

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3119-3135/2567

นาย ค. กับพวก โจทก์ บริษัท ท. จำกัด

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

ย่อ / หลักกฎหมาย

การเลิกจ้างด้วยเหตุผลความจำเป็นด้านการจัดการของนายจ้างจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 หรือไม่ ต้องพิจารณาว่านายจ้างมีเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ หากมีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างตามที่นายจ้างกล่าวอ้างจริง สาเหตุนั้นสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ นอกจากนี้ยังจะต้องพิจารณาด้วยว่านายจ้างได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้าง รวมทั้งมีกระบวนการคัดเลือกลูกจ้างที่ต้องออกจากงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่ ประกอบกันด้วย จำเลยมีโครงสร้างองค์กร แบ่งหน่วยงานผลิตสินค้าออกเป็น 3 ฝ่าย ฝ่ายผลิต 1 และฝ่ายผลิต 2 ผลประกอบการมีกำไร แต่ฝ่ายผลิต 3 ซึ่งเป็นฝ่ายผลิตสินค้าอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ผักและผลไม้แช่แข็ง ที่โจทก์ทั้งสิบเจ็ดทำงานอยู่ มีผลประกอบการขาดทุนอย่างต่อเนื่องมานานนับสิบปี และมีผลประกอบการขาดทุนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในช่วง 4 ปี ย้อนหลัง ก่อนมีการเลิกจ้าง แม้ในปี 2563 ภายหลังเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 แล้ว ผลประกอบการของฝ่ายผลิต 3 จะขาดทุนลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับผลประกอบการในปี 2562 แต่ก็เห็นได้ว่าฝ่ายผลิต 3 ยังมีสถานะขาดทุนต่อเนื่องอยู่เช่นเดิม โดยมียอดขายลดลงอย่างมาก และการขาดทุนในอัตราส่วนที่ลดลงบ้างดังกล่าวก็ยังไม่มีความสำคัญหรือบ่งชี้ว่าการดำเนินงานของฝ่ายผลิต 3 จะสามารถรับมือกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ได้ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในประเทศไทยช่วงเดือนมกราคม 2563 ยังไม่มียารักษาโรคหรือวัคซีนป้องกันโรคได้ แนวโน้มของการแพร่ระบาดจึงรุนแรงจนรัฐบาลต้องกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคติดต่อดังกล่าว ถึงขั้นปิดสถานบริการหรือสถานที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค และแม้รัฐบาลจะมีมาตรการที่เข้มงวด แต่ก็ปรากฏว่ามีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นสาเหตุที่จำเลยหยิบยกขึ้นเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ด โดยอ้างว่าสืบเนื่องมาจากกิจการของจำเลยประสบปัญหาการดำเนินงานและปริมาณงานของแผนกลดน้อยลงเป็นอย่างมากจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 จำเป็นต้องปรับปรุงหน่วยงานของจำเลยเพื่อความอยู่รอดขององค์กร จึงนับเป็นสาเหตุที่มีอยู่จริง แม้ขณะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ด กิจการทั้งหมดของจำเลยยังมีกำไร ไม่ได้มีผลประกอบการขาดทุนก็ตาม แต่ในฝ่ายผลิต 3 ที่โจทก์ทั้งสิบเจ็ดทำงานอยู่มีผลประกอบการขาดทุนในแต่ละปีเป็นจำนวนมากและต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลานานหลายปี ประกอบในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ประเทศไทยยังประสบกับภาวะวิกฤติด้านสาธารณสุขจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้ยอดคำสั่งซื้อสินค้าลดน้อยลง และยังไม่เป็นการแน่นอนว่าวิกฤตการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจเพียงใดและจะยุติจบสิ้นลงเมื่อใด หากจำเลยไม่ดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขฝ่ายผลิต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนให้ดีขึ้นแล้ว ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อผลประกอบการโดยรวมของจำเลยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งอาจทำให้กิจการทั้งหมดของจำเลยมีผลกำไรลดน้อยลงหรือถึงกับขาดทุนได้ ดังนั้น การที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างดำเนินการปรับปรุงหน่วยงานฝ่ายผลิต 3 โดยลดจำนวนลูกจ้างทำงานใน

หน่วยงานดังกล่าวให้น้อยลงเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยผลิตที่เป็นปัญหา จึงเป็นอำนาจจัดการของนายจ้างที่สามารถทำได้ ภายใต้การประกอบการค้าเสรีและตามสภาวะการแข่งขันในทางธุรกิจ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ดซึ่งเป็นลูกจ้างในฝ่ายผลิต 3 เพราะสาเหตุดังกล่าว จึงนับได้ว่ามีเหตุผลที่สมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างได้ ก่อนเลิกจ้างจำเลยมอบหมายให้หัวหน้างานของแต่ละแผนกไปแจ้งลูกจ้างให้ทราบถึงสถานการณ์ของจำเลยในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และจำเลยมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อประคับประคองกิจการในภาพรวม เช่น การปรับลดลูกจ้างในหน่วยประสานงานและติดต่อลูกค้า หน่วยงานสนับสนุน และหน่วยงานผลิตสินค้า ฯลฯ ลดการทำงานล่วงเวลา ไม่จ้างลูกจ้างใหม่เพิ่ม เป็นต้น ทั้งจำเลยยังได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จำเลยจะเลิกสัญญา ได้แก่ การพิจารณาลูกจ้างที่สมัครใจลาออกก่อน การพิจารณาความซื่อสัตย์ของหน้าที่ในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน การพิจารณาลูกจ้างที่ถูกดำเนินการทางวินัย การพิจารณาลูกจ้างที่อายุงานน้อยหรือลูกจ้างที่เข้าใหม่ การพิจารณาลูกจ้างที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบจากการติดเชื้อโรคโควิด 19 สูง และการพิจารณาลูกจ้างที่มีผลการทำงานและความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะทำงานกับจำเลยต่อไป เพื่อให้อัตราค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงาน แสดงให้เห็นว่าจำเลยได้พยายามดำเนินการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างอย่างเป็นขั้นตอน รวมทั้งมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว จำเลยเลิกจ้างเนื่องจากความจำเป็นด้านการจัดการ ไม่ได้เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ด

คำพิพากษา

คดีทั้งสิบเจ็ดสำนวนนี้ ศาลแรงงานภาค 1 มีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 17 และเรียกจำเลยทั้งสิบเจ็ดสำนวนว่า จำเลย โจทก์ทั้งสิบเจ็ดสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน จำเลยทั้งสิบเจ็ดสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 1 พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 260,000 บาท โจทก์ที่ 2 เป็นเงิน 120,000 บาท โจทก์ที่ 3 เป็นเงิน 160,000 บาท โจทก์ที่ 4 เป็นเงิน 120,000 บาท โจทก์ที่ 5 เป็นเงิน 130,000 บาท โจทก์ที่ 6 เป็นเงิน 100,000 บาท โจทก์ที่ 7 เป็นเงิน 38,000 บาท โจทก์ที่ 8 เป็นเงิน 130,000 บาท โจทก์ที่ 9 เป็นเงิน 100,000 บาท โจทก์ที่ 10 เป็นเงิน 130,000 บาท โจทก์ที่ 11 เป็นเงิน 75,000 บาท โจทก์ที่ 12 เป็นเงิน 60,000 บาท โจทก์ที่ 13 เป็นเงิน 100,000 บาท โจทก์ที่ 14 เป็นเงิน 100,000 บาท โจทก์ที่ 15 เป็นเงิน 120,000 บาท โจทก์ที่ 16 เป็นเงิน 110,000 บาท และโจทก์ที่ 17 เป็นเงิน 25,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 23 มิถุนายน 2563) จนถึงวันที่ 10 เมษายน 2564 และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 5 ต่อปี หรืออัตราดอกเบี้ยใหม่ที่กระทรวงการคลังปรับเปลี่ยนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน 2564 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ แต่ไม่เกินอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จำเลยทั้งสิบเจ็ดสำนวนอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาคืนคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1 รับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชนจำกัด ประกอบกิจการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารทะเล ผักและผลไม้ที่เป็นวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป กุ้ง

สำเร็จรูป ซึ่งแช่แข็งและหรือบรรจุภาชนะ ตลอดจนจำหน่ายสินค้าดังกล่าวทั้งในประเทศและต่างประเทศ โครงสร้างองค์กรของจำเลยแบ่งออกเป็น 1 หน่วยงานผลิตสินค้า ซึ่งแบ่งเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผลิต 1 ผลิตกะทิล่อง กะทิขวด กะทิกะป๋อง ผลไม้กระป๋องและน้ำผลไม้กระป๋อง ฝ่ายผลิต 2 ผลิตซอส พริกแกง อาหารสำเร็จรูป ฝ่ายผลิต 3 ผลิตสินค้าอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ผัก และผลไม้แช่แข็ง 2 หน่วยประสานงานและติดต่อลูกค้า เช่น ฝ่ายขาย และฝ่ายการตลาด เป็นต้น 3 หน่วยงานสนับสนุน เช่น ฝ่ายบัญชี ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายพัฒนารูปร่าง เป็นต้น โจทก์ทั้งสิบเจ็ดเคยเป็นลูกจ้างจำเลยในฝ่ายผลิต 3 โดยมีวันเริ่มทำงาน ตำแหน่งงานและค่าจ้างอัตราสุดท้ายตามคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน เมื่อประมาณปลายปี 2562 เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ที่เมืองอู่ฮั่น สาธารณรัฐประชาชนจีน ต่อมาประมาณเดือนมกราคม 2563 พบการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในประเทศไทย ในขณะนั้นยังไม่มียารักษาโรคหรือวัคซีนป้องกันโรค ทำให้มีแนวโน้มการแพร่ระบาดที่รุนแรง เดือนมีนาคม 2563 รัฐบาลกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมยับยั้งการแพร่ระบาด ทั้งจำกัดการเดินทางเข้าราชอาณาจักร ปิดสถานบริการหรือสถานที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาด รวมถึงร้านอาหาร และออกข้อกำหนดห้ามบุคคลออกนอกเคหสถานในเวลากลางคืนในบางพื้นที่ บางช่วง และบางเวลา ฝ่ายบริหารของจำเลยประชุมและกำหนดแนวทางปฏิบัติในช่วงวิกฤติดังกล่าวหลายประการ โดยงดรับลูกจ้างใหม่และงดทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย ปรับโครงสร้างองค์กรของจำเลยโดยปรับลดลูกจ้างในหน่วยประสานงานและติดต่อลูกค้า 18 คน ในเดือนมีนาคม 2563 ปรับลดลูกจ้างในหน่วยงานสนับสนุน 22 คน ในเดือนเมษายน 2563 และปรับลดลูกจ้างในหน่วยงานผลิตสินค้า ฝ่ายผลิต 3 ผลิตสินค้าอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ผักและผลไม้แช่แข็ง ซึ่งมีผลประกอบการขาดทุนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากลูกจ้างที่สมัครใจลาออก ความซ้ำซ้อนของหน้าที่และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัยในการทำงานและประวัติการถูกลงโทษ ลูกจ้างที่เข้าใหม่ยังไม่พ้นระยะเวลาทดลองงานหรือมีอายุงานน้อย และลูกจ้างที่มีภาวะความเสี่ยงต่อผลกระทบจากโรคสูง ต่อมาวันที่ 31 มีนาคม 2563 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 17 มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 และวันที่ 30 เมษายน 2563 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 17 (ที่ถูก โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 16) มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2563 จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งสิบเจ็ดแล้ว แล้ววินิจฉัยว่า ผลประกอบการของฝ่ายผลิต 3 ยังไม่ตกอยู่ในภาวะขาดทุนด้วยเหตุที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 หลักเกณฑ์ที่จำเลยใช้พิจารณาปรับลดตำแหน่งและจำนวนลูกจ้างมุ่งเน้นไปที่ฝ่ายผลิต 3 เป็นการเฉพาะกลุ่ม ถือว่าจำเลยเลือกปฏิบัติไม่เพิ่มทางเลือกและเปิดโอกาสให้แก่โจทก์ทั้งสิบเจ็ดที่จะไม่ต้องถูกเลิกจ้าง จึงไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ทั้งสิบเจ็ดกิจการของจำเลยไม่ได้ขาดทุนถึงขั้นวิกฤติ ปี 2563 จำเลยมีกำไร 451,300,146 บาท แสดงถึงฐานะความมั่นคงของกิจการจำเลย การเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ดจึงยังไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเคราะห์วินิจฉัยว่า ฝ่ายผลิต 3 มีผลประกอบการขาดทุนอย่างต่อเนื่องมานานสิบปี และเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดตั้งแต่ในปี 2559 แสดงว่าก่อนเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 จำเลยจะอ้างเหตุดังกล่าวเพื่อเลิกจ้างลูกจ้างในฝ่ายผลิต 3 ก็สามารถกระทำได้ แม้ภายหลังเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 แล้ว ผลประกอบการของฝ่ายผลิต 3 มีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่ก็ยังคงขาดทุนอยู่เช่นเคย พฤติการณ์เช่นนี้จึงยังมีเหตุที่จำเลยจะเลิกจ้างลูกจ้างในฝ่ายผลิต 3 ได้ จำเลยได้พยายามดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างเป็นขั้นตอนแล้ว เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดยังรุนแรง ส่งผลให้กิจการของจำเลยขาดทุนต่อไป

การลดจำนวนลูกจ้างในฝ่ายผลิต 3 จึงเป็นความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาของกิจการในส่วนที่ขาดทุน เป็นดุลพินิจโดยชอบในการบริหารงานของจำเลย เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งสิบเจ็ด การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ดจึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ทั้งสิบเจ็ดมีว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และโจทก์ทั้งสิบเจ็ดมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1 หรือไม่ เห็นว่า คดีนี้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ดซึ่งเป็นลูกจ้างโดยอ้างเหตุผลความจำเป็นด้านการจัดการ ซึ่งหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าการเลิกจ้างดังกล่าวจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 หรือไม่ ศาลจำต้องพิจารณานายจ้างมีเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ หากมีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างตามที่นายจ้างกล่าวอ้างจริง สาเหตุนั้นสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ นอกจากนี้ยังจะต้องพิจารณาด้วยว่านายจ้างได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้าง รวมทั้งมีกระบวนการคัดเลือกลูกจ้างที่ต้องออกจากงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่ ประกอบกันด้วย สำหรับปัญหาว่าจำเลยมีเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ และสาเหตุดังกล่าวสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้โต้แย้งกันได้ว่า จำเลยมีโครงสร้างองค์กร แบ่งหน่วยงานผลิตสินค้าออกเป็น 3 ฝ่าย ฝ่ายผลิต 1 และฝ่ายผลิต 2 ของจำเลย ผลประกอบการมีกำไร แต่ฝ่ายผลิต 3 ซึ่งเป็นฝ่ายผลิตสินค้าอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ผักและผลไม้แช่แข็ง ที่โจทก์ทั้งสิบเจ็ดทำงานอยู่ มีผลประกอบการขาดทุนอย่างต่อเนื่องมานานนับสิบปี และมีผลประกอบการขาดทุนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในช่วง 4 ปี ย้อนหลังก่อนมีการเลิกจ้างคดีนี้ โดยปี 2559 ขาดทุน 2,257,902 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.5 ของยอดจำหน่ายสินค้า ปี 2560 ขาดทุน 10,851,518 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.5 ของยอดจำหน่ายสินค้า ปี 2561 ขาดทุน 21,419,971 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.9 ของยอดจำหน่ายสินค้า และปี 2562 ขาดทุน 30,546,274 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.3 ของยอดจำหน่ายสินค้า ส่วนปี 2563 ซึ่งเป็นปีที่เลิกจ้าง ขาดทุน 18,609,922 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.5 ของยอดจำหน่ายสินค้า แม้ในปี 2563 ภายหลังเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 แล้ว ผลประกอบการของฝ่ายผลิต 3 จะขาดทุนลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับผลประกอบการในปี 2562 แต่ก็เห็นได้ว่าฝ่ายผลิต 3 ยังมีสถานะขาดทุนต่อเนื่องอยู่เช่นเดิม โดยมียอดขายลดลงอย่างมาก และการขาดทุนในอัตราส่วนที่ลดลงบ้างดังกล่าวก็ยังไม่มีความสำคัญหรือบ่งชี้ว่าการดำเนินงานของฝ่ายผลิต 3 จะสามารถรับมือกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ได้ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในประเทศไทยช่วงเดือนมกราคม 2563 ยังไม่มียารักษาโรคหรือวัคซีนป้องกันโรคได้ แนวโน้มของการแพร่ระบาดจึงรุนแรงจนรัฐบาลต้องกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคติดต่อดังกล่าว ถึงขั้นปิดสถานบริการหรือสถานที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค และแม้ว่ารัฐบาลจะมีมาตรการที่เข้มงวด แต่ก็ปรากฏว่ามีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น สาเหตุที่จำเลยหยิบยกขึ้นเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ด โดยอ้างว่าสืบเนื่องมาจากกิจการของจำเลยประสบปัญหาการดำเนินงานและปริมาณงานของแผนกลดน้อยลงเป็นอย่างมากจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 จำเป็นต้องปรับปรุงหน่วยงานของจำเลยเพื่อความอยู่รอดขององค์กร จึงเป็นสาเหตุที่มีอยู่จริง และแม้ขณะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ด กิจการทั้งหมดของจำเลยยังมีกำไร ไม่ได้มีผลประกอบการขาดทุนก็ตาม แต่ในฝ่ายผลิต 3 ที่โจทก์ทั้งสิบเจ็ดทำงานอยู่มีผลประกอบการขาดทุนในแต่ละปีเป็นจำนวนมากและต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลานานหลายปี ประกอบกับในช่วง

ระยะเวลาดังกล่าว ประเทศไทยยังประสบกับภาวะวิกฤติด้านสาธารณสุขจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้ยอดคำสั่งซื้อสินค้าลดน้อยลง และยังไม่เป็นการแน่นอนว่าวิกฤติการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจเพียงใดและจะยุติลงเมื่อใด หากจำเลยไม่ดำเนินการมาตรการต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขฝ่ายผลิต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนให้ดีขึ้นแล้ว ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อผลประโยชน์โดยรวมของจำเลยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งอาจทำให้กิจการทั้งหมดของจำเลยมีผลกำไรลดน้อยลงหรือถึงกับขาดทุนได้ ดังนั้น การที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างดำเนินการปรับปรุงหน่วยงานฝ่ายผลิต 3 โดยลดจำนวนลูกจ้างที่ทำงานในหน่วยงานดังกล่าวให้น้อยลง เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงานผลิตที่เป็นปัญหา จึงเป็นอำนาจจัดการของนายจ้างที่สามารถทำได้ ภายใต้การประกอบการค้าเสรีและตามสถานะการแข่งขันในทางธุรกิจ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ดซึ่งเป็นลูกจ้างในฝ่ายผลิต 3 เพราะสาเหตุดังกล่าว จึงนับได้ว่ามีเหตุผลที่สมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างได้ ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยประการต่อไปมีว่า จำเลยได้ใช้มาตรการแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้าง รวมทั้งมีกระบวนการคัดเลือกลูกจ้างออกจางานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่ ข้อเท็จจริงปรากฏว่าก่อนเลิกจ้างคดีนี้ จำเลยมอบหมายให้หัวหน้างานของแต่ละแผนกไปแจ้งลูกจ้างให้ทราบถึงสถานการณ์ของจำเลยในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และจำเลยมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อประคับประคองกิจการในภาพรวม เช่น การปรับลดลูกจ้างในหน่วยประสานงานและติดต่อลูกค้า หน่วยงานสนับสนุน และหน่วยงานผลิตสินค้า ฯลฯ ลดการทำงานล่วงเวลา ไม่จ้างลูกจ้างใหม่เพิ่ม เป็นต้น ทั้งจำเลยยังได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จำเลยจะเลิกสัญญา ได้แก่ การพิจารณาลูกจ้างที่สมัครใจลาออกก่อน การพิจารณาความซื่อสัตย์ของหน้าที่ในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน การพิจารณาลูกจ้างที่ถูกดำเนินการทางวินัย การพิจารณาลูกจ้างที่อายุงานน้อยหรือลูกจ้างที่เข้าใหม่ การพิจารณาลูกจ้างที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบจากการติดเชื้อโรคโควิด 19 สูง และการพิจารณาลูกจ้างที่มีผลการทำงานและความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะทำงานกับจำเลยต่อไป เพื่อให้อัตราค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงาน แสดงให้เห็นว่าจำเลยได้พยายามดำเนินการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างอย่างเป็นขั้นตอน รวมทั้งมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ยิ่งรุนแรง และส่งผลต่อกิจการของจำเลย ฝ่ายผลิต 3 ของจำเลยยังคงขาดทุนอย่างต่อเนื่อง การที่จำเลยปรับองค์กรและลดจำนวนลูกจ้าง โดยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ดซึ่งทำงานในหน่วยงานที่ประสบปัญหาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว บ่งชี้ว่าจำเลยเลิกจ้างเนื่องจากความจำเป็นด้านการจัดการ ไม่ได้เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ด ดังนั้น เมื่อจำเลยมีเหตุแห่งการเลิกจ้าง และสาเหตุดังกล่าวสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้าง รวมทั้งจำเลยได้ใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้าง ตลอดจนใช้กระบวนการคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกออกจางานซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสิบเจ็ดอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ด จึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 โจทก์ทั้งสิบเจ็ดไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1 ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งสิบเจ็ดมานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย พิพากษาของโจทก์ทั้งสิบเจ็ดฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น · จำแลง กุลเจริญ · อนันต์ คงบริรักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/3119-3135/2567>