

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4111/2564

นาย ม. โจทก์ บริษัท ร. จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 20, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119

ย่อ / หลักกฎหมาย

เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2555 จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและออกแบบการบริการ เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาทำงาน 2 ปี และมีการต่อสัญญาทุก 2 ปี ฉบับสุดท้ายมีกำหนดระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2559 จนถึงวันที่ 8 มกราคม 2561 เห็นได้ว่า โจทก์กับจำเลยทำสัญญาจ้างกันไว้ 3 ฉบับติดต่อกัน สัญญาแต่ละฉบับกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้มีวันเริ่มต้นและสิ้นสุดเป็นการแน่นอน แม้จะมีข้อความในสัญญาจ้าง ฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 ข้อ 6 ข้อกำหนดอื่น ๆ (ง) การบอกเลิกสัญญา วรรคหนึ่ง ว่า "ตลอดระยะเวลาของการทดลองงานนานสี่ (4) เดือน คู่สัญญาแต่ละฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาฉบับนี้โดยแจ้งล่วงหน้าสอง (2) สัปดาห์ และไม่ต้องอ้างเหตุผล" แต่ก็ไม่มีผลบังคับเพราะโจทก์ทำงานและทำสัญญาจ้างกับจำเลยมาเป็นเวลาคราวละ 2 ปี รวม 3 ครั้ง โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าโจทก์และจำเลยประสงค์ให้มีระยะเวลาการทดลองงานมาใช้บังคับแก่กันเมื่อมีการต่อสัญญาจ้างใหม่ และการเลิกจ้างคดีนี้ก็เป็นกรณีเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างฉบับที่ 3 อีกด้วย ส่วนที่มีการกำหนดเงื่อนไขไว้อีกว่า ตลอดระยะเวลาทดลองงานนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกการจ้างลูกจ้างหากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อตกลงในสัญญาฉบับนี้หรือลูกจ้างกระทำความผิดกฎหมายแห่งประเทศไทย ก็มีความหมายเพียงว่า ถ้าโจทก์ทำผิดสัญญาไม่ว่าข้อหนึ่งข้อใดโจทก์ยอมให้จำเลยเลิกจ้างหรือไล่โจทก์ออกจากงานได้ทันทีก่อนที่จะครบกำหนดเลิกจ้างตามสัญญาได้เท่านั้น มิใช่ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ทำให้ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด สัญญาดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า จำเลยประกอบธุรกิจโรงแรม โจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและออกแบบการบริการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก ได้แก่ ดูแลเกี่ยวกับการจัดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์จากแนวความคิดไปสู่กระบวนการผลิต บริหารจัดการบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างสรรค์ออกแบบปฏิบัติงานกับผู้แทนกลุ่มตลาดรวมทั้งเจ้าหน้าที่จัดลำดับชั้นงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับผลิตภัณฑ์และบริการ โดยต้องรายงานผลไปยังรองประธานฝ่ายการตลาดของจำเลย อันไม่ใช่การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลยผู้เป็นนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ และเมื่อได้ความว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด จึงไม่เข้าข้อยกเว้นที่จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 และถือได้ว่าโจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกันตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 20 และครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จะได้รับ

ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (4) การเลิกจ้างที่จะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้นต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่านายจ้างมีเหตุอันสมควรหรือเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และได้ความว่าจำเลยเลิกจ้างเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2561 ซึ่งเป็นวันสิ้นสุดสัญญาจ้างดังกล่าว จำเลยยอมทำได้ตามที่ตกลงกันไว้ การเลิกจ้างไม่ได้กระทำโดยมีเจตนากลั่นแกล้งโจทก์ ถือว่ามีเหตุสมควรที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เงินโบนัสไม่มีกฎหมายบังคับว่านายจ้างต้องจ่ายเสมอไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายเงินโบนัสหรือสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับเงินโบนัส จึงต้องเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง คดีนี้มีข้อตกลงระหว่างจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ข้อ 4 (ค) ว่า "การพิจารณาผลงานและการให้โบนัส-นายจ้างจะพิจารณาบทวนผลงานของลูกจ้างเป็นระยะ ๆ เพื่อพิจารณาการปรับเงินเดือนรวมทั้งโบนัส ถ้ามี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายจ้าง แต่เพียงฝ่ายเดียว" เมื่อจำเลยใช้ดุลพินิจพิจารณาไม่จ่ายโบนัสตามข้อตกลงดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับโบนัสตามฟ้อง

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย 1,222,480 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 1,222,480 บาท เงินโบนัส 458,430 บาท และค่าจ้างค้างจ่าย 152,810 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระค่าชดเชย 1,222,480 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี กับให้ชำระค่าโบนัส 221,574.50 บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 916,860 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2561) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก จำเลยอุทธรณ์ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ยสำหรับเงินส่วนนี้แก่โจทก์ นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง โจทก์และจำเลยฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2555 จำเลยทำสัญญาจ้างแรงงานโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและออกแบบการบริการ เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาทำงาน 2 ปี และมีการต่อสัญญาทุก 2 ปี ฉบับสุดท้ายกำหนดระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2559 จนถึงวันที่ 8 มกราคม 2561 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 152,810 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 28 ของเดือน เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2560 จำเลยมีหนังสือบอกเลิกจ้างโจทก์อ้างเหตุว่าครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างในวันที่ 8 มกราคม 2561 แล้วและไม่มีการต่อสัญญากันอีกต่อไป โจทก์ทำงานกับจำเลยถึงวันที่ 8 มกราคม 2561 เป็นสุดท้าย แล้ววินิจฉัยว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง บัญญัติ "ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง..." วรรคสามบัญญัติว่า "ความในวรรคหนึ่งมีให้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น" และวรรคสุดท้ายบัญญัติว่า "การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสาม จะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดสิ้นสุด หรือ

ความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น..." ได้ความว่า จำเลยประกอบธุรกิจโรงแรมตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และโจทก์ทำให้จำเลยในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและออกแบบการบริการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก ได้แก่ดูแลเกี่ยวกับการจัดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์จากแนวความคิดไปสู่กระบวนการผลิตบริหารจัดการบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างสรรค์ ออกแบบปฏิบัติงานกับผู้แทนกลุ่มตลาดรวมถึงหน้าที่จัดลำดับชิ้นงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับผลิตภัณฑ์และบริการโดยต้องรายงานผลไปยังรองประธานฝ่ายการตลาด ซึ่งถือว่าขอบเขตการทำงานของโจทก์เป็นงานอันเป็นธุรกิจปกติของจำเลย ไม่ใช่งานในโครงการหรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาล สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงไม่เข้าลักษณะสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคท้าย ที่จำเลยอ้างเหตุเลิกสัญญาจ้างเนื่องจากครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจึงไม่ถูกต้อง ฉะนั้นการเลิกจ้างโจทก์ของจำเลยจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยมีเหตุเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตามกฎหมาย คิดเป็นเงิน 1,222,480 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง เมื่อการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างเหตุว่าสัญญาสิ้นสุดลงตามสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดระยะเวลาไว้วันนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายและได้ความตามสัญญาจ้างแรงงาน ข้อ 6 (ฉ) ที่ระบุข้อสัญญาไว้ทำนองว่าจำกัดสิทธิมิให้โจทก์เรียกร้องค่าเสียหายใด ๆ นั้น เพราะคู่สัญญาเป็นชาวต่างชาติจึงเขียนสัญญาลักษณะปิดไม่ให้เรียกค่าเสียหายใด ๆ ทั้งสิ้น แต่กับคนไทยจะไม่เขียนสัญญาในลักษณะดังกล่าวไว้ แสดงให้เห็นว่าจำเลยมีเจตนาทำสัญญาเอาเปรียบชาวต่างประเทศ และใช้ข้อสัญญานี้เป็นข้ออ้างประกอบในการเลิกจ้างโดยไม่ให้สิทธิการเรียกร้องค่าเสียหายใด ๆ โดยมีค่านึงถึงความชอบด้วยกฎหมาย กรณีถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เห็นสมควรกำหนดค่าเสียหายให้เป็นเงิน 916,860 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง (เดิม) และในส่วนเงินโบนัสประจำปี 2560 เห็นว่าตามจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2560 นายทินกฤติ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีจดหมายถึงพนักงานของจำเลยทุกคนว่าจำเลยอนุมัติเงินโบนัส 1.45 เดือน ให้แก่พนักงานที่ทำงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 โดยจะจ่ายให้ในวันที่ 28 ธันวาคม 2560 โจทก์ทำงานให้จำเลยมาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 จนถึงวันที่จำเลยออกจดหมายฉบับดังกล่าว เงินเดือนโจทก์อัตราสุดท้ายกำหนดไว้เดือนละ 152,810 บาท โจทก์จึงชอบที่จะได้เงินโบนัสตามจำนวนที่ระบุในจดหมายดังกล่าวเป็นเงิน 221,574.50 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง (เดิม) จำเลยได้จ่ายค่าจ้างในเดือนธันวาคม 2560 และเดือนมกราคม 2561 ให้แก่โจทก์ครบถ้วนแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า แม้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยเป็นสัญญาที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน โดยฉบับสุดท้ายครบกำหนดวันที่ 8 มกราคม 2561 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์จำเลย และคำแปลสัญญาจ้างแรงงาน ล้วนมีข้อสัญญาที่กำหนดไว้ว่า "ระหว่างระยะเวลาทดลองงาน 4 เดือน คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจบอกเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลแต่ต้องแจ้งล่วงหน้า 2 สัปดาห์" ข้อสัญญาในส่วนนี้ทำให้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลยเป็น

สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นอกจากนี้อตามสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าว ข้อ 2 ระบุว่า โจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและออกแบบการบริการทำงานประจำที่ โฮเทล แอนด์ รีสอร์ทได้ความว่า โจทก์มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลการจัดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์บริหารจัดการบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างสรรค์ออกแบบปฏิบัติงานกับผู้แทนกลุ่มตลาดรวมถึงเจ้าหน้าที่จัดลำดับชั้นงานเพื่อให้มีความสอดคล้องกับผลิตภัณฑ์และบริการ โดยต้องรายงานต่อรองประธานฝ่ายการตลาด จะเห็นได้ว่างานของโจทก์มีลักษณะเป็นงานประจำของธุรกิจโรงแรมที่จำเป็นต้องมีการโฆษณาและออกแบบการบริการตามสื่อต่าง ๆ เพื่อเชิญชวนให้ลูกค้ามาใช้บริการโรงแรมของจำเลยอันถือได้ว่าจำเลยจ้างโจทก์ให้ทำงานเกี่ยวกับงานอันเป็นปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลย จึงไม่ต้องพิจารณาต่อไปว่าการจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจะเข้าหลักเกณฑ์ประการอื่นของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่หรือไม่ เมื่อจำเลยไม่ต้องสัญญาจ้างกับโจทก์อีกต่อไปถือเป็นการเลิกจ้าง เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าจำเลยมีเหตุเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีหนึ่งกรณีใดตามมาตรา 119 จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง และการที่จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ฉบับแรกตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2555 กำหนดระยะเวลาทำงานไว้ 2 ปี และมีการต่อสัญญาทุก 2 ปี ฉบับสุดท้ายกำหนดระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2559 ถึงวันที่ 8 มกราคม 2561 อันเป็นการทำงานกับจำเลยติดต่อกันไปโดยไม่ขาดตอนเป็นระยะเวลาครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี หาได้ขาดตอนจากกันดังที่จำเลยอุทธรณ์ไม่ สำหรับเงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง ตอบแทนการทำงานที่ผ่านมาและจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างต่อไปไม่มีกฎหมายบังคับว่านายจ้างต้องจ่ายเสมอไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัสหรือสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับเงินโบนัสหรือสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับเงินโบนัสจึงต้องเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้างที่ให้ไว้แก่กัน เมื่อพิจารณาตามจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2560 ระบุว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลแจ้งว่าจำเลยอนุมัติเงินโบนัส 1.45 เดือน ให้แก่พนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมซึ่งทำงานมาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2560 โดยจะจ่ายให้ในวันที่ 28 ธันวาคม 2560 ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในคำประกาศของจำเลย เรื่อง การจ่ายเงินรางวัล (โบนัส) 2560 ที่คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาได้พิจารณาอนุมัติการจ่ายไปโบนัสให้แก่พนักงานที่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างโจทก์กับจำเลยอีกด้วย ซึ่งตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลย ข้อ 4 (ค) ระบุให้การพิจารณาผลงานและการให้เงินโบนัส นายจ้างจะพิจารณาทบทวนผลงานของลูกจ้างเป็นระยะ ๆ เพื่อพิจารณาการปรับเงินเดือนรวมทั้งเงินโบนัส ถ้ามี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายจ้างฝ่ายเดียว แสดงว่าการพิจารณาให้เงินโบนัสแก่ลูกจ้างของจำเลยนั้น ย่อมอยู่ในดุลพินิจและการพิจารณาทบทวนผลงานของลูกจ้างแต่ละคน การที่จำเลยมีหนังสือแจ้งโจทก์ว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงในวันที่ 8 มกราคม 2561 ไม่มีการต่อสัญญาอีกต่อไปและยืนยันว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสของปี 2560 ถือเป็นการใช้ดุลพินิจและพิจารณาทบทวนผลงานของโจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานและประกาศของจำเลย เรื่อง การจ่ายเงินรางวัล (โบนัส) 2560 ดังกล่าวแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี 2560 สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยฉบับสุดท้าย ข้อ 1 กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2559 ถึงวันที่ 8 มกราคม 2561 เป็นระยะเวลา 24 เดือน จึงเป็นการตกลงกันระหว่างโจทก์และจำเลย ว่า จำเลยจะทำงานให้โจทก์ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวเป็นข้อตกลงที่ชัดเจนแล้วว่าจำเลยจ้างโจทก์ถึงวันที่ 8 มกราคม 2561

เป็นข้อตกลงที่ใช้บังคับได้ไม่ขัดต่อกฎหมาย เมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า การที่จำเลยมีหนังสือแจ้งโจทก์ว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงในวันที่ 8 มกราคม 2561 ไม่มีการต่อสัญญาอีกต่อไป ถือได้ว่าสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลงตามที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้า จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอันจำเลยจะต้องชดใช้ค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยว่า จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า จำเลยอ้างว่าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะเป็นการจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ ดังนี้ จึงต้องพิจารณาเสียก่อนว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นสัญญามีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ หรือไม่ เสียก่อน เมื่อได้ความว่า เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2555 จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและออกแบบการบริการ เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาทำงาน 2 ปี และมีการต่อสัญญาทุก 2 ปี ฉบับสุดท้ายมีกำหนดระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2559 จนถึงวันที่ 8 มกราคม 2561 เห็นได้ว่าโจทก์กับจำเลยทำสัญญาจ้างกันไว้ 3 ฉบับ ติดต่อกัน สัญญาแต่ละฉบับกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้มีวันเริ่มต้นและสิ้นสุดเป็นการแน่นอน แม้จะมีข้อความในสัญญาจ้าง ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 9 มกราคม 2557 และสัญญาจ้างฉบับที่ 3 ลงวันที่ 9 มกราคม 2559 เช่นใน ข้อ 6 ข้อกำหนดอื่น ๆ (ง) การบอกเลิกสัญญา วรรคหนึ่ง ว่า "ตลอดระยะเวลาของการทดลองงานนานสี่ (4) เดือน คู่สัญญาแต่ละฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาฉบับนี้โดยแจ้งล่วงหน้า สอง (2) สัปดาห์ และไม่ต้องอ้างเหตุผล" หรือที่ระบุไว้ว่า "ตลอดระยะเวลาทดลองงานฝ่ายนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกการจ้างลูกจ้าง หากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อตกลงในสัญญาฉบับนี้หรือลูกจ้างกระทำความผิดกฎหมายแห่งประเทศไทย" ดังนี้ ข้อกำหนดในข้อ 6 ของสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวเกี่ยวกับเรื่องการทดลองงาน แม้จะระบุไว้ในสัญญาแต่ก็ไม่มีผลบังคับเพราะโจทก์ทำงานและทำสัญญาจ้างกับจำเลยมาเป็นเวลาคราวละ 2 ปี รวม 3 ครั้ง โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าโจทก์และจำเลยประสงค์ให้มีระยะเวลาการทดลองงานที่จะนำข้อกำหนดในเรื่องดังกล่าวมาใช้บังคับแก่กันเมื่อมีการต่อสัญญาจ้างใหม่ไม่ และการเลิกจ้างคดีนี้ก็เป็นการเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างฉบับที่ 3 อีกด้วย ส่วนที่มีการกำหนดเงื่อนไขไว้อีกว่า ตลอดระยะเวลาทดลองงานนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกการจ้างลูกจ้างหากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อตกลงในสัญญาฉบับนี้หรือลูกจ้างกระทำความผิดกฎหมายแห่งประเทศไทย ก็มีความหมายเพียงว่า ถ้าโจทก์ทำผิดสัญญาไม่ว่าข้อหนึ่งข้อใดโจทก์ยอมให้จำเลยเลิกจ้างหรือไล่โจทก์ออกจากงานได้ทันทีก่อนที่จะครบกำหนดเลิกจ้างตามสัญญาได้เท่านั้น มิใช่ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ทำให้ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด สัญญาดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน นอกจากนี้ยังได้ความอีกว่า จำเลยประกอบธุรกิจโรงแรมตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและโจทก์ทำงานให้จำเลยในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและออกแบบการบริการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก ได้แก่ ดูแลเกี่ยวกับการจัดการออกแบบเชิงสร้างสรรค์จากแนวความคิดไปสู่กระบวนการผลิต บริหารจัดการบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างสรรค์ ออกแบบปฏิบัติงานกับผู้แทนกลุ่มตลาดรวมถึงเจ้าหน้าที่จัดลำดับชิ้นงานเพื่อให้มีความสอดคล้องกับผลิตภัณฑ์และบริการ โดยต้องรายงานผลไปยังรองประธานฝ่ายการตลาด อีกด้วยเช่นนี้ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับ

จำเลยจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสามและวรรคสี่ และเมื่อได้ความว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด จึงไม่เข้า ข้อยกเว้นที่จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 แม้โจทก์ทำสัญญาจ้างกับจำเลยโดยมีการแบ่งสัญญาจ้างเป็นช่วง ๆ ช่วงละ 2 ปี จำนวน 3 ฉบับ ก็ตาม แต่ต่อเนื่องกัน ซึ่งถือได้ว่าโจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกันตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 20 และครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จะได้รับ ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (4) โจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 152,810 บาท คิดเป็นค่าชดเชย ได้จำนวน 1,222,480 บาท โดยค่าชดเชยจำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายให้โจทก์เมื่อเลิกจ้าง หากผิดนัด โจทก์จะมีสิทธิติดดอกเบี้ยยระหว่างผิดนัดได้ในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง เมื่อจำเลยไม่ได้จ่ายค่าชดเชยให้โจทก์เมื่อเลิกจ้าง แต่โจทก์ มีคำขอให้จำเลยรับผิดนับแต่วันฟ้อง จำเลยจึงต้องรับผิดเสียดอกเบี้ยยในอัตราดังกล่าวนับแต่วัน ฟ้องเป็นต้นไปตามที่โจทก์ขอ ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นด้วยในผล ฎีกาของจำเลยฟังไม่ขึ้น คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ประการแรกว่า การเลิกจ้าง โจทก์ของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และจำเลยต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่ เป็นธรรมแก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่า การเลิกจ้างที่จะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้นต้อง พิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่านายจ้างมีเหตุอันสมควรหรือเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ เมื่อได้ความตามที่ได้อ้างในปัญหาตามฎีกาของจำเลยมาแล้วว่า เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2555 จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาทำงาน 2 ปี และมีการต่อสัญญาทุก 2 ปี ฉบับสุดท้ายมีกำหนดระยะเวลาทำงานตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2559 จนถึงวันที่ 8 มกราคม 2561 ซึ่งสัญญาดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ แน่นนอน และได้ความว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2561 เห็นได้ว่าตามสัญญาฉบับ สุดท้ายจำเลยจ้างโจทก์ทำงานโดยมีกำหนดระยะเวลาจ้าง 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 9 มกราคม 2559 จนถึงวันที่ 8 มกราคม 2561 การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2561 ซึ่งเป็นวันสิ้นสุด สัญญาจ้างดังกล่าว จำเลยย่อมทำได้ตามที่ตกลงกันไว้ การเลิกจ้างไม่ได้กระทำโดยมีเจตนา กลั่นแกล้งโจทก์ ถือว่ามีเหตุสมควรที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ ที่ศาลอุทธรณ์คดี ขำนาญพิเศษพิพากษามานั้นชอบแล้ว ฎีกาของโจทก์ฟังไม่ขึ้น คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของ โจทก์ประการสุดท้ายว่า โจทก์มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี 2560 หรือไม่ เห็นว่า เงินโบนัสไม่มี กฎหมายบังคับว่านายจ้างต้องจ่ายเสมอไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายเงินโบนัสหรือสิทธิที่ ลูกจ้างจะได้รับเงินโบนัส จึงต้องเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง คดีนี้มีข้อตกลง ระหว่างจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ข้อ 4 (ค) ว่า "การพิจารณา ผลงานและการให้โบนัส-นายจ้างจะพิจารณาทบทวนผลงานของลูกจ้างเป็นระยะ ๆ เพื่อพิจารณา การปรับเงินเดือนรวมทั้งโบนัส ถ้ามี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว" การที่ จำเลยมีการแจ้งอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับเงินโบนัสปี 2560 (ปี ค.ศ. 2017) โดยมีนายทินกฤต ซึ่ง เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้แจ้งให้พนักงานทุกคนรวมทั้งโจทก์ทราบเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2560 (ส่วนคำแปล) ว่า "แจ้งเพื่อทราบว่าขณะนี้คุณธีระยุทธ ได้อนุมัติเงิน โบนัส จำนวน 1.45 เดือน ให้ แก่พนักงานที่ทำงานมาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2560 โดยโบนัสและค่าจ้างเดือนธันวาคมจะถูก

จ่ายพร้อมกันในวันที่ 28 ธันวาคม 2560" และแผ่นที่ 3 ซึ่งเป็นประกาศของนายธีระยุทธ (ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) เรื่อง การจ่ายเงินรางวัล (โบนัส) 2560 ซึ่งมีข้อความว่า "ในนามของฝ่ายบริหารโรงแรมและรีสอร์ทในเครือ ผมมีความยินดีจะประกาศให้ทราบว่าจากผลการดำเนินงานในรอบปี 2560 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาได้พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินรางวัล (โบนัส) ปี 2560 จำนวนเท่ากับเงินเดือน 1.45 เดือน ให้กับพนักงานที่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายที่บริษัทกำหนด...ประกาศ ณ วันที่ 12 ธันวาคม 2560" เป็นเพียงการแจ้งให้พนักงานของจำเลยทราบว่าจำเลยจ่ายเงินโบนัสในอัตราดังกล่าวให้แก่พนักงานที่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายที่จำเลยกำหนดมิใช่เป็นการแจ้งเวลาโจทก์ได้รับโบนัสประจำปีตามหลักเกณฑ์ของจำเลยแล้ว เมื่อหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัส กำหนดให้การพิจารณาผลงานการให้เงินโบนัสนายจ้างจะพิจารณา ทบทวนผลงานของลูกจ้างเป็นระยะ เพื่อพิจารณาเงินโบนัส ถ้ามี โดยให้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างฝ่ายเดียวตามที่กำหนดไว้ ข้อ 4 (ค) การที่จำเลยได้มีหนังสือแจ้งโจทก์ว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงในวันที่ 8 มกราคม 2561 ไม่มีการต่อสัญญาอีกต่อไปและยืนยันว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสของปี 2560 ถือว่าจำเลยได้ใช้ดุลพินิจพิจารณาการให้เงินโบนัสตามข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี 2560 ตามฟ้อง ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษามานั้นชอบแล้ว ฎีกาของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

ประทีป อ่าววิจิตรกุล · จักรชัย เยพิทักษ์ · เอกศักดิ์ ยันตรปกรณ

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/4111/2564>