

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1353/2542

นาง ลัดดา ศิริมงคล กับพวกโจทก์ บริษัท สยาม แซ็กเชล จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121

ย่อ / หลักกฎหมาย

หลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 มาตรา 49 ศาลต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุแห่ง การเลิกจ้างหรือไม่ และมีเหตุเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่ เป็นสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างเดือดร้อน หากเป็นความจำเป็นทางด้านนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยง ได้เพื่อให้กิจการของนายจ้างยังคงดำรงอยู่ต่อไป โดยหวังว่า กิจการของนายจ้างจะมีโอกาสกลับฟื้นคืนตัวได้ใหม่ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้วกรณีไม่อาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ระเบียบข้อบังคับกำหนดว่า จำเลยจะจ่ายโบนัสแก่พนักงานในวันที่ 15 กรกฎาคม และวันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไปโดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวันดังกล่าว ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวอยู่ในวันครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย วันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยได้สั่งจ่ายเช็คเงินเดือนรวมกับเงินอื่น พร้อมทั้งจะจ่ายให้แก่โจทก์ แต่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับเงินเพราะเกรงจะเป็นการสมครใจลาออกจากการงานนั้น เป็นกรณีที่จำเลยขอปฏิบัติราชการขำระหนี้โดยชอบแล้วแต่โจทก์ปฏิเสธไม่ยอมรับชำระหนี้ ถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจผิคนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควรแม้จำเลยจะไม่นำเงินดังกล่าวไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 31 วรรคสาม ก็ตาม โจทก์ก็ไม่มีสิทธิ คิดเงินเพิ่มตามข้อ 31 วรรคสองคดีทั้งสิบหกสำนวน ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมการพิจารณาและพิพากษาเข้าด้วยกันกับคดีหมายเลขดำที่ 12318/2540 ของศาลแรงงานกลางโดยเรียกโจทก์ตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 17 แต่คดีดังกล่าวซึ่งเรียกโจทก์ว่า โจทก์ที่

คำพิพากษา

15 ถอนฟ้องคดีจึงขึ้นสู่การพิจารณาของศาลฎีกาเฉพาะสิบหกสำนวนนี้โจทก์ทั้งสิบหกสำนวนฟ้องเป็นทำนองเดียวกันว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 17 โดยโจทก์ทุกคนไม่มีความผิดและเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ทั้งเป็นการเลิกจ้างก่อนครบระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน นอกจากนี้จำเลยยังค้างจ่ายค่าจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 โดยจงใจผิคนัดและปราศจากเหตุอันสมควร จำเลยจึงต้องจ่ายเงินเพิ่มให้โจทก์ดังกล่าวร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างทุกระยะเวลาเจ็ดวันขอให้บังคับ จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัส ค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าขาดรายได้และค่าเสียหายเพิ่มไปจนถึงอายุ 55 ปี และ 60 ปี ให้โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 17 กับเงินกองทุนเลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จและค่าจ้างค้างจ่ายให้แก่โจทก์บางคนพร้อมเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันครบกำหนดจ่ายค่าจ้างให้โจทก์แต่ละคนจนถึงวันฟ้อง และในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จทุกระยะ 7 วันจำเลยทั้งสิบหกสำนวนให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจถดถอย

และมีผลกระทบต่อสถานะของบริษัทจำเลย จำเลยได้ลดอัตรากำลังให้พอเหมาะกับปริมาณงาน จำเลยได้คัดเลือกพนักงานจำนวนหนึ่งให้ออกจากการเป็นลูกจ้างต่อมาสภาพเศรษฐกิจกลับถดถอย จำเลยจำเป็นต้องปรับอัตราให้เหมาะสมกับปริมาณงานและยุบหน่วยงาน โดยแต่ละครั้งจำเลยได้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่จำเลยได้ประกาศให้พนักงานทราบทั่วกัน ทั้งได้ใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวกับพนักงานทุกคนโดยจำเลยยินยอมจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เงินบำเหน็จ ค่าจ้างค้างเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้โจทก์แต่ละคนตามสิทธิ ส่วนค่าเสียหายอื่นที่โจทก์แต่ละคนฟ้องมานั้น โจทก์แต่ละคนไม่มีสิทธิเรียกร้องจากจำเลย ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เงินบำเหน็จ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 14 โจทก์ที่ 16 และโจทก์ที่ 17 ตามบัญชีพนักงานเลิกจ้างเอกสารหมายเลข 25 ท้ายคำพิพากษา คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยกโจทก์ที่ 1 ถึงโจทก์ที่ 14 โจทก์ที่ 16 และโจทก์ที่ 17 อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ที่โจทก์ทั้งสิบหกอุทธรณ์ประการแรกว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกโดยโจทก์ทั้งสิบหกมิได้กระทำความผิดหรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลย และจำเลยไม่ประสบภาวะขาดทุน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกเพื่อต้องการลดคนงานจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น เห็นว่าหลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ศาลจำต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่และสาเหตุดังกล่าวมีเหตุเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่เป็นสำคัญแม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างเดือดร้อน หากเป็นความจำเป็นทางด้านการจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อให้กิจการของนายจ้างยังคงดำรงอยู่ต่อไป โดยหวังว่ากิจการของนายจ้างจะมีโอกาสกลับฟื้นคืนตัวได้ใหม่ ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว กรณีไม่อาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมซึ่งแตกต่างจากหลักเกณฑ์ เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 คดีทั้งสิบหกสำนวนนี้ โจทก์ทั้งสิบหกบรรยายฟ้องกล่าวหาว่า จำเลยฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 กรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเท่านั้น หาได้กล่าวว่าจำเลยกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ด้วยไม่ เมื่อข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกเพราะว่าจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจ ลูกค้าน้อยลง จำเลยลดการสั่งซื้อสินค้าทำให้การผลิตลดลง เป็นเหตุให้จำเลยต้องลดอัตรากำลังคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงานที่แท้จริง ทั้งก่อนจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหก จำเลยก็ได้คัดเลือกโจทก์ทั้งสิบหกออกจากการงานตามหลักเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งสิบหกแต่อย่างใด การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกกับลูกจ้างคนอื่น ๆ เพื่อต้องการพยุงกิจการของจำเลยให้อยู่รอดต่อไปได้เช่นนี้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว กรณีถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 โจทก์ทั้งสิบหกจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายตามฟ้อง อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสิบหกข้อนี้ฟังไม่ขึ้นที่โจทก์ทั้งสิบหกอุทธรณ์ประการต่อไปว่า ตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยตามเอกสารหมายเลข 27 จำเลยจะจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานในวันที่ 15 กรกฎาคม และวันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไปการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหก โดยโจทก์แต่ละคนไม่มีความผิดในปีที่ถูกเลิกจ้าง ระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมาในปีที่ถูก

เลิกจ้างก็เป็นเวลาหลายเดือน จำเลยต้องเฉลี่ยเงินส่วนนี้ให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกนั้น เห็นว่า ระเบียบข้อบังคับเอกสารหมายเลข 27 กำหนดว่าจำเลยจะจ่ายโบนัสแก่พนักงานในวันที่ 15 กรกฎาคม และวันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไป โดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวันดังกล่าว อันมีความหมายว่าพนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวอยู่ในวันครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย 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 ทำให้โจทก์ทั้งสิบหกสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่วันที่เลิกจ้างเป็นต้นไป ดังนั้นเมื่อถึงกำหนดเวลาที่จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานในวันที่ 15 มกราคม 2541 โจทก์ทั้งสิบหกสิ้นสภาพการเป็นพนักงานไปก่อนวันครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสเสียแล้ว โจทก์ทั้งสิบหกจึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกเงินโบนัสจากจำเลย อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสิบหกข้อนี้ฟังไม่ขึ้นเช่นกันที่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 อุทธรณ์ว่า เมื่อโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 ไม่รับเงินค่าจ้าง จำเลยต้องนำเงินดังกล่าวไปมอบให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่โจทก์ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 31 วรรคสามเมื่อพ้นกำหนด 7 วัน จำเลยต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้งห้าทุกกระยะ 7 วัน นั้น ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่าวันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 จำเลยได้ส่งจ่ายเช็คเงินเดือนรวมกับเงินอื่นพร้อมที่จะจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งห้า แต่โจทก์ทั้งห้าไม่ยอมลงลายมือชื่อรับเงินเพราะเกรงจะเป็นการสมัครใจลาออกจากงาน จำเลยไม่มีเจตนาจะไม่จ่ายค่าจ้างแต่อย่างใด เห็นว่า เป็นกรณีที่จำเลยขอปฏิบัติตามการชำระหนี้โดยชอบแล้วแต่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 ปฏิเสธไม่ยอมรับชำระหนี้ ถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 โดยปราศจากเหตุอันสมควร แม้จำเลยจะไม่นำเงินดังกล่าวไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ 31 วรรคสาม ก็ตาม โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 ไม่มีสิทธิคิดเงินเพิ่มตามข้อ 31 วรรคสอง อุทธรณ์ของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้น"พิพากษายืน

องค์คณะ

ธนพัฒน์ แจ่มจันทร์ · เสมอ อินทรศักดิ์ · วิรัตน์ ลัทธวิงศกร

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/1353/2542>