กฎหมายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

(Labor Court & Labor Court Procedure Act 1979)

กฎหมายศาลแรงงาน (Labor Court Law)

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

คดีแรงงาน

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

- คดีอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่ ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเป็นที่สุด(มาตรา 9)

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

ฎีกา 11097/2556 โจทก์ฟ้องว่าจำเลยทั้งสองจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง จำเลยทั้งสองให้การ เพียงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยไม่ใช่การจ้างแรงงาน โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง คำให้การของจำเลยทั้งสอง*ไม่ใช่การอ้างเหตุหรือโต้แย้งอำนาจการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน*ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงาน ฯ ที่อยู่ในอำนาจวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง*กรณีไม่จำต้องส่ง*ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง(กมเดิม)วินิจฉัย

ฎีกา 690/2552 คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นที่สุด อุทธรณ์ไม่ได้

ฎีกา 3272/2547 ปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ หากคู่ความไม่โต้แย้งหรือศาลชั้นต้นไม่ยกปัญหาขึ้นจนกระทั่งศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาแล้ว แสดงว่า*คู่ความยอมรับอำนาจศาล* และไม่มีปัญหาเรื่องอำนาจศาลว่าคดีจะอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลใด จึงล่วงเลยเวลาที่จะพิจารณาปัญหานี้แล้ว จะหยิบยกขึ้นมาอุทธรณ์ในข้อนี้อีกไม่ได้ (และฎีกา 11096/2556)

การฟ้องคดีแรงงาน

- กรณีกฎหมายกำหนดขั้นตอนวิธีการก่อนฟ้อง ต้องดำเนินการตามขั้นตอนเสียก่อน (มาตรา 8 วรรคสอง)

ฎีกา 1332/2543 การฟ้อง*เลิกจ้างไม่เป็นธรรม* ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 กฎหมายไม่ได้กำหนดขั้นตอนก่อนฟ้อง โจทก์มีอำนาจฟ้องต่อศาลแรงงานได้ แต่ฟ้องอ้างว่าเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยไม่เข้าข้อยกเว้น เป็นการฟ้องเรื่อง*การกระทำอันไม่เป็นธรรม*จะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียก่อน เมื่อโจทก์ไม่ได้ดำเนินการจึงฟ้องจำเลยในส่วนนี้ไม่ได้

ฎีกา 5874/2544 การฟ้องในกรณีที่*นายจ้างไม่จ่ายเงินตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ* ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อสอบสวนและมีคำสั่ง หรือจะฟ้องโดยตรงต่อศาลแรงงานก็ได้ *ไม่เป็นการบังคับว่าลูกจ้างต้อง ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเสียก่อน*จึงจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ แต่ลูกจ้างต้องเลือกใช้สิทธิอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว จะใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันไม่ได้

- การฟ้องและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม (มาตรา 27) แต่โจทก์อาจต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

ฎีกา 3810/2542 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 125 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่นำคดีไปสู่ศาล ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงจะฟ้องคดีได้ ส่วนการวางเงินโจทก์ต้องวางเงินเฉพาะส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ (และต้องวางดอกเบี้ยตามคำสั่งนับถึงวันฟ้องด้วย มิฉะนั้นไม่มีอำนาจฟ้อง ฎีกา 2942/2545)

นัดพิจารณา

ก.โจทก์ไม่มาศาล ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์ดำเนินคดีอีกต่อไป ศาลสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ(มาตรา 40 วรรคหนึ่ง)

หากโจทก์แถลงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนและเพิกถอนคำสั่งเดิมได้(มาตรา 41 วรรคหนึ่ง) หรือโจทก์อาจฟ้องคดีเรื่องนั้นใหม่ภายใต้อายุความ(ฎีกา 2049/2524)

หากโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน ไม่ใช่วันนัดพิจารณา ศาลจะสั่งตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง ไม่ได้

ฎีกา 8233-8236/2547 โจทก์มาศาลในวันนัดพิจารณาทุกนัด เมื่อคดีตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานกำหนดประเด็นข้อพิพาทและนัดสืบพยานจำเลย การที่*โจทก์ไม่มาศาลในวันสืบพยานนัดแรก* คงมีผลเพียงทำให้โจทก์เสียสิทธิที่จะขออนุญาตศาลแรงงานถามพยานจำเลยเพื่อทำลายน้ำหนักพยานจำเลยเท่านั้น ไม่มีเหตุที่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีของโจทก์ตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง(และดูฎีกา 6541/2543)

ข.จำเลยไม่มาศาล ศาลสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว(มาตรา 40 วรรคสอง) ทางแก้จำเลยต้องปฏิบัติตามมาตรา 41

ฎีกา 3022/2552 เมื่อจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์ ศาลแรงงานกลาง*มีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว* จำเลยขอให้เพิกถอนกระบวนพิจารณาดังกล่าว จะต้องปฏิบัติตามมาตรา 41 คือ *ต้องดำเนินการภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง*ว่าจำเลยขาดนัด เมื่อจำเลยยื่นคำร้องพ้นกำหนด กรณีต้องยกคำร้องที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ยกคำร้องของจำเลยโดยไม่ไต่สวน จึงเป็นการถูกต้องแล้ว

ค. โจทก์และจำเลยมาศาล

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

ฎีกา 6630/2542 คดีแรงงานเป็นคดีมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 38 วรรคหนึ่ง เมื่อ*ไม่ปรากฏว่าศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยให้คู่ความ*ได้ตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน ศาลฎีกาจึงให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนพิจารณาใหม่ ตั้งแต่การไกล่เกลี่ยเป็นต้นไปแล้วมีคำสั่งหรือคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

หากคดีตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานกำหนดประเด็นข้อพิพาทและหน้าที่นำสืบ(มาตรา 39)

ฎีกา 6458-6461/2544 แม้พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯมาตรา 39 จะใช้คำว่า *"ให้ศาลแรงงานจดประเด็นข้อพิพาท"* ก็มิใช่บทบังคับศาลเด็ดขาดให้ต้องจดประเด็นข้อพิพาททุกคดี คงให้อยู่ใน*ดุลพินิจของศาลที่จะจดประเด็นข้อพิพาทหรือไม่ก็ได้* หากศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายตามข้อต่อสู้ของคู่ความครบถ้วนแล้ว ก็ถือว่าศาลแรงงานดำเนินกระบวนพิจารณาชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ฎีกา 5470/2555 การกำหนดประเด็นข้อพิพาทและหน้าที่นำสืบในคดีแรงงาน *ไม่จำต้องอยู่ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่ง ป.วิ.พ.* เนื่องจาก พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับคดีแรงงานได้บัญญัติไว้แล้วในมาตรา 39 วรรคหนึ่ง และการกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดในคดีแรงงานนำพยานมาสืบก่อนหรือหลัง *เป็นอำนาจและดุลพินิจของศาลแรงงาน*โดยเฉพาะ (และฎีกา 14550-4707/2553)

ศาลเป็นผู้ถามพยาน (ไม่มีซักถาม ถามค้านและถามติงแบบคดีแพ่ง) คู่ความหรือทนายความจะถามพยานได้ ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน(มาตรา 45 วรรคสอง)

ฎีกา 12184/2553 ศาลแรงงานเท่านั้นเป็นผู้ซักถามพยาน คู่ความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อศาลแรงงานจะอนุญาตเท่านั้น การซักถามพยานตามที่ศาลอนุญาต ไม่จำต้องซักถามหรือถามค้านพยานดังกล่าวไว้ก่อนถึงข้อความที่ตนจะนำสืบภายหลังตามป.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 แม้โจทก์ทั้งสองจะฟ้องขอให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยสำหรับค่าชดเชยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีก็ตาม แต่เพื่อความเป็นธรรม ศาลฎีกาเห็นสมควรให้จำเลย*เสียดอกเบี้ยในค่าชดเชยอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี*นับแต่วันฟ้อง ทั้งนี้ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 52

ฎีกา 8938-8992/2552 โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวหน้าส่วนที่ขาด 69 บาท แต่ตามเอกสารในสำนวนปรากฏว่ามีสิทธิได้รับ 350 บาท ศาลฎีกา*เห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรม* จึงให้จำเลยจ่ายเงินส่วนนี้แก่โจทก์ 350 บาทด้วย ตามพ.ร.บจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 52

หากศาลแรงงานพิพากษาเกินขอฯ ต้องอ้างเหตุเพื่อความเป็นธรรมไว้ด้วย มิฉะนั้น จะเป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบ

ฎีกา 1207/2524 โจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชยโดยไม่ได้มีคำขอดอกเบี้ยมาในฟ้องศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยสำหรับค่าชดเชย โดยมิได้ยกเหตุใด ๆ ขึ้นอ้างเพื่อความเป็นธรรมของคู่ความ จึงเป็นการพิพากษาเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้องไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ 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 มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

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

ความสามารถ

ฎีกา 4855 /2530 ลูกจ้างทำงานประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้*สูญเสียสมรรถภาพร่างกาย*จนทำงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ แม้การประสบอุบัติจะน่าเห็นใจเพียงใด ก็*ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม*

ฎีกา 2600/2529 หลังจากลูกจ้างเข้าทำงานได้ 2 เดือน ลาป่วยทุกเดือน เดือนละ 1 ถึง 8 วันเรื่อยมา ถือว่าลูกจ้าง*เจ็บป่วยจนหย่อนสมรรถภาพ*ในการทำงาน นายจ้างเลิกจ้าง *ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม*

ความประพฤติ

1.ความประพฤติที่ไม่ผิด

โดยทั่วไปความประพฤติที่ไม่ผิด นายจ้างจะหยิบยกเอาความประพฤตินั้นมาเลิกจ้างไม่ได้ ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3816/2546 ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม *ผลักดันให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง*ให้แก่ลูกน้องตรงตามเวลา นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

แม้ความประพฤติเป็นความผิด แต่มีเหตุผลที่นายจ้างขาดความเชื่อถือไว้วางใจ ถือเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรมได้

ฎีกา 13160/2558 โจทก์เป็นพนักงานบัญชีและการเงิน แม้จะได้ความว่าการที่โจทก์นำเงินไปเก็บรักษาไว้ที่บ้านจะไม่เป็นการผิดระเบียบของจำเลย แต่การนำเงินของจำเลยไปเก็บรักษาไว้ที่บ้านของโจทก์ โดยไม่ได้นำมาคืนจนกระทั่งเวลาผ่านไปเกือบ 5 เดือน และโจทก์นำมาคืนให้เมื่อจำเลยตรวจพบและทวงถาม ทั้งยังอ้างเหตุความหลงลืม อันแสดงถึงความไม่รอบคอบและไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ จำเลยผู้เป็นนายจ้าง*ย่อมมีเหตุผลที่จะหวาดระแวงและไม่ไว้วางใจ*ให้โจทก์ทำงานต่อไป ถือเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

2. ความประพฤติที่เป็นความผิด

ก.เป็น*ความผิดวินัยกรณีไม่ร้ายแรง* นายจ้างต้องลงโทษทางวินัยตามความจำเป็นเหมาะสมเสียก่อน มิฉะนั้น ถือว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3360/2526 ลูกจ้าง*ทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานครั้งแรก* นายจ้างเลิกจ้างทันที ทั้งที่มีระเบียบว่าต้องทำผิดซ้ำ ถึงจะให้ออกจากงานได้ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าว ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

หากลูกจ้าง*ผิดวินัยกรณีไม่ร้ายแรง* นายจ้างลงโทษเตือนเป็นหนังสือแล้ว ลูกจ้างยังคงทำผิดซ้ำอีก ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3934/2557 จำเลยออกคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานในตำแหน่งผู้จัดการประสานงานขาย แต่โจทก์ไม่ยอมไปทำงาน ยังคงทำงานในตำแหน่งผู้จัดการเขตการขายตามเดิม ต่อมาจำเลย*มีหนังสือเตือนแล้ว* จึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยและกระทำผิดซ้ำคำเตือน จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า *ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม*

ข. ถ้าความประพฤติของลูกจ้าง เป็นความผิดวินัยกรณีร้ายแรง ถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรม

ฎีกา 11096/2556 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปมีหน้าที่ดูแลด้านการตลาด การขาย เนื่องจากในระหว่างทำงาน *ไปดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท อ.*ซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง การกระทำของลูกจ้างเป็นปฏิปักษ์ต่อทางการค้าของนายจ้าง ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 5978/2549 ลูกจ้าง*ปล่อยเงินกู้นอกระบบ* ในสถานที่ทำงานคิดดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ 10 ต่อเดือน ฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เหตุผลทางเศรษฐกิจ

ฎีกา 7083/2548 กิจการของนายจ้างยังมีกำไรอยู่ *เพียงแต่กำไรลดลง*ในปีที่ล่วงมาจำนวนมาก ยังไม่ได้ความว่านายจ้างขาดทุนจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุที่กำไรของนายจ้างลดลง ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่ ยังไม่มีเหตุอันควร จึงถือ*เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม*

ฎีกา 2311-2313/2526 นายจ้างประสบปัญหา*ขาดทุนจำเป็นต้องยุบหน่วยงาน*ที่ขาดทุนและเลิกจ้างลูกจ้างที่ประจำอยู่หน่วยงานนั้น การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของนายจ้างเป็นกรณีมีเหตุอันสมควร มิใช่การกลั่นแกล้ง จึง*ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม*

เลิกจ้างตามข้อตกลงกันไว้ ถือว่าเลิกจ้างเป็นธรรม

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

ฎีกา 3995/2542 จำเลยจ้างโจทก์โดยทำ*สัญญาจ้างเป็นหนังสือมีกำหนดระยะเวลาจ้าง*ไว้และเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ครบกำหนดในสัญญาจ้าง จำเลยจึงไม่จำต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมาย ถือว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฎีกา 14420-14423/2553 การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างสั่งโอนย้ายโจทก์ทั้งสี่จากบริษัทจำเลยไปทำงานที่บริษัท น. และบริษัท ป. จึงเป็นการโอนสิทธิการเป็นนายจ้างไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จึงต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสี่ตาม ป.พ.พ. มาตรา 577 วรรคหนึ่ง เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่ยินยอมไปทำงานที่บริษัท น. และบริษัท ป. จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่โดยโจทก์ทั้งสี่ไม่มีความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุสมควร ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การเยียวยาเลิกจ้างเป็นธรรม

ก.รับกลับเข้าทำงานตำแหน่งหน้าที่เดิม(re instatement)

ข.รับกลับเข้าทำงานตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม(re engagement)

ค.ใช้ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (financial compensation)

- กรณีให้รับกลับเข้าทำงาน อาจให้นับอายุงานเดิมต่อได้ แต่จะให้นับอายุงานในระหว่างถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานด้วยไม่ได้

ฎีกา 6719/2558 ศาลแรงงานมีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แม้มิได้กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องไว้ แต่ตามผลรูปคดีย่อมแสดงว่าเป็นการสั่งให้*รับกลับเข้าทำงานต่อไปในฐานะเดิมก่อนการเลิกจ้าง* แต่จะนับระยะเวลาตั้งแต่วันเลิกจ้างถึงวันที่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานรวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ เพราะระหว่างนั้นลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง คงนับอายุงานใหม่ต่อกับอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างได้เท่านั้น

- กรณีให้รับกลับเข้าทำงาน *ศาลแรงงานจะสั่งให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม รวมทั้งให้จ่ายค่าจ้าง สิทธิประโยชน์อื่นอันเกิดจากการทำงานในระหว่างถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานไม่ได้* เพราะในระหว่างถูกเลิกจ้างไม่ได้มีฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้าง

(เดิม) ฎีกา 2758/2526 แม้พ.ร.บ.ตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 จะมิได้กล่าวถึงค่าจ้างหรือค่าเสียหายในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างของลูกจ้างที่ศาลสั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานก็ตาม แต่ก็มิได้มีกฎหมายห้ามไว้ ดังนั้น เมื่อสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน *ศาลมีอำนาจที่จะให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้ต้องเสียหายได้*

(ปัจจุบัน) ฎีกา 2743/2531 กรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานประการหนึ่ง แต่ถ้าเห็นว่าไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ก็มีอำนาจไม่สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ต้องให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าเสียหาย จึงมีเพียงกรณีที่ศาลแรงงานมิได้มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเท่านั้น *ในกรณีที่ศาลแรงงานสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน กฎหมายหาได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายหรือค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานไว้ด้วยไม่* เนื่องจากลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการกลับเข้าทำงานแล้ว

- 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 แม้คำขอบังคับท้ายฟ้องของโจทก์ จะขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิม โดยมิได้ขอให้บังคับจำเลยชดใช้ค่าเสียหาย แต่ศาลแรงงานเห็นว่าโจทก์กับจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ *ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจ*กำหนดค่าเสียหายให้จำเลยชดใช้ให้แก่โจทก์แทนการรับโจทก์กลับเข้าทำงานได้ ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 ไม่ถือว่าเกินไปกว่าคำฟ้องของโจทก์ (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 สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและดอกเบี้ยแก่โจทก์แล้ว ประกอบกับที่โจทก์ได้งานใหม่ทำภายหลังถูกเลิกจ้างเพียงหนึ่งเดือน จึงไม่ได้รับความเสียหายนั้น เป็นการไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49

- คำพิพากษาหรือคำสั่ง มีผลผูกพันเฉพาะคู่ความในคดี แต่ศาลแรงงานอาจกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีได้ด้วย (มาตรา 53)

ฎีกา 3825/2545 โจทก์ฟ้องกรรมการผู้จัดการบริษัท อ จำกัด นายจ้างเป็นจำเลย ขอให้จ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย ศาลฎีกาเห็นควรกำหนดให้คำพิพากษาผูกพันบริษัท อ จำกัดนายจ้าง โดยให้ร่วมรับผิดกับจำเลยในการจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ได้ด้วย

อุทธรณ์ ฎีกา

- อุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายไปยังศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษภายใน 15 วัน นับแต่วันอ่านคำพิพากษา(มาตรา 54)
- การพิจารณาพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานวินิจฉัยมา(มาตรา 56)
- การฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ให้นำ ป.วิ.พ.ใช้อนุโลม(มาตรา 57/1)

Thank You