

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2476/2544

นายสีล ใจจูน กับพวกโจทก์ บริษัททีทีเอ จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

ย่อ / หลักกฎหมาย

บทบัญญัติมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 มีได้หมายความว่าหากมีเหตุจำเป็นที่นอกเหนือจากเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การทำงานของลูกจ้างไม่ได้เสียเลยทีเดียว จำเลยประสบภาวะขาดทุนต้องลดจำนวนลูกจ้างและจำเลยได้ขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากสาเหตุดังกล่าวต่อศาลแรงงานกลางก่อนที่สหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อจำเลยนานประมาณ 1 ปี และเมื่อศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์จำเลยก็มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ มิใช่เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ ฉะนั้น แม้โจทก์จะเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามที่สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยและเลิกจ้างขณะที่อยู่ในระหว่างการเจรจาหรือการไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ยังตกลงกันไม่ได้ ก็ถือไม่ได้ว่าคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

คำพิพากษา

โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างของจำเลย และได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้างและกรรมการบริหารสหภาพแรงงานที่ ที เอ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2542 สหภาพแรงงาน ที่ ที เอ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย โดยโจทก์ทั้งสองได้รับแต่งตั้งจากสมาชิกให้เป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยอ้างเหตุว่า ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองได้ คำสั่งของจำเลยเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากอยู่ระหว่างเกิดข้อพิพาทแรงงานต่อกันและข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวยังไม่สามารถตกลงกันได้ คำสั่งของจำเลยจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยมีหน้าที่ต้องมอบหมายงานให้โจทก์ทั้งสองปฏิบัติและจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งสองแต่จำเลยไม่ปฏิบัติขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ที่ 1 อัตราเดือนละ 5,200 บาท โจทก์ที่ 2 เดือนละ 6,172 บาท นับแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 เป็นต้นไปและให้จำเลยมอบหมายงานให้โจทก์ทั้งสองทำและกลับเข้าไปยังสถานประกอบการของจำเลยจำเลยให้การว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ข้อเท็จจริงรับฟังยุติตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่า โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างของจำเลยระหว่างการทำงานโจทก์ทั้งสองได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้างประจำสถานประกอบกิจการของจำเลย และเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ที่ ที เอโดยโจทก์ทั้งสองดำรงตำแหน่งประธานและเลขานุการของสหภาพแรงงานดังกล่าวตามลำดับ เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2541 จำเลยยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองกับพวกรวม 5 คน ต่อศาลแรงงานกลางสืบเนื่องจากจำเลยประสบภาวะขาดทุน วันที่ 10

พฤศจิกายน 2542 สหภาพแรงงานที่ ที เอ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อจำเลย แต่ยังคงงัดกันไม่ได้ จึงเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ต่อมาวันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองกับพวกได้ จำเลยจึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองในวันเดียวกัน คำสั่งของศาลแรงงานกลางที่อนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองกับพวกถึงที่สุดแล้ว วันที่ 19 มกราคม 2543 โจทก์ทั้งสองกับพวกรวม 3 คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองกับพวกเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกคำสั่งให้จำเลยรับโจทก์ทั้งสองกับพวกเข้าทำงาน วันที่ 31 มีนาคม 2543 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งยกคำร้องของโจทก์ทั้งสองตามคำสั่งเอกสารหมายเลข 3 โจทก์ทั้งสองจึงฟ้องคดีนี้มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 หรือไม่ เห็นว่า บทบัญญัติมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้องในกรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อเรียกร้องดังกล่าวยังอยู่ในระหว่างการเจรจาหรือการไกล่เกลี่ย ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ก็เพื่อที่จะคุ้มครองบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องดังกล่าวมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งโดยการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานซึ่งหากนายจ้างประสงค์จะกระทำได้ก็ต้องมีกรณีเข้าช้อยกเว้น 4 ประการตามบทกฎหมายดังกล่าว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าหากมีเหตุจำเป็นที่นอกเหนือจากเหตุผล 4 ประการดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างไม่ได้เสียเลยทีเดียว คดีนี้ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าจำเลยประสบภาวะขาดทุนจำเป็นจะต้องลดจำนวนลูกจ้างและจำเลยได้ขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเนื่องจากสาเหตุดังกล่าวต่อศาลแรงงานกลางตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2541 ซึ่งเป็นเวลาก่อนที่สหภาพแรงงาน ที ที เอ จะยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อจำเลยนานประมาณ 1 ปี และเมื่อศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 จำเลยก็มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองดังกล่าวจึงสืบเนื่องมาจากจำเลยประสบภาวะขาดทุนจำเป็นจะต้องลดจำนวนลูกจ้างและศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตแล้วมิใช่เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งสองแต่อย่างใด ฉะนั้น แม้ว่าโจทก์ทั้งสองจะเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามที่สหภาพแรงงาน ที ที เอ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย และขณะที่จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองนั้นจะอยู่ในระหว่างการเจรจาหรือการไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ยังตกลงกันไม่ได้ก็ตาม ก็ยังถือไม่ได้ว่าคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว"พิพากษายืน

องค์คณะ

ปัญญา สุทธิบัติ · สกนธ์ กฤตยาวงศ์ · พูนศักดิ์ จงกลณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/2476/2544>