

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4038-4039/2545

นาย โกเมศ จันทรเกษ กับพวกโจทก์ บริษัท สหประกันชีวิต จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 29, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 44, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 45, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.อนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 10, พ.ร.บ.อนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530 มาตรา 10, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 44, ป.วิ.พ. มาตรา 87, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 29, ป.วิ.พ. มาตรา 84, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

ย่อ / หลักกฎหมาย

สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ระบุว่า นายจ้างและลูกจ้างยินยอมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิใด ๆ ที่จะพึงมีตามสัญญานี้เพื่อระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป เป็นผลให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะนำข้อพิพาทดังกล่าวไปฟ้องต่อศาลแรงงานกลางก่อนที่จะให้อนุญาโตตุลาการชี้ขาดไม่ได้ตามที่พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530 มาตรา 10 บัญญัติไว้ แต่คำฟ้องของโจทก์เป็นการอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติไว้ มิใช่เป็นการฟ้องเกี่ยวกับกรณีพิพาทซึ่งเกิดจากสัญญาจ้างพนักงานจึงไม่อยู่ในเงื่อนไขข้อตกลงดังกล่าว พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 44 และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานข้อ 10 ให้อำนาจศาลแรงงานสอบถามคู่ความแต่ละฝ่ายว่าประสงค์จะอ้างและสืบพยานใดบ้าง แล้วจดรายชื่อและที่อยู่ของพยานบุคคล สภาพและสถานที่เก็บของพยานเอกสารหรือพยานวัตถุไว้หรือจะให้คู่ความทำบัญชีระบุพยานยื่นต่อศาลแรงงานในวันนั้นหรือภายในกำหนด 2 วัน ก็ได้หากศาลแรงงานเห็นว่าพยานที่คู่ความนำมาสืบยังไม่ได้ข้อเท็จจริงแห่งคดีแจ้งชัด ศาลก็มีอำนาจตามมาตรา 45 ที่จะเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เอง ซึ่งเป็นกรณีที่มิมีบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะแล้ว ไม่อาจนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 87(2) และมาตรา 88 มาอนุโลมใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ได้ กิจการของจำเลยประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องนับแต่เริ่มดำเนินกิจการในปี

คำพิพากษา

2538จนถึงปี 2542 รวมเป็นเงินถึง 40 ล้านบาท และนอกจากโจทก์แล้วจำเลยยังได้เลิกจ้างพนักงานอื่น ๆ อีก 2 คน แต่จำเลยมีทุนจดทะเบียนดำเนินการถึง 208,500,000 บาทประกอบกับจำเลยทราบดีอยู่แล้วว่าปกติการดำเนินธุรกิจประกันภัยสหกรณ์อย่างเช่นกิจการของจำเลยจะ

ขาดทุนต่อเนื่องในระยะเวลา 6 ปีแรก และไม่ปรากฏว่าภาวะขาดทุนของจำเลยในขณะที่เลิกจ้าง โจทก์กับแนวโน้มในการดำเนินกิจการของจำเลยในปีต่อ ๆ ไปนั้นจะต้องประสบภาวะวิกฤตจนถึงขั้นไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้หากไม่แก้ไขการจัดการโดยวิธีเลิกจ้างโจทก์ ฉะนั้นจึงต้องถือว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ยังไม่มีเหตุอันสมควรเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมคดีทั้งสองสำนวนศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเข้าด้วยกัน โดยเรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่าโจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 โจทก์ที่ 1 ฟ้องว่า โจทก์ที่ 1 เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่ปี 2538 ได้รับเงินเดือนอัตราสุดท้าย 81,580 บาท ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการและแผน ต่อมาวันที่ 21 มิถุนายน 2543 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2543 อ้างว่าจำเลยขาดทุน จำเลยมีนโยบายปรับลดค่าใช้จ่าย ซึ่งไม่เป็นความจริงแต่เป็นการกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 เพียงคนเดียว เพราะเป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่าธุรกิจประกันชีวิตในประเทศไทยมีการแข่งขันมาก ต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก และต้องใช้เวลามากกว่าจะถึงจุดคุ้มทุนและมีกำไร จำเลยเพิ่งประกอบธุรกิจประกันชีวิตเมื่อปี 2538 นับถึงวันฟ้อง (วันที่ 2 สิงหาคม 2543) เป็นเวลาเพียง 4 ปี จำเลยทราบอยู่แล้วว่าในช่วงระยะเวลา 5 ปีแรก นับจากจำเลยประกอบธุรกิจประกันชีวิต จำเลยต้องขาดทุนการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ที่ 1 ไม่ได้กระทำความผิดใด การเลิกจ้างของจำเลยเป็นการผิดสัญญาจ้างและข้อบังคับของโจทก์(ที่ถูกนำจะเป็นของจำเลย) ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์ที่ 1 เข้าทำงานต่อไปในตำแหน่งเดิมคือหัวหน้าฝ่ายวิชาการและแผน ในอัตราเงินเดือน 81,580 บาท หากจำเลยไม่ประสงค์รับโจทก์ที่ 1 เข้าทำงานขอให้จ่ายค่าเสียหาย 9,300,120 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องไปจนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 1 โจทก์ที่ 2 ฟ้องว่า โจทก์ที่ 2 เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2537 ทำงานในตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าสำนักผู้จัดการซึ่งเป็นตำแหน่งที่ทราบความเป็นไปของจำเลยตลอดจนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องรวมทั้งมติต่าง ๆ ของจำเลย กรรมการจำเลยบางคนที่เป็นผู้แทนสหกรณ์ผู้ถือหุ้นเริ่มมีพฤติกรรมมิชอบ เช่น โจทก์ที่ 2 ชี้แจงในที่ประชุมคณะกรรมการจำเลยว่าองค์คณะของคณะกรรมการบริหารไม่ถูกต้องตามข้อบังคับจำเลย ข้อ 13 วรรคสาม จำเลยเจตนาดำเนินการฝ่าฝืนมติคณะรัฐมนตรีที่ให้บริการประกันชีวิตเฉพาะบุคคลในครอบครัวสมาชิกสหกรณ์โดยจำเลยรับประกันชีวิตบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประกวดนางสาวไทยปี 2543 ซึ่งจำเลยไม่ได้รับเบี้ยประกันภัยแต่จำเลยต้องชำระเบี้ยประกันภัยต่ออีกจำนวนหนึ่ง โจทก์ที่ 2 ทำหน้าที่กำกับดูแลการประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นเพื่อเลือกตั้งกรรมการจำเลยเป็นประจำทุกปีมาตั้งแต่ปี 2538 ซึ่งไม่ปรากฏว่ามีการทุจริต แต่ในปี 2543 ก่อนมีการประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นเพื่อเลือกตั้งกรรมการจำเลย โจทก์ที่ 2 ถูกย้ายไปดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายรับประกันชีวิต ปรากฏว่าการเลือกตั้งกรรมการจำเลยในปี 2543 มีการทุจริต กรรมการจำเลยบางคนต้องการให้โจทก์ที่ 2 พ้นจากการเป็นพนักงานจำเลย พยายามกลั่นแกล้งโจทก์ที่ 2 จะให้โจทก์ที่ 2 ชดใช้ค่าบริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ของอดีตกรรมการจำเลยที่ใช้ไปโดยไม่ชอบด้วยวิธีปฏิบัติ โจทก์ที่ 2 ได้ชี้แจงว่าเป็นเรื่องที่จำเลยต้องบังคับชำระหนี้จากอดีตกรรมการจากหลายสาเหตุดังกล่าวกรรมการจำเลยซึ่งไม่พอใจโจทก์ที่ 2 ไม่สามารถหาเหตุให้โจทก์ที่ 2 พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของจำเลยได้ จึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2543 อ้างว่าจำเลยขาดทุนต่อเนื่องและกรรมการจำเลยมีนโยบายปรับลดค่าใช้จ่าย ซึ่งเหตุผลเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ดังกล่าวขัดกับการปฏิบัติของจำเลยเองคือจำเลยขึ้นเงินเดือนให้ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้จัดการ ตั้งตำแหน่งเพิ่มคือหัวหน้าฝ่ายอำนวยการธุรกิจ หัวหน้าสำนักผู้จัดการ หัวหน้าแผนกบริการผู้ถือกรมธรรม์มีการขึ้นเงินเดือน

และปรับเงินเดือนให้บุคคลทั้งสาม มีการจ้างพนักงานในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการตลาด ขัดกับมติที่ประชุมกรรมการจำเลยเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2542 ที่ไม่ให้เพิ่มอัตราค่าจ้าง นอกจากนี้ ข้อบังคับการทำงานของจำเลยไม่ได้ระบุให้จำเลยเลิกจ้างพนักงานได้เพราะเหตุจำเลยต้องการปรับลดค่าใช้จ่าย ฉะนั้นการเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ทำให้โจทก์ที่ 2 เสียหาย โจทก์ที่ 2 สามารถทำงานได้จนถึงอายุ 60 ปี โจทก์ที่ 2 ขาดรายได้ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2543 เดือนละ 51,300 บาท เป็นเงิน 2,177,100 บาท โจทก์ที่ 2 ขาดรายได้จากค่าชดเชยตามกฎหมาย หากโจทก์ที่ 2 ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี อีก 60 วัน เป็นเงิน 106,200 บาท ขาดรายได้จากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์ร้อยละ 50 หากโจทก์ที่ 2 ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี เป็นเงิน 90,000 บาท รวมค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 2,373,300 บาท โจทก์ที่ 2 ไม่ประสงค์ทำงานกับจำเลยอีกต่อไป ขอให้บังคับจำเลยชำระเงินจำนวนดังกล่าวแก่โจทก์ที่ 2 พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องไปจนกว่าชำระเสร็จแก่โจทก์ที่ 2 จำเลยสำนวนแรกให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 1 เพราะจำเลยขาดทุนต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2538 ถึงปี 2542 เป็นเงิน 40 ล้านบาท จึงเห็นควรให้ปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในหมวดเงินเดือนและค่าจ้างตามนโยบายของที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้น จำเลยมิได้กั้นแกเล้งโจทก์ที่ 1 และมีได้เลิกจ้างโจทก์ที่ 1 เพียงคนเดียว จำเลยได้จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม สิ้นจ้างแทนบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายแล้ว โจทก์ที่ 1 เรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมสูงเกินส่วน หากจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ที่ 1 ก็ไม่แน่ว่าโจทก์ที่ 1 จะอยู่ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี ศาลแรงงานกลางไม่มีอำนาจพิจารณาเนื่องจากตามสัญญาจ้างข้อ 9 ระบุว่าโจทก์ที่ 1 และจำเลยตกลงกันในเสนอข้อพิพาทต่ออนุญาโตตุลาการก่อน ขอให้ยกฟ้องจำเลยสำนวนหลังให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ 2 เพราะจำเลยขาดทุนต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2538 ถึงปี 2542 เป็นเงิน 40 ล้านบาท จึงเห็นสมควรให้ปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในหมวดเงินเดือนและค่าจ้างตามนโยบายของที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้น จำเลยมิได้กั้นแกเล้งโจทก์ที่ 2 และมีได้เลิกจ้างโจทก์ที่ 2 เพียงคนเดียว จำเลยได้จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี สิ้นจ้างการแทนบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายแล้ว ส่วนสาเหตุที่โจทก์ที่ 2 อ้างว่าจำเลยกั้นแกเล้งต้องการให้โจทก์ที่ 2 พ้นจากการเป็นพนักงานของจำเลยนั้นเป็นเท็จ ค่าขาดรายได้จากเงินเดือนเดือนละ 51,300 บาท รวมเป็นเงิน 2,177,100 บาท นั้นสูงเกินส่วน หากจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ที่ 2 ก็ไม่แน่ว่าโจทก์ที่ 2 จะอยู่ทำงานจนถึงอายุ 60 ปี โจทก์ที่ 2 ไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากการขาดรายได้ชดเชย 106,200 บาท เพราะนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยต่อเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเท่านั้น แม้โจทก์ที่ 2 ทำงานจนครบเกษียณก็มีใช่เป็นการเลิกจ้าง โจทก์ที่ 2 ต้องขอรับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์จากคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มิใช่เรียกร้องจากจำเลย โจทก์ที่ 2 ไม่ได้บรรยายฟ้องว่าโจทก์ที่ 2 เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อใด มีสิทธิได้รับผลประโยชน์ร้อยละ 50 อย่างไร จำเลยไม่เข้าใจข้อหาและคำขอบังคับจึงเป็นฟ้องเคลือบคลุม ศาลแรงงานกลางไม่มีอำนาจพิจารณาเนื่องจากตามสัญญาจ้างข้อ 9 ระบุว่าโจทก์ที่ 2 และจำเลยตกลงกันในเสนอข้อพิพาทต่ออนุญาโตตุลาการก่อน ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่เป็นธรรม โจทก์ที่ 1 กับจำเลยไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ตามสัญญาจ้าง เอกสารหมายเลข 5 และ 6 ข้อ 9 ใช้ข้อความว่า "นายจ้างและลูกจ้างยินยอมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิใด ๆ ที่จะพึงมีตามสัญญานี้เพื่อระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป" แต่ปรากฏว่าจำเลยเลิกจ้าง

โจทก์ทั้งสองแล้ว สัญญาจ้างเอกสารหมายเลข 5 และ 6 จึงไม่มีผลผูกพันจำเลยและโจทก์ทั้งสองอีก โจทก์ทั้งสองจึงฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางได้ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายให้โจทก์ที่ 1 เป็นเงิน 448,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ในต้นเงินดังกล่าวนับถัดจากวันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายให้โจทก์ที่ 2 จำนวน 240,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ในต้นเงินดังกล่าว นับถัดจากวันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จ คำขออื่นให้ยก จำเลยทั้งสองสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการแรกว่า โจทก์ทั้งสองไม่มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง เนื่องจากสัญญาจ้างพนักงานระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลยระบุไว้ว่าในกรณีที่ข้อพิพาทจะต้อง ประนีประนอมโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ศาลแรงงานกลางจึงไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนี้ นั้น เห็นว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลยตามสัญญาจ้างพนักงานเอกสารหมายเลข 5 และ 6 ข้อ 9 ระบุว่า "นายจ้างและลูกจ้างยินยอมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิใด ๆ ที่จะพึงมีตามสัญญานี้เพื่อระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป" ข้อสัญญาดังกล่าวมีความหมายว่าในกรณีที่เกิดข้อพิพาทระหว่างโจทก์ทั้งสองกับจำเลยเกี่ยวกับสิทธิอย่างใดก็ตามสัญญาจ้างพนักงานซึ่งโจทก์ทั้งสองกับจำเลยได้ตกลงจัดทำไว้ตามเอกสารหมายเลข 5 และ 6 คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องเสนอข้อพิพาทนั้นต่ออนุญาโตตุลาการให้เป็นผู้ชี้ขาดก่อนและเป็นผลให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะนำข้อพิพาทดังกล่าวไปฟ้องต่อศาลแรงงานกลางก่อนที่จะให้อนุญาโตตุลาการชี้ขาดไม่ได้ตามที่พระราชบัญญัติ อนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530 มาตรา 10 บัญญัติไว้แล้วแต่จะเป็นกรณีที่ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะหรือไม่สามารถระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการได้ แต่ข้อเท็จจริงปรากฏตามคำฟ้องของโจทก์ทั้งสองว่ามูลกรณีที่โจทก์ทั้งสองฟ้องจำเลยคดีนี้เป็นเรื่องที่โจทก์ทั้งสองอ้างว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติไว้ มิใช่เป็นการฟ้องเกี่ยวกับกรณีพิพาทซึ่งเกิดจากสัญญาจ้างพนักงานตามเอกสารหมายเลข 5 และ 6 แต่อย่างใด โจทก์ทั้งสองจึงมีสิทธิที่จะนำคดีนี้มาฟ้องต่อศาลแรงงานกลางได้เนื่องจากมิได้อยู่ในเงื่อนไขข้อตกลงตามที่จำเลยกล่าวอ้าง ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนี้มีปัญหาต้องวินิจฉัยต่อไปตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงโดยพิจารณาจากผลงานวิจัยของชาวเยอรมันตามเอกสารหมายเลข 1 ประกอบกับรายงานกิจการประจำปี พ.ศ. 2539 เอกสารหมายเลข 11 ว่า จำเลยทราบดีว่าปกติธุรกิจประกันภัยสหกรณ์อย่างจำเลยจะขาดทุนต่อเนื่องในระยะเวลา 6 ปีแรก นั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดยจำเลยอ้างว่าโจทก์ทั้งสองอ้างเอกสารหมายเลข 1 และ 11 เป็นพยานโดยมิได้ระบุเอกสารทั้งสองฉบับไว้ในบัญชีระบุพยานโจทก์ทั้งสอง การรับฟังข้อเท็จจริงจากเอกสารดังกล่าวของศาลแรงงานกลางจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 29 บัญญัติหลักการสำคัญในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานไว้ว่าจะต้องเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม หากประเด็นใดคู่ความไม่อาจตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันได้ มาตรา 39 ก็บัญญัติให้ศาลแรงงานจัดเป็นประเด็นข้อพิพาทไว้ ระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานเข้าสืบก่อนหรือหลังแล้วกำหนดวันสืบพยานไปทันที ในการสืบพยานของคู่ความนั้นตามมาตรา 44 และข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ข้อ 10 ซึ่งออกใช้บังคับโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 29 ให้อำนาจศาลแรงงานสอบถามคู่ความ

แต่ละฝ่ายว่าประสงค์จะอ้างและสืบพยานใดบ้าง แล้วจดยรายชื่อและที่อยู่ของพยานบุคคล สภาพ และสถานที่เก็บของพยานเอกสารหรือพยานวัตถุไว้หรือจะให้คู่ความทำบัญชีระบุพยานยื่นต่อ ศาลแรงงานในวันนั้นหรือภายในกำหนด 2 วัน ก็ได้ หากศาลแรงงานเห็นว่าพยานที่คู่ความนำมาสืบ ยังไม่ได้ข้อเท็จจริงแห่งคดีแจ้งชัด ศาลก็มีอำนาจตามมาตรา 45 ที่จะเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควรและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ซึ่งเป็นกรณีที่มีบทบัญญัติกฎหมาย ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะแล้ว ไม่อาจนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 87(2) และมาตรา 88 มาอนุโลมใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ได้ เมื่อศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานมาสืบได้เองหรือกำหนดให้คู่ความนำ พยานมาสืบโดยจะให้ยื่นบัญชีระบุพยานหรือไม่ก็ได้ดังกล่าวมาแล้ว การที่ศาลแรงงานกลาง อนุญาตให้โจทก์ทั้งสองอ้างเอกสารหมาย จ.1 และจ.11 เป็นพยานและรับฟังข้อเท็จจริงตามที่ ปรากฏในเอกสารดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยต่อไปตามที่จำเลยอุทธรณ์ว่า การพิจารณาพิพากษาว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่เป็นธรรมตกแก่โจทก์ทั้งสองตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 84 หรือไม่ เพราะไม่ทำให้ผลแห่งคำพิพากษา เปลี่ยนแปลงคดีมีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยประการสุดท้ายว่า การที่จำเลยเลิกจ้าง โจทก์ทั้งสองเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่ากิจการของ จำเลยประสบภาวะการขาดทุนต่อเนื่องนับแต่เริ่มดำเนินกิจการในปี 2538 จนถึงปี 2542 รวมเป็น เงินถึง 40 ล้านบาท และนอกจากโจทก์ทั้งสองแล้วจำเลยยังได้เลิกจ้างพนักงานอื่น ๆ อีก 2 คน ตามที่จำเลยอุทธรณ์ก็ตาม แต่จำเลยมีทุนจดทะเบียนดำเนินการถึง 208,500,000 บาท ปรากฏ ตามสำเนาหนังสือรับรองของสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทกรุงเทพมหานคร กรมทะเบียนการค้าเอกสารหมาย ล.1 ประกอบกับจำเลยทราบดีอยู่แล้วว่าปกติการดำเนินธุรกิจ ประกันภัยสหกรณ์อย่างเช่นกิจการของจำเลยจะขาดทุนต่อเนื่องในระยะเวลา 6 ปีแรก และ ข้อเท็จจริงก็ไม่ปรากฏอย่างชัดแจ้งว่าภาวะการขาดทุนของจำเลยในขณะที่เลิกจ้างโจทก์ทั้งสองกับ แนวโน้มในการดำเนินกิจการของจำเลยในปีต่อ ๆ ไปนั้นจะต้องประสบภาวะวิกฤตจนถึงขั้นไม่อาจ ดำเนินกิจการต่อไปได้หากไม่แก้ไขการจัดการโดยวิธีเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง ฉะนั้นจึงต้องถือว่าการที่ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองนั้นยังไม่มีเหตุอันสมควรเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยทุกข้อฟังไม่ขึ้น"พิพากษายืน

องค์คณะ

ปัญญา สุทธิบัติ · มงคล คุปต์กาญจนากุล · พูนศักดิ์ จงกลณี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← [deka.supremecourt.or.th · https://www.thaideka.online/deka/4038-4039/2545](https://www.thaideka.online/deka/4038-4039/2545)