

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3006-3081/2567

นางสาว อ. กับพวก โจทก์ บริษัท พ. กับพวก จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 577, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 20, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

ย่อ / หลักกฎหมาย

อายุงานหรือระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันให้แก่นายจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานให้แก่นายจ้างต่อเนื่องกันไปจนสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ระยะเวลาการทำงานให้แก่นายจ้างนี้ต้องต่อเนื่องติดต่อกันไปไม่ขาดตอน ดังนั้น หากลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง แล้วสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ไม่ได้ด้วยการลาออกหรือเลิกจ้าง แต่ต่อมานายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงผูกนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างกันใหม่ อายุงานตามสัญญาจ้างเดิมที่สิ้นสุดและขาดตอนไปแล้ว ย่อมไม่อาจนำมานับรวมกับระยะเวลาการทำงานในภายหลังอีก เว้นแต่นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกันให้นับอายุงานเดิมของลูกจ้างรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานภายหลัง หรือกรณีมีกฎหมายบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิได้นับอายุงานเดิมรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานใหม่ เช่น พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 20 ลูกจ้างจึงจะมีสิทธิในระยะเวลาการทำงานให้แก่นายจ้างในทุก ๆ ช่วงเวลารวมเข้าด้วยกัน แม้ก่อนหน้านี้จำเลยที่ 1 จะเคยทำสัญญาจ้างโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาทำงานเป็นลูกจ้างมาก่อนก็ตาม แต่สัญญาจ้างงานแต่ละฉบับได้สิ้นสุดลงไปแล้ว ก่อนแล้ว ภายหลังจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลง จะมีผู้ประมุขงานรายใหม่ที่ขณะประมุขทำสัญญาจ้างงานโจทก์ดังกล่าวทำงานเป็นลูกจ้าง นิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้างและการทำงานระหว่างจำเลยที่ 1 กับโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาตามสัญญาจ้างฉบับก่อนหน้านี้ได้จบสิ้นลงและขาดตอนไปแล้ว เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าการจ้างงานตามสัญญาจ้างฉบับหลัง จำเลยที่ 1 และโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาตกลงกันให้นับอายุงานตามสัญญาจ้างฉบับเดิมรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างฉบับหลัง กรณีจึงไม่อาจนำอายุงานเดิมมานับรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างฉบับหลังนี้ ส่วนที่โจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาเคยทำงานเป็นลูกจ้างผู้ขณะประมุขงานรายอื่นได้แก่สหกรณ์บริการผู้ปฏิบัติงาน ทศท.จำกัด และบริษัท ว. จะเห็นได้ว่า นายจ้างเหล่านี้กับจำเลยที่ 1 เป็นคนละนิติบุคคลกัน ดังนั้นระยะเวลาที่โจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาทำงานเป็นลูกจ้างให้แก่สหกรณ์บริการผู้ปฏิบัติงาน ทศท. จำกัด กิติ บริษัท ว. กิติ ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นระยะเวลาที่ทำงานให้แก่จำเลยที่ 1 เมื่อสัญญาจ้างแรงงานทุกฉบับที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างผู้ขณะประมุขงานกับโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกา ไม่มีข้อความแสดงถึงข้อตกลงให้นับอายุงานเดิมรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างผู้ขณะประมุขงานรายใหม่ กรณีจึงนำอายุงานที่ทำงานกับนายจ้างเหล่านี้มานับรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานให้แก่จำเลยที่ 1 ไม่ได้ นอกจากนี้ การที่สัญญาจ้างแรงงานฉบับเดิมสิ้นสุดลง จากนั้นมีการทำสัญญาจ้างแรงงานฉบับใหม่กับนายจ้างรายใหม่โดยที่นายจ้างเดิม นายจ้างใหม่ และลูกจ้าง ไม่ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับเรื่องการโอนสิทธิการเป็นนายจ้างแก่กัน ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีที่นายจ้างเดิมตกลงโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่นายจ้างใหม่โดยลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย อันจะมีผลทำให้นายจ้างใหม่ต้องนับอายุงานเดิมรวมเข้ากับอายุงานใหม่ให้แก่ลูกจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 วรรคหนึ่ง ทั้งไม่ใช่เป็นกรณีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือกรณี

นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล มีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด ที่มีผลทำให้ลูกจ้างไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ และนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13 ดังนั้น จำเลยที่ 1 จึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องนับอายุงานเดิมของโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีการวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานฉบับสุดท้าย

คำพิพากษา

คดีทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดสำนวน เดิมศาลแรงงานภาค 6 มีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 107 และเรียกจำเลยที่ 1 และที่ 2 ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดสำนวนว่า จำเลยที่ 1 และที่ 2 โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสองจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน จำเลยที่ 1 ทุกสำนวนให้การ ขอให้ยกฟ้อง จำเลยที่ 2 ทุกสำนวนให้การและแก้ไขคำให้การ ขอให้ยกฟ้อง ระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงานภาค 6 คู่ความแถลงรับข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 1 ประกอบกิจการรับจ้างเหมาบริการ โดยการจัดหาพนักงานไปทำงานให้แก่ผู้ประกอบการที่ว่าจ้างจำเลยที่ 1 และกิจการอื่น ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่จดทะเบียนไว้ เดิมจำเลยที่ 2 ใช้ชื่อว่า บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำเลยที่ 2 มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562 จำเลยที่ 2 มีหนังสือเชิญให้จำเลยที่ 1 เข้าร่วมยื่นซองเสนอราคางานจ้างเหมาเพื่อให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ โครงการบริการสอบถามหมายเลข 1133 ระยะเวลาการจ้าง 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 จำเลยที่ 1 ยื่นซองเสนอราคาและเป็นผู้เสนอราคาต่ำสุด จำเลยที่ 1 จึงได้รับเลือกให้เป็นผู้รับจ้างในครั้งนั้น ต่อมาวันที่ 26 พฤศจิกายน 2562 จำเลยที่ 1 และที่ 2 ทำสัญญาจ้างบริการสำหรับงานจ้างเหมาเพื่อให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ โครงการบริการสอบถามหมายเลข 1133 หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สัญญาจ้างเหมาบริการเพื่อปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาการจ้าง 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2563 โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดยื่นใบสมัครเพื่อทำงานกับจำเลยที่ 1 ในโครงการที่จำเลยที่ 1 รับจ้างจากจำเลยที่ 2 มีกำหนดระยะเวลาการจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 โดยมีหน้าที่ให้บริการสอบถามหมายเลขโทรศัพท์แก่บุคคลทั่วไปผ่านทางโทรศัพท์หมายเลข 1133 ปฏิบัติงานที่อาคารคลังพัสดุ ส่วนการพัสดุที่ 3 เขตโทรศัพท์ภาคเหนือที่ 3 ตำบลพลายชุมพล อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายตามเอกสารหมายเลข จล.1 โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดสละประเด็นเกี่ยวกับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ศาลแรงงานภาค 6 พิพากษาให้จำเลยที่ 1 ชำระค่าทดแทน (ที่ถูก ค่าชดเชย) แก่โจทก์ที่ 1 ที่ 4 ที่ 10 ที่ 13 ที่ 15 ที่ 20 เป็นเงินจำนวนคนละ 37,500 บาท ชำระค่าทดแทน (ที่ถูก ค่าชดเชย) แก่โจทก์ที่ 19 เป็นเงินจำนวน 48,000 บาท และชำระค่าทดแทน (ที่ถูก ค่าชดเชย) แก่โจทก์อื่น ๆ นอกจากนี้ เป็นเงินจำนวนคนละ 30,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 25 มกราคม 2564) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ยกฟ้องจำเลยที่ 2 (ที่ถูก ยกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2) คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 48 ที่ 50 ถึงที่ 53 ที่ 56 ถึงที่ 61 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 69 ถึงที่ 81 ที่ 83 ที่ 84 ที่ 86 ที่ 87 ที่ 89 ที่ 91 ที่ 93 ที่ 95 และที่ 99 อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษายืน โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 37 ที่ 39 ถึงที่ 48 ที่ 50

ถึงที่ 53 ที่ 56 ถึงที่ 61 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 69 ที่ 71 ถึงที่ 73 ที่ 75 ถึงที่ 81 ที่ 83 ที่ 87 ที่ 89 ที่ 91 ที่ 93 ที่ 95 และที่ 99 ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 6 พังงอเท็จจริงว่า จำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการรับจ้างเหมาบริการ โดยรับจัดหาพนักงานไปทำงานให้แก่ผู้ประกอบการ จำเลยที่ 2 เป็นรัฐวิสาหกิจและเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชนจำกัด เดิมชื่อว่า บริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) วันที่ 15 ตุลาคม 2562 จำเลยที่ 2 มีหนังสือเชิญจำเลยที่ 1 เข้าร่วมยื่นซองเสนอราคาเพื่อให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ โครงการบริการสอบถามหมายเลข 1133 มีระยะเวลาจ้าง 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 จำเลยที่ 1 เข้ายื่นซองเสนอราคาจ้างเหมาดังกล่าวและเป็นผู้ชนะการยื่นซองเสนอราคา วันที่ 26 พฤศจิกายน 2562 จำเลยที่ 2 กับจำเลยที่ 1 ทำสัญญาจ้างบริการสำหรับจ้างเหมาเพื่อให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ โครงการบริการสอบถามหมายเลข 1133 โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดเข้าทำงานกับจำเลยที่ 1 มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 โดยทำงานให้บริการสอบถามหมายเลขโทรศัพท์แก่บุคคลทั่วไปผ่านหมายเลข 1133 ปฏิบัติงานที่อาคารคลังพัสดุ ส่วนการพัสดุที่ 3 เขตโทรศัพท์ภาคเหนือที่ 3 ถนนสิงหวัฒน์ ตำบลพลายชุมพล อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน จ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดมีระยะเวลาทำงานและอัตราค่าจ้าง ก่อนโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดจะเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 การประมูลงานและการจ้างงานโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดจะกระทำทุก ๆ ปี นายจ้างของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดจะเปลี่ยนแปลงไป แล้วแต่นิติบุคคลใดเป็นผู้ชนะการประมูล โดยไม่ปรากฏว่ามีการทำข้อตกลงยินยอมโอนสิทธิความเป็นนายจ้างจากบริษัทที่ประมูลงานเดิมมาเป็นลูกจ้างของบริษัทที่ประมูลงานใหม่และไม่มีการทำเอกสารให้นับอายุงานต่อเนื่อง จำเลยที่ 2 ไม่ได้เป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ด แล้วศาลแรงงานภาค 6 วินิจฉัยว่า งานที่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดทำเป็นธุรกิจการค้าอันเป็นปกติของจำเลยที่ 1 ไม่ใช่การจ้างงานในโครงการเฉพาะหรืองานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราว ไม่เข้าข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย เมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างแล้ว จำเลยที่ 1 มิได้จ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดทำงานต่อไป มีผลทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงตามระยะเวลาของสัญญา เป็นการแสดงเจตนาที่ทำให้โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดต้องออกจากงาน ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้าง จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ด กรณีที่พิพาทไม่ใช่เป็นกรณีที่ผู้รับเหมาซึ่งประมูลงานเดิมได้โอนสิทธิของตนในฐานะนายจ้างให้แก่ผู้รับเหมางานที่ประมูลงานใหม่ อันจะเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างไปให้บุคคลอื่นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 และไม่ใช่เป็นกรณีเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างอันจะทำให้โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13 ระยะเวลาการจ้างงานที่นำมาคำนวณค่าชดเชยจึงมีกำหนดเพียง 1 ปี ไม่อาจนับอายุงานต่อจากนายจ้างที่ประมูลงานเดิมได้ การเลิกจ้างเนื่องจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลงมิใช่เป็นการก่อกวนก่อกวน เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ดมีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 1 กับจำเลยที่ 2 จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน ไม่มีความเกี่ยวพันกัน การเข้าประมูลงานของจำเลยที่ 1 เป็นการประมูลงานผ่านกระบวนการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง จำเลยที่ 1 ไม่ใช่ตัวแทนของจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 2 เป็นรัฐวิสาหกิจไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่อาจนำบทบัญญัติที่ให้ผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานตามมาตรา 11/1 มาใช้บังคับ

จำเลยที่ 2 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยเจ็ด ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ วินิจฉัยว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 48 ที่ 50 ถึงที่ 53 ที่ 56 ถึงที่ 61 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 69 ถึงที่ 81 ที่ 83 ที่ 84 ที่ 86 ที่ 87 ที่ 89 ที่ 91 ที่ 93 ที่ 95 และที่ 99 อุทธรณ์ว่า โจทก์แต่ละคนกล่าวในคำฟ้องว่าทำงานมาเป็นระยะเวลาเท่าใด จำเลยทั้งสองไม่ได้ให้การปฏิเสธ ถือว่ายอมรับตามที่บรรยายฟ้อง การที่โจทก์ทั้งหมดยังคงทำงานในตำแหน่งเดิม สถานที่ทำงานเดิม ไม่ว่าผู้ใดจะเป็นผู้ประมูลงานได้ ทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างก็ไม่ได้มีการจ่ายค่าชดเชยให้ จำเลยที่ 1 จึงต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ กรณีต้องนับอายุงานต่อเนื่องจากนายจ้างคนก่อนให้ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ไม่รับวินิจฉัย ส่วนที่ฝ่ายโจทก์อุทธรณ์ว่า ข้อตกลงในสัญญาจ้างเหมาระหว่างจำเลยทั้งสองที่ไม่ให้ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นการเลี่ยงกฎหมาย เอาเปรียบลูกจ้างและเป็นข้อตกลงทำไว้ล่วงหน้าเป็นข้อยกเว้นกลฉ้อฉล ตกเป็นโมฆะนั้น เป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค 6 และที่ฝ่ายโจทก์อุทธรณ์ว่า จำเลยที่ 1 เลี่ยงไม่ใช้ คำว่าเลิกจ้าง แต่ใช้ข้อความว่าสัญญาจ้างใกล้ครบกำหนดระยะเวลาแล้วไม่ให้ทำงานต่อ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัย โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 48 ที่ 50 ถึงที่ 53 ที่ 56 ถึงที่ 61 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 69 ถึงที่ 81 ที่ 83 ที่ 84 ที่ 86 ที่ 87 ที่ 89 ที่ 91 ที่ 93 ที่ 95 และที่ 99 มิได้หลงเข้าใจว่าจำเลยที่ 1 ดำเนินการแทนจำเลยที่ 2 ในการจ้างโจทก์ดังกล่าว ถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ 1 เป็นตัวแทนชัดของจำเลยที่ 2 คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามที่อนุญาตให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 37 ที่ 39 ถึงที่ 48 ที่ 50 ถึงที่ 53 ที่ 56 ถึงที่ 61 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 69 ที่ 71 ถึงที่ 73 ที่ 75 ถึงที่ 81 ที่ 83 ที่ 87 ที่ 89 ที่ 91 ที่ 93 ที่ 95 และที่ 99 ฎีกาแต่เพียงว่า อุทธรณ์ของโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาที่ว่า จำเลยที่ 1 ต้องนับอายุงานต่อเนื่องจากนายจ้างผู้ชนะการประมูลงานเดิมเพื่อนำมาคำนวณค่าชดเชยเพิ่มเติมให้แก่โจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาหรือไม่นั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายหรืออุทธรณ์ในข้อเท็จจริง โดยโจทก์ดังกล่าวฎีกาว่า อุทธรณ์ในเรื่องการนับอายุงานต่อเนื่องจากนายจ้างผู้ชนะการประมูลงานเดิมเพื่อนำมาคำนวณค่าชดเชย เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมาย การมีหนังสือยินยอมหรือหนังสือให้นับอายุงานต่อเนื่องหรือไม่ ไม่เกี่ยวกับค่าชดเชยตามกฎหมาย เมื่อปรากฏว่าระยะเวลาทำงานตามฟ้องของโจทก์แต่ละคน จำเลยทั้งสองไม่ได้โต้แย้ง ทั้งยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4962 – 4967/2560 วางหลักในเรื่องนี้ไว้ โจทก์แต่ละคนจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามอายุงานที่ปรากฏในคำฟ้อง เห็นว่า ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัยในปัญหาการนับอายุงานของนายจ้างผู้ชนะการประมูลงานเดิมรวมเข้ากับอายุงานที่ฝ่ายโจทก์ทำงานกับจำเลยที่ 1 เพื่อนำมาคำนวณค่าชดเชยเนื่องจากเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง นั้น เมื่อพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวแล้ว เป็นอุทธรณ์ที่ต้องวินิจฉัยว่า จำเลยที่ 1 จะต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมโดยนำอายุงานที่ฝ่ายโจทก์ทำงานกับนายจ้างผู้ชนะการประมูลงานเดิมรวมเข้ากับอายุงานที่ฝ่ายโจทก์ทำงานกับจำเลยที่ 1 ด้วยหรือไม่ จึงเป็นข้อกฎหมายในข้อที่ว่า โจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากจำเลยที่ 1 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง เพียงใด มิใช่เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงดังที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัย ฎีกาของโจทก์ดังกล่าวฟังขึ้น เมื่อคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลฎีกาและมีข้อเท็จจริงในคดีเพียงพอที่ศาลฎีกาจะวินิจฉัยในปัญหาตามอุทธรณ์ดังกล่าวได้ เพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยปัญหานี้ไปเสียทีเดียว โดยไม่จำเป็นต้องย่อนสำนวนให้ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษพิจารณาพิพากษาใหม่ ที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 37 ที่ 39 ถึงที่ 48 ที่ 50 ถึงที่ 53 ที่ 56 ถึงที่ 61 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 69 ที่ 71 ถึงที่ 73 ที่ 75 ถึงที่ 81 ที่ 83 ที่ 87 ที่ 89 ที่ 91 ที่ 93 ที่ 95 และที่ 99 อุทธรณ์ว่า โจทก์แต่ละคนระบุระยะเวลาทำงานไว้

ในคำฟ้องแล้ว จำเลยทั้งสองไม่ได้โต้แย้ง โจทก์แต่ละคนจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามอายุงานที่ระบุในคำฟ้องนั้น เมื่อพิจารณาคำให้การของจำเลยที่ 1 แล้ว จำเลยที่ 1 ให้การต่อสู้ด้วยว่า จำเลยที่ 1 ทำสัญญาจ้างเหมาบริการกับจำเลยที่ 2 เพื่อให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ โครงการบริการสอบถามหมายเลข 1133 จำเลยที่ 1 มีหน้าที่จัดหาพนักงานมาทำงานให้แก่จำเลยที่ 2 ตามที่รับจ้าง จำเลยที่ 1 จึงทำสัญญาจ้างโจทก์ในคดีนี้ โดยทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ มีกำหนดระยะเวลา 1 ปี ตามคำให้การดังกล่าวถือว่าจำเลยที่ 1 ได้โต้แย้งคำฟ้องในเรื่องระยะเวลาการทำงานของโจทก์แต่ละคนแล้วว่าไม่ถูกต้อง ที่ถูกต้องคือโจทก์ทุกคนมีอายุงานเพียง 1 ปีเท่านั้น ไม่ใช่จำเลยที่ 1 ไม่ได้โต้แย้งเรื่องระยะเวลาการทำงานของโจทก์ สำหรับปัญหาเรื่องอายุงานของลูกค้ากับอัตราค่าชดเชยที่ลูกค้าพึงมีสิทธิได้รับ ย่อมเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกค้าที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันขึ้นไปและถูกเลิกจ้างโดยไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ส่วนลูกค้าจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยในอัตรามากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหรือค่าจ้างของการทำงานในช่วงระยะเวลาสุดท้ายก่อนเลิกจ้าง และระยะเวลาที่ลูกค้าทำงานติดต่อกันให้นายจ้างเป็นสำคัญ หากลูกค้าได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายไม่มากและทำงานติดต่อกันให้นายจ้างไม่นาน จะได้ค่าชดเชยในอัตราที่น้อยกว่าลูกค้าที่มีค่าจ้างอัตราสุดท้ายสูงและทำงานติดต่อกันให้นายจ้างเป็นเวลานาน ในส่วนของอายุงานหรือระยะเวลาที่ลูกค้าทำงานติดต่อกันให้นายจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าวหมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ลูกค้าเริ่มต้นทำงานให้นายจ้างต่อเนื่องกันไปจนสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ระยะเวลาการทำงานให้นายจ้างนี้ต้องต่อเนื่องติดต่อกันไปไม่ขาดตอน ดังนั้น หากลูกค้าทำงานให้นายจ้างมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ไม่ว่าจะด้วยการลาออกหรือเลิกจ้าง แม้ต่อมานายจ้างกับลูกค้าจะตกลงผูกนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกค้ากันใหม่ อายุงานตามสัญญาจ้างเดิมที่สิ้นสุดและขาดตอนไปแล้ว ย่อมไม่อาจนำมานับรวมกับระยะเวลาการทำงานในภายหลังอีก เว้นแต่นายจ้างกับลูกค้าจะตกลงกันให้นับอายุงานเดิมของลูกค้ารวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานภายหลัง หรือกรณีมีกฎหมายบัญญัติให้ลูกค้ามีสิทธิได้นับอายุงานเดิมรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานใหม่ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 20 ลูกค้าจึงจะมีสิทธินับระยะเวลาการทำงานให้นายจ้างในทุก ๆ ช่วงเวลารวมเข้าด้วยกัน คดีนี้แม้ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า โจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ ปฏิบัติงานที่อาคารคลังพัสดุ ส่วนการพัสดุที่ 3 เขตโทรศัพท์ภาคเหนือที่ 3 ถนนสิงหวัฒน์ ตำบลพลายชุมพล อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงานก็ตาม แต่ก็ได้ความว่าจำเลยที่ 2 ทำสัญญาจ้างเหมาบริการเพื่อให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์เป็นรายปี ในแต่ละปีจำเลยที่ 2 จัดให้มีการประมูลเพื่อทำสัญญาจ้างเหมาบริการ มีผู้เข้าร่วมประมูลงานหลายราย เมื่อได้ผู้ชนะประมูลงานแล้ว ผู้ชนะประมูลงานจะทำสัญญาจ้างลูกค้าซึ่งรวมถึงโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลา 1 ปี จำเลยที่ 1 เป็นผู้ชนะการประมูลงานและทำสัญญาจ้างแรงงานฉบับสุดท้ายมีกำหนดระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 และโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 ต่อเนื่องกันไปจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 อันเป็นวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง อายุงานหรือระยะเวลาการทำงานติดต่อกันของลูกค้าที่ทำงานให้นายจ้าง เพื่อนำมาใช้คำนวณค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง

จึงต้องนับระยะเวลา 1 ปี แมื่ก่อนหน้านี้นายจ้างที่ 1 จะเคยทำสัญญาจ้างโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาทำงานเป็นลูกจ้างมาก่อนก็ตาม แต่สัญญาจ้างแต่ละฉบับได้สิ้นสุดลงไปก่อนแล้ว ภายหลังจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลง จะมีผู้ประมุขงานรายใหม่ที่ขึ้นะประมุขทำสัญญาจ้างโจทก์ดังกล่าวทำงานเป็นลูกจ้าง นิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้างและการทำงานระหว่างนายจ้างที่ 1 กับโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาตามสัญญาจ้างฉบับก่อนหน้านี้นี้ได้จบสิ้นลงและขาดตอนไปแล้ว เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าการจ้างงานตามสัญญาจ้างฉบับหลัง นายจ้างที่ 1 และโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกา ตกลงกันให้นายจ้างงานตามสัญญาจ้างฉบับเดิมรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างฉบับหลัง กรณีจึงไม่นำอายุงานเดิมมานับรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างฉบับหลังนี้ ส่วนที่โจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาเคยทำงานเป็นลูกจ้างผู้ชนะประมูลงานรายอื่นได้แก่ สหกรณ์บริการผู้ปฏิบัติงาน ทศท. จำกัด และบริษัท ว. จะเห็นได้ว่า นายจ้างเหล่านี้กับนายจ้างที่ 1 เป็นคนละนิติบุคคลกัน ดังนั้น ระยะเวลาที่โจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาทำงานเป็นลูกจ้างให้แก่สหกรณ์บริการผู้ปฏิบัติงาน ทศท. จำกัด กิติ บริษัท ว. กิติ ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นระยะเวลาที่ทำงานให้แก่นายจ้างที่ 1 เมื่อสัญญาจ้างแรงงานทุกฉบับที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างผู้ชนะประมูลงานกับโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกา ไม่มีข้อความแสดงถึงข้อตกลงให้นับอายุงานเดิมรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างผู้ชนะประมูลงานรายใหม่ กรณีจึงนำอายุงานที่ทำงานกับนายจ้างเหล่านี้มานับรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานให้แก่นายจ้างที่ 1 ไม่ได้ นอกจากนี้ การที่สัญญาจ้างแรงงานฉบับเดิมสิ้นสุดลงจากนั้นมีการทำสัญญาจ้างแรงงานฉบับใหม่กับนายจ้างรายใหม่โดยที่นายจ้างเดิม นายจ้างใหม่ และลูกจ้าง ไม่ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับเรื่องการโอนสิทธิการเป็นนายจ้างแก่กัน ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีที่นายจ้างเดิมตกลงโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่นายจ้างใหม่ โดยลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย อันจะมีผลทำให้นายจ้างใหม่ต้องนับอายุงานเดิมรวมเข้ากับอายุงานใหม่ให้แก่ลูกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคหนึ่ง อีกทั้งไม่ใช่เป็นกรณีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือกรณีนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด ที่มีผลทำให้ลูกจ้างไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ และนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13 ดังนั้น นายจ้างที่ 1 จึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องนับอายุงานเดิมของโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีการวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานฉบับสุดท้าย ส่วนที่โจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาอ้างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4962-4967/2560 สนับสนุนว่าจะต้องนับอายุงานเดิมรวมเข้ากับระยะเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างฉบับสุดท้ายด้วยนั้น คำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว ศาลฎีกาวินิจฉัยเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างที่ 2 ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ เป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่ เท่านั้น ไม่ได้วินิจฉัยในปัญหาเรื่องการนับอายุงานของลูกจ้างแต่อย่างใด จึงนำมาสนับสนุนฎีกาของโจทก์ไม่ได้ ส่วนที่เมื่อสัญญาจ้างแต่ละฉบับสิ้นสุดลง นายจ้างผู้ชนะประมูลงานเดิมไม่ได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง การกระทำของนายจ้างดังกล่าวไม่ได้มีผลทำให้อายุงานของลูกจ้างยังคงมีอยู่ต่อไปไม่ขาดตอน ทั้งนี้เพราะสัญญาจ้างได้ระงับสิ้นไปตามระยะเวลาที่ตกลงจ้างกันไว้แต่ต้นแล้ว เพียงแต่ถ้าลูกจ้างเห็นว่านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างเพราะสัญญาจ้างแต่ละฉบับสิ้นสุดลง เป็นการเลิกจ้างและตนมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย ก็มีสิทธินำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานเพื่อเรียกร้องค่าชดเชยจากนายจ้างได้ ลำพังการที่สัญญาจ้างแต่ละฉบับสิ้นสุดลงโดยนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ไม่ใช่เป็นเหตุผลที่ทำให้ต้องนับอายุงานตามสัญญาจ้างทุกฉบับรวม

เข้าด้วยกัน การคำนวณค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาต้องนับระยะเวลาการทำงานเท่าที่ทำงานติดต่อกันให้แก่จำเลยที่ 1 ตามสัญญาจ้างฉบับสุดท้ายเท่านั้น ไม่ต้องนำอายุงานตามสัญญาจ้างฉบับอื่นมารวมด้วย เมื่อโจทก์ที่ได้รับอนุญาตให้ฎีกาทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (2) ที่ศาลแรงงานภาค 6 พิพากษาให้จำเลยที่ 1 ชำระค่าทดแทน (ที่ถูก ค่าชดเชย) ให้แก่โจทก์ โดยใช้อายุงาน 1 ปี มานับชอบแล้ว ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 11 ที่ 13 ถึงที่ 37 ที่ 39 ถึงที่ 48 ที่ 50 ถึงที่ 53 ที่ 56 ถึงที่ 61 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 69 ที่ 71 ถึงที่ 73 ที่ 75 ถึงที่ 81 ที่ 83 ที่ 87 ที่ 89 ที่ 91 ที่ 93 ที่ 95 และที่ 99 ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น · จำแลง กุลเจริญ · อนันต์ คงบริรักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/3006-3081/2567>