



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๓๖/๒๕๕๑

ลูกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้าง ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง ชั่วโมงละ ๕๙.๔๑ บาท ต่อมา นายจ้างและบริษัทในเครือได้ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในระบบ การจ่ายเงินเดือน การจัดทำบัญชี การลดงานซ้ำซ้อน โดยปรับเปลี่ยนลูกจ้างรายชั่วโมงเป็น ลูกจ้างรายเดือนและนำระบบการจ่ายเงินเดือนผ่านธนาคารมาใช้กับลูกจ้างทุกคน เว้นแต่ ลูกจ้างผู้หนึ่งผู้เดียวที่ยังคงเป็นลูกจ้างรายชั่วโมงที่ไม่ยอมปรับเปลี่ยน ทำให้นายจ้างต้องแยก การคำนวณค่าจ้างมาทำด้วยมือ ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างออนไลน์ผ่านระบบ media clearing ของธนาคารได้ ไม่สามารถปิดบัญชีต้นทุนการผลิตในระบบคอมพิวเตอร์ ได้ ไม่สามารถบันทึกเวลาของลูกจ้างผู้หนึ่งด้วยระบบ Barcode เหมือนลูกจ้างรายเดือน ต้อง เสียค่าใช้จ่ายในการบริหารค่าจ้างให้ลูกจ้างผู้หนึ่งผู้เดียว การเป็นลูกจ้างรายเดือนมียอด รายได้สูงกว่าลูกจ้างรายชั่วโมง จึงเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ไม่ต้องห้ามมิให้นายจ้างทำ สัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก่อนการปรับเปลี่ยนนายจ้างก็ได้มีการประชุมชี้แจง และมีหนังสือชี้แจงความ เสียหายให้ลูกจ้างทราบแล้ว ลูกจ้างก็ไม่ยอม จึงเป็นกรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างผู้หนึ่งทำงาน ร่วมกันต่อไปไม่ได้โดยเหตุอันเกิดจากลูกจ้าง ทำให้นายจ้างเสียหายและเป็นการขัดขวาง การพัฒนาของบริษัท มีเหตุอันควรที่ศาลแรงงานจะอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ดังกล่าวได้

จาก คำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงานที่สำคัญ โดย ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิจารณ์