

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8570/2548

นายวิวัฒน์ ภูมิจิตรโงทก์ บริษัทเทคโนโลยี แอปพลิเคชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119, ป.พ.พ. มาตรา 582, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17, ป.พ.พ. มาตรา 583, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 67

ย่อ / หลักกฎหมาย

แม้ศาลแรงงานจะฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (3) แต่เมื่อจำเลยมิได้ระบุเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง จำเลยจึงยกเหตุตามมาตรา 119 ดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อปฏิเสธความรับผิดตามมาตรา 67 ไม่ได้ และยังต้องถือว่าจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้มีความผิดตามมาตรา 119 จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 67 ให้แก่โจทก์ การพิจารณาว่าจำเลยจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจะต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ เพียงใด นั้น จะต้องพิจารณาตาม ป.พ.พ. มาตรา 582 และมาตรา 583 หรือตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 แล้วแต่กรณี จะนำ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสาม ที่ห้ามนายจ้างยกเหตุผลซึ่งมิได้ระบุไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างขึ้นอ้างในภายหลังมาใช้เพื่อตัดสิทธิของนายจ้างมิให้ยกขึ้นต่อสู้ในส่วนของสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วยไม่ได้ เมื่อโจทก์กระทำความผิดอย่างร้ายแรงตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 และโจทก์ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (3) จำเลยจึงไม่จำเป็นต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ และการเลิกจ้างนี้ก็มีใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย เงินเพิ่มและดอกเบี้ยจำนวน 46,031,093.08 บาท และ 2,876,943.32 บาท ตามลำดับ พร้อมเงินเพิ่มและดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี จนกว่าจะชำระเสร็จ ให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีพร้อมดอกเบี้ย จำนวน 616,825.98 บาท 3,289,738.54 บาท และ 280,998.59 บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การขอไต่ถามฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายจำนวน 177,100 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2544 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และจ่ายค่าชดเชยจำนวน 2,833,600 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 16 ตุลาคม 2544 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ค่าขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2537

ครั้งสุดท้ายทำงานตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 354,200 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ 16 ตุลาคม 2544 คณะกรรมการของจำเลยมีมติเลิกจ้างโจทก์แล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ในฐานะกรรมการผู้จัดการของจำเลยซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติการจ่ายเงินเดือนของพนักงาน ย่อมมีหน้าที่ในการตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับเงินเดือนให้ถูกต้องหากโจทก์ตรวจสอบหลักฐานโดยตลอด นายวุฒิชัย คงไม่สามารถกระทำความผิดยกยอกเงินของจำเลยไปได้ตั้งแต่ปี 2539 ถึงปี 2543 จำนวนประมาณ 50 ครั้ง เป็นเงินประมาณ 10,000,000 บาท การที่นายวุฒิชัยยกยอกเงินของจำเลยไปได้จึงถือเป็นความบกพร่องของโจทก์ อันถือได้ว่าเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และยังถือได้ว่าโจทก์ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (3) แต่จำเลยมิได้ระบุเหตุผลดังกล่าวไว้ในหนังสือเลิกจ้างจำเลยจึงไม่อาจยกเป็นข้อต่อสู้ที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 จำเลยไม่จ่ายค่าชดเชยโดยอ้างว่าโจทก์กระทำความผิด จึงไม่ใช่กรณีจึงใจไม่จ่ายค่าชดเชยโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกเงินเพิ่ม คงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9, 118 จำเลยยังค้างจ่ายค่าจ้างระหว่างวันที่ 1 ถึง 16 ตุลาคม 2544 จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างเนื่องจากกรรมการชุดใหม่ของจำเลยเป็นชาวต่างประเทศซึ่งกฎหมายระบุว่า หากลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงนายจ้างมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างได้ การที่จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์จึงไม่ใช่จึงใจไม่จ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร โจทก์จึงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดเพียงอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2544 เป็นต้นไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9, 70 โจทก์กระทำความผิดร้ายแรงประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมและไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหาย ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า หนังสือเลิกจ้างมิได้ระบุเหตุผลว่า โจทก์ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จำเลยจึงยกเหตุผลดังกล่าวขึ้นต่อสู้เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไม่ได้ นั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 67 บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างพึงมีสิทธิและรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 30" และมาตรา 17 วรรคสาม บัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างมิได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้" คดีนี้แม้ศาลแรงงานกลางจะฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (3) แต่เมื่อจำเลยมิได้ระบุเหตุผลดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง จำเลยจึงยกเหตุตามมาตรา 119 ดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อปฏิเสธความรับผิดชอบตามมาตรา 67 ไม่ได้ และยังต้องถือว่าจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้มีความผิดตามมาตรา 119 จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา 67 ให้แก่โจทก์... ที่โจทก์อุทธรณ์ขอให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทน

การบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วยนั้น เห็นว่า จำเลยจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์หรือไม่ เพียงใด เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และมาตรา 583 และจำเลยจะต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 จึงนำบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคสาม ที่ห้ามนายจ้างยกเหตุผลซึ่งมีได้ระบุไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างขึ้นอ้างในภายหลังมาใช้เพื่อตัดสิทธิของนายจ้างมิให้ยกขึ้นต่อสู้ในส่วนของการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วยไม่ได้ เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์กระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และโจทก์ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (3) จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ และการเลิกจ้างนี้ก็มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ อุทธรณ์ของให้โจทก์ข้อนี้ฟังขึ้นบางส่วน... พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมจำนวน 242,036.66 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันที่16 ตุลาคม 2544 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ด้วย นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง.

องค์คณะ

พิทยา บุญชู · วสันต์ สร้อยพิสุทธิ์ · จรัส พวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/8570/2548>