

แนวทางการพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่
3119-3135/2567 กรณีการปรับโครงสร้างองค์กรโดยเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน
Guidelines for Consideration of Unfair Dismissal in Accordance with
Supreme Court Judgment No. 3119-3135/2024 In the Case of
Organizational Restructuring by Laying Off Some Employees

เพียงจิต ตันติจรสวโรดม¹ และชนาธิป ชินะนาวิน²
Piangjit Tanticharatwarodom¹ and Chanathip Chinanawin²

Received: July 31, 2025
Revised: October 7, 2025
Accepted: December 2, 2025

บทคัดย่อ

การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมของประเทศไทยกรณีการปรับโครงสร้างองค์กรโดยเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนได้จากเดิมที่พิจารณาเพียงคือ (1) นายจ้างขาดทุน (2) กระบวนการคัดเลือกลูกจ้างที่เป็นธรรม เป็นการพิจารณาตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3119 – 3135/2567 ซึ่งวางหลักให้กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนเพราะปรับปรุงองค์กรจะต้องพิจารณาเหตุ คือ (1) นายจ้างขาดทุนทั้งกิจการหรือเฉพาะบางภาคส่วน (2) กระบวนการแก้ไขปรับปรุงกิจการนายจ้าง เช่น การปรับลดลูกจ้างรับเหมาค่าแรง การลดการทำงานล่วงเวลา ไม่จ้างลูกจ้างใหม่เพิ่ม (3) กระบวนการคัดเลือกลูกจ้างที่เป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแนวทางการเลิกจ้างของนายจ้างภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจทั่วประเทศ ที่จะต้องปฏิบัติตามแนวคำพิพากษาของศาล

คำสำคัญ: การเลิกจ้าง, อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ศาลแรงงาน

Abstract

The consideration of unfair dismissal in Thailand in the case of organizational restructuring by partially terminating employees has previously considered only (1) the employer's losses and (2) a fair employee selection process. This is a consideration in accordance with the Supreme Court's decision No. 3119-3135/2024, which laid down the principle that in the case of an employer terminating some employees because of

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต,
Assistant Professor of Laws Program, Faculty of Humanities and Social Science, Phuket Rajabhat
University Email:piangjit.t@pkru.ac.th

² ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, Judge of a Court of First Instance assigned to the
Division of Judicial Assistants to the Supreme Court, Email: ton1210@hotmail.com

organizational adjustments, the following reasons must be considered: (1) The employer loses the whole business or only some sectors. (2) The process of improving the employer's business, such as reducing contract employees, reducing overtime work, not hiring new employees. (3) The process of selecting employees fairly, which will affect the termination methods of private sector employers and state enterprises nationwide, which must comply with the court's judgment.

Keywords: Termination, International Labor Organization Conventions, Labour Court

บทนำ

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้น ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 โดยจ่ายแก่ลูกจ้างที่มีได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 และลูกจ้างมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือหากไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าจะต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (หรือค่าตกใจ) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 และ 17/1 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 แต่หากการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานมีอำนาจให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจึงเป็นมาตรฐานในการคุ้มครองลูกจ้างที่ให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณาว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เนื่องจากกฎหมายมิได้บัญญัติว่าการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมีลักษณะเช่นไร การตีความว่าการเลิกจ้างใดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจึงเป็นไปตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา

สำหรับการเลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงโครงสร้างองค์กรนั้น ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในอดีตจะเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมต่อเมื่อนายจ้างต้องประสบปัญหาขาดทุน โดยมีการขาดทุนสะสมหลายปี และแก้ไขด้วยหนทางอื่นไม่ได้แล้วจึงต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรด้วยการลดอัตราลูกจ้าง โดยวิธีการคัดเลือกลูกจ้างที่เป็นธรรม แต่ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่

ได้วางหลักกฎหมายใหม่ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรว่า นายจ้างไม่จำเป็นต้องขาดทุนสะสมหลายปี แต่มีเหตุต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรก็เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมได้

1. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทย

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ
ประกอบการพิจารณา

1.1 อำนาจศาลแรงงานกรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

เมื่อศาลแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุสมควร เป็นการกีดกันแก่งัดลูกจ้าง ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งดังนี้

1.1.1 การให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง

1.1.2 ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึง

- (1) อายุของลูกจ้าง
- (2) ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง
- (3) ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง
- (4) มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและ
- (5) เงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

1.2 คุณสมบัติศาลในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ศาลแรงงานมีอำนาจในการใช้ดุลพินิจ ดังนี้

1.2.1 การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมศาลแรงงานกลางมีอำนาจยกขึ้นมาวินิจฉัยเอง แม้ลูกจ้างมิได้ฟ้องเป็นประเด็นโดยตรง ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 141/2534 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522 มาตรา 49 เป็นบทบัญญัติในทางวิธีสบัญญัติที่ให้อำนาจศาลใช้ดุลพินิจพิจารณาพิพากษาได้เมื่อปรากฏว่าการเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางมีอำนาจยกขึ้นมาวินิจฉัยเอง โดยลูกจ้างมิได้ฟ้องเป็นประเด็นโดยตรง และศาลมีอำนาจพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดเชยค่าเสียหายตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น

1.2.2 ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจที่จะรับกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แม้ลูกจ้างมิได้ขอมาโดยตรง ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8706/2543

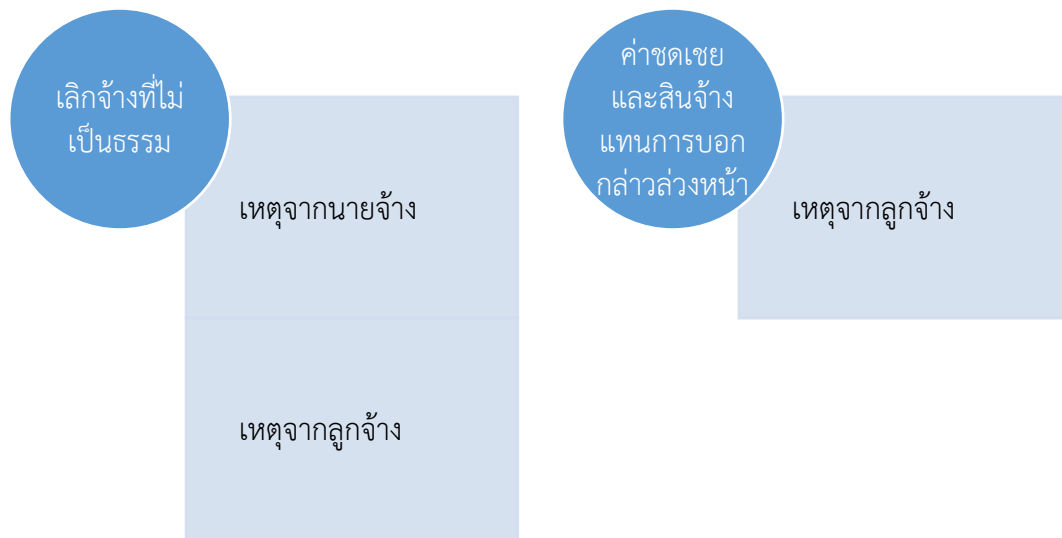
1.2.3 ดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนี้ เป็นดุลพินิจของศาลแรงงาน แต่ศาลแรงงานต้องนำหลักเกณฑ์ตามมาตรา 49 มาประกอบการพิจารณากำหนดจำนวนเงินค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การใช้ดุลพินิจต้องให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างกล่าวคือ ต้องให้ลูกจ้างสามารถนำไปใช้ดำรงชีวิตได้ในระหว่างที่ไม่สามารถหางานทำ หรือต้องไม่สูงเกินไปจนนายจ้างรับภาระไม่ไหว หากการกำหนดค่าเสียหายไม่ชอบ ศาลสูงย่อมย้อนอำนาจไปให้ศาลแรงงานกำหนดใหม่

1.3 แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วางหลักเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

หลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้นจะต้องพิจารณาจากเหตุของนายจ้างและลูกจ้าง แตกต่างจากหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่พิจารณาจากเหตุของลูกจ้างว่ากระทำผิดหรือไม่เพียงอย่างเดียว



ภาพประกอบที่ 1 แผนภูมิภาพหลักเกณฑ์การพิจารณาการเลิกจ้าง

ในการพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานไทยพิจารณาหลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เฉพาะในส่วนเนื้อหา (substantive fairness) เนื่องจาก (1) การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมศาลหยิบยกเหตุในการเลิกจ้างได้เอง (2) กฎหมายไทยกำหนดให้ศาลต้องพิจารณาเหตุแห่งการเลิกจ้าง โดยมีได้กำหนดให้ศาลต้องพิจารณากระบวนการเลิกจ้าง (3) กระบวนการเลิกจ้าง เป็นเรื่องในข้อบังคับไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ชัดเจน

อย่างไรก็ตาม การพิจารณากรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจะไม่รวมกระบวนการเลิกจ้างหรือความเป็นธรรมในขั้นตอนก่อนเลิกจ้าง (procedural fairness) เนื่องจากกระบวนการเลิกจ้าง เช่น การสอบสวนทางวินัย การพิจารณาโทษทางวินัย ไม่ใช่กระบวนการที่กฎหมายบัญญัติไว้ และนายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างได้โดยไม่จำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการสอบสวนทางวินัย

หลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่เป็นธรรม มีดังนี้

- 1.3.1 การเลิกจ้างเพราะนายจ้างล้มละลายหรือปิดกิจการ
- 1.3.2 การเลิกจ้างเพราะนายจ้างมีเหตุไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างทำงานต่อ
- 1.3.3 การเลิกจ้างเพราะขาดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งนายจ้างจะต้องให้โอกาสลูกจ้างโยกย้ายไปทำงานกับส่วนงานอื่นก่อน เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าลูกจ้างขาดมนุษยสัมพันธ์จริง
- 1.3.4 การเลิกจ้างเพราะเกษียณอายุ
- 1.3.5 การเลิกจ้างเพราะไร้สมรรถภาพในการทำงาน
- 1.3.6 การเลิกจ้างเพราะลูกจ้างทำผิดวินัยร้ายแรง หรือกระทำความผิดเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 119

1.3.7 การเลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับโครงสร้างองค์กร

1.4 การปรับโครงสร้างองค์กรของนายจ้าง

รูปแบบการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของนายจ้าง กรณีขาดทุนมีหลายประการ และส่งผลทางด้านกฎหมาย รวมทั้งกฎหมายแรงงานแตกต่างกัน ดังนี้

การปรับโครงสร้างองค์กร	ผลทางกฎหมาย	ผลทางกฎหมายแรงงาน
เจ้าของเดิมขายกิจการ โดยขายหุ้นให้แก่นักลงทุนใหม่	เป็นการเปลี่ยนแปลงเฉพาะส่วนของผู้ถือหุ้น ไม่กระทบสถานะทางนิติบุคคล	ไม่กระทบต่อลูกจ้าง เนื่องจากได้ข้อตกลงตามสัญญาจ้างเดิม
เจ้าของเดิมขายกิจการ โดยเจ้าของใหม่ซื้อและเปลี่ยนแปลงสถานะบริษัท เช่น เปลี่ยนจากเจ้าของคนเดียวเป็นบริษัทจำกัด หรือเปลี่ยนบริษัทจำกัดเป็นบริษัทมหาชนจำกัด	เป็นการเปลี่ยนสถานะของนิติบุคคลทางกฎหมาย	ไม่กระทบต่อลูกจ้าง เนื่องจากได้ข้อตกลงตามสัญญาจ้างเดิม
เจ้าของเดิมขายกิจการบางส่วน โดยเจ้าของใหม่ซื้อกิจการและควบรวมเข้ากับบริษัทตนเอง	เป็นการเลิกกิจการเดิม และควบรวมเข้ากับกิจการใหม่	ถือเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิไม่ไปทำงานกับนายจ้างใหม่ หากทำจะได้สิทธิตามข้อตกลงเดิม
เจ้าของเดิมขายกิจการทั้งหมด โดยเจ้าของใหม่ซื้อกิจการและควบรวมเข้ากับบริษัทตนเอง	เป็นการเลิกกิจการเดิม และควบรวมเข้ากับกิจการใหม่	ถือเป็นโอนสิทธิความเป็นนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิไม่ไปทำงานกับนายจ้างใหม่ แต่หากไปทำงานกับนายจ้างใหม่ต้องยินยอมตามข้อตกลงที่นายจ้างใหม่ยื่นข้อเสนอ
เจ้าของเดิมไม่ขายกิจการ แต่เลิกจ้างลูกจ้างเพื่อลดต้นทุน (บทความนี้จะพิจารณากรณีการปรับโครงสร้างในส่วนนี้ เนื่องจากกระทบต่อการจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม)	สถานะบริษัทคงเดิม	ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยและการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ในส่วนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต้องพิจารณาตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยก าร ลี น สุ ต สั ญ ญา จ้ า ง ค.ศ. 1982

ตารางที่ 1 การรูปแบบปรับปรุงโครงสร้างกิจการ

2. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม คือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1982 (No.158)) และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1982 (No. 166) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.1 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1982 (Termination of Employment Convention, 1982 (No.158))

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1982 มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.1.1 เหตุผลอันสมควรของการเลิกจ้าง

ข้อ 4 คนงานจะไม่ถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลสมควรสำหรับการเลิกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ (1) ความสามารถ (capacity) หรือ (2) ความประพฤติของคนงาน (conduct) หรือ (3) มีพื้นฐานมาจากความจำเป็นของสถานประกอบการ (operational requirement) เหตุที่ไม่ควรนำมาเลิกจ้าง

2.1.2 กรณีที่ไม่ถือเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง

ข้อ 5 เหตุที่ไม่ถือเป็นเหตุในการเลิกจ้าง

(a) การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพนอกเวลาทำงานหรือภายในเวลาทำงานโดยได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

(b) การกระทำการในฐานะผู้แทนลูกจ้าง

(c) การยื่นคำร้องหรือการมีส่วนร่วมในการดำเนินคดีกับนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ

(d) เชื้อชาติ สีผิว เพศ สถานภาพการสมรส ความรับผิดชอบในครอบครัว การตั้งครรภ์ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกเชื้อชาติหรือแหล่งกำเนิดทางสังคม

2.1.3 การห้ามเลิกจ้างเพราะการขาดงานชั่วคราวเนื่องจากเจ็บป่วย

ข้อ 6 (1) การขาดงานชั่วคราวเนื่องจากการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บจะไม่ถือเป็นเหตุผลสำหรับการเลิกจ้าง (2) ขอบเขตการขาดงานชั่วคราว ขอบเขตที่ต้องมีใบรับรองแพทย์จะต้องเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบ

2.1.4 ขั้นตอนการเลิกจ้าง

ข้อ 7 คนงานจะต้องไม่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติหรือการปฏิบัติงานของคนงาน ก่อนที่เขาจะได้รับโอกาสในการต่อสู้จากข้อกล่าวหา เว้นแต่นายจ้างจะมีเหตุผลอันสมควร

2.2 ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1982 Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)

ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1982 มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.2.1 เหตุที่ไม่ควรนำมาเลิกจ้าง

ข้อ 5 เหตุที่ไม่ควรนำมาเลิกจ้าง

(a) อายุ นอกจากกฎหมายที่กำหนดเรื่องเกษียณอายุ

(b) ขาดงานเนื่องจากการเกณฑ์ทหารหรือหน้าที่พลเมืองอื่น ๆ ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

2.2.2 การออกหนังสือเตือนสำหรับความประพฤติผิด

ข้อ 7 การเลิกจ้างด้วยสาเหตุจากความประพฤติผิด (misconduct) จะถือว่ามิเหตุอันสมควรต่อเมื่อนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสืออย่างเหมาะสมแล้ว ลูกจ้างยังคงกระทำความผิดซ้ำคำเตือน (เว้นแต่กรณีประพฤติผิดอย่างร้ายแรง (serious misconduct))

2.2.3 การเลิกจ้างด้วยสาเหตุจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่เป็นที่น่าพอใจ

ข้อ 8. การเลิกจ้างด้วยสาเหตุจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่เป็นที่น่าพอใจ (unsatisfactory performance) จะถือว่ามิเหตุอันสมควร ต่อเมื่อนายจ้าง ได้ให้คำแนะนำและตักเตือนเป็นหนังสือแล้วภายในเวลาอันสมควร ลูกจ้างยังคงมีผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจ หลังจากพ้นระยะเวลาปรับปรุงพอสมควรแล้ว

2.2.4 นายจ้างต้องดำเนินการสอบสวนหรือลงโทษทางวินัยภายในเวลาที่สมควร กรณีนายจ้างเห็นว่าลูกจ้างประพฤติผิด

ข้อ 10. ให้ถือว่านายจ้างละสิทธิในการเลิกจ้างพนักงานเนื่องจากความประพฤติผิด (misconduct) หากไม่ดำเนินการดังกล่าวภายในระยะเวลาอันสมควรหลังจากที่ทราบเรื่องการประพฤติมิชอบ

2.2.5 กระบวนการเลิกจ้าง

ข้อ 13. (1) คนงานที่ได้รับแจ้งการเลิกจ้างหรือถูกเลิกจ้างควรมีสิทธิได้รับคำชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายจ้างถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง ตามคำร้องขอ

(2) อนุวรรค (1) ของย่อหน้านั้นไม่จำเป็นต้องใช้ในกรณีของการเลิกจ้างโดยรวมด้วยเหตุผลที่อ้างถึงในข้อ 13 และ 14 ของอนุสัญญาการเลิกจ้าง พ.ศ. 2525 หากปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในนั้น

2.2.6 ขั้นตอนการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

ข้อ 14. อาจมีข้อกำหนดสำหรับการขอความช่วยเหลือในขั้นตอนการประนีประนอมก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

2.2.7 มาตรการก่อนการเลิกจ้าง

ข้อ 21. มาตรการที่ควรได้รับการพิจารณาเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดจำนวนการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้างหรือลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การโอนย้ายภายใน การฝึกอบรมพนักงานเพิ่มเติม การเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ การจำกัดการทำงานล่วงเวลาและการลดชั่วโมงการทำงานปกติ

ข้อ 22. ในกรณีที่พิจารณาว่าการลดชั่วโมงการทำงานปกติลงชั่วคราวน่าจะหลีกเลี่ยงหรือลดการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจชั่วคราว ควรพิจารณาการชดเชยเงินบางส่วนสำหรับการสูญเสียค่าจ้างสำหรับชั่วโมงปกติที่ไม่ได้ทำงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมภายใต้กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

2.2.8 หลักเกณฑ์การคัดเลือกให้เลิกจ้าง

ข้อ 23 (1) นายจ้างต้องคัดเลือกลูกจ้าง เพื่อเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้างหรือลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ควรทำตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (หากเป็นไปได้) โดยให้น้ำหนักทั้งผลประโยชน์ของสถานประกอบการ และผลประโยชน์ของลูกจ้าง

(2) เกณฑ์เหล่านี้ ลำดับความสำคัญ และกำหนดวิธีการดำเนินการตามข้อแนะนำนี้

2.2.9 ลำดับความสำคัญของการจ้างใหม่

ข้อ 24 (1) คนงานที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้างหรือลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ควรได้รับการจัดลำดับความสำคัญให้ได้รับการจ้างงานใหม่ หากนายจ้างต้องการจ้างคนงานที่มีคุณสมบัติเทียบเท่าอีกครั้ง ภายในระยะเวลาที่กำหนดจาก

(2) ลำดับความสำคัญของการจ้างใหม่อาจถูกจำกัดตามระยะเวลาที่กำหนด

(3) เกณฑ์สำหรับลำดับความสำคัญของการจ้างใหม่ ได้แก่ ลำดับอาวุโส ตลอดจนเงื่อนไขค่าจ้างของคนงานที่ได้รับการว่าจ้าง

3. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม กรณีนายจ้างปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

กรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เดิมศาลฎีกาจะวางมาตรฐานในการตัดสินคดีโดยพิจารณา 2 องค์ประกอบ คือ

3.1 เหตุในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

3.1.1 การขายหรือยุบเลิกกิจการบางส่วน

การขายกิจการบางส่วน คือ เหตุที่นายจ้างขายกิจการบางส่วนให้แก่กิจการอื่นหรือยุบเลิกกิจการบางส่วน จนนายจ้างไม่มีตำแหน่งงานเฉพาะให้ลูกจ้างเฉพาะตำแหน่งทำอีกจนเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว เช่น กิจการมีส่วนผลิตและจำหน่ายสินค้า แต่ต่อมายุบส่วนจำหน่ายสินค้าจนไม่เหลือตำแหน่งงานให้ลูกจ้างที่เป็นพนักงานขายทำงานอีก เหตุดังกล่าวเป็นเหตุในการปรับปรุงโครงสร้างที่ทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรมแล้ว

3.1.2 การขาดทุนสะสมหลายปี

การขาดทุนสะสมหลายปีเป็นเหตุในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของนายจ้าง ที่เป็นเหตุให้นายจ้างจำต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน ซึ่งจะเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมต่อเมื่อนายจ้างขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายปี นายจ้างมีวิธแก้ไขปัญหาด้วยวิธีอื่นแล้ว เช่น การไม่ทำงานล่วงเวลา การจัดโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด แต่ไม่สามารถแก้ไขการขาดทุนได้ การเลิกจ้างนั้นจึงจะมีเหตุผลเพียงพอ

อย่างไรก็ตามแม้การเลิกจ้างนั้นจะมีเหตุผลเพียงพอแล้วก็ตาม แต่นายจ้างต้องมีวิธีการคัดเลือกลูกจ้างที่เป็นธรรมด้วย

3.2 การคัดเลือกลูกจ้างในองค์กร

3.2.1 วิธีการคัดเลือก

(1) การทำผิควินัย

(2) ผลการประเมินการทำงาน ซึ่งต้องมีการประกาศ

(3) การเข้าทำงานก่อนหลัง เช่น เข้าหลังออกก่อน

(4) ความจำเป็นของแต่ละแผนก/สาขา กรณีเลิกจ้างทั้งแผนกหรือเลิกจ้างทั้งสาขา

(5) การปรับโครงสร้างและไม่ให้งานให้ทำอีก โดยอาจมีลักษณะเป็นการยุบตำแหน่งงานจนไม่มีงานตามวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์ทำงานที่ลูกจ้างดังกล่าวจะไปทำได้อีก

3.2.2 ข้อที่ไม่ควรนำไปใช้ในการคัดเลือก

- (1) การลาหยุด เนื่องจากสิทธิในการลา และการหยุดเป็นสิทธิตามกฎหมาย
- (2) เงินเดือนสูง เนื่องจากลูกจ้างเงินเดือนสูง

4. แนวการพิจารณาที่เปลี่ยนแปลงไปกรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ในการพัฒนาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนี้ ศาลฎีกาได้วางหลักเพิ่มเติมตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3119-3135/2567 ว่า แม้ขณะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ด กิจการทั้งหมดของจำเลยยังมีกำไร ไม่ได้มีผลประกอบการขาดทุนก็ตาม แต่ในฝ่ายผลิต 3 ที่โจทก์ทั้งสิบเจ็ดทำงานอยู่มีผลประกอบการขาดทุนในแต่ละปีเป็นจำนวนมากและต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลานานหลายปี ประกอบกับในช่วงระยะเวลาดังกล่าวประเทศไทยยังประสบกับภาวะวิกฤติด้านสาธารณสุขจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้ยอดขายสั่งซื้อสินค้าลดน้อยลง หากจำเลยไม่ดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขฝ่ายผลิต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนให้ดีขึ้นแล้ว ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อผลประกอบการโดยรวมของจำเลยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งอาจทำให้กิจการทั้งหมดของจำเลยมีผลกำไรลดน้อยลงหรือถึงกับขาดทุนได้ ดังนั้น การที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างดำเนินการปรับปรุงหน่วยงานฝ่ายผลิต 3 โดยลดจำนวนลูกจ้างที่ทำงานในหน่วยงานดังกล่าวให้น้อยลง เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงานผลิตที่เป็นปัญหา จึงเป็นอำนาจจัดการของนายจ้างที่สามารถทำได้ ภายใต้การประกอบการค้าเสรีและตามสภาวะการแข่งขันในทางธุรกิจเมื่อก่อนเลิกจ้างคดีนี้ จำเลยมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อประคับประคองกิจการในภาพรวม เช่น การปรับลดลูกจ้างในหน่วยประสานงานและติดต่อลูกค้า หน่วยงานสนับสนุน และหน่วยงานผลิตสินค้า ฯลฯ ลดการทำงานล่วงเวลา ไม่จ้างลูกจ้างใหม่เพิ่ม เป็นต้น ทั้งจำเลยยังได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่จำเลยจะเลิกสัญญา ได้แก่ การพิจารณาลูกจ้างที่สมัครใจลาออกก่อน การพิจารณาความซื่อสัตย์ของหน้าที่ในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน การพิจารณาลูกจ้างที่ถูกดำเนินการทางวินัย การพิจารณาลูกจ้างที่อายุงานน้อยหรือลูกจ้างที่เข้าใหม่ การพิจารณาลูกจ้างกลุ่มเสี่ยงสูงที่ได้รับผลกระทบจากการติดเชื้อโควิด-19 และการพิจารณาลูกจ้างที่มีผลการทำงานและความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะทำงานกับจำเลยต่อไป เพื่อให้อัตราค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงาน แสดงให้เห็นว่าจำเลยได้พยายามดำเนินการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างอย่างเป็นขั้นตอน รวมทั้งมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเจ็ด จึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

จากคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้น จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมกรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจต้องปรับปรุงเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนใหม่ ดังนี้

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาเดิม	แนวคำพิพากษาศาลฎีกาใหม่
ศาลพิจารณาจากเหตุ (1) นายจ้างขาดทุน (2) กระบวนการคัดเลือกลูกจ้างที่เป็นธรรม	ศาลพิจารณาจากเหตุ (1) นายจ้างขาดทุนทั้งกิจการ หรือบางภาคส่วน เช่น สาขาที่ขาดทุน โรงงานที่ขาดทุน เป็นต้น (2) กระบวนการแก้ไขปรับปรุงกิจการนายจ้าง เช่น การปรับลดลูกจ้างรับเหมาค่าแรง การลดการทำงานล่วงเวลา ไม่จ้างลูกจ้างใหม่เพิ่ม (3) กระบวนการคัดเลือกลูกจ้างที่เป็นธรรม

ตารางที่ 2 แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่เปลี่ยนแปลงไป

จากแนวทางของคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3119-3135/2567 นั้น จะสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3119-3135/2567	อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1982	ข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1982
(1) นายจ้างขาดทุนทั้งกิจการ หรือบางภาคส่วน เช่น สาขาที่ขาดทุน โรงงานที่ขาดทุน เป็นต้น	ข้อ 4 (3) มีพื้นฐานมาจากความจำเป็นของสถานประกอบการ (operational requirement)	
(2) กระบวนการแก้ไขปรับปรุงกิจการนายจ้าง เช่น การปรับลดลูกจ้างรับเหมาค่าแรง การลดการทำงานล่วงเวลา ไม่จ้างลูกจ้างใหม่เพิ่ม	ข้อ 4 (3) มีพื้นฐานมาจากความจำเป็นของสถานประกอบการ (operational requirement)	ข้อ 21. มาตรการที่ควรได้รับการพิจารณาเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดจำนวนการเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้างหรือลักษณะที่คล้ายคลึงกันได้แก่ การโอนย้ายภายใน การฝึกอบรมพนักงานเพิ่มเติม การเกษียณอายุ ก่อนกำหนดโดยสมัครใจ การจำกัดการทำงานล่วงเวลาและการลดชั่วโมงการทำงานปกติ

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3119-3135/2567	อนุสัญญาขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศว่าด้วยการสิ้นสุด สัญญาจ้าง ค.ศ. 1982	ข้อแนะขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศว่า ด้วยการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ค.ศ. 1982
(3) กระบวนการคัดเลือกลูกจ้างที่เป็นธรรม	ข้อ 4 คนงานจะไม่ถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลสมควรสำหรับการเลิกจ้างที่เกี่ยวกับ (1) ความสามารถ (capacity) หรือ (2) ความประพฤติของคนงาน (conduct)	ข้อ 23 (1) นายจ้างต้องคัดเลือกลูกจ้างเพื่อเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้างหรือลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ควรทำตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (หากเป็นไปได้) โดยให้น้ำหนักทั้งผลประโยชน์ของสถานประกอบการ และผลประโยชน์ของลูกจ้าง

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบแนวทางของคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3119-3135/2567 กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่า แนวทางของคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๑๙-๓๑๓๕/๒๕๖๗ จะสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้น โดยแนวคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวจะวางหลักให้แก่ศาลแรงงานทั่วประเทศ และศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานต้องปฏิบัติตาม ซึ่งส่งผลต่อแนวทางการเลิกจ้างของนายจ้างภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจทั่วประเทศ

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวจึงถือเป็นมาตรฐานในการปรับปรุงรูปแบบการเลิกจ้างของนายจ้างในประเทศไทยให้มีการพัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สร้างความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง รวมทั้งพัฒนาสังคมแรงงานในประเทศไทยมากขึ้น

5. ข้อเสนอแนะในการพัฒนามาตรฐานแรงงานในประเทศไทย

การที่คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๑๙-๓๑๓๕/๒๕๖๗ สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้นนั้น เป็นแนวทางให้ศาลไทยพัฒนามาตรฐานแรงงานให้มากขึ้น โดยประเทศไทยควรพัฒนามาตรฐานแรงงานให้เป็นไปตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้มากขึ้น ดังนี้

5.1 การพิพากษาอรรถคดีให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการขออนุญาตฎีกาในคดีแพ่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๓ (๒) คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอุทธรณ์ได้วินิจฉัยข้อกฎหมายสำคัญที่ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศที่มีผลผูกพันกับประเทศไทย

5.2 การปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่าง

ประเทศโดยระบุเหตุผลสมควรสำหรับการเลิกจ้างที่เกี่ยวกับ (1) ความสามารถ (capacity) หรือ (2) ความประพฤติของคนงาน (conduct) ไว้ให้ชัดเจน

สรุป

การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมของประเทศไทยกรณีการปรับโครงสร้างองค์กรโดยเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนได้เปลี่ยนแปลงไปตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3119-3135/2567 ซึ่งวางหลักให้กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนเพราะปรับปรุงองค์กรจะต้องพิจารณาเหตุ คือ (1) นายจ้างขาดทุนทั้งกิจการ หรือบางภาคส่วน เช่น สาขาที่ขาดทุน โรงงานที่ขาดทุน เป็นต้น (2) กระบวนการแก้ไขปรับปรุงกิจการนายจ้าง เช่น การปรับลดลูกจ้างรับเหมาค่าแรง การลดการทำงานล่วงเวลา ไม่จ้างลูกจ้างใหม่เพิ่ม (3) กระบวนการคัดเลือกลูกจ้างที่เป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแนวทางการเลิกจ้างของนายจ้างภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจทั่วประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- ศาลฎีกา. (2025). ข้อกำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการขออนุญาตฎีกาในคดีแพ่ง พ.ศ. 2558. [Online]. Available from: <https://deka.supremecourt.or.th>. (Access date : 2025, 5 June).
- ศาลฎีกา. (2025). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 141/2534. [Online]. Available from: <https://deka.supremecourt.or.th>. (Access date : 2025, 5 June).
- ศาลฎีกา. (2025). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3119/3135/2567. [Online]. Available from: <https://deka.supremecourt.or.th>. (Access date : 2025, 5 June).
- International Labour Organisation. (2025). *C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)*. [Online]. Available from: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158. (Access date : 2025, 5 June).
- International Labour Organisation. (2025). *R166 - Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*. [Online]. Available from: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166. (Access date : 2025, 5 June).