

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1396-1481/2568

นาย น. กับพวก โจทก์ บริษัท ค. กับพวก จำเลย

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

ย่อ / หลักกฎหมาย

หลักเกณฑ์การพิจารณาว่าการเลิกจ้างโดยอ้างเหตุผลความจำเป็นด้านการจัดการจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 หรือไม่ ศาลต้องพิจารณาว่านายจ้างมีเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ หากมีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างดังที่กล่าวอ้างจริง สาเหตุนั้นสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ นอกจากนี้ยังจะต้องพิจารณาด้วยว่านายจ้างได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างแล้วหรือไม่ ข้อเท็จจริงปรากฏว่าข้ออ้างเรื่องความจำเป็นด้านการจัดการที่ต้องยกเลิกแผนกจัดเรียงสินค้าและว่าจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่ามาดำเนินงานแทนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อันเป็นสาเหตุแห่งการเลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกนั้นมียุ่อยู่จริง แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่า ในขณะที่เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกกิจการของจำเลยที่ 1 ยังไม่ถึงกับประสบภาวะขาดทุน แต่การปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการทำธุรกิจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบกิจการรายอื่น ๆ ต่อไปได้ในระยะยาว ย่อมนับได้ว่าเป็นสิทธิอำนาจจัดการของนายจ้างที่สามารถกระทำได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมภายใต้การแข่งขันกันทางธุรกิจโดยเสรี การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกซึ่งเป็นลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้าเพราะสาเหตุความจำเป็นด้านการจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยไม่ปรากฏว่าใช้สิทธิโดยไม่สุจริตหรือดำเนินการไปเพื่อกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งแปดสิบหกและลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้า ย่อมนับได้ว่ามีเหตุผลที่สมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างได้ การที่จำเลยที่ 1 ดำเนินการก่อนยกเลิกแผนกจัดเรียงสินค้าด้วยการจัดประชุมลูกจ้างแผนกดังกล่าว ชี้แจงทำความเข้าใจให้ลูกจ้างทราบถึงเหตุผลและความจำเป็นในการตัดสินใจยกเลิกแผนกให้ลูกจ้างทราบโดยมีระยะเวลาล่วงหน้าก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุดประมาณ 2 เดือน ซึ่งนับว่าเป็นเวลานานพอสมควร จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษในอัตราร้อยละ 15 ของผลคูณของเงินเดือนและอายุงานให้แก่ลูกจ้าง และจัดทำโครงการสมัครใจลาออกโดยตกลงจ่ายเงินพิเศษเพิ่มอีก 1 เดือนของค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่สมัครใจลาออก รวมทั้งติดต่อประสานงานให้ผู้รับจ้างดำเนินงานจัดเรียงสินค้ารับสมัครและสัมภาษณ์งานเพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสทำงานกับนายจ้างใหม่และมีรายได้ต่อไป นับได้ว่าจำเลยที่ 1 ได้พยายามดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างแล้ว ดังนั้น เมื่อจำเลยที่ 1 มีเหตุแห่งการเลิกจ้าง สาเหตุดังกล่าวสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้าง รวมทั้งได้ใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างเหมาะสมแล้ว การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกจึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษา

รายชื่อโจทก์ปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีทั้งแปดสิบหกสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวน

ว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 86 โจทก์ทั้งแปดสิบหกสำนวนฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้งสี่ร่วมกันจ่ายเงินแก่โจทก์ทั้งแปดสิบหกพร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์แต่ละสำนวน จำเลยทั้งสี่ทั้งแปดสิบหกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง และฟ้องแย้งขอให้บังคับโจทก์ที่ 36 ชำระเงิน 26,347.12 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 24,570 บาท โจทก์ที่ 37 ชำระเงิน 24,781.52 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 23,110 บาท และโจทก์ที่ 38 ชำระเงิน 23,210.91 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 21,645.33 บาท นับแต่วันฟ้องแย้งจนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลยที่ 1 โจทก์ที่ 36 ถึงที่ 38 ให้การแก้ฟ้องแย้งขอให้ยกฟ้องแย้ง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ที่ 3 ที่ 4 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 13 ที่ 14 ที่ 17 ที่ 18 ที่ 22 ที่ 23 ที่ 24 ที่ 26 ที่ 27 ที่ 35 ที่ 36 ที่ 37 ที่ 38 ที่ 39 ที่ 40 ที่ 41 ที่ 43 ที่ 45 ที่ 47 ที่ 52 ที่ 53 ที่ 55 ที่ 56 ที่ 59 ที่ 60 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 67 ที่ 68 ที่ 70 ที่ 71 ที่ 74 ที่ 75 ที่ 76 ที่ 77 ที่ 78 ที่ 79 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 84 ที่ 85 และที่ 86 แต่ละคนเป็นเงินอัตราร้อยละ 20 ของอัตราค่าจ้างสุดท้าย เป็นเวลา 3 เดือน กับเงินอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย เป็นเวลา 3 เดือน ของโจทก์แต่ละรายดังกล่าวข้างต้น พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ 1 ตุลาคม 2562) จนถึงวันที่ 10 เมษายน 2564 หลังจากนั้นคิดอัตรดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อปี ของต้นเงินทั้งสองจำนวนดังกล่าวแต่ละคนจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้โจทก์ที่ 36 ชำระเงิน 24,570 บาท โจทก์ที่ 37 ชำระเงิน 23,110 บาท และโจทก์ที่ 38 ชำระเงิน 21,645.33 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องแย้ง (วันที่ 17 กันยายน 2563) จนถึงวันที่ 10 เมษายน 2564 หลังจากนั้นให้คิดดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 5 ต่อปี จนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลยที่ 1 คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์ทั้งแปดสิบหกและจำเลยทั้งสี่อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางที่พิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ที่ 3 ที่ 4 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 13 ที่ 14 ที่ 17 ที่ 18 ที่ 22 ที่ 23 ที่ 24 ที่ 26 ที่ 27 ที่ 35 ที่ 36 ที่ 37 ที่ 38 ที่ 39 ที่ 40 ที่ 41 ที่ 43 ที่ 45 ที่ 47 ที่ 52 ที่ 53 ที่ 55 ที่ 56 ที่ 59 ที่ 60 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 67 ที่ 68 ที่ 70 ที่ 71 ที่ 74 ที่ 75 ที่ 76 ที่ 77 ที่ 78 ที่ 79 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 84 ที่ 85 และที่ 86 แต่ละคนเป็นเงินอัตราร้อยละ 20 ของอัตราค่าจ้างสุดท้าย เป็นเวลา 3 เดือน กับเงินอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเดือนสุดท้ายเป็นเวลา 3 เดือน ของโจทก์แต่ละรายดังกล่าวข้างต้น พร้อมดอกเบี้ยจนกว่าจะชำระเสร็จ กับที่พิพากษาให้โจทก์ที่ 36 ถึงที่ 38 ชำระเงินพร้อมดอกเบี้ยจนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลยที่ 1 เสีย ให้ศาลแรงงานกลางไต่สวนพยานเพิ่มเติมและรับฟังข้อเท็จจริงให้เพียงพอแก่การวินิจฉัยข้างต้นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี และหากจำเลยที่ 1 ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายต่อโจทก์บางรายก็ให้ระบุในคำพิพากษาดังว่า ให้จำเลยที่ 2 และที่ 3 ร่วมกับจำเลยที่ 1 จ่ายเงินดังกล่าวขึ้นด้วย แต่จำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัว นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานกลางพิพากษตามสัญญา ประนีประนอมยอมความระหว่างโจทก์ทั้งแปดสิบหกกับจำเลยทั้งสี่ที่ตกลงกันเฉพาะในส่วนที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีคำสั่งให้ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางไต่สวนพยานเพิ่มเติมและรับฟังข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี โจทก์ทั้งแปดสิบหกฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงยุติว่า โจทก์ทั้งแปดสิบหกเป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 ในตำแหน่งพนักงานขายจัดเรียงสินค้า จำเลยที่ 1 ทำสัญญาจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกมีกำหนดเวลา 1 ปี เมื่อครบระยะเวลาตามสัญญา มีการต่อสัญญาจ้างกับโจทก์แต่ละราย จำเลยที่ 2 เป็นกรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยที่ 1 และที่ 4 และเป็น

ผู้ชำระบัญชีของจำเลยที่ 1 ด้วย จำเลยที่ 3 เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 1 ในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และบริหารงานทั่วไป ส่วนจำเลยที่ 4 เป็นบริษัทในเครือเดียวกันกับจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 จัดตั้งแผนกขายจัดเรียงสินค้าโดยจ้างลูกจ้างประมาณ 600 คน มีหน้าที่ขายสินค้าและจัดเรียงสินค้าอุปโภคบริโภคของจำเลยที่ 1 ภายในห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าซึ่งเป็นลูกค้าของจำเลยที่ 1 ทุกจังหวัดในแต่ละภูมิภาค จำเลยที่ 1 มีสาขาตามจังหวัดใหญ่ของแต่ละภูมิภาคเพื่อเป็นศูนย์ในการประสานการทำงานกับลูกจ้างแผนกจัดเรียงสินค้า ลักษณะการทำงานของพนักงานจัดเรียงสินค้าจะเข้าทำงานประจำตามห้างสรรพสินค้าและร้านค้าของลูกค้า โดยไม่ต้องเข้าที่ทำการหรือสาขาของจำเลยที่ 1 พนักงานจัดเรียงสินค้ามีชื่อเรียกโดยย่อว่าพนักงานเอ็มเอส มีเงื่อนไขและสภาพการจ้างแตกต่างจากลูกจ้างหรือพนักงานประจำ สัญญาจ้างพนักงานจัดเรียงสินค้ามีกำหนดเวลา 1 ปี เมื่อครบระยะเวลาจ้างในแต่ละปี จำเลยที่ 1 จะต่อสัญญาจ้างให้แก่โจทก์แต่ละราย เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562 จำเลยที่ 1 จัดการประชุมลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้าทั้งหมดเพื่อแจ้งการเลิกจ้าง ต่อมาวันที่ 1 มกราคม 2563 จำเลยที่ 4 ควบรวมกิจการกับจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 4 รับโอนเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานประจำมาเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 4 แต่ไม่ได้รับโอนลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานจัดเรียงสินค้ามาด้วย จำเลยที่ 4 ไม่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเรียงสินค้าเอง แต่จ้างให้บริษัท ด. มาบริหารจัดการแทน โดยบริษัทดังกล่าวเป็นนิติบุคคลต่างหาก และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับจำเลยที่ 1 และที่ 4 จำเลยที่ 1 ยุบแผนกจัดเรียงสินค้าและเลิกจ้างลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้าที่มีได้ลาออก โดยมีผลเลิกจ้างวันที่ 30 กันยายน 2562 พนักงานจัดเรียงสินค้าของจำเลยที่ 1 บางส่วนได้ไปทำงานกับบริษัท ด. จำเลยที่ 1 จดทะเบียนเลิกบริษัท เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2563 แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งแปดสืบทอดอำนาจฟ้อง โจทก์ทั้งแปดสืบทอดไม่มีสิทธิเรียกร้องโบนัส เงินช่วยเหลือค่าพาหนะในการเดินทางจากบ้านไปกลับบริษัท ค่าท่องเที่ยวประจำปี ค่าประกันสุขภาพกลุ่มสวัสดิการการเงินรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานนาน และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในส่วนที่เกินกว่า 6 วัน เพราะไม่มีสิทธิประโยชน์ดังกล่าวอยู่ในสัญญาจ้างแรงงาน จำเลยที่ 1 มีความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบริษัทและประสงค์เลิกหรือยุบแผนกจัดเรียงสินค้าแล้วจ้างบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามาบริหารแทน มีผลให้จำเลยที่ 1 เลิกจ้างลูกจ้างทั้งแผนกโดยมีวัตถุประสงค์ลดค่าใช้จ่ายและให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบกับเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและเพิ่มยอดขาย จำเลยที่ 1 ติดต่อบริษัท ด. เข้ามารับสมัครลูกจ้างแทนการที่จำเลยที่ 1 จะจ้างต่อไป บริษัท ด. ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกไม่ได้มีข้อตกลงรับลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ทุกคน ไม่มีผลให้โจทก์ทั้งแปดสืบทอดสิทธิประโยชน์จากการเลิกจ้าง ทั้งจำเลยที่ 1 จ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานจัดเรียงสินค้าแต่ละรายครบถ้วนแล้ว การเลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสืบทอดมิใช่การนำเอาเทคโนโลยีและเครื่องจักรมาทำงานแทนลูกจ้าง จึงไม่ต้องรับผิดชำระค่าชดเชยพิเศษ จำเลยที่ 1 คงต้องรับผิดในส่วนต่างของประโยชน์ทดแทนแก่โจทก์หลายคนที่ไม่ได้เข้าทำงานกับบริษัท ด. รวม 46 ราย ส่วนโจทก์รายอื่นที่จำเลยที่ 1 แจ้งรายงานสำนักงานประกันสังคมว่าเป็นการออกจากงานโดยการเลิกจ้างก่อนเกษียณและได้รับตามสิทธิของกฎหมายที่บัญญัติแล้ว ไม่อาจเรียกร้องประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 78 จากจำเลยที่ 1 ได้อีก จำเลยที่ 1 ไม่ต้องรับผิดกรณีจำเลยที่ 4 รับโอนกิจการและพนักงานตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาเข้าทำงานกับจำเลยที่ 4 เท่านั้น การเลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสืบทอดเกิดจากจำเลยที่ 1 ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรโดยยกเลิกแผนกจัดเรียงสินค้าและเปลี่ยนไปว่าจ้างบริษัท ด. บุคคลภายนอกซึ่งมีความรู้ความ

เชี่ยวชาญในด้านนี้มากกว่ามาดำเนินการแทน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 โจทก์ทั้งแปดสิบหกไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 3 ให้ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวร่วมกับจำเลยอื่น เมื่อการชำระบัญชีเลิกบริษัทของจำเลยที่ 1 ยังไม่แล้วเสร็จ จึงถือว่าจำเลยที่ 1 ยังมีสถานะเป็นบุคคลตามกฎหมาย จำเลยที่ 2 จึงไม่ต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ 1 ในฐานะส่วนตัว และจำเลยที่ 4 ไม่ต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 โอนเงินค่าชดเชยเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารให้โจทก์ที่ 36 ถึงที่ 38 ซ้ำซ้อนด้วยความพลั้งเผลอ เมื่อจำเลยที่ 1 ทวงถามตามฟ้องแย้ง โจทก์ที่ 36 ถึงที่ 38 จึงปราศจากมูลอันจะไม่คืนตามกฎหมาย เป็นทางให้จำเลยที่ 1 เสียหาย เป็นลามิควรได้ โจทก์ที่ 36 ถึงที่ 38 ไม่มีสิทธิได้รับเงินไว้โดยชอบ จึงต้องคืนเงินส่วนเกินดังกล่าวให้แก่จำเลยที่ 1 พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับตั้งแต่วันฟ้องแย้ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเคราะห์วินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางพิพากษาโดยยังไม่ได้รับฟังข้อเท็จจริงยุติว่า ภายหลังสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 แล้ว โจทก์แต่ละรายว่างงานจริงหรือไม่ และเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเป็นระยะเวลานานเพียงใด จึงต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางไต่สวนพยานเพิ่มเติมและรับฟังข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี สัญญาจ้างระหว่างโจทก์ทั้งแปดสิบหกกับจำเลยที่ 1 ไม่เป็นสัญญาไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14/1 เมื่อจำเลยที่ 4 ไม่ได้รับโอนโจทก์ทั้งแปดสิบหกมาเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 4 ก่อนที่โจทก์ทั้งแปดสิบหกถูกเลิกจ้าง จำเลยที่ 4 จึงไม่ต้องร่วมกับจำเลยที่ 1 รับผิดชอบโจทก์ทั้งแปดสิบหก การที่จำเลยที่ 1 ยุบแผนกจัดเรียงสินค้าและเลิกจ้างพนักงานในแผนกทั้งหมดเพื่อเปลี่ยนเป็นการจ้างบุคคลภายนอกมาทำหน้าที่แทน เป็นนโยบายในการบริหารงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน จึงไม่ใช่การปรับปรุงหน่วยงานเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีและเป็นเรื่องที่ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง โจทก์ทั้งแปดสิบหกไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ การเลิกจ้างลูกจ้างทั้งแผนกโดยมิได้เจาะจงเลิกจ้างเฉพาะโจทก์ทั้งแปดสิบหก ส่วนที่มีการยุบแผนกจัดเรียงสินค้าเพื่อว่าจ้างให้บุคคลภายนอกมาดำเนินการแทนนั้น แม้จำเลยที่ 1 ไม่ได้ประสบปัญหาการขาดทุน ก็เป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจในการประกอบการค้าที่อยู่ในสภาพที่มีการแข่งขันกันทางธุรกิจโดยเสรี ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรแล้ว มิใช่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม การกระทำของจำเลยที่ 3 อยู่ภายในขอบอำนาจของตัวแทน จำเลยที่ 3 จึงไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวหรือร่วมกับจำเลยอื่น แต่จำเลยที่ 2 และที่ 3 ยังรับผิดชอบในฐานะนายจ้าง โจทก์ที่ 36 ถึงที่ 38 รับค่าชดเชยส่วนที่เกินไว้โดยสุจริตหรือไม่ และเมื่อขณะถูกเรียกคืนยังมีเงินที่รับไว้ดังกล่าวเหลือที่จะคืนหรือไม่ เพียงใด เป็นข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้รับฟังให้ครบถ้วน จำต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางไต่สวนพยานเพิ่มเติมและรับฟังข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ทั้งแปดสิบหกมีเพียงประการเดียวว่า การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกโดยอ้างเหตุผลความจำเป็นด้านการจัดการ ซึ่งหลักเกณฑ์การพิจารณาว่า การเลิกจ้างดังกล่าวจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 หรือไม่ ศาลจำต้องพิจารณาว่านายจ้างมีเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ หากมีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างดังที่กล่าวอ้างจริง สาเหตุนั้นสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่

นอกจากนี้ยังจะต้องพิจารณาด้วยว่านายจ้างได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างแล้วหรือไม่ ในส่วนที่ว่าจำเลยที่ 1 มีเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ หากมีอยู่จริงสาเหตุดังกล่าวสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่า กิจการของจำเลยที่ 1 เป็นการจ้ดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคผ่านห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าของ ลูกค้าทุกจังหวัดทั่วประเทศ เดิมจำเลยที่ 1 มีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างพนักงานจัดเรียงสินค้า จำนวนมากเพราะต้องส่งลูกจ้างไปทำงานประจำยังห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าของลูกค้า การ ลงเวลาเข้าและออกของพนักงานจัดเรียงสินค้าในแต่ละวัน จะใช้วิธีการตอกบัตรลงเวลางานใน ห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าดังกล่าวโดยตรง เมื่อทำงานครบ 1 เดือน จะต้องนำหลักฐานการ เข้างานมาบันทึกที่ทำการสาขาของจำเลยที่ 1 เพื่อคิดคำนวณค่าจ้าง จำเลยที่ 1 ประสบปัญหาเรื่อง รายจ่ายค่าจ้างพนักงานจัดเรียงสินค้า รวมทั้งการควบคุมบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะ นอกจากลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่จำเลยที่ 1 แล้วยังต้องทำงานอื่นตามคำสั่งของห้างสรรพสินค้า หรือร้านค้าที่ลูกจ้างไปประจำด้วย จำเลยที่ 1 วิเคราะห์แล้วเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรใน ลักษณะดังกล่าวควรใช้ผู้ที่มีความชำนาญทางด้านนี้โดยตรงมาเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งจะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินการมากกว่าที่จำเลยที่ 1 ทำอยู่ จำเลยที่ 1 จึงดำเนินการ ยกเลิกหรือยุบแผนกจัดเรียงสินค้า แล้วว่าจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาบริหารงานในส่วนนี้แทนการ จ้างงานเอง ภายหลังจากการที่จำเลยที่ 1 ควบคุมกิจการกับจำเลยที่ 4 แล้ว จำเลยที่ 4 ก็ได้มี พนักงานในส่วนงานจัดเรียงสินค้าหรือดำเนินการในส่วนการจัดเรียงสินค้าอีกต่อไป ข้อเท็จจริง ได้ความว่าจำเลยที่ 4 ว่าจ้างให้บริษัท ด. บุคคลภายนอก ซึ่งประกอบกิจการรับดำเนินงานด้านนี้มา รับผิดชอบดำเนินงานแทน แสดงว่าข้ออ้างเรื่องความจำเป็นด้านการจัดการ ที่ต้องยกเลิกแผนก จัดเรียงสินค้าและว่าจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่ามาดำเนินงานแทน เพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อันเป็นสาเหตุแห่งการเลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกนั้น มีอยู่จริง แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่า ในขณะที่เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหก กิจการของจำเลยที่ 1 ยังไม่ถึงกับ ประสบภาวะขาดทุน แต่การปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการทำธุรกิจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด สามารถแข่งขันกับผู้ประกอบกิจการรายอื่น ๆ ต่อไปได้ในระยะยาว ย่อมนับได้ ว่าเป็นสิทธิอำนาจจัดการของนายจ้างที่สามารถกระทำได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ภายใต้ การแข่งขันกันทางธุรกิจโดยเสรี ส่วนการที่จำเลยที่ 1 ไม่ได้โอนโจทก์ทั้งแปดสิบหกและลูกจ้างใน แผนกจัดเรียงสินค้าไปทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 4 เหมือนเช่นพนักงานประจำรายเดือนนั้น ก็ สืบเนื่องมาจากจำเลยที่ 1 ได้ยกเลิกแผนกจัดเรียงสินค้าและว่าจ้างให้บุคคลภายนอกซึ่งเป็น ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนี้โดยตรงมาดำเนินงานแทนแล้ว จำเลยที่ 4 จึงไม่มีส่วนงาน จัดเรียงสินค้าให้พนักงานจัดเรียงสินค้าทำงานอีกต่อไป ไม่ใช่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเพื่อตัดไม่ ให้โจทก์ทั้งแปดสิบหกได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากจำเลยที่ 4 แต่อย่างใด การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกซึ่งเป็นลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้าเพราะสาเหตุความจำเป็นด้าน จัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยไม่ปรากฏว่าใช้สิทธิโดยไม่สุจริต หรือ ดำเนินการไปเพื่อกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งแปดสิบหกและลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้า ย่อมนับได้ว่า มีเหตุผลที่สมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างได้ ในส่วนที่จำเลยได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างแล้วหรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ก่อนเลิกจ้างคดีนี้ จำเลยที่ 1 จัดการประชุมลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้าทั้งหมดเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562 ซึ่งเป็นระยะเวลาก่อนการเลิกจ้างประมาณสองเดือน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้าง

ในแผนกทุกคนทราบพร้อมกันว่า จำเลยที่ 1 จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างของบริษัทและมีความจำเป็นให้พนักงานจัดเรียงสินค้าทั้งหมดทำงานวันสุดท้ายในวันที่ 30 กันยายน 2562 ในการประชุมดังกล่าวปรากฏว่า จำเลยที่ 1 แสดงเจตนาจะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างทุกคน พร้อมกับเสนอเงินช่วยเหลือพิเศษแก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 15 ของผลคูณเงินเดือนและอายุการทำงาน และหากลูกจ้างคนใดประสงค์เข้าโครงการสมัครใจลาออก จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษเท่ากับค่าจ้างอีกหนึ่งเดือน นอกจากนี้ จำเลยที่ 1 ยังได้ประสานงานกับบริษัท ด. เข้ามารับสมัครลูกจ้างแผนกจัดเรียงสินค้าไปทำงานด้วย ส่วนจะได้รับการคัดเลือกหรือไม่ อยู่ในดุลพินิจของบริษัทดังกล่าว เนื่องจากเป็นคนละชนิดบุคคลและไม่มีความเกี่ยวพันเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน การที่จำเลยที่ 1 ดำเนินการก่อนยกเลิกแผนกจัดเรียงสินค้า ด้วยการจัดประชุมลูกจ้างแผนกดังกล่าวชี้แจงทำความเข้าใจให้ลูกจ้างทราบถึงเหตุผลและความจำเป็นในการตัดสินใจยกเลิกแผนกให้ลูกจ้างทราบ โดยมีระยะเวลาล่วงหน้าก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุดประมาณสองเดือนซึ่งนับว่าเป็นเวลานานพอสมควร จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษในอัตราร้อยละ 15 ของผลคูณของเงินเดือนและอายุงานให้แก่ลูกจ้าง และจัดทำโครงการสมัครใจลาออกโดยตกลงจ่ายเงินพิเศษเพิ่มอีก 1 เดือนของค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่สมัครใจลาออก รวมทั้งติดต่อประสานงานให้ผู้รับจ้างดำเนินงานจัดเรียงสินค้ารับสมัครและสัมภาษณ์งาน เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสทำงานกับนายจ้างใหม่และมีรายได้ต่อไป นับได้ว่าจำเลยที่ 1 ได้พยายามดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างแล้ว ดังนั้น เมื่อจำเลยที่ 1 มีเหตุแห่งการเลิกจ้าง สาเหตุดังกล่าวสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้าง รวมทั้งได้ใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างเหมาะสมแล้ว การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสืบทอดจึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 โจทก์ทั้งแปดสืบทอดไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิพากษายืนตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางที่ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งแปดสืบทอดในส่วนนี้มานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย ฎีกาของโจทก์ทั้งแปดสืบทอดฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น · จำแลง กุลเจริญ · อนันต์ คงบริรักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/1396-1481/2568>