ฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1663 - 1664/2529	นาย วัธนะ ชาติทอง กับพวก บริษัท เค แอล เอ็ม รอยัล ดัทช์ แอร์ไลน์ จำกัด	โจทก์ จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 14
ป.วิ.พ. มาตรา 46
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มาตรา ข้อ 2, มาตรา ข้อ 46

การที่ข้อบังคับของจำเลยกำหนดว่าเงินบำเหน็จที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ได้รวมไว้แล้ว ซึ่งค่าชดเชยเฉพาะส่วนที่เกินกว่าจำนวนที่กฎหมายแรงงานกำหนดนั้นต้องถือว่าเงินบำเหน็จดังกล่าวไม่มีค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานรวมอยู่ด้วย เอกสารภาษาต่างประเทศเมื่อจำเลยทำคำแปลเป็นภาษาไทยมาแล้วถือว่าถูกต้องตามเอกสารนั้นจำเลยจะโต้แย้งภายหลังว่าคำแปลไม่ถูกต้องหาได้ไม่ ป.พ.พ.มาตรา14จะใช้บังคับในกรณีมีเอกสารฉบับใดฉบับหนึ่งทำขึ้นเป็นสองภาษาแต่ข้อบังคับการทำงานของจำเลยทำขึ้นเป็นภาษาอังกฤษส่วนภาคภาษาไทยเป็นคำแปลเท่านั้น ศาลจึงย่อมวินิจฉัยตามภาษาไทยที่แปลมานั้น.

คดีสองสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางรวมพิจารณาพิพากษาโดยเรียกโจทก์สำนวนแรกว่าโจทก์ที่ 1 และโจทก์สำนวนหลังว่าโจทก์ที่ 2 ตามลำดับ โจทก์ทั้งสองสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งสอง จำเลยทั้งสองให้การปฏิเสธฟ้องโจทก์

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ค่าอาหาร ค่ารถ และค่าซักรีดซึ่งจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสองตามข้อบังคับในภาคผนวก 3 เป็นเงินบำเหน็จ มิใช่ค่าชดเชย พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 73,500 บาท โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 81,540 บาท กับดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันเลิกจ้างจนกว่าจะชำระเสร็จ

จำเลยทั้งสองจำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ได้ความว่าโจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างประจำของจำเลย ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเป็นเงินเดือนละ 12,250 บาท และ 13,590 บาท และจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเพราะเหตุเกษียณอายุเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2524 และวันที่1 มกราคม 2527 ตามลำดับ และจำเลยได้จ่ายเงินบำเหน็จตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยตามเอกสารหมาย ล. 1 ให้แก่โจทก์ที่ 1เป็นเงิน 330,750 บาท และแก่โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 410,625 บาทปัญหามีว่าเงินตามจำนวนที่โจทก์ทั้งสองต่างได้รับไปจากจำเลยดังกล่าวนั้นได้รวมถึงค่าชดเชยที่จำเลยพึงต้องจ่ายตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ด้วยหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า จำนวนเงินบำเหน็จที่โจทก์ทั้งสองได้รับจากจำเลยดังกล่าวนั้นได้คำนวณตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยตามเอกสารหมาย ล. 1 ภาคผนวก 3 ข้อ 3 ก. และในข้อ 4 ก. มีข้อกำหนดต่อไปว่า "เงินบำเหน็จที่กล่าวในข้อ 3จะถือว่าได้รวมไว้แล้วซึ่งเงินค่าชดเชยที่บริษัทพึงจ่ายตามภาคผนวก5 ในส่วนที่เกินกว่าจำนวนที่กฎหมายแรงงานกำหนด" และในภาคผนวก 5ได้กำหนดว่า "ค่าชดเชย (1) ลูกจ้างซึ่งให้ออกจากงานเพราะมีลูกจ้างเกินอัตรา หรือลูกจ้างซึ่งถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีความผิดมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน (2) กรณีลูกจ้างถูกให้ออกจากงาน ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานมาเกินกว่า 6 ปีแล้ว ให้ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินชดเชยเพิ่มขึ้นอีกในอัตราเท่ากับเงินเดือนของแต่ละปีแล้ว ให้ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินชดเชยเพิ่มขึ้นอีกในอัตราเท่ากับเงินเดือนของแต่ละปีเป็นจำนวน 1 เดือนต่อปี สำหรับจำนวนเวลาแห่งการทำงานซึ่งเกินกว่า 6 ปีนั้น แต่รวมทั้งหมดต้องไม่เกิน 12 เดือน" จึงเห็นได้ว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ภาคผนวก 3 ข้อ 4 ก. ได้ระบุไว้ชัดแจ้งแล้วว่าเงินบำเหน็จที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสองนั้นได้รวมไว้แล้วซึ่งค่าชดเชยเฉพาะในส่วนที่เกินกว่าจำนวนที่กฎหมายแรงงานกำหนดคือตามภาคผนวก 5 (2) เท่านั้น หาได้รวมถึงค่าชดเชยที่โจทก์ทั้งสองพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมายแรงงานตามที่กำหนดไว้ในภาคผนวก 5 (1)ด้วยไม่ กรณีจึงต้องถือว่าเงินที่โจทก์ทั้งสองได้รับไปแล้วนั้นไม่มีค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานรวมอยู่ด้วย

ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ข้อบังคับการทำงานของจำเลยตามเอกสารหมาย ล.1 นี้เดิมได้จัดทำขึ้นเป็นภาษาอังกฤษแล้วจัดทำคำแปลเป็นภาษาไทย แต่ปัจจุบันนี้จำเลยตรวจพบว่าคำแปลภาษาไทยในข้อบังคับนี้ได้มีการแปลกตกหล่นและคลาดเคลื่อน หากมีการแปลถูกต้องแล้วการตีความจะต้องเป็นไปตามข้ออุทธรณ์ของจำเลยที่ว่าโจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยอีก เห็นว่า ข้อบังคับการทำงานของจำเลยตามเอกสาร ล.1 นี้จำเลยเป็นผู้ส่งต่อศาล หากไม่มีคำแปลเป็นภาษาไทย ศาลย่อมมีอำนาจสั่งให้จำเลยทำคำแปลได้ แต่เมื่อจำเลยได้ทำคำแปลเป็นภาษาไทยมาแล้วต้องถือว่าถูกต้องตามเอกสารนั้นซึ่งศาลจำต้องวินิจฉัยไปตามนั้น จำเลยจะโต้แย้งภายหลังว่าคำแปลดังกล่าวไม่ถูกต้องนั้น

ไม่อาจรับฟังได้และที่จำเลยอุทธรณ์ต่อไปว่าศาลพึงถือเอาข้อบังคับที่มีข้อความเป็นภาษาไทยใช้บังคับต่อเมื่อศาลมิอาจหยั่งทราบเจตนาของคู่กรณีได้ว่าให้ใช้ภาษาใดบังคับ เมื่อจำเลยเป็นบริษัทต่างด้าวจึงต้องใช้ข้อบังคับฉบับภาษาอังกฤษตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 14 เห็นว่า ความในมาตรา 14แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติว่า ถ้าเอกสารทำขึ้นเป็นสองภาษา เป็นภาษาไทยภาษาหนึ่ง ภาษาอื่นภาษาหนึ่ง แต่ข้อความในสองภาษานั้นแตกต่างกัน และศาลมิอาจหยั่งทราบเจตนาของคู่กรณีได้ว่าจะให้ใช้ภาษาใดบังคับ ให้ถือเอาภาษาไทยบังคับ ซึ่งเป็นที่ชัดแจ้งว่าต้องมีเอกสารฉบับใดฉบับหนึ่งได้ทำขึ้นเป็นสองภาษาจึงจะใช้ความในมาตรานี้บังคับได้ แต่ความจริงข้อบังคับการทำงานของจำเลยได้ทำขึ้นเป็นภาษาอังกฤษเพียงภาษาเดียว ส่วนภาคภาษาไทยเป็นเพียงคำแปลเท่านั้น เมื่อจำเลยทำคำแปลภาษาไทยมาแล้ว ศาลก็ย่อมวินิจฉัยตามภาษาไทยที่จำเลยแปลมานั้น"

พิพากษายืน.

(มาโนช เพียรสนอง-สมบูรณ์ บุญภินนท์-เพียร สุมิระ)

แหล่งที่มา สำนักงาน ส่งเสริมงานตุลาการ

แผนก

หมายเลขคดีแดงศาลชั้นต้น

หมายเหตุ

กฎหมายแรงงานไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าบำเหน็จแก่ลูกจ้างเหมือนกับค่าชดเชย แต่ขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับการทำงานที่นายจ้างออกใช้บังคับ หากนายจ้างกำหนดให้มีเงินบำเหน็จนายจ้างก็มักพยายามกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินบำเหน็จให้เกี่ยวพันกับค่าชดเชยโดยมุ่งหวังที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างจำนวนมากเกินไปนั่นเอง หรือจ่ายสองต่อเช่น ข้อบังคับของนายจ้างบางรายระบุให้ถือว่าเงินบำเหน็จเป็นค่าชดเชย เป็นต้น แต่กรณีนี้ถือว่าไม่มีผลใช้บังคับ ลูกจ้างสามารถฟ้องเรียกค่าชดเชยได้อีก(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 145/2524) แต่ถ้าระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกำหนดว่าจะไม่จ่ายบำเหน็จถ้าลูกจ้างได้รับค่าชดเชยแล้ว หรือถ้าลูกจ้างได้รับค่าชดเชยด้วยจะจ่าย

บำเหน็จหรือเงินทุนสะสม เฉพาะจำนวนที่สูงกว่าค่าชดเชย เช่นนี้ก็ใช้ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่387/2524 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1920/2526). ทวี ประจวบลาภ.