

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8484-8485/2559

นางสาวโปรดปราน เสวกระโทก กับพวกโจทก์ บริษัทฟูจิตี ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.วิ.พ. มาตรา 94, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49, ป.พ.พ. มาตรา 171, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

ย่อ / หลักกฎหมาย

พฤติการณ์ของจำเลยที่มีได้มีการประกาศโครงการและผลตอบแทนเชิญชวนหาผู้สมัครใจลาออกให้ลูกจ้างทั้งระบบทราบ แต่ใช้วิธีกำหนดตัวบุคคลลูกจ้างเป้าหมาย คือ โจทก์ทั้งสอง ซึ่งมีเงินค่าตอบแทนการจ้างสูงให้ออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยไว้ล่วงหน้า มีการจัดเตรียมเอกสารใบลาออก เงินค่าตอบแทนการลาออกของโจทก์ทั้งสองไว้ก่อนจะเชิญโจทก์ทั้งสองมาเจรจาขอให้ลาออก หลังให้โจทก์ทั้งสองลงชื่อในใบลาออกแล้วยังแจ้งการสิ้นสุดเป็นผู้ประกันตนของโจทก์ทั้งสองในครั้งแรกว่าเป็นการเลิกจ้าง พฤติการณ์ดังกล่าวของจำเลยเป็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยพยายามหลีกเลี่ยงเบี่ยงเบนจัดทำหลักฐานทางเอกสารให้เป็นเรื่องของการลาออก โดยอาศัยอำนาจต่อรองของนายจ้างที่เหนือกว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็นกรณีนายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างหรือลูกจ้างแสดงเจตนาลาออก ไม่มีกฎหมายบังคับว่าผู้แสดงเจตนาจะต้องทำตามแบบหรือต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ จึงมิใช่กรณีที่กฎหมายบังคับให้ต้องมีพยานเอกสารมาแสดง ไม่อยู่ภายใต้บังคับ ป.วิ.พ. มาตรา 94 แม้โจทก์ทั้งสองจะรับว่าได้ลงชื่อในใบลาออกแล้วก็ตาม แต่ก็ยังสามารถนำพยานบุคคลมาสืบได้ว่าโจทก์ทั้งสองยอมลงชื่อในใบลาออกนั้นเพราะถูกจำเลยบังคับขู่เข็ญ ที่ศาลแรงงานกลางใช้ดุลพินิจพิเคราะห์พยานบุคคลประกอบเหตุผลแวดล้อมต่าง ๆ แล้วฟังว่าโจทก์ทั้งสองไม่สมัครใจลงชื่อในใบลาออก เป็นการรับฟังพยานหลักฐานที่ชอบแล้ว แม้จำเลยจะอ้างว่าจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจไม่ค่อยดี มีความจำเป็นต้องลดรายจ่าย จึงมีโครงการปรับโครงสร้างองค์กรลดจำนวนลูกจ้างลง ซึ่งหากเป็นจริงก็เป็นปัญหาทางธุรกิจโดยรวมที่มีเหตุผลความจำเป็นสามารถอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หากมีการแจ้งเหตุผลความจำเป็น กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเลิกจ้าง การคัดเลือกลูกจ้างที่จะให้ออกไว้แน่นอนและเป็นธรรม ประกาศให้ลูกจ้างทราบทั่วกัน และดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการดังกล่าวโดยไม่เลือกปฏิบัติ แต่เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ประกาศแจ้งเหตุผลความจำเป็นหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกลูกจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน ใช้หลักเกณฑ์ใดในการคัดเลือกโจทก์ทั้งสองเป็นเป้าหมายในการให้ออกจากงาน นอกเหนือไปจากการที่โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนการจ้างสูง ที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษา

คดีสองสำนวนนี้ศาลแรงงานกลางสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 และที่ 2 โจทก์ทั้งสองสำนวนฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ทั้งสองคนละ 3,500,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าชำระเสร็จ จำเลยทั้งสองสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

246,000 บาท และ 103,500 บาท ให้แก่โจทก์ที่ 1 และที่ 2 ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันฟ้อง (วันที่ 2 พฤศจิกายน 2553) เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยทั้งสองสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยจ้างโจทก์ที่ 1 และที่ 2 เข้าทำงานเป็นลูกจ้างเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2539 และวันที่ 20 สิงหาคม 2550 ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อและผู้จัดการโครงการ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 41,291 บาท และ 69,800 บาท ตามลำดับ เมื่อต้นปี 2553 จำเลยมีนโยบายปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดค่าใช้จ่ายจึงให้หัวหน้าแผนกที่โจทก์ทั้งสองสังกัดอยู่เรียกให้โจทก์ที่ 1 มาพบในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553 และเรียกให้โจทก์ที่ 2 มาพบในวันที่ 2 กันยายน 2553 เพื่อให้โจทก์ทั้งสองลงชื่อในใบลาออกที่จัดเตรียมไว้ล่วงหน้าและมอบเงินช่วยเหลือให้ แล้ววินิจฉัยว่า การที่จำเลยจัดเตรียมใบลาออก อนุมัติเงินค่าใช้จ่ายและออกเช็คส่งจ่ายเงินดังกล่าวเอาไว้ก่อนเช่นนี้แสดงว่าจำเลยมีเจตนาที่จะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง ที่จำเลยอ้างว่า จำเลยประสงค์จะปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการบริหารโดยให้ลูกจ้างลาออกโดยสมัครใจนั้น จำเลยก็ไม่ได้แจ้งเรื่องดังกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อน ทั้งที่จำเลยมีระเบียบว่าหากลูกจ้างจะลาออกต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ข้ออ้างของจำเลยที่ว่าโจทก์ทั้งสองลาออกจึงขัดต่อเหตุผล จำเลยยังเรียกโจทก์ทั้งสองไปพบและแจ้งในลักษณะรวบรัดตัดตอนว่าผู้บริหารจำเลยมีมติให้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองแล้ว หากโจทก์ทั้งสองไม่ยอมลงชื่อในใบลาออกก็จะถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับค่าชดเชย หลังจากนั้นจำเลยมีหนังสือแจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนของโจทก์ทั้งสองว่า เนื่องจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองซึ่งในการตีความการแสดงเจตนาขึ้นจะต้องพิเคราะห์ถึงเจตนาที่แท้จริงยิ่งกว่าถ้อยคำสำนวนหรือตัวอักษรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 171 ทั้งการใช้สิทธิของตนก็ต้องกระทำโดยสุจริต เมื่อจำเลยเป็นนายจ้างซึ่งมีอำนาจบังคับเหนือโจทก์ทั้งสองมีเจตนาที่จะให้โจทก์ทั้งสองพ้นจากการเป็นลูกจ้าง พฤติการณ์เช่นนี้ย่อมแสดงว่าจำเลยมีเจตนาที่จะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองมาก่อนแล้ว โจทก์ทั้งสองหาได้มีเจตนาที่จะลาออกแต่อย่างใด ส่วนการที่จำเลยมีหนังสือแจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนของโจทก์ทั้งสองอีกครั้งหนึ่งโดยระบุว่าโจทก์ทั้งสองลาออกนั้นก็เป็นการพิรุณ ส่วนรายงานแจ้งการสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นจำเลยก็จัดเตรียมไว้ล่วงหน้าแล้ว แม้ตามรายงานดังกล่าวจะระบุว่าโจทก์ทั้งสองลาออกก็ขัดกับพฤติการณ์ของจำเลย จึงฟังได้ว่าโจทก์ทั้งสองมิได้ลาออก แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง ที่จำเลยอ้างว่าเลิกจ้างเพราะเศรษฐกิจไม่ค่อยดี จำต้องปรับโครงสร้างองค์กร โดยการปรับลดลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่ายนั้น จำเลยไม่ได้นำสืบให้เห็นว่าขณะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง จำเลยมีฐานะทางการเงินอย่างไรและประสบปัญหาการขาดทุนถึงขนาดหรือไม่ ส่วนเหตุผลในการลดค่าใช้จ่ายก็เป็นข้ออ้างของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ไม่ปรากฏว่าดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งในการลดลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากนายจ้างในจำนวนเพียงพอที่จะสมัครใจออกจากงานไปด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งไม่ปรากฏว่ามีการประเมินความสามารถหรือคุณค่าของลูกจ้างที่เลิกจ้างไปโดยให้ลูกจ้างสามารถตรวจสอบและทักท้วงได้ จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม สมควรกำหนดให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ทั้งสอง ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกมีว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า จำเลยให้การว่า จำเลยปรับโครงสร้างองค์กรจึงเสนอให้ลูกจ้างลาออกโดยได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษ แต่พฤติการณ์ของจำเลยในทางปฏิบัติตามที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่ามีได้มีการประกาศ

โครงการและผลตอบแทนเชิงชนวนหาผู้สมัครใจลาออกให้ลูกจ้างทั้งระบบทราบ แต่ใช้วิธีกำหนดตัวบุคคลลูกจ้างเป้าหมาย คือ โจทก์ทั้งสอง ซึ่งมีเงินค่าตอบแทนการจ้างสูงให้ออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยไว้ล่วงหน้า มีการจัดเตรียมเอกสารใบลาออก เงินค่าตอบแทนการลาออกของโจทก์ทั้งสองไว้ก่อนจะเชิญโจทก์ทั้งสองมาเจรจาขอให้ลาออก หลังให้โจทก์ทั้งสองลงชื่อในใบลาออกแล้ว จำเลยยังแจ้งการสิ้นสุดเป็นผู้ประกันตนของโจทก์ทั้งสองในครั้งแรกว่าเป็นการเลิกจ้าง พฤติการณ์เห็นได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง โดยพยายามหลีกเลี่ยงเบี่ยงเบนจัดทำหลักฐานทางเอกสารให้เป็นเรื่องของการลาออกโดยอาศัยอำนาจต่อรองของนายจ้างที่เหนือกว่า ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ว่าการที่โจทก์ทั้งสองรับว่าได้ลงชื่อในใบลาออก แต่กลับนำสืบพยานบุคคลว่าโจทก์ทั้งสองลงชื่อในใบลาออกเพราะถูกจำเลยบังคับขู่เข็ญ เป็นการนำพยานบุคคลมาสืบหักล้างพยานเอกสาร ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 94 ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31 จึงต้องห้ามมิให้รับฟังเป็นพยานหลักฐานนั้น เห็นว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็นกรณีนายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างหรือลูกจ้างแสดงเจตนาลาออก ไม่มีกฎหมายบังคับว่าผู้แสดงเจตนาจะต้องทำตามแบบหรือต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ จึงมิใช่กรณีที่กฎหมายบังคับให้ต้องมีพยานเอกสารมาแสดง ไม่อยู่ภายใต้บังคับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 94 แม้โจทก์ทั้งสองจะรับว่าได้ลงชื่อในใบลาออกแล้วก็ตาม แต่ก็ยังสามารถนำพยานบุคคลมาสืบได้ว่าที่โจทก์ทั้งสองยอมลงชื่อในใบลาออกนั้นเพราะถูกจำเลยบังคับขู่เข็ญ การที่ศาลแรงงานกลางใช้ดุลพินิจพิเคราะห์พยานบุคคลประกอบเหตุผลแวดล้อมต่าง ๆ แล้วฟังว่าโจทก์ทั้งสองไม่สมัครใจลงชื่อในใบลาออก จึงเป็นการรับฟังพยานหลักฐานที่ชอบ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองนั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์จำเลยประการต่อไปมีว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า แม้จำเลยจะอ้างว่าจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจไม่ค่อยดี มีความจำเป็นต้องลดรายจ่าย จึงมีโครงการปรับโครงสร้างองค์กรลดจำนวนลูกจ้างลง ซึ่งหากเป็นจริงก็เป็นปัญหาทางธุรกิจโดยรวมที่มีเหตุผลความจำเป็นสามารถอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หากมีการแจ้งเหตุผลความจำเป็น กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเลิกจ้าง การคัดเลือกลูกจ้างที่จะให้ออกไว้นานและเป็นธรรม ประกาศให้ลูกจ้างทราบทั่วกัน และดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการดังกล่าวโดยไม่เลือกปฏิบัติ แต่จากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ประกาศแจ้งเหตุผลความจำเป็น หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกลูกจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน ไม่ปรากฏว่าจำเลยใช้หลักเกณฑ์ใดในการคัดเลือกโจทก์ทั้งสองเป็นเป้าหมายในการให้ออกจากงาน นอกเหนือไปจากการที่โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนการจ้างสูง ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

เสรี เพศประเสริฐ · นิยุต สุภัทรพาหิรผล · ธีระ เบญจจรัสมิโรจน์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/8484-8485/2559>