

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 17591-17594/2557

นายสมพิศ เพ็งสุล กับพวกโจทก์ บริษัทไทยอคริลิกไฟเบอร์ จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49,

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 51,

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51,

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ย่อ / หลักกฎหมาย

โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าจำเลยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย จำเลยจึงเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 7 คน ซึ่งรวมถึงโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ด้วยเนื่องจากโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 มีผลการทำงานย้อนหลัง 3 ปี ต่ำกว่ามาตรฐาน ขาดงาน ลาป่วย ลากิจ ละทิ้งหน้าที่จำนวนมาก และเคยถูกลงโทษทางวินัย ศาลแรงงานภาค 1 จดประเด็นข้อพิพาทว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ แล้วฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยในประเด็นดังกล่าวว่าการใช้สิทธิลาของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ไม่ทำให้จำเลยเสียหาย การเลิกจ้างมีเหตุผลมาจากจำเลยต้องการลดจำนวนลูกจ้างเพื่อลดต้นทุนการผลิต การที่จำเลยนำเรื่องการทำงานของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 มาพิจารณาเพื่อเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 จึงเป็นการเลือกปฏิบัติ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการให้เหตุผลเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยในประเด็นข้อพิพาทนั้นแล้ว แม้ศาลแรงงานภาค 1 จะวินิจฉัยโดยให้เหตุผลรวบรัดไปบ้าง แต่ก็ได้กล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงโดยสรุปและวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยครบถ้วน คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 1 จึงชอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 51 วรรคหนึ่ง การพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 หรือไม่ ต้องพิจารณาจากเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุอันสมควรเพียงพอหรือไม่ จำเลยอ้างเหตุว่าคำสั่งซื้อจากลูกค้าของจำเลยลดลงตั้งแต่กลางปี 2551 ทำให้กิจการของจำเลยประสบภาวะการขาดทุนและเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อความอยู่รอดของกิจการจำเลย นับจากเวลาที่คำสั่งซื้อลดลงจนถึงวันที่จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 มีระยะเวลาเพียงประมาณ 6 เดือน โดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวไม่ปรากฏว่าจำเลยได้พยายามใช้วิธีการอื่นใดปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือลดค่าใช้จ่ายของจำเลยลงหรือให้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ไปช่วยทำงานในหน้าที่อื่นแต่อย่างใด การที่จำเลยเลือกใช้วิธีการเลิกจ้างในทันทีเพื่อลดค่าใช้จ่ายของจำเลย โดยมีได้มีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดก่อนการเลิกจ้าง เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของจำเลยเพียงฝ่ายเดียว จึงยังไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ได้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษา

คดีทั้งหกสำนวนนี้ศาลแรงงานภาค 1 ส่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 6 โจทก์ทั้งหกฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทน

การบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และ เงินโบนัสพร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์แต่ละสำนวน จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างพิจารณา โจทก์ที่ 1 และที่ 5 กับจำเลยตกลงกันได้ ศาลแรงงานภาค 1 จึงมีคำพิพากษาตาม ยอมในคดีของโจทก์ที่ 1 และที่ 5 เหลือโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และ ที่ 6 ศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาให้ จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ที่ 2 จำนวน 40,000 บาท โจทก์ที่ 3 จำนวน 50,000 บาท โจทก์ที่ 4 จำนวน 50,000 บาท และโจทก์ที่ 6 จำนวน 50,000 บาท พร้อม ดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยกเสีย จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัย ว่า ข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้แย้งกันได้ความว่า โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง จำเลยตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม 2539 วันที่ 4 มีนาคม 2540 วันที่ 1 กรกฎาคม 2540 และวันที่ 26 มิถุนายน 2540 ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 9,230 บาท 10,078 บาท 10,139 บาท และ 10,405 บาท ตามลำดับ จำเลยมีลูกจ้างประมาณ 400 คน เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2551 จำเลย เลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 โดยอ้างเหตุผลในการเลิกจ้างตามประกาศ เรื่อง เลิกจ้างพนักงาน ผลการปฏิบัติงาน สติการขาดงาน ลางาน การกระทำความผิดและการลงโทษทางวินัยของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกว่า คำพิพากษาของ ศาลแรงงานภาค 1 ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ฟ้องขอให้จำเลย จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าเหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 เนื่องจากประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย จำเลย จึงเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 7 คน ซึ่งรวมถึงโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ด้วยเนื่องจากโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 มีผลการทำงานย้อนหลัง 3 ปี ต่ำกว่ามาตรฐาน ขาดงาน ลาป่วย ลากิจ ละทิ้งหน้าที่ จำนวนมาก และเคยถูกลงโทษทางวินัย ศาลแรงงานภาค 1 จดประเด็นข้อพิพาทว่าจำเลยเลิกจ้าง โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 โดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ แล้วฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยในประเด็นดังกล่าว ว่าการเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยให้เหตุผล ว่าการใช้สิทธิลาของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ไม่ทำให้จำเลยเสียหาย การเลิกจ้างมีเหตุผลมาจาก จำเลยเองที่ต้องการลดคนงานเพื่อลดต้นทุนการผลิต การที่จำเลยนำเรื่องการทำงานของโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 มาพิจารณาเพื่อเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 จึงเป็นการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็น การให้เหตุผลเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยในประเด็นข้อพิพาทนั้นแล้ว แม้ศาลแรงงานภาค 1 จะวินิจฉัย โดยให้เหตุผลรวบรัดไปบ้าง แต่เมื่อพิจารณาคำวินิจฉัยตามประเด็นข้อพิพาทที่ตั้งไว้ก็ได้กล่าวหรือ แสดงข้อเท็จจริงโดยสรุปและวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยครบถ้วน คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 1 จึงชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 51 วรรคหนึ่ง อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ปัญหาต้อง วินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการต่อมาว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า ตามประกาศ เรื่อง เลิกจ้างพนักงาน และข้อเท็จจริงที่ ได้ความปรากฏชัดว่า เหตุผลที่จำเลยนำมากล่าวอ้างเพื่อเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 คือ จำเลยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจขาดทุนอย่างรุนแรง จึงต้องปรับปรุงองค์กรและประสิทธิภาพใน การทำงาน ดังนั้น การที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ของจำเลยเป็นการ เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 หรือไม่ จึงต้องพิจารณาจากเหตุแห่งการเลิกจ้างดังกล่าวก่อนว่ามีเหตุอันสมควร

เพียงพอหรือไม่ จำเลยอ้างเหตุว่าคำสั่งซื้อจากลูกค้าของจำเลยลดลงตั้งแต่กลางปี 2551 ทำให้กิจการของจำเลยประสบภาวะการขาดทุน และเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อความอยู่รอดของกิจการจำเลย เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2551 จำเลยเลิกจ้างลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 จำนวน 7 คน จากลูกจ้างประมาณ 400 คน นับจากเวลาที่คำสั่งซื้อลดลงจนถึงวันที่จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 มีระยะเวลาเพียงประมาณ 6 เดือน โดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวไม่ปรากฏว่าจำเลยได้พยายามใช้วิธีการอื่นใดปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือลดค่าใช้จ่ายของจำเลยลงหรือให้โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ไปช่วยทำงานในหน้าที่อื่นแต่อย่างใด การที่จำเลยเลือกใช้วิธีการเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 รวมกับลูกจ้างอื่นเพียงจำนวน 7 คน ในทันทีเพื่อลดค่าใช้จ่ายของจำเลย โดยมีได้มีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดก่อนการเลิกจ้าง จึงเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของจำเลยเพียงฝ่ายเดียว ทั้งที่จำเลยอ้างว่าประสบภาวะขาดทุน แต่เอกสารอันเป็นเอกสารแสดงฐานะทางการเงินของจำเลยก็เป็นเอกสารที่สรุปงบการเงิน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 หลังจากวันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ไปแล้ว ที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 อ้างเหตุว่าเพื่อลดค่าใช้จ่ายและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานจึงยังไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 ได้ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่ศาลแรงงานภาค 1 พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ที่ 2 ถึงที่ 4 และที่ 6 นั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน พิพากษายืน

องค์คณะ

วิริวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ · นิยุต สุภัทรพาหิรผล · อีระพงศ์ จิระภาค

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/17591-17594/2557>