

เรื่อง นายจ้างประสบภาวะขาดทุนมาตลอด จึงได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิตลง ทั้งก่อนเลิกจ้างได้จัดทำโครงการสมัครใจลาออก และโครงการเกษียณก่อนกำหนด แต่มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างประจำ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาต้นทุนค่าแรงสูงได้ตรงจุดกว่าการเลิกจ้างลูกจ้างรายปี แม้ภายหลังเลิกจ้างจะรับลูกจ้างประจำที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงานตำแหน่งเดิมแต่เปลี่ยนสัญญาใหม่เป็นรายปีแทนก็ตาม ก็เป็นการยืนยันให้เห็นว่าการที่จำเลยมุ่งเน้นลดต้นทุนค่าแรงให้ต่ำลง มิใช่ต้องการลดจำนวนลูกจ้าง ถือเป็นอำนาจบริหารจัดการอย่างหนึ่ง การเลิกจ้างจึงมีเหตุผลจำเป็นเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๗๙ คน ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกโดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากภายหลังเลิกจ้างแล้ว จำเลยได้จ้างลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเข้าทำงานใหม่ในตำแหน่งหน้าที่เดิม เพียงแต่เปลี่ยนสัญญาจ้างจากเดิมที่เป็นลูกจ้างรายเดือนเป็นสัญญาระยะสั้น และจ่ายค่าจ้างเพียงวันละ ๓๐๐ บาท โดยไม่มีสวัสดิการอื่นที่เคยได้รับ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์กับพวกพร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าจำเลยประกอบกิจการจำหน่ายภายใต้เครื่องหมายการค้าอาหารมีลูกจ้างรวม ๒,๓๒๑ คน มีโรงงานอยู่จังหวัด A จำเลยผลิตสินค้าส่งไปจำหน่ายต่างประเทศ ร้อยละ ๘๐ ของกำลังการผลิต ส่วนอีกร้อยละ ๒๐ จำหน่ายภายในประเทศ จำเลยประสบปัญหาขาดทุนในปี ๒๕๕๕ จำนวน ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๕๖ ขาดทุน ๑๑๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท สาเหตุจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ทำให้ต้นทุนค่าจ้างสูง จำเลยพยายามแก้ปัญหาลดต้นทุนการผลิต ปรับราคาสินค้า จัดโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โครงการสมัครใจลาออก กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานอย่างมีเหตุผลพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกรวมทั้งลูกจ้างอื่น ๖๕๑ คน เฉพาะที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น ก่อนเลิกจ้างสหภาพฯ และจำเลยต่างยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ **สหภาพฯ จึงหยุดงาน ส่วนจำเลยปิดงาน** ต่อมาทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ หลังจากนั้นจำเลยจัดทำโครงการสมัครใจลาออก โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ทำงานกับจำเลยมานาน และมีอายุมาก ไม่มีการแจ้งล่วงหน้าเพื่อหาทางออกร่วมกัน **จำเลยจงใจเลิกจ้างโจทก์กับพวก ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำแทนการเลิกจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อลดจำนวนสมาชิกสหภาพฯ ลดอำนาจต่อรองของสหภาพฯ** เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์กับพวกพร้อมดอกเบี้ย โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

**ศาลฎีกาเห็นว่า** ก่อนเลิกจ้างจำเลยและสหภาพฯ ต่างยื่นข้อเรียกร้องฯ จำเลย ประสบภาวะขาดทุนมาโดยตลอดได้แจ้งให้สหภาพฯ ทราบถึงสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้ต้องประสบภาวะ ขาดทุนและต้องลดภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนในการผลิตลง ได้แก่ ค่าจ้าง และสวัสดิการที่สูงมาก **เพื่อแก้ไขปัญหาในระยะยาว** ต่อมาตกลงกันได้โดยสหภาพฯ ยอมลดข้อเรียกร้องลง แต่ในส่วน สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินก็ยังคงมีอยู่จึงไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาในส่วนของต้นทุนค่าแรง ทั้งก่อนเลิกจ้าง จำเลยได้จัดโครงการสมัครใจลาออก โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด แต่มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการ ไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างประจำ เนื่องจากลูกจ้างประจำมีโบนัส สวัสดิการสูง มีการปรับค่าจ้างทุกปี **จึงมีต้นทุนค่าแรงที่สูงกว่าลูกจ้างรายปี การเลิกจ้างลูกจ้างประจำ จึงเป็นการแก้ไขปัญหาต้นทุนค่าแรงสูงได้ตรงจุดกว่าการเลิกจ้างลูกจ้างรายปี** นอกจากนี้ ในการเลิกจ้างจำเลยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผู้ที่ถูกเลิกจ้างอย่างชัดเจน ไม่ได้เลือกปฏิบัติ หรือกลั่นแกล้งลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเฉพาะ **การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวก ซึ่งเป็นสมาชิกจึงย่อมมีผลกระทบต่อสหภาพแรงงานฯ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้** แม้ภายหลังเลิกจ้าง จำเลยได้รับลูกจ้างประจำที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมอีกแต่ก็เปลี่ยนสัญญาใหม่ เป็นลูกจ้างรายปีแทน **เป็นการยืนยันให้เห็นว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกก็เพื่อมุ่งเน้น ลดต้นทุนค่าแรงให้ต่ำลง มิใช่ต้องการลดจำนวนลูกจ้าง** ซึ่งถือเป็นการบริหารจัดการอย่างหนึ่ง เป็นกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นและเพียงพอที่จะเลิกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกจึงเป็นการเลิกจ้าง เพราะเหตุที่จำเลยประสบปัญหาทางธุรกิจที่**จำเป็นต้องลดรายจ่ายเพื่อความอยู่รอดของจำเลย** มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม **พิพากษากลับให้ยกฟ้อง**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน