

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4038-4039/2545

นาย โกเมศ จันทรเกษ กับพวก โจทก์ บริษัท สหประกันชีวิต จำกัด จำกัด

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.วิ.พ. มาตรา 87, ป.วิ.พ. มาตรา 88, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 29, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 39, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 44, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 49

ย่อ / หลักกฎหมาย

มูลคดีที่โจทก์ทั้งสองฟ้องจำเลยคดีนี้เป็นเรื่องที่โจทก์ทั้งสองอ้างว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 49 บัญญัติไว้ไม่ใช่เป็นการฟ้องเกี่ยวกับกรณีพิพาทซึ่งเกิดจากสัญญาจ้างพนักงานแต่อย่างใด โจทก์ทั้งสองจึงมีสิทธิที่จะนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานกลางได้ เนื่องจากมิได้อยู่ในเงื่อนไขข้อตกลง ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ ได้บัญญัติหลักการสำคัญในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ไม่อาจนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 87(2) และมาตรา 88 มาอนุโลมใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานได้ ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจเรียกพยานมาสืบได้เอง หรือกำหนดให้คู่ความนำพยานมาสืบโดยจะให้นับบัญชีระบุพยานหรือไม่ก็ได้ การที่ศาลแรงงานกลางอนุญาตให้โจทก์ทั้งสองอ้างเอกสารเป็นพยานและรับฟังข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในเอกสารดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมาย แม้กิจการของจำเลยประสบภาวะการขาดทุนต่อเนื่อง นับแต่เริ่มดำเนินกิจการในปี 2538 จนถึงปี 2542 รวมเป็นเงินถึง 40 ล้านบาท และนอกจากโจทก์ทั้งสองแล้วจำเลยยังได้เลิกจ้างพนักงานอื่น ๆ อีก 2 คน แต่จำเลยมีทุนจดทะเบียนดำเนินการถึง 208,500,000 บาท ประกอบกับจำเลยทราบคืออยู่แล้วว่าปกติการดำเนินธุรกิจประกันภัยสหกรณ์อย่างเช่นกิจการของจำเลยจะขาดทุนต่อเนื่องในระยะเวลา 6 ปีแรก และไม่ปรากฏอย่างชัดแจ้งว่าภาวะการขาดทุนของจำเลย ในขณะที่เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองกับแนวโน้มในการดำเนินกิจการของจำเลยในปีต่อ ๆ ไปนั้น จะต้องประสบภาวะวิกฤตจนถึงขั้นไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ หากไม่แก้ไขการจัดการโดยวิธีเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง จึงต้องถือว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองนั้นยังไม่มีเหตุอันสมควรอย่างเพียงพอ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษา

คดีทั้งสองสำนวนศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเข้าด้วยกัน โดยเรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 โจทก์ที่ 1 ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า โจทก์ที่ 1 เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่ปี 2538 ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 โดยอ้างว่าจำเลยขาดทุน จำเลยมีนโยบายปรับลดค่าใช้จ่ายซึ่งไม่เป็นความจริงแต่เป็นการกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 เพียงคนเดียว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ที่ 1 ไม่ได้กระทำความผิดใด การเลิกจ้างของจำเลยเป็นการผิดสัญญาจ้างและข้อบังคับของโจทก์ (ที่ถูกล่าจะเป็นจำเลย) ขอให้

บังคับจำเลยรับโจทก์ที่ 1 เข้าทำงานต่อไปในตำแหน่งเดิมคือหัวหน้าฝ่ายวิชาการและแผน ในอัตราเงินเดือน 81,580 บาท หากจำเลยไม่ประสงค์รับโจทก์ที่ 1 เข้าทำงานขอให้จ่ายค่าเสียหาย 9,300,120 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีนับถัดจากวันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 1 โจทก์ที่ 2 ฟ้องว่า โจทก์ที่ 2 เป็นลูกจ้างจำเลยทำงานในตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าสำนักผู้จัดการซึ่งเป็นตำแหน่งที่ทราบความเป็นไปของจำเลยตลอดจนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมติต่าง ๆ ของจำเลย กรรมการจำเลยไม่พอใจโจทก์ที่ 2 โดยไม่สามารถหาเหตุให้โจทก์ที่ 2 พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของจำเลยได้จึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 อ้างว่าจำเลยขาดทุนต่อเนื่องและกรรมการจำเลยมีนโยบายปรับลดค่าใช้จ่าย การเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ทำให้โจทก์ที่ 2 เสียหายโจทก์ที่ 2 สามารถทำงานได้จนถึงอายุ 60 ปี โจทก์ที่ 2 ขาดรายได้ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2543 เดือนละ 51,300 บาท เป็นเงิน 2,177,100 บาท โจทก์ที่ 2 ขาดรายได้จากค่าชดเชยตามกฎหมายหากโจทก์ที่ 2 ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี อีก 60 วัน เป็นเงิน 106,200 บาท ขาดรายได้จากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์ร้อยละ 50 หากโจทก์ที่ 2 ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี เป็นเงิน 90,000 บาท รวมค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 2,373,300 บาท โจทก์ที่ 2 ไม่ประสงค์ทำงานกับจำเลยอีกต่อไปขอให้บังคับจำเลยชำระเงินจำนวนดังกล่าวแก่โจทก์ที่ 2 พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 2 จำเลยทั้งสองสำนวนให้การ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่เป็นธรรม โจทก์ที่ 1 กับจำเลยไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ ตามสัญญาจ้างเอกสารหมายเลข 5 และ 6 ข้อ 9 ใช้ข้อความว่า "นายจ้างและลูกจ้างยินยอมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิใด ๆ ที่จะพึงมีตามสัญญานี้เพื่อระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป" แต่ปรากฏว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองแล้ว สัญญาจ้างเอกสารหมายเลข 5 และ 6 จึงไม่มีผลผูกพันจำเลยและโจทก์ทั้งสองอีก โจทก์ทั้งสองจึงฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางได้ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายให้โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 448,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีในต้นเงินดังกล่าว นับถัดจากวันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายให้โจทก์ที่ 2 จำนวน 240,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ในต้นเงินดังกล่าว นับถัดจากวันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จ คำขออื่นให้ยก จำเลยทั้งสองสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกว่า โจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางเนื่องจากสัญญาจ้างพนักงานระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลยระบุไว้ว่าในกรณีที่ข้อพิพาทจะต้องประนีประนอมโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ศาลแรงงานกลางจึงไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนี้นั้น เห็นว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลยตามสัญญาจ้างพนักงานเอกสารหมายเลข 5 และ 6 ข้อ 9 ระบุว่า "นายจ้างและลูกจ้างยินยอมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิใด ๆ ที่จะพึงมีตามสัญญานี้เพื่อระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป" ข้อสัญญาดังกล่าวมีความหมายว่าในกรณีที่เกิดข้อพิพาทระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลยเกี่ยวกับสิทธิอย่างใดตามสัญญาจ้างพนักงานซึ่งโจทก์ทั้งสองกับจำเลยได้ตกลงจัดทำไว้ตามเอกสารหมายเลข 5 และ 6 คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องเสนอข้อพิพาทนั้นต่ออนุญาโตตุลาการให้เป็นผู้ชี้ขาดก่อนและเป็นผลให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะนำข้อพิพาทดังกล่าวไปฟ้องต่อศาลแรงงานกลางก่อนที่จะให้อนุญาโตตุลาการชี้ขาดไม่ได้ตามที่พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530 มาตรา 10

บัญญัติไว้ เว้นแต่จะเป็นกรณีที่ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะหรือไม่สามารถระงับข้อพิพาทโดย
อนุญาโตตุลาการได้ แต่ข้อเท็จจริงปรากฏตามคำฟ้องของโจทก์ทั้งสองว่ามูลกรณีที่โจทก์ทั้งสอง
ฟ้องจำเลยคดีนี้เป็นเรื่องที่โจทก์ทั้งสองอ้างว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองนั้นเป็นการเลิกจ้างที่
ไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติไว้ มิใช่เป็นการฟ้องเกี่ยวกับกรณีพิพาทซึ่งเกิดจากสัญญาจ้าง
พนักงานตามเอกสารหมายเลข 5 และ 6 แต่อย่างใด โจทก์ทั้งสองจึงมีสิทธิที่จะนำคดีนี้มาฟ้องต่อ
ศาลแรงงานกลางได้ เนื่องจากมิได้อยู่ในเงื่อนไขข้อตกลงตามที่จำเลยกล่าวอ้าง ศาลแรงงานกลาง
จึงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนี้ มีปัญหาต้องวินิจฉัยต่อไปตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ว่า ที่
ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงโดยพิจารณาจากผลงานวิจัยของชาวเยอรมันตามเอกสารหมายเลข
จ.1 ประกอบกับรายงานกิจการประจำปี พ.ศ. 2539 เอกสารหมายเลข 11 ว่าจำเลยทราบดีว่าปกติ
ธุรกิจประกันภัยสหกรณ์อย่างจำเลยจะขาดทุนต่อเนื่องในระยะเวลา 6 ปีแรกนั้นชอบด้วยกฎหมาย
หรือไม่ โดยจำเลยอ้างว่าโจทก์ทั้งสองอ้างเอกสารหมายเลข 1 และ จ.11 เป็นพยานโดยมิได้ระบุ
เอกสารทั้งสองฉบับไว้ในบัญชีระบุพยานของโจทก์ทั้งสอง การรับฟังข้อเท็จจริงจากเอกสาร
ดังกล่าวของศาลแรงงานกลางจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เห็นว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน
และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 29 บัญญัติหลักการสำคัญในการดำเนินกระบวนการ
พิจารณาคดีแรงงานไว้ว่าจะต้องเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม หากประเด็น
ใดคู่ความไม่อาจตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันได้มาตรา 39 ก็บัญญัติให้ศาลแรงงานจัด
เป็นประเด็นข้อพิพาทไว้ ระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานเข้าสืบก่อนหรือหลังแล้วกำหนด
วันสืบพยานไปทันที ในการสืบพยานของคู่ความนั้นตามมาตรา 44 และข้อกำหนดศาลแรงงาน
ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ข้อ 10 ซึ่งออกใช้บังคับโดยอาศัยอำนาจตาม
ความในมาตรา 29 ให้อำนาจศาลแรงงานสอบถามคู่ความแต่ละฝ่ายว่าประสงค์จะอ้างและ
สืบพยานใดบ้าง แล้วจดรายชื่อและที่อยู่ของพยานบุคคล สภาพและสถานที่เก็บของพยานเอกสาร
หรือพยานวัตถุไว้หรือจะให้คู่ความทำบัญชีระบุพยานยื่นต่อศาลแรงงานในวันนั้นหรือภายใน
กำหนด 2 วันก็ได้ หากศาลแรงงานเห็นว่าพยานที่คู่ความนำมาสืบยังไม่ได้ข้อเท็จจริงแห่งคดีแจ้งชัด
ศาลก็มีอำนาจตามมาตรา 45 ที่จะเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควรและเพื่อ
ประโยชน์แห่งความยุติธรรม ซึ่งเป็นกรณีที่มิพบบัญญัติกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
เป็นการเฉพาะแล้ว ไม่อาจนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 87(2)
และมาตรา 88 มาอนุโลมใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานตาม
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 มาตรา 31 ได้ เมื่อ
ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานมาสืบได้เองหรือกำหนดให้คู่ความนำพยานมาสืบโดยจะให้ยื่น
บัญชีระบุพยานหรือไม่ก็ได้ดังกล่าวมาแล้ว การที่ศาลแรงงานกลางอนุญาตให้โจทก์ทั้งสองอ้าง
เอกสารหมายเลข 1 และ จ.11 เป็นพยานและรับฟังข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในเอกสารดังกล่าวจึง
ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ไม่จำต้องวินิจฉัยต่อไปตามที่จำเลยอุทธรณ์ว่าภาระการพิสูจน์ว่าจำเลย
เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่เป็นธรรมตกแก่โจทก์ทั้งสองตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ
แพ่ง มาตรา 84 หรือไม่ เพราะไม่ทำให้ผลแห่งคำพิพากษาเปลี่ยนแปลง คดีมีปัญหาวินิจฉัยตาม
อุทธรณ์ของจำเลยประการสุดท้ายว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นการเลิกจ้างที่ไม่
เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่ากิจการของจำเลยประสบภาวะการขาดทุน
ต่อเนื่องนับแต่เริ่มดำเนินการในปี 2538 จนถึงปี 2542 รวมเป็นเงินถึง 40 ล้านบาท และ

นอกจากโจทก์ทั้งสองแล้วจำเลยยังได้เลิกจ้างพนักงานอื่น ๆ อีก 2 คน ตามที่จำเลยอุทธรณ์ก็ตาม แต่จำเลยมีทุนจดทะเบียนดำเนินการถึง 208,500,000 บาท ปรากฏตามสำเนาหนังสือรับรองของสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทกรุงเทพมหานคร กรมทะเบียนการค้าเอกสารหมายเลข 1 ประกอบกับจำเลยทราบดีอยู่แล้วว่าปกติการดำเนินธุรกิจประกันภัยสหรณ์อย่างเช่นกิจการของจำเลยจะขาดทุนต่อเนื่องในระยะเวลา 6 ปีแรก และข้อเท็จจริงก็ไม่ปรากฏอย่างชัดเจนว่าภาวะการขาดทุนของจำเลยในขณะที่เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองกับแนวโน้มในการดำเนินกิจการของจำเลยในปีต่อ ๆ ไป นั้นจะต้องประสบภาวะวิกฤตจนถึงขั้นไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้หากไม่แก้ไขการจัดการโดยวิธีเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง ฉะนั้นจึงต้องถือว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองนั้นยังไม่มีเหตุอันสมควรอย่างเพียงพอเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยทุกข้อฟังไม่ขึ้น" พิพากษายืน

องค์คณะ

ปัญญา สุทธิบดี · มงคล คุปต์กาญจนากุล · พูนศักดิ์ จงกลณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/4038-4039/2545>