

## คำพิพากษาฎีกาที่ 1312/2558

นายริณ ชาติวิธ

โจทก์

บริษัทแอร์เวย์ จำกัด

จำเลย

เรื่อง 1. เมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหากระทำความผิดร้ายแรงอยู่ระหว่างสอบข้อเท็จจริง ลูกจ้างยื่นใบลาออกได้หรือไม่

1. โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ท่าอากาศยาน ในตำแหน่งวิศวกรเครื่องบิน กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 24 ของเดือน ต่อมาเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2553 จำเลยได้มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย เงินผลประโยชน์เนื่องจากการออกจากงาน (บำเหน็จ) และเงินจำนวนอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด แต่ก่อนที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้แสดงเจตนาขอลาออกไปก่อนหน้าแล้ว เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2553 จำเลยจึงมีอาจบอกลูกจ้างโจทก์ได้อีก ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินผลประโยชน์เนื่องจากการออกจากงาน (บำเหน็จ) เป็นเงิน 573,610 บาท ค่าจ้างสำหรับการทำงานระหว่างวันที่ 7 ถึง 31 สิงหาคม 2553 รวม 24 วัน เป็นเงิน 45,888 บาท ค่าทำงานในวันที่ 13 เมษายน 2553 ซึ่งเป็นวันหยุดเป็นเงิน 3,824 บาท โจทก์ได้รับแล้วเป็นเงิน 1,485 บาท จึงยังขาดอยู่อีก 2,339 บาท รวมเป็นเงิน 621,837 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 573,610 บาท และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงิน 48,227 บาท นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ กับให้จำเลยออกไปสำคัญแสดงการทำงานของโจทก์

2. จำเลยให้การและฟ้องแย้งว่า เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2553 โจทก์ได้ยื่นใบลาออกจากการเป็นพนักงานของจำเลยโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ข้อ 21.1 ระบุไว้ชัดเจนว่า พนักงานที่จะได้รับเงินผลประโยชน์เมื่อออกจากงานจะต้อง ไม่เป็นพนักงานซึ่งลาออกเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกเลิกจ้างเนื่องจากการกระทำความผิดตามระเบียบข้อบังคับ ก่อนที่จะลาออกโจทก์ได้เจตนาจงใจกระทำความผิดระเบียบข้อบังคับที่จำเลยได้วางไว้ โดยขอซื้อสิทธิการเดินทางจากพนักงานอื่นเพื่อให้บุคคลภายนอกใช้เดินทางแทน โดยเจตนาทุจริตหรือเพื่อประโยชน์ทางด้านธุรกิจหรือใช้สิทธิในทางที่ผิดตั้งแต่ประมาณเดือนมกราคม 2553 เป็นต้นมา จำเลยได้ทำการสอบสวนและได้สอบถามโจทก์เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2553 โจทก์ยอมรับว่าได้กระทำการดังกล่าวจริง โจทก์ทราบดีว่าการกระทำของโจทก์ก่อให้เกิดความเสียหายต่อจำเลยและผิดระเบียบจึงได้ยื่นใบลาออกก่อนการสอบสวนจะแล้วเสร็จในวันที่ 29 กรกฎาคม 2553 ถือได้ว่าโจทก์ได้ลาออกเพื่อหลีกเลี่ยงผลการสอบสวนในการกระทำความผิด แม้โจทก์จะระบุในใบลาออกให้มีผลในวันที่ 31 สิงหาคม 2553 ก็ตาม

แต่เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าการกระทำของโจทก์เป็นความผิดจึงได้ออกหนังสือเลิกจ้าง ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 7 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป โจทก์เคยทำสัญญาไว้กับจำเลยเรื่องการส่งโจทก์ไปฝึกอบรมวิศวกรการบินตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2552 ถึงวันที่ 12 มิถุนายน 2552 ที่สำนักงานใหญ่ของจำเลยที่ฮ่องกง ตกลงว่าโจทก์จะยังทำงานให้จำเลยเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 เดือนนับจากวันที่ฝึกอบรมเสร็จและหากผิดข้อตกลงไม่ว่ากรณีใด ๆ โจทก์จะต้องชดใช้เงินคืนให้จำเลยเป็นเงินเท่ากับค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการฝึกอบรม โจทก์จึงต้องชดใช้ค่าฝึกอบรมตามสัญญาให้แก่จำเลยเป็นเงินไทยจำนวน 199,170.64 บาท ขอให้ยกฟ้องและบังคับโจทก์ชดใช้ค่าฝึกอบรมแก่จำเลยเป็นเงิน 199,170.64 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องแย้งเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลย

3. โจทก์ให้การแก้ฟ้องแย้งและแก้ไขคำให้การแก้ฟ้องแย้งว่า ความเสียหายที่จำเลยจะได้รับหากจะมีไม่เกิน 30,000 บาท เท่านั้น แม้โจทก์จะแสดงเจตนาลาออกก่อนครบกำหนดตามข้อตกลงแต่ก็ได้ทำงานชดใช้ให้แก่จำเลยตามข้อตกลงดังกล่าวมาแล้วเป็นเวลากว่า 1 ปี 3 เดือน พอสมควรแล้ว ขอให้ยกฟ้องแย้ง

ระหว่างพิจารณาโจทก์แถลงสละประเด็นเรื่องค่าจ้างค้างจ่ายและค่าทำงานในวันหยุด

4. ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้องโจทก์และยกฟ้องแย้งจำเลย

5. โจทก์และจำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ที่โจทก์อุทธรณ์ทำนองว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโจทก์ลาออกก่อนที่จำเลยจะสอบสวนเสร็จ เป็นการหลีกเลี่ยงการกระทำผิดของโจทก์ที่อาจจะถูกลงโทษ เห็นว่า เป็นอุทธรณ์บิดเบือนคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางที่ได้วินิจฉัยแล้วว่า การลาออกของโจทก์มีผล แต่เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังว่าเป็นการลาออกเพื่อหลีกเลี่ยงในการที่โจทก์ได้กระทำผิดและอาจถูกลงโทษ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จอันเป็นเงินสวัสดิการที่จำเลยจัดให้ลูกจ้าง ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่ามีได้กระทำการอันมีลักษณะเป็นความผิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่พนักงานใช้สิทธิเดินทางทางอากาศ อันเป็นเรื่องร้ายแรงตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยนั้น เห็นว่า เป็นอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย ส่วนอุทธรณ์ข้ออื่นของโจทก์ไม่จำต้องวินิจฉัยเพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลง

ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า ฟ้องแย้งของจำเลยเกี่ยวข้องกับฟ้องเดิมซึ่งศาลแรงงานกลางจะต้องวินิจฉัยเสียด้วยหรือไม่ เห็นว่า เมื่อโจทก์ฟ้องว่าโจทก์ลาออกจากการเป็นลูกจ้าง และจำเลยให้การต่อสู้คดีว่า การเลิกสัญญาของโจทก์เป็นการผิดสัญญาจ้างที่ตกลงกับโจทก์ว่าจะต้องทำงานให้ครบ 24 เดือน จึงเป็นฟ้องแย้งที่เกี่ยวข้องจากมูลคดีเดิมที่ฟ้องจำเลยนั่นเองทั้งศาลแรงงานกลางก็มีคำสั่งรับฟ้องแย้งของจำเลยมาแต่ต้น และกำหนดเป็นประเด็นข้อพิพาทไว้แล้ว ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้ยกฟ้องแย้งโดยอ้างว่าเป็นคนละมูลคดีมานั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา จึงต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยประเด็นดังกล่าว อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

6. พินิจพิจารณาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางในส่วนที่ยกฟ้องแย้งของจำเลย ให้พิจารณาพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้ให้ขึ้นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

\*\*\*\*\*

รวบรวมโดยนายไพบุลย์ ธรรมสถิตมัน

[www.paiboonniti.com](http://www.paiboonniti.com)

Code 6