

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1396-1481/2568

นาย น. กับพวกโจทก์ บริษัท ค. กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49,
พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

ย่อ / หลักกฎหมาย

การพิจารณาว่าการเลิกจ้างจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 หรือไม่ ศาลจำต้องพิจารณาว่านายจ้างมีเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ หากมีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างดังที่กล่าวอ้างจริง สาเหตุนั้นสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ นอกจากนี้ยังจะต้องพิจารณาด้วยว่านายจ้างได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างแล้วหรือไม่ จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกโดยอ้างเหตุผลความจำเป็นด้านการจัดการที่ต้องยกเลิกแผนกจัดเรียงสินค้าและว่าจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่ามาดำเนินงานแทนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อันเป็นสาเหตุแห่งการเลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกที่มีอยู่จริง แม้ในขณะที่เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกกิจการของจำเลยที่ 1 ยังไม่ถึงกับประสบภาวะขาดทุน แต่การปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการทำธุรกิจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบกิจการรายอื่น ๆ ต่อไปได้ในระยะยาว ย่อมนับได้ว่าเป็นสิทธิอำนาจจัดการของนายจ้างที่สามารถกระทำได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมภายใต้การแข่งขันกันทางธุรกิจโดยเสรี โดยไม่ปรากฏว่าการที่จำเลยที่ 1 ไม่ได้โอนโจทก์ทั้งแปดสิบหกและลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้าไปทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 4 เหมือนเช่นพนักงานประจำรายเดือนนั้นจะเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตแต่อย่างใด หรือดำเนินการไปเพื่อกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งแปดสิบหกและลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้า การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกโดยอ้างเหตุผลความจำเป็นด้านการจัดการดังกล่าว ย่อมนับได้ว่ามีเหตุผลที่สมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างได้ นอกจากนั้นการที่จำเลยที่ 1 ดำเนินการก่อนยกเลิกแผนกจัดเรียงสินค้าด้วยการจัดประชุมลูกจ้างแผนกดังกล่าว

คำพิพากษา

ชี้แจงทำความเข้าใจให้ลูกจ้างทราบถึงเหตุผลและความจำเป็นในการตัดสินใจยกเลิกแผนกให้ลูกจ้างทราบโดยมีระยะเวลาล่วงหน้าก่อนสัญญาจ้างสิ้นสุดประมาณ 2 เดือน ซึ่งนับว่าเป็นเวลานานพอสมควร จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษในอัตราร้อยละ 15 ของผลคูณของเงินเดือนและอายุงานให้แก่ลูกจ้าง และจัดทำโครงการสมัครใจลาออกโดยตกลงจ่ายเงินพิเศษเพิ่มอีก 1 เดือนของค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่สมัครใจลาออก รวมทั้งติดต่อประสานงานให้ผู้รับจ้างดำเนินงานจัดเรียงสินค้ารับสมัครและสัมภาษณ์งานเพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสทำงานกับนายจ้างใหม่และมีรายได้ต่อไป นับได้ว่าจำเลยที่ 1 ได้พยายามดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างแล้ว การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกจึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์ทั้งแปดสิบหกไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม คดีทั้งแปดสิบหกสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาเป็นคดีเดียวกัน โดยให้เรียกโจทก์เรียงตามลำดับสำนวนว่า โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 86 โจทก์ทั้งแปดสิบหกสำนวนฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยทั้ง

มีส่วนร่วมจ่ายเงินแก่โจทก์ทั้งแปดสิบหกพร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์แต่ละสำนวน จำเลยทั้งสี่ทั้งแปดสิบหกสำนวนให้การขอให้ยกฟ้อง และฟ้องแย้งขอให้บังคับโจทก์ที่ 36 ชำระเงิน 26,347.12 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 24,570 บาท โจทก์ที่ 37 ชำระเงิน 24,781.52 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 23,110 บาท และโจทก์ที่ 38 ชำระเงิน 23,210.91 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงิน 21,645.33 บาท นับแต่วันฟ้องแย้งจนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลยที่ 1 โจทก์ที่ 36 ถึงที่ 38 ให้การแก้ฟ้องแย้งขอให้ยกฟ้องแย้ง ศาลแรงงานกลาง พิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ที่ 3 ที่ 4 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 13 ที่ 14 ที่ 17 ที่ 18 ที่ 22 ที่ 23 ที่ 24 ที่ 26 ที่ 27 ที่ 35 ที่ 36 ที่ 37 ที่ 38 ที่ 39 ที่ 40 ที่ 41 ที่ 43 ที่ 45 ที่ 47 ที่ 52 ที่ 53 ที่ 55 ที่ 56 ที่ 59 ที่ 60 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 67 ที่ 68 ที่ 70 ที่ 71 ที่ 74 ที่ 75 ที่ 76 ที่ 77 ที่ 78 ที่ 79 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 84 ที่ 85 และที่ 86 แต่ละคนเป็นเงินอัตราร้อยละ 20 ของอัตราค่าจ้างสุดท้าย เป็นเวลา 3 เดือน กับเงินอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย เป็นเวลา 3 เดือน ของโจทก์แต่ละรายดังกล่าวข้างต้น พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ 1 ตุลาคม 2562) จนถึงวันที่ 10 เมษายน 2564 หลังจากนั้นคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5 ต่อปี ของต้นเงินทั้งสองจำนวนดังกล่าวแต่ละคนจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้โจทก์ที่ 36 ชำระเงิน 24,570 บาท โจทก์ที่ 37 ชำระเงิน 23,110 บาท และโจทก์ที่ 38 ชำระเงิน 21,645.33 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องแย้ง (วันที่ 17 กันยายน 2563) จนถึงวันที่ 10 เมษายน 2564 หลังจากนั้นให้คิดดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 5 ต่อปี จนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลยที่ 1 คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์ทั้งแปดสิบหกและจำเลยทั้งสี่อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางที่พิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ที่ 3 ที่ 4 ที่ 8 ที่ 9 ที่ 13 ที่ 14 ที่ 17 ที่ 18 ที่ 22 ที่ 23 ที่ 24 ที่ 26 ที่ 27 ที่ 35 ที่ 36 ที่ 37 ที่ 38 ที่ 39 ที่ 40 ที่ 41 ที่ 43 ที่ 45 ที่ 47 ที่ 52 ที่ 53 ที่ 55 ที่ 56 ที่ 59 ที่ 60 ที่ 65 ที่ 66 ที่ 67 ที่ 68 ที่ 70 ที่ 71 ที่ 74 ที่ 75 ที่ 76 ที่ 77 ที่ 78 ที่ 79 ที่ 80 ที่ 82 ที่ 84 ที่ 85 และที่ 86 แต่ละคนเป็นเงินอัตราร้อยละ 20 ของอัตราค่าจ้างสุดท้าย เป็นเวลา 3 เดือน กับเงินอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเดือนสุดท้ายเป็นเวลา 3 เดือน ของโจทก์แต่ละรายดังกล่าวข้างต้น พร้อมดอกเบี้ยจนกว่าจะชำระเสร็จ กับที่พิพากษาให้โจทก์ที่ 36 ถึงที่ 38 ชำระเงินพร้อมดอกเบี้ยจนกว่าจะชำระเสร็จแก่จำเลยที่ 1 เสียให้ศาลแรงงานกลางได้สวนพยานเพิ่มเติมและรับฟังข้อเท็จจริงให้เพียงพอแก่การวินิจฉัยข้างต้นแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี และหากจำเลยที่ 1 ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายต่อโจทก์บางรายก็ให้ระบุในคำพิพากษาดังว่า ให้จำเลยที่ 2 และที่ 3 ร่วมกับจำเลยที่ 1 จ่ายเงินดังกล่าวขึ้นด้วย แต่จำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นส่วนตัว นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานกลางพิพากษามาตามสัญญา ประนีประนอมยอมความระหว่างโจทก์ทั้งแปดสิบหกกับจำเลยทั้งสี่ที่ตกลงกันเฉพาะในส่วนที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีคำสั่งให้ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางได้สวนพยานเพิ่มเติมและรับฟังข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี โจทก์ทั้งแปดสิบหกฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ทั้งแปดสิบหกมีเพียงประการเดียวว่า การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่า จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกโดยอ้างเหตุผลความจำเป็นด้านการจัดการ ซึ่งหลักเกณฑ์การพิจารณาว่า การเลิกจ้างดังกล่าวจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 หรือไม่ ศาล

จำต้องพิจารณาว่านายจ้างมีเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ หากมีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างดังที่กล่าวอ้างจริง สาเหตุนั้นสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ นอกจากนี้ยังจะต้องพิจารณาด้วยว่านายจ้างได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างแล้วหรือไม่ ในส่วนที่ว่าจำเลยที่ 1 มีเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ หากมีอยู่จริงสาเหตุดังกล่าวสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่า กิจการของจำเลยที่ 1 เป็นการจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคผ่านห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าของลูกค้าทุกจังหวัดทั่วประเทศ เดิมจำเลยที่ 1 มีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างพนักงานจัดเรียงสินค้าจำนวนมากเพราะต้องส่งลูกจ้างไปทำงานประจำยังห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าของลูกค้า การลงเวลาเข้าและออกของพนักงานจัดเรียงสินค้าในแต่ละวัน จะใช้วิธีการตอกบัตรลงเวลางานในห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าดังกล่าวโดยตรง เมื่อทำงานครบ 1 เดือน จะต้องนำหลักฐานการเข้างานมาบันทึกที่ทำการสาขาของจำเลยที่ 1 เพื่อคิดคำนวณค่าจ้าง จำเลยที่ 1 ประสบปัญหาเรื่องรายจ่ายค่าจ้างพนักงานจัดเรียงสินค้า รวมทั้งการควบคุมบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะนอกจากลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่จำเลยที่ 1 แล้วยังต้องทำงานอื่นตามคำสั่งของห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าที่ลูกจ้างไปประจำด้วย จำเลยที่ 1 วิเคราะห์แล้วเห็นว่าการบริหารงานบุคลากรในลักษณะดังกล่าวควรใช้ผู้ที่มีความชำนาญทางด้านนี้โดยตรงมาเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินการมากกว่าที่จำเลยที่ 1 ทำอยู่ จำเลยที่ 1 จึงดำเนินการยกเลิกหรือยุบแผนกจัดเรียงสินค้า แล้วว่าจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาบริหารงานในส่วนนี้แทนการจ้างงานเอง ภายหลังจากการที่จำเลยที่ 1 ควบรวมกิจการกับจำเลยที่ 4 แล้ว จำเลยที่ 4 ก็ได้มีพนักงานในส่วนงานจัดเรียงสินค้าหรือดำเนินการในส่วนการจัดเรียงสินค้าอีกต่อไป ข้อเท็จจริงได้ความว่าจำเลยที่ 4 ว่าจ้างให้บริษัท บุคคลภายนอก ซึ่งประกอบกิจการรับดำเนินงานด้านนี้มารับผิดชอบดำเนินงานแทน แสดงว่าข้ออ้างเรื่องความจำเป็นด้านการจัดการ ที่ต้องยกเลิกแผนกจัดเรียงสินค้าและว่าจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่ามาดำเนินงานแทน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อันเป็นสาเหตุแห่งการเลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกนั้น มีอยู่จริง แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่า ในขณะที่เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหก กิจการของจำเลยที่ 1 ยังไม่ถึงกับประสบภาวะขาดทุน แต่การปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการทำธุรกิจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด สามารถแข่งขันกับผู้ประกอบกิจการรายอื่น ๆ ต่อไปได้ในระยะยาว ย่อมนับได้ว่าเป็นสิทธิอำนาจจัดการของนายจ้างที่สามารถกระทำได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ภายใต้การแข่งขันกันทางธุรกิจโดยเสรี ส่วนการที่จำเลยที่ 1 ไม่ได้โอนโจทก์ทั้งแปดสิบหกและลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้าไปทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 4 เหมือนเช่นพนักงานประจำรายเดือนนั้น ก็สืบเนื่องมาจากจำเลยที่ 1 ได้ยกเลิกแผนกจัดเรียงสินค้าและว่าจ้างให้บุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนี้โดยตรงมาดำเนินงานแทนแล้ว จำเลยที่ 4 จึงไม่มีส่วนงานจัดเรียงสินค้าให้พนักงานจัดเรียงสินค้าทำงานอีกต่อไป ไม่ใช่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเพื่อตัดไม่ให้โจทก์ทั้งแปดสิบหกได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากจำเลยที่ 4 แต่อย่างใด การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบหกซึ่งเป็นลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้าเพราะสาเหตุความจำเป็นด้านจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยไม่ปรากฏว่าใช้สิทธิโดยไม่สุจริต หรือดำเนินการไปเพื่อกลั่นเกล้งโจทก์ทั้งแปดสิบหกและลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้า ย่อมนับได้ว่ามีเหตุผลที่สมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้างได้ ในส่วนที่จำเลยได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างแล้วหรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่าก่อนเลิกจ้างคดีนี้ จำเลยที่ 1

จัดการประชุมลูกจ้างในแผนกจัดเรียงสินค้าทั้งหมดเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562 ซึ่งเป็นระยะเวลา ก่อนการเลิกจ้างประมาณสองเดือน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างในแผนกทุกคนทราบพร้อมกันว่า จำเลยที่ 1 จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างของบริษัทและมีความจำเป็นให้พนักงานจัดเรียงสินค้าทั้งหมด ทำงานวันสุดท้ายในวันที่ 30 กันยายน 2562 ในการประชุมดังกล่าวปรากฏว่า จำเลยที่ 1 แสดงเจตนาจะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างทุกคน พร้อมกับเสนอเงินช่วยเหลือพิเศษ แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 15 ของผลคูณเงินเดือนและอายุการทำงาน และหากลูกจ้างคนใด ประสงค์เข้าโครงการสมัครใจลาออก จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษเท่ากับค่าจ้างอีกหนึ่งเดือน นอกจากนี้ จำเลยที่ 1 ยังได้ประสานงานกับบริษัท ด. เข้ามารับสมัครลูกจ้างแผนกจัดเรียงสินค้าไปทำงานด้วย ส่วนจะได้รับการคัดเลือกหรือไม่ อยู่ในดุลพินิจของบริษัทดังกล่าว เนื่องจากเป็นคนละนิติบุคคล และไม่มีความเกี่ยวพันเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน การที่จำเลยที่ 1 ดำเนินการก่อนยกเลิกแผนก จัดเรียงสินค้า ด้วยการจัดประชุมลูกจ้างแผนกดังกล่าว ชี้แจงทำความเข้าใจให้ลูกจ้างทราบถึง เหตุผลและความจำเป็นในการตัดสินใจยกเลิกแผนกให้ลูกจ้างทราบ โดยมีระยะเวลาล่วงหน้าก่อน สัญญาจ้างสิ้นสุดประมาณสองเดือนซึ่งนับว่าเป็นเวลานานพอสมควร จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษใน อัตราร้อยละ 15 ของผลคูณของเงินเดือนและอายุงานให้แก่ลูกจ้าง และจัดทำโครงการสมัครใจ ลาออกโดยตกลงจ่ายเงินพิเศษเพิ่มอีก 1 เดือนของค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างที่สมัครใจลาออก รวมทั้ง ติดต่อประสานงานให้ผู้รับจ้างดำเนินงานจัดเรียงสินค้ารับสมัครและสัมภาษณ์งาน เพื่อให้ลูกจ้างได้ มีโอกาสทำงานกับนายจ้างใหม่และมีรายได้ต่อไป นับได้ว่าจำเลยที่ 1 ได้พยายามดำเนินมาตรการ ต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างแล้ว ดังนั้น เมื่อจำเลยที่ 1 มีเหตุ แห่งการเลิกจ้าง สาเหตุดังกล่าวสมควรและเพียงพอแก่การเลิกจ้าง รวมทั้งได้ใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างเหมาะสมแล้ว การที่จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้ง แปดสิบหกจึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 โจทก์ทั้งแปดสิบหกไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการ เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษายืนตามคำพิพากษา ศาลแรงงานกลางที่ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งแปดสิบหกในส่วนนี้มานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย ฎีกาของ โจทก์ทั้งแปดสิบหกฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น · จำแลง กุลเจริญ · อนันต์ คงบริรักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← [deka.supremecourt.or.th · https://thaideka.online/deka/1396-1481/2568](https://thaideka.online/deka/1396-1481/2568)