

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เรื่อง การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีหนังสือ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๑๑๔๕๒ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า ด้วยนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับคำขอจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน ปีเมเยอร์ แอนด์ ที.จี โดยนายจ้างได้โต้แย้งว่ากรรมการจำนวน ๔ คน คือนายพิษณุ อันสา นายเสกสรร บุญศรี นายนฤพล อินทรสร และนายวีระพงษ์ คำพามา ได้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่เลิกจ้าง (๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๓) เป็นต้นมา โดยมีข้อเท็จจริง ดังนี้

๑. สหภาพแรงงาน ปีเมเยอร์ แอนด์ ที.จี ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการประเภทเดียวกัน ได้จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๕ ที่ประชุมมีมติเลือกตั้งกรรมการจำนวน ๑๕ คน แทนกรรมการที่ครบวาระและได้นำรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งมายื่นขอจดทะเบียนฯ จากการตรวจสอบตำแหน่งอำนาจหน้าที่ไปยังนายจ้าง ได้รับแจ้งผลจากบริษัท ปี.เมเยอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ว่า บริษัทฯ ได้เลิกจ้างลูกจ้าง ๓ คน คือนายพิษณุ อันสา นายเสกสรร บุญศรี และนายนฤพล อินทรสร ส่วนบริษัท ที.จี เทคโนโลยี จำกัด แจ้งว่าได้เลิกจ้างลูกจ้าง ๑ คน คือนายวีระพงษ์ คำพามา

๒. นายพิษณุ อันสา กับพวกรวม ๑๐ คน (มีนายเสกสรร บุญศรี และนายนฤพล อินทรสร ด้วย) ได้กล่าวหาบริษัท ปี.เมเยอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่า บริษัทฯ กระทำการอันไม่เป็นธรรม และต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำสั่งที่ ๓๘-๔๗/๒๕๕๔ วินิจฉัยว่า บริษัทฯ กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้นายพิษณุ อันสา กับพวกรวม ๑๐ คน กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน แต่ฝ่ายนายจ้างยื่นอุทธรณ์คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานภาค ๑ (ลพบุรี) เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่องอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล

๓. ในระหว่างที่คดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงาน บริษัทฯ ได้ร้องขอต่อศาลขออนุญาตเลิกจ้างนายพิษณุ อันสา กับพวกรวม ๔ คน ตามคดีหมายเลขดำที่ ๕๐/๒๕๕๔ และเมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ ลูกจ้างทั้งสี่คนได้ยื่นคำร้องต่อศาลขอคุ้มครองชั่วคราวและขอให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย ปรากฏตามรายงานกระบวนการพิจารณาของศาลฉบับลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ศาลนัดพิจารณาและไต่สวนผู้ร้องแถลงว่าจะดำเนินการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้คัดค้านนับแต่วันฟ้องจนกว่าคดีจะเสร็จสิ้น ลูกจ้างผู้คัดค้านไม่ติดใจขอคุ้มครองชั่วคราวหากจ่ายค่าจ้างให้ ศาลพิเคราะห์แล้วเห็นว่า เนื่องจาก

ส่งพร้อมหนังสือที่ นร ๐๙๐๑/๐๔๕๕ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๖ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ผู้ร้องแถลงว่าจะชำระเงินเดือนให้แก่ผู้คัดค้านให้เสร็จสิ้นภายในเดือนมีนาคมตามที่คุณคัดค้าน ขอคุ้มครองชั่วคราว หากผู้ร้องดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วผู้คัดค้านไม่พอใจยื่นคำร้องขอคุ้มครองชั่วคราว และคำร้องขอให้วินิจฉัยชี้ขาดเบื้องต้นในปัญหาข้อกฎหมายอีก จึงอนุญาตให้เลื่อนนัดฟังผลการชำระเงินเดือนให้ผู้ร้องนำพยานหลักฐานเข้าสืบในวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.

๔. จากคำให้การของนายพิษณุ อันสา กับพวกรวม ๔ คน เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างย้อนหลังตั้งแต่เลิกจ้างจนถึงปัจจุบันโดยนายจ้างโอนเงินเข้าบัญชีให้ แต่ผู้แทนนายจ้างโดยนายชินะมาน บุณรอด ให้การกับพนักงานเจ้าหน้าที่เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ว่าผู้พิพากษาไกล่เกลี่ยให้นายจ้างจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ได้รับ แต่ละเดือนจนกว่าศาลจะมีคำสั่ง บริษัทฯ จึงได้ปฏิบัติตามคำสั่งศาล ซึ่งถือว่าเงินที่จ่ายให้กับลูกจ้างมิใช่ค่าจ้าง และถือว่านิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างได้สิ้นสุดลงตั้งแต่วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๓

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พิจารณาประเด็นเกี่ยวกับการเลิกจ้าง กรรมการลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาตจากศาลแรงงานจะมีผลทำให้นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างสิ้นสุดลงนับตั้งแต่เลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งจะส่งผลถึงการเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานฯ หรือไม่ โดยมีความเห็นเป็นสองแนวทาง คือ

แนวทางแรก เห็นว่า พื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาที่คู่สัญญาสองฝ่ายคือนายจ้างกับลูกจ้างได้แสดงเจตนาที่จะก่อให้เกิดสัญญา และเมื่อเลิกสัญญาก็ใช้หลักการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง การแสดงเจตนาฝ่ายเดียวจึงถือว่าเป็นหลักการสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักเสรีภาพในการทำสัญญา ซึ่งเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับในการทำสัญญาระหว่างคู่สัญญาด้วยกัน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ หากกฎหมายกำหนดยกเว้นหลักการดังกล่าวก็อาจเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญได้ การใช้สิทธิบอกเลิกจ้างสัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นอำนาจของนายจ้างฝ่ายเดียวที่จะสามารถกระทำได้ ดังนั้น เมื่อนายจ้างแสดงเจตนาที่จะเลิกสัญญาจ้าง คือ ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ย่อมถือว่านิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลงทันที ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๒๕/๒๕๔๔ ซึ่งทำให้ขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานฯ ส่วนบทบัญญัติในมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ให้อำนาจศาลแรงงานในการพิจารณาว่าสมควรที่จะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างและอนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้หรือไม่นั้น การอนุญาตดังกล่าวยังไม่มีผลเป็นการเลิกจ้าง เมื่อศาลอนุญาตให้เลิกจ้างแล้ว นายจ้างก็ยังคงมีคำสั่งเลิกจ้างอีกครั้งหนึ่ง จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้มีอำนาจในการเลิกจ้างที่แท้จริงคือนายจ้าง ส่วนกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาตต่อศาลแรงงานก็ไม่ได้ทำให้การเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือทำให้การเลิกจ้างเสียไปแต่อย่างใด แต่มีผลให้นายจ้างมีความผิดและต้องได้รับโทษตามมาตรา ๑๔๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งเป็นอีกกรณีหนึ่งต่างหาก และหากลูกจ้างเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างก็ชอบที่จะใช้สิทธิทางศาลเพื่อฟ้องนายจ้างฐานเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ นอกจากนั้น หากการเลิกจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลไม่มีผลเป็นการเลิกจ้าง บทกำหนดโทษมาตรา ๑๔๓ จะไม่มีผล

บังคับไปด้วย เนื่องจากไม่ครบองค์ประกอบความผิดทางอาญา และหากเป็นเช่นนั้นกฎหมายก็ไม่จำเป็นต้องกำหนดบทลงโทษไว้

แนวทางที่สอง เห็นว่า บทบัญญัติมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งจากนายจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดเชยการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน บทบัญญัติดังกล่าวถือว่าเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองกรรมการลูกจ้างโดยเด็ดขาด และเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การเลิกจ้างโดยไม่ขออนุญาตจากศาลจึงไม่มีผลเป็นการเลิกจ้าง ซึ่งศาลฎีกาได้วางหลักไว้ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๑-๔๕๑๒/๒๕๔๑ และ ๖๒๖๒/๒๕๔๑ ว่า การที่นายจ้างลงโทษหรือเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อน ย่อมเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๕๒ แม้การเลิกจ้างจะใช้เพียงหลักการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวซึ่งสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อไม่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นกรณีพิเศษไว้เป็นการเฉพาะ แต่การเคารพหลักแสดงเจตนาเป็นหลักการเกิดขึ้นในขณะที่ยังไม่มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น เมื่อมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ย่อมถือว่าเป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดขึ้นเพื่อเป็นข้อยกเว้นจากหลักทั่วไป ซึ่งบทบัญญัติในมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ ย่อมถือว่าเป็นบทบัญญัติพิเศษที่กำหนดเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไว้เป็นกรณีพิเศษไว้ต่างหากให้แตกต่างจากการเลิกจ้างลูกจ้างทั่วไป แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวก็ไม่ได้ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างเสียเลย แต่หากนายจ้างจะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง นายจ้างจะไม่สามารถกระทำการได้โดยอำนาจของตนเองอย่างเช่นการเลิกจ้างลูกจ้างตามปกติทั่วไป ซึ่งเป็นอำนาจในการบริหารงานบุคคลที่นายจ้างย่อมมีตามปกติในฐานะที่เป็นนายจ้าง แต่กฎหมายกำหนดให้อำนาจในการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นอำนาจของศาลแรงงานแทน เมื่อศาลอนุญาตให้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว กระบวนการเลิกจ้างก็ยังไม่ถือว่ามีผลสมบูรณ์ แต่นายจ้างจะต้องไปดำเนินการมีคำสั่งเลิกจ้างอีกครั้งหนึ่งจึงจะถือว่ามีการเลิกจ้างมีผลสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๕๓/๒๕๔๖ ดังนั้น การที่นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงถือว่าเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย จึงทำให้นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง ตลอดจนคุณสมบัติการเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานฯ ยังคงมีอยู่มาโดยตลอดจนกว่าศาลแรงงานจะอนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงขอหรือในประเด็นว่า การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาตจากศาลแรงงานจะมีผลทำให้นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างสิ้นสุดลงนับตั้งแต่เลิกจ้างหรือไม่ และจะส่งผลถึงการเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานฯ หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า ข้อเท็จจริงที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานชี้แจงนั้นเป็นข้อเท็จจริงที่นำมาประกอบการหารือประเด็นปัญหาข้อกฎหมายว่า การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาตจากศาลแรงงานตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จะมีผลทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสิ้นสุดลงนับแต่วันที่เลิกจ้างหรือไม่

และจะส่งผลกระทบต่อความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหภาพแรงงานของลูกจ้างหรือไม่ เท่านั้น จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าว

คณะกรรมการการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) เห็นว่า มาตรา ๕๒^๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่า การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างจะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองกรรมการลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งอันเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง โดยให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาก่อนการฟ้องว่ามีเหตุผลสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างหรือไม่^๒ และหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าว มาตรา ๑๔๓^๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ คณะกรรมการการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) จึงเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ดังนั้น การแสดงเจตนาเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนจึงเป็นโมฆะตามมาตรา ๑๕๐^๔ ประกอบกับมาตรา ๑๕๑^๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และเมื่อการเลิกจ้างดังกล่าวไม่ผิดตามกฎหมาย กรรมการลูกจ้างจึงยังคงมีสถานะเป็นลูกจ้างอยู่ และไม่ส่งผลกระทบต่อความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหภาพแรงงานของลูกจ้างนั้นแต่อย่างใด

(นายอัษฎพร จารุจินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา

มีนาคม ๒๕๕๖

^๑ มาตรา ๕๒ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

^๒ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๑-๔๕๑๒/๒๕๔๑ ซึ่งได้วินิจฉัยไว้ว่า “...พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองกรรมการลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งอันเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง โดยให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาก่อนการฟ้องอีกชั้นหนึ่งว่ามีเหตุผลสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างหรือไม่...”

^๓ มาตรา ๑๔๓ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๒ หรือมาตรา ๕๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

^๔ มาตรา ๑๕๐ การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายเป็นการพันวิสัยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ

^๕ มาตรา ๑๕๑ การใดเป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมาย ถ้ามีไขกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นไม่เป็นโมฆะ