

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13580/2556

บริษัท ไลอ้อน ไทร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ร้อง นายชรายุทธ ภูแก้ว ผู้คัดค้าน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34

ย่อ / หลักกฎหมาย

การนัดหยุดงานเป็นการที่ลูกจ้างแต่ละคนที่ร่วมนัดหยุดงานต่างละทิ้งการทำงานที่ตามปกติตนมีหน้าที่ปฏิบัติ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ผู้คัดค้านซึ่งเป็นลูกจ้างของผู้ร้อง เป็นกรรมการลูกจ้าง และเป็นผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงาน ล. เข้าร่วมในการนัดหยุดงานที่ไม่มีการแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ร้องผู้เป็นนายจ้างทราบล่วงหน้า นอกจากเป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 34 วรรคสอง ซึ่งมีโทษตาม มาตรา 139 แล้ว การที่ผู้คัดค้านเข้าร่วมในการนัดหยุดงานยังมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของผู้ร้องไม่ให้ดำเนินไปได้ตามปกติ ย่อมทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย เป็นกรณีผู้คัดค้านจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย ประกอบกับผู้คัดค้านเข้าร่วมการนัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2549 จนถึงวันฟ้อง (วันที่ 8 ตุลาคม 2551) ก็ยังไม่กลับเข้าทำงาน จึงมีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้คดีนี้เดิมศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันกับคดีหมายเลขดำที่ 934/2549 ของศาลแรงงานกลาง โดยให้เรียกผู้คัดค้านนี้ว่าผู้คัดค้านที่ 10 ต่อมาทนาย

คำพิพากษา

ผู้ร้องยื่นคำร้องขอถอนคำร้องผู้คัดค้านที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 11, 12 และทนายผู้ร้องกับผู้คัดค้านที่ 5, 8, 9 ตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้จำหน่ายคดีผู้คัดค้านอื่น คงเหลือแต่ผู้คัดค้านที่ 10 ซึ่งเป็นผู้คัดค้านในคดีนี้ ผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้าน ผู้คัดค้านยื่นคำคัดค้านขอให้ยกคำร้อง ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้บริษัท ไลอ้อน ไทร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ร้องเลิกจ้างนายชรายุทธ ผู้คัดค้านได้ ผู้คัดค้านอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า ผู้คัดค้านเป็นกรรมการลูกจ้างของผู้ร้อง และเป็นผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงานไลอ้อน ไทร์สแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2549 สหภาพแรงงานไลอ้อน ไทร์สแห่งประเทศไทยยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาผู้ร้องยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเช่นกัน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานนัดไกล่เกลี่ยหลายครั้ง จนกระทั่งถึงวันนัดไกล่เกลี่ยวันที่ 8 พฤศจิกายน 2549 แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ นายทศชัย พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำบันทึกและแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบโดยตลอดว่าระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 4 กันยายน 2547 ยังมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นัดหยุดงานหรือปิดงาน ทั้งนัดทั้งสองฝ่ายเจรจาครั้งต่อไปวันที่ 15 พฤศจิกายน 2549 แต่ปรากฏว่า ลูกจ้างผู้ร้องนัดหยุดงานในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2549 ทั้งมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ร้องทราบแล้ววินิจฉัยว่า การนัดหยุดงานของลูกจ้างผู้ร้องเป็นการฝ่าฝืน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 การนัดหยุดงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างที่นัดหยุดงานย่อมไม่ได้รับการคุ้มครอง ผู้คัดค้านเป็นผู้เข้าร่วมในการนัดหยุดงานอันมิชอบด้วยกฎหมาย หลังจากมีการนัดหยุดงานเป็นต้นมาผู้คัดค้านอ้างว่าตนเป็นผู้แทนเจรจา

ข้อตกลง จึงไม่จำเป็นต้องเข้าทำงานเลยซึ่งไม่ถูกต้อง พฤติกรรมของผู้คัดค้านจึงมีเหตุสมควรและเพียงพอที่จะอนุญาตให้เลิกจ้างได้ มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้คัดค้านประการสุดท้ายว่ามีเหตุสมควรเลิกจ้างผู้คัดค้านหรือไม่ เห็นว่า การนัดหยุดงานเป็นการที่ลูกจ้างแต่ละคนที่ร่วมนัดหยุดงานต่างละทิ้งการงานที่ตามปกติตนมีหน้าที่ปฏิบัติ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นลูกจ้างของผู้ร้อง เป็นกรรมการลูกจ้าง และเป็นผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงานไลออนไทร์สแห่งประเทศไทยเข้าร่วมในการนัดหยุดงานกับลูกจ้างอื่นของผู้ร้องซึ่งเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและผู้ร้องผู้เป็นนายจ้างทราบล่วงหน้าตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมา นอกจากเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 34 วรรคสอง ที่บัญญัติว่า "ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง" ซึ่งผู้ฝ่าฝืนมีโทษตามมาตรา 139 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับแล้ว การที่ผู้คัดค้านเข้าร่วมในการนัดหยุดงานยังมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของผู้ร้องไม่ให้ดำเนินไปได้ตามปกติ ย่อมทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย เป็นกรณีผู้คัดค้านจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหายประกอบกับผู้คัดค้านเข้าร่วมการนัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2549 จนถึงวันฟ้อง (วันที่ 8 ตุลาคม 2551) ก็ยังไม่กลับเข้าทำงาน จึงมีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของผู้คัดค้านต่อไปว่าการกระทำของผู้คัดค้านเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้ร้องในกรณีร้ายแรงหรือไม่เพราะไม่ทำให้ผลแห่งคดีเปลี่ยนแปลง อุทธรณ์ของผู้คัดค้านทุกข้อฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

สุนันท์ ชัยชูสอน · ชัยวัฒน์ เวียงธีรวัฒน์ · วาสนา หงส์เจริญ

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) – deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/13580/2556>