

# กรณีเลิกจ้าง

## ด้วยเหตุผลจำนวนพนักงาน



**พรเทพ ทวีกาญจน์**

ผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย บริษัท ซี.พี. พลัส จำกัด

**ใน**

สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยในปัจจุบันสถานประกอบการหลายแห่งมีนโยบายที่จะลดคนลง โดยมีการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นจำนวนมาก บางแห่งก็เลิกจ้างลูกจ้างทั้งกิจการ **ปัญหาที่เสมอว่าถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเป็นบางส่วน (Lay off) จะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่** เพราะลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปบางส่วนนั้นจะตั้งคำถามว่าทำไมเขาต้องถูกเลิกจ้าง ทำไมคนอื่นไม่ถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอาจมาฟ้องต่อศาลแรงงานว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอ้างว่าลูกจ้างไม่ควรที่จะถูกเลิกจ้าง แต่ยังมีบุคคลอื่นที่ควรถูกเลิกจ้างมากกว่า

ก่อนอื่นต้องมาทำความเข้าใจข้อกฎหมายในเรื่องของการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมก่อนว่า **ความไม่เป็นธรรม** หมายถึงอย่างไร มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าอย่างไร ในเรื่องนี้ไม่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551) **มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้**



**ให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา**

มาตรานี้เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมด เป็นการคุ้มครองที่นอกเหนือจากการคุ้มครองที่บัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยปกติอำนาจในการเลิกจ้างเป็นของนายจ้าง มาตรานี้จึงเป็นบทบัญญัติที่ตัด หรือลดอำนาจในการบริหารงานบุคคลของนายจ้าง

ปัญหาสำคัญมีว่ากรณีเช่นใดจึงจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อ

ลูกจ้าง จะเห็นได้ว่ากฎหมายมีได้กำหนดองค์ประกอบใดๆ ไว้เลยว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นอย่างไร กฎหมายจึงให้อำนาจในกรณีนี้ให้เป็นเรื่องของดุลพินิจของศาลแรงงานเท่านั้นที่จะพิจารณาพิพากษาว่าอย่างไร ไม่ใช่เป็นธรรมอย่างไรเป็นธรรม

ดังนั้นในการเลิกจ้างบางส่วน ซึ่งไม่ใช่การเลิกจ้างทั้งกิจการ นายจ้างจะต้องมีหลักการที่ดีพอสมควรในการคัดเลือกลูกจ้างออกจากงาน ซึ่งหลักในการคัดเลือกลูกจ้างออกจากงานนั้นมีอยู่หลายประการ เช่น ในต่างประเทศก็จะใช้หลักการที่เราเรียกว่า “เข้าทำงานทีหลัง ให้ออกจากงานก่อน” ภาษาอังกฤษเรียกว่า Last in First out ในประเทศไทยเมื่อจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน ส่วนใหญ่นายจ้างจะใช้ประวัติในการมาทำงานของลูกจ้างกับประวัติในการถูก

ลงโทษทางวินัยของลูกจ้างมาเป็นเกณฑ์ในการที่จะคัดลูกจ้างออกจากงาน เช่น ผู้ใดมีเวลาทำงานน้อยกว่าคนอื่นมากที่สุดบวกกับผู้ที่มีประวัติในการถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุดผู้นั้นจะถูกเลิกจ้างเป็นอันดับแรก กรณีเช่นว่านี้ถ้านายจ้างมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมจริงๆ และใช้หลักเกณฑ์แก่ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ ตั้งแต่ผู้จัดการใหญ่ลงไปจนกระทั่งถึงลูกจ้างคนสุดท้ายก็สามารถพิสูจน์ได้ว่าการเลิกจ้างนั้นได้กระทำโดยการคัดเลือกลูกจ้างอย่างถูกต้องและเป็นธรรมแล้วเมื่อถูกฟ้องก็อาจจะยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้ได้

**เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 96-98/2544** จำเลยทั้งสามสำนวนอุทธรณ์ว่า จำเลยประสบภาวะขาดทุน สถานภาพทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้รายรับเบี้ยประกันภัยลดน้อยลง จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่ายโดยยุบ หรือยกเลิกบางตำแหน่งและลดจำนวนลูกจ้างตามผลการประเมินให้กะแนน ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลตามปกติของจำเลย จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรและไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น เห็นว่า

จำเลยให้การและระบุในหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามเพียงว่า เนื่องมาจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจและเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการแข่งขันในธุรกิจปัจจุบัน จำเลยต้องปรับปรุงผังองค์กรและโครงสร้างการบริหารงานใหม่และเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามเท่านั้น มิได้ให้การว่าจำเลยประสบภาวะขาดทุนจึงจำเป็นต้องเลิกจ้างแต่อย่างใด ข้ออ้างของจำเลยจึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ข้อเท็จจริงดังกล่าวย่อมไม่อาจนำมาประกอบการวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ส่วนข้อเท็จจริงที่จำเลยต้องประสบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำนั้นก็เพียงทำให้รายรับเบี้ยประกันภัยลดน้อยลงไปบ้างเท่านั้น แต่หลังจากเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามและลูกจ้างคนอื่นแล้ว จำเลยยังรับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานในแผนกที่โจทก์ทั้งสามทำงานและในแผนกอื่นในจำนวนที่ใกล้เคียงกับที่ถูกเลิกจ้าง **ยิ่งไปกว่านั้นหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกและการประเมินให้กะแนนเพื่อเลิกจ้างลูกจ้างก็ได้ประกาศให้ลูกจ้างทราบ ทั้งการประเมินให้กะแนนแก่โจทก์ทั้งสามก็ไม่ปรากฏหลักฐานให้พิจารณาว่าการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามจำเลยได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์**

**ที่กำหนดและเป็นธรรมแก่โจทก์ทั้งสาม** จึงยังไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามและเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งสามโดยจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ที่ 2 จำนวน 101,700 บาท และโจทก์ที่ 3 จำนวน 63,600 บาท ชอบแล้วอุทธรณ์จำเลยทั้งสามสำนวนฟังไม่ขึ้น

**บทสรุปส่งท้าย** ในปัจจุบันได้มีการเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก นายจ้างบางรายอาจจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าถูกต้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และอาจจะจ่ายค่าชดเชยถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแล้ว แต่ลูกจ้างดังกล่าวก็ยังคงนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานอ้างว่านายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 ได้ ดังนั้น นายจ้างที่รู้กฎหมายแรงงานดีจึงใช้วิธีการไม่เลิกจ้างแต่เรียกลูกจ้างที่ตนเองประสงค์จะให้ออกจากงานมาเจรจาต่อรองกันแล้วขอให้ลูกจ้างยื่นใบลาออก โดยนายจ้างตกลงสัญญาว่าจะจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้ถูกต้องครบจำนวนตามกฎหมายโดยอาจมีเงินตอบแทนพิเศษสมทบด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในแง่ที่ว่าลูกจ้างไม่มีประวัติว่าถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่ถูกฟ้องข้อหาเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุแห่งการเลิกจ้าง การเลิกจ้างที่มีสาเหตุแต่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ การเลิกจ้างที่สาเหตุในการเลิกจ้างอยู่นอกเหนือระเบียบข้อบังคับ หรือสัญญาจ้าง การเลิกจ้างโดยไม่มีพยานหลักฐานที่จะนำสืบข้อเท็จจริงให้สมกับข้ออ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิด การเลิกจ้างไปโดยลูกจ้างไม่มีความผิด หรือการเลิกจ้างโดยมีเจตนาจะกลั่นแกล้งลูกจ้าง ล้วนแต่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมทั้งสิ้น **TPA**

