

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8332-8349/2568

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

ย่อ / หลักกฎหมาย

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจมีผลทำให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกระทำการหรือกำลังจะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งดังที่มาตราดังกล่าวบัญญัติไว้ อันได้แก่ นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือต่อศาลแรงงาน ส่วนการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (2) จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจมีผลทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังนั้น หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจมีผลทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะสาเหตุอย่างอื่นนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา 121 (1) และมาตรา 121 (2) การกระทำความดังกล่าวย่อมไม่นับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 สำหรับกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 จะต้องเป็นกรณีที่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การเลิกจ้างจึงจะนับได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 อย่างไรก็ดี หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุกระทำผิดอย่างใดอย่างหนึ่งดังที่บัญญัติไว้ตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) รวมทั้งเพราะมีเหตุผลความจำเป็นที่สำคัญหรือเหตุอันสมควรประการอื่นโดยมิได้กลั่นแกล้งลูกจ้าง แม้จะเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ก็ไม่ถือว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดเพราะเหตุที่บริษัท อ. ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของจำเลยที่ 2 ได้รวมกิจการกับบริษัท ล. ในต่างประเทศ ทำให้จำเลยที่ 2 กับบริษัท ด. ต้องรวมกิจการและปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร จำเลยที่ 2 ย่อมมีเหตุผลและความจำเป็นในการบริหารจัดการงานบุคคลเพื่อให้การรวมกิจการของจำเลยที่ 2 กับบริษัท ด. สำเร็จลุล่วงไปได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จำเลยที่ 2 ได้แจ้งเหตุการรวมกิจการดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างรวมถึงโจทก์ทั้งสิบแปดทราบแล้ว ในการดำเนินการรวมกิจการดังกล่าว มีทั้งลูกจ้างที่แสดงความประสงค์ว่าจะโอนย้ายไปทำงานให้แก่บริษัท ด. ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการออกงานด้วยความเห็นชอบร่วมกัน ลูกจ้างที่ลาออก และลูกจ้างที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้าง และเมื่อเกิดกรณีขัดแย้งเกี่ยวกับการดำเนินการรวมกิจการของจำเลยที่ 2 ดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานได้มีการเจรจาทำความเข้าใจกันระหว่างจำเลยที่ 2 กับสหภาพแรงงาน พ. เกี่ยวกับการรวมกิจการของจำเลยที่ 2 กับบริษัท ด. ซึ่งทั้งสองฝ่ายก็สามารถ

ตกลงกันได้ว่า จำเลยที่ 2 จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนที่ไม่ประสงค์จะโอนไปทำงานให้แก่บริษัท ด. โดยมีกำหนดเลิกจ้างในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 จำเลยที่ 2 จะจ่ายค่าชดเชย และสิทธิ ตามกฎหมายที่ลูกจ้างพึงมีทุกประการ และในระหว่างที่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ ทั้งสองฝ่ายสัญญาว่าจะปฏิบัติต่อกันตามระเบียบและขั้นตอนโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย เมื่อต่อมาโจทก์ทั้งสิบแปดปฏิเสธไม่โอนย้ายไปเป็นลูกจ้างของบริษัท ด. จำเลยที่ 2 จึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปด อันเป็นการกระทำที่ สอดคล้องตามข้อตกลงการเจรจาระหว่างจำเลยที่ 2 กับสหภาพแรงงาน พ. ดังกล่าว ย่อม แสดงให้เห็นว่าจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดโดยมิได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติต่อโจทก์ทั้ง สิบแปด กรณีจึงถือได้ว่าจำเลยที่ 2 มีเหตุผลและความจำเป็นอันสำคัญที่จะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปด ได้ แม้มิได้มีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ระบุไว้ในนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ตาม (1) ถึง (5) ในมาตรา 123 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ตาม การที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดจึง ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

คำพิพากษา

คดีทั้งสิบแปดสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์ เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 18 และเรียกจำเลยที่ 1 และที่ 2 ทุกสำนวนว่าจำเลยที่ 1 และที่ 2 โจทก์ทั้งสิบแปดสำนวนฟ้อง ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 350 – 367/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 และให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม พร้อม ดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จตามคำขอท้ายคำฟ้อง ของโจทก์แต่ละคน จำเลยที่ 1 และที่ 2 ทุกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษา ยกฟ้อง โจทก์ทั้งสิบแปดสำนวนอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษา กลับเป็นว่า ให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 350 – 367/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 และให้ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางกำหนดค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่ เป็นธรรมแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยที่ 2 ทุกสำนวนฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติและข้อเท็จจริงยุติ ตามที่คู่ความไม่ได้แย้งกันได้ความว่า จำเลยที่ 2 เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบธุรกิจ เกี่ยวกับผลิตและจำหน่ายแก๊สอุตสาหกรรม โจทก์ทั้งสิบแปดเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 2 ตำแหน่ง พนักงานขับรถขนส่งแก๊ส และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พ. วันที่ 24 กันยายน 2562 สหภาพแรงงาน พ. ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อจำเลยที่ 2 ในระหว่าง การเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าว สมาชิกสหภาพแรงงาน พ. ไม่ได้ชุมนุมนัดหยุดงาน ข้อเรียกร้องดังกล่าว สามารถเจรจาทกลงกันได้และมีการจดทะเบียนข้อตกลงในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2562 โดยมีผลบังคับใช้ 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 22 พฤศจิกายน 2562 ถึงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2564 เมื่อเดือน ตุลาคม 2562 จำเลยที่ 2 แจ้งการควมรวมกิจการของบริษัทแม่ในต่างประเทศระหว่างบริษัท อ. และบริษัท ล. ทำให้จำเลยที่ 2 กับบริษัท ด. ในประเทศไทยต้องควมรวมกันด้วย โดยจำเลยที่ 2 ให้ พนักงานทุกคนเขียนใบลาออกจากจำเลยที่ 2 และให้ไปสมัครเป็นพนักงานบริษัท ด. ซึ่งประกอบ กิจการประเภทเดียวกัน ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2562 ฝ่ายบุคคลและกรรมการผู้จัดการของบริษัท ด. มาประชุมกับลูกจ้างจำเลยที่ 2 สาขาบางพลี โดยได้ อธิบายวิธีและขั้นตอนในการโอนไปอยู่บริษัท ด. สำหรับผู้ที่ไม่ประสงค์จะโอนไปยังบริษัท ด. จำเลยที่ 2 มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างต่อไป เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2562 จำเลยที่ 2 แจ้งลูกจ้างพร้อม

เสนอตารางเปรียบเทียบค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิอื่น ๆ พร้อมสัญญาจ้างจากบริษัท ด. ให้ลูกจ้างพิจารณา หากประสงค์จะไปอยู่บริษัท ด. ให้ลงนามในสัญญาจ้างของบริษัท ด. ภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2562 และมีการขยายเวลาไปจนถึงวันที่ 31 มกราคม 2563 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2563 สหภาพแรงงาน พ. มีหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เรื่องขอให้ตรวจสอบการดำเนินงานของจำเลยที่ 2 เกี่ยวกับสัญญาจ้างและสภาพการจ้าง วันที่ 24 มกราคม 2563 สหภาพแรงงาน พ. มีหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง ติดตามและทวงถามความคืบหน้า เพื่อทวงถามผลการตรวจสอบการดำเนินงานของจำเลยที่ 2 เกี่ยวกับสัญญาจ้างและสภาพการจ้าง วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2563 สหภาพแรงงาน พ. และจำเลยที่ 2 ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และเจรจาหาข้อยุติโดยทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่า จำเลยที่ 2 จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนที่ไม่ประสงค์จะโอนไปทำงานบริษัท ด. โดยมีกำหนดเลิกจ้างในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 จำเลยที่ 2 จะจ่ายค่าชดเชย และสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างพึงมีทุกประการ และในระหว่างที่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ ทั้งสองฝ่ายสัญญาว่าจะปฏิบัติต่อกันตามระเบียบและขั้นตอนโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งสองฝ่ายเข้าใจตรงกัน สหภาพแรงงาน พ. จึงขอยุติคำร้อง เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563 โจทก์ทั้งสิบแปดมีหนังสือแจ้งจำเลยที่ 2 ว่าไม่ประสงค์ไปทำงานที่บริษัท ด. ต่อมาเดือนมีนาคม 2563 มีโจทก์รวม 9 คน แจ้งชื่อในแบบสำรวจพนักงานที่ต้องการทำสัญญาเช่าเป็นพนักงานบริษัท ด. เพิ่มเติมตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 บริษัท ด. แจ้งว่าไม่สามารถเสนองานให้แก่โจทก์รวม 9 คนดังกล่าวได้ เนื่องจากโจทก์รวม 9 คนนั้น ไม่ตอบรับข้อเสนอกภายในวันที่ 31 มกราคม 2563 โจทก์รวม 9 คนดังกล่าวได้ทำงานกับจำเลยที่ 2 ตามปกติ จำเลยที่ 2 มีหนังสือแจ้งเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 15 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2563 วันที่ 22 กรกฎาคม 2563 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 15 ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 กล่าวว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 15 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (2) และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 วันที่ 17 สิงหาคม 2563 จำเลยที่ 2 มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ที่ 16 ถึงที่ 18 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2563 วันที่ 2 กันยายน 2563 โจทก์ที่ 16 ถึงที่ 18 ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 กล่าวว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ที่ 16 ถึงที่ 18 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) (2) และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อมาจำเลยที่ 1 มีคำสั่งที่ 350 - 367/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 ให้ยกคำร้องของโจทก์ทั้งสิบแปด คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามที่ศาลฎีกาอนุญาตให้จำเลยที่ 2 ฎีกาเพียงประการเดียวว่า การที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) (2) และมาตรา 123 หรือไม่ เห็นว่า การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจมีผลทำให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกระทำการหรือกำลังจะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งดังที่มาตราดังกล่าวบัญญัติไว้ อันได้แก่นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียนพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือต่อศาลแรงงาน ส่วนการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (2) จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจมีผลทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังนั้น หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจมีผลทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะสาเหตุอย่างอื่นนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา 121 (1) และมาตรา 121 (2) การกระทำดังกล่าวย่อมไม่นับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) คดีนี้ แม้ข้อเท็จจริงได้ความว่า สหภาพแรงงาน พ. โดยโจทก์ที่ 16 ในฐานะประธานสหภาพแรงงานเคยยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2563 และวันที่ 24 มกราคม 2563 เพื่อขอให้ตรวจสอบและทวงถามความคืบหน้าผลการตรวจสอบในการดำเนินงานของจำเลยที่ 2 เกี่ยวกับสัญญาจ้างและสภาพการจ้าง กับได้ความว่าโจทก์ทั้งสิบแปดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พ. ก็ตาม แต่เมื่อข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาไม่ได้ความว่า การที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ที่ 16 ถึงที่ 18 นั้น มีสาเหตุมาจากโจทก์ที่ 16 ถึงที่ 18 หรือสหภาพแรงงาน พ. ใช้สิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยการยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าว หรือการที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดนั้น มีมูลเหตุจงใจมาจากโจทก์ทั้งสิบแปดใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์โดยการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พ. ดังนั้น การที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดจึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) และ (2) สำหรับกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 จะต้องเป็นกรณีที่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้อง การเลิกจ้างจึงจะนับได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 อย่างไรก็ดี หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุกระทำผิดอย่างใดอย่างหนึ่งดังที่บัญญัติไว้ตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) รวมทั้งเพราะมีเหตุผลความจำเป็นที่สำคัญหรือเหตุอันสมควรประการอื่นโดยมิได้กลั่นแกล้งลูกจ้าง แม้จะเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ก็ไม่ถือว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 คดีนี้ แม้โจทก์ทั้งสิบแปดเป็นผู้เกี่ยวข้องข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อจำเลยที่ 2 และจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากข้อเรียกร้องดังกล่าวมีผลใช้บังคับอยู่ก็ตาม แต่การที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดเพราะเหตุที่บริษัท พ. ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของจำเลยที่ 2 ได้รวมกิจการกับบริษัท ล. ในต่างประเทศทำให้จำเลยที่ 2 กับบริษัท ด. ต้องรวมกิจการและปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร จำเลยที่ 2 ย่อมมีเหตุผลและความจำเป็นในการบริหารจัดการงานบุคคลเพื่อให้การรวมกิจการของจำเลยที่ 2 กับบริษัท ด. สำเร็จลุล่วงไปได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ทั้งข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้แย้งกันก็ได้ความว่า จำเลยที่ 2 ได้แจ้งเหตุการณ์รวมกิจการดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างรวมถึงโจทก์ทั้งสิบแปดทราบแล้วในการดำเนินการรวมกิจการดังกล่าวแล้ว มีทั้งลูกจ้างที่แสดงความประสงค์ว่าจะโอนย้ายไปทำงานให้แก่บริษัท ด. ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการออกจากงานด้วยความเห็นชอบร่วมกัน ลูกจ้างที่ลาออกและลูกจ้างที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้าง และเมื่อเกิดกรณีขัดแย้งเกี่ยวกับการดำเนินการรวมกิจการของจำเลยที่ 2 ดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานได้มีการเจรจาทำความเข้าใจกันระหว่างจำเลยที่ 2 กับสหภาพแรงงาน พ. เกี่ยวกับการรวมกิจการของจำเลยที่ 2 กับบริษัท ด. ซึ่งทั้งสองฝ่ายก็สามารถ

ตกลงกันได้ว่า จำเลยที่ 2 จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนที่ไม่ประสงค์จะโอนไปทำงานให้แก่บริษัท ด. โดยมีกำหนดเลิกจ้างในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 จำเลยที่ 2 จะจ่ายค่าชดเชย และสิทธิ ตามกฎหมายที่ลูกจ้างพึงมีทุกประการ และในระหว่างที่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ ทั้งสองฝ่ายสัญญาว่าจะปฏิบัติต่อกันตามระเบียบและขั้นตอนโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย เมื่อต่อมาโจทก์ทั้งสิบแปดปฏิเสธไม่โอนย้ายไปเป็นลูกจ้างของบริษัท ด. จำเลยที่ 2 จึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปด อันเป็นการกระทำที่ สอดคล้องตามข้อตกลงจากการเจรจาระหว่างจำเลยที่ 2 กับสหภาพแรงงาน พ. ดังกล่าว ย่อม แสดงให้เห็นว่าจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดโดยมิได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติต่อโจทก์ทั้ง สิบแปด กรณีจึงถือได้ว่าจำเลยที่ 2 มีเหตุผลและความจำเป็นอันสำคัญที่จะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปด ได้ แม้มิได้มีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ระบุไว้ในนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ตาม (1) ถึง (5) ในมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ตาม การที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดจึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 กรณีไม่มีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 350 – 367/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 และโจทก์ทั้งสิบแปดไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม จำเลยที่ 2 จึงไม่ต้อง จ่ายค่าเสียหายดังกล่าวตามคำฟ้องโจทก์แต่ละคน ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษวินิจฉัยว่า การที่ จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบแปดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แล้วพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่ง จำเลยที่ 1 ที่ 350 – 367/2563 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2563 และให้ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลาง กำหนดค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นั้น ศาลฎีกาไม่ เห็นพ้องด้วย ฎีกาของจำเลยที่ 2 ฟังขึ้น พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งสิบแปด

องค์คณะ

ศรีศักดิ์ กุลจิตติบวร · พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น · ศุภร พิชิตวงศ์เลิศ

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/8332-8349/2568>