

# กรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

## เพราะเหตุปรับโครงสร้างองค์กรต้องลดจำนวนคน



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักงานบริหารบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



**การ**ทำสัญญาจ้างแรงงานของภาคเอกชน ยึดหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาของคู่สัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญ สัญญาจ้างแรงงานย่อมเกิดขึ้นจากการตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่ายบนพื้นฐานของความสมัครใจ เข้าสู่นิติสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ต่อมาหากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการยกเลิกที่จะผูกความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้าง และลูกจ้างกันอีกต่อไป ย่อมเป็นสิทธิของแต่ละฝ่ายที่จะบอกเลิกสัญญาต่อกันได้ แม้คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะมีได้ผิดสัญญาต่อกัน เช่น ลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาด้วยการลาออกในเวลาใดๆ ก็ได้ แม้ว่านายจ้างจะไม่ได้ผิดสัญญาจ้าง

ในทางกลับกันนายจ้างก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยการเลิกจ้างลูกจ้างได้ ไม่ว่าจะลูกจ้างจะเป็นฝ่ายผิดสัญญาหรือไม่ แต่การบอกเลิกเช่นนั้น อาจทำให้คู่สัญญาอีกฝ่ายได้รับความเสียหาย อย่างเช่น กรณีลูกจ้างลาออกนายจ้างอาจหาคนมาทำงานทดแทนไม่ทัน หรือกรณีนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างอาจไม่มีเวลาเพียงพอที่จะหางานใหม่ได้ จึงเป็นที่มาที่กฎหมายต้องกำหนดให้ ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกสัญญา เพื่อเป็นการบรรเทาความเสียหายที่คู่สัญญาอีกฝ่ายจะได้รับ จากการบอกเลิกสัญญา

การให้สิทธิในการเลิกสัญญา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างแล้ว จะเห็นว่านายจ้างมักมีความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ และสังคมมากกว่าลูกจ้าง เมื่อให้สิทธินายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ แม้ลูกจ้างจะไม่ได้กระทำผิดสัญญาหรือไม่มีเหตุผลเพียงพอก็ตาม ย่อมมีผลกระทบต่อลูกจ้างมากกว่า เพราะการที่นายจ้างเลิกจ้างได้ตาม

อำเภอใจ ย่อมทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นคงในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของลูกจ้างทุกคน เมื่อยังทำงานนานมากขึ้นเท่าใด อายุของลูกจ้างก็ยิ่งมากขึ้น โอกาสในการหางานใหม่ก็จะยิ่งลดน้อยลง

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ได้บัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้ว่า “การพิจารณาคดีในกรณี นายจ้างเลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า ลูกจ้าง และนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา”

สรุปความว่าหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นธรรมแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องศาล เพื่อขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือหากนายจ้างไม่อาจรับกลับได้ ขอให้ชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแทนก็ได้

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม คือ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุอยู่บ้างแต่ก็ไม่ใช่สาเหตุที่จำเป็นหรือสมควรเพียงพอที่จะถึงกับต้องเลิกจ้างลูกจ้างนั้น จึงมีข้อสังเกตว่า การเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่จะต้องพิจารณาจากสาเหตุของการเลิกจ้างนั้นเป็นสำคัญ สำหรับสาเหตุของการเลิกจ้างอาจเกิดได้หลายกรณี ไม่จำเป็นต้องเกิดจากทางฝ่ายลูกจ้างเสมอไป อาจเกิดจากฝ่ายนายจ้าง หรือปัจจัยภายนอกก็ได้ แม้ลูกจ้างไม่ผิดก็อาจเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมได้ เมื่อมีเหตุสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้ เช่น ที่พบเห็นบ่อยๆ มากในปัจจุบัน คือนายจ้างประกอบกิจการขาดทุน จำเป็นต้องเลิกกิจการ หรือเปลี่ยนแปลงหน่วยงานในองค์กรเพื่อความเหมาะสม และความอยู่รอดของนายจ้าง หรือนายจ้างต้องยุบหน่วยงาน เป็นการเลิกจ้างโดยไม่ปรากฏว่ากลั่นแกล้ง เป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่ถ้าหากนายจ้างเลิกจ้าง โดยอ้างเหตุว่าปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ธุรกิจอ้างว่าเพื่อแข่งขันทางธุรกิจ **ทั้งที่จริงไม่ปรากฏว่านายจ้างประสบภาวะความจำเป็นหรือขาดทุนจนถึงกับต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ไม่ปรากฏความชัดเจนว่า มีหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกหรือประเมินให้คะแนนในการเลิกจ้างอย่างไร** แม้นายจ้างเลิกจ้างได้ใช้คำชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างครบถ้วนแล้ว การเลิกจ้างลูกจ้างก็เป็นการเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุอันสมควรเพียงพออยู่เอง จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

**เทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 5714/2561** มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า การเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ โจทก์อุทธรณ์โดยสรุปว่าโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุปรับโครงสร้างบริษัท ทั้งที่จำเลยไม่ได้ประสบภาวะขาดทุน และจำเลยไม่มีหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกหรือประเมินให้คะแนนในการเลิกจ้าง ทั้งไม่มีการประกาศหลักเกณฑ์



ให้โจทก์ทราบนั้น เห็นว่าการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจำเป็นหรือเหตุสมควรในการเลิกจ้างหรือไม่ ดังนั้นการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จากเหตุปรับโครงสร้างองค์กรของจำเลยฝ่ายสนับสนุนธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ธุรกิจ 3 ปี โดยอ้างว่าเพื่อแข่งขันทางธุรกิจ ทั้งที่ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าจำเลยประสบภาวะความจำเป็นหรือขาดทุน จนถึงกับต้องเลิกจ้างโจทก์อีกทั้งงานในส่วนที่จำเลยรับผิดชอบยังมีอยู่ เพียงแต่จำเลยมอบหมายให้บุคคลอื่นรับผิดชอบแทนประกอบกับไม่ได้ความชัดเจนว่าจำเลยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกหรือประเมินให้คะแนนในการเลิกจ้างโจทก์อย่างไร ดังนั้นแม้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยจำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์แล้ว การเลิกจ้างโจทก์ก็เป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรเพียงพออยู่ตนเอง ดังนั้นการเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยต้องใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังขึ้น แต่การกำหนดจำนวนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมให้จำเลยชดใช้ดังกล่าว เป็นดุลยพินิจซึ่งเป็นข้อเท็จจริง ศาลฎีกาไม่สามารถกำหนดเองได้ จึงต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางดำเนินการในเรื่องดังกล่าวต่อไป

**บทสรุปสังท้าย** การอ้างว่าประสบภาวะเศรษฐกิจไม่ค่อยดี มีความจำเป็นต้องลดรายจ่าย จึงมีการปรับโครงสร้างองค์กรลดจำนวนลูกจ้างลง ซึ่งหากเป็นจริงก็เป็นปัญหาทางธุรกิจโดยรวมที่มีเหตุผลความจำเป็นสามารถอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หากมีการแจ้งเหตุผลความจำเป็น กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเลิกจ้าง การคัดเลือกลูกจ้างที่จะให้ออกไว้แน่นอน และเป็นธรรม ประกาศให้ลูกจ้างทราบทั่วกัน และดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการดังกล่าวโดยไม่เลือกปฏิบัติ ก็เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมได้

