

กฎหมายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
(Labor Court & Labor Court Procedure Act 1979)

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)

คดีแรงงาน

- เป็นไปตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 8

ข้อสังเกต ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานในส่วนแพ่งเท่านั้น

- กรณีมีปัญหาว่าคดีแรงงานหรือไม่ ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เป็นผู้ที่มีอำนาจวินิจฉัย(มาตรา 9 วรรคสอง)

ฎีกา 842/2548 อำนาจวินิจฉัยว่าเป็นคดีแรงงานที่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่ อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง(เดิม)เป็นผู้วินิจฉัย การที่ศาลชั้นต้นพิจารณาคำฟ้องแล้ว เห็นว่าเป็นคดีที่ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานและมีคำสั่งไม่รับฟ้อง จึงเป็นการไม่ชอบ

ฎีกา 11097/2556 โจทก์ฟ้องว่าจำเลยทั้งสองจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง
จำเลยทั้งสองให้การเพียงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยไม่ใช่
การจ้างแรงงาน โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง คำให้การของจำเลยทั้งสองไม่ใช่การ
อ้างเหตุหรือโต้แย้งอำนาจการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานตาม
พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ ที่อยู่ในอำนาจวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษา
ศาลแรงงานกลางกรณีไม่จำเป็นต้องส่งให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง
(กมเดิม)วินิจฉัย

- ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานเฉพาะในส่วนแพ่ง คดีส่วนอาญา คู่ความจะขอให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยไม่ได้

ฎีกา 2906-2907/2563 ลูกจ้างจะมีอำนาจฟ้องคดีอาญานายจ้างหรือไม่ต้องพิจารณาไปตาม ป.วิ.อ. คดีอาญา ไม่ใช่เป็นคดีตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 9 ที่คู่ความจะร้องขอให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่าคดีอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่

ฎีกา 690/2552 คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นที่สิ้นสุด อุทธรณ์ไม่ได้(กฎหมายเดิม)

ปัญหาเป็นคดีแรงงานหรือไม่ ต้องยกขึ้นว่ากล่าวในศาลแรงงาน
ชั้นต้น จะยกในชั้นศาลสูงไม่ได้

ฎีกา 3272/2547 ปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน
หรือไม่ หากคู่ความไม่โต้แย้งหรือศาลชั้นต้นไม่ยกปัญหาขึ้นจน
กระทั่งศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาแล้ว แสดงว่า คู่ความยอมรับอำนาจ
ศาล และไม่มีปัญหาเรื่องอำนาจศาลว่าคดีจะอยู่ในอำนาจพิจารณา
พิพากษาของศาลใด จึง ล่วงเลยเวลาที่จะพิจารณาปัญหานี้แล้ว จะ
หยิบยกขึ้นมาอุทธรณ์ในข้อนี้อีกไม่ได้ (และฎีกา 11096/2556)

การฟ้องคดีแรงงาน

- กรณีกฎหมายกำหนดขั้นตอนวิธีการก่อนฟ้อง ต้องดำเนินการตามขั้นตอนเสียก่อน (มาตรา 8 วรรคสอง)

ฎีกา 1432/2531 โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องซึ่งสหภาพแรงงานฯ ที่โจทก์เป็นสมาชิกได้แจ้งข้อเรียกร้อง โดยที่โจทก์มิได้กระทำผิด อันเป็นการอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็น การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 121 เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 124 โจทก์จึง ไม่มีอำนาจฟ้อง

ฎีกา 1332/2543 การฟ้องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาล

แรงงานฯ มาตรา 49 กฎหมายไม่ได้กำหนดขั้นตอนก่อนฟ้อง โจทก์มี

อำนาจฟ้องต่อศาลแรงงานได้ แต่ฟ้องอ้างว่าเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยไม่เข้าข้อยกเว้น เป็นการฟ้องเรื่อง

การกระทำอันไม่เป็นธรรมจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงาน

สัมพันธ์เสียก่อน เมื่อโจทก์ไม่ได้ดำเนินการจึงฟ้องจำเลยในส่วนนี้ไม่ได้

ฎีกา 5874/2544 การฟ้องในกรณีที่ นายจ้างไม่จ่ายเงินตาม พ.ร.บ.

คุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อ
สอบสวนและมีคำสั่ง หรือจะฟ้องโดยตรงต่อศาลแรงงานก็ได้ ไม่เป็นการ
บังคับว่าลูกจ้างต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน จึงจะ
ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ แต่ลูกจ้างต้องเลือกใช้สิทธิอย่างใดอย่างหนึ่ง
เพียงอย่างเดียว จะใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันไม่ได้

▪ การฟ้องและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม (มาตรา 27) แต่โจทก์อาจต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

ฎีกา 3810/2542 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 125 วรรคสาม กำหนด

ให้นายจ้างที่นำคดีไปสู่ศาล ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่าย ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงจะฟ้องคดีได้ ส่วนการวางเงินโจทก์ต้องวางเงินเฉพาะส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้

(และต้องวางดอกเบี้ยตามคำสั่งนับถึงวันฟ้องด้วย 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 ศาลจะ
สั่งตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง ไม่ได้

ฎีกา 8233-8236/2547 โจทก์มาศาลในวันนัดพิจารณาทุกนัด
เมื่อคดีตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานกำหนดประเด็นข้อพิพาทและนัด
สืบพยานจำเลย การที่ โจทก์ไม่มาศาลในวันสืบพยานนัดแรก คงมีผล
เพียงทำให้โจทก์เสียสิทธิที่จะขออนุญาตศาลแรงงานถามพยานจำเลย
เพื่อทำลายน้ำหนักพยานจำเลยเท่านั้น ไม่มีเหตุที่ศาลแรงงานจะมี
คำสั่งจำหน่ายคดีของโจทก์ตามมาตรา 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 โดยอาจไกล่เกลี่ยต่อหน้าคู่ความทั้งสองฝ่าย หรือต่อหน้าแต่ละฝ่าย(**มาตรา 38,43**)

ฎีกา 6630/2542 คดีแรงงานเป็นคดีมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วย ความเข้าใจอันดีต่อกัน ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 38 วรรคหนึ่ง เมื่อไม่ปรากฏว่าศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน ศาลฎีกาจึงให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาใหม่ ตั้งแต่การไกล่เกลี่ยเป็นต้นไปแล้วมีคำสั่งหรือคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

หากคดีตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานกำหนดประเด็น

ข้อพิพาทและหน้าที่นำสืบ(มาตรา 39)

ฎีกา 6458-6461/2544 แม้ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 39

จะใช้คำว่า "ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาท" ก็มีขอบบังคับศาล

เด็ดขาดให้ต้องจัดประเด็นข้อพิพาททุกคดี คงให้อยู่ในดุลพินิจของศาล

ที่จะจัดประเด็นข้อพิพาทหรือไม่ก็ได้ หากศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายตามข้อต่อสู้ของคู่ความครบถ้วนแล้ว ก็ถือ

ว่าศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ฎีกา 5470/2555 การกำหนดประเด็นข้อพิพาทและหน้าที่นำสืบ
ในคดีแรงงาน ไม่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่ง ป.วิ.พ.
เนื่องจาก พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับ
คดีแรงงานได้บัญญัติไว้แล้วในมาตรา 39 วรรคหนึ่ง และการ
กำหนดให้คู่ความฝ่ายใดในคดีแรงงานนำพยานมาสืบก่อนหรือหลัง
เป็นอำนาจและดุลพินิจของศาลแรงงานโดยเฉพาะ (และฎีกา
14550-4707/2553)

ศาลเป็นผู้ถามพยาน (ไม่มีซักถาม ถามค้านและถามตั้งแบบคดีแพ่ง)
คู่ความหรือทนายความจะถามพยานได้ ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาล
แรงงาน(มาตรา 45 วรรคสอง)

ฎีกา 12184/2553 ศาลแรงงานเท่านั้นเป็นผู้ซักถามพยาน คู่ความจะ
ซักถามพยานได้ต่อเมื่อศาลแรงงานจะอนุญาตเท่านั้น การซักถามพยาน
ตามที่ศาลอนุญาต ไม่จำเป็นต้องซักถามหรือถามค้านพยานดังกล่าวไว้ก่อน
ถึงข้อความที่ตนจะนำสืบภายหลังตามป.วิ.พ. มาตรา 89 ไม่(และดู ฎีกา
7783/2556)

การตัดสินคดี

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

ฎีกา 259-260/2551 แม้โจทก์ทั้งสองจะฟ้องขอให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ย

สำหรับค่าชดเชยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีก็ตาม แต่เพื่อความเป็นธรรม

ศาลฎีกาเห็นสมควรให้จำเลย เสียดอกเบี้ยในค่าชดเชยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

นับแต่วันฟ้อง ทั้งนี้ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 52

ฎีกา 8938-8992/2552 โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอก

กล่าวหาส่วนที่ขาด 69 บาท แต่ตามเอกสารในสำนวนปรากฏว่ามีสิทธิ

ได้รับ 350 บาท ศาลฎีกา เห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรม จึงให้จำเลยจ่ายเงิน

ส่วนนี้แก่โจทก์ 350 บาทด้วย ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 52

ฎีกา 4094/2559 แม้โจทก์บรรยายฟ้องว่า ได้รับเงินเดือนสุดท้ายเดือนละ 28,000 บาท ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินเดือนค้างจ่ายค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง โดยใช้ฐานเงินเดือนดังกล่าว แต่จำเลยให้การว่า โจทก์ได้รับเงินเดือนสุดท้ายเดือนละ 45,000 บาท การที่ศาลแรงงานกลาง ฟังข้อเท็จจริงจากคำเบิกความโจทก์และพยานจำเลยที่ยืนยันว่า จำเลยจ่ายเงินเดือนเดือนสุดท้ายให้โจทก์เดือนละ 45,000 บาท จึงใช้ดุลพินิจ เห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ให้นำเงินเดือนที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ตามความเป็นจริงมาเป็นฐานในการคิดเงินเดือนค้างจ่าย ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างก่อนครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง ย่อม
เป็นการใช้อำนาจที่ชอบแล้ว

หากศาลแรงงานพิพากษาเกินขอฯ ต้องอ้างเหตุเพื่อความเป็นธรรม
ไว้ด้วย มิฉะนั้น จะเป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบ

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

เป็นดุลพินิจของศาลแรงงาน หากไม่เห็นสมควร อาจไม่พิพากษาเกินขอได้

ฎีกา 9193/2553 การโจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยตามฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ว่าที่ถูกต้องแล้วโจทก์ต้องมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน เมื่อโจทก์ฟ้องและมีคำขอท้ายฟ้องให้จ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน ไม่ได้ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วันชอบแล้ว

เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

unfair dismissal

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

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

ความสามารถ

ฎีกา 4855 /2530 ลูกจ้างทำงานประมาทเดินเลื้อ เป็นเหตุให้สูญเสี
สมรรถภาพร่างกายจนทำงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ แม้การประสบอุบัติเหตุ
จะน่าเห็นใจเพียงใด ก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 2600/2529 หลังจากลูกจ้างเข้าทำงานได้ 2 เดือน ลาป่วยทุก
เดือน เดือนละ 1 ถึง 8 วันเรื่อยมา ถือว่าลูกจ้างเจ็บป่วยจนหย่อน
สมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างเลิกจ้าง ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง
ที่ไม่เป็นธรรม

ความประพฤติ

1. ความประพฤติที่ไม่ผิด

โดยทั่วไปความประพฤติที่ไม่ผิด นายจ้างจะหยิบยกเอาความประพฤตินั้นมาเลิกจ้างไม่ได้ ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3816/2546 ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม
ผลักดันให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกน้องตรงตามเวลา นายจ้าง
เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

แม้ความประพฤตินี้เป็นความผิด แต่มีเหตุผลที่นายจ้างขาดความเชื่อถือไว้วางใจ
ถือเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรมได้

ฎีกา 13160/2558 โจทก์เป็นพนักงานบัญชีและการเงิน แม้จะได้ความว่าการที่
โจทก์นำเงินไปเก็บรักษาไว้ที่บ้านจะไม่เป็นการผิดระเบียบของจำเลย แต่การนำ
เงินของจำเลยไปเก็บรักษาไว้ที่บ้านของโจทก์ โดยไม่ได้นำมาคืนจนกระทั่งเวลา
ผ่านไปเกือบ 5 เดือน และโจทก์นำมาคืนให้เมื่อจำเลยตรวจพบและทวงถาม ทั้ง
ยังอ้างเหตุความหลงลืม อันแสดงถึงความไม่รอบคอบและไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่
จำเลยผู้เป็นนายจ้าง ย่อมมีเหตุผลที่จะหวาดระแวงและไม่ไว้วางใจให้โจทก์ทำงาน
ต่อไป ถือเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 587/2563 โจทก์ยอมรับว่าได้ขั้บรถยกกล่องใส่เศษสะแควีปที่มีม้วนสายโทรศัพท์วางอยู่บนกล่องดังกล่าวซึ่งมีมูลค่าหากได้นำไปขายต่อบุคคลภายนอกโดยไม่มีผู้ใดสั่งให้ยก มาเก็บไว้ในสถานที่ล่อแหลมพร้อมในการนำออกสู่ภายนอก การกระทำของโจทก์จึงส่อไปในทางทุจริต เป็นเหตุให้จำเลยไม่ไว้วางใจและขาดความเชื่อถือในการทำงานของโจทก์ การเลิกจ้างโจทก์ของจำเลยจึงมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

2. ความประพฤติที่เป็นความผิด

ก.เป็นความผิดวินัยกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างต้องลงโทษทางวินัยตามความ
จำเป็นเหมาะสมเสียก่อน มิฉะนั้น ถือว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3360/2526 ลูกจ้างทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานครั้งแรก
นายจ้างเลิกจ้างทันที ทั้งที่มีระเบียบว่าต้องทำผิดซ้ำ ถึงจะให้ออกจากงานได้
การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าว ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่
เป็นธรรม

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 ลูกจ้าง ปล่อยเงินกู้นอกระบบ ในสถานที่ทำงานคิดดอกเบี้ย
สูงถึงร้อยละ 10 ต่อเดือน ฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็น
การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เหตุผลทางเศรษฐกิจ

ฎีกา 7083/2548 กิจการของนายจ้างยังมีกำไรอยู่ เพียงแต่กำไรลดลงในปีที่ล่วง มาจำนวนมาก ยังไม่ได้ความว่านายจ้างขาดทุนจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ได้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุที่กำไรของนายจ้างลดลง ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่ ยังไม่มีเหตุอันควร จึงถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 2311-2313/2526 นายจ้างประสบปัญหาขาดทุนจำเป็นต้องยุบหน่วยงาน ที่ขาดทุนและเลิกจ้างลูกจ้างที่ประจำอยู่หน่วยงานนั้น การเลิกจ้างดังกล่าวเป็น เรื่องเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของนายจ้างเป็นกรณีมีเหตุอันสมควร มิใช่การกั้นแกล้ง จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ฎีกา 1773/2564 จำเลยประกอบกิจการสำรวจจุดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ เกิดวิกฤตราคาน้ำมัน ทำให้มีปริมาณงานลดลงเกิดภาวะคนล้นงาน จำเลยจึงเลิกจ้าง ลูกจ้างโดยไม่ได้กั้นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติ แม้ปี 2557 ถึงปี 2559 จำเลยมีผลกำไรสุทธิจากการประกอบกิจการในประเทศไทย แต่ผลประกอบการทั่วโลกของจำเลย ประสบปัญหาขาดทุนสูงกว่าผลกำไรที่ได้จากผลประกอบการในไทยหลายเท่าตัว จำเลยพยายามหาทางแก้ไขปัญหาก่อนเลิกจ้างโจทก์กับพวก ตั้งแต่การไม่ปรับเงินเดือน การปลดผู้บริหาร การโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานสาขาอื่นในต่างประเทศ การยุบสำนักงานบางส่วน และการปรับลดลูกจ้าง ด้วยเหตุเช่นนี้ ย่อมเป็นเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เลิกจ้างตามข้อตกลงกันได้ ถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรม

ฎีกา 7945/2554 จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เมื่อ ครบกำหนดเกษียณอายุ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 2 ที่ปฏิบัติกันทั่วไป มิใช่การเลิกจ้างโดยกลั่นแกล้ง แต่เป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรและเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3995/2542 จำเลยจ้างโจทก์โดยทำ สัญญาจ้างเป็นหนังสือมีกำหนดระยะเวลาจ้าง ไว้และเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ครบกำหนดในสัญญาจ้าง จำเลยจึงไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เลิกจ้างเพราะผลงานไม่ผ่านเกณฑ์ ถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรม

ฎีกา 2364/2545 สัญญาจ้างระบุว่า ในระหว่างทดลองงานหากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ นายจ้างมีสิทธิยกเลิกการจ้างงานได้ เมื่อนายจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างไม่เป็นที่พอใจและบอกเลิกสัญญาจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างตามข้อตกลง มิใช่ การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม X

เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมาย ถือว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฎีกา 14420-14423/2553 การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างส่งโอนย้ายโจทก์ทั้งสี่จากบริษัทจำเลยไปทำงานที่บริษัท น. และบริษัท ป. จึงเป็นการโอนสิทธิการเป็นนายจ้างไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จึงต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสี่ตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 วรรคหนึ่ง เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่ยินยอมไปทำงานที่บริษัท น. และบริษัท ป. จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่โดยโจทก์ทั้งสี่ไม่มีความผิดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุสมควร ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การเยียวยาเลิกจ้างเป็นธรรม

ก.รับกลับเข้าทำงานตำแหน่งหน้าที่เดิม(re instatement)

ข.รับกลับเข้าทำงานตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม(re engagement)

ค.ใช้ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (financial compensation)

- กรณีให้รับกลับเข้าทำงาน อาจให้นับอายุงานเดิมต่อได้ แต่จะให้นับอายุงานในระหว่างถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานด้วยไม่ได้

ฎีกา 6719/2558 ศาลแรงงานมีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แม้มีได้กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องไว้ แต่ตามผลรูปคดีย่อมแสดงว่าเป็นการสั่งให้รับกลับเข้าทำงานต่อไปในฐานะเดิมก่อนการเลิกจ้าง แต่จะนับระยะเวลาตั้งแต่วันเลิกจ้างถึงวันที่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานรวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ เพราะระหว่างนั้นลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง คงนับอายุงานใหม่ต่อกับอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างได้เท่านั้น

▪ กรณีให้รับกลับเข้าทำงาน ศาลแรงงานจะสั่งให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม รวมทั้งให้จ่ายค่าจ้าง สิทธิประโยชน์อื่นอันเกิดจากการทำงานในระหว่างถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานไม่ได้ เพราะในระหว่างถูกเลิกจ้างไม่ได้มีฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้าง

(เดิม) ฎีกา 2758/2526 แม้พ.ร.บ.ตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 จะมีได้กล่าวถึงค่าจ้างหรือค่าเสียหายในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างของลูกจ้างที่ศาลสั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานก็ตาม แต่ก็มิได้มีกฎหมายห้ามไว้ ดังนั้นเมื่อสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ศาลมีอำนาจที่จะให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้ต้องเสียหายได้

(ปัจจุบัน) ฎีกา 2743/2531 กรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานอาจสั่ง

ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานประการหนึ่ง แต่ถ้าเห็นว่าไม่อาจทำงาน

ร่วมกันต่อไปได้ ก็มีอำนาจไม่สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ต้องให้

นายจ้างใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าเสียหาย จึงมีเพียง

กรณีที่ศาลแรงงานมิได้มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเท่านั้น

ในกรณีที่ศาลแรงงานสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน กฎหมายหาได้กำหนดให้

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายหรือค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้าง

รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานไว้ด้วยไม่ เนื่องจากลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการ

กลับเข้าทำงานแล้ว

- กรณีรับกลับเข้าทำงาน อาจให้ใช้ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างได้

ฎีกา 4362/2549 พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 49 ให้อำนาจศาลพิพากษาให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จะพิพากษาให้ใช้ค่าเสียหายระหว่างถูกพักงานและถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานไม่ได้ อย่างไรก็ตาม การที่โจทก์ขอให้ศาลพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าว เป็นการขอให้ศาลพิพากษาให้ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. มาตรา 575 เมื่อจำเลยผิดสัญญาจ้างแรงงาน โดยเลิกจ้างโจทก์อย่างไม่เป็นธรรม เป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าเสียหายดังกล่าว แม้โจทก์จะไม่ได้ทำงานให้จำเลยก็ตาม

■ ศาลแรงงานอาจใช้ดุลพินิจให้รับกลับเข้าทำงานหรือใช้ค่าเสียหายก็ได้

แม้โจทก์ฟ้องขอให้รับกลับเข้าทำงาน ศาลแรงงานอาจให้ใช้ค่าเสียหายแทนได้

ฎีกา 8706/2543 แม้คำขอบังคับจ่ายฟ้องของโจทก์ 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 โดยเห็นว่าจำเลยยินยอมจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและดอกเบียแก่โจทก์แล้ว ประกอบกับที่โจทก์ได้งานใหม่ทำภายหลังถูกเลิกจ้างเพียงหนึ่งเดือน จึงไม่ได้รับความเสียหายนั้น เป็นการ ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49

▪ คำพิพากษาหรือคำสั่ง มีผลผูกพันเฉพาะคู่ความในคดี แต่ศาลแรงงาน อาจกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีได้ด้วย (มาตรา 53)

ฎีกา 3825/2545 โจทก์ฟ้องกรรมการผู้จัดการบริษัท อ จำกัด นายจ้าง เป็นจำเลย ขอให้จ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย ศาลฎีกาเห็นควรกำหนดให้ คำพิพากษาผูกพันบริษัท อ จำกัดนายจ้าง โดยให้ร่วมรับผิดชอบจำเลย ในการจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ได้ด้วย

อุทธรณ์ ฎีกา

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