

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3648-3808/2559

นางสาวบุศยากร สอพิมาย กับพวกโจทก์ บริษัทรอยัลปอร์ชเลน จำกัด (มหาชน)จำเลย

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

ย่อ / หลักกฎหมาย

ก่อนการเลิกจ้างจำเลยยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยได้แจ้งถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้จำเลยต้องประสบภาวะขาดทุน คือต้นทุนค่าแรง ทั้งค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นต้นทุนที่สูงมากให้สหภาพแรงงาน ร. ทราบแล้ว แต่การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้จนมีการนัดหยุดงานและแจ้งปิดงาน ต่อมาจำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงาน ร. เนื่องจากจำเลยมีคำสั่งซื้อจึงต้องเปิดงาน แม้สหภาพแรงงาน ร. จะลดข้อเรียกร้องลงแต่ในส่วนที่เป็นสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินยังคงมีอยู่จึงไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาในส่วนของต้นทุนค่าแรง ยอดรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นเกือบทุกปีไม่ว่าจำเลยจะขาดทุนหรือกำไร คือเงินเดือน ค่าแรงและผลประโยชน์อื่นของลูกจ้าง ก่อนเลิกจ้างจำเลยจัดโครงการสมัครใจลาออก โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการไม่เพียงพอ จำเลยจึงจำเป็นต้องเลิกจ้างเฉพาะลูกจ้างประจำไม่เลิกจ้างลูกจ้างรายปีเพราะลูกจ้างรายปีไม่มีโบนัส ไม่มีการปรับค่าจ้าง ทั้งการเลิกจ้างลูกจ้างประจำก็มีหลักเกณฑ์การพิจารณาเป็นลำดับไม่ได้เลือกปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าจำเลยมุ่งเน้นลดต้นทุนค่าแรงจึงเป็นความจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อให้กิจการของจำเลยดำรงอยู่ ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ด จึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมคดีทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดสำนวนนี้เดิมศาลแรงงานภาค 1 สั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกันกับคดีหมายเลขแดงที่ 124/2557 คดีหมายเลขแดงที่ 178 ถึงที่ 179/2557 คดีหมายเลขแดงที่ 1 ถึงที่ 2/2558 คดีหมายเลขแดงที่ 149/2558 และคดีหมายเลขแดงที่ 172/2558 ของศาลแรงงานภาค 1 แต่คดีทั้งเจ็ดสำนวนดังกล่าวยุติไปแล้วตามคำสั่งอนุญาตให้ถอนฟ้องของศาลแรงงานภาค 1 คงขึ้นมาสู่ศาลฎีกาเฉพาะคดีสำหรับโจทก์ที่

คำพิพากษา

1 ถึงที่ 53 ที่ 55 ถึงที่ 72 ที่ 74 ถึงที่ 93 ที่ 95 ถึงที่ 110 ที่ 112 ถึงที่ 133 ที่ 135 ถึงที่ 151 ที่ 153 ถึงที่ 166 และที่ 168 โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์แต่ละคนพร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์แต่ละคน จำเลยทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 1 พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายให้โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดรายละเอ็ดปรากฏตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1 จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้แย้งกันและศาลแรงงานภาค 1 รับฟังมาได้ความว่า จำเลยมีลูกจ้าง 2,321 คน เป็นลูกจ้างประจำ 1,300 คน และลูกจ้างสัญญาจ้างรายปี 800 คน ลูกจ้างประจำเกือบทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลน ก่อนการเลิกจ้างสหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลนและจำเลยต่างยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลนได้แจ้งนัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ 16 กันยายน 2556 และจำเลยได้แจ้งปิดงานตั้งแต่วันที่ 19 กันยายน 2556 ต่อมาวันที่

30 กันยายน 2556 ทั้งสองฝ่ายจึงสามารถทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันได้ เหตุที่จำเลยต้องยินยอมตกลงกับสหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลนเนื่องจากจำเลยมีคำสั่งซื้อสินค้าที่จะต้องผลิตส่งให้ลูกค้า หลังจากนั้นจำเลยได้จัดทำโครงการสมัครใจลาออกซึ่งมีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการเพียง 60 คน และโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดซึ่งมีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการเพียง 21 คน แล้วศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัยว่า จำเลยพิจารณาเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดโดยไม่มีความผิดและไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเพื่อหาทางออกร่วมกันก่อนทั้งที่จำเลยและสหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลนเพิ่งมีการเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างภายหลังจากจำเลยทราบว่ามิผลประกอบการขาดทุนแล้วโดยมิได้มีการพิจารณาแก้ไขปัญหาร่วมกันก่อน อันเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานที่จะจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดไปจนกว่าจะอายุครบ 55 ปี จำเลยจึงเลิกจ้างลูกจ้างประจำแทนการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างรายปี จึงใจเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดเพื่อลดจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลนลงกึ่งหนึ่งเพื่อลดอำนาจต่อรองและจำเลยบีบบังคับให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างที่ไม่สามารถหางานใหม่ได้จำต้องกลับมาทำงานกับจำเลยในตำแหน่งหน้าที่เดิมโดยลดค่าจ้างและสวัสดิการลง พฤติการณ์ดังกล่าวของจำเลยถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า ก่อนการเลิกจ้างจำเลยยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยได้แจ้งถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้จำเลยต้องประสบภาวะขาดทุน หนึ่งในปัจจัยนั้นคือต้นทุนค่าแรง ทั้งด้านค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นต้นทุนที่สูงมากในปัจจุบันและต่อ ๆ ไปในอนาคตซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขจากภายในให้สหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลนทราบแล้ว แต่การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ จนมีการนัดหยุดงานและแจ้งปิดงาน ต่อมาจำเลยจำต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลน เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2556 เนื่องมาจากจำเลยมีคำสั่งซื้อที่จะต้องผลิตส่งลูกค้าจึงต้องเปิดงาน แม้สหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลนจะลดข้อเรียกร้องลงแต่ในส่วนของสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น โบนัส หรือสิทธิประโยชน์เพิ่มจากค่าชดเชยกรณีโครงการสมัครใจลาออกที่จำเลยต้องจัดให้มีขึ้นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ยังคงมีอยู่จึงไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาในส่วนของต้นทุนค่าแรง และเมื่อพิจารณางบการเงิน รายได้จากการขายในปี 2555 ไม่เพิ่มขึ้นแต่ยอดรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นเกือบทุกปีไม่ว่าจำเลยจะขาดทุนหรือกำไร คือเงินเดือน ค่าแรงและผลประโยชน์อื่นของลูกจ้าง กับวัตถุดิบ ก่อนเลิกจ้างจำเลยได้จัดโครงการสมัครใจลาออกของพนักงาน และโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการไม่เพียงพอ จำเลยจึงจำเป็นต้องเลิกจ้างเฉพาะลูกจ้างประจำไม่เลิกจ้างลูกจ้างรายปีก็เพราะลูกจ้างรายปีไม่มีโบนัสหรือสวัสดิการ ไม่มีการปรับค่าจ้าง จึงมีต้นทุนค่าแรงที่ต่ำกว่าลูกจ้างประจำ การให้จำเลยเลิกจ้างลูกจ้างรายปีจึงไม่ใช่การแก้ปัญหาที่ตรงจุด ทั้งการเลิกจ้างลูกจ้างประจำก็มีหลักเกณฑ์การพิจารณาเป็นลำดับมิได้เลือกปฏิบัติ เนื่องจากลูกจ้างประจำเกือบทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลนจึงย่อมมีผลกระทบต่อสมาชิกสหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภายหลังเลิกจ้างจำเลยรับลูกจ้างที่เลิกจ้างกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นลูกจ้างรายปีก็เป็นการแสดงให้เห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างของจำเลยเป็นการมุ่งเน้นลดต้นทุนค่าแรงมิใช่ลดจำนวนลูกจ้างซึ่งถือได้ว่าเป็นการบริหารจัดการอย่างหนึ่ง แม้การเลิกจ้างจะเป็นเหตุให้โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดเดือดร้อนก็ตาม แต่หากเป็นความจำเป็นทางด้านจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อให้กิจการของจำเลยยังคง

ดำรงอยู่ย่อมเป็นเหตุที่จำเป็นและเพียงพอที่จะเลิกจ้าง ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยกลับแก้เลิกจ้าง
โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ด เนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรอยัลปอร์ชเลน การที่จำเลย
เลิกจ้างโจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ดจึงเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่จำเลยประสบปัญหาทางธุรกิจที่
จำเป็นต้องลดรายจ่ายเพื่อความอยู่รอดของจำเลยจึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่ศาลแรงงาน
ภาค 1 พิพากษามานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น พิพากษากลับ ให้ยกฟ้อง
โจทก์ทั้งหนึ่งร้อยหกสิบเอ็ด

องค์คณะ

สมจิตร ทองศรี · วิชัย เอื้ออังกณากุล · ภาติยะ ดวงมณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th ·
<https://www.thaideka.online/deka/3648-3808/2559>