

หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2034s/2551

- การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต้องขออนุญาตศาลก่อน

- ผู้คัดค้านซึ่งมีตำแหน่งเป็นประธานสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการลูกจ้าง กระทำความผิดต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้าง

- มีข้อพิจารณาว่า ลูกจ้างผู้คัดค้านตีมีสุราและชักชวนผู้อื่นตีมีสุราในขณะที่ปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการของนายจ้างผู้ร้อง อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ของผู้ร้องก็ตาม แต่ผู้คัดค้านก็สามารถปฏิบัติงานโดยเย็บเก้าอี้โซฟาได้ถูกต้องตามแบบ ที่กำหนด และลักษณะงานที่ผู้คัดค้านปฏิบัติโดยสภาพไม่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลอื่น ได้ ไม่ปรากฏว่าผู้คัดค้านมีอาการเมาสุราจนถึงขั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้อง และ ในวันเกิดเหตุเป็นช่วงเทศกาลสงกรานต์ซึ่งผู้ร้องให้พนักงานทำงานถึงเวลา 14 นาฬิกา เท่านั้น แล้วจัดให้มีพิธีรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่และให้พนักงานเล่นน้ำสงกรานต์ภายในบริษัทผู้ร้อง ทั้งโทษสถานหนักตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องก็มีระดับโทษตั้งแต่ ตัดโบนัส งดโบนัส งดขึ้นเงินเดือน ลดขึ้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก การที่ผู้ร้อง ขอเลิกจ้างผู้คัดค้านอันเป็นระดับโทษหนักที่สุดจึงยังไม่มีเหตุผลอันสมควรที่จะ ขออนุญาตให้เลิกจ้างได้

หมายเหตุ

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 ว่าด้วยการ เลิกจ้างลดค่าจ้าง ลงโทษฯ ต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานก่อน ซึ่งบทบัญญัติใน มาตราดังกล่าวเป็นเรื่องของการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งเป็น กรรมการลูกจ้างและจะได้รับความคุ้มครองตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการเลือกตั้ง ตลอดเวลาที่อยู่ในวาระจนครบวาระ เป็นบทบัญญัติที่ตัดอำนาจจ้างในการเลิกจ้าง ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างโดยอาศัยการตัดสินใจของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ถ้า หากการเลิกจ้างไม่ถูกต้องตามกฎหมายนายจ้างอาจต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือต้องชดเชยค่าเสียหายหรือต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ บทบัญญัติดังกล่าวห้ามนายจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ ต่อกรรมการลูกจ้างก่อนได้รับอนุญาตจากศาล คือ

1. การเลิกจ้าง
2. การลดค่าจ้าง
3. การลงโทษ
4. การขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง
5. การกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไป ได้

ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ผู้เขียนหมายเหตุนี้ ศาลฎีกาตัดสินโดยใช้ความ ระมัดระวังตามสมควรตามเจตนารมณ์ของกฎหมายโดยพิจารณาจากความสามารถ ในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ลักษณะงานของลูกจ้าง และขณะฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานของนายจ้าง โดยวินิจฉัยว่า ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามแบบ ที่นายจ้างกำหนด และลักษณะงานของลูกจ้างที่ปฏิบัติโดยสภาพไม่อาจก่อให้เกิด ความเสียหายแก่นายจ้าง อีกทั้งในวันเกิดเหตุเป็นช่วงเทศกาลสงกรานต์ จึงไม่มีเหตุที่ จะอนุญาตให้เลิกจ้าง แต่หากลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างมีลักษณะงานที่ต้อง เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสิ่งของที่ทำความผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ดังเช่นคำพิพากษาศาลฎีกาที่หมายเหตุนี้ และอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม หรือต่อนายจ้างอย่างร้ายแรง กรณีนี้น่าจะเป็นเหตุที่ศาลจะอนุญาตให้เลิกจ้างได้ ซึ่ง ต้องคอยติดตามว่าศาลฎีกาจะตัดสินอย่างไร

นาวาตรี ยมะสมิต

หมายเหตุ

แม้ผู้คัดค้านในคดีนี้จะฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานในกรณีไม่ร้ายแรง แต่ก็เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานของผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างแล้ว ผู้ร้องย่อมมีสิทธิลงโทษผู้คัดค้านให้เหมาะสมกับความผิดได้ เช่น ตัดโบนัสงดโบนัสงดขึ้นเงินเดือนตามข้อบังคับการทำงานของผู้ร้องแต่ผู้ร้องก็ได้ร้องขอให้ศาลแรงงานลงโทษผู้คัดค้านในลักษณะโทษดังกล่าวศาลแรงงานจึงไม่อนุญาตให้ลงโทษผู้คัดค้านในโทษประการใดประการหนึ่งดังกล่าว เพราะเป็นการเกินค่าขอตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 เว้นแต่ศาลแรงงานจะเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ศาลแรงงานจะพิพากษาหรือสั่งเกินค่าขอบังคับก็ได้ แต่ศาลแรงงานพิจารณาแล้วคงเห็นว่า หากสั่งเกินค่าขอแล้วเป็นโทษแก่ลูกจ้างนั้น อาจไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง จึงไม่สั่งให้เกินค่าขอ

ผู้เขียนหมายเหตุเห็นว่า คดีนี้นับเป็นอุทาหรณ์แก่นายจ้างที่จะลงโทษลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งลงโทษกรรมการลูกจ้าง ต้องวิเคราะห์ให้รอบคอบว่าโทษที่จะลงแก่ลูกจ้างนั้นเหมาะสมกับความผิดหรือไม่ หากลงโทษหนักเกินไป อาจมีคดีมาสู่ศาลแรงงาน หรือกรณีที่ต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก็อาจแพ่คดีเช่นคดีนี้

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์

-