

เลิกจ้างโดยนายจ้างไม่ได้ขาดทุนจริง

ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย บริษัท ซี.พี. พลซ่า จำกัด

พระ: ราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้ว่า “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในขณะเลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า ลูกจ้างและนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและ

เงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา”

จากบทบัญญัติดังกล่าวพอสรุปหลักเกณฑ์ได้ว่า หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นธรรมลูกจ้างมีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะเลิกจ้าง หรืออาจให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมก็ได้

การเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ จะต้องพิจารณาว่านายจ้างมีสาเหตุที่แท้จริงอันถือได้ว่าสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่และทำถูกขั้นตอนของกฎหมายหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วหรือไม่ เช่น การเลิกจ้างโดยลูกจ้างประพฤติ

ผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างควรจะต้องทำการสอบสวนทางวินัยให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างด้วย

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หมายถึง การเลิกจ้างที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือแม้มีสาเหตุอยู่บ้างแต่ไม่ใช่สาเหตุที่จำเป็นหรือสมควรเพียงพอจนถึงกับต้องเลิกจ้างในทางตรงกันข้าม หากนายจ้างเลิกจ้างโดยมีสาเหตุที่สมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม เช่น ในกรณีลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่ นายจ้างขาดทุนจนต้องปิดกิจการย่อมถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

การเลิกจ้างที่นายจ้างให้เหตุผลของการเลิกจ้างว่าประสบกับการขาดทุน ต้องการลดขนาดขององค์กร แต่ปรากฏว่านายจ้างมิได้ประกอบกิจการขาดทุนแต่อย่างใด โดยลูกจ้างได้นำสืบพยานให้ศาลเห็นว่า นายจ้างยังมีการลงทุนในการประกอบกิจการของนายจ้างและนำสืบถึงผลกำไรของบริษัทว่าผลประกอบการมิได้เป็นไปตามที่นายจ้างอ้างแต่อย่างใด งบดุลและงบกำไรขาดทุนยังแสดงตัวเลขถึงผลกำไรของนายจ้าง การเลิกจ้างเช่นนี้ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3933/2546 มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและต้องจ่ายค่าเสียหาย



ให้แก่โจทก์หรือไม่ เห็นว่าแม้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจะเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้โจทก์ทราบ โดยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง วรรคสี่ ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ซึ่งเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนและจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์รวมทั้งพนักงานอื่น **อ้างว่าเพื่อลดขนาดขององค์กรและลดค่าใช้จ่ายเนื่องจากจำเลยประสบกับการขาดทุน** เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำก็ตาม แต่ปรากฏว่าปี 2543 จำเลยมีกำไรและปี 2544 จำเลยได้ซื้อที่ดินราคา 9,000,000 บาทเศษ เพื่อทำเป็นที่จอดรถและกันที่ดินด้านหน้าไว้ เพื่อความสะดวกของลูกค้าของจำเลยเพิ่มเติมด้วยเงินสดส่วนหนึ่งและเงินกู้จากธนาคารอีกส่วนหนึ่ง แสดงว่าจำเลยมิได้

ขาดทุนจนถึงขนาดต้องลดจำนวนลูกจ้างเมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏว่าโจทก์กระทำความผิดกรณีจึงเป็นการเลิกจ้างที่ยังไม่มีเหตุอันสมควร จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1850/2547 คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยเพียงข้อเดียวว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาหรือไม่ ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า



บริษัท แอลทียู ทัวริสติด จีเอ็มบีเอส จำกัด ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ของจำเลยประกอบกิจการขาดทุนและผลประกอบการของจำเลยก็มีกำไรสุทธิลดลงด้วยแต่ยังคงมีกำไร จำเลยจึงได้เลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นผู้จัดการอาวุโสแผนกปฏิบัติการเพื่อลดค่าใช้จ่ายและลดจำนวนพนักงานลง เห็นว่าจำเลยเป็นบริษัทจำกัดที่ชำระมูลค่าหุ้นครบถ้วนแล้วบริษัทที่ถือหุ้นของจำเลยจะประกอบกิจการขาดทุนก็ไม่มีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของจำเลยแม้ผลประกอบการของจำเลยจะมีกำไรสุทธิน้อยลง แต่ก็ยังคงมีกำไรอยู่และข้อเท็จจริงก็ไม่ปรากฏว่างานของจำเลยได้ลดน้อยลงมาก หรือประสบกับการขาดทุนจนถึงขนาดต้องลดรายจ่ายและลดจำนวนพนักงานเพื่อพยุงฐานะของจำเลยให้อยู่รอด การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อลดค่าใช้จ่ายนั้น จึงเป็นการเลิกจ้างที่ยังไม่มีเหตุอันสมควรถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

บทสรุปสังท้าย สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่เกิดขึ้นด้วยความตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อกัน บนพื้นฐานของความสมัครใจโดยถือหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาเป็นสำคัญ เมื่อคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ต้องการผูกสัมพันธ์กันต่อไปก็สามารถบอกเลิกสัญญากันได้ แม้ว่าคู่สัญญาจะไม่ได้เป็นฝ่ายผิดสัญญาก็ตาม แต่การเลิกสัญญาเช่นนั้นจะเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมหรือไม่นั้นต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นว่านายจ้างมีสาเหตุที่สมควรและเพียงพอ หากเป็นการเลิกจ้างไม่มีสาเหตุที่สมควรและเพียงพอแล้วก็เป็นความเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ นายจ้างยังต้องรับผิดชอบค่าเสียหาย หรือต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไป **TPA**