

นายนวน

โจทก์

บริษัทบางกอก

จำเลย

เรื่อง 1. ฟ้องศาลขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง

1. โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ต่อมาเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2551 จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นหนังสือโดยโจทก์ไม่มีความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินสินน้ำใจ (โบนัส) ประจำปี 2551 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์มีความประสงค์กลับเข้าทำงานกับจำเลยในตำแหน่งหน้าที่ อัตราค่าจ้าง และสภาพการจ้างเดิม หากจำเลยไม่สามารถรับโจทก์กลับเข้าทำงานได้ให้จำเลยชำระค่าเสียหาย

2. จำเลยให้การว่า โจทก์กระทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยอย่างร้ายแรง จำเลยตั้งกรรมการสอบสวนโดยสรุปได้ว่าโจทก์กระทำการดังกล่าวจริงและถือว่าเป็นความผิดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ซึ่งเป็นกรณีร้ายแรง อันเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119(4) การกระทำดังกล่าวของโจทก์ทำให้จำเลยร้องต่อศาลแรงงานกลางขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง คดีถึงที่สุดโดยศาลแรงงานกลางอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ตามคดีหมายเลขแดงที่ มบ.621/2551 ของศาลแรงงานกลาง จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เงินสินน้ำใจ (โบนัส) และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ ขอให้ยกฟ้องโจทก์

3. ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง

4. โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

5. ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างต่อศาลแรงงานกลางตามเอกสารหมายเลข 1 ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ ตามคำสั่งในคดีหมายเลขแดงที่ มบ. 621/2551 เอกสารหมายเลข 2 คดีดังกล่าวถึงที่สุดแล้ว ต่อมา จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ตามเอกสาร

หมายเหตุ 11 จำเลยกับสหภาพแรงงานบางกอก ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ตามเอกสารหมายเลข 3 แล้ว วินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามที่ศาลแรงงานกลางอนุญาตเนื่องจาก โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีที่ย้ำแรง จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยกับเงินสินน้ำใจ (โบนัส) แก่โจทก์

6. มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า โจทก์มีสิทธิได้รับเงินสินน้ำใจ (โบนัส) ประจำปี 2551 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอกสารหมายเลข 3 หรือไม่ เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานบางกอก มิได้เกิดจากความประสงค์ของจำเลยฝ่ายเดียว จำเลยจึงไม่อาจอาศัยข้อบังคับหรือระเบียบหรือดุลพินิจเพียงฝ่ายเดียวที่จะไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ และตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำคัญ 2 ประการ คือ การปรับค่าจ้างประจำปี 2552 และการจ่ายเงินสินน้ำใจ (โบนัส) ประจำปี 2551 ในส่วนการจ่ายเงินสินน้ำใจ (โบนัส) เป็นการคำนวณจากอัตราการทำงานของลูกค้าจ้างนับจากวันที่ 1 ธันวาคม 2550 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 โดยมีหลักเกณฑ์การหักอัตราการทำงานเฉพาะในส่วนของวันหยุดวันลาและการมาทำงานสายเท่านั้น มิได้มีข้อตกลงใดที่ให้สิทธิจำเลยที่จะไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงานตามระยะเวลาดังกล่าวแล้วถูกเลิกจ้างแต่อย่างใด เมื่อโจทก์ทำงานตามระยะเวลาที่ข้อตกลงดังกล่าวกำหนดไว้แล้วถูกเลิกจ้างในวันที่ 27 ธันวาคม 2551 จำเลยจึงต้องจ่ายเงินสินน้ำใจ (โบนัส) ประจำปี 2551 ให้แก่โจทก์ การที่โจทก์ฟ้องขอเงินดังกล่าวจำนวน 49,670 บาท โดยจำเลยให้การโต้แย้งเพียงว่าเมื่อโจทก์กระทำความผิดและศาลแรงงานกลางอนุญาตให้เลิกจ้างได้ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว โดยมีโต้แย้งอัตราเงินสินน้ำใจ (โบนัส) ที่โจทก์ฟ้องมาว่าไม่ถูกต้องอย่างไร จำเลยจึงต้องจ่ายเงินจำนวนดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ยคิดร้อยละ 7.5 ต่อปี แก่โจทก์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง อุทธรณ์โจทก์ข้อนี้ฟังขึ้น

7. พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยจ่ายเงินสินน้ำใจ (โบนัส) ประจำปี 2551 จำนวน 49,670 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันที่ 9 มีนาคม 2552 ซึ่งเป็นวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

รวบรวมโดยนายไพฑูริย์ ธรรมสถิตย์มัน (บ.1/3)