

(๓๑)
คำพิพากษา



สำหรับศาลใช้

คดีหมายเลขคำที่ ๑๐๐๑ /๒๕๕๙

คดีหมายเลขแดงที่ ๗๐๐ /๒๕๖๐

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลแรงงานภาค ๒

วันที่ ๓ เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐

ความแพ่ง

ระหว่าง	{	นางสาวอุไรรัตน์ โพธิ์ใจ	โจทก์
		บริษัทยูโรเซียเอช. อาร์.โซลูชั่น จำกัด ที่ ๑ บริษัทวายเอส ภัณฑ์ จำกัด ที่ ๒	จำเลย
เรื่อง		คดีแรงงาน	

คดีนี้เดิมศาลสั่งรวมการพิจารณาเป็นคดีเดียวกันกับคดีหมายเลขคำที่ ๑๐๐๐/๒๕๕๙ และ ๑๐๐๒ - ๑๐๐๘/๒๕๕๙ ระหว่างพิจารณาโจทก์ในคดีดังกล่าวขอถอนฟ้อง ศาลอนุญาตและมีคำสั่งให้แยกสำนวนคดีนี้ออกมาพิจารณา

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการรับเหมาค่าแรง จำเลยที่ ๒ เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการผลิต ท่อโลหะขึ้นส่วนรถยนต์ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๖ โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๑ ให้โจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานแผนก Logistic ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๓๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๐ และวันที่ ๒๕ ของเดือน หากโจทก์ผ่านเกณฑ์การประเมินของจำเลยที่ ๒ ก็จะได้รับค่าจ้างประจำของจำเลยที่ ๒ ต่อไป จำเลยที่ ๒ มีลูกจ้างประจำประมาณ ๑,๕๐๐ คน มีลูกจ้างเหมาแรงงานเช่นเดียวกับโจทก์ ๙๓ คน แต่ได้รับสวัสดิการไม่เท่ากันคือการจ่ายเงินโบนัส

/จำเลยที่ ๒...



จำเลยที่ ๒ แบ่งจ่ายปีละ ๒ ครั้ง ๆ แรกวันที่ ๒๐ มิถุนายน ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๐ ธันวาคมของทุกปีจ่ายส่วนที่เหลือ แต่โจทก์กับลูกจ้างเหมาแรงงานจะได้รับโบนัส ๖๐ % ของจำนวนเงินโบนัสที่มีสิทธิได้รับต่ำกว่าลูกจ้างประจำของจำเลยที่ ๒ เป็นการเลือกปฏิบัติขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ ต่อมาวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จำเลยที่ ๑ มีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างกับโจทก์โดยให้ มีผลวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ ซึ่งเหลืออีก ๒ วันโจทก์จะได้รับสวัสดิการโบนัสประจำปี และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำนวนเงิน ๒๗,๐๐๐ บาท และโบนัสประจำปี ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ เป็นเงิน ๓๗,๐๐๐ บาท

จำเลยที่ ๑ ให้การและแก้ไข้อ้ำให้การว่า จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการรับเหมาแรงงาน และเป็น นายจ้างของโจทก์ให้โจทก์ไปปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการของจำเลยที่ ๒ ตามสัญญาจ้างเหมาแรงงาน ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตของจำเลยที่ ๒ ต่อมายอดการสั่งซื้อสินค้าของจำเลยที่ ๒ ลดลงเป็นเหตุให้ยอดการผลิตของจำเลยที่ ๒ ต้องลดลงไปด้วย จำเลยที่ ๒ จัดมาตรการให้ลูกจ้างสมัครใจลาออกโดยจ่ายเงินค่าชดเชยให้ตามกฎหมายและให้เงินพิเศษมีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการหลายราย ในส่วนของโจทก์กับพวกคงเหลือลูกจ้าง ๓๙ คน แต่ก็ยังไม่เพียงพอจำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกสัญญาจ้างเหมาแรงงานกับจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ จึงบอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์กับพวกโดยได้จ่ายเงินค่าชดเชยให้ตามกฎหมายและเงินพิเศษอีก ๙,๐๐๐ บาท ส่วนการจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างเป็นนโยบายและผลประกอบกิจการของจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์เพราะจำเลยที่ ๒ เลิกสัญญาจ้างเหมาแรงงานไม่ได้กั้นแกลังโจทก์ ขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ แต่โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ การที่โจทก์จะได้รับการปรับโอนเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ จะต้องดำเนินการตามเงื่อนไข และหลักเกณฑ์

/ที่จำเลยที่ ๒...



ที่จำเลยที่ ๒ กำหนดเท่านั้น การจ่ายเงินโบนัสประจำปีของจำเลยที่ ๒ ต้องเป็นไปตามผลประกอบการ และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยที่ ๒ กับสหภาพแรงงานวาย เอส ภัณฑ์ ซึ่งได้ตกลงกัน และจดทะเบียนไว้ และจะต้องมีการประเมินผลการทำงานของลูกค้าประจำของจำเลยที่ ๒ โจทก์กับพวก ไม่ใช่ลูกค้าตามสัญญาจ้างโดยตรง ไม่ได้รับการประเมินผลการทำงานเนื่องจากเป็นเรื่องของจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างโจทก์กับพวก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ตกลงกับสหภาพแรงงานยกเว้นไว้ว่า จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์จำนวน ๖๐ % โดยความ มีเมตตา มีธรรมาภิบาล จึงตกลงกับจำเลยที่ ๑ ให้โบนัสประจำปีเช่นเดียวกับลูกค้าตามสัญญาจ้าง โดยตรงประเภทสัญญาจ้างพิเศษ ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติและเป็นธรรมแก่โจทก์แล้ว โจทก์เป็นลูกจ้างของ จำเลยที่ ๑ ซึ่งบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ และโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบในการ เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้ยกฟ้อง

ศาลกำหนดประเด็นข้อพิพาทว่า

๑. จำเลยทั้งสองจะต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ทั้งเก่าหรือไม่ เพียงใด
๒. การเลิกจ้างโจทก์ทั้งเก่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่
๓. ค่าเสียหายโจทก์ทั้งเก่ามีเพียงใด

พิเคราะห์พยานหลักฐานโจทก์และจำเลยทั้งสองแล้วข้อเท็จจริงเบื้องต้นรับฟังได้เป็นยุติว่า เดิมโจทก์กับพวกรวม ๙ คนฟ้องจำเลยทั้งสองที่ศาลนี้ ศาลมีคำสั่งรวมการพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน เป็น คดีหมายเลขดำที่ ๑๐๐๐ - ๑๐๐๘/๒๕๕๙ ระหว่างพิจารณาโจทก์ในคดี ๑๐๐๐/๒๕๕๙ และ ๑๐๐๒- ๑๐๐๘/๒๕๕๙ ถอนฟ้องจำทั้งสอง ศาลมีคำสั่งอนุญาต และมีคำสั่งให้แยกสำนวนคดีที่ ๑๐๐๑/๒๕๕๙ ของโจทก์ออกมาพิจารณาเป็นคดีนี้ ระหว่างพิจารณา จำเลยที่ ๒ รับว่าโจทก์เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

/ที่ทำงาน...



ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ ปัญหาประการแรกมีว่า จำเลยทั้งสองจะต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์หรือไม่ เพียงใด ก่อนวินิจฉัยปัญหานี้เห็นควรวินิจฉัยก่อนว่า จำเลยทั้งสองจะต้องร่วมกันจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์หรือไม่ ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ทำงานกับจำเลยที่ ๒ ในฝ่ายผลิต ทำงานอยู่ในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ กรณีต้องอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง ที่บัญญัติไว้ว่า " ให้ผู้ประกอบการกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ " จึงเป็นที่เห็นได้ว่าเฉพาะผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อโจทก์ฟ้องขอบังคับจ่ายเงินโบนัสให้เท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ ตามบทบัญญัติดังกล่าว ดังนั้น เฉพาะจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ ส่วนจำเลยที่ ๒ จะต้องจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์หรือไม่ เพียงใดนั้น โจทก์เบิกความเป็นพยานว่า จำเลยทั้งสองใช้สิทธิโดยไม่สุจริตในการเลิกจ้าง จำเลยที่ ๒ เลือกปฏิบัติในการจ่ายเงินโบนัสประจำปีต่อโจทก์ เลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ เหลืออีกเพียง ๒ วันโจทก์จะได้รับเงินโบนัสประจำปีที่จำเลยที่ ๒ จ่ายให้แก่พนักงานทุกคนในวันที่ ๒๐ มิถุนายน จำนวนเท่ากับ ๓ เดือน เป็นการตัดสิทธิของโจทก์ และจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้แก่โจทก์เพียง ๖๐ % เป็นการเลือกปฏิบัติซึ่งพนักงานตามสัญญาจ้างโดยตรงจะมีสิทธิได้รับโบนัสประจำปี ตั้งแต่ ๘๐% จนถึง ๑๒๐% ตามผลการประเมิน จำเลยที่ ๒ นำสืบโดยนางสาวกนกภรณ์ อุทองคำ เบิกความเป็นพยานว่า ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งผู้จัดการทรัพยากรบุคคล การจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้แก่ลูกจ้างต้องมีการประเมิน

/ผลงาน...



ผลงานประจำปีก่อน และจำเลยที่ ๒ ได้กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสประจำปีให้พนักงานสัญญาจ้างพิเศษตำแหน่งระดับงาน ๐ ๑ ถึง ๐ ๒ เมื่อ ปี ๒๕๕๕ ที่ผ่านมา เมื่อเทียบเคียงลักษณะงานที่โจทก์ทำจะถือว่าโจทก์อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับเงินโบนัสโดยไม่มีเงื่อนไขเช่นเดียวกับพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ ระดับตำแหน่งงาน ๐ ๑ ถึง ๐ ๒ เช่นกัน ปรากฏตามนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่าย " เงินพิเศษ " เอกสารหมายเลข ส.๑๔ เห็นว่า ในข้อนี้ โจทก์เบิกความว่าพนักงานตามสัญญาจ้างโดยตรงจะมีสิทธิได้รับโบนัสประจำปี ตั้งแต่ ๘๐% จนถึง ๑๒๐% ตามผลการประเมินซึ่งจำเลยที่ ๒ เป็นผู้กำหนดเงื่อนไขมาเป็นฐานในการคำนวณเงินโบนัส แต่พนักงานสัญญาจ้างแบบอื่นใช้เพียงฐานค่าจ้างมาเป็นฐานการคำนวณเงินโบนัส และตัดสิทธิโจทก์กับพนักงานสัญญาจ้างแบบอื่น แม้แต่พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ ระดับตำแหน่งงาน ๐ ๑ และ ๐ ๒ (พนักงานปฏิบัติการชั่วคราวรายวัน) ซึ่งเป็นพนักงานสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ ไม่ให้ได้รับการประเมินผลเพื่อรับเงินโบนัสประจำปี โดยจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์เพียง ๖๐% แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ จะมี ๒ ประเภท คือประเภทที่เป็นลูกจ้างประจำจำเลยที่ ๒ จะประเมินผลงานการทำงานประจำปีเสียก่อนแล้วจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้ตามผลการประเมิน ส่วนลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ตามสัญญาจ้างพิเศษ พนักงานปฏิบัติการชั่วคราวรายวัน ที่เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ นั้น จำเลยที่ ๒ ออกนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่าย " เงินพิเศษ " (โบนัส) ตามเอกสารหมายเลข ส.๑๔ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้ไม่เกินอัตราสูงสุดร้อยละ ๖๐ (๖๐%) เท่ากับที่โจทก์ได้รับเงินโบนัสประจำปีจากจำเลยที่ ๒ เมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ๗ ๓๐๐ บาท เช่นเดียวกับกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างพิเศษ ระดับตำแหน่ง ๐ ๑ และ ๐ ๒ (พนักงานปฏิบัติการชั่วคราวรายวัน) กรณีจึงยังไม่อาจรับฟังได้ว่าจำเลยที่ ๒ เลือกปฏิบัติไม่ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเช่นโจทก์ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง

/ได้รับสิทธิ...



ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม เพราะถูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของโจทก์ประเภทสัญญาจ้างพิเศษก็ได้รับโบนัสในอัตรา ๖๐% เช่นเดียวกันกับโจทก์ ส่วนที่โจทก์อ้างว่าจำเลยทั้งสองเลิกจ้างวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ ก่อนโจทก์มีสิทธิได้รับโบนัสเพียง ๒ วันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเพราะมีเจตนาที่จะไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์นั้น เห็นว่า จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ นำสืบว่า ผลการผลิตของจำเลยที่ ๒ ลดลงเพราะยอดการสั่งซื้อลดลง จำเลยที่ ๒ ดำเนินการออกนโยบายการลดลูกจ้างลงทั้งในส่วนที่เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง และลูกจ้างตามสัญญาจ้างรับเหมาค่าแรง ได้จัดโครงการสมัครใจลาออก ตามสำเนาหนังสือเรื่อง ข้อเสนอและแนวทางดำเนินการลดจำนวนพนักงานรับเหมาค่าแรงเอกสารหมายเลข ล.๑๘ และสำเนาหนังสือรับสมัครพนักงานร่วมโครงการ " สมัครใจลาออก " ประจำปี ๒๕๕๙ เอกสารหมายเลข ล.๑๙ ต่อมาจำเลยที่ ๒ จึงได้มีหนังสือเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๑ ตามสำเนาหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง เอกสารหมายเลข ล.๒๐ ในข้อนี้โจทก์ไม่ได้แย้งให้เห็นเป็นอย่างอื่น ข้อเท็จจริงจึงรับฟังได้ตามที่จำเลยที่ ๒ นำสืบถึงเหตุจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลง แต่จำเลยที่ ๒ ก็มีได้เลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๑ โดยทันที จำเลยที่ ๒ มีการดำเนินการลดจำนวนพนักงานรับเหมาค่าแรงตามที่ปรากฏในเอกสารหมายเลข ล.๑๘ และจัดให้มีการโครงการ " สมัครใจลาออก " ตามที่ปรากฏสำเนาหนังสือรับสมัครพนักงานร่วมโครงการ " สมัครใจลาออก " ประจำปี ๒๕๕๙ เป็นการดำเนินการเป็นขั้นตอนมาก่อนที่จะมีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๑ กรณีจึงยังไม่อาจรับฟังได้ว่าเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต หรือมีเจตนาที่จะไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ ดังนั้น จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องจ่ายโบนัสให้แก่โจทก์

ปัญหาต่อไปมีว่า การเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า โจทก์ฟ้องและมีคำขอให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และตามข้อเท็จจริงที่รับฟังได้ตามที่วินิจฉัยมาแล้วข้างต้นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๑ ส่วนจำเลยที่ ๒ เป็น

/นายจ้าง...



นายจ้างผู้ประกอบการที่โจทก์เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไปทำงานด้วย จำเลยที่ ๑ เป็นผู้บอกเลิกสัญญาจ้างกับโจทก์ ดังนั้นโจทก์จึงไม่อาจฟ้องบังคับให้จำเลยที่ ๒ ใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ ส่วนการเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ นางนิตยา เปียสวัสดิ์ ผู้รับมอบอำนาจจำเลยที่ ๑ เบิกความว่า เมื่อปี ๒๕๕๘ จำเลยที่ ๒ แจ้งว่ายอดการสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงจำเป็นต้องลดการผลิต จึงชะลอการรับสมัครพนักงานเข้าทำงานแทนที่คนที่ลาออกเพื่อให้เหมาะสมกับการผลิต ขณะนั้นยังไม่มี การเลิกจ้างพนักงานของจำเลยที่ ๑ โดยคาดว่าจะมีการสั่งซื้อเพิ่มขึ้นแต่ไม่เป็นไปตามคาด จำเลยที่ ๒ จึงออก มาตราการให้มีการสมัครใจลาออกโดยจ่ายเงินช่วยเหลือให้ผู้เข้าร่วมโครงการมากกว่าเงินชดเชยในการเลิกจ้างมีพนักงานเข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๐๐ คนเศษและมีพนักงานของจำเลยที่ ๑ เข้าร่วมโครงการหลาย คนยังคงเหลือทำงานอยู่กับจำเลยที่ ๒ จำนวน ๓๙ คน ต่อมาวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จำเลยที่ ๒ ไม่สามารถบริหารจัดการให้มียอดการสั่งซื้อเพิ่มขึ้นได้จึงมีหนังสือเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๑ ให้มีผลวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ จำเลยที่ ๑ แจ้งแก่พนักงานทุกคนและโจทก์ จึงเลิกจ้างโจทก์และพนักงานได้ จ่ายเงินชดเชยและเงินพิเศษอีกจำนวน ๙,๐๐๐ บาท ในข้อนี้โจทก์ไม่ได้แย้งให้เห็นเป็นอย่างอื่น ดังนั้น ข้อเท็จจริงจึงรับฟังได้ตามที่จำเลยที่ ๑ นำสืบ และปรากฏตามทางนำสืบของจำเลยที่ ๒ ดังที่ได้วินิจฉัยมา มีการเป็นการดำเนินการเป็นขั้นตอนก่อนที่จะเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๑ ทางนำสืบของจำเลยที่ ๑ กรณีนี้ก็ดำเนินการยืนยันให้เห็นถึงเหตุผลและความจำเป็นในการที่จำเลยที่ ๑ ต้องเลิกจ้างโจทก์เพราะ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือบอกเลิกสัญญากับจำเลยที่ ๑ จึงไม่มีเหตุอันใดที่จำเลยที่ ๑ จงใจหรือกลั่นแกล้ง โจทก์ในการเลิกจ้าง นอกจากนี้จำเลยที่ ๑ ยังได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์และให้เงินพิเศษอีกจำนวน ๙,๐๐๐ บาท กรณียังไม่อาจรับฟังได้ว่าการเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ไม่อาจฟ้อง บังคับให้จำเลยที่ ๑ ใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ ประเด็นเรื่องค่าเสียหายมีเพียงใด

ไม่จำต้อง...

(๓๑ พ.)



สำหรับศาลใช้



- ๘ -

ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอีกต่อไป

พิพากษายกฟ้อง/

นายชาติ พงษ์อภา

นายสุรวิษ อัสวยุทธพล

นายวินัย พันพะสุก



พัชรียา ทาน/ตรวจ