

ฝ่าประเด็น บริหาร “คน” ซ้ำถูกผิด กฎหมายแรงงาน

วิเคราะห์โดย...นักวิทย์ศิลป์ ผู้ไม่เคยแพ็คดีแรงงาน อาจารย์กฤษฎ์ อุทัยรัตน์

▶ อันดับหนึ่ง บุรณาการกฎหมายแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ และธุรกิจในประเทศไทย

(Leading specialist in integrated Labour Laws Human Resource and Business Management in Thailand)

หมายเหตุ : ข้อความที่ไม่ได้ระบุว่า อาจารย์กฤษฎ์วิเคราะห์ หรือ ไม่ได้อยู่ใน (วงเล็บ) จะเป็นข้อความจริงๆ จากคำพิพากษาของศาลฎีกา

"การประเมินผลงานได้คะแนนต่ำสุดในหน่วยงาน ก็เลิกจ้างไม่ได้" คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2832-2833/2546

บริษัท ยูโนแคล ไทยแลนด์ จำกัด ผู้ร้อง นายสมพงษ์ ทองมาก กับพวก ผู้คัดค้าน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (มาตรา 121)

ผู้ร้องประกอบกิจการสำรวจและขุดเจาะน้ำมัน และก๊าซธรรมชาติต้องใช้บุคลากรจำนวนมากการดำเนินกิจการมีกำไรตลอดมา ทั้งปริมาณงานและผลผลิตมิได้ลดลง ส่วนที่มีการผลิตก๊าซธรรมชาติจากแหล่งอื่นและแนวโน้มการใช้ไฟฟ้าลดลงทำให้ต้องผลิตน้ำมัน และก๊าซธรรมชาติลดลงนั้นเป็นเพียงการคาดคะเน แม้เป็นมูลเหตุให้ผู้ร้องต้องปรับโครงสร้างบุคลากร แต่ก็ไม่มีผลทำให้ต้องยุบหน่วยงานที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างทำงานอยู่ผู้ร้องกลับจ้างลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกหลายคนแม้มิได้ให้ทำงานในแผนกที่ผู้คัดค้านทำงานอยู่ แต่ย่อมจะทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ส่วนการลดจำนวนบุคลากรลงให้เหมาะสมกับงาน แม้ผู้ร้องได้กำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นพิจารณาแก่ลูกจ้างทุกคนแต่ผลการประเมินได้ระบุเพียงว่าผลปฏิบัติงานของผู้คัดค้านได้คะแนนต่ำสุดของหน่วยงานเท่านั้นโดยไม่ปรากฏว่าผู้คัดค้านไม่สามารถทำงานให้ได้ดี หรือทำงานให้ผู้ร้องเสียหายอย่างไรหรือได้กระทำผิดประการใดหรือมีความจำเป็นเพียงใดที่จะต้องเลิกจ้างเฉพาะผู้คัดค้านเท่านั้น จึงไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอถึงขนาดที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

อาจารย์กฤษฎ์วิเคราะห์ : ประเด็นแห่งคำพิพากษาศาลฎีกานี้ ผมเองเคยมองข้อเท็จจริงนี้มาก่อนศาลตัดสิน รู้ว่านายจ้างแพ้เพราะไม่เป็นมวย ผมเองได้วางบรรทัดฐานเรื่อง “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน” ขึ้นเทพให้องค์กรต่างๆ มากมายถ่ายทอดและไม่เคยมีองค์กร บริษัทหรือนายจ้างรายใดที่ทำตามผมแล้วจะแพ็คดีแบบนี้เลย เรื่องของเรื่อง ศาลฎีกาท่านว่าจี้ครับ *อ้อ ขอบอกว่าคดีนี้ศาลแรงงานกลาง (ศาลชั้นต้น) ตัดสินให้นายจ้างชนะ ได้เฮไปพักนึงครับ ดูรูปคดี รูปมวยแล้วแพ้เห็นๆ ในบั้นปลาย*

1. การที่บริษัทนายจ้างอ้างต่างๆ นานาว่าแนวโน้มการใช้ไฟลดลง จึงต้องผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติลดลง นั้น เป็นแค่การ “มโน” (คาดคะเน) หรือคิดไปเอง และข้อเท็จจริงมันสวนกับกำไร ปริมาณงาน ผลผลิตที่ไม่ได้ลดลงตามไปด้วย แม้ Trend ในอนาคตจะเป็นอย่างไรก็ตาม ก็ห้ามคิดนำไปบริหารจัดการเพราะมันยังไม่ถึงเวลาว่าขึ้นถေး อาจออกหัวหรือก้อยก็ได้

2. นายจ้างรายนี้ แก มโนแจ่มเสรีจักษ์ Re-organization ชิครับ แน่นอนศาลไม่เล่นด้วย ศาลมองว่าไม่ถึงกับต้องไปยุบไป
 เลิกหน่วยงานใดๆ ของลูกจ้างที่ฟ้อง (ในฐานะผู้คัดค้าน) แกมเป็นกรรมการลูกจ้างอีกด้วย หน้าชำนายจ้างต้นทะเลสิ่งไป
 ทำอะไรต่อมิอะไรสวนทางไปกันใหญ่ คือไปจ้างคนในหน่วยงานอื่นๆ เพิ่มอีก แม้มันไม่ได้จ้างในหน่วยงานที่ลูกจ้างรายที่
 ฟ้องทำก็ตามเถอะ แต่มันสะท้อนว่าคุณยังมีรายได้ ยังไหว หากไม่ไหวไปจ้างคนเพิ่ม เพื่อเพิ่มต้นทุนทำไม ศาลเลยมอง
 ว่าอ้าวมันก็ทำให้ค่าใช้จ่ายเยอะขึ้นซิแล้วมันเรียกว่า Downsizing ตรงไหนมิทราบ
3. การลดจำนวนคนให้เหมาะกับงาน ดูจะเป็นข้ออ้างที่หากไม่มีเหตุมีผลสอดคล้องกับความเป็นจริงแล้วละก็...เหนื่อยครับ แพ้
 แหงๆ ไตร่ตรองดีๆ โดยเฉพาะการเล่นกับระบบการประเมินผลงานด้วยแล้ว ถ้าใช้อารมณ์ ความรู้สึกผู้ประเมิน การตั้ง
 ธงไว้แล้วว่า จะคัดเอาใครออกไป อกติ 4 รักชอบ โกรธ หลง กลั้วผสมผลเสด้วยแล้ว ตราซังเอียง ไม่เป็นธรรมเห็นๆ อย่า
 ริทำ
4. ผลการประเมินแม้ประเมินออกมาต่ำสุดทะเลลงดิน ลงเหวไหนๆ ในหน่วยงานของลูกจ้างก็ตาม ก็ไม่เห็นว่าคุณจ้างราย
 ที่ฟ้องนี้มันจะทำงานให้ดีไม่ได้ตรงไหนละ หรือว่าทำงานแล้วจะเสียหายยังงี้ หรือไม่ได้ทำความผิดวินัยตาม
 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซักหน่อย หรือความจำเป็นในการเลิกจ้างของนายจ้างทำไมไม่เลิกจ้างทั้ง
 หน่วยงานแต่คัดเอาที่หมายหัวให้ออกไปเพียง 2 คน (เพราะลูกจ้างที่มาฟ้องมี 2 คนที่ถูกไล่ออก) คือมีการชี้เป้า เล็ง
 เป้าและยิงเป้าตามมานั้นแหละ มันก็เลย Unfair ใจครับ เรียกว่า “ไร้เหตุผลอันควร ไม่เพียงพองจะเอาเป็นเอาตายไป
 เลิกจ้าง” ได้วั้นเงาะ ภาษากฎหมายไปดูในคำพิพากษาศาลฎีกาเอาเองนะครับ

คดีทั้งสอง ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมการพิจารณาเข้าด้วยกันโดยเรียกผู้คัดค้านตามลำดับสำนวนว่าผู้
 คำนที่ 1 และที่ 2

ผู้ร้องยื่นคำร้องทั้งสองสำนวนทำนองเดียวกันว่าผู้คัดค้านทั้งสอง เป็นลูกจ้างผู้ร้องและเป็นกรรมการลูกจ้าง
 ในกิจการของผู้ร้อง ซึ่งประกอบกิจการสำรวจและขุดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติจำหน่ายให้แก่ผู้ประกอบการใน
 ประเทศนับแต่ปลายปี 2541 ราคาน้ำมันก๊าซและธรรมชาติตกต่ำลงทั่วโลกทั้งปริมาณการใช้ลดลงเนื่องจากปัญหาด้าน
 เศรษฐกิจส่งผลให้ยอดจำหน่ายลดลงจากเหตุต่างๆที่เกิดขึ้น ตลอดจนเหตุที่จะเกิดในอนาคตผู้ร้องจะต้องประสบปัญหา
 ดังกล่าวไปอีกนาน และจะประสบปัญหาด้านการแข่งขันทางการตลาดเพิ่มขึ้นในช่วงครึ่งปีหลังของปี 2542 ถ้าผู้ร้องไม่
 ปรับปรุงการดำเนินงานทุกด้าน เพื่อรองรับสภาวะการณ์ดังกล่าวแล้วผู้ร้องจะต้องประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจอย่าง
 รุนแรง (**อาจารย์กฤษฎ์วิเคราะห์** : ประเด็นนี้ คือ นายจ้างมองอนาคต แต่มันยังไม่เกิดงิ คุณมโนก่อนไม่ได้ ศาลไม่ฟัง
 ศาลท่านอยู่กับปัจจุบัน แม้มันในเชิงการบริหารจัดการเราจะต้อง Forecast ต้องมี Vision มองการณ์ไกล แม้ว่าพอถึงเวลามัน
 ก็เป็นไปตามที่เรามโนก็ช่างเถอะ แต่หากเป็นกฎหมาย กฎหมายคิดจากข้อเท็จจริงในปัจจุบันครับ) ผู้ร้องจำต้องลดปริมาณ
 งานและค่าใช้จ่ายต่างๆ ส่วนที่เกินความจำเป็นในการประกอบการ ให้เหลือเท่าที่จำเป็นส่วนหนึ่งของการลดปริมาณงาน
 และค่าใช้จ่ายส่วนที่เกินความจำเป็นคือ**การลดบุคลากรลง** ให้มีจำนวนเหมาะสมกับงานที่มีอยู่ (**อาจารย์กฤษฎ์**
วิเคราะห์ : ก็ไม่ผิดนะ แต่ในทางปฏิบัติให้มันเป็นไปในทางเดียวกัน อย่าสวนทางก็แล้วกัน) ผู้ร้องได้จัดตั้งคณะกรรมการ
 ขึ้น เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์หาจำนวนบุคลากรที่จำเป็นและเหมาะสมในการดำเนินกิจการ ในภาวะปัจจุบันหลักเกณฑ์ใน
 การจัดสรรบุคลากรตลอดจนสิทธิประโยชน์อันพึงตอบแทนต่อพนักงาน ซึ่งอยู่ในข่ายต้องถูกปรับลดและสมัครใจลาออก

คณะกรรมการดังกล่าว ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ยอมรับกันโดยทั่วไปด้วยความเป็นธรรม จนสรุปได้ว่ามีพนักงานที่ปรับลดลงได้ 51 คนโดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการของผู้ร้อง ทั้งในภาวะปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ จึงได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ต่างๆ ดังกล่าวจนในที่สุดมีพนักงานสมัครใจออกจากงาน ตามโครงการไปแล้ว 49 คน

(อาจารย์กฤษฎาวิเคราะห์ : โครงการสมัครใจลาออก เป็นเรื่องที่สมยอม 2 ฝ่าย นายจ้างตกลง ลูกจ้างตกลง กฎหมายไม่เรียกว่าลาออกและไม่เรียกว่าเลิกจ้างด้วย แต่เรียกว่า “สิ้นสุดสัญญาจ้าง” เหมาะๆ รวมกันไปก็คือ การพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างนั่นเอง) ผู้คัดค้านทั้งสองเป็นพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติต้องด้วยหลักเกณฑ์ที่จะต้องถูกปรับลด **(อาจารย์กฤษฎาวิเคราะห์ :** การเอาผลการประเมินมาเล่นไม่ถูกที่ถูกเวลา (ไม่มีฤดูกาลเทศะ) มีการเพ่งเล็งเจ้า 2 คนนี้อยู่แล้ว อยู่ในกลุ่มเป้าหมายที่บริษัทตั้งใจจะคัดออกไป แต่ลืมนิดๆ เป็นเชิงกำหนดให้เป็น “โครงการสมัครใจลาออก” แต่ไฉนมันเผือกไม่สมัครใจจะออกไปล่ะครับ งานจึงเข้า) ผู้ร้องจึงได้เสนอให้ลาออกโดยรับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับพนักงานอื่นๆ แต่ผู้คัดค้านทั้งสองไม่ตกลงยินยอมลาออกเนื่องจากผู้คัดค้านทั้งสองเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ร้องไม่อาจเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองได้โดยพลการ จึงร้องขอต่อศาลเพื่อมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสอง **(อาจารย์กฤษฎาวิเคราะห์ :** ถ้ามาปรึกษาอาจารย์จะไม่แนะนำแบบนี้เด็ดขาด มีทางออกเยอะเยอะ แต่ใจเร็วด่วนจะเอาเค้าวออกไปครับ จึงพลาดแพ้ไป)

ผู้คัดค้านทั้งสองสำนวนยื่นคำร้องคัดค้านว่าผู้ร้องมีผลประกอบการดีขึ้นยอดขายสูงขึ้น และมีกำไรมาโดยตลอดทั้งราคาน้ำมันก็สูงขึ้นปริมาณงานไม่ได้ลดลงตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้าง และผู้ร้องรับผู้รับเหมาเข้ามาทำงานมากขึ้นอีกด้วย ผู้ร้องต้องการลดพนักงานเพียง 51 คน แต่มีผู้สมัครใจลาออกถึง 49 คน ผู้ร้องชอบที่จะเลือกพนักงานที่ประสงค์จะลาออกก่อน ผู้ร้องไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรพนักงานอีก ผู้ร้องไม่เคยแจ้งหลักเกณฑ์ในการจัดสรรให้พนักงานทราบ ที่ผู้ร้องต้องการเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างเป็นการไม่ยุติธรรมต่อผู้คัดค้านทั้งสองตามระเบียบข้อบังคับของผู้ร้อง เรื่อง นโยบายบริหารงานบุคคลพนักงานของผู้ร้องเกษียณอายุ 55 ปี มีสวัสดิการต่างๆ โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องออกไปทำงานในอ่าวไทย ต้องเสี่ยงอันตรายแก่ชีวิต ผู้คัดค้านทั้งสองทำงานในอ่าวไทยให้ผู้ร้องมาโดยตลอด จากเงินเดือนครั้งแรก 6,000 บาทเศษ มามีเงินเดือนสูง มีเวลาทำงานจนเกษียณอีก 13 ปี และ 15 ปี ตามลำดับ ถ้าถูกเลิกจ้างเมื่อผู้คัดค้านทั้งสองไปหางานใหม่ ต้องรับอัตราค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา ซึ่งจะได้ค่าจ้างเพียงเดือนละ 6,000 บาท และไม่เกิน 10,000 บาท ตามลำดับผู้คัดค้านทั้งสอง ต้องขาดรายได้จำนวนมาก ไม่สามารถหารายได้ให้พอกับค่าใช้จ่ายที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าแล้ว ขอให้ยกคำร้อง

อาจารย์กฤษฎาวิเคราะห์ : การจัดให้มี “โครงการสมัครใจลาออก” โดย

1. จัดตั้งคณะกรรมการจัดสรรบุคลากรทำหน้าที่วิเคราะห์หาจำนวนคนที่จำเป็นและเหมาะสมจะเอาไว้ในภาวะปัจจุบัน ซึ่งถือว่าทำถูกแล้ว สมควรทำครับ
2. กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรคน (ที่อยากให้มีสมัครใจลาออก) ตลอดจนกำหนดสิทธิประโยชน์ตอบแทนให้ลูกจ้าง ซึ่งอยู่ในข่ายต้องถูกปรับลดและสมัครใจลาออก (ต้องให้เยอะพอที่จะจูงใจให้มาสมัครโครงการนี้)

แต่ที่ว่า พลาดครับ ดันไป...กำหนดระบบประเมินผลงาน เพื่อจะเล่นคัดออกอีกทางหนึ่งในเวลาเดียวกัน **เฮ้อ** ถ้าจะแพ้กคัดออกโดยใช้ระบบประเมินผลงานมาคัดออก ต้องทำให้เนียนหน่อย ค่อยๆ ทำทีหลังก็ได้ มาปนๆ กับโครงการนี้ ใครมองก็รู้ว่า ไม่แฟร์ ถ้าอดใจไว้หน่อยก็จะดีแต่ต้องมีระบบการประเมินที่เป็นธรรม ตัดอารมณ์ ความรู้สึกมนุษย์ เจ้านายประเภทตั้งธงจะเอาใครออกไว้ด้วยนะครับ แล้วตั้งสติประเมินตามเนื้อผ้าจริงๆ ให้ออกาสปรับปรุงหากผลงาน

ไม่ตี ให้แก้ไขผลงาน ให้เวลาสัก 2-3 ครั้ง ดูแล้วยังไม่กระตือรือร้น ผลงานห่วยคงเส้นคงวาเหมือนเดิม คืออยู่ในเกณฑ์ไม่น่าพอใจ หรืออะไรก็เขียนให้ชัดเจน บอกกล่าวให้รู้ แบบฟอร์มที่ใช้ประเมินก็ต้องแฟร์ๆ พิสูจน์ว่าประเมินตรงไปตรงมาจริงๆ มีการอธิบายหัวข้อการประเมิน วิธีการประเมิน การให้คะแนน มี KPIs ชัดเจน บอกแต่เน้นให้รู้เนื้อรู้ตัวก่อน มีการให้ความเห็นระบุท้ายแต่ละหัวข้อประเมิน โอ๊ย ฯลฯ เยอะครับทำให้ตีๆ ไม่ใช่รวบยอดให้ความเห็น ทำนองซ้ำๆ เขียนพรรณนาเยอะๆ แบบนี้เจ๊งครับ ไปไม่รอด

นายจ้ำรายนี้ แปลกๆ ในการคิด การบริหารจัดการครับ จะให้มี “โครงการสมัครใจลาออก” นายจ้ำก็แค่ทำประกาศ บอกหลักเกณฑ์ วิธีการ และจะให้อะไรตอบแทนมาให้ครบ ส่วนใครจะสมัครไม่สมัครปล่อยให้สมัครมาน้อยไม่ได้ตามเป้าจะหาเรื่องเอาการประเมินผลงานมาบีบให้ออก แบบนี้สิ้นคิด อย่าทำ ส่วนไอ้ที่สมัครมาเยอะเกินโควต้าถ้าจะเอามาตัด มาอนุมัติให้ออก แบบนี้ทำได้ ทำไปเลยครับ เพราะที่สมัครใจนั้นคือตั้งใจลาออกจริงๆ ไม่ได้ถูกบังคับ แต่ไม่ใช่ว่าสมัครมาให้ออกหมดก็ไม่ถูก เพราะอาจมีคนตีๆ เก่งๆ และที่นายจ้ำอยากได้มาสมัครปะปนกันไปด้วย คืออยากลาออกเพราะเงินที่ประกาศจะให้มันจูงใจและออกไปทำที่ไหนใครก็รับ อย่างนี้ คงยุ่งตายท่า

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า ผู้ร้องประกอบกิจการสำรวจและขุดเจาะน้ำมันปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทยเพื่อจำหน่าย ผู้คัดค้านทั้งสองเป็นลูกจ้างผู้ร้องและเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ร้องมีความจำเป็นต้องปรับลดโครงสร้างบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสมัครใจลาออก และประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ผ่านมามีหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการของผู้ร้องกำหนดขึ้น ผลการประเมินของ **คณะกรรมการจัดสรรบุคลากร** ปรากฏว่า **ผู้คัดค้านทั้งสองได้คะแนนต่ำสุดของหน่วยงานและไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ร้องกลับแก้งหรือมีพฤติกรรมสื่อว่า ผู้ร้องมีเจตนาขัดขวางการดำเนินงานของผู้คัดค้านทั้งสองในฐานะกรรมการลูกจ้าง แต่กลับจะจ่ายผลตอบแทนแก่ผู้คัดค้านทั้งสองไม่น้อยกว่าสิทธิและประโยชน์ตอบแทนตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่จะจ่ายให้แก่พนักงานที่สมัครใจลาออกตามโครงการดังกล่าว ถือว่ามีเหตุผลสมควรที่จะเลิกจ้างได้** อนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสอง

อาจารย์กฤษฎาวิเคราะห์ : ศาลแรงงานกลางมองว่า เมื่อผลประเมินต่ำสุดๆ จะรออะไร นายจ้ำไม่ได้แก้งซักหน่อย ไม่ได้จะขัดขวางลูกจ้างในฐานะเป็นกรรมการลูกจ้าง แถมออกไปได้ตั้งค้ใช้ไม่นานด้วย ท่านเลยมองว่าแฟร์แล้ว แต่ศาลแรงงานกลางท่านไม่มองเชิงลึกลงไปว่า

1. วิธีการลดจำนวนลูกจ้าง แม้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินไว้ก็ตาม แต่ต้องดูความเป็นจริงด้วย นี่ประเมินว่าลูกจ้างแย่ การได้คะแนนต่ำสุดของหน่วยงานไม่ได้สะท้อนว่าลูกจ้างจะไม่สามารถทำงานให้ได้ดี
2. ไม่มีเหตุปัจจัยที่จะเลิกจ้างอื่นๆ ประกอบเลย เช่น ทำงานให้เกิดความเสียหายกับนายจ้าง หรือทำผิดวินัยในการทำงาน
3. ความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้างเฉพาะเพียง 2 คนเท่านั้น “อ่อน” เกินไป ไม่ถูกมองว่าเป็นเหตุอันสมควร และมันยังไม่เพียงพอถึงขนาดจะไปไล่ออก

ผู้คัดค้านทั้งสองสำนวนอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า **“มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ ผู้คัดค้านทั้งสองว่าสมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองหรือไม่เห็นว่าผู้ร้องประกอบกิจการสำรวจและขุดเจาะน้ำมันปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติจำหน่ายให้แก่ผู้ประกอบการภายในประเทศ ซึ่งเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีแหล่งผลิตถึง 14 แห่ง ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก แม้ในปี 2541 ปริมาณการใช้น้ำมันและก๊าซธรรมชาติจะลดลงบ้าง อันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจก็ตาม แต่การดำเนินกิจการของผู้ร้องยังมีกำไรตลอดมาทั้งปริมาณงานและผลผลิตก็ไม่ได้ลดลง ส่วนที่ผู้ร้องอ้างว่ามีการผลิตก๊าซธรรมชาติจากแหล่งอื่นเกิดขึ้นและแนวโน้มการใช้ไฟฟ้าลดลง ทำให้ผู้ร้องต้องผลิตน้ำมันและก๊าซธรรมชาติลดลงนั้นเป็นเพียงการคาดคะเนต่อเหตุการณ์ข้างหน้าเท่านั้น (อาจารย์กฤษฎาวิเคราะห์ : บอกแล้วไง อย่าเอาอนาคตข้างหน้าที่มองไม่เห็น ไม่รู้จะเกิดจริงไม่จริงมาตัดสินใจ มามโนไม่ได้) ซึ่งอาจจะไม่เกิดผลดังเช่นที่ผู้ร้องคาดคะเนก็ได้ และแม้การคาดคะเนดังกล่าวเป็นมูลเหตุให้ผู้ร้องต้องปรับโครงสร้างบุคลากร แต่การปรับโครงสร้างดังกล่าว ก็ไม่มีผลทำให้ผู้ร้องต้องยุบหน่วยงานที่ผู้คัดค้านทั้งสองทำอยู่หรือหน่วยงานอื่นของผู้ร้อง ผู้ร้องกลับจ้างผู้รับเหมาให้ทำงานเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ร้องได้จ้างลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกหลายคน แม้การจ้างดังกล่าวมิได้ให้ทำงานในแผนกที่ผู้คัดค้านทั้งสองทำงานอยู่ แต่ย่อมจะทำให้ค่าใช้จ่ายของผู้ร้องเพิ่มขึ้น (อาจารย์กฤษฎาวิเคราะห์ : แต่อ้างว่าจะลดค่าใช้จ่าย) ส่วนการปรับโครงสร้างบุคลากรโดยการลดจำนวนบุคลากรลงให้เหมาะสมกับงาน แม้เป็นอำนาจบริหารของนายจ้าง จนเป็นผลให้เลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่ต้องเป็นการกระทำที่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างและต้องเป็นธรรมต่อลูกจ้างด้วย**

การลดจำนวนลูกจ้าง แม้ผู้ร้องได้กำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นพิจารณาแก่ลูกจ้างทุกคนก็ตาม แต่ผลการประเมินได้ระบุเพียงว่า ผลปฏิบัติงานของผู้คัดค้านทั้งสองได้คะแนนต่ำสุดของหน่วยงานเท่านั้น โดยไม่ปรากฏว่าผู้คัดค้านทั้งสองไม่สามารถทำงานได้ดี หรือทำงานให้ผู้ร้องเสียหายอย่างไรหรือผู้คัดค้านทั้งสองได้กระทำความผิดประการใด หรือมีความจำเป็นเพียงใดที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้างในแผนกไฟฟ้าระดับ 5 และแผนกอุปกรณ์ของแหล่งผลิตเอราวัณเฉพาะผู้คัดค้านเพียง 2 คนเท่านั้น จึงไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอถึงขนาดที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้ง 2 คน ที่ศาลแรงงานกลางอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกาอุทธรณ์ผู้คัดค้านทั้งสองฟังขึ้น” พิพากษากลับ ให้ยกคำร้องของผู้ร้องทั้งสองสำนวน

(องค์คณะผู้พิพากษา: มงคล คุปต์กาญจนากุล, วีรพจน์ เพียงพิทักษ์, พูนศักดิ์ จงกลณี)