

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1353/2542

นาง ลัดดา ศิริมงคล โจทก์ บริษัท สยาม แอ็กซ์เซล จำกัด จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 11, ป.พ.พ. มาตรา 171,

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 41, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 121, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 122, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123,

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

ย่อ / หลักกฎหมาย

หลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้าง ที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ศาลจำต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ และสาเหตุดังกล่าวมีเหตุเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่ เป็นสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างเดือดร้อน ก็ตาม แต่หากเป็นความจำเป็นทางด้านนายจ้าง ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้กิจการของนายจ้าง ยังคงดำรงอยู่ต่อไป โดยหวังว่ากิจการของนายจ้างจะมีโอกาสกลับฟื้นคืนตัวได้ใหม่ ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งแตกต่างจากหลักเกณฑ์เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะ จำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจลูกค้านำของจำเลยลดการสั่งซื้อสินค้าทำให้การผลิตลดลงเป็นเหตุให้ จำเลยต้องลดอัตราค่าจ้างคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงานที่แท้จริง ทั้งก่อนจำเลยเลิกจ้างโจทก์จำเลยก็ได้คัดเลือกโจทก์ออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้ง โจทก์การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับลูกจ้างคนอื่น ๆ เพื่อต้องการพยุงบกิจการของจำเลยให้อยู่รอดต่อไปได้ เช่นนี้จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว กรณีถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดว่า จำเลยจะจ่าย โบนัสแก่พนักงานในวันที่ 15 กรกฎาคม และ วันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไป โดยไม่มีข้อความว่าจะจ่าย ให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวันดังกล่าว อันมีความหมายว่า พนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัส จะต้องมิตัวอยู่ในวันครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทำให้ โจทก์สิ้นสภาพการเป็น ลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปดังนั้นเมื่อถึงกำหนดเวลาที่ จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานในวันที่ 15 มกราคม 2541 โจทก์สิ้นสภาพการเป็นพนักงาน ไปก่อนวันครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสเสียแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกเงินโบนัสจากจำเลย ใน วันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยได้ส่งจ่ายเช็คเงินเดือนรวมกับเงินอื่นพร้อมที่จะจ่ายให้แก่โจทก์แต่ โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับเงินเพราะเกรงจะเป็นการสมัครใจลาออกจากงาน เมื่อเห็นได้ว่าจำเลย ขอปฏิบัติการชำระหนี้โดยชอบแล้ว แต่โจทก์ปฏิเสธไม่ยอมรับชำระหนี้ กรณีถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจ ผลิตไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควรแม้จำเลยจะไม่นำเงินดังกล่าวไปมอบไว้ แก่ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 31 วรรคสาม ก็ตามโจทก์ก็ไม่มีสิทธิคิดเงินเพิ่มตามข้อ 31 วรรคสอง

คำพิพากษา

คดีทั้งสิบหกสำนวน ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมการพิจารณาและพิพากษาเข้าด้วยกันกับคดีหมายเลขดำที่ 12318/2540 ของศาลแรงงานกลาง โดยเรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 17 แต่คดีดังกล่าวซึ่งเรียกโจทก์ว่า โจทก์ที่ 15 ถอนฟ้อง คดีจึงขึ้นมาสู่การพิจารณาของศาลฎีกาเฉพาะสิบหกสำนวนนี้ โจทก์ทั้งสิบหกสำนวนฟ้องว่า โจทก์ทั้งสิบหกเป็นลูกจ้างของจำเลย นับแต่โจทก์ทั้งสิบหกทำงานให้แก่จำเลย จำเลยกำหนดการเกษียณอายุของพนักงานหญิงเมื่อมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ส่วนพนักงานชาย 60 ปีบริบูรณ์ จึงจะเลิกจ้าง จำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ต่อมาวันที่ 22 สิงหาคม 2540 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ที่ 2 ที่ 3 และที่ 5 วันที่ 31 กรกฎาคม 2540 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 4 วันที่ 1 ตุลาคม 2540 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 6 ถึงที่ 14 วันที่ 22 ตุลาคม 2540 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 16 และที่ 17 โดยโจทก์ทุกคนไม่มีความผิด และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ทั้งเป็นการเลิกจ้างก่อนครบระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน นอกจากนี้จำเลยยังค้างจ่ายค่าจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 โดยจงใจผัดนัดและปราศจากเหตุอันสมควร เมื่อพนักงานกำหนดเจ็ดวัน จำเลยจึงต้องจ่ายเงินเพิ่มให้โจทก์ดังกล่าวร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโบนัส เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมค่าขาดรายได้และค่าเสียหายเพิ่มไปจนถึงอายุ 55 ปี และ 60 ปี และเงินบำเหน็จแก่โจทก์ตามฟ้อง และค่าจ้างค้างพร้อมเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันครบกำหนดจ่ายค่าจ้างให้โจทก์แต่ละคนจนถึงวันฟ้อง และในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จทุกระยะ 7 วัน จำเลยทั้งสิบหกสำนวนให้การต่อสู้คดี ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เงินบำเหน็จเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 14 โจทก์ที่ 16 และโจทก์ที่ 17 ตามบัญชีพนักงานเลิกจ้างเอกสารหมายเลข 25 ท้ายคำพิพากษา คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 14 โจทก์ที่ 16 และโจทก์ที่ 17 อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ที่โจทก์ทั้งสิบหกอุทธรณ์ประการแรกว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกโดยโจทก์ทั้งสิบหกมิได้กระทำความผิด หรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยและจำเลยไม่ประสบภาวะขาดทุน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกเพื่อต้องการลดคนงานจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น เห็นว่า หลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ศาลจำต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ และสาเหตุดังกล่าวมีเหตุเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่เป็นสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างเดือดร้อนหากเป็นความจำเป็นทางด้านนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อให้กิจการของนายจ้างยังคงดำรงอยู่ต่อไปโดยหวังว่ากิจการของนายจ้างจะมีโอกาสกลับฟื้นคืนตัวได้ใหม่ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว กรณีไม่อาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งแตกต่างจากหลักเกณฑ์ เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 คดีทั้งสิบหกสำนวนนี้ โจทก์ทั้งสิบหกบรรยายฟ้องกล่าวหาว่า จำเลยฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 กรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเท่านั้น หากได้กล่าวหาว่า จำเลยกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ด้วยไม่ เมื่อข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหก เพราะจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจลูกค้าน้อยลงจึงเลิกจ้างซื้อสินค้า

ทำให้การผลิตลดลง เป็นเหตุให้จำเลยต้องลดอัตราค่าจ้างคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงานที่แท้จริง
ทั้งก่อนจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหก จำเลยก็ได้คัดเลือกโจทก์ทั้งสิบหกออกจากงานตามหลักเกณฑ์
ที่ทุกฝ่ายยอมรับโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งสิบหกแต่อย่างใด การที่จำเลยเลิกจ้าง
โจทก์ทั้งสิบหกกับลูกจ้างคนอื่น ๆ เพื่อต้องการพุงกิจการของจำเลยให้อยู่รอดต่อไปได้เช่นนี้จึง
เป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้วกรณีถือไม่ได้ว่าเป็นการ
เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.
2522 มาตรา 49 โจทก์ทั้งสิบหกจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายตามฟ้อง ที่โจทก์ทั้งสิบหกอุทธรณ์
ประการต่อไปว่า ตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยตามเอกสารหมายเลข 27 จำเลยจะจ่ายโบนัสให้
แก่พนักงานในวันที่ 15 กรกฎาคม และวันที่ 15 มกราคมของปีถัดไป การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้ง
สิบหก โดยโจทก์แต่ละคนไม่มีความผิดในปีที่ถูกเลิกจ้าง ระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมาในปีที่ถูก
เลิกจ้างก็เป็นเวลาหลายเดือน จำเลยต้องเฉลี่ยเงินส่วนนี้ให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกนั้น เห็นว่า ระเบียบ
ข้อบังคับเอกสารหมายเลข 27 กำหนดว่าจำเลยจะจ่ายโบนัสแก่พนักงานในวันที่ 15 กรกฎาคมและ
วันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไป โดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็น
พนักงานก่อนวันดังกล่าว อันมีความหมายว่า พนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวอยู่ในวัน
ครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย ปรากฏว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 3 และที่ 5 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม
2540 เลิกจ้างโจทก์ที่ 4 วันที่ 31 กรกฎาคม 2540 เลิกจ้างโจทก์ที่ 6 ถึงที่ 14 วันที่ 1 ตุลาคม 2540
เลิกจ้างโจทก์ที่ 16 และที่ 17 วันที่ 22 ตุลาคม 2540 ทำให้โจทก์ทั้งสิบหกสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง
ของจำเลยตั้งแต่วันที่เลิกจ้างเป็นต้นไป ดังนั้น เมื่อถึงกำหนดเวลาที่จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่
พนักงานในวันที่ 15 มกราคม 2541 โจทก์ทั้งสิบหกสิ้นสภาพการเป็นพนักงานไปก่อนวัน
ครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสเสียแล้วโจทก์ทั้งสิบหกจึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกเงินโบนัสจากจำเลย
ที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 อุทธรณ์ว่า เมื่อโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 ไม่รับเงินค่าจ้าง จำเลยต้องนำเงินดังกล่าวไป
มอบให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่โจทก์ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง
การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 31 วรรคสาม เมื่อพ้นกำหนด 7 วัน จำเลยต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้ง
ห้าทุกกระยะ 7 วัน นั้น ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า วันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่
5 จำเลยได้ส่งจ่ายเช็คเงินเดือนรวมกับเงินอื่นพร้อมที่จะจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งห้าแต่โจทก์ทั้งห้าไม่ยอม
ลงลายมือชื่อรับเงินเพราะเกรงจะเป็นการสมัครใจลาออกจากงาน จำเลยไม่มีเจตนาจะไม่จ่าย
ค่าจ้างแต่อย่างใด เห็นว่า เป็นกรณีที่จำเลยขอปฏิบัติราชการขำระหนี้โดยชอบแล้ว แต่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5
ปฏิเสธไม่ยอมรับชำระหนี้ถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจผิคนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 โดย
ปราศจากเหตุอันสมควร แม้จำเลยจะไม่นำเงินดังกล่าวไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี
มอบหมาย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 31 วรรคสาม ก็ตาม
โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 ไม่มีสิทธิคิดเงินเพิ่มตามข้อ 31 วรรคสอง" พิพากษายืน

องค์คณะ

คณะพัฒนา แจ่มจันทร์ · เสมอ อินทรศักดิ์ · วิรัตน์ ลัทธวิงศกร

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/1353/2542>