ขาด ลา หรือมาสาย ทั้งเบี้ยเลี้ยงและเบี้ยขยัน จึงมิใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

อนึ่งศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนเฉพาะคำสั่งของคณะกรรมการเงินทดแทน โดยมีได้เพิกถอนคำสั่งของสำนักงานประกันสังคมด้วย ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นสมควรแก้ไขเสียให้ถูกต้อง

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้เพิกถอนคำสั่งของสำนักงานประกันสังคม เฉพาะในส่วนที่ให้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

๓๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๔๑๖/๒๕๖๔

เรื่อง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ ต้องเสียดอกเบี่ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัด ,ในระหว่างพิจารณาคดีมีการประกาศใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นผลให้ดอกเบี่ยผิดนัดปรับเปลี่ยนไป ศาลอุทธรณ์ฯ จึงต้องกำหนดดอกเบี่ยสำหรับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมใหม่ , คดีนี้ไม่ปรากฏว่านายจ้างประสพภาวะความจำเป็นหรือขาดทุนจนถึงกับต้องเลิกจ้าง อีกทั้งไม่ปรากฏว่ามีวิธีการ ขั้นตอน ในการลดภาระค่าใช้จ่าย หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่จะถูกเลิกจ้าง เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๓๖ โจทก์เริ่มทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้าย

รักษาการผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ ค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๙๐๐ บาท และค่าคอมมิชชั่นจากการขายสัญญาบริการ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน ต่อมาวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ อ้างว่ามีการปรับปรุงโครงสร้าง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยบอกกล่าวและจ่ายค่าชดเชยไม่ครบถ้วนเนื่องจากไม่นำค่าคอมมิชชั่นรวมคำนวณด้วย **ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๑๓,๔๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี**

จำเลยให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากมีการปรับอัตราโครงสร้างกำลัง เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ค่าคอมมิชชั่นเป็นเงินที่จ่ายเพื่อจูงใจให้โจทก์

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า ค่าคอมมิชชั่นเป็นเงินจูงใจ ไม่ใช่ค่าจ้าง พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเดือนละ ๑๕,๙๐๐ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ๔๑๓,๔๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ไม่ปรากฏว่าจำเลยประสพภาวะความจำเป็นหรือขาดทุนจนถึงกับต้องเลิกจ้างโจทก์ **อีกทั้งการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์มีผลงานหรือยอดขายต่ำ ก็ปรากฏว่าพื้นที่ที่โจทก์ดูแลรับผิดชอบยอดขายที่ต่ำอยู่แล้วตั้งแต่แรก** นอกจากนี้ ไม่ปรากฏว่าจำเลยมีวิธีการ ขั้นตอน ในการลดภาระค่าใช้จ่าย หรือมีหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่จะถูกเลิกจ้างอย่างไร มีการแจ้งหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้โจทก์ทราบก่อนหรือไม่ ดังนั้น แม้จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์แล้ว การเลิกจ้างก็เป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพออยู่นั่นเอง

ประเด็นดอกเบี้ยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ระบุกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินในกรณีบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี **และมาตรา ๑๗/๑ กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน** การที่จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างในวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓ ให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นั้น ไม่เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่มาตรา ๑๗ วรรคสอง กำหนดไว้ จำเลยจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ โดยคำนวณจนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป คือวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๑๓,๒๕๐ บาท **เมื่อจำเลยมิได้จ่ายในวันที่เลิกจ้าง (๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) จำเลยจึงตกเป็นผู้ผิดนัดทันที** ประกอบกับคำขอท้ายฟ้องให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัด จำเลยจึงต้องชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัด (วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

ในระหว่างพิจารณาคดีของศาลอุทธรณ์ฯ มีการประกาศใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ โดยพระราชกำหนดฯ แก้ไขมาตรา ๗ และมาตรา ๒๒๔ เป็นผลให้ดอกเบี้ยผิดนัดปรับเปลี่ยนจากร้อยละ ๗.๕ ต่อปี

เป็นอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๗ บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละสองต่อปี ศาลอุทธรณ์ฯ จึงต้องกำหนดดอกเบี้ยสำหรับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชกำหนดดังกล่าว

พิพากษาแก้เป็น ให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๓,๒๕๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัด (วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ๔๑๓,๔๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป จนถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ และให้จ่ายดอกเบี้ยร้อยละ ๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ทั้งนี้ ให้ปรับลดหรือเพิ่มขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา แต่ต้องไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นอกจากนี้ให้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

๓๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๒๕/๒๕๖๔

เรื่อง “ไม่ต้องมาชู้หรือหาคู่ อย่าเห่าอย่างเดียว เहांมันได้ช่วยอะไร จะทำอะไรก็ทำเลยละแค่เห่า เดียวคนก็จะเอาไปพูดกันเสียเปล่าเพราะไม่ยอมทำจริง” เป็นการหมิ่นผู้บริหารซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม, หนังสือตักเตือนเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานไม่เป็นหนังสือตักเตือนที่เฉพาะเจาะจงว่าทำความผิดอะไร ที่ไหน อย่างไร และห้ามกระทำความผิดเช่นนั้นอีก เป็นเพียงการตักเตือนพนักงานที่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น จึงไม่ใช่หนังสือตักเตือนตามความหมายมาตรา ๑๑๙ (๔) เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่ผู้จัดการโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าจ้างเดือนละ ๘๐,๐๐๐ บาท วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ โดยที่โจทก์มิได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เงินโบนัส เงินโบนัสพิเศษ ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย จำเลยการว่า โจทก์มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานของจำเลยเรื่อยมา จำเลยเคยมีหนังสือตักเตือนแล้วแต่ยังคงทำงานไม่ดี ไม่พัฒนาตนเอง จึงใจจัดระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๓,๒๐๕.๓๓๗ บาท ค่าชดเชย ๒๔๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษตรวจสอบจำนวนประชุมปรึกษาแล้วศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยจะมีการประเมินผลงานพนักงานเป็นรายไตรมาส ในปี ๒๕๖๒ การประเมินผลงานของโจทก์มีพัฒนาการที่ต่ำลงมาอีก มีข้อบกพร่อง ๕ เรื่อง คือ ไม่สามารถส่งงานที่มอบหมายตามกำหนด ไม่สามารถส่งงานที่มีคุณภาพได้...เมื่อสิ้นสุดรายไตรมาสที่ ๔ ของปี ๒๕๖๒ พบว่าโจทก์มีพัฒนาการในการทำงานต่ำสุด มีคะแนนที่ไม่ได้มาตรฐานถึง ๖ เรื่อง จำเลยมีหนังสือตักเตือนเกี่ยวกับประสิทธิภาพแล้ว หากผลงานไม่ดีขึ้น จำเลยจะพิจารณาถึงขั้นเลิกจ้าง แต่โจทก์ก็ยังไม่ส่งมอบงานภายใน

กำหนดเวลา ลากิจโดยยังไม่อนุมัติ นาย เอ กรรมการผู้จัดการ เรียกโจทก์เข้าพูดคุยในห้องประชุมพร้อมหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล สอบถามถึงงานและเรื่องขาดงาน โจทก์กลับแสดงอารมณ์และพูดกลับมาว่า “ไม่ต้องมาขูะหรือคะ อย่าทำอย่างเดียวนะ เหมันได้ช่วยอะไร จะทำอะไรก็ทำเลยละ แค่นี้เดี๋ยวคนก็จะเอาไปพูดกันเสียเปล่าเพราะไม่ยอมทำจริง” นาย เอ เห็นว่า จำเลยให้โอกาสหลายครั้งแล้ว และการพูดประโยคดังกล่าวเป็นการหมิ่นนาย เอ ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของบริษัท จึงสั่งให้หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหนังสือเลิกจ้างในทันที การกระทำของโจทก์ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ต้องอับอายเสียชื่อเสียง ขาดความเคารพยำเกรงในการบริหารจัดการภายในของจำเลย เป็นความผิดร้ายแรง จึงใจัดคำสั่ง ไล่เลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจณ เป็นการกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลู่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามมาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมีใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

แต่ตามหนังสือเลิกจ้างไม่มีการกล่าวถึงเหตุการณ์ที่โจทก์พูดดูหมิ่นนาย เอ ต่อหน้า หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุวินิจฉัยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ และตามหนังสือตักเตือนให้โจทก์ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกระบวนการทำงาน รวมถึงรับฟังคำชี้แจง เพื่อให้โจทก์สามารถมีผลการดำเนินงานหรือประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นตามมาตรฐานจำเลยเท่านั้น ไม่เป็นหนังสือตักเตือนที่เฉพาะเจาะจงว่าโจทก์ทำความผิดอะไร ที่ไหน อย่างไร และห้ามโจทก์กระทำความผิดเช่นนั้นอีก เป็นเพียงการตักเตือนพนักงานที่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงไม่ใช่หนังสือตักเตือนตามความหมายมาตรา ๑๑๙ (๔) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา ๖๗ ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าไม่ได้ละทิ้งหน้าที่ ไม่ได้ดูหมิ่นนายจ้าง... เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๓๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๒๘/๒๕๖๔ (คดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม)

เรื่อง ลูกจ้างเคยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับเรื่องที่จอตรงยนต์ซึ่งมีถ้อยคำที่ไม่เหมาะสมจนถึงคาดโทษมาแล้ว และต่อมาส่งข้อความลงในกลุ่มไลน์ “หยุดคือหยุด ทำงานก็ต้องทำ” สร้างความสับสนและไม่เหมาะสมเกี่ยวกับประกาศบริษัทเรื่องหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ และใช้ถ้อยคำที่มีลักษณะรบกวนพนักงานและผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่า โจทก์เป็นบุคคลที่ขาดความยับยั้งชั่งใจ ไม่รู้จักไตร่ตรองให้ดีกว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำ ยากแก่การบังคับบัญชา มีเหตุให้นายจ้างไม่ไว้วางใจให้ทำงานอีกต่อไป นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้าย เป็นหัวหน้าแผนกซ่อมบำรุง ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๐,๘๓๓ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๒,๔๐๐ บาท ค่าเทคนิคเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท รวมเป็นค่าจ้างเดือนละ ๓๕,๒๓๓ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน ต่อมาวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์อ้างว่ากระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งไม่เป็นความจริง ข้อบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง ที่ไม่เป็นธรรม ค่าเสียหายจากการขาดรายได้ ค่าเสียหายในอนาคตที่ไม่สามารถหางานทำได้ พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยมีหนังสือถึงสำนักงานประกันสังคมเพื่อแจ้งแก้ไขเปลี่ยนแปลงการเลิกจ้างเป็นว่าจำเลยเลิกจ้าง โจทก์โดยไม่มี ความผิด

จำเลยให้การว่า โจทก์กระทำผิดร้ายแรงหลายครั้ง แต่ประธานสหภาพขอให้ลงโทษพักงาน โดยไม่จ่ายค่าจ้าง และตักเตือนด้วยวาจา วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โจทก์ส่งข้อความลงในกลุ่มไลน์ “หยุดคือหยุด ทำงานก็ต้องทำ” โดยกล่าวถึงประกาศบริษัทเรื่องหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วนจะได้รับค่าจ้าง ร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างปกติ หากมีลูกค้าต้องการให้ผลิตสินค้า บริษัทจะเรียกลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่โจทก์ กลับลงข้อความในกลุ่มไลน์เป็นการให้ร้ายจำเลย ยุยงให้เกิดกระด้างกระเดื่อง โจทก์ไม่เข้าแถวเคารพธงชาติ และออกกำลังกายซึ่งถือปฏิบัติกันตลอดมา จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยมีหนังสือขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง การเลิกจ้างถึงสำนักงานประกันสังคมโดยแก้เป็นว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากกระทำข้อบังคับฯ กรณี ไม่ร้ายแรง หากไม่ดำเนินการให้ถือเอาคำพิพากษานี้เป็นการแสดงเจตนาแทน คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า โจทก์เคยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับเรื่องที่จอด รถยนต์ซึ่งมีถ้อยคำที่ไม่เหมาะสมจนถึงคาดโทษมาแล้ว และการที่โจทก์ประสงค์จะให้จำเลยประกาศหยุดงาน โดยไม่ต้องเรียกลูกจ้างกลับเข้ามาปฏิบัติงานเลยหากมีความจำเป็นย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยได้ ทั้งการที่โจทก์ลงข้อความต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน ก็ไม่ได้แจ้งให้ประธานสหภาพแรงงานทราบ ก่อนตามแนวปฏิบัติของจำเลย การกระทำของโจทก์เป็นการสร้างความสับสนและไม่เหมาะสม และใช้ถ้อยคำ ที่มีลักษณะรบกวนลูกจ้างจำเลยและผู้บังคับบัญชา ทั้งจำเลยเคยลงข้อความดูหมิ่นผู้จัดการโรงงานและ ผู้จัดการฝ่ายฟนสีของจำเลยอ้างว่าโมโหอารมณ์ชั่ววูบ แสดงให้เห็นว่า โจทก์เป็นบุคคลที่ขาดความยับยั้งชั่ง ใจ ไม่รู้จักไตร่ตรองให้ดีกว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำ การกระทำของโจทก์ ถือเป็นการกระทำ ประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต และยิ่งยากแก่การบังคับ บัญชา มีเหตุให้จำเลยไม่ไว้วางใจให้ทำงานอีกต่อไป จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร เลิกจ้างได้โดยไม่เป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการ เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ย นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๓๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๓๔/๒๕๖๔ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน เป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องไต่สวนเพื่อให้ได้มูลความจริงที่คู่ความพิพาทกัน สำหรับคดีนี้โจทก์สัญญาชาติเมียนมาถูกควบคุมตัวอยู่ที่สถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ไม่ได้มีอิสระที่จะสามารถเดินทางมาศาลได้อย่างเสรีโดยลำพังสมควรที่ศาลจะให้โอกาสโจทก์โดยวิธีการไต่สวนพยานโจทก์ทางจอภาพและหมายเรียกเอกสารจากผู้ครอบครองมาประกอบการพิจารณาในชั้นศาล การที่ศาลมีคำสั่งไม่อนุญาตตามคำร้องขอเลื่อนคดีและงดสืบพยานโจทก์นั้นจึงไม่ชอบด้วยวิธีการไต่สวนเพื่อค้นหาความจริงในคดีแรงงาน

คดีนี้โจทก์ทั้งห้าฟ้องว่า โจทก์ทั้งห้าเป็นบุคคลต่างด้าวสัญชาติเมียนมา จำเลยที่ ๑ เป็นพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๒ เป็นผู้ว่าจ้างโจทก์กับพวกให้ทำงานบนเรือประมง โดยได้รับค่าจ้างที่เป็นส่วนแบ่งหรือเปอร์เซ็นต์จากการขายสัตว์น้ำที่จับได้ และค่าจ้างรายเดือน เดือนละ ๙,๕๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง โจทก์ทั้งห้าเริ่มทำงานกับจำเลยที่ ๒ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ ตลอดระยะเวลาการทำงานจำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างไม่ครบ โจทก์กับพวกยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงานเรียกค่าจ้างค้างจ่าย พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วสั่งให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้าง ๒๔๓,๐๔๗ บาท แก่โจทก์กับพวก แต่คำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากจำเลยที่ ๒ นำค่าจ้างในเงินส่วนแบ่งจากการขายสัตว์น้ำที่จับได้มาแปลงหนี้เงินที่โจทก์เบิกล่วงหน้า รวมเป็นเงินจำนวน ๑,๙๓๗,๑๐๘ บาท อีกทั้งจำเลยที่ ๒ ยึดเอกสารประจำตัวโจทก์ ทำให้โจทก์ไม่เคยได้รับเงินตามที่จำเลยที่ ๒ กล่าวอ้าง ไม่เคยลงลายมือชื่อรับเงิน คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจึงไม่ชอบ ขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างรวมเป็นเงิน ๑,๙๓๗,๑๐๘ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยที่ ๑ ให้การว่า คำฟ้องของโจทก์เคลือบคลุม จำเลยที่ ๒ ให้การว่า ระหว่างทำงานโจทก์เบิกค่าจ้างล่วงหน้าเกินกว่าสิทธิได้รับในแต่ละงวดหลายครั้ง หนี้ค่าจ้างขาดอายุความ ๒ ปีแล้ว

ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทำอุทธรณ์

ประเด็นฟ้องเคลือบคลุมหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า เมื่อพิจารณาคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งประกอบเป็นส่วนหนึ่งของคำฟ้องก็มีข้อความชัดแล้วว่า โจทก์เรียกร้องค่าจ้างที่จำเลยที่ ๒ ค้างชำระ รวมเป็นเงินทั้งหมด ๑,๙๓๗,๑๐๘ บาท ตรงตามจำนวนเงินที่โจทก์ทั้งห้าเรียกร้องในคำขอท้ายฟ้อง ส่วนโจทก์จะมีสิทธิได้รับมากน้อยเพียงใดนั้น คงเป็นเพียงรายละเอียดที่สามารถนำสืบเพิ่มเติมได้ในชั้นพิจารณา คำฟ้องของโจทก์ทั้งห้าจึงแสดงโดยแจ้งชัดให้เห็นถึงสภาพแห่งข้อหา และคำขอบังคับ ทั้งข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหา พอที่จำเลยทั้งสองเข้าใจได้ดีและสามารถต่อสู้คดีได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๗๒ วรรคสอง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ แล้ว ที่ศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยตัดคำฟ้องโจทก์ทั้งห้าว่าเป็นฟ้องเคลือบคลumnั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่เห็นพ้องด้วย

ประเด็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาชอบหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า การพิจารณาพิพากษาคดีที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระบบไต่สวนนั้น

เป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องไต่สวนเพื่อให้ได้มูลความจริงที่คู่ความพิพาทกัน สำหรับคดีนี้ โจทก์ทั้งห้าถูกควบคุมตัวอยู่ที่สถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ จังหวัดปทุมธานี แม้โจทก์ทั้งห้าจะมีทนายความผู้รับมอบอำนาจมาทำหน้าที่แทนในชั้นศาลก็ตาม แต่โจทก์ทั้งห้าไม่ได้มีอิสระที่จะสามารถเดินทางมาศาลจังหวัด เอ ได้อย่างเสรีโดยลำพัง ประกอบกับยังมีเอกสารอยู่ในความครอบครองของบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการตามที่โจทก์กล่าวอ้างมาในอุทธรณ์ จึงเป็นการยากที่โจทก์จะสามารถออกไปดำเนินการได้ สมควรที่ศาลแรงงานภาค ๘ จะให้โอกาสโจทก์ทั้งห้าโดยวิธีการไต่สวนพยานโจทก์ทั้งห้าทางจอภาพและหมายเรียกเอกสารจากผู้ครอบครองมาประกอบการพิจารณาในชั้นศาล เพื่อให้ได้ความจริงในระบบไต่สวน ที่ศาลแรงงานภาค ๘ มีคำสั่งไม่อนุญาตตามคำร้องขอเลื่อนคดีของโจทก์ทั้งห้าและงดสืบพยานโจทก์ทั้งห้า นั้น จึงไม่ชอบด้วยวิธีการไต่สวนเพื่อค้นหาความจริงในคดีแรงงาน

พิพากษากลับเป็นว่า ให้เพิกถอนคำพิพากษาและคำสั่งของศาลแรงงานภาค ๘ ให้ศาลแรงงานภาค ๘ ไต่สวนพยานโจทก์ทั้งห้าก่อนแล้วพิพากษาใหม่ไปตามรูปคดี

๓๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๔๕๗/๒๕๖๔ (คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

เรื่อง เหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นเพราะจำเลยต้องการปรับปรุงองค์กรตามนโยบายของบริษัทแม่ในประเทศอินเดียที่จะจ้างคนชาติของแต่ละประเทศขึ้นมาเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ในเครือประเทศอินเดียซึ่งเป็นภูมิลำเนาและสถานที่โจทก์เคยทำงานมาก่อน จึงเป็นสิทธิในการบริหารจัดการของจำเลยที่สามารถกระทำได้ตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง เมื่อโจทก์ไม่ยอมย้ายไปทำงานตามคำสั่ง การที่จำเลยเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม , เงินค่าตำแหน่ง HR ALLOW มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างชาวต่างชาติ ไม่เป็นค่าจ้าง

คดีนี้โจทก์ (ชาวต่างชาติ) ฟ้องว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๒ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ภาคธุรกิจ ได้รับเงินเดือน ๑๖๘,๒๓๙ บาท เงินประจำตำแหน่ง ๔๖,๖๐๐ บาท รวมเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๑๔,๘๓๙ บาท ต่อมาวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยไม่นำเงินประจำตำแหน่งมาคำนวณค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินอื่น ๆ และจำเลยเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่ถูกต้องโจทก์โดยปรับลดวันหยุดพักผ่อนประจำปีจาก ๔๐ วัน เหลือ ๒๖ วัน และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย เงินโบนัสและเงินค่าจ้างปรับเพิ่ม ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าตอบแทนพิเศษ พร้อมดอกเบี้ย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๙๒,๗๔๐,๔๗๗.๔๘ บาท พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยออกหนังสือรับรองการทำงานแก่โจทก์

จำเลยให้การว่า เงินค่าตำแหน่งเดือนละ ๔๖,๖๐๐ บาท ไม่ใช่ค่าจ้าง แต่เป็นเงินสวัสดิการช่วยเหลือค่าที่พักที่จำเลยจ่ายให้ลูกจ้างชาวต่างชาติเรียกว่า HR ALLOW หมายถึง House Rent Allowance จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากมีนโยบายปรับปรุงองค์กร จึงมีคำสั่งโอนย้ายโจทก์ไปทำงานที่บริษัทในประเทศ

อินเดียตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง แต่โจทก์ไม่ยินยอมไปทำงานตามคำสั่ง โจทก์ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยปริยาย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยออกไปสำคัญแสดงว่าโจทก์ได้ทำงานมานานเท่าไรและงานนั้นเป็นอย่างไร คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์อุทธรณ์

เงินค่าตำแหน่ง HR ALLOW เป็นค่าจ้างหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ เห็นว่า จำเลยจ่ายเงินประจำตำแหน่ง HR ALLOW โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มิได้จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง เงินดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นสวัสดิการ มิใช่ค่าจ้าง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แม้จำเลยจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์เป็นจำนวนแน่นอนเท่ากันทุกเดือน ก็ไม่ทำให้เงินดังกล่าวเปลี่ยนสภาพกลายเป็นค่าจ้างไปได้ จำเลยจึงไม่ต้องนำเงินส่วนนี้ไปรวมกับเงินเดือนอัตราสุดท้ายมาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ฯลฯ

ประเด็นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ เห็นว่า จำเลยประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตเส้นใยสังเคราะห์ โจทก์เป็นบุคคลสัญชาติอินเดีย เคยทำงานอยู่ประเทศอินเดีย เหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นเพราะจำเลยต้องการปรับปรุงองค์กรตามนโยบายของบริษัทแม่ในประเทศอินเดียที่จะจ้างคนชาติของแต่ละประเทศขึ้นมาเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งตามสัญญาจ้างระบุว่า โจทก์อาจได้รับการโอนย้ายไปยังหน่วยงานหรือแผนกอื่นใดหรือบริษัทอื่นใดในเครือประเทศอินเดีย ภายใต้การบริหารจัดการของจำเลย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของจำเลยไม่ว่าเวลาที่ตาม การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ไปทำงานที่สำนักงานใหญ่หรือบริษัทอื่นในเครือประเทศอินเดีย จึงเป็นสิทธิในการบริหารจัดการของจำเลยที่สามารถกระทำได้ตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง และเมื่อโจทก์ลงลายมือชื่อยอมรับเงื่อนไขตามข้อตกลงดังกล่าวแล้ว กรณีถือว่าโจทก์ยินยอมให้จำเลยโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลภายนอกแล้ว นอกจากนี้ยังได้ความว่า ก่อนเลิกจ้างจำเลยได้เจรจาและแจ้งโจทก์ทราบเกี่ยวกับกำหนดเวลาและตำแหน่งงานที่จะไปทำล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควร เพื่อให้โจทก์เตรียมตัวย้ายกลับไปทำงานที่ประเทศอินเดียซึ่งเป็นภูมิลำเนาและสถานที่เคยทำงานมาก่อน ทั้งงานที่จะให้ไปทำก็เป็นตำแหน่งและค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าเดิม แสดงให้เห็นว่าจำเลยในฐานะนายจ้างได้ดำเนินการให้โจทก์ได้รับผลกระทบจากการโอนย้ายครั้งนี้น้อยที่สุดแล้ว เมื่อโจทก์ไม่ยอมย้ายไปทำงานตามที่จำเลยมีคำสั่ง จึงเป็นการปฏิบัติผิดสัญญาจ้างและฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม การที่จำเลยเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ พิพากษายืน

๓๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๗๒/๒๕๖๔

เรื่อง แม้ลูกจ้างจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทซึ่งประกอบธุรกิจแข่งกับนายจ้างในระหว่างที่เป็นลูกจ้างอยู่ก็ตาม แต่ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าบริษัทดังกล่าวได้ดำเนินกิจการจริงหรือไม่ จึงรับฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างประกอบกิจการอันเป็นการค้าแข่งกับนายจ้างในระหว่างที่เป็นลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัท , เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างอันเกิดจากการเลิกสัญญาจ้างโดยสมัครใจต่อกัน แม้จะมีจำนวนเท่ากับค่าชดเชย ก็ไม่ใช่เงินที่จ่ายให้เมื่อเลิกจ้าง จึงไม่ใช่ค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ โจทก์จ้างจำเลยเข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขาย - แผนกอุตสาหกรรม ค่าจ้างเดือนละ ๙๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ จำเลยแสดงเจตนาลาออกด้วยวาจา โจทก์และจำเลยตกลงทำหนังสือรับทราบและยกเลิกสิทธิหลังจากนั้นประมาณเดือนมกราคม ๒๕๖๒ โจทก์ตรวจพบว่าจำเลยกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานอย่างร้ายแรงโดยพบว่าเมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑ ระหว่างที่จำเลยยังเป็นลูกจ้างโจทก์ จำเลยประกอบธุรกิจค้าแข่งกับโจทก์ จดทะเบียนจัดตั้งบริษัท เข้าเป็นผู้ถือหุ้น เป็นกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท เอ จำกัด ซึ่งประกอบกิจการเช่นเดียวกับโจทก์ จำเลยนำข้อมูลความลับทางธุรกิจ ข้อมูลสินค้า ข้อมูลลูกค้า ผู้ผลิต ไปใช้ประโยชน์ของตนเอง ชักนำบริษัทผู้ผลิตได้แก่บริษัท บี จำกัด ยุติการแต่งตั้งโจทก์เป็นตัวแทนจำหน่ายในประเทศไทยและให้บริษัท เอ จำกัด เป็นตัวแทนจำหน่ายในประเทศไทยแทน นอกจากนั้นโจทก์ยังใช้เวลาทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของโจทก์ไปทำงานให้บริษัทตนเอง ขอเรียกค่าเสียหายตั้งแต่วันที่จำเลยจดทะเบียนตั้งบริษัทจนถึงวันที่สิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานเท่ากับค่าจ้างที่โจทก์ได้รับเป็นเงิน ๔๗๔,๑๐๒ บาท ค่าเสียหายจากการค้าแข่งแย่งชิงลูกค้า...บาท ค่าเสียหายจากการการใช้ข้อมูล ทำให้โจทก์มีรายได้ลดลงคิดเป็นเรียกค่าชดเชยที่โจทก์จ่ายแก่จำเลย ๒๗๘,๑๐๐ บาท ค่าเสียหาย ๒๐,๖๔๘,๓๔๘.๖๗ บาท รวมเป็นเงินค่าเสียหาย ๒๔,๕๑๐,๖๐๐.๖๗ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์และจำเลยตกลงเลิกสัญญาจ้างกันโดยโจทก์ตกลงจ่ายเงิน ๒๗๘,๑๐๐ บาท เพื่อยุติข้อพิพาท โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกเงินดังกล่าวคือ ในระหว่างการทำงาน บริษัท เอ จำกัด ซึ่งโจทก์เป็นผู้ถือหุ้นและกรรมการยังไม่ได้เริ่มประกอบกิจการ ทั้งไม่ได้ประกอบกิจการค้าขายแข่งขันกับโจทก์แต่อย่างใด ข้อมูลดังกล่าวไม่ใช่ความลับทางการค้าของโจทก์ จำเลยไม่มีส่วนรู้เห็นที่บริษัท บี จำกัด ยกเลิกไม่ให้โจทก์เป็นตัวแทน

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยค่าชดเชยให้ยกเสีย โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ตามสัญญาจ้างข้อ ๕.๓ วรรคสอง ระบุว่า ในช่วงระยะเวลาในข้อตกลงนี้ พนักงานจะต้องไม่เข้าเป็นเจ้าของ...หรือมีส่วนร่วมเพื่อวัตถุประสงค์ของผลประโยชน์ทางการเงิน...ที่เป็นการแข่งขันโดยตรงหรือโดยทางอ้อมกับบริษัท โดยศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า บริษัท เอ จำกัด มีการประกอบธุรกิจค้าแข่งกับโจทก์จริง แล้วกำหนดค่าเสียหายให้จำเลยรับผิดชอบ ๔๐๐,๐๐๐ บาท โดยไม่ได้พิจารณาว่า การประกอบกิจการของจำเลยเป็นการค้าแข่งกับโจทก์นั้นเกิดขึ้นในระหว่างที่จำเลย

ยังเป็นลูกจ้างโจทก์อยู่หรือไม่ การตั้งประเด็นวินิจฉัยและรับฟังข้อเท็จจริงของศาลแรงงานจึงไม่ถูกต้อง ปัญหา
นี้เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ไม่มีความฝ่าฝืนต่อรัฐธรรมนูญ ศาลอุทธรณ์คดี
ชำนาญพิเศษมีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๒ (๕)
และมาตรา ๒๔๖ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒
มาตรา ๕๗ และข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาเพียงพอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมายแล้ว ไม่จำเป็นต้องย้อน
สำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาพิพากษาใหม่ คดีนี้ จำเลยจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท เอ จำกัด ใน
ระหว่างที่เป็นลูกจ้างโจทก์จริง แต่ไม่ทราบว่าบริษัทดังกล่าวมีการดำเนินการจริงหรือไม่ และไม่ปรากฏ
ว่าบริษัท เอ จำกัด เป็นบริษัทตัวแทนจำหน่ายในประเทศไทยของบริษัท บี จำกัด ตั้งแต่เมื่อใด แสดงว่า
ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในสำนวนที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมานั้นไม่ปรากฏว่าบริษัท เอ จำกัด ทำธุรกิจ
อันเป็นการค้าแข่งกับโจทก์เกิดขึ้นในระหว่างที่จำเลยเป็นลูกจ้างโจทก์ จึงรับฟังไม่ได้ว่าจำเลยประกอบกิจการ
อันเป็นการค้าแข่งกับโจทก์ในระหว่างที่จำเลยเป็นลูกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบค่าเสียหายให้โจทก์

ประเด็นว่าโจทก์จะเรียกเงินที่จ่ายให้จำเลยไปขณะเลิกจ้างคืนจากจำเลยได้หรือไม่ เห็นว่า
เมื่อพิจารณาหนังสือรับทราบและยินยอมที่ทำขึ้นในวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ อันเป็นวันยกเลิกสัญญาจ้าง
การเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกันเกิดจากการสมัครใจยกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เงินที่จำเลยได้รับไประบุว่าเป็น
ค่าจ้างสำหรับการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ แม้จะมีจำนวนเทียบเท่ากับ
ค่าชดเชย ก็มีใช้ค่าชดเชย ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การเลิกสัญญา
จ้างต่อกันเช่นนี้ ไม่ใช่กรณีที่โจทก์ไม่ยอมให้จำเลยทำงาน แต่เป็นเรื่องที่จำเลยสมัครใจไม่ทำงานให้โจทก์
เพราะไม่ต้องการทำต่อไปเอง การกระทำได้กล่าวไม่ถือว่าเป็นการที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง เงินที่โจทก์จ่ายให้จำเลยจึงไม่เป็น
ค่าชดเชย

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์ในส่วนที่จำเลยใช้ค่าเสียหายจากการค้าแข่งเป็นเงิน
๔๐๐,๐๐๐ บาท เสียด้วย นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

๓๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๕๕๒/๒๕๖๔

เรื่อง ระหว่างการพิจารณาปรากฏว่ามีการประกาศใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติม
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔
ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นสมควรพิพากษาให้จำเลยรับผิดชอบในดอกเบี้ยตามกฎหมายใหม่

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า จำเลยเคยเป็นลูกจ้างโจทก์ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นวิศวกรโครงการ
ไฟฟ้า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๗๕,๐๐๐ บาท ระหว่างทำงาน โจทก์กับจำเลยทำบันทึกข้อตกลงแนบท้าย
สัญญาจ้าง โดยโจทก์ส่งจำเลยไปศึกษาดูงานที่ต่างประเทศระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒
โดยโจทก์ออกค่าใช้จ่าย ๑๓๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๒ จำเลยลาออกมีผลวันที่
๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และฝ่าฝืนข้อตกลงเข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าว

ซึ่งกำหนดให้จำเลยกลับมาทำงานกับโจทก์ ๓ ปี นับแต่สิ้นสุดการอบรม ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ทั้งค่าชุดอุปกรณ์สวมใส่เวลาทำงาน ค่าธรรมเนียมการสรรหาผู้สมัครงานให้บริษัทจัดหางาน ขอบังคับให้จำเลย ชดใช้ค่าเสียหาย ๓๐๘,๒๖๐ บาท แก่โจทก์

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า ค่าเสียหายที่โจทก์ขอมา เป็นการกำหนดไว้ล่วงหน้า ในทำนองเบี้ยปรับ ประกอบกับจำเลยเดินทางกลับมาแล้วยังคงทำงานกับโจทก์ต่อไปอีกหลายเดือน ก่อนลาออก เห็นสมควรกำหนดค่าเสียหายให้ ๙๐,๐๐๐ บาท พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงิน ๙๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันพิพากษา (วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป ค่าขออื่นนอกจากนี้ ให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นว่าเป็นการพิพากษาเกินไปกว่าค่าขอหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า การที่ ศาลแรงงานมีเหตุผลในคำวินิจฉัยถึงการกระทำของจำเลยที่ยื่นใบลาออกหลังจากเดินทางกลับจากการศึกษา ดุงานเพียง ๔ เดือนเศษก่อนครบกำหนดระยะเวลา ทำให้โจทก์ไม่ได้รับประโยชน์คุ้มค่าการลงทุนที่ส่งจำเลย ไปศึกษาทำงานต่างประเทศดังที่คาดหวังแล้วกำหนดดอกเบี้ยในค่าเสียหายที่โจทก์ได้รับให้แก่โจทก์ในอัตรา ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามกฎหมายถือว่าศาลแรงงานกลางพิพากษาเกินคำขอโดยใช้ดุลพินิจเห็นสมควร เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ คำพิพากษาศาลแรงงานกลางชอบแล้ว

อนึ่งระหว่างการพิจารณาปรากฏว่ามีการประกาศใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญ พิเศษจึงต้องกำหนดดอกเบี้ยตามพระราชกำหนดดังกล่าว ซึ่งการกำหนดอัตราดอกเบี้ยตามพระราชกำหนด ดังกล่าว เป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยได้เองแม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดยื่นอุทธรณ์ในประเด็นนี้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความแพ่งมาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายเงิน ๙๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันพิพากษา (วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไปจนถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ทั้งนี้ ให้ปรับเปลี่ยน ลดลงหรือเพิ่มขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นอกจากนี้แก้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

๓๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๕๖๑/๒๕๖๔

เรื่อง ลูกจ้างทำงานในอาคารเป็นหลัก โอกาสสัมผัสสารเคมีต่ำ อาการภูมิแพ้ที่ตาและตาแห้งเรื้อรัง เกิดจากการแพ้ยากันชักอย่างรุนแรงจนเป็นโรคستيเวนส์จอห์นสัน ซินโดรม (Stephen Johnson Syndrome) ซึ่งสืบเนื่องจากการรักษาโรคมะเร็งสมอง ดังนั้น อาการเจ็บป่วยของลูกจ้างไม่ได้สัมพันธ์กับลักษณะงานหรือสภาพของงานที่โจทก์ทำ จึงไม่ใช่ “การเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน” โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนเงินทดแทน

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน กรณีที่มีมติว่าอาการเจ็บป่วยของโจทก์ไม่ได้เกิดจากการทำงาน กับหนังสือแจ้งผลการวินิจฉัยเงินทดแทนของสำนักงานประกันสังคม และขอให้พิพากษาว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า โจทก์เคยเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการอาวุโส มีหน้าที่ประสานงานโครงการ ประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ที่ทำงานของโจทก์อยู่ที่สำนักงานตึกด้านข้างฝ่ายการผลิตของโรงกลั่นน้ำมัน ทำงานตั้งแต่วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และทำงานนอกเวลาบ้างเป็นบางวัน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒๐,๖๑๒ บาท ประมาณปี ๒๕๕๑ โจทก์มีอาการตาพร่ามัว แพทย์พบเนื้องอกในสมอง ๒ ก้อน โจทก์ได้รับการรักษาโดยการผ่าตัดกับฉายรังสีให้ยากันชัก เกิดอาการแพ้อย่างรุนแรง รักษาที่โรงพยาบาลหลายแห่ง ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕ ได้นิยามคำว่า “เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ส่วนคำว่า “ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง การเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายตามคำนิยามดังกล่าว จะต้องเป็นการเจ็บป่วยจากโรคใดโรคหนึ่งที่มีสัมพันธ์กับลักษณะงานหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานที่ลูกจ้างได้กระทำอยู่ทุกวัน ข้อเท็จจริงได้ความว่า มีการตรวจสอบสารฟอร์มัลลินและสารเอทิลีนไดออกไซด์ซึ่งสารที่ก่อให้เกิดโรคมะเร็งในโรงงานแห่งนี้ ปรากฏว่าบางรายงานตรวจไม่พบ บางรายงานตรวจพบแต่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และไม่มีรายงานทางการแพทย์หรือทางระบาดวิทยาว่าสารฟอร์มัลลินและสารเอทิลีนไดออกไซด์ทำให้เกิดโรคมะเร็งสมอง (เนื้องอกในสมอง) โจทก์ทำงานในอาคารเป็นหลัก โอกาสสัมผัสสารเคมีต่ำ เมื่อพิจารณาจากผลการวัดสารเคมีในสภาพแวดล้อมการทำงาน อาการภูมิแพ้ที่ตาและตาแห้งเรื้อรัง เกิดจากการแพ้ยากันชักอย่างรุนแรงจนเป็นโรคستيเวนส์ จอห์นสัน ซินโดรม (Stephen Johnson Syndrome) ซึ่งสืบเนื่องจากการรักษาโรคมะเร็งสมอง ทำให้เยื่อบุตาอ่อนแอ แม้โจทก์เลิกใช้ยากันชักแล้ว แต่อาการภูมิแพ้ก็น่าจะยังส่งผลให้เกิดความไวต่อสารก่อภูมิแพ้ได้ง่าย อาการเจ็บป่วยของโจทก์ไม่ได้สัมพันธ์กับลักษณะงานหรือสภาพของงานที่โจทก์ทำ จึงไม่ใช่ “การเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน” โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนเงินทดแทน พิพากษายืน

๔๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำณัญพิเศษที่ ๕๙๗ - ๖๐๑/๒๕๖๔ (เลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

เรื่อง ในปี ๒๕๕๘ นายจ้างขาดทุนประมาณ ๒๐๐ ล้านบาท ปี ๒๕๖๑ ขาดทุนประมาณ ๔๓ ล้านบาท และปี ๒๕๖๒ ขาดทุนประมาณ ๖ ล้านบาท เห็นได้ว่าแม้ผลประกอบการประสพภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่อง แต่ยอดขาดทุนลดลงทุกปีอย่างมีนัยสำคัญ แม้นายจ้างมีสิทธิปรับปรุงหน่วยงานของตนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร แต่ต้องไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย การเลิกจ้างลูกจ้างกับพวกจึงไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๕ ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนายจ้างโจทก์กับพวก มีวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการโทรทัศน์ระบบดิจิทัล จำเลยที่ ๒ และที่ ๓ เป็นกรรมการผู้จัดการ โจทก์ที่ ๑ ทำงานเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิต ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๘๔,๔๒๕ บาท โจทก์ที่ ๒ เป็นบรรณาธิการรายการ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๔๑,๗๐๕ บาท โจทก์ที่ ๓ เป็นผู้ช่วยบรรณาธิการข่าวเช้า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕๖,๒๖๕ บาท โจทก์ที่ ๔ เป็นช่างภาพ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๒,๓๓๐ บาท และโจทก์ที่ ๕ เป็นพนักงานตัดต่อภาพวิดีโอ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๑,๗๗๐ บาท ประมาณกลางปี ๒๕๖๑ จำเลยที่ ๑ แก้ไขเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของระบบและหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานในทางที่เป็นโทษหรือเป็นภาระแก่โจทก์ อันเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยพนักงานไม่ยินยอม ต่อมาวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๕ อ้างเหตุว่าเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้มีผลในวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยและเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว แต่การเลิกจ้างโจทก์ทั้งห้าไม่ชอบด้วยประมวลคุณธรรมและข้อพึงปฏิบัติในการทำงานซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง ทั้งจำเลยที่ ๑ มิได้ประสบปัญหาจนถึงขนาดไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้หากไม่ปรับโครงสร้างองค์กรและลดกำลังคน เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าชดเชยแก่โจทก์ที่ ๑ พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์ที่ ๑ ไม่ใช่ลูกจ้าง เป็นการจ้างเหมาทำงานอิสระหรือจ้างทำของ จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างเนื่องจากประสพภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่อง จำต้องปรับโครงสร้างการทำงาน ปรับลดค่าใช้จ่าย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า การประเมินการปฏิบัติงานแบบใหม่ มีหลักเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจนแน่นอน การประเมินเป็นแบบข้ามหน่วยงาน ผู้ประเมินมิใช่ผู้บังคับบัญชาจึงไม่ทราบถึงสภาพการทำงาน เนื่องจาก ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่ครบถ้วนรอบคอบ สถานการณ์การเงินของจำเลยดีขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ขาดทุนถึงขนาด พิจารณาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ ๑ พร้อมดอกเบี้ย และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้โจทก์ที่ ๑ เป็นเงิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒ จำนวน ๓๓๐,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓ จำนวน ๒๘๐,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๔ จำนวน ๒๕๐,๐๐๐ บาท และโจทก์ที่ ๕ เป็นเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลอุทธรณ์คดีขำณัญพิเศษเห็นว่า ในปี ๒๕๕๘ จำเลยที่ ๑ ขาดทุนประมาณ ๒๐๐ ล้านบาท ปี ๒๕๖๑ ขาดทุนประมาณ ๔๓ ล้านบาท และปี ๒๕๖๒ ขาดทุนประมาณ ๖ ล้านบาท เห็นได้ว่า แม้ผลประกอบการของจำเลยที่ ๑ ประสพภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่อง แต่ยอดขาดทุน

ลดลงทุกปีอย่างมีนัยสำคัญจนถึงปี ๒๕๖๒ ขาดทุนเพียงประมาณ ๖ ล้านบาท จากที่เคยขาดทุน ๒๐๐ ล้านบาท จำเลยที่ ๑ ขาดทุนตั้งแต่เริ่มดำเนินการธุรกิจสถานีโอทอร์นระบบดิจิทัล แต่ก็ไม่เคยมีการลดจำนวนลูกจ้างเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ทั้งในช่วงดังกล่าวผลประกอบการขาดทุนสูงกว่าขณะเลิกจ้าง โจทก์ทั้งห้าจำนวนมาก ดังนั้น ที่จำเลยที่ ๑ อ้างว่าผลประกอบการประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องสะสมตลอดมา จำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับระบบธุรกิจปัจจุบันนั้น จึงไม่อาจรับฟังได้ แม้จำเลยที่ ๑ มีสิทธิปรับปรุงหน่วยงานของตนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร แต่ต้องไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงมาแล้วว่าการประเมินผล การปฏิบัติงานแบบใหม่ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน จึงไม่อาจให้ความเป็นธรรมแก่โจทก์ทั้งห้าได้เพียงพอ เมื่อพิเคราะห์พฤติการณ์แห่งคดีประกอบกับเหตุผลที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมา การเลิกจ้างจึงไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ประเด็นนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์ที่ ๑ กับ จำเลยที่ ๑ เป็นจ้างแรงงานหรือไม่ เห็นว่า จำเลยที่ ๑ อ้างว่า โจทก์ที่ ๑ เป็นผู้รับเหมาทำงานอิสระ มีบัตรประจำตัวต่างจากลูกจ้างทั่วไปและต้องทำเรื่องเบิกค่าตอบแทน ไม่ได้จ่ายเป็นรายเดือนเหมือนลูกจ้างทั่วไป แต่จำเลยที่ ๑ กลับไม่มีบัตรประจำตัวของโจทก์ที่ ๑ และหลักฐานการเสนอเบิกค่าตอบแทนของโจทก์ที่ ๑ มาแสดง นอกจากนี้โจทก์ที่ ๑ ต้องทำงานสัปดาห์ ๕ วัน ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนเท่ากันทุกเดือนตั้งแต่เริ่มทำงาน ไม่ต้องรายงานในแต่ละเดือนมีผลงานจำนวนเท่าใดและมีหัวหน้างานทำหน้าที่ตรวจสอบ เท่ากับว่าโจทก์ที่ ๑ มิได้ตกลงรับจะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๑ จะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำงาน แต่เป็นเรื่องที่โจทก์ที่ ๑ ตกลงทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ ผู้เป็นนายจ้าง และจำเลยที่ ๑ ตกลงจะให้สินจ้างเป็นรายเดือนตอบแทนตลอดเวลาที่โจทก์ที่ ๑ ทำงานให้ ลักษณะของสัญญาจ้าง จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

อนึ่งระหว่างการพิจารณาปรากฏว่ามีการประกาศใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษจึงต้องกำหนดดอกเบี้ยตามพระราชกำหนดดังกล่าว ซึ่งการกำหนดอัตราดอกเบี้ยตามพระราชกำหนดดังกล่าว เป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยได้เองแม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดยื่นอุทธรณ์ในประเด็นนี้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แก่โจทก์ที่ ๑..... พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันฟ้อง (ฟ้องวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒) เป็นต้นไปจนถึงวันที่ จนถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ทั้งนี้ ให้ปรับเปลี่ยนลดลงหรือเพิ่มขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นอกจากนี้แก้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

๔๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๖๐๔/๒๕๖๔ (ประนีประนอมยอมความ)

เรื่อง ตามหนังสือเลิกจ้างมีข้อความระบุว่า “ข้าพเจ้ายอมรับข้อเสนอด้วยความสมัครใจ และยินยอมไม่ฟ้องร้องหรือเรียกร้องค่าเสียหายอื่นใดเพิ่มเติมต่อ/จากบริษัท” โดยลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินชดเชยตามกฎหมายรวม ๗๘๘,๐๒๒ บาท การที่ลูกจ้างสมัครใจทำข้อตกลงดังกล่าวในขณะที่ทราบแล้วว่าจะถูกเลิกจ้าง ย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่อยู่ในภาวะที่จะต้องเกรงกลัวแต่อย่างใด จึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๐ มีผลใช้บังคับได้

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ครั้งสุดท้ายตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๘๗,๕๕๘ บาท วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อ้างว่าผลงานการปฏิบัติงานของโจทก์ไม่ตรงตามระดับความคาดหวัง และข้อกำหนดของจำเลย ให้มีผลเป็นการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โจทก์เห็นว่าเหตุแห่งการเลิกจ้างไม่เป็นความจริง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๕,๒๕๓,๔๘๐ บาท ค่าเสียโอกาสที่จะได้รับเงินโบนัสปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๖,๙๑๑ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๗,๙๔๑.๘๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า ผลการปฏิบัติงานของโจทก์ไม่เป็นไปตามมาตรฐานและความคาดหวังของจำเลย จำเลยเลิกจ้างโจทก์ก่อนกำหนดจ่ายโบนัส โจทก์จึงไม่มีคุณสมบัติที่จะได้รับโบนัส นอกจากนี้โจทก์ลงลายมือชื่อยอมรับข้อเสนอด้วยความสมัครใจและยินยอมไม่ฟ้องร้องหรือเรียกร้องค่าเสียหายอื่นใดเพิ่มเติม ระหว่างพิจารณา โจทก์แถลงไม่ติดใจเรียกร้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากจำเลย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ตามหนังสือเลิกจ้างมีข้อความระบุว่า “ข้าพเจ้ายอมรับข้อเสนอด้วยความสมัครใจและยินยอมไม่ฟ้องร้องหรือเรียกร้องค่าเสียหายอื่นใดเพิ่มเติมต่อ/จากบริษัท” โดยโจทก์ได้รับค่าตอบแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินชดเชยตามกฎหมายรวม ๗๘๘,๐๒๒ บาท จึงถือว่าโจทก์กับจำเลยได้ทำข้อตกลงกันโดยที่โจทก์ได้ทราบเรื่องการเลิกจ้างแล้วและตกลงยอมรับข้อเสนอด้วยความสมัครใจ ทั้งยังได้สละสิทธิยินยอมที่จะไม่ฟ้องร้องหรือเรียกร้องค่าเสียหายอื่นใดเพิ่มเติมต่อหรือจากจำเลย ซึ่งรวมถึงค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและเงินโบนัสที่โจทก์เรียกร้องมาด้วย การที่โจทก์สมัครใจทำข้อตกลงดังกล่าวในขณะที่ทราบแล้วว่าจะถูกเลิกจ้าง ย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่อยู่ในภาวะที่จะต้องเกรงกลัวจำเลยแต่อย่างใด จึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๐ มีผลใช้บังคับได้ หาได้ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและเงินโบนัสจากจำเลยอีก พิพากษายืน

๔๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๗๓๕/๒๕๖๔

เรื่อง วันที่ ๒๒ พฤษภาคม นายจ้างอ่านหนังสือเลิกจ้างให้ลูกจ้างฟัง ให้มีผลเลิกจ้างวันที่ ๒๓ พฤษภาคม แต่ในวันเดียวกันลูกจ้างเขียนใบลาออกและนายจ้างยอมรับเอาใบลาออกไว้ในเวลาต่อเนื่องกันทันที พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างไม่ได้ถือว่าการเลิกจ้างเป็นอันเด็ดขาดและเสร็จสมบูรณ์ แต่เป็นการตกลงยินยอมให้นายจ้างถอนการแสดงเจตนาเลิกจ้างก่อนที่สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงและมีผลวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ทำให้การเลิกจ้างดังกล่าวถูกถอนไปแล้ว โดยถือเอาเจตนาลาออกเป็นเหตุเลิกสัญญาแทน

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๒ คน ฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์และรถยนต์ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้างานฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ควบคุมการผลิตแผนกซบสีเคลือบผิวชิ้นงาน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๔๐,๒๖๘ บาท โจทก์ที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้างานฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ควบคุมการผลิตแผนกซบสีเคลือบผิวชิ้นงาน โดยมีโจทก์ที่ ๑ เป็นผู้บังคับบัญชาโจทก์ที่ ๒ อีกชั้นหนึ่ง ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๓,๕๖๔ บาท เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง กล่าวหาว่าโจทก์ที่ ๑ กระทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเรียกโจทก์ที่ ๒ ไปพบแสดงหนังสือเลิกจ้างมีข้อความทำนองเดียวกันพร้อมอ่านให้โจทก์ที่ ๒ ฟังแล้ว การเลิกจ้างจึงมีผลสมบูรณ์ไม่อาจถอนเจตนาได้ แต่จำเลยข่มขู่โจทก์ที่ ๒ ว่าไปสมัครงานที่ไหนประวัติการทุจริตจะติดตัวไปตลอดทำให้โจทก์ที่ ๒ เกรงกลัวจำต้องเขียนใบลาออกในเวลาต่อมา ประกอบกับสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด ๑๙ และเศรษฐกิจชะลอตัว จำเลยจึงถือโอกาสเลิกจ้าง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๗,๖๐๕,๕๖๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ที่ ๑ และจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๒,๗๖๕,๘๘๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ที่ ๒ และจ่ายค่าเสียหายจากการที่จำเลยข่มขู่โจทก์ที่ ๒ จนเกรงกลัวจำใจต้องเขียนใบลาออก ๒๐๐,๐๐๐ บาท และค่าเสียหายจากการจงใจไม่ออกใบผ่านงานทำให้เสียโอกาสที่จะได้งานทำคนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งในชั้นตรวจคำฟ้องว่า คำฟ้องในส่วนอ้างเหตุผลอันเนื่องจากการข่มขู่ใจกระทำการหรือไม่กระทำการ เป็นมูลละเมิดอื่นที่มีไข่เกิดจากสัญญาจ้างแรงงานโดยตรง ไม่อยู่ในขอบอำนาจศาลแรงงานภาค ๒ จะรับคดีไว้พิจารณา จึงไม่รับคำฟ้องในส่วนนี้

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า การที่โจทก์ที่ ๑ และโจทก์ที่ ๒ ดำเนินการนำชิ้นงานที่ต้องผลิตส่งให้ลูกค้าไปซบในบ่อซบ ทั้งที่ทราบว่าขณะที่นำชิ้นงานลงไปซบนั้นคานิกเกลคลอไรด์ในบ่อซบสูงเกินมาตรฐานที่จำเลยกำหนด จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง พิกษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ พิจารณาประเด็นว่า การที่จำเลยทำหนังสือเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ และอ่านหนังสือให้ฟัง ถือเป็นการเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ เสร็จสมบูรณ์มีผลตามกฎหมาย หรือไม่ เห็นว่า

การเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาซึ่งนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุวัติการเลิกสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าว และการแสดงเจตนาดังกล่าวไม่อาจถอนได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ วรรคสองนั้น หมายถึง กรณีลูกจ้างหรือนายจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างเพียงฝ่ายเดียว แล้วกลับขอถอนหรือยกเลิกเจตนาเลิกสัญญาจ้างนั้นภายหลัง แต่ไม่รวมถึงการตกลงหรือยินยอมพร้อมใจกันของนายจ้างและลูกจ้างในการถอนหรือยกเลิกการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างนั้นด้วย โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุวัติการเลิกสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าว เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ฝ่ายบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนจำเลยได้แจ้งการเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ และอ่านให้โจทก์ที่ ๒ ฟัง โดยระบุหนังสือเลิกจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ในวันเดียวกันนั้นเอง โจทก์ที่ ๒ ได้แสดงเจตนาขอลาออก และเขียนใบลาออกเอง โดยไม่ปรากฏว่าถูกจำเลยข่มขู่ และจำเลยยอมรับเอาใบลาออกของโจทก์ที่ ๒ ไว้ในเวลาต่อเนื่องกันทันที พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าจำเลยไม่ได้ถือว่าการเลิกจ้างเป็นอันเด็ดขาด และเสร็จสมบูรณ์เมื่อได้อ่านหนังสือเลิกจ้างนั้นให้โจทก์ที่ ๒ ฟังแล้ว แต่เป็นการที่โจทก์ที่ ๒ ผู้เป็นลูกจ้างและจำเลยผู้เป็นนายจ้างต่างตกลงหรือยินยอมให้จำเลยถอนการแสดงเจตนาเลิกจ้างก่อนที่สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงและมีผลวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ทำให้การเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ ของจำเลยถูกถอนไปแล้ว ถือเอาเจตนาลาออกเป็นเหตุเลิกสัญญาแทนการสิ้นสุดสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์ที่ ๒ จึงเป็นกรณีโจทก์ที่ ๒ ลาออก จำเลยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ประเด็นการที่โจทก์ที่ ๑ สั่งให้โจทก์ที่ ๒ แจ้งผู้ได้บังคับบัญชาให้น้ำเติมลงไปผสมในบ่อซุบ และนำขึ้นงานไปซุบในบ่อซุบ เป็นการประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจำเลย กรณีร้ายแรงหรือไม่ เห็นว่า จำเลยกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ ๖.๑ (๓) ให้พนักงานต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอนตามหน้าที่....ข้อ ๖.๑ (๑๐) ให้พนักงานต้องระมัดระวังทรัพย์สิน ผลิตภัณฑ์และชิ้นงานระหว่างผลิต....โจทก์ที่ ๑ มีตำแหน่งเป็นถึงหัวหน้างานฝ่ายผลิต ย่อมทราบดีอยู่แล้วว่าต้องควบคุมดูแลกระบวนการผลิตทุกขั้นตอนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่จำเลยกำหนด เมื่อได้รับแจ้งจากโจทก์ที่ ๒ ว่าค่าของนิกเกิลคลอไรด์ในบ่อซุบสูงเกินกว่ามาตรฐานที่จำเลยกำหนด โจทก์ที่ ๑ ควรแจ้งผู้บังคับบัญชาทราบและไม่ควรปล่อยให้มีการนำชิ้นงานลงไปซุบ แต่โจทก์ที่ ๑ กลับให้โจทก์ที่ ๒ แจ้งผู้ได้บังคับบัญชาให้น้ำเติมน้ำในบ่อซุบดังกล่าวโดยไม่ได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ แล้วให้โจทก์ที่ ๒ นำชิ้นส่วนไขก๊อปที่จะต้องผลิตส่งแก่ลูกค้าลงไปซุบในบ่อซุบ ทั้งที่ขณะนั้นค่านิกเกิลคลอไรด์ยังไม่เจือจางจนได้ค่ามาตรฐานที่จำเลยกำหนด จึงเป็นการปกปิดข้อเท็จจริง ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามคำสั่งของจำเลย หากชิ้นงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานย่อมเป็นที่คาดหมายได้ว่าจำเลยมีความเสี่ยงที่อาจจะถูกลูกค้าแจ้งข้อค้นสินค้าหรือเรียกค่าเสียหายจากการใช้งานสินค้านี้ดังกล่าวได้ โจทก์ที่ ๑ จะนำผลการทดสอบตัดเช็คชิ้นงานที่ซุบในบ่อซุบที่ค่านิกเกิลคลอไรด์ไม่ได้มาตรฐาน กับสัดส่วนของค่าความเข้มข้นของสารนิกเกิลคลอไรด์ในบ่อซุบที่เกินมาตรฐานมาประเมินเองว่าไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของชิ้นงานแล้วดำเนินการผลิตต่อไป

โดยไม่ผ่านความเห็นของฝ่ายตรวจสอบคุณภาพหรือจำเลยก่อนมิได้ เฉพาะค่าเสียหายจากการคืนหรือเปลี่ยนชิ้นส่วนโซ่กัปที่จำเลยประมาณการไว้ก็สูงถึง ๖๒,๗๓๕,๒๘๕ บาท ยังไม่รวมถึงกรณีลูกค้ายึดค่าเสียหายรวมรายการจักรยานยนต์ทั้งคัน ลูกค้าขาดความเชื่อถือไว้วางใจ และชื่อเสียงทางธุรกิจ การกระทำของโจทก์ที่ ๑ จึงการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ ร้ายแรง และมีเหตุอันสมควรเลิกจ้าง ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยมานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย พิพากษายืน

๔๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๗๕๘/๒๕๖๔

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายวางแผน ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผิดพลาดหลายครั้ง ผลงานไม่ดี จนถูกตักเตือนเป็นหนังสือ แต่ไม่ได้มีการพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น นายจ้างเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๓๘ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายวางแผน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๖,๕๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นหนังสือให้มีผลทันที อ้างว่า ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผลงานไม่ผ่าน โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ๓,๙๐๐ บาท ค่าชดเชย ๘๘๖,๖๖๖.๖๗ บาท ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ๘๕,๖๕๕.๘๒ บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๐๔,๑๘๓.๖๗ บาท ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๕๕๒.๖๕ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๐๘๐,๙๔๘.๔๗ บาท โจทก์ได้รับเงินจำนวนดังกล่าวแล้ว แต่โจทก์ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลในการเลิกจ้าง ข้ออ้างไม่เป็นความจริง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายเป็นเงิน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์ทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง ขาดความรอบคอบในการทำงาน จำเลยได้ออกหนังสือเตือนเพื่อให้โจทก์ระมัดระวังในการตรวจสอบชื่อ รุ่น รายละเอียดอื่นๆ ของชิ้นส่วนงาน หลังออกหนังสือเตือน โจทก์ไม่ได้มีการพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น ขาดความทุ่มเทให้กับงาน ไม่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทีม ไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน โจทก์เรียกจำเลยไปพบเพื่อขอลดตำแหน่งงานและเงินค่าตอบแทนอาจลดลงบ้าง แต่โจทก์ปฏิเสธ จำเลยจึงออกหนังสือเลิกจ้าง ปัจจุบันโจทก์เข้าทำงานกับบริษัทใหม่แล้ว

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า โจทก์ทำงานกับจำเลยมา ๒๔ ปี ๖ เดือน ๑๓ วัน ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน บทที่ ๕ เรื่องการเลื่อนตำแหน่งและการโอนย้าย ให้ฝ่ายบริหารพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายพนักงานตามความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่หรือสภาพการทำงาน ดำเนินกิจการของบริษัท ซึ่งการที่จำเลยเสนอลดเงินเดือนและลดตำแหน่งของโจทก์นั้น เนื่องจากพฤติกรรมของโจทก์ เป็นการที่จำเลยใช้อำนาจบริหารตามระเบียบข้อบังคับฯ และได้แจ้งพร้อมเสนอให้โจทก์ทราบแล้ว ถือว่า เป็นการกระทำที่เหมาะสม กรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหาใช่ว่าลูกจ้างต้องกระทำผิดร้ายแรงแล้ว

จึงมีสิทธิเลิกจ้างได้ แต่หากลูกจ้างมีพฤติการณ์หรือกระทำการงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ จนเป็นเหตุให้นายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ นายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างได้ ทั้งข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังมา ก็ปรากฏว่า โจทก์ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผิดพลาดหลายครั้ง ผลงานไม่ดี จนถูกตักเตือนเป็นหนังสือเรื่องการทำงาน ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย พิจารณายืน

๔๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๗๙๖ - ๗๙๗/๒๕๖๔ (คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน)

เรื่อง อนุกรรมการสวัสดิการแรงงานตรวจสอบโดยใช้โปรแกรม Google Map ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลใช้กันทั่วโลกมาอ้างอิงเปรียบเทียบ คำนวณค่าสูญเสียเวลาในการเดินทาง คำนวณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ แม้การที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ซึ่งมีระยะทางห่างจากสถานประกอบกิจการแห่งเดิมเพียง ๓.๗ กิโลเมตร แม้การย้ายจะมีผลกระทบอยู่บ้าง แต่ยังไม่ถือว่าผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๔ คน (ลูกจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ../๒๕๖๒ กรณีที่มีคำสั่งว่าการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างยังไม่ถือว่าผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์กับพวกไม่เห็นด้วย กล่าวคือ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ มิได้พิจารณาผลกระทบด้านสุขภาพจิต ความสัมพันธ์ในครอบครัว สถานะทางเศรษฐกิจ และความเสียหายอื่นที่จะได้รับ จึงขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ และบังคับให้จำเลยที่ ๒ นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยพิเศษให้โจทก์กับพวกทั้ง ๔ คน

จำเลยที่ ๑ ให้การว่า การที่โจทก์ทั้งสี่สามารถออกเดินทางไปยังสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ในเวลาเดิมได้ ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเวลาออกเดินทางไปทำงานให้เร็วขึ้นกว่าเดิม ยังไม่ถือว่าผลกระทบสำคัญฯ จำเลยที่ ๒ ให้การว่า สถานประกอบกิจการแห่งใหม่มีระยะห่างจากสถานประกอบกิจการเดิมเพียง ๓.๗ กิโลเมตร มีระบบขนส่งสาธารณะ รถไฟฟ้า เรือโดยสาร และรถโดยสารสาธารณะหลายสาย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิจารณายกฟ้อง โจทก์ทั้งสี่อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ตรวจสอบแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๒ ปิดประกาศแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการจากเดิมที่อาคาร เอ ถนนพระราม ๙ แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ไปยังสถานประกอบกิจการแห่งใหม่อาคาร บี ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โจทก์ทั้ง ๔ คน ไม่เคยเดินทางออกจากบ้านพักไปยังสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ในเวลาเดียวกันกับเวลาที่โจทก์ทั้งสี่เดินทางจากบ้านพักไปยังสถานที่ทำงานแห่งเดิม ค่าใช้จ่ายค่าน้ำมันและระยะทางเพิ่มขึ้นตามที่โจทก์อ้างล้วนเกิดจากการคาดคะเนประมาณการ

เอาเองของโจทก์ โดยไม่มีหลักเกณฑ์ใดมาอ้างอิง ไม่มีหลักฐานที่น่าเชื่อถือมาสสนับสนุน อย่างไรก็ตาม อนุกรรมการสวัสดิการแรงงานตรวจสอบโดยใช้โปรแกรม Google Map ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลใช้กันทั่วโลกมาอ้างอิงเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ระยะทางและระยะเวลาที่ใกล้เคียงกับข้อมูลที่ได้จากนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง คำนวณค่าสูญเสียเวลาในการเดินทางโดยใช้ค่าใช้จ่ายของโจทก์แต่ละคนเป็นฐานในการคำนวณ รวมกับค่าน้ำมันรถยนต์กิโลเมตรละ ๓ บาท หรือจักรยานยนต์กิโลเมตรละ ๒ บาท จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาประชุมร่วมกันหาข้อสรุป นับว่าเป็นคุณและเป็นธรรมแก่โจทก์ทั้งสิ้น โดยพนักงานตรวจแรงงานคำนวณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นคิดเป็นเปอร์เซ็นต์เสนอต่อจำเลยที่ ๑ เป็นขั้นตอนสุดท้าย แล้วเห็นว่าค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นยังไม่ถึง ๑๐ เปอร์เซ็นต์ถือไม่ได้ว่าเป็นผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ทั้งสิ้น ฉะนั้น การที่จำเลยที่ ๒ ย้ายสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ซึ่งมีระยะทางห่างจากสถานประกอบกิจการแห่งเดิมเพียง ๓.๗ กิโลเมตร แม้จะมีผลกระทบอยู่บ้าง แต่ยังไม่ถึงว่ามีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ทั้งสิ้น คำสั่งของจำเลยที่ ๑ จึงชอบแล้ว

ที่โจทก์ทั้งสี่อุทธรณ์ในทำนองว่า การย้ายสถานประกอบกิจการไปที่แห่งใหม่ไกลกว่าเดิม สภาพจราจรติดขัดมากในช่วงเช้า โจทก์ที่ ๑ ต้องเตรียมอาหารให้มารดาและบุตรก่อนไปทำงาน ต้องเปลี่ยนแปลงเวลาเดินทาง ไม่มีเวลาดูแลมารดาและบุตรได้เต็มที่เหมือนเดิม สภาพจิตใจและความสัมพันธ์ในครอบครัวลดน้อยลงไป โจทก์ที่ ๒ ต้องพาบุตรทุกคนไปโรงเรียนพร้อมกันและรับประทานอาหารเช้าก่อน โจทก์ที่ ๓....อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสี่เป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา คดีแรงงานพ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๔๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๘๒๙/๒๕๖๔

เรื่อง ลูกจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงนายจ้างขอลาป่วยตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ และมีข้อความว่าไม่สามารถทำงานต่อไปได้อีกแล้วเนื่องจากภาวะซึมเศร้าขอให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ไม่เต็มเดือนและยกเลิกบัตรประกันสุขภาพลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ จึงถือว่านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่เป็นการเลิกจ้างตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้ว ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรและเพียงพอ ไม่ใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้างสัญญาติญี่ปุ่น) ฟ้องว่า วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานให้ดูแลฝ่ายปฏิบัติการผลิต ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒๒,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยวาทะโดยโจทก์ไม่มีความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าล่วงเวลา ๑,๒๗๕,๖๕๔.๑๔ บาท ค่าล่วงทำงานในวันหยุด ๔,๐๖๖.๔๔ บาท.... ค่าชดเชย ๙๗๖,๐๐๐ บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒๔๕,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๗๓๒,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ โจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงจำเลยว่าไม่สามารถทำงานต่อไปได้เนื่องจากภาวะซึมเศร้า ขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและค่าล่วงเวลาภายในวันที่ ๑๓

กันยายน ๒๕๖๒ และโจทก์ไม่มาทำงาน ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงเป็นการลาออก โจทก์เป็นผู้จัดการโรงงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ โจทก์ยื่นใบลาป่วยต่อฝ่ายบุคคลอ้างว่าป่วยอยู่ในอาการซึมเศร้าขอลาป่วยตั้งแต่ ๑ กันยายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ในวันต่อมาโจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และหนังสือบอกกล่าวเป็นภาษาญี่ปุ่นถึงจำเลยขอรับค่าล่วงเวลาและค่าชดเชย และในวันเดียวกันก็ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์อธิบายถึงการลาป่วยของตน วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๒ จำเลยมีคำสั่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ว่า โจทก์ลาออกได้ในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๒ และไม่จ่ายเงินเดือนให้ พิจารณาแล้วเห็นว่า ใบลาป่วยของโจทก์มีข้อความว่าไม่สามารถทำงานต่อไปได้เนื่องจากภาวะซึมเศร้า แต่มีข้อความต่อไปว่ากรุณาจ่ายค่าชดเชยและค่าล่วงเวลา พร้อมค่าแปล เป็นเพียงคำเสนอที่มีเงื่อนไข แต่ใช้การแสดงเจตนาลาออกอย่างชัดแจ้ง พฤติการณ์ที่จำเลยจ่ายเงินเดือนในเดือนกันยายน ๒๕๖๒ ให้โจทก์เพียง ๕๗,๗๗๑ บาท แล้วไม่จ่ายเงินเดือนให้โจทก์อีกต่อไป และจำเลยยกเลิกบัตรประกันสุขภาพตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ จึงถือว่าจำเลยเป็นฝ่ายเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ โจทก์ต้องรับผิดชอบดูแลงานเพิ่มมากกว่าเดิม ต้องเลิกงานเวลา ๒๐.๐๐ น. เป็นประจำ โจทก์ทำงานมากเกินไปจนเกิดความเครียดและเป็นโรคซึมเศร้า แล้วจำเลยถือโอกาสที่โจทก์ป่วยด้วยโรคดังกล่าว ทั้งที่เกิดจากการทำงานให้แก่จำเลยเพื่อเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีสาเหตุอันสมควรเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงกำหนดให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ๗๓๒,๐๐๐ บาท โจทก์เป็นลูกจ้างที่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนจำเลยสำหรับกรณีการเลิกจ้าง ทั้งสัญญาจ้างก็ระบุว่าโจทก์ไม่มีสิทธิรับค่าล่วงเวลา โจทก์จึงเป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๕ (๑) ประกอบมาตรา ๖๖

พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ๑,๘๗๐,๖๖๖ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาเห็นว่า ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์แสดงเจตนาลาออกโดยชัดเจน โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายยินยอมตกลงหรืออนุมัติแต่อย่างใด....เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษไม่รับวินิจฉัย

ประเด็นเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เห็นว่า ที่โจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงจำเลยขอลาป่วยตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ และมีข้อความว่า โจทก์ไม่สามารถทำงานต่อไปได้อีกแล้วเนื่องจากภาวะซึมเศร้า ขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย แปลความได้ว่า โจทก์ขอให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์และขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ดังนี้ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ จึงเป็นการเลิกจ้างตามความประสงค์ของโจทก์แล้ว ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้ ไม่ใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและกำหนดให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการ

เลิกจ้างไม่เป็นธรรม ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องในส่วนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม นอกจากที่แก้ คงเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๔๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๙๙/๒๕๖๔

เรื่อง เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็น “ค่าจ้างตามผลงาน” ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชย โดยคำนวณตามระยะเวลา ๒๔๐ วันสุดท้ายก่อนถูกจ้างถูกเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยทั้งสองจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างรายเดือน ตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่ Service Supervisor I ทำงานบนแท่นขุดเจาะ ๒๑ วัน กลับขึ้นมาพักบนฝั่ง ๑๔ วัน และทำงานที่สำนักงานบนฝั่งอีก ๗ วัน ค่าจ้างเดือนละ ๒๘,๐๐๐ บาท และเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะวันละ ๑,๓๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์อ้างเหตุผลจำนวนบุคลากรเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขณะทำงานโจทก์ทำงานบนแท่นขุดเจาะเกินกว่าชั่วโมงทำงานตามที่กฎหมายกำหนด ๗,๐๙๒ ชั่วโมง ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า สิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาขาดอายุความ ๒ ปีแล้ว เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะไม่ใช่ค่าจ้าง จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากมีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อประคับประคองธุรกิจ จำเลยที่ ๒ เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการเงิน จึงไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัว และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง ระหว่างพิจารณาโจทก์ขอเสนอประเด็นเรื่องค่าล่วงเวลา และขอถอนฟ้องจำเลยที่ ๒ ศาลแรงงานภาค ๙ อนุญาต

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงินแก่โจทก์ ๓๖๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๙ ในส่วนการกำหนดค่าชดเชย โดยให้ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาเท็จจริงเพิ่มเติมว่า โจทก์ได้เงินเพิ่มพิเศษในระยะเวลาสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้างจำนวนเท่าใด แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระค่าชดเชยแก่โจทก์เป็นเงิน ๒๐๖,๓๒๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๑ ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ประเด็นเงินเพิ่มพิเศษ (Offshore Supervisor) เป็นค่าจ้างหรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า การทำงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันเป็นการทำงานตามปกติตามตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ การที่จำเลยที่ ๑ จ่ายเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนให้แก่โจทก์ โดยคิดจากการที่โจทก์ไปทำงานบนแท่นขุดเจาะในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ โดยคำนวณตามผลงานจากจำนวนวันที่โจทก์ทำงานอยู่บนแท่นขุดเจาะในแต่ละรอบตามตารางกำหนด ทั้งการที่จำเลยที่ ๑ จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ในกรณีโจทก์เจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูก

ส่งกลับขึ้นฝั่ง ก็สอดคล้องกับความหมายของคำว่าค่าจ้างที่ให้ความหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการเจ็บป่วยนี้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามสิทธิที่ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ และมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง จึงเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของจำเลยที่ ๑ ที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้ แม้โจทก์จะเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่งก็ตาม เงินเพิ่มเติมพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ จึงเป็น “ค่าจ้างตามผลงาน” ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่าเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็นค่าจ้างที่จ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าชดเชยแล้วย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค ๙ พังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า โจทก์ได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ในระยะเวลา ๒๔๐ วันสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนเท่าใด แล้วให้ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาตัดสินในส่วนจำนวนเงินดังกล่าวใหม่นั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา พิพากษายืน

๔๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๐/๒๕๖๔

เรื่อง เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็น “ค่าจ้างตามผลงาน” ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชย โดยคำนวณตามระยะเวลา ๒๔๐ วันสุดท้ายก่อนลูกจ้างถูกเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยทั้งสองจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างรายเดือนตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่ Svc Operator II-L&P ทำงานบนแท่นขุดเจาะ ๒๘ วัน กลับขึ้นมาพักบนฝั่ง ๒๐ วัน และทำงานที่สำนักงานบนฝั่งอีก ๘ วัน ค่าจ้างเดือนละ ๒๕,๒๓๒.๕๔ บาท และเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะวันละ ๑,๓๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์อ้างเหตุผลจำนวนบุคลากรเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขณะทำงานโจทก์ทำงานบนแท่นขุดเจาะเกินกว่าชั่วโมงทำงานตามที่กฎหมายกำหนด ๖,๕๕๒ ชั่วโมง ขอบบังคับให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า สิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาขาดอายุความ ๒ ปีแล้ว เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะไม่ใช่ค่าจ้าง จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากมีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อประคับประคองธุรกิจ จำเลยที่ ๒ เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการเงิน จึงไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัว และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง ระหว่างพิจารณาโจทก์ขอสละประเด็นเรื่องค่าล่วงเวลาและขอถอนฟ้องจำเลยที่ ๒ ศาลแรงงานภาค ๙ อนุญาต

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงินแก่โจทก์ ๒๗๖,๖๓๙.๖๘ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นในอีก จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๙ ในส่วนการกำหนดค่าชดเชย โดยให้ศาลแรงงานภาค ๙ พังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า โจทก์ได้เงินเพิ่มพิเศษในระยะเวลาสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้างจำนวนเท่าใด แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระค่าชดเชยแก่โจทก์เป็นเงิน

๑๒๙,๕๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๑ ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ประเด็นเงินเพิ่มพิเศษ เป็นค่าจ้างหรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า การทำงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันเป็นการทำงานตามปกติตามตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ การที่จำเลยที่ ๑ จ่ายเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนให้แก่โจทก์ โดยคิดจากการที่โจทก์ไปทำงานบนแท่นขุดเจาะในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ โดยคำนวณตามผลงานจากจำนวนวันที่โจทก์ทำงานอยู่บนแท่นขุดเจาะในแต่ละรอบตามตารางกำหนด ทั้งการที่จำเลยที่ ๑ จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ในกรณีโจทก์เจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งกลับขึ้นฝั่ง ก็สอดคล้องกับความหมายของคำว่าค่าจ้างที่ให้ความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการเจ็บป่วยนี้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามสิทธิที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ และมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง จึงเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของจำเลยที่ ๑ ที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้ แม้โจทก์จะเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่งก็ตาม เงินเพิ่มเติมพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ จึงเป็น “ค่าจ้างตามผลงาน” ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์วินิจฉัยว่าเงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะเป็นค่าจ้างที่จ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าชดเชยแล้วย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค ๙ พังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่าโจทก์ได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ในระยะเวลา ๒๔๐ วันสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนเท่าใด แล้วให้ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาคดีในส่วนจำนวนเงินดังกล่าวใหม่นั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา พิจารณายิน

๔๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๓๒๗/๒๕๖๔ (พนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง การที่ลูกจ้างพิมพ์ข้อความลงในแอปพลิเคชันในลักษณะตอบโต้กัน แม้เป็นการแสดงความคิดเห็น แต่ก็เป็นการต่อว่าเสียชื่อเสียงถึงกรรมการบริษัท โดยใช้ถ้อยคำไม่สุภาพและแสดงถึงความไม่เคารพเกรงผู้เป็นนายจ้าง ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างให้ลุกล่งไปโดยถูกต้องและสุจริตที่ลูกจ้างที่ดีพึงกระทำ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๔๓ เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ไม่ใช้กรณีร้ายแรง ต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ จำเลยที่ ๒ จ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนก BOI อัตราค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท และค่าตำแหน่ง ๒,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์เป็นหนังสือให้มีผลทันที โจทก์ไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๑ เพื่อให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ต่อมาจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงาน มีคำสั่งยกคำร้องโจทก์ โจทก์ไม่เห็นด้วย ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ และบังคับให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี พร้อมดอกเบี้ย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ๕๐๐,๐๐๐ บาท

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีฟังไม่ได้ว่าโจทก์ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องเป็นเหตุให้จำเลยที่ ๒ ได้รับความเสียหาย ส่วนการลงข้อความในแอปพลิเคชัน LINE ก็มีได้มีลักษณะของการให้ข้อเท็จจริงถึงจำเลยที่ ๒ ในลักษณะจงใจที่จะกระทำให้จำเลยที่ ๒ ได้รับความเสียหายในส่วนนี้ เป็นการกระทำเพียงผิดข้อบังคับในการทำงานที่ให้ลงโทษด้วยการว่ากล่าวตักเตือนเท่านั้น ที่จำเลยที่ ๒ ลงโทษโดยการเลิกจ้างจึงเป็นการลงโทษเกินสมควรไม่เหมาะสมกับความผิด จำเลยที่ ๒ ต้องรับผิดจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ให้จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินรวม ๒๒๐,๑๓๓.๒๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยกจำเลยที่ ๒ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ เห็นว่า การพิมพ์ข้อความลงในแอปพลิเคชัน เป็นข้อความสนทนาในลักษณะตอบโต้กันไปมา เป็นการแสดงความคิดเห็นต่อว่าเสียสติถึงกรรมการจำเลยที่ ๒ โดยใช้ถ้อยคำไม่สุภาพและแสดงถึงความไม่เคารพยำเกรงผู้เป็นนายจ้าง โจทก์มีพฤติกรรมเป็นปฏิบัติไม่เคารพยำเกรงต่อนายจ้างอันเป็นการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่ ๒ ซึ่งมีใช้กรณีร้ายแรง เมื่อจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา ๖๗ ด้วย อย่างไรก็ตาม การที่โจทก์พิมพ์ข้อความลงในแอปพลิเคชันในลักษณะตอบโต้กัน แม้เป็นการแสดงความคิดเห็น แต่ก็เป็นการทำต่อว่าเสียสติถึงกรรมการจำเลยที่ ๒ โดยใช้ถ้อยคำไม่สุภาพและแสดงถึงความไม่เคารพยำเกรงผู้เป็นนายจ้าง อันเป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิบัติไม่เคารพยำเกรงต่อนายจ้าง และเป็นการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่ ๒ ซึ่งอาจทำให้ผู้อื่นขาดความเชื่อถือเคารพในจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นนายจ้าง แม้จะเป็นการผิดระเบียบข้อบังคับที่มีใช้กรณีร้ายแรง แต่ก็ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตที่ลูกจ้างที่ดีพึงกระทำ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จำเลยที่ ๒ จึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้แก้ไขคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน โดยให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี พร้อมดอกเบี้ย ให้ยกคำขอในส่วนค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๔๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๕๘๔/๒๕๖๔ (ค่าจ้าง/ไม่เป็นค่าจ้าง)

เรื่อง เงินเพิ่มพิเศษเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ในการต่ออายุการทำงานภายหลังเกษียณ มีเจตนาจ่ายเพื่อทดแทนการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปี มีลักษณะเช่นเดียวกับการเพิ่มเงินเดือน จึงเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน เป็นค่าจ้างที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย ส่วนเงินชดเชยค่าธรรมเนียมประจำตำแหน่ง ค่าโทรศัพท์ ค่าเบี้ยกันดาร เป็นสวัสดิการ ไม่ใช่ค่าจ้าง จึงไม่ต้องนำรวมคำนวณค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เคยเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการได้รับเดือน ๆ ละ ๑๑๗,๐๐๐ บาท เงินปฏิบัติการ เงินชดเชยรถ เงินค่าวิชาชีพ เดือนละ ๑๔,๐๐๐ บาท เบี้ยกันดาร เดือนละ ๖,๐๐๐ บาท รายได้อื่นเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ค่าโทรศัพท์เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

และค่าน้ำมันรถเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากการเกษียณอายุ โจทก์ทำงานกับจำเลยมา ๒๔ ปี จำเลยนำเฉพาะเงินเดือน ๑๑๗,๐๐๐ บาท มาคำนวณเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้ายแล้วจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ ๔๐๐ วัน แต่ไม่นำเงินค่าตอบแทนอื่นมารวมเป็นฐานค่าชดเชย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยที่ยังขาดอยู่อีก ๔๘๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า หลังจากโจทก์เกษียณอายุการทำงานตามข้อบังคับ เมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ จำเลยต่ออายุการทำงานให้โจทก์ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ เงินค่ารถยนต์ ค่าเบี้ยกันดาร รายได้อื่น ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ เป็นสวัสดิการในอัตราเหมาจ่าย ไม่ใช่ค่าจ้าง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า โจทก์เกษียณอายุการทำงานเนื่องจากอายุครบ ๕๕ ปี จำเลยได้ต่ออายุการทำงานให้โจทก์อีกครั้งละ ๑ ปี จนถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ จึงเลิกจ้าง ค่าชดเชยรถยนต์ ประจำตำแหน่ง ค่าโทรศัพท์เคลื่อนที่ ค่าน้ำมันรถ เบี้ยกันดาร เป็นสวัสดิการ ไม่ใช่ค่าจ้าง **ส่วนรายได้อื่น หรือเงินเพิ่มพิเศษในการต่ออายุการทำงานภายหลังเกษียณ** มีลักษณะเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงาน เป็นค่าจ้างที่ต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชย พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๔๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑. ค่าชดเชยรถยนต์ประจำตำแหน่งและค่าโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นเงินที่จำเลยจ่ายชดเชยให้แก่พนักงานเพื่อทดแทนสวัสดิการเดิมที่จำเลยช่วยเหลือลูกจ้างโดยจัดหารถยนต์ประจำตำแหน่งและโทรศัพท์เคลื่อนที่แก่พนักงาน แม้จะจ่ายเท่ากันพร้อมเงินเดือนทุกเดือน ก็เป็นเพียงลดภาระขั้นตอนในการบริหารจัดการในส่วนนี้เท่านั้น ไม่ทำให้วัตถุประสงค์ของการจ่ายเงินชดเชยดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไป เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

๒. ค่าน้ำมันรถยนต์ จำเลยให้พนักงานเบิกได้ในอัตรากิโลเมตรละ ๔ บาท และเบิกได้ตามระยะทางของการใช้รถในการปฏิบัติงาน ต่อมาจำเลยปรับปรุงเหมาจ่ายค่าน้ำมันรถโดยใช้ข้อมูลย้อนหลัง ๑๔ เดือน และกำหนดเงินเหมาจ่ายไว้ ๓ อัตรา ค่าน้ำมันรถ จึงไม่ใช่เงินที่จ่ายแก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงาน แต่เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินในกิจการของจำเลย จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

๓. ค่าทำงานต่างจังหวัดหรือเบี้ยกันดาร เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือในขณะที่ทำงานอยู่ที่ต่างจังหวัด ไม่ใช่เงินที่จ่ายในการทำงานโดยตรง มีลักษณะเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนจากการดำรงชีพในระหว่างอยู่ต่างจังหวัดเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่หรือย้ายจากต่างจังหวัดเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ หรือปริมณฑล จะไม่ได้รับเงินส่วนนี้ จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

๔. รายได้อื่นเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ เป็นเงินเพิ่มพิเศษในการต่ออายุการทำงานภายหลังโจทก์เกษียณแล้วเนื่องจากโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนเพิ่มประจำปี ย่อมแสดงให้เห็นเจตนาของจำเลยในการจ่ายเพื่อทดแทนการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปี อันมีลักษณะเช่นเดียวกับการเพิ่มเงินเดือนให้แก่โจทก์ เงินดังกล่าวจึงเป็นเงินที่จ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในระหว่างต่ออายุเกษียณตามสัญญาจ้าง จึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ที่ต้องมาคำนวณค่าชดเชย พินาศหาย

๕๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๓๑/๒๕๖๔ (เลิกจ้าง)

เรื่อง สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ แล้วจำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกำหนดเวลาดังกล่าว ถือเป็น การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง การที่โจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้จัดการแผนก ความปลอดภัยซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยเป็นเพียงการยืนยันว่า เมื่อสัญญาสิ้นสุดแล้วโจทก์ไม่ประสงค์จะ ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยอีกต่อไปเท่านั้น มิใช่เป็นกรณีลาออก จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จำเลย รับโจทก์เข้าทำงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับเทคนิคขั้นสูง มีกำหนดสิ้นสุดสัญญาวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท เมื่อครบสัญญาจ้างแล้ว จำเลยไม่จ่าย ค่าชดเชยให้กับโจทก์ ขอบบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลย ให้การว่าการทำงานของโจทก์มีลักษณะเป็นครั้งคราว เมื่อครบกำหนดตามสัญญา จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ต้อง จ่ายค่าชดเชย ก่อนครบกำหนดสัญญาโจทก์เป็นผู้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังหัวหน้าโจทก์ว่าไม่ประสงค์ จะทำงานกับจำเลยเอง จำเลยมิได้เลิกจ้าง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อพิจารณาสัญญาข้อ ๕ ระบุว่า บริษัทฯ มีสิทธิ บอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดได้ และพนักงานยินดีที่จะปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อเรียกร้องใด ๆ ทั้งสิ้น” แม้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจะระบุว่าเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอน ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสาม ก็ตาม แต่สัญญาดังกล่าวจะต้องมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดเอาไว้ แน่นนอนไม่มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อข้อความที่ให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดได้ ระยะเวลา การจ้างจึงไม่แน่นอน ประกอบกับการจ้างงานของจำเลยเป็นการจ้างงานในโครงการที่เป็นไปตามปกติ ธุรกิจหรือการค้าของจำเลยเอง กรณีจึงไม่เป็นการจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างไว้แน่นอนตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสามและวรรคสี่ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ พิพากษาให้จำเลยจ่าย ค่าชดเชย ๑๐๔,๖๒๕ บาท พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ เห็นว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยกำหนดระยะเวลาจ้าง และระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างที่แน่นอน โดยเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ – ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ แต่เมื่อสัญญาจ้างข้อที่ ๕ ระบุว่า จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดได้ ระยะเวลา จึงไม่แน่นอน ถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอน จำเลยไม่อาจบอกเลิกจ้างสัญญาจ้างได้ ต่อเมื่อโจทก์กระทำผิดเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงาน ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม การที่โจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้จัดการแผนกความ ปลอดภัยซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยว่าครบกำหนดสัญญาจ้างคือวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โจทก์ไม่ ประสงค์ต่อสัญญาจ้างกับจำเลยอีก จึงเป็นกรณีที่โจทก์ฝ่ายลูกจ้างเองไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับจำเลยต่อไป

ไม่ว่าจะจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามฟ้อง ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษามานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่เห็นฟ้องด้วย พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

โจทก์ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกา เห็นว่า ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติว่า “การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม เหตุสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป” คดีนี้แม้โจทก์ไม่ใช่ ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสาม แต่เมื่อสัญญาจ้างระหว่างโจทก์ และจำเลยมีกำหนดระยะเวลายาวนานถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ แล้วจำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะเหตุสุดสัญญาจ้างตามกำหนดเวลาดังกล่าว ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง การที่โจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้จัดการแผนกความปลอดภัยซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลย เป็นเพียงการยืนยันว่า เมื่อสัญญาสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ แล้วโจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานเป็น ลูกจ้างจำเลยอีกต่อไปเท่านั้น มิใช่เป็นกรณีลาออก

พิพากษากลับเป็นว่า ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ

๕๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๖๔๑/๒๕๖๔

เรื่อง แม้นายจ้างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (โควิด 19) ทำให้ยอดคำสั่งซื้อลดน้อยลงก็ตาม แต่ผลประกอบการของจำเลยปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ มีกำไรทุกปี หลังจากถูกเลิกจ้างยอดขาดก็สูงขึ้น แสดงว่านายจ้างไม่ได้ขาดทุนถึงขนาดต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อพยุง ธุรกิจ ทั้งก่อนเลิกจ้างก็ได้พยายามหาหนทางช่วยเหลือมิให้มีการเลิกจ้างเกิดขึ้น การเลิกจ้างจึงเป็นไป เพื่อประโยชน์ของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๓๔ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการฝ่ายเทคนิค ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๓,๒๕๑ บาท วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้าง โจทก์โดยอ้างเหตุจากแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (โควิด 19) ทำให้ยอดขายลดลงมากอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถผลิตตามแผนงานปกติ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์แล้ว ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ทำงานกับจำเลย มา ๒๘ ปี ๘ เดือน ๔ วัน ขณะเลิกจ้างมีอายุ ๕๘ ปีเศษ เห็นควรกำหนดค่าเสียหายจากการขาดรายได้จนกว่าจะ หางานใหม่เท่ากับค่าจ้าง ๕ เดือน และค่าเสียหายในอนาคตที่ยังไม่สามารถหางานทำได้เป็นเวลา ๕ เดือน พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๖๓๒,๕๑๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า แม้จำเลยได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (โควิด 19) ทำให้ยอดคำสั่งซื้อลดน้อยลงก็ตาม แต่ผลประกอบการของจำเลยปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ มีกำไรทุกปี หลังจากโจทก์ถูกเลิกจ้างยอดขาดของจำเลยก็สูงขึ้น แสดงว่าจำเลยไม่ได้ขาดทุนถึงขนาดต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อพยุงธุรกิจ ทั้งก่อนเลิกจ้างก็ไม่ได้เสนองานใหม่หรือตำแหน่งงานใหม่อันแสดงให้เห็นว่าพยายามหาหนทางช่วยเหลือมิให้มีการเลิกจ้างเกิดขึ้น หลักเกณฑ์ที่จำเลยใช้เลิกจ้างแม้จะดูจากผลการประเมินพนักงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน สถิติการทำงาน ขาด ลา มาสาย ลากิจ แต่หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกและประเมินเพื่อเลิกจ้างดังกล่าวก็ไม่ปรากฏว่าจำเลยแจ้งให้โจทก์ทราบขั้นตอนและวิธีการเพื่อตรวจสอบและหักท้วงการประเมินนั้นก่อนเลิกจ้าง การเลิกจ้างของจำเลยจึงเป็นไปเพื่อประโยชน์ของจำเลยเพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของโจทก์ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลอันสมควรเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม คำวินิจฉัยของศาลแรงงานภาค ๒ ชอบแล้ว **ในส่วนอุทธรณ์ว่าค่าเสียหายสูงเกินไปมากนั้น** เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

อนึ่ง ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ มีพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้บังคับ....พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายเงิน ๖๓๒,๕๑๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง เป็นต้นไปจนถึงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ทั้งนี้ อัตราดอกเบี้ยนับแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ ให้ปรับลดลงหรือเพิ่มขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามที่โจทก์มีคำขอ นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๕๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๖๗๙/๒๕๖๔ (เงินทดแทน)

เรื่อง เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน : **มาตรา ๕๓** กำหนดให้ผู้อุทธรณ์ที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ดังนี้ แม้นายจ้างอาจจะได้รับความเสียหายจากการที่ถูกเรียกเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ตาม แต่เมื่อลูกจ้างเป็นผู้ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนและเป็นผู้อุทธรณ์ นายจ้างย่อมไม่ใช่ผู้อุทธรณ์ที่จะมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่.../๒๕๖๓ ที่มีมติว่า อาการเจ็บป่วยของนาย เอ (ลูกจ้าง) เกิดเนื่องจากการทำงาน จึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ระหว่างพิจารณา ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งให้โจทก์วางเงิน ๑,๗๒๐,๐๐๐ บาท ที่สำนักงานประกันสังคมต้องจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างต่อศาลเสียก่อน จึงจะฟ้องคดีนี้ได้

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว วินิจฉัยว่า แม้โจทก์เป็นนายจ้างและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ก็มีใช้ผู้อุทธรณ์หรือคู่กรณี ทั้งสำนักงานประกันสังคมมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง จึงมิใช่ผู้ถูกระทบสิทธิ โจทก์ไม่มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงาน โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง พิพากษายกฟ้อง

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ พึงข้อเท็จจริงว่า โจทก์ประกอบกิจการผลิตเครื่องครัวอลูมิเนียม นาย เอ เป็นลูกจ้าง เริ่มทำงานตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ ตำแหน่ง พนักงานรายวัน แผนกขัดเงา แล้วเลื่อนขึ้นเป็นโฟร์แมน ลักษณะการทำงาน คือ สวมแบบฟอร์มของโจทก์ ประกอบด้วยหมวกผ้า หน้ากากคาร์บอน ถุงมือผ้า และรองเท้าเซฟตี้ ทำหน้าที่ป้อนชิ้นงานเข้าเครื่องขัด และ ทาหน้ายาหล่อลื่นไม่ให้ชิ้นงานไหม้ ประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ ลูกจ้างป่วยด้วยอาการปวดกล้ามเนื้อไหล่ ซ้ายร้าวถึงหน้าอก แพทย์ตรวจภาพรังสีทรวงอกพบผิดปกติ ต่อมาลูกจ้างยื่นคำร้องว่าเจ็บป่วยเป็นมะเร็งปอด เนื่องจากการทำงานต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ปี ซึ่งมีคำสั่งว่าการเจ็บป่วยไม่ได้เกิดขึ้นจากการทำงาน เพราะไม่ปรากฏมีสารก่อมะเร็งในกระบวนการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างอุทธรณ์คำสั่งต่อจำเลย คณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทน (จำเลย) มีคำวินิจฉัยว่า การเจ็บป่วยของลูกจ้างเกิดเนื่องจากการทำงาน มีสิทธิได้รับเงิน ทดแทน

ประเด็นว่า โจทก์มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานหรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕๒ กำหนดให้ นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ ซึ่งได้รับคำสั่ง คำวินิจฉัย... ไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัย...ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และมาตรา ๕๓ กำหนดให้ผู้อุทธรณ์ที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ ศาลแรงงาน ดังนี้ แม้โจทก์อาจจะได้รับความเสียหายจากการที่จำเลยเรียกเก็บเงินสมทบจากโจทก์เข้ากองทุน เงินทดแทนเพิ่มขึ้นดังที่โจทก์อุทธรณ์ต่อไปหรือไม่ก็ตาม แต่เมื่อนาย เอ ลูกจ้าง เป็นผู้นำคำร้องขอรับเงิน ทดแทนและเป็นผู้อุทธรณ์ โจทก์จึงไม่ได้เป็นผู้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อจำเลย โจทก์ย่อมไม่ใช่ผู้อุทธรณ์ที่จะมี สิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕๓ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นพ้องด้วย

ประเด็นว่า โจทก์ต้องวางเงินทดแทนตามคำวินิจฉัยฯ หรือไม่ สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้มี หน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทน ๑,๗๒๐,๐๐๐ บาท ตามคำวินิจฉัยคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง ในที่สุดแล้ว ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนดังกล่าวแก่ลูกจ้าง จึงไม่ต้องวางเงิน ทดแทนดังกล่าวไว้ต่อศาลก่อนฟ้องคดีนี้ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งให้โจทก์ต้องวางเงินต่อศาลเสียก่อนจึงจะ ฟ้องคดีได้ ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่เห็นพ้องด้วย พิพากษาแก้เป็นว่า ให้คืนเงิน ๑,๗๒๐,๐๐๐ บาท ที่โจทก์ วางต่อศาลแรงงานภาค ๒ ให้แก่โจทก์ นอกจากที่แก้คงเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๕๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๗ - ๑๗๗๒/๒๕๖๔

เรื่อง เงินค่าเพิ่มพิเศษ (Offshore Bonus) เป็นค่าจ้างตามผลงานที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย , นายจ้างประกอบกิจการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ แม้ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ นายจ้างมีกำไรสุทธิจากการประกอบกิจการในประเทศไทย ๑,๑๐๐,๐๐๘,๒๖๗ บาท ๙๙๗,๙๗๒,๖๔๔ บาท และ ๕๑,๒๑๕,๐๙๙ บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของขาดทุนอย่างหนัก การที่นายจ้างใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การปรับเงินเดือน การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง แสดงถึงมาตรการที่พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุนี้ย่อมมีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๒๕ คน ฟ้องว่า โจทก์ทั้ง ๒๐ คน เป็นลูกจ้างของจำเลย ระหว่างวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ - ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ อ้างเหตุว่า มีความจำเป็นต้องลดจำนวนบุคลากร อันเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์กับพวกไม่ได้กระทำความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และจำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ครบถ้วน ขณะทำงานจำเลยให้โจทก์ทำงานบนแท่นขุดเจาะเกินกว่าชั่วโมงทำงานตามที่กฎหมายกำหนด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

จำเลยให้การว่า จำเลยที่ ๑ สั่งให้โจทก์กับพวกทำงานบนแท่นขุดเจาะวันละ ๘ ชั่วโมง และกำหนดเวลาพักให้ตามกฎหมาย เงินเพิ่มพิเศษเมื่อทำงานบนแท่นขุดเจาะ (Offshore Bonus) หรือเบี้ยเลี้ยงสนาม (Field Bonus) ไม่ใช่ค่าจ้าง จำเลยไม่ได้ตั้งใจไม่จ่ายค่าชดเชยฯ จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกเนื่องจากเกิดเหตุราคาน้ำมันทั่วโลกลดลงอย่างมากจนถึงปัจจุบัน ส่งผลกระทบรุนแรงต่อธุรกิจและรายได้จำเลย จึงจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อประคับประคองให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติม พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๙ ในส่วนที่กำหนดค่าชดเชย โดยให้ศาลแรงงานภาค ๙ พังข้อเท็จจริงเพิ่มเติม แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้คงเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๙

ศาลแรงงานภาค ๙ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย พร้อมดอกเบี้ย

โจทก์ และจำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ประเด็นจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลฎีกา เห็นว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทยเป็นสาขาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการเกี่ยวกับการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ เมื่อได้ความว่า ปี ๒๕๕๗ เกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกลดลงอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั่วโลก รวมทั้งอ่าวไทยต้องชะลอหรือหยุดการผลิต ขุดเจาะน้ำมันซึ่งรวมถึงลูกค้าน้ำของจำเลย ส่งผลกระทบให้จำเลยมีปริมาณงานลดน้อยลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินกว่าความต้องการของงาน จำเลยจึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังโจทก์กับพวกอีกหลายคน โดยไม่ได้

กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติ จำเลยจะรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นบางส่วน แต่ก็เป็นเพราะจำเลยคาดการณ์ว่าจะได้รับการประมูลงานเพิ่มจากลูกค้า ซึ่งจำเลยตระเตรียมลูกจ้างไว้เพื่อรองรับงานดังกล่าวครั้งจำเลยไม่สามารถประมูลงานจากลูกค้าได้ก็ได้ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวไปแล้วทั้งหมด และแม้ปี ๒๕๕๗ ถึงปี ๒๕๕๙ จำเลยมีกำไรสุทธิจากการประกอบกิจการในประเทศไทย ๑,๑๐๐,๐๐๘,๒๖๗ บาท ๙๙๗,๙๗๒,๖๔๔ บาท และ ๕๑,๒๑๕,๐๙๙ บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยขาดทุนอย่างหนัก เมื่อจำเลยมีสำนักงานใหญ่อยู่ประเทศสหรัฐฯ ผลกำไรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยต้องถูกจำหน่ายไปยังสำนักงานใหญ่ ผลประกอบการโดยรวมทุกสาขาทั่วโลกขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทยหลายเท่าตัว การที่จำเลยใช้มาตรการปรับลดค่าจ้าง ตั้งแต่การปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง เป็นไปเพื่อประคับประคองให้ธุรกิจของจำเลยสามารถดำเนินต่อไปได้นั้น ก็เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงมาตรการที่จำเลยพยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ย่อมมีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ซึ่งจำเลยมีสิทธิที่จะเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ประเด็นเงินเพิ่มพิเศษ (Offshore Bonus) เป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า การทำงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันเป็นการทำงานตามปกติตามตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ การที่จำเลยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ (Offshore Bonus) เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนพิเศษให้แก่โจทก์ โดยคิดจากการที่โจทก์ไปทำงานบนแท่นขุดเจาะและบนหลุมปิโตรเลียมในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ โดยคำนวณจากจำนวนวันที่โจทก์ทำงานอยู่บนแท่นขุดเจาะในแต่ละรอบตามตารางกำหนด ตามผลงาน ทั้งการที่จำเลยจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ในกรณีโจทก์เจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งกลับขึ้นฝั่ง ก็สอดคล้องกับความหมายของคำว่าค่าจ้างที่ให้ความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการเจ็บป่วยนี้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามสิทธิที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ และมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง จึงเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของจำเลยที่ ๑ ที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้ แม้โจทก์จะเจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่งก็ตาม **เงินเพิ่มพิเศษ (Offshore Bonus)**จึงเป็น “ค่าจ้างตามผลงาน” การที่คู่มือพนักงานกำหนดให้เงินดังกล่าวถือเป็นสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และไม่ถือเป็นค่าจ้างนั้น ไม่อาจกระทำได้เพราะขัดต่อบทบัญญัตินิยามความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ที่ศาลแรงงานภาค ๙ พิพากษาคัดในส่วนจำนวนเงินดังกล่าวใหม่นั้น ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา

พิพากษายืน

๕๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๗๓/๒๕๖๔

เรื่อง ค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) เป็นค่าจ้างตามผลงานที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย ส่วนค่าตอบแทนตามผลงานวิศวกร (Job Ticket Bonus) และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป (Performance Bonus) เป็นเงินจูงใจนายจ้างประกอบกิจการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ แม้ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ นายจ้างมีกำไรสุทธิจากการประกอบกิจการในประเทศไทย ๑,๑๐๐,๐๐๘,๒๖๗ บาท ๙๙๗,๙๗๒,๖๔๔ บาท และ ๕๑,๒๑๕,๐๙๙ บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของขาดทุนอย่างหนัก การที่นายจ้างใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การปรับเงินเดือน การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง แสดงถึงมาตรการที่พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุนี้ย่อมมีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๒๐ คน ฟ้องว่า โจทก์ทั้ง ๒๐ คน เป็นลูกจ้างของจำเลย ระหว่างวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ อ้างเหตุว่า มีความจำเป็นต้องลดจำนวนบุคลากร อันเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์กับพวกไม่ได้กระทำความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และจำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ครบถ้วน ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

จำเลยให้การว่า เงินค่าค้างคือนอกชายฝั่ง (Offshore Bonus) เป็นเงินที่จำเลยจ่ายเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเฉพาะที่ออกไปปฏิบัติงานจริงที่แท่นขุดเจาะน้ำมันกลางทะเลเป็นเงินจูงใจผลงาน และค่าเสี่ยงภัยบนหลุมขุดเจาะ (Platform Bonus) ไม่เป็นการจ่ายตอบแทนการทำงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้าง จำเลยไม่ได้ตั้งใจไม่จ่ายค่าชดเชยฯ จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกเนื่องจากเกิดเหตุราคาน้ำมันทั่วโลกตกลงอย่างมากจนถึงปัจจุบัน ส่งผลกระทบรุนแรงต่อธุรกิจและรายได้จำเลย จึงจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อประคับประคองให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นในท้าย โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกา พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๙ ในส่วนที่กำหนดค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยให้ศาลแรงงานภาค ๙ ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติม แล้วพิพากษาในส่วนค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติม

โจทก์ และจำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ประเด็นจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลฎีกา เห็นว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทยเป็นสาขาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการเกี่ยวกับการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ เมื่อได้ความว่า ปี ๒๕๕๗ เกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกตกอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั่วโลก รวมทั้งอ่าวไทยต้องชะลอหรือหยุดการผลิตขุดเจาะน้ำมันซึ่งรวมถึงลูกค้าของจำเลย ส่งผลกระทบให้จำเลยมีปริมาณงานลดน้อยลงและมีจำนวนพนักงาน

มากเกินกว่าความต้องการของงาน จำเลยจึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังโจทก์กับพวกอีกหลายคน โดยไม่ได้
กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติ จำเลยจะรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นบางส่วน แต่ก็เป็นเพราะจำเลยคาดการณ์ว่าจะได้รับ
การประมูลงานเพิ่มจากลูกค้า ซึ่งจำเลยเตรียมลูกจ้างไว้เพื่อรองรับงานดังกล่าวครั้นจำเลยไม่สามารถ
ประมูลงานจากลูกค้าได้ก็ได้ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวไปแล้วทั้งหมด และแม้ปี ๒๕๕๗ ถึงปี ๒๕๕๙
จำเลยมีกำไรสุทธิจากการประกอบกิจการในประเทศไทย ๑,๑๐๐,๐๐๘,๒๖๗ บาท ๙๙๗,๙๗๒,๖๔๔ บาท
และ ๕๑,๒๑๕,๐๙๙ บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยขาดทุนอย่างหนัก เมื่อจำเลย
มีสำนักงานใหญ่อยู่ประเทศสหรัฐฯ ผลกำไรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยต้องถูกจำหน่ายไปยังสำนักงานใหญ่
ผลประกอบการโดยรวมทุกสาขาทั่วโลกขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทย
หลายเท่าตัว การที่จำเลยใช้มาตรการปรับลดค่าจ้าง ตั้งแต่การปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้าย
ลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง เป็นไปเพื่อ
ประคับประคองให้ธุรกิจของจำเลยสามารถดำเนินต่อไปได้นั้น ก็เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงมาตรการที่จำเลย
พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ย่อมมีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ซึ่งจำเลยมีสิทธิที่
จะเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ประเด็นค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) ค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus)
ค่าตอบแทนตามผลงานวิศวกร (Job Ticket Bonus) และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป (Performance
Bonus) เป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า

๑. ค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform
Bonus) เห็นว่า การทำงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันเป็นการทำงานตามปกติตามตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ การที่
จำเลยจ่ายเงินค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform
Bonus) เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนพิเศษให้แก่โจทก์ โดยคิดจากการที่โจทก์ไปทำงานบนแท่นขุดเจาะ และบนหลุม
ปิโตรเลียมในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์สำหรับระยะเวลา
การทำงานปกติ โดยคำนวณจากจำนวนวันที่โจทก์ทำงานอยู่บนแท่นขุดเจาะในแต่ละรอบตามตารางกำหนด
ตามผลงาน ทั้งการที่จำเลยจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ในกรณีโจทก์เจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งกลับ
ขึ้นฝั่ง ก็สอดคล้องกับความหมายของคำว่าค่าจ้างที่ให้ความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างใน
วันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการเจ็บป่วยนี้ลูกจ้างมี
สิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามสิทธิที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒
และมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง จึงเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของจำเลยที่ ๑ ที่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้ แม้โจทก์จะ
เจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่งก็ตาม เงินค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่า
ทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) จึงเป็น “ค่าจ้างตามผลงาน” การที่คู่มือพนักงานกำหนดให้
เงินดังกล่าวถือเป็นสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และไม่ถือเป็นค่าจ้างนั้น ไม่อาจกระทำได้เพราะขัดต่อบทบัญญัตินิยาม
ความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็น
กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ค่าตอบแทนตามผลงานวิศวกร (Job Ticket Bonus) และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป (Performance Bonus) เห็นว่า เป็นเงินที่จ่ายตามประสิทธิภาพและผลการทำงาน เช่น อุปกรณ์การทำงานไม่ได้รับความเสียหาย เป็นต้น ก็แสดงให้เห็นว่า จ่ายเงินดังกล่าวเพื่อเป็นการจูงใจให้โจทก์กับพวก ตั้งใจทำงานให้รอบคอบเพื่อส่งผลต่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จึงมิใช่เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ อันจะถือว่าเป็นค่าจ้างได้

ประเด็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติม เห็นว่า

เงินค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) เป็นค่าจ้างตามผลงาน จึงนำเงิน ๒ จำนวนนี้ไปคำนวณค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับด้วย

สำหรับการบอกกล่าวล่วงหน้านั้น แม้ มาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (กฎหมายที่ใช้ในขณะเลิกจ้าง) จะมีได้ระบุเรื่องการคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับค่าจ้างตามผลงานไว้อย่างชัดเจนเช่นเดียวกับค่าชดเชยก็ตาม แต่จากข้อเท็จจริง โจทก์กับพวกได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับตามตารางที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถคำนวณหาจำนวนค่าจ้างตามผลงานที่จะต้องจ่ายจนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าให้แก่โจทก์ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๗ วรรคสอง และวรรคสาม ได้ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๙ ต้องรับฟังเพื่อนำมาประกอบการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ศาลแรงงานภาค ๙ ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเฉพาะเงินค่าทำงานทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม เพื่อนำมารวมคำนวณจ่ายเป็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากนี้แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษ

๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๗๔/๒๕๖๔ (คดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม)

เรื่อง วิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกลดลงอย่างต่อเนื่องขาดทุน แม้ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ จำเลยมีผลกำไรจากการประกอบการในไทย แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยขาดทุนอย่างหนัก ผลกำไรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยต้องถูกจำหน่ายไปยังสำนักงานใหญ่ที่สหรัฐอเมริกา การที่จำเลยใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย โอนย้ายลูกจ้าง ยุบสำนักงานบางส่วน ปรับลดลูกจ้าง เพื่อประคับประคองธุรกิจย่อมเป็นเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่พนักงานธุรการอาวุโส ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๑,๘๔๐.๘๑ บาท และเงิน Incentive Pay หรือ Client Fund Bonus เป็นค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยจากผลสำเร็จเฉลี่ยเดือนละ ๑๔,๓๘๐ บาท รวมเป็นเงินเดือนละ ๔๖,๒๒๐.๘๑ บาท ต่อมาวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙ อ้างว่าจำเป็นต้องลดจำนวนบุคลากร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และจำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ครบถ้วน ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันหรือแทนกันจ่าย

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (๕,๐๐,๐๐๐ บาท) พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยทั้งสองให้การว่า เงิน Incentive Pay หรือ Client Fund Bonus เดือนละ ๑๔,๓๘๐ บาท ไม่เป็นค่าจ้าง แต่จ่ายเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานเมื่อโจทก์หรือลูกจ้างอื่นในทีมสามารถทำงานหรือชุดหลุมได้ตามเป้าหมาย และได้รับไม่เท่ากันในแต่ละเดือน จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากมีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อประคับประคองธุรกิจอันเกิดเหตุจากราคาน้ำมันทั่วโลกลดลงอย่างมาก

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นในท้าย โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๙ เฉพาะส่วนค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยให้ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ่ายเงิน Incentive Pay หรือ Client Fund Bonus แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นในท้าย โจทก์ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ประเด็นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลฎีกา เห็นว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคล สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทยเป็นสาขาหนึ่งของจำเลยที่ ๑ มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการให้บริการสำรวจและขุดเจาะแหล่งผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ เมื่อได้ความว่า ปี ๒๕๕๗ เกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นผลทำให้ผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั่วโลกรวมทั้งในอ่าวไทยต้องชะลอหรือหยุดการผลิตขุดเจาะน้ำมัน ซึ่งรวมถึงจำเลยที่ ๑ ส่งผลกระทบให้จำเลยที่ ๑ มีปริมาณงานลดน้อยลงและมีจำนวนลูกจ้างมากเกินไปเกินกว่าความต้องการของงาน แม้ภายหลังเลิกจ้างโจทก์แล้ว จำเลยที่ ๑ จะรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นบางส่วน แต่ก็ยังเป็นงานส่วนอื่นที่ต้องไปทำงานกลางทะเลแตกต่างจากงานของโจทก์ ลูกจ้างบางส่วนมีการเลิกจ้างทั้งก่อนและหลังเลิกจ้างโจทก์ ไม่มีการจ้างบุคคลใดเข้ามาทำงานแทนที่โจทก์ แม้ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ จำเลยที่ ๑ มีผลกำไรจากกิจการในประเทศไทย ๑,๑๐๐,๐๐๘,๒๖๗ บาท ๙๙๖,๙๗๒,๖๔๔ บาท และ ๕๑,๒๑๕,๐๙๙ บาท ตามลำดับ แต่ผลประโยชน์ของจำเลยที่ ๑ ทั่วโลกประสบปัญหาขาดทุนอย่างหนัก ผลกำไรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยถูกจำหน่ายไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งผลประโยชน์โดยรวมทุกสาขาทั่วโลกประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่าผลกำไรหลายเท่าตัว การที่จำเลยที่ ๑ ปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่ ไม่ปรับเงินเดือน ปลดผู้บริหาร โอนย้ายลูกจ้างไปสาขาต่างประเทศ ยุบสำนักงานเป็นบางส่วนและปรับลดลูกจ้าง เพื่อประคับประคองธุรกิจให้ดำเนินต่อไปนั้น ก็เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงมาตรการที่จำเลยที่ ๑ พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนเลิกจ้างแล้ว ด้วยเหตุนี้ย่อมเป็นเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายืน

๕๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๑๗๘๑/๒๕๖๔

เรื่อง สัญญาค้ำประกันที่กำหนดวงเงินค้ำประกันให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบไม่จำกัดวงเงิน ขัดต่อประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงตกเป็นโมฆะ นายจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบตามสัญญาได้

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องว่า วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โจทก์รับนาย เอ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งเจ้าหน้าที่ขาย ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๖,๘๒๐ บาท จำเลยทำสัญญาค้ำประกันการทำงานของนาย เอ ยินยอมรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายหากเกิดความเสียหายจากการทำงานของนาย เอ ต่อมาเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ นายเอ ทุจริตต่อหน้าตัวอย่างร้ายแรง โจทก์ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีอาญาฐานฉ้อโกงแก่นาย เอ จำเลยในฐานะผู้ค้ำประกันต้องรับผิดชอบ ขอบบังคับให้จำเลยชำระเงิน ๓๓,๖๔๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยขาดนัด ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ประเด็นว่า การที่สัญญาค้ำประกันหรือข้อกำหนดในสัญญาไม่ได้ระบุวงเงินค้ำประกันไว้ ทำให้สัญญาค้ำประกันตกเป็นโมฆะหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดี เห็นว่า ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ออกโดยมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตามประกาศฯ กำหนดวงเงินค้ำประกันให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบไม่เกิน ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ ไม่ได้ให้นายจ้างทำสัญญากำหนดวงเงินให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบเพียงใดก็ได้ แต่จะเรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบ ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยไม่ได้ เพราะหากทำเช่นนั้นได้ นายจ้างก็สามารถฉวยโอกาสทวงถามเรียกร้องผู้ค้ำประกันให้ชำระค่าเสียหายเป็นจำนวนตามสัญญาค้ำประกันซึ่งเกินกว่า ๖๐ เท่าดังกล่าว โดยหวังว่าจะได้รับชำระค่าเสียหายเต็มตามสัญญาจากผู้ค้ำประกันซึ่งอาจไม่รู้ถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงาน จึงเป็นสัญญาที่ไม่ชอบตกเป็นโมฆะ นายจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบตามสัญญาได้ พิพากษายืน

๕๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๑๙๗๑ - ๑๙๗๒/๒๕๖๔

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งครูโรงเรียนเอกชน บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ส่งงานวิจัย ไม่ส่งคะแนนสอบนักเรียนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ใช้ไขควงจัดตู้เอกสารของโรงเรียนเนื่องจากหากุญแจไม่พบ และยังไม่นำเอกสารสำคัญทิ้งบริเวณกองถ่าย ถือได้ว่าโจทก์จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและเป็นความผิดอาญา เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๓๔ (๒)

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเป็นโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ ในระบบ

วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ โจทก์ที่ ๑ ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการและครู วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ โจทก์ที่ ๒ ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าวิชาการและครู ต่อมาวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองอ้างครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ไม่คืนเงินประกัน และไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ขอบังคับให้จำเลยจ่าย ค่าชดเชยเงินประกัน สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า ระหว่างทำงานโจทก์ ที่ ๑ บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ส่งรูปเล่ม งานวิจัย ไม่ลงคะแนนสอบ คะแนนเก็บของนักเรียน กระทำผิดอาญา โดยการจี้ดู่เก็บเอกสารในห้องวิชาการของจำเลย โจทก์ที่ ๒ บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ส่งรูปเล่ม งานวิจัย ไม่ลงคะแนนสอบ...นำเอกสารทางวิชาการของจำเลยไปทิ้ง **พานักเรียนไปตีมแอลกอฮอล์**

ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษฯ ประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ว วินิจฉัยว่า ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ครู บุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๒ ของจำเลย และมีหน้าที่ต้องส่งผลคะแนนผลการสอบตามบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงาน/ส่งงาน การที่โจทก์ ทั้งสองไม่ส่งงานวิจัย ไม่ส่งคะแนนสอบ และคะแนนเก็บนักเรียนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ย่อมทำให้ จำเลยได้รับความเสียหายและขาดความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้โจทก์ที่ ๑ ยังรับว่าเป็นผู้ใช้ขวานจี้ดู่เอกสารของ จำเลยจริงเนื่องจากหาฎุญแจไม่พบ **และโจทก์ที่ ๒ ยังนำเอกสารสำคัญของจำเลยทิ้งบริเวณกองถ่าย** ถือได้ ว่าโจทก์ทั้งสอง จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายและเป็นความผิดอาญา จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองได้โดย ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า **ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่า ด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๓๔ (๒)** และประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ที่โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ในทำนองว่า จำเลยไม่ได้ระบุนความเสียหายที่ ได้รับเป็นอย่างไร มีราคาเท่าใด...จำเลยมีแต่เพียงคำกล่าวอ้างลอย ๆ อุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์ล้วนแต่เป็น การโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้ อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสอง

๕๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๑๐/๒๕๖๔

เรื่อง ค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) เป็นค่าจ้างตามผลงานที่ต้องนำมาคำนวณค่าชดเชย ส่วนค่าตอบแทนตามผลงานวิศวกร (Job Ticket Bonus) และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป (Performance Bonus) เป็นเงินจงใจ นายจ้างประกอบกิจการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ แม้ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ นายจ้างมีกำไรสุทธิ จากการประกอบกิจการในประเทศไทย ๑,๑๐๐,๐๐๘,๒๖๗ บาท ๙๙๗,๙๗๒,๖๔๔ บาท และ ๕๑,๒๑๕,๐๙๙ บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของขาดทุนอย่างหนัก การที่นายจ้างใช้ มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การปรับเงินเดือน การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ

การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง แสดงถึงมาตรการที่พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ย่อมมีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๔๒ คน ฟ้องว่า โจทก์ทั้ง ๔๒ คน เป็นลูกจ้างของจำเลย ระหว่างวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ - ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ อ้างเหตุว่า มีความจำเป็นต้องลดจำนวนบุคลากร อันเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์กับพวกไม่ได้กระทำความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และจำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ครบถ้วน ขอบบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

จำเลยให้การว่า เงินค่าค้างคินนอกชายฝั่ง (Offshore Bonus) เป็นเงินที่จำเลยจ่ายเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเฉพาะที่ออกไปปฏิบัติงานจริงที่แท่นขุดเจาะน้ำมันกลางทะเลเป็นเงินจูงใจผลงาน และค่าเสี่ยงภัยบนหลุมขุดเจาะ (Platform Bonus) ไม่เป็นการจ่ายตอบแทนการทำงาน จึงไม่ใช่ค่าจ้าง จำเลยไม่ได้ตั้งใจไม่จ่ายค่าชดเชยฯ จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกเนื่องจากเกิดเหตุราคาน้ำมันทั่วโลกตกลงอย่างมาก จนถึงปัจจุบัน ส่งผลกระทบรุนแรงต่อธุรกิจและรายได้จำเลย จึงจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อประคับประคองให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก โจทก์ และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๙ ในส่วนที่กำหนดค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยให้ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาเพิ่มเติมแล้ว พิพากษาในส่วนค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติม

โจทก์ และจำเลยฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ประเด็นจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลฎีกา เห็นว่า จำเลยเป็นนิติบุคคล สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทยเป็นสาขาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการเกี่ยวกับการขุดเจาะน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ เมื่อได้ความว่า ปี ๒๕๕๗ เกิดวิกฤตราคาน้ำมันทั่วโลกตกอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั่วโลก รวมทั้งอ่าวไทยต้องชะลอหรือหยุดการผลิต ขุดเจาะน้ำมันซึ่งรวมถึงลูกค้าของจำเลย ส่งผลกระทบให้จำเลยมีปริมาณงานลดน้อยลงและมีจำนวนพนักงานมากเกินไปกว่าความต้องการของงาน จำเลยจึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งก่อนและหลังโจทก์กับพวกอีกหลายคน โดยไม่ได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติ จำเลยจะรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นบางส่วน แต่ก็เป็นเพราะจำเลยคาดการณ์ว่าจะได้รับการประมูลงานเพิ่มจากลูกค้า ซึ่งจำเลยเตรียมลูกจ้างไว้เพื่อรองรับงานดังกล่าวครั้งจำเลยไม่สามารถประมูลงานจากลูกค้าได้ก็ได้ทยอยเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวไปแล้วทั้งหมด และแม้ปี ๒๕๕๗ ถึงปี ๒๕๕๙ จำเลยมีกำไรสุทธิจากการประกอบกิจการในประเทศไทย ๑,๑๐๐,๐๐๘,๒๖๗ บาท ๙๙๗,๙๗๒,๖๔๔ บาท และ ๕๑,๒๑๕,๐๙๙ บาท ตามลำดับ แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลยขาดทุนอย่างหนัก เมื่อจำเลยมีสำนักงานใหญ่อยู่ประเทศสหรัฐฯ ผลกำไรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยต้องถูกจำหน่ายไปยังสำนักงานใหญ่ ผลประกอบการโดยรวมทุกสาขาทั่วโลกขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในประเทศไทย

หลายเท่าตัว การที่จำเลยใช้มาตรการปรับลดค่าใช้จ่าย ตั้งแต่การปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้าย ลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง เป็นไปเพื่อ ประคับประคองให้ธุรกิจของจำเลยสามารถดำเนินต่อไปได้นั้น ก็เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงมาตรการที่จำเลย พยายามหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ย่อมมีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ซึ่งจำเลยมีสิทธิที่จะ เลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ประเด็นค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) ค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) ค่าตอบแทนตามผลงานวิศวกร (Job Ticket Bonus) และค่าตอบแทนตามผลงานทั่วไป (Performance Bonus) เป็นค่าจ้างหรือไม่ เห็นว่า

๑. ค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) เห็นว่า การทำงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันเป็นการทำงานตามปกติตามตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ การที่ จำเลยจ่ายเงินค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนพิเศษให้แก่โจทก์ โดยคิดจากการที่โจทก์ไปทำงานบนแท่นขุดเจาะ และบนหลุม ปิโตรเลียมในวันทำงาน จึงเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์สำหรับระยะเวลา การทำงานปกติ โดยคำนวณจากจำนวนวันที่โจทก์ทำงานอยู่บนแท่นขุดเจาะในแต่ละรอบตามตารางกำหนด ตามผลงาน ทั้งการที่จำเลยจ่ายดังกล่าวให้แก่โจทก์ในกรณีโจทก์เจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งกลับ ขึ้นฝั่ง ก็สอดคล้องกับความหมายของคำว่าค่าจ้างที่ให้ความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างใน วันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการเจ็บป่วยนี้ลูกจ้างมี สิทธิลาป่วยและได้รับค่าจ้างตามสิทธิที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ และมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง จึงเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของจำเลยที่ ๑ ที่ต้องจ่ายดังกล่าวให้ แม้โจทก์จะ เจ็บป่วยมิได้ทำงานและยังไม่ได้ถูกส่งตัวกลับขึ้นฝั่งก็ตาม **เงินค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่า ทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) จึงเป็น “ค่าจ้างตามผลงาน”** การที่คู่มือพนักงานกำหนดให้ เงินดังกล่าวถือเป็นสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และไม่ถือเป็นค่าจ้างนั้น ไม่อาจกระทำได้เพราะขัดต่อบทบัญญัตินิยาม ความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็น กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ค่าตอบแทนตามผลงานวิศวกร (Job Ticket Bonus) และค่าตอบแทนตามผลงาน ทั่วไป (Performance Bonus) เห็นว่า เป็นเงินที่จำเลยจ่ายตามประสิทธิภาพและผลการทำงาน เช่น อุปกรณ์การทำงานไม่ได้รับความเสียหาย เป็นต้น ก็แสดงให้เห็นว่า จำเลยจ่ายดังกล่าวเพื่อเป็นการจูงใจให้ โจทก์กับพวก ตั้งใจทำงานให้รอบคอบเพื่อส่งผลการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จึงมิใช่เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทน ในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ อันจะถือว่าเป็นค่าจ้างได้

ประเด็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพิ่มเติม เห็นว่า

เงินค่าทำงานในทะเล (Offshore Bonus) และค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม (Platform Bonus) เป็นค่าจ้างตามผลงาน จึงนำเงิน ๒ จำนวนนี้ไปคำนวณค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับด้วย

สำหรับการบอกกล่าวล่วงหน้า แม้ มาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (กฎหมายที่ใช้ในขณะเลิกจ้าง) จะมีได้ระบุเรื่องการคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับค่าจ้างตามผลงานไว้อย่างชัดเจนเช่นเดียวกับค่าชดเชยก็ตาม แต่จากข้อเท็จจริง โจทก์กับพวกได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับตามตารางที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถคำนวณหาจำนวนค่าจ้างตามผลงานที่จะต้องจ่ายจนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าให้แก่โจทก์ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๗ วรรคสอง และวรรคสาม ได้ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๙ ต้องรับฟังเพื่อนำมาประกอบการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ศาลแรงงานภาค ๙ ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเฉพาะเงินค่าทำงานทะเลและค่าทำงานบนแท่นปิโตรเลียม เพื่อนำมารวมคำนวณจ่ายเป็นค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากนี้ที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

๕๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๘๗๖ - ๔๙๗๕/๒๕๖๔ (พิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด/ขออนุญาตฎีกา)

หมายเหตุ คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๗๒๘๙ - ๗๓๘๘/๒๕๖๒

คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๑ คดีหมายเลขแดงที่ ๒๓๘-๓๓๗/๒๕๖๑

เรื่อง การที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีผลเพียงทำให้บริษัทไม่อาจดำเนินกิจการได้ด้วยตนเอง ต้องให้พนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้ดำเนินการแทน ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติล้มละลายฯ และความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างยังไม่สิ้นสุดหรือระงับลงในทันทีในวันดังกล่าว แต่ภายหลังวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ฯ แล้ว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ได้กระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไป และเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ อันเป็นการเลิกจ้าง ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว

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

ขอให้บังคับจำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย ฯลฯ พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า แม้คำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดไม่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต้องสิ้นสุดหรือระงับไปด้วย แต่ข้อเท็จจริงได้ความว่าก่อนศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด จำเลยที่ ๒ ให้เช่าทรัพย์สินเกี่ยวข้องกับกิจการแก่บริษัทคู่ค้า แม้จะเป็นขั้นตอนการดำเนินธุรกิจแต่ย่อมส่อให้เห็นถึงเจตนาในการหยุดประกอบการและเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดโดยปริยาย ตัวแทนจำเลยที่ ๒ เรียกประชุมลูกจ้างในวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดว่า การดำเนินกิจการของจำเลยที่ ๒ ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ทั้งจำเลยที่ ๒ ยังแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมระบุเหตุออกจากงานเนื่องจากการเลิกจ้าง พลติการณ์ถือว่าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้าง พิกษาเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้โจทก์กับพวก พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ พิจารณาประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ เห็นว่า เมื่อศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดจำเลยที่ ๒ แล้ว จำเลยที่ ๒ ย่อมไม่สามารถกระทำการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินและกิจการของตนเองได้ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์แต่ผู้เดียวมีอำนาจกระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของจำเลยที่ ๒ ที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไปตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช ๒๔๘๓ มาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๔ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จึงเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ดังนั้น การที่ตัวแทนจำเลยที่ ๒ เรียกประชุมและแจ้งถึงการดำเนินกิจการของจำเลยที่ ๒ ว่าไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ และให้ลูกจ้างตัดสินใจว่าจะไปสมัครงานใหม่กับบริษัท เอ จำกัด หรือการที่ผู้บริหารของจำเลยที่ ๒ เคยให้การต่อจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานถึงการไม่สามารถดำเนินกิจการของจำเลยที่ ๒ ต่อไปได้ หรือแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมเกี่ยวกับการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนกับลูกจ้างในคดีทั้งหมดระบุเหตุออกจากงานเนื่องจากการเลิกจ้างก็ดี การดำเนินการต่าง ๆ ดังกล่าว เกิดขึ้นภายหลังจากที่จำเลยที่ ๒ ถูกศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดแล้ว โดยนาย บี เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ของจำเลยที่ ๒ ไม่ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในการพิจารณาและดำเนินการหรือให้ความยินยอมดังกล่าวแต่อย่างใด การดำเนินการดังกล่าวทั้งหมดล้วนเกิดจากการกระทำของผู้บริหารเดิมของจำเลยที่ ๒ และลูกจ้างจำเลยที่ ๒ โจทก์กับพวก ๑๒๕ คน เลือกที่จะเข้าทำงานกับบริษัท เอ จำกัด หรือไม่ก็ได้ หรือจะทำงานกับจำเลยที่ ๒ ต่อไปก็ได้ ส่วนที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ซึ่งมีอำนาจจัดการแทนจำเลยที่ ๒ จะไม่สามารถจ่ายเงินเดือนให้ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ได้หรือไม่ นั้น ก็เป็นส่วนที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะต้องพิจารณาในการบริหารงานของจำเลยที่ ๒ อีกส่วนหนึ่ง เมื่อโจทก์กับพวกตัดสินใจสมัครเข้าทำงานใหม่กับบริษัท ซี จำกัด โดยความสมัครใจโดยโจทก์ดังกล่าวหาทางเลือกประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าทำงานกับบริษัทดังกล่าวต่อไป ซึ่งจำเลยที่ ๒ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย กรณีดังกล่าวจึงถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๒ กระทำประการอื่นใดที่ไม่ให้โจทก์กับพวกทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ อันจะถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ จึงเป็นการวินิจฉัยที่ชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้ว ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่ง

พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้ง ๑๐๐ คน

โจทก์ทั้ง ๑๐๐ ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

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

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

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

นายเชิดศักดิ์ กำปันทอง

ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา

โทร/ไลน์ 096-865-6547