

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน 2522

(Act of Labor Court & Labor Court Procedure B.E.2522)

A stylized graphic featuring the word "LABOR" in large, bold, yellow, sans-serif capital letters. The letters are set against a black background. Behind the letters, there are abstract shapes in orange and red, including a semi-circle at the top and rectangular blocks below. The overall style is modern and industrial.

กฎหมายศาลแรงงาน

(Labor Court Law)

- พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522
- ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556
- ป.วิ.พ. (พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 31 ให้นำ ป.วิ.พ.มาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ)

ศาลแรงงาน

(Labor Court)

■ ศาลแรงงาน ได้แก่

1.ศาลแรงงานชั้นต้น (ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค)

2.ศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ (ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ แรงงาน)

3.ศาลแรงงานชั้นฎีกา (ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน)

■ องค์คณะพิจารณา ประกอบด้วย ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่าย
นายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆกัน(มาตรา 17)

คดีแรงงาน

(Labor Case)

- ลักษณะสำคัญของคดีแรงงาน ใช้ระบบไต่สวน (inquisitorial procedure) ถือหลัก “สะดวก ประหยัด รวดเร็ว เป็นธรรม”
- คดีแรงงานหรือไม่ เป็นไปตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลฯ มาตรา 8
- มีปัญหาว่าเป็นคดีแรงงานหรือไม่ องค์คณะศาลแรงงานและศาลอื่นจะวินิจฉัยเองไม่ได้(ฎีกา 1969/2534 และฎีกา 2078/2553) ต้องส่งสำนวนให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัย คำวินิจฉัยถือเป็นที่สุด (มาตรา 9 วรรคท้าย)

- เขตอำนาจศาล คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอนั้นก็ได้
- เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ ให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น(มาตรา 33)

- กรณีกฎหมายกำหนดขั้นตอนวิธีการก่อนฟ้อง

ต้องดำเนินการตามขั้นตอนเสียก่อน (มาตรา 8 วรรคสอง)

ฎีกา 1332/2543 การฟ้อง เลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาล

แรงงานฯ มาตรา 49 กฎหมายไม่ได้กำหนดขั้นตอนก่อนฟ้อง โจทก์มีอำนาจฟ้องต่อศาลแรงงานได้ แต่ฟ้องอ้างว่าเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยไม่เข้าช้อยกเว้น เป็นการฟ้องเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม จะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียก่อน เมื่อโจทก์ไม่ได้ดำเนินการจึงฟ้องจำเลยในส่วนนี้ไม่ได้

- กรณีถูกโต้แย้งสิทธิไม่ได้รับเงินตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ใดอย่างหนึ่ง จะดำเนินการทั้งสองทางไม่ได้

ฎีกา 1939-1954/2548 ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 123 ถึง 125 มีลักษณะกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ แต่เพียงทางเดียว จะใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางไม่ได้ เมื่อโจทก์ยื่นคำร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้องศาลแรงงานอีก จนกว่าการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานจะสิ้นสุด

ฎีกา 13581/2557 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 123 ถึง 125 กำหนดให้ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ได้แต่เพียงทางเดียว แม้โจทก์ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ก็ไม่มีบทบัญญัติใดบังคับให้โจทก์ต้องดำเนินการให้สิ้นสุดกระบวนการโดยจะถอนคำร้องแล้วมาใช้สิทธิทางศาลอีกไม่ได้ ดังนั้น การที่โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว ถอนคำร้องดังกล่าวก่อนยื่นคำฟ้องคดีนี้ ในขณะที่ยื่นคำฟ้องจึงไม่มีคำร้องอยู่ในระหว่างการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

ฎีกา 3110-3113/2567. โจทก์ทั้งสี่กับพวกซึ่งเป็นลูกจ้างร่วมกันยื่นข้อเรียกร้อง
ขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อจำเลยที่ 2 นายจ้างและลูกเลิกจ้าง โจทก์ยื่น
คำร้องต่อจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เรื่องการกระทำอัน
ไม่เป็นธรรม จำเลยที่ 1 มีคำสั่งยกคำร้อง ต่อมาโจทก์ทั้งสี่ยื่นคำร้องต่อพนักงาน
ตรวจแรงงานและพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าชดเชย
พร้อมดอกเบี้ย ซึ่งโจทก์ทั้งสี่ได้รับไปแล้ว โจทก์ทั้งสี่ฟ้องเพิกคำสั่งจำเลยที่ 1
ต่อศาลแรงงาน เห็นได้ว่าพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ และ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ
กำหนดการคุ้มครองตามกฎหมายคนละฉบับกัน มีการกำหนดการเยียวยาแก่
ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไว้แตกต่างกัน ลูกจ้างจึงมีสิทธินำเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกัน
ไปยื่นคำร้องทั้งต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้
ถือไม่ได้ว่าเป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน

- การฟ้องและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม (มาตรา 27) แต่โจทก์อาจต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ฎีกา 3810/2542 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 125 วรรคสาม กำหนดให้ นายจ้างที่นำคดีไปสู่ศาล ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตาม คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงจะฟ้องคดีได้ ส่วนการวางเงินโจทก์ต้องวางเงิน เฉพาะส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ (และต้องวางดอกเบี้ย ตามคำสั่งนับถึงวันฟ้องด้วย มิฉะนั้นไม่มีอำนาจฟ้อง ฎีกา 2942/2545)

นัดพิจารณา

ก.โจทก์ไม่มาศาล ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์ดำเนินคดีอีกต่อไป
ศาลสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ(มาตรา 40 วรรคหนึ่ง)
หากโจทก์แถลงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายใน 7 วันนับแต่
วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนและเพิกถอน
คำสั่งเดิมได้(มาตรา 41 วรรคหนึ่ง) หรือโจทก์อาจฟ้องคดีเรื่องนั้น
ใหม่ภายใต้อายุความ(ฎีกา 2049/2524)

หากโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน ไม่ใช่วันนัดพิจารณา ศาลจะสั่งตาม
มาตรา 40 วรรคหนึ่ง ไม่ได้

ฎีกา 8233-8236/2547 โจทก์มาศาลในวันนัดพิจารณาทุกนัด เมื่อคดีตกลง
กันไม่ได้ ศาลแรงงานกำหนดประเด็นข้อพิพาทและนัดสืบพยานจำเลย การที่
โจทก์ไม่มาศาลในวันสืบพยานนัดแรก คงมีผลเพียงทำให้โจทก์เสียสิทธิที่จะขอ
อนุญาตศาลแรงงานถามพยานจำเลย เพื่อทำลายน้ำหนักพยานจำเลยเท่านั้น
ไม่มีเหตุที่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีของโจทก์ตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง
(และดูฎีกา 6541/2543)

ข.จำเลยไม่มาศาล ศาลสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไป

ฝ่ายเดียว(มาตรา 40 วรรคสอง) ทางแก้จำเลยต้องปฏิบัติตามมาตรา 41

ฎีกา 3022/2552 เมื่อจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาตัดสินคดีของโจทก์ไป

ฝ่ายเดียว จำเลยขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาดังกล่าว จะต้องปฏิบัติตาม

มาตรา 41 คือ ต้องดำเนินการภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งว่า

จำเลยขาดนัด เมื่อจำเลยยื่นคำร้องพ้นกำหนด กรณีต้องยกคำร้องที่ศาลแรงงาน

กลางมีคำสั่งให้ยกคำร้องของจำเลยโดยไม่ได้สวน จึงเป็นการถูกต้องแล้ว

ค. โจทก์และจำเลยมาศาล

✓ ศาลทำการไกล่เกลี่ย(**conciliate / mediate**)คู่ความทั้งสองฝ่าย อาจไกล่เกลี่ยต่อหน้าคู่ความทั้งสองฝ่าย หรือต่อหน้าแต่ละฝ่าย(**มาตรา 38,43**)

ฎีกา 6630/2542 คดีแรงงานเป็นคดีมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วย ความเข้าใจอันดีต่อกัน ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 38 วรรคหนึ่ง เมื่อไม่ปรากฏว่าศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงหรือประนีประนอม ยอมความกัน ศาลฎีกาจึงให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาใหม่ ตั้งแต่ การไกล่เกลี่ยเป็นต้นไปแล้วมีคำสั่งหรือคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

หากคดีตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานกำหนดประเด็นข้อพิพาท
หน้าที่นำสืบ(มาตรา 39)

ฎีกา 6458-6461/2544 แม้พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 39
จะใช้คำว่า "ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาท" ก็มีขอบบังคับศาล
เด็ดขาดให้ต้องจัดประเด็นข้อพิพาททุกคดี คงให้อยู่ในดุลพินิจของศาล
ที่จะจัดประเด็นข้อพิพาทหรือไม่ก็ได้ หากศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย
ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายตามข้อต่อสู้ของคู่ความครบถ้วนแล้ว ก็ถือ
ว่าศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ศาลเป็นผู้ถามพยาน (ไม่มีซักถาม ถามค้านและถามติงแบบคดีแพ่ง)

คู่ความหรือทนายความจะถามพยานได้ ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจาก

ศาลแรงงาน(มาตรา 45 วรรคสอง)

ฎีกา 12184/2553 ศาลแรงงานเท่านั้นเป็นผู้ซักถามพยาน คู่ความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อศาลแรงงานจะอนุญาตเท่านั้น การซักถามพยานตามที่ศาลอนุญาต ไม่จำเป็นต้องซักถามหรือถามค้านพยานดังกล่าวไว้ก่อนถึงข้อความที่ตนจะนำสืบภายหลังตามป.วิ.พ. มาตรา 89 ไม่ (และดู

ฎีกา 7783/2556)

การตัดสินใจ

- ตัดสินคดีภายใน 3 วัน นับแต่เสร็จการพิจารณา(มาตรา 50)
- คำพิพากษาต้องทำเป็นหนังสือ ระบุข้อเท็จจริง พร้อมเหตุผล (มาตรา 51)
- ห้ามศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากคำฟ้อง เว้นแต่ ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ อาจพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้(มาตรา 52)

หากศาลแรงงานพิพากษาเกินขอฯ ต้องอ้างเหตุเพื่อความเป็นธรรม
ไว้ด้วย มิฉะนั้น จะเป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบ

ฎีกา 1207/2524 โจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชยโดยไม่ได้มีคำขอดอกเบี้ย
มาในฟ้องศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยสำหรับ
ค่าชดเชย โดยมีได้ยกเหตุใด ๆ ขึ้นอ้างเพื่อความเป็นธรรมของคู่ความ
จึงเป็นการพิพากษาเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้องไม่ชอบ
ด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522 มาตรา 52

เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

unfair dismissal

มาตรา 49 การพิจารณาคดี ถ้าศาลแรงงานเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง อาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าเห็นว่าไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหาย โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

- เลิกจ้างไม่เป็นธรรม หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุอยู่บ้างแต่ยังไม่สมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง
- สาเหตุของการเลิกจ้าง อาจเกิดจากนายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งปัจจัยภายนอก เช่น ภัยพิบัติตามธรรมชาติ ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ การนำเครื่องจักร เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ฯลฯ

ความสามารถ

(capability)

ฎีกา 4855 /2530 ลูกจ้างทำงานประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้สูญเสียบรรยากาศร่างกายจนทำงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ แม้การประสบอุบัติเหตุจะน่าเห็นใจเพียงใด ก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 2600/2529 หลังจากลูกจ้างเข้าทำงานได้ 2 เดือน ลาป่วยทุกเดือน เดือนละ 1 ถึง 8 วันเรื่อยมา ถือว่าลูกจ้างเจ็บป่วยจนหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างเลิกจ้าง ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ความประพฤติ

(misconduct)

1. ความประพฤติที่ไม่ผิด

โดยทั่วไปความประพฤติที่ไม่ผิด นายจ้างจะหยิบยกเอาความประพฤตินั้นมาเลิกจ้างไม่ได้ ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3816/2546 ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม
ผลักดันให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกน้องตรงตามเวลา นายจ้าง
เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

2. ความประพฤตินี้เป็นความผิด

ก.เป็นความผิดวินัยกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างต้องลงโทษทางวินัยตามความ
จำเป็นเหมาะสมเสียก่อน มิฉะนั้น ถือว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3360/2526 ลูกจ้างทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานครั้ง
แรก นายจ้างเลิกจ้างทันที ทั้งที่มีระเบียบว่าต้องทำผิดซ้ำ ถึงจะให้ออกจาก
งานได้ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าว ถือว่าเป็นการ
เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

หากลูกจ้างผิดวินัยกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างลงโทษเตือนเป็นหนังสือแล้ว
ลูกจ้างยังคงทำผิดซ้ำอีก ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3934/2557 จำเลยออกคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ
ประสานงานขาย แต่โจทก์ไม่ยอมไปทำงาน ยังคงทำงานในตำแหน่ง
ผู้จัดการเขตการขายตามเดิม ต่อมาจำเลยมีหนังสือเตือนแล้ว จึงเป็นการ
ฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยและกระทำผิดซ้ำคำเตือน
จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้า ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ข. ถ้าความประพฤติของลูกจ้าง เป็นความผิดวินัยกรณีร้ายแรง
ถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรม

ฎีกา 11096/2556 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปมีหน้าที่ดูแล
ด้านการตลาด การขาย เนื่องจากในระหว่างทำงาน ไปดำรงตำแหน่งกรรมการ
บริษัท อ. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง การ
กระทำของลูกจ้างเป็นปฏิปักษ์ต่อทางการค้าของนายจ้าง ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง
ที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 5978/2549 ลูกจ้างปล่อยเงินกู้นอกระบบ ในสถานที่ทำงานคิดดอกเบี้ยสูง
ถึงร้อยละ 10 ต่อเดือน ผ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นการ
เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เหตุผลความจำเป็นด้านการจัดการ

ฎีกา 7083/2548 กิจการของนายจ้างยังมีกำไรอยู่ เพียงแต่กำไรลดลง ในปีที่ผ่านมาจำนวนมาก ยังไม่ได้ความว่านายจ้างขาดทุนจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุที่กำไรของนายจ้างลดลง ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่ ยังไม่มีเหตุอันควร จึงถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 2311-2313/2526 นายจ้างประสบปัญหาขาดทุนจำเป็นต้องยุบหน่วยงาน ที่ขาดทุนและเลิกจ้างลูกจ้างที่ประจำอยู่หน่วยงานนั้น การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของนายจ้างเป็นกรณีมีเหตุอันสมควร มิใช่การก่อกวนก่อกอง จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

เลิกจ้างตามข้อตกลงกันได้ ถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรม

ฎีกา 7945/2554 จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เมื่อ ครบกำหนดเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 2 ที่ปฏิบัติกันทั่วไป มิใช่การเลิกจ้างโดยกลั่นแกล้ง แต่เป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3995/2542 จำเลยจ้างโจทก์โดยทำ สัญญาจ้างเป็นหนังสือมีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้และเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ครบกำหนดในสัญญาจ้าง จำเลยจึงไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ขั้นตอน พิจารณาเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ ?

1. มีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ ถ้าไม่มีถือว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
2. ถ้ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้าง สาเหตุนั้นสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างหรือไม่ **Test of Band of reasonable responses** พิจารณาจาก **“employer reasonableness”** ไม่ใช่มาตรฐานตามความรู้สึกของผู้ตัดสินคดี ถ้ามีเหตุผลที่สมควรและเพียงพอ ถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรม
3. มีการดำเนินการที่เหมาะสมและเป็นธรรมก่อนการเลิกจ้างหรือไม่ โดยคำนึงถึงการเลิกจ้างเป็นหนทางสุดท้าย **principle of last resort /ultima ratio** จึงจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม

ฎีกา 3119-3135/2567 นายจ้างประกอบกิจการผลิตและส่งออก

ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลและวัตถุดิบทำอาหาร ประสบปัญหาเนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 แผนกผลิต 3 ที่เจอกับพวกทำประสพภาวะขาดทุนติดต่อกันหลายปี แม้แผนกอื่นยังมีกำไร นายจ้างแก้ปัญหาโดยงดรับลูกจ้างใหม่ ไม่ทำงานล่วงเวลา ปรับโครงสร้างองค์กรลดจำนวนพนักงานในส่วนงานต่างๆ แต่ยังมีผลประกอบการขาดทุน นายจ้างเลิกจ้างพิจารณาจากลูกจ้างที่สมัครใจลาออก หรือที่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ประสิทธิภาพการทำงาน การถูกลงโทษทางวินัย และเลิกจ้างเจอก็คดีนี้ การเลิกจ้างดังกล่าว
ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การเยียวยาเลิกจ้างเป็นธรรม

ก.รับกลับเข้าทำงานตำแหน่งหน้าที่เดิม(re instatement)

ข.รับกลับเข้าทำงานตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม(re engagement)

ค.ใช้ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (financial compensation)

- กรณีให้รับกลับเข้าทำงาน อาจให้นับอายุงานเดิมต่อได้ แต่จะให้นับอายุงานในระหว่างถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานด้วยไม่ได้

ฎีกา 6719/2558 ศาลแรงงานมีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แม้มิได้กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องไว้ แต่ตามผลรูปคดีย่อมแสดงว่าเป็นการสั่งให้รับกลับเข้าทำงานต่อไปในฐานะเดิมก่อนการเลิกจ้าง แต่จะนับระยะเวลาตั้งแต่วันเลิกจ้างถึงวันที่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานรวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ เพราะระหว่างนั้นลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง คงนับอายุงานใหม่ต่อกับอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างได้เท่านั้น

ฎีกา 2743/2531 กรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับ
ลูกจ้างกลับเข้าทำงานประการหนึ่ง แต่ถ้าเห็นว่าไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้
ก็มีอำนาจไม่สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ต้องให้นายจ้างใช้ค่าเสียหาย
ให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าเสียหาย จึงมีเพียงกรณีที่ศาลแรงงาน
มิได้มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเท่านั้น ในกรณีที่ศาลแรงงาน
สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน กฎหมายหาได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ
ค่าเสียหายหรือค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้า
ทำงานไว้ด้วยไม่ เนื่องจากลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการกลับเข้าทำงานแล้ว

- กรณีรับกลับเข้าทำงาน อาจให้ใช้ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างได้

ฎีกา 4362/2549 พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 49 ให้อำนาจศาล

พิพากษาให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่

เป็นธรรม จะพิพากษาให้ใช้ค่าเสียหายระหว่างถูกพักงานและถูกเลิกจ้างจนรับ

กลับเข้าทำงานไม่ได้ อย่างไรก็ตาม การที่โจทก์ขอให้ศาลพิพากษาให้จำเลย

ชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าว เป็นการขอให้ศาลพิพากษาให้ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่

โจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. มาตรา 575 เมื่อจำเลยผิดสัญญา

จ้างแรงงาน โดยเลิกจ้างโจทก์อย่างไม่เป็นธรรม เป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความ

เสียหายไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าเสียหายดังกล่าว

แม้โจทก์จะไม่ได้ทำงานให้จำเลยก็ตาม

■ ศาลแรงงานอาจใช้ดุลพินิจให้รับกลับเข้าทำงานหรือใช้ค่าเสียหายก็ได้

แม้โจทก์ฟ้องขอให้รับกลับเข้าทำงาน ศาลแรงงานอาจให้ใช้ค่าเสียหายแทนได้

ฎีกา 8706/2543 แม้คำขอบังคับท้ายฟ้องของโจทก์ จะขอให้บังคับจำเลยรับ

โจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิม โดยมีได้ขอให้บังคับจำเลยชดใช้ค่าเสียหาย แต่

ศาลแรงงานเห็นว่าโจทก์กับจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานมี

อำนาจใช้ดุลพินิจ กำหนดค่าเสียหายให้จำเลยชดใช้ให้แก่โจทก์แทนการรับโจทก์

กลับเข้าทำงานได้ ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 ไม่ถือว่าเกินไป

กว่าคำฟ้องของโจทก์ (และฎีกา 5025/2548)

- ศาลแรงงานจะพิพากษาเป็นเงื่อนไขไม่ได้

ฎีกา 5256/2530 ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 ศาลแรงงานต้องพิจารณาว่าลูกจ้างกับนายจ้างอาจทำงานร่วมกันต่อไปได้หรือไม่เป็นประการแรก หากไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไป จึงจะพิจารณากำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ ให้ลูกจ้างเป็นประการที่สอง ศาลแรงงานพึงพิพากษาเพียงประการเดียว การที่ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หากไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ก็ให้ชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง อันเป็นการพิพากษาสองประการโดยมีเงื่อนไขนั้น ย่อมเป็นการไม่ชอบ

- ศาลแรงงานไม่ได้พิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและไม่ได้ให้ใช้ค่าเสียหายเป็นการไม่ชอบ

ฎีกา 8629/2550 ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่ได้สั่งให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงาน และไม่กำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ โดยเห็นว่าจำเลยยินยอมจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและดอกเบียแก่โจทก์แล้ว ประกอบกับที่โจทก์ได้งานใหม่ทำภายหลังถูกเลิกจ้างเพียงหนึ่งเดือน จึงไม่ได้รับความเสียหายนั้น เป็นการไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ

มาตรา 49

อุทธรณ์ ฎีกา

- อุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายไปยังศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษภายใน 15 วัน นับแต่วันอ่านคำพิพากษา(มาตรา 54)
- การพิจารณาพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานวินิจฉัยมา(มาตรา 56)
- การฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ให้นำ ป.วิ.พ.ใช้อุทธรณ์(มาตรา 57/1)



Thank
You