

คำพิพากษา

เกี่ยวกับ

เลิกจ้าง – ลาออก

10 พ.ศ.

2555 - 2564

เชิดศักดิ์ กำปั่นทอง

นิติกรชำนาญการพิเศษ กองนิติการ



สารบัญบอกชื่อเรื่องย่อ

๑๐๑ เรื่อง

สารบัญเรื่องย่อ

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๕๓/๒๕๖๔ (เลิกจ้าง) เรื่อง แม้หนังสือเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง เพราะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามเพียงคนเดียว แต่เมื่อถึงวันที่มีผลเลิกจ้างลูกจ้างไม่มาทำงาน ซึ่งนายก็ทราบและไม่ได้โต้แย้งคัดค้านว่าลูกจ้างขาดงาน แม้ภายหลังนายจ้างจะออกประกาศอีกฉบับระบุให้มีผลเลิกจ้างวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และจำเลยไอนเงินเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างก็ไม่มีผลเป็นการลบล้าง ถือว่านายจ้างให้สัตยาบันการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างจึงสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว	๑
๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓-๖/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง) เรื่อง แม้สัญญาจ้างแรงงานจะระบุให้นายจ้างมีสิทธิโอนย้ายตำแหน่งหรือหน้าที่การงานของลูกจ้างในบริษัทหรือบริษัทในเครือตามที่นายจ้างจะเห็นสมควรได้ ก็เป็นเพียงข้อตกลงที่ให้สิทธินายจ้าง แต่ยังไม่ได้ว่าลูกจ้างให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าโดยปริยายแล้ว เมื่อนายจ้างโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทในเครือและให้ตำแหน่งในบริษัทสิ้นสุดลง โดยลูกจ้างไม่ยินยอม จึงเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้แก่ลูกจ้าง	๒
๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓๐/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง) เรื่อง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง “ทางโทรศัพท์” ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ การที่ลูกจ้างไม่มาทำงานหลังจากนั้นระหว่างวันที่ ๑ - ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ความเป็นลูกจ้างนายจ้างจึงสิ้นสุดลงก่อนแล้ว การที่นายจ้างมีหนังสือเลิกจ้าง โดยอ้างขาดงานติดต่อกันเกินกว่า ๓ วันทำงานจึงไม่มีผลเป็นการเลิกจ้างอีก	๓
๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๓/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง) เรื่อง จำเลยที่ ๑ ส่งโจทก์ให้ไปทำงานเป็นผู้ควบคุมนั่งร้านที่สถานประกอบกิจการของจำเลยที่ ๒ ต่อมาจำเลยที่ ๒ มีหนังสือแจ้งจำเลยที่ ๑ ให้การปฏิบัติงานของโจทก์สิ้นสุดลงตามสัญญา และส่งตัวโจทก์คืนแก่จำเลยที่ ๑ จึงไม่ใช่กรณีจำเลยที่ ๒ บอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ แต่เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยที่ ๑ เป็นผู้แจ้งโจทก์สิ้นสุดสัญญาจ้าง จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์	๔
๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๗๔/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างพูดว่า “หากไม่สอบถามและไม่ทำรายงานส่งก็ไม่ต้องมาทำงานวันพรุ่งนี้” ลูกจ้างจึงถามต่อว่า “ไล่ออกใช่หรือไม่” นายจ้างแจ้งว่า “ถ้าไม่ไปสอบถามและมาทำรายงานส่งในวันนี้ วันพรุ่งนี้ก็ไม่ต้องมาทำงานอีก” ถือเป็นพฤติการณ์เลิกจ้าง	๕

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๘๓/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างร่วม : จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการออกแบบ ผลิต ติดตั้งโครงสร้างฯ จำเลยที่ ๒ ประกอบกิจการที่ปรึกษาทางเทคนิค โจทก์ทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ แม้ว่าภายหลังจำเลยที่ ๑ จะจ่ายเงินคืนให้แก่จำเลยที่ ๒ ดังนั้น จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ถือเป็นนายจ้างของโจทก์ ต้องร่วมรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่โจทก์	๖
๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๙๔/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง) เรื่อง นาง C กรรมการของบริษัท ได้เชิดนาย B อดีตสามี ให้มีอำนาจควบคุมดูแลและสั่งลงโทษพนักงาน การที่นาย B ได้พูดกับลูกจ้างว่า “หากไม่พอใจในการทำงานก็ออกไปเลย” หลังจากนั้นได้ออนเงินค่าจ้างให้แก่ นาย B ก่อนถึงกำหนด พฤติการณ์ดังกล่าวถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว	๗
๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๑๔๗/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง) เรื่อง การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง : ก่อนที่สัญญาจ้างจะครบกำหนดมีการเจรจาต่อสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ลูกจ้างต้องการให้ต่อสัญญาจ้างอีก ๑ ปี แต่นายจ้างต้องการต่อสัญญาอีก ๖ เดือน จึงไม่สามารถตกลงกันได้ และไม่ได้มีการทำสัญญาจ้างกันต่อไป เมื่อสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาไว้ กรณีจึงถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย โดยนับระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องของสัญญาทุกฉบับรวมกันเป็นอายุงาน	๗
๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๖๔๙/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง) เรื่อง พฤติการณ์เลิกจ้าง : ลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคต่อมลูกหมากโตและเข้ารับการรักษาด่วน นายจ้างบอกให้ลูกจ้างหยุดงานและไปรักษาโรคให้หายก่อนกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ลูกจ้างจึงลาไป ๙๑ วัน เมื่อลูกจ้างเข้าทำงาน แต่นายจ้างได้แต่งตั้งนาย A ปฏิบัติหน้าที่แทนลูกจ้าง และ แจ้งลูกจ้างว่าไม่ต้องมาทำงาน ถือเป็นการเลิกจ้าง ส่วนการที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติตามข้อบังคับเรื่องไม่นำส่งใบรับรองแพทย์นั้น ก็เป็นเพียงการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ มิใช่เรื่องละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งนายจ้างอาจลงโทษทางวินัยได้ ดังนี้ ต้องถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม	๙

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๑๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๓๓๘/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง) เรื่อง บังคับเขียนใบลาออก** หัวหน้างาน เรียกลูกจ้างเข้าไปพบที่ห้องประชุม ซึ่งมีเจ้าพนักงานตำรวจอยู่ด้วย ๓ คน โดยไม่ให้ลูกจ้างนำโทรศัพท์เคลื่อนที่เข้าไป ไม่สามารถปรึกษาผู้ใดได้ แล้วกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำผิดโดยไม่มีพยานหลักฐาน ลูกจ้างเป็นหญิงยอมเกิดความกลัวจนทำให้จำยอมลงชื่อในใบลาออกที่หัวหน้างานเตรียมไว้ ในวันเดียวกันหลังเกิดเหตุลูกจ้างไปแจ้งความให้ลงรายงานประจำวันที่สถานีตำรวจ การกระทำของนายจ้างจึงเป็นการข่มขู่ถึงขนาดจงใจให้ลูกจ้างต้องกลัว ซึ่งถ้ามิได้มีการข่มขู่เช่นนั้น การนั้นก็คงจะมีได้กระทำให้ขึ้น การแสดงเจตนาลาออกเป็นนิติกรรมที่เกิดขึ้นโดยโมฆียะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๕ วรรคหนึ่ง จึงเป็นกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง	๑๐
๑๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๔๐/๒๕๖๓ (บังคับเขียนใบลาออก) เรื่อง นายจ้างกล่าวหาว่าลูกจ้างรายวัน(หญิง) มีพฤติกรรมที่ส่อความสัมพันธ์ทางชู้สาวกับหัวหน้างาน แต่ลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมเขียนใบลาออก นายจ้างไม่มีพยานหลักฐานใด ๆ ที่แสดงว่ามีพฤติกรรมชู้สาวกัน จึงยกเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งผลกระทบจะมีต่อบุตรสาวของลูกจ้างซึ่งทำงานที่โรงงานเดียวกันขึ้นพุดมาเพื่อกดดันบีบบังคับ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างทนไม่ได้ จึงเขียนใบลาออกด้วยความสมัครใจ จึงเป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง	๑๒
๑๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๒๓/๒๕๖๒ (เลิกจ้าง) เรื่อง โฉนดที่ดินมิใช่ทรัพย์สินที่นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันได้ตามประกาศกระทรวงแรงงานฯ นายจ้างจึงต้องคืนหลักทรัพย์ค้ำประกันดังกล่าวให้กับลูกจ้าง แม้ลูกจ้างจะพ้นสภาพด้วยเหตุเกษียณอายุก่อนที่นายจ้างมีคำสั่งไล่ออกซึ่งการเลิกจ้างไม่มีผลตามกฎหมายก็ตาม แต่พฤติการณ์การกระทำผิดของลูกจ้างแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างมิได้ทำงานด้วยความเรียบร้อย ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบ	๑๓
๑๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๖๙/๒๕๖๒ (เลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างเขียนใบลาออกโดยไม่สมัครใจ ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่าเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง , การที่ลูกจ้างใช้เครื่องถ่ายเอกสารและกระดาษของนายจ้างและนำเอกสารที่ถ่ายสำเนานั้นไป ก็เป็นเพียงการที่ลูกจ้างถือวิสาสะเท่านั้น ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะฟังได้ว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	๑๔

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๑๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๖๑๗/๒๕๖๒ (เลิกจ้าง) เรื่อง พุทธการณเลิกจ้าง : นายจ้างมอบหมายลูกจ้างให้ไปติดตั้งนั่งร้านบนอาคารสูงประมาณ ๕๐ เมตร ต้องแบกอุปกรณ์ขึ้นไปเอง จึงขอให้ส่งคนยกหรือคนงานมาช่วย แต่นายจ้างไม่ดำเนินการ ลูกจ้างฝันทำงานจนหมดกำลังและบาดเจ็บ จึงหยุดงานไปหานายจ้าง แต่นายจ้างเพิกเฉยอีกลูกจ้างจึงไม่ไปทำงาน แต่วันถัดมาลูกจ้างยังคงมาทำงาน แต่กลับถูกแจ้งว่าพ้นจากการเป็นพนักงานแล้ว <u>พุทธการณเห็นได้ชัดว่าเป็นการเลิกจ้างแล้ว</u> นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๑๖
๑๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๖๓๒/๒๕๖๒ (บังคับเขียนใบลาออก) เรื่อง พุทธการณเลิกจ้าง : การที่นายจ้างจัดเตรียมหนังสือเลิกจ้าง รายละเอียดการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายไว้ก่อนเช่นนี้ รวมทั้งมีบันทึกภายในขอรหัสผ่านคืนจากลูกจ้าง พร้อมทั้งปิดล็อกห้องทำงานเพื่อไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน แสดงว่านายจ้างเตรียมการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างไว้ล่วงหน้า เมื่อจำเลยนายจ้าง เรียกลูกจ้างไปพบและแจ้งว่า ผู้บริหารมีมติให้เลิกจ้าง หากไม่ยอมลงลายมือชื่อในใบลาออกก็จะไม่มีการจ่ายค่าชดเชย พุทธการณดังกล่าวฟังได้ว่า ลูกจ้างมิได้ลาออก แต่เป็นนายจ้างต้องการเลิกจ้าง	๑๗
๑๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๘๔๑/๒๕๖๒ (บังคับเขียนใบลาออก) เรื่อง บังคับเขียนใบลาออก : ลูกจ้างต่างด้าว ถูกนายจ้างและผู้บังคับบัญชาเรียกไปในห้อง และให้เขียนใบลาออกมิฉะนั้นจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายไทย โดยลูกจ้างมิได้สมัครใจอย่างแท้จริง พุทธการณเป็น <u>“การเลิกจ้างโดยปริยาย”</u> และเป็นการกระทำละเมิดต่อลูกจ้าง นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในการกระทำละเมิดร่วมกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายห้องพัสดุใช้ค่าเสียหายในมูลละเมิด ๑๐๐,๐๐๐ บาท และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๕๕๐,๐๐๐ บาท (๑๐ เดือน)	๑๘
๑๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๘๕๕ - ๘๕๖/๒๕๖๒ (เลิกจ้าง) เรื่อง พุทธการณเลิกจ้าง : นายจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานลูกจ้างจากขับรถบรรทุกหิ้วลากสับแปดล้อแล้วลดค่าจ้างและเสนองานอื่นให้ทำในสวนลำไย เมื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลทำให้เกิดเป็นข้อพิพาทคดีนี้ขึ้นโดยลูกจ้างไม่ยินยอม และนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ กรณีถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองแล้ว , เมื่อลูกจ้างยินยอมรับเงินเดือนของเดือนกุมภาพันธ์ - ตุลาคม ๒๕๕๙ เพียงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นเวลา ๙ เดือน โดยไม่ได้โต้แย้งคัดค้าน แสดงว่าลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างปรับลดเงินเดือนแล้ว	๒๐

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๑๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๘๖๓/๒๕๖๒ (เลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงลูกจ้างแจ้งว่าไม่ต่อสัญญาจ้างอีกต่อไป เมื่อสัญญาครบกำหนด ถือเป็นการบอกเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองแล้ว , เมื่อนายจ้างประกอบกิจการโรงแรมงานที่จ้างให้ลูกจ้างทำคือตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายประเมินผลข้อมูลทรัพย์สิน กำหนดอัตราห้องพักของโรงแรม ฯลฯ จึงเป็นงานปกติธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย	๒๑
๑๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๙๓/๒๕๖๒ (คดีอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษชั้นศาลฎีกา) เรื่อง “พฤติการณ์เลิกจ้าง” นายจ้างประกอบกิจการวางท่อส่งน้ำมันและก๊าซ ก่อนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้าง นายจ้างได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แจ้งลูกจ้างว่าให้ไปรองานที่บ้าน แม้จะไม่ปรากฏข้อความเลิกจ้างโดยตรง แต่หลังสิ้นสุดโครงการงานประมูล นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ และมีการเลิกจ้างลูกจ้างคนอื่นอีกหลายคน การที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างทั้ง ๑๑ คน ไปรองานที่บ้านโดยไม่มีระยะเวลาสิ้นสุดที่แน่นอนว่าจะให้เข้าทำงานเมื่อใด พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็น “การเลิกจ้างตามกฎหมาย” แล้ว	๒๓
๒๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๔๔/๒๕๖๑ (เลิกจ้างทางไลน์) เรื่อง วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๘.๔๒ น. นายจ้างแจ้งเลิกจ้างส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ให้แก่ลูกจ้าง แต่วันดังกล่าวลูกจ้างลาป่วยและไม่ได้นำโทรศัพท์ติดตัวไป จึงไม่ทราบข้อความเลิกจ้าง วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ลูกจ้างมาทำงานปกติถึง ๙ ชั่วโมง จึงต้องถือว่าลูกจ้างทำงานถึงวันดังกล่าว รวมระยะเวลาทำงาน ๑๒๐ วัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ๓๐ วัน	๒๔
๒๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๐๐/๒๕๖๑ (เลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างยื่นใบลาออกระบุว่าให้มีผลวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถ้าเป็นไปได้ หรือในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ ต่อมาก่อนวันลาออกมีผล นายจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงลูกจ้างว่าปลดออกจากตำแหน่งทันทีเนื่องจากการกระทำไม่สุจริตและพฤติกรรมที่ไร้จรรยาบรรณ ถือเป็นการ “ใช้สิทธิเลิกจ้าง” มิใช่ให้ลูกจ้าง “ออกจากงานก่อนครบกำหนดตามใบลาออก”	๒๖
๒๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๓๘ - ๓๗๓๙/๒๕๖๑ (เลิกจ้าง) เรื่อง พนักงานขับรถบรรทุกสินค้า ไม่ได้กำหนดเวลาทำงาน แต่ได้กำหนดให้ใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง ได้รับเงินเดือนและค่าเทียว การทำงานต้องอยู่ในความควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ไม่ได้มีอิสระที่จะปฏิบัติงานเวลาใดก็ได้ นิติสัมพันธ์จึงเป็นจ้างแรงงาน , ในการทำงานนายจ้างเจตนา นาย ช. ออกเป็นตัวแทน การที่นาย ช. บอกเลิกจ้างตามคำสั่งกรรมการผู้มีอำนาจ จึงเสมือนเป็นการบอกเลิกจ้างโดยนายจ้าง	๒๗

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๒๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๖๖ - ๓๘๖๗/๒๕๖๑ (เลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างเป็นวิศวกรควบคุมงานก่อสร้างโครงการ รวม ๒ ฉบับ เมื่อครบกำหนดแล้ว ไม่ได้จ้างทำงานต่อ ถือเป็นการเลิกจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แล้ว แม้สัญญาฉบับแรกและฉบับที่ ๒ จะเป็นการจ้างให้ทำงานในโครงการต่างกัน แต่สัญญาทั้งสองฉบับมีลักษณะงานเดียวกันและมีความต่อเนื่องเกี่ยวพันกัน จึงนับระยะเวลาตามสัญญาจ้างทั้งสองฉบับเพื่อคำนวณค่าชดเชย	๒๘
๒๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๗๗ - ๔๐๗๘/๒๕๖๑ (เลิกจ้าง) เรื่อง พุทธการณณ์เลิกจ้าง : ข้อความบทสนทนาที่นางสาว พ. กรรมการผู้จัดการจำเลยพูดกับโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ มีข้อความบางตอนว่า “ไม่ต้องมาเม้นท์มาโพสต์หรอกค่ะ ถ้ามตรงๆ คนอย่างพี่ตรงไปตรงมา...พวกคุณประจานใคร ไม่ใช่ประจานบริษัท ประจานตัวเอง...<u>นี่ก็ถึงแต่แค่ประกันสังคมทำลบบาทรัยหนึ่ง...แต่วันนี้คงทำงานด้วยกันลำบากนะ</u> ถ้าคนที่เม้นท์เป็นเพื่อน A พี่ว่าทำงานด้วยกันต่อไปไม่ได้หรอกค่ะ พี่ไม่ได้เชิญออกรู้ไหมด้วย พี่ไล่ออก ในฐานะที่คุณไม่ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา พี่มีสิทธิไล่ออกในฐานะผู้ถือหุ้นเจ้าของบริษัท...พี่เห็น A ลงอะไรปั๊บ ไม่ B ก็ C เม้นท์กันใหญ่ มีความสุข สนุก...พี่ไม่ติดอะไรไม่เชิญใครออก <u>ใบลาออกอยู่ตรงนั้น ไล่ออกเลยคะ</u> ข้อความดังกล่าวมีความหมายชัดเจนเพียงพอแปลความหมายได้แล้วว่านางสาว พ. ไล่ออกที่ ๑ และที่ ๒ ออกจากงาน	๒๙
๒๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขานัญพิเศษที่ ๑๑๗๕ - ๑๒๖๘/๒๕๖๐ (เลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างมีสาขา ๘ สาขา ต่อมาปิดสาขาบุรีรัมย์แล้วมีคำสั่งย้ายลูกจ้างทั้งหมด ๙๕ คนให้ไปสาขากรุงเทพ โดยนายจ้างไม่มีเจตนาย้ายพนักงานไปทำงานที่สำนักงานสาขาอย่างแท้จริง เพียงรอเวลาหาโอกาสที่จะบีบบังคับหรือหว่านล้อมลูกจ้างที่เล็งเห็นว่าไม่สามารถย้ายไปทำงานตามคำสั่งได้อยู่แล้วให้ลาออกเพื่อพ้นความรับผิดชอบในการจ่ายค่าชดเชย อันเป็นการทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ฝ่าฝืนมาตรา ๑๔/๑ ทั้งเป็นการกลั่นแกล้งให้ลูกจ้างลาออก คำสั่งจึงไม่ชอบ ถือเป็นการเลิกจ้าง	๓๑
๒๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๖๓/๒๕๖๐ (เลิกจ้าง) เรื่อง พุทธการณณ์เลิกจ้าง : ลูกจ้างไปทำงานแต่ไม่มีบัตรบันทึกเวลาทำงาน จึงได้ไปพบฝ่ายบุคคลเพื่อทวงถามแล้วไม่ได้รับ แสดงว่านายจ้างไม่ยอมให้บัตรบันทึกเวลาทำงาน ทั้งที่ลูกจ้างไปทำงาน ย่อมเป็นการแสดงเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างทำงานอีกต่อไป ทั้งจ้างพนักงานใหม่มาแทนแล้ว พุทธการณณ์ดังกล่าวจึงถือเป็นการเลิกจ้าง	๓๒
๒๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๘๗/๒๕๖๐ (เลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างขอลากิจล่องหน้า ๒ วัน โดยแจ้งขอลาล่องหน้า ๑๕ วันแล้ว ต่อมานายจ้างไม่อนุญาตให้ลา ให้กลับมาทำงาน เมื่อลูกจ้างกลับมาทำงานวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ วันเดียวกันเวลา ๑๐.๐๐ น. เลขานุการของนายจ้างโทรศัพท์บอกลูกจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป กรณีเป็นการเลิกจ้างแล้ว มิใช่เป็นการที่ลูกจ้างลาออกไปเอง	๓๓

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๒๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕๖ - ๘๗๕๙/๒๕๖๐ (เลิกจ้าง) เรื่อง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างโดยตรงของโจทก์กับพวก มีอำนาจบังคับบัญชา มอบหมายงานโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานพนักงานหรือสั่งการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติ จึงเป็นนายจ้าง เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลเลิกจ้างโจทก์กับพวก การเลิกจ้างจึงมีผลผูกพันนายจ้าง	๓๔
๒๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๒๒๙/๒๕๕๙ (เลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างขอลาออกให้มีผลวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๑ เมื่อถึงวันดังกล่าวนายจ้างลูกจ้างตกลงกันทำงานต่อถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ นายจ้างยังให้ลูกจ้างทำงานต่อถึง ๗ มกราคม ๒๕๕๒ แล้วมีหนังสือเลิกจ้าง ตามพฤติการณ์ถือว่าลูกจ้างและนายจ้างตกลงยกเลิกและยินยอมให้ลูกจ้างถอนแสดงเจตนาลาออก ทำให้การลาออกถูกถอนไปแล้ว กรณีจึงเป็นการกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เป็นการเลิกจ้าง	๓๕
๓๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗/๒๕๕๙ (เลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างทำสัญญาจ้างปีต่อปี เมื่อครบสัญญา ๑ ปีแล้วมีการต่อสัญญากันใหม่ เมื่อสิ้นสุดสัญญาระดับสุดท้ายแล้วไม่มีการจ้างกันต่อไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุตามสัญญาจึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม, เมื่อนายจ้างให้การต่อสู้แล้วการที่ศาลแรงงานไม่ได้ส่งคดีเข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยและพิจารณาคดีไปนั้น กระบวนการพิจารณาของศาลชอบแล้ว	๓๖
๓๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๙/๒๕๕๘ (เลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างให้ลูกจ้างออกก่อนวันที่ลูกจ้างประสงค์จะลาออก โดยอ้างว่าลูกจ้างกระทำผิด เป็นการเลิกจ้าง , ค่าเช่าบ้านไม่เป็นค่าจ้าง	๓๗
๓๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๖๗/๒๕๕๘ (เลิกจ้าง) เรื่อง การที่นายจ้างรู้แล้วยอมให้นาย อ. เชิดตัวเองออกแสดงเป็นตัวแทนของตน นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างเสมือนว่านาย อ. เป็นตัวแทนตน ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างนาย อ.	๓๗
๓๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๖/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง พฤติการณ์เลิกจ้าง นายจ้างเชิดคนอื่นแสดงออกเป็นตัวแทนให้มีอำนาจพิจารณาลงโทษลูกจ้างได้ กรณีถือได้ว่านายจ้างเป็นผู้เลิกจ้าง	๓๘
๓๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๕/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง เขียนใบลาออกเนื่องจากสำคัญผิดว่านายจ้างมีเจตนาให้ลูกจ้างปรับปรุงผลงานตามที่แท้จริง ใบลาออกจึงไม่ได้เป็นไปเพื่อการลาออกอย่างแท้จริง เป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง	๓๘

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๓๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๑/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง คำสั่งให้ออกจากงานอ้างทำผิดวินัย เป็นการกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ เป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง	๓๙
๓๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๗/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง ไม่ให้ลูกจ้างทำงานใด ๆ และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถือว่านายจ้างเลิกจ้างนับแต่วันดังกล่าว	๓๙
๓๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๓/๒๕๕๗ (บังคับเขียนใบลาออก) เรื่อง นายจ้างบีบบังคับข่มขู่ลูกจ้างให้เกิดความกลัวจนลูกจ้างยอมเขียนใบลาออกจากการงาน โดยลูกจ้างไม่สมัครใจลาออก การลาออกจึงเป็นโมฆียะ และนับแต่นั้นนายจ้างให้ลูกจ้างคืนบัตรพนักงานทำให้ลูกจ้างเข้าไปทำงานไม่ได้อีก ลูกจ้างนำคดีมาฟ้องเป็นการบอกกล่าวโมฆียกรรม ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างในวันดังกล่าว	๔๐
๓๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๔/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง พฤติการณ์เลิกจ้าง เลขานุการของนายจ้างได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงลูกจ้างไม่ให้ลูกจ้างเข้าบริษัท ซึ่งหากไม่ได้รับคำสั่งจากนายจ้างไม่น่าเชื่อว่าจะกล้าสั่งห้ามลูกจ้างเข้าสำนักงาน จึงฟังว่า เป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้าง	๔๑
๓๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๒๙/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง หนังสือลาออกระบุว่า “ขอลาหยุดโดยระบุเหตุผลการลาว่า เลิกจ้าง เนื่องจากสุขภาพไม่แข็งแรง” และมีหมายเหตุตอนท้ายว่าขอหนังสือรับรองการทำงานด้วย โดยลูกจ้างนำไปวางที่โต๊ะฝ่ายบุคคล เชื่อได้ว่าเป็นพฤติการณ์เลิกจ้าง ไม่ใช่เจตนาลาออก	๔๑
๔๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง การที่นายจ้างแจ้งลูกจ้างออกจากประกันสังคมมิใช่เป็นการแสดงว่าลูกจ้างสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง แต่เป็นการแจ้งเพื่อประโยชน์ของนายจ้างที่จะไม่ต้องส่งเงินสมทบ จึงฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างลาออก แต่เป็นกรณีเลิกจ้าง	๔๒
๔๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๐/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างทำสัญญาจ้างมีกำหนดเวลา ๑ ปี ต่อเนื่องกันอีก ๒ ฉบับ เมื่อครบสัญญาแล้วไม่มีการต่อสัญญาจ้างกันอีก เป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม แม้สัญญาจ้างมีข้อกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาก็ตาม แต่ก็ยังเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาดังเดิมหาทำให้สัญญาจ้างเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาไม่ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๔๒

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๔๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๑๕/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง ผู้จัดการโรงงานพุดกับลูกจ้างว่า กรรมการผู้จัดการของบริษัทให้บอกกับลูกจ้างว่า “พรุ่งนี้ไม่ต้องมาทำงาน” ถือได้ว่านายจ้างได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างแล้วในวันดังกล่าว	๔๓
๔๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๖/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง ที่ปรึกษาบริษัทถามลูกจ้างว่าจะลาออกใช่หรือไม่ แล้วลูกจ้างตอบว่าใช่ แต่เมื่อลูกจ้างทวงถามให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑ เดือนก่อน นายจ้างปฏิเสธไม่จ่ายและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในหนังสือลาออก ลูกจ้างจึงปฏิเสธ โจทก์ถามที่ปรึกษาบริษัทกลับไปว่าเลิกจ้างหรือไม่ ที่ปรึกษาบริษัทตอบว่าใช่ ซึ่งต่อมาหัวหน้างานโดยตรงของลูกจ้างก็ตอบว่าเมื่อที่ปรึกษาบริษัทพูดอย่างไรก็เป็นอย่างนั้น หลังจากนั้นลูกจ้างส่งมอบงานคืนแล้วไม่ได้กลับไปทำงานอีก เช่นนี้ถือได้เป็นพฤติการณ์เลิกจ้างแล้ว	๔๓
๔๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๔๒/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง) เรื่อง บริษัททั้ง ๓ ราย ร่วมกันเป็นนายจ้างของลูกจ้าง จึงต้องรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๙๑	๔๔
๔๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๐๓-๓๐๐๔/๒๕๕๖ (เลิกจ้าง) เรื่อง ผู้ประกอบกิจการถือเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕(๓) ต้องร่วมรับผิดชอบค่าชดเชยกับนายจ้างผู้รับเหมาค่าแรง นายจ้างยัดบัตรพนักงานและไม่ให้เข้าไปทำงาน เป็นการเลิกจ้าง	๔๔
๔๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๔๔/๒๕๕๖ (เลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างขอห้องทำงานคืน ลูกจ้างต้องใช้ร้านค้าแฟเป็นสถานที่ทำงานเกือบปี ไม่ขึ้นเงินเดือน จ่ายเงินให้ใกล้เคียงกับค่าชดเชยในวันที่ลูกจ้างเขียนใบลาออก ถือเป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง	๔๕
๔๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๕๑/๒๕๕๖ (เลิกจ้าง) เรื่อง เทปคาสเซ็ทบันทึกเหตุการณ์เลิกจ้างแม้ไม่มีการถอดเทปให้จำเลยตรวจสอบก่อน แต่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมศาลรับฟังเป็นพยานหลักฐานได้	๔๖
๔๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๘๘/๒๕๕๖ (เลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างให้ลูกจ้างคืนหนังสืออนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยคืนกระทรวงแรงงาน ถือว่านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเป็นลูกจ้างแล้ว เป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง	๔๖

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๔๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๒๖๑/๒๕๕๖ (เลิกจ้าง) เรื่อง บังคับให้เขียนใบลาออก แต่ศาลเห็นว่านายจ้างไม่พอใจการทำงานของลูกจ้าง จึงใช้วาจารุนแรงเสียงดัง ตบโต๊ะทำงาน ทวาดขู่บังคับให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก ถือเป็นการเลิกจ้าง	๔๗
๕๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๙๓/๒๕๕๕ เรื่อง เสนอให้ลูกจ้างลาออกแล้วจ่ายเงินให้ ๓ เดือน และหากลูกจ้างไม่ออกจากงานจะดำเนินการให้ลูกจ้างออกจากงานในที่สุด ถือเป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง	๔๗

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๕๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๒๒/๒๕๖๔ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างกับลูกจ้างต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกันให้มีผลสิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ โดยนายจ้างไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ให้ลูกจ้างเต็มจำนวน ไม่ใช้กรณีนายจ้างเลิกจ้างแต่อย่างใด	๔๙
๕๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๗๙/๒๕๖๔ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้ว่าจ้างเปลี่ยนตัวเนื่องจากมาทำงานสายประจำ ไม่กระตือรือร้น นายจ้างยังมีสถานที่อื่นให้ลูกจ้างทำงาน แต่ลูกจ้างไม่ไปทำงานตามที่ตกลงกัน ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง	๔๙
๕๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๔๓/๒๕๖๓ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างไม่ยินดีไปทำงานหน่วยงานที่นายจ้างจัดหาให้ กรณีจึงเป็นการลาออกโดยสมัครใจของลูกจ้าง นายจ้างไม่ได้พูดเลิกจ้าง และไม่ปรากฏว่านายจ้างหรือพนักงานบริษัทมีพฤติการณ์ใดที่เป็น การเลิกจ้าง จึงไม่ใช่เลิกจ้าง	๕๐
๕๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๕๖/๒๕๖๒ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง “แล้วจะเอาอย่างไร ทำไมไม่ออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว” : ลูกจ้างไปออกรายการทีวี ธุรกิจแฟรนไชส์ขายบะหมี่ในรายการอายุน้อย ๑๐๐ ล้าน นายจ้างเรียกโจทก์ไปสอบถามเพื่อชี้ให้เห็นว่าการ กระทำนั้นอาจกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ พฤติการณ์ทำให้เข้าใจว่าลูกจ้างไม่อุทิศเวลาในการทำงานอัน อาจก่อให้เกิดความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้ทำงาน ให้ลูกจ้างพิจารณาตัวเอง ลูกจ้างจึงเขียนใบลาออกด้วย ความสมัครใจของลูกจ้างเอง มิได้ถูกบีบบังคับ ตามพฤติการณ์ไม่ใช้การเลิกจ้างแต่เป็นกรณีลูกจ้างสมัครใจ ลาออกเอง	๕๑
๕๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๘๙๐/๒๕๖๓ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง พฤติการณ์นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันโดยปริยายให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องอัตราค่าจ้างใหม่จากเดิม ๑๗,๐๐๐ เป็น ๑๐,๐๐๐ บาท และลูกจ้างทำงานต่อไป แต่หลังจากนั้นเมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างไม่ไปทำงาน ยังไม่ถือได้ว่านายจ้าง เลิกจ้าง แต่ลูกจ้างไม่ประสงค์ทำงานกับนายจ้างต่อไป	๕๓
๕๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๗๔๒/๒๕๖๒ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ประนีประนอมยอมความ : ลูกจ้างยินยอมลาออกและรับเงินช่วยเหลือตามที่นายจ้าง เสนอจำนวน ๑,๖๖๒,๒๐๑.๒๘ บาท พร้อมทำข้อตกลงสละสิทธิเรียกร้อง ข้อตกลงดังกล่าวมีลักษณะ เป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ แม้จะทำสัญญาในขณะที่ยังเป็นลูกจ้าง แต่ลูกจ้างก็มีอิสระที่จะตัดสินใจ ได้ว่าจะรับเงินช่วยเหลือหรือไม่ยอมรับและให้นายจ้างเลิกจ้างแล้วไปใช้สิทธิเรียกร้องตามต้องการ ข้อตกลง ดังกล่าวจึงมีผลผูกพัน ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินใด ๆ อีก	๕๔

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๕๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๗๐๗๖/๒๕๖๒ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง แม้สัญญาจะมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง แต่เมื่อลูกจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้จัดการแผนกความปลอดภัยว่า เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างแล้วจะไม่ต่อสัญญากับนายจ้างอีก จึงเป็นกรณีลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานเองไม่ถือว่านายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย	๕๕
๕๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๑๓๘/๒๕๖๑ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง “บังคับเขียนใบลาออก” ลูกจ้างอุทธรณ์ว่าพยายามหาพยานหลักฐานมาแสดงโดยขอตรวจสอบภาพในวันเกิดเหตุจากกล้องวงจรปิดที่ร้านนายจ้าง แต่นายจ้างอ้างว่าภายในกล้องวงจรปิดถูกลบไปแล้ว เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง	๕๖
๕๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๒/๒๕๖๑ (เขียนใบลาออกและกับเงินช่วยเหลือ) เรื่อง ลูกจ้างตกลงเขียนใบลาออกเพื่อแลกกับเงินช่วยเหลือ ๘ เดือน ตามข้อเสนอแนะของนายจ้าง เพื่อไม่ให้เสียประวัติ ถือได้ว่าสมัครใจลาออก ไม่ใช้การเลิกจ้าง	๕๖
๖๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๑๘๘๘/๒๕๖๑ เรื่อง คดีฟ้องเกี่ยวกับบังคับเขียนใบลาออก :	๕๗
๖๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๗๘/๒๕๖๑ เรื่อง ลูกจ้างมีพฤติการณ์เล่นอินเทอร์เน็ตเข้าดูเว็บไซต์ลามกอนาจารและเว็บไซต์เกี่ยวกับตารางการซื้อขายหุ้นในเวลาทำงาน มีความประพฤติทางด้านชู้สาวกับลูกจ้างของจำเลยทั้งที่มีครอบครัวอยู่แล้ว นายจ้างเสนอให้ลูกจ้างพิจารณาตัวเอง ต่อมาลูกจ้างลงลายมือชื่อในใบลาออกแล้วรับเงิน ๓ เดือน พฤติการณ์ไม่น่าเชื่อว่าถูกบังคับให้ลงลายมือชื่อในใบลาออก กรณีจึงไม่ใช้การเลิกจ้าง	๕๗
๖๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๓๕/๒๕๖๑ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง การเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมด้วย การแสดงเจตนาลาออกจึงมีผลทันทีในวันที่ลูกจ้างแจ้งไว้ อีกทั้งนายจ้างได้อนุมัติการลาออกแล้ว แม้ต่อมาภายหลังนายจ้างจะเพิกถอนคำสั่งเป็นไม้อนุมัติการลาออกและมีมติลงโทษไล่ออกจากงานก็ตาม , เงินบำเหน็จไม่ใช่ค่าชดเชย จึงเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี	๕๘
๖๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๐๐/๒๕๖๑ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง สถานประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้างตามมาตรา ๑๑/๑ ส่งลูกจ้างกลับคืนไปยังนายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงสืบเนื่องมาจากมีปัญหาคือพิพาทกัน <u>เป็นเพียงการให้ลูกจ้างเหมาค่าแรงกลับไปทำงานกับนายจ้างโดยตรงดังเดิมตามสัญญาเหมาแรงงาน ซึ่งนายจ้างโดยตรงก็รับกลับเข้าทำงานในเวลาต่อมาอย่างต่อเนื่องและไม่ขาดตอน</u> แต่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงนั้นไม่ทำงานให้แก่นายจ้างโดยตรง การกระทำของนายจ้างทั้งสองจึง <u>“ไม่ใช้การเลิกจ้าง”</u> ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๖๐

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๖๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๕๐๘๗/๒๕๖๑ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง บังคับเขียนใบลาออก : พฤติการณ์ตั้งแต่ลูกจ้างแสดงความประสงค์ลาออก เขียนใบลาออก และเขียนข้อความเพิ่มเติมในใบลาออก แสดงให้เห็นว่ามีเจตนาลาออก ถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม	๖๑
๖๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๙๑/๒๕๖๐ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ขณะอยู่ในห้องประชุม ลูกจ้างมีโอกาสนและเวลาที่จะพิจารณาไตร่ตรองก่อน ทั้งยังได้ต่อรองนายจ้างขอเพิ่มค่าชดเชย และเมื่อผู้แทนนายจ้างตกลงตามเงื่อนไขของลูกจ้างจนเป็นที่พอใจแล้ว ลูกจ้างจึงกรอกข้อความในใบลาออก พฤติการณ์ดังกล่าวจึงเป็นการลาออกด้วยความสมัครใจ มิได้ข่มขู่หลอกลวง ไม่เป็นการเลิกจ้าง	๖๒
๖๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๒๖/๒๕๖๐ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรมระหว่างเวลาการทำงานถือเป็นการมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ ไม่ใช่การเลิกจ้างและไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันจะมีผลให้สภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง จึงไม่ใช้การเลิกจ้าง , เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างมีหน้าที่ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน โดยมีข้อความตามที่กฎหมายกำหนดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕	๖๓
๖๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๔๘/๒๕๖๐ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง บังคับเขียนใบลาออก : นายจ้างยื่นข้อเสนอให้ลูกจ้างลาออกรับเงินช่วยเหลือ หรือไม่ลาออกนายจ้างก็จะเลิกจ้าง ลูกจ้างตกลงลาออกและรับเงินช่วยเหลือจำนวน ๕๑๒,๙๔๑.๙๔ บาท เมื่อลูกจ้างได้รับการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบัญชี ทำงานด้านบัญชีมาตลอด แสดงว่าลูกจ้างมีการศึกษาและวุฒิภาวะที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการเจรจา มีเวลาพิจารณาไตร่ตรองในวันนั้น จึงเป็นการลาออกโดยสมัครใจไม่ใช่เลิกจ้าง	๖๔
๖๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๓๕/๒๕๖๐ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน) เรื่อง พนักงานประชาสัมพันธ์ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานกับลูกจ้าง แจ้งลูกจ้างว่านายจ้างลบรายชื่อลูกจ้างออกจากตารางการทำงาน พนักงานดังกล่าวไม่ใช่ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง จึงไม่มีอำนาจเลิกจ้าง การที่ลูกจ้างไม่มาทำงาน เป็นความสมัครใจเองที่ไม่ต้องการเข้าชี้แจงข้อเท็จจริงที่ถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำการทุจริต กรณีไม่ใช้การเลิกจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบค่าชดเชย	๖๕
๖๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๔๘๗/๒๕๖๐ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง การที่ผู้จัดการแจ้งหัวหน้างานซึ่งไม่มีอำนาจเลิกจ้าง ไปแจ้งลูกจ้างว่าให้ทำงานถึงสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๕๖ และหัวหน้างานแจ้งลูกจ้างให้ไปพบผู้จัดการเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้ชัดเจน แต่ลูกจ้างไม่ไปพบ ย่อมเป็นกรณีไม่ปกติที่ลูกจ้างไม่รักษาประโยชน์ของตนเองเพื่อสอบถามเรื่องที่เกิดขึ้นได้ และไม่ยอมมาทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ เป็นต้นไป กรณีไม่ใช้เลิกจ้าง	๖๖

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๗๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๘๒/๒๕๕๙ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างหลบหนีงานนอนหลับในรถ ผู้บังคับบัญชาสอบถาม จากนั้นลูกจ้างไปพบแพทย์ ตอนบ่ายพร้อมนำใบรับรองแพทย์มาแสดง นายจ้างจึงลงโทษพักงาน ๗ วัน เมื่อครบกำหนดแล้วลูกจ้างไม่มาทำงานอีก กรณีไม่ใช้การเลิกจ้าง	๖๗
๗๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๐๙/๒๕๕๙ (คดีฟ้องเกี่ยวกับบังคับเขียนใบลาออก) เรื่อง เมื่อการแสดงเจตนาลาออกมิได้เกิดจากการข่มขู่ แต่เป็นการแสดงเจตนาลาออกเพื่อแลกกับเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจะจ่ายให้ ทั้งลูกจ้างเป็นผู้มีความรู้ จบการศึกษาระดับปริญญาโทและเคยทำงานด้วยฝ่ายบุคคลในหลายองค์กร ย่อมเข้าใจเป็นอย่างดีว่าการลาออกจะมีผลอย่างไร ดังนั้น หนังสือลาออกจึงมีผลบังคับได้ มิใช่การเลิกจ้าง	๖๗
๗๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๒ - ๑๐๐๕/๒๕๕๔ เรื่อง นายจ้างเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น และชื่อบริษัท โดยมีที่ตั้งเดิม สิทธิหน้าที่ของลูกจ้างเหมือนเดิม ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนไปเป็นนิติบุคคลใหม่ กรณีจึงไม่ได้เป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลภายนอก ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้าง	๖๘
๗๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๓๕/๒๕๕๘ เรื่อง บริษัทที่ญี่ปุ่นมีคำสั่งให้ลูกจ้างกลับไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กรณีไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าบริษัทที่ประเทศไทยไม่ให้ลูกจ้างทำงาน จึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้าง	๖๙
๗๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๑๗/๒๕๕๘ เรื่อง ลูกจ้างส่งหนังสือลาออกและส่งข้อความต่อมาให้ผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นถึงการคิดทบทวนตัดสินใจเป็นอย่างดีแล้ว เป็นการลาออกไม่ใช้การเลิกจ้าง	๖๙
๗๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๖๒/๒๕๕๘ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างโกรธและผลักประตูห้องออกไปแล้วนายจ้างตะโกนไล่หลังด้วยถ้อยคำในทำนองว่า “ออกไปเลย ออกไปแล้วอย่ากลับมาอีก ถ้าคุณอยากไปคุณไปเลย ถ้าเดินออกไปก็ต้องกลับมา” ถ้อยคำเหล่านั้นยังไม่เด็ดขาดชัดเจนว่าเลิกจ้าง	๗๐
๗๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๗๐/๒๕๕๘ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง อุทธรณ์ข้อเท็จจริงประเด็นบีบบังคับให้เขียนใบลาออกและประเด็นการส่งเงินสมทบประกันสังคม , ดอกเบี้ยกรณีผิดนัดไม่คืนเงินประกัน	๗๐
๗๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๓๓๙/๒๕๕๘ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างและลูกจ้างตกลงเลิกสัญญากัน ลูกจ้างไม่ประสงค์ทำงานกับนายจ้างต่อไปและนายจ้างไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานด้วยอีกต่อไปเช่นกัน โดยนายจ้างจะจ่ายเงินตอบแทนให้ ๗๘,๐๐๐ บาท กรณีไม่ใช้การเลิกจ้าง แต่นายจ้างต้องผูกพันตามข้อตกลงนั้น	๗๑

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๗๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๔๐/๒๕๕๘ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างถูกร้องเรียนเรื่องการกระทำความผิด นายจ้างเสนอแนวทางให้พิจารณาลาออก และรับเงินต่าง ๆ ตามที่ตกลงกัน ลูกจ้างตกลงรับเงินและเขียนหนังสือลาออก ถือได้ว่าลูกจ้างลาออก โดยสมัครใจไม่ได้ถูกบีบบังคับ กรณีไม่ใช่เป็นการเลิกจ้าง	๗๒
๗๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๘๗๕/๒๕๕๘ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างพูดให้ลูกจ้างปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น แต่หากเลือกที่จะลาออกก็จะช่วยเหลือ ลูกจ้างถามว่าถ้าไม่เลือกทั้งสองอย่างจะให้ทำอย่างไร นายจ้างตอบว่าอาจมีการสิ้นสุดสัญญาจ้าง หลังจากนั้น ลูกจ้างไม่ไปทำงานทั้งที่นายจ้างติดต่อให้มาทำงาน ไม่ใช่การเลิกจ้าง	๗๒
๘๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๗/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างทำงานที่สนามบินดอนเมือง ต่อมามีการเปลี่ยนแปลงการใช้สนามบินไปสนามบิน สุวรรณภูมิ นายจ้างมีหนังสือให้ลูกจ้างปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ลูกจ้างทำหนังสือลาออก อันเป็นการแสดงเจตนา เลิกนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างโดยสมัครใจ ไม่ใช่เลิกจ้าง	๗๓
๘๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๒๗/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ผู้จัดการสาขาไม่มีอำนาจเลิกจ้างแต่บอกลูกจ้างเก็บของไม่ต้องมาทำงาน ลูกจ้าง เก็บของกลับบ้านไปเนื่องจากถูกต่อว่าไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ไม่ใช่การบอกเลิกจ้าง ถือเป็นการลาออก ไม่ใช่เลิกจ้าง	๗๓
๘๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๔๕/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ผู้จัดการพูดว่า “ประธานพูดเช่นนี้แสดงว่าเขาไม่เอาคุณแล้ว” และผู้จัดการแจ้ง ว่าให้ ๕,๐๐๐ บาท โดยให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก ลูกจ้างไม่ตกลงแล้วไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาจึงขอถอนคำร้องมาฟ้องศาล พฤติกรรมเพียงเท่านั้นยังไม่ชัดพอให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง	๗๔
๘๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๔๙/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างเป็นกรรมการผู้จัดการและเป็นผู้ถือหุ้น ต่อมาลาออกจากการเป็นกรรมการของ บริษัท แต่ยังคงทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งที่ปรึกษาต่อไป ไม่ใช่กรณีการเลิกจ้าง	๗๔
๘๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๑๔/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างสงสัยว่าลูกจ้างทุจริตจึงให้หยุดพักร้อน ๑๐ วัน แล้วลูกจ้างไม่กลับมาทำงานอีก ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ ไม่ใช่การเลิกจ้าง	๗๕

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๘๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๒/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างพุดคุยกับลูกจ้างให้พิจารณาตนเองโดยนายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้กรณีพิเศษ ๗๐,๐๐๐ บาท ลูกจ้างจึงเขียนลาออกโดยสมัครใจเพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่นายจ้างเสนอให้ กรณีจึงไม่ใช่การเลิกจ้าง	๗๖
๘๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๕/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างประพฤตินไม่เหมาะสม มาทำงานสาย กลับก่อนเวลาเลิกงาน นายจ้างแจ้งให้พิจารณาตัวเอง ลูกจ้างขอลาออกโดยนายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้และแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ต่อสำนักงานประกันสังคมว่าลาออก ถือเป็นการลาออกไม่ใช้การเลิกจ้าง	๗๖
๘๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๖/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างเรียกลูกจ้างเข้าพบโดยเตรียมหนังสือลาออก และมีข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบเงินพิเศษให้ลูกจ้างพิจารณา ลูกจ้างนำกลับไปดูที่บ้านเพื่อประกอบการตัดสินใจ วันรุ่งขึ้นลูกจ้างได้ลงชื่อในใบลาออกด้วยความสมัครใจเพื่อรับเงินเพิ่มพิเศษ กรณีไม่ใช้การเลิกจ้าง	๗๖
๘๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๔๒/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างเขียนใบลาออกโดยสมัครใจ ต่อมานายจ้างมีหนังสือเลิกจ้างซึ่งจัดทำขึ้นภายหลังที่ลูกจ้างได้ลาออก การเลิกจ้างจึงไม่มีผลบังคับเนื่องจากฐานะลูกจ้างกับนายจ้างได้สิ้นสุดลงในวันที่ลูกจ้างลาออกแล้ว	๗๗
๘๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๑๐/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างเขียนใบลาออกโดยสมัครใจ การที่นายจ้างไม่จัดชั่วโมงสอนหลังจากที่สัญญาจ้างเลิกกันแล้ว หากมีผลทำให้เป็นการเลิกจ้างไม่	๗๗
๙๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๒๔/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างเก็บ ๑๐ เดือน แต่ยังให้ลูกจ้างทำงาน ลูกจ้างทนไม่ไหว จึงไม่ไปทำงาน เป็นการลาออกไม่ใช่เลิกจ้าง	๗๘
๙๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๘๘/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ในวันเดียวกันลูกจ้างยื่นใบลาออก ๓ ครั้ง โดยเปลี่ยนแปลงวันที่มีผลลาออก พฤติการณ์ถือเป็นการสมัครใจลาออก มิใช่การเลิกจ้าง	๗๘
๙๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๕๗/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างลาออกเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่นายจ้างเสนอ ถือเป็นการสมัครใจลาออก ไม่ใช่การเลิกจ้าง	๗๙

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๙๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๘๗/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง โครงการร่วมใจจากของรัฐบาลกิจ ไม่ใช้การเลิกจ้าง แต่ข้อตกลงจะจ่ายค่าชดเชย ต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ ฉบับลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔	๗๙
๙๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๖๔๑ - ๑๘๖๕๘/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง โครงการสมัครใจลาออกก่อนครบอายุเกษียณ เมื่อลูกจ้างแสดงความจำนง เป็นความสมัครใจของลูกจ้างเอง การที่นายจ้างอนุมัติและให้ลาออกตามที่ขอ จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างกับนายจ้าง ต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน มิใช่การใช้การเลิกจ้าง	๘๐
๙๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๑/๒๕๕๖ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง สมัครใจลาออกโดยยินยอมรับเงินผลประโยชน์ตามที่นายจ้างเสนอ ถือเป็น การลาออกมิใช่การใช้การเลิกจ้าง	๘๐
๙๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๘-๑๗๕๙/๒๕๕๖ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างพูดว่า “ถ้าทำอย่างนี้ไม่ได้ให้ลาออกไป” ลูกจ้างไม่ไปทำงานถือว่าลูกจ้าง ลาออกเองมิใช่เลิกจ้าง	๘๑
๙๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๔๕/๒๕๕๖ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งขับรถให้บริษัท ต่อมานายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว แต่ลูกจ้างยังคง ทำงานขับรถให้กรรมการบริษัทในสภาพการจ้างเดิมซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา ถือเป็นการโอนการจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง กรณีไม่ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง	๘๑
๙๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๙๘/๒๕๕๖ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง โอนการจ้างตามมาตรา ๕๗๗ โดยลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ความเป็นนายจ้างและ ลูกจ้างจึงสิ้นสุดในวันดังกล่าว กรณีไม่ใช่นายจ้างเดิมเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิฟ้องค่าชดเชยจาก นายจ้างเดิม	๘๒
๙๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๓๕-๖๑๓๗/๒๕๕๕ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง นายจ้างเปลี่ยนสภาพการจ้างโดยย้ายแผนกและลดค่าจ้าง ลูกจ้างไม่มาทำงาน กรณี ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง	๘๒

รายการ (เลิกจ้าง - ลาออก)	หน้า
๑๐๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๑๔/๒๕๕๕ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง ลูกจ้างกระทำผิด นายจ้างเสนอเงื่อนไขลาออกมิฉะนั้นจะเลิกจ้าง ลูกจ้างขอลาออก จึงมิใช่กรณีนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย	๘๓
๑๐๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๐๕๐ - ๑๔๐๕๗/๒๕๕๕ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง) เรื่อง โครงการร่วมใจเกษียณอายุก่อนกำหนด มิใช่การเลิกจ้าง	๘๓



เลิกจ้าง

๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๕๓/๒๕๖๔ (เลิกจ้าง)

เรื่อง แม้หนังสือเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง เพราะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามเพียงคนเดียว แต่เมื่อถึงวันที่มีผลเลิกจ้างลูกจ้างไม่มาทำงาน ซึ่งนายก็ทราบและไม่ได้โต้แย้งคัดค้านว่าลูกจ้างขาดงาน แม้ภายหลังนายจ้างจะออกประกาศอีกฉบับระบุให้มีผลเลิกจ้างวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และจ่ายโอนเงินเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้ลูกจ้างก็ไม่มีผลเป็นการลบล้าง ถือว่านายจ้างให้สัตยาบันการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างจึงสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการบัญชี ต่อมาวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ อ้างว่าทำยอดขายไม่ได้ตามที่กำหนด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานแก่โจทก์ จำเลยให้การว่า โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง เพราะหนังสือเลิกจ้างลงนามโดยนาย เอ กรรมการบริษัทเพียงคนเดียว และนาย เอ ไม่มีอำนาจเลิกจ้างโจทก์ ขณะฟ้องโจทก์ยังเป็นลูกจ้างจำเลย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย เป็นต้นไป และให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงว่าโจทก์ได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า หนังสือเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ถูกต้อง เพราะกรรมการผู้มีอำนาจลงนามเพียงคนเดียว แต่เมื่อถึงวันที่มีผลเลิกจ้างโจทก์ไม่มาทำงาน ซึ่งจำเลยก็ทราบและไม่ได้โต้แย้งคัดค้านว่าโจทก์ขาดงาน ทั้งจำเลยก็แถลงรับว่ามีการเลิกจ้างโจทก์ โดยมีผลวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ แม้ภายหลังจำเลยจะออกประกาศอีกฉบับระบุให้มีผลเลิกจ้างวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และจ่ายโอนเงินเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้โจทก์ก็ไม่มีผลเป็นการลบล้าง ถือว่าจำเลยให้สัตยาบันการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างจึงสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง สำหรับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในปี ๒๕๖๒ จำเลยกำหนดยอดขายของโจทก์ทั้งปี ๒๕๖๒ จำเลยกำหนดยอดขายของโจทก์ทั้งปี ๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์มีสาเหตุจากการที่โจทก์ทำผลงานได้ไม่ดี โดยเฉพาะในปี ๒๕๖๒ โจทก์ไม่มียอดขายเลย ทั้งจำเลยประสบภาวะขาดทุนสะสม จึงมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคน โดยการเลิกจ้างพนักงานหลายคนรวมทั้งโจทก์ด้วย มิใช่เป็นเรื่องที่จำเลยกลั่นแกล้งโจทก์ การที่จำเลยเลิกจ้างด้วยสาเหตุดังกล่าวถือว่ามิเหตุอันสมควรเพียงพอจึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายส่วนนี้ ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า การเลิกจ้างมาจากสาเหตุที่โจทก์ทำผลงานได้ไม่ดี โดยเฉพาะปี ๒๕๖๒ โจทก์ไม่มียอดขายเลย จำเลยประสบภาวะขาดทุนสะสม อุทธรณ์โจทก์ดังกล่าวเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๓-๖/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง)

เรื่อง แม้สัญญาจ้างแรงงานจะระบุให้นายจ้างมีสิทธิโอนย้ายตำแหน่งหรือหน้าที่การงานของลูกจ้างในบริษัทหรือบริษัทในเครือตามที่นายจ้างจะเห็นสมควรได้ ก็เป็นเพียงข้อตกลงที่ให้สิทธินายจ้าง แต่ยังไม่ถือว่าลูกจ้างให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าโดยปริยายแล้ว เมื่อนายจ้างโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทในเครือและให้ตำแหน่งในบริษัทสิ้นสุดลง โดยลูกจ้างไม่ยินยอม จึงเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้แก่ลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ โจทก์ทั้งสี่เป็นลูกจ้างจำเลยวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑ จำเลยโอนย้ายโจทก์ที่ ๑ - ๓ ไปทำงานกับบริษัท A จำกัด และวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ บาท จำเลยโอนย้ายโจทก์ที่ ๔ ไปทำงานกับบริษัท B จำกัด โดยโจทก์ทั้งสี่ไม่ได้ยินยอม ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกโดยไม่ได้กระทำความผิดในวันดังกล่าว ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลย ระบุให้นายจ้างมีสิทธิกำหนด หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับฯ สภาพการจ้าง รวมทั้งโอนย้ายตำแหน่ง หรือหน้าที่การงานในบริษัท หรือบริษัทในเครือตามที่นายจ้างจะเห็นสมควร โจทก์ทั้งสี่ไปทำงานกับบริษัทในเครือและได้รับเงินเดือนจากบริษัทดังกล่าวหลายเดือน จำเลยจึงไม่ได้เลิกจ้างศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า การที่จำเลยโอนย้ายโจทก์ทั้งสี่ไปทำงานและรับเงินเดือนจากบริษัทอื่น โดยให้ตำแหน่งในบริษัทจำเลยสิ้นสุดลง ถือเป็นการโอนสิทธิของนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งสี่ให้ความยินยอม ถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ พิพากษาให้จำเลยจ่าย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์ทั้งสี่ทราบและเข้าใจเงื่อนไขการทำงานตามสัญญาจ้างงานตั้งแต่เริ่มทำงานแล้ว ถือว่าเป็นการให้ความยินยอมโดยปริยายด้วยความสมัครใจแล้ว เห็นว่า การที่จำเลยโอนย้ายโจทก์กับพวกไปทำงานกับบริษัท A และบริษัท B โดยอ้างว่าเป็นบริษัทในเครือจำเลย แต่บริษัทดังกล่าวเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลย จึงเป็นการโอนสิทธิของนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วยจึงจะกระทำได้ แม้สัญญาจ้างแรงงานจะระบุให้นายจ้างมีสิทธิโอนย้ายตำแหน่งหรือหน้าที่การงานของลูกจ้างในบริษัทหรือบริษัทในเครือตามที่นายจ้างจะเห็นสมควร ก็เป็นเพียงข้อตกลงที่ให้สิทธินายจ้าง แต่ยังไม่ถือว่าโจทก์ทั้งสี่เป็นลูกจ้างที่ทำสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าโดยปริยายแล้ว ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าจำเลยโอนย้ายโจทก์กับพวกไปทำงานกับบริษัทในเครือ โดยโจทก์กับพวกไม่ยินยอม จึงไม่ชอบ

ด้วยกฎหมาย เป็นการเลิกจ้างแล้ว ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๓๐/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง)

เรื่อง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง “ทางโทรศัพท์” ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ การที่ลูกจ้างไม่มาทำงานหลังจากนั้นระหว่างวันที่ ๑ - ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ความเป็นลูกจ้างนายจ้างจึงสิ้นสุดลงก่อนแล้ว การที่นายจ้างมีหนังสือเลิกจ้าง โดยอ้างขาดงานติดต่อกันเกินกว่า ๓ วันทำงาน จึงไม่มีผลเป็นการเลิกจ้างอีก

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลย ที่ ๑ กรณีที่จำเลย ที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย โจทก์เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ ที่จำเลยที่ ๒ ลูกจ้างอ้างว่า วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ โจทก์ได้โทรศัพท์บอกเลิกจ้างโดยให้จำเลยที่ ๒ ทำงานวันสุดท้ายวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ นั้น ไม่เป็นความจริง และขณะที่จำเลยที่ ๒ สอบถามทางแอปพลิเคชันไลน์ว่าจะให้จำเลยที่ ๒ ออกและจ่ายค่าชดเชยหรือไม่นั้น โจทก์ก็แจ้งว่าไม่ได้ให้จำเลยที่ ๒ ออกจากงาน โจทก์ไม่เคยโทรศัพท์บอกเลิกจ้างจำเลยที่ ๒ แต่จำเลยที่ ๒ หยุดงานไปโดยไม่แจ้งตั้งแต่วันที่ ๑ - ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จึงเป็นการขาดงานเป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน โจทก์จึงมีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ ๒ ศาลแรงงานกลางพิพากษาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า จำเลยประกอบกิจการจำหน่ายเครื่องสำอาง จำเลยที่ ๒ ทำงานตำแหน่งประสานงานฝ่ายขาย โจทก์ได้เลิกจ้างจำเลยที่ ๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ การที่จำเลยที่ ๒ ไม่มาทำงานหลังจากนั้นระหว่างวันที่ ๑ - ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ความเป็นลูกจ้างนายจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ จึงสิ้นสุดลงก่อนแล้ว การที่โจทก์มีหนังสือเลิกจ้าง โดยอ้างเหตุว่าจำเลยที่ ๒ ขาดงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ โดยไม่แจ้งเหตุและไม่มีเหตุอันสมควร ถือว่าจำเลยที่ ๒ ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า ๓ วันทำงานขึ้นไปและมีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ ๒ จึงไม่มีผลเป็นการเลิกจ้างจำเลยที่ ๒ อีก คำสั่งของจำเลยที่ ๑ จึงชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้ว ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า จำเลยทั้งสองอ้างข้อความที่ถอดจากแถบบันทึกเสียง ซึ่งจำเลยที่ ๒ จัดทำขึ้นแต่ฝ่ายเดียว ในการสืบพยานจำเลยทั้งสองศาลแรงงานกลางไม่นำแถบบันทึกเสียงมาเปิดให้คู่ความรับฟัง... อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวล้วนแต่เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายืน

๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๓/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง)

เรื่อง จำเลยที่ ๑ ส่งโจทก์ให้ไปทำงานเป็นผู้ควบคุมนั่งร้านที่สถานประกอบกิจการของจำเลยที่ ๒ ต่อมาจำเลยที่ ๒ มีหนังสือแจ้งจำเลยที่ ๑ ให้การปฏิบัติงานของโจทก์สิ้นสุดลงตามสัญญา และส่งตัวโจทก์คืนแก่จำเลยที่ ๑ จึงไม่ใช้กรณีจำเลยที่ ๒ บอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ แต่เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยที่ ๑ เป็นผู้แจ้งโจทก์สิ้นสุดสัญญาจ้าง จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ จำเลยทั้งสองจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ควบคุมนั่งร้าน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๙๒,๔๙๓.๙๑๗ บาท ต่อมาวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ อ้างว่าครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จสมบูรณ์ ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าชดเชยเป็นเงิน ๓,๙๒๔,๕๔๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม จำเลยที่ ๑ ให้การว่า ไม่ได้เป็นนายจ้างโจทก์ แต่โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ สัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยที่ ๑ เป็นจ้างทำของ จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๒ ไม่เคยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ แต่เป็นกรณีสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยที่ ๑ มีวัตถุประสงค์หลักในการประกอบกิจการให้คำปรึกษาด้านวิศวกรรมและอำนวยความสะดวกด้านธุรการให้แก่ลูกค้า จำเลยที่ ๒ ประกอบธุรกิจออกแบบติดตั้งโครงสร้างต่าง ๆ ในทะเลของอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ จำเลยที่ ๒ มีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ บริหารจัดหาพนักงานตำแหน่งผู้ควบคุมนั่งร้าน จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างโจทก์ซึ่งเป็นวิศวกรผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้ควบคุมนั่งร้านและส่งโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ ที่สถานประกอบกิจการของจำเลยที่ ๒ จังหวัดชลบุรี จำเลยที่ ๑ ดำเนินการขอวีซ่า และต่อใบอนุญาตทำงาน หักเงินส่งประกันสังคมในนามจำเลยที่ ๑ อำนางบัญชาและการลาขึ้นตรงต่อจำเลยที่ ๒ เป็นการมอบอำนาจบังคับบัญชาบางส่วนให้จำเลยที่ ๒ ต่อมาจำเลยที่ ๒ มีหนังสือแจ้งจำเลยที่ ๑ ให้การปฏิบัติงานของโจทก์สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ และส่งตัวโจทก์คืนแก่จำเลยที่ ๑ ไม่ใช้กรณีจำเลยที่ ๒ บอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ แสดงว่าอำนาจในการเลิกจ้างยังอยู่ที่จำเลยที่ ๑ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ แต่ผู้เดียว พิจารณาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชย ๑๖๒,๖๔๐ ดอลลาร์ออสเตรเลีย พร้อมดอกเบี้ย ในกรณีที่ชำระเป็นเงินไทยให้คิดอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศนั้นเป็นเงินไทย โดยคิดอัตราแลกเปลี่ยนเงินโดยเฉลี่ยที่ธนาคารพาณิชย์ที่ทำการขายเงินตราต่างประเทศเป็นเงินไทยในวันที่มีคำพิพากษา....คำขออื่นให้ยก และยกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ ๒

จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ประเด็นว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ หรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งผู้ควบคุมนั่งร้าน ซึ่งเป็นงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของจำเลยที่ ๑ ในการประกอบกิจการด้านให้คำปรึกษาด้านวิศวกรรมและอำนวยความสะดวกด้านธุรการให้แก่ลูกค้า และจำเลยที่ ๑ ส่งโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๑ จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่โจทก์เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยที่ ๑ เป็นผู้แจ้งโจทก์สิ้นสุดสัญญาจ้าง แสดงว่าจำเลยที่ ๑ ตกผลรับโจทก์เข้า

ทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และเป็นผู้มีอำนาจในการเลิกจ้างโจทก์ การที่โจทก์ต้องปฏิบัติตามและการบังคับบัญชาของจำเลยที่ ๒ ก็ด้วยคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ที่มอบอำนาจบังคับบัญชาบางส่วนไปให้จำเลยที่ ๒ ใช้แทนในระหว่างที่โจทก์ไปปฏิบัติงานให้จำเลยที่ ๒ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยทั้งสองจำเลยที่ ๑ จึงเป็นนายจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

อนึ่งที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยเป็นเงินไทยโดยให้คิดอัตราแลกเปลี่ยนเงินโดยเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์...ในวันที่มีคำพิพากษา...เป็นการไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๖ วรรคสอง ที่กำหนดให้การเปลี่ยนเงินต่างประเทศเป็นเงินไทย ให้คิดตามอัตราแลกเปลี่ยนเงิน ณ สถานที่และในเวลาที่ใช้เงิน อันเป็นสิทธิของลูกหนี้ในการเลือกปฏิบัติการค้าชำระหนี้ พิพากษาแก้ ให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชย ๑๖๒,๖๔๐ ดอลลาร์ออสเตรเลีย พร้อมดอกเบี้ย หากจะชำระเป็นเงินไทยให้คิดตามอัตราแลกเปลี่ยนเงิน ณ สถานที่และในเวลาที่ใช้เงิน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๓,๙๒๔,๕๔๐ บาท นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๗๔/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างพูดว่า “หากไม่สอบถามและไม่ทำรายงานส่งก็ไม่ต้องมาทำงานวันพรุ่งนี้” ลูกจ้างจึงถามต่อว่า “ไล่ออกใช่หรือไม่” นายจ้างแจ้งว่า “ถ้าไม่ไปสอบถามและมาทำรายงานส่งในวันนี้ วันพรุ่งนี้ก็ไม่ต้องมาทำงานอีก” ถือเป็นพฤติการณ์เลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน (จำเลย) กรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย ให้กับนางสาว A ลูกจ้าง โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวเนื่องจากว่านางสาว A ออกจากที่ทำงานไปก่อนและทำความผิดร้ายแรง ขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของจำเลยดังกล่าว

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า นาย B ผู้บังคับบัญชาของ นางสาว A ลูกจ้างโจทก์ แจ้งให้นางสาว A ติดต่อกับพนักงานของบริษัทน้ำมัน เพื่อสอบถามถึงสาเหตุในการออกบัตรเติมน้ำมันล่าช้าและให้ทำรายงานมาส่ง แต่นางสาว A แจ้งว่าได้เคยติดต่อไปแล้วและจะไม่ทำรายงานส่ง นาย B แจ้งว่า “หากไม่สอบถามและไม่ทำรายงานส่งก็ไม่ต้องมาทำงานวันพรุ่งนี้” นางสาว A จึงถามต่อว่า “ไล่ออกใช่หรือไม่” นาย B แจ้งว่า “ถ้าไม่ไปสอบถามและมาทำรายงานส่งในวันนี้ วันพรุ่งนี้ก็ไม่ต้องมาทำงานอีก” พฤติการณ์ของนาย B พูดไปดังกล่าวทำให้นางสาว A เข้าใจได้ว่าโจทก์มีเจตนาเลิกจ้างนางสาว A แล้ว จึงมิใช่กรณีลูกจ้างสมัครใจลาออกแต่อย่างใด ทั้งการที่โจทก์เลิกจ้างนางสาว A เนื่องจากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีร้ายแรง คำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว กรณีไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งจำเลย พิพากษายืน

๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๘๓/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างร่วม : จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการออกแบบ ผลิต ติดตั้งโครงสร้างฯ จำเลยที่ ๒ ประกอบกิจการที่ปรึกษาทางเทคนิค โจทก์ทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ แม้ว่าภายหลังจำเลยที่ ๑ จะจ่ายเงินคืนให้แก่จำเลยที่ ๒ ดังนั้น จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ถือเป็นนายจ้างของโจทก์ ต้องร่วมรับผิดชอบค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่โจทก์

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า ประเดือนเมษายน ๒๕๕๕ จำเลยที่ ๑ รับโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งผู้จัดการโมดูล มีหน้าที่ควบคุมดูแลความก้าวหน้าของงานโครงสร้างที่ยึดเหนี่ยวท่อก๊าซ แต่จำเลยที่ ๑ ให้โจทก์ทำหนังสือสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ ๒ ต่อมาวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จำเลยที่ ๒ แจ้งโจทก์ถึงการเลิกจ้างให้มีผลวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยโจทก์ก็ได้กระทำความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าชดเชย ๔,๐๔๐,๔๒๔ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ๒,๐๒๐,๒๑๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๑ ให้การว่า โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง จำเลยที่ ๑ ว่าจ้างจำเลยที่ ๒ เพื่อให้บริการทางด้านวิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยจำเลยที่ ๒ มีหน้าที่ให้การสนับสนุนทางด้านเทคนิคแก่จำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ แต่โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วมีคำสั่งว่าข้อพิพาทมีการทำสัญญาอนุญาตตุลาการกันไว้และไม่มีเหตุใช้บังคับไม่ได้ จึงให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความเพื่อให้คู่ความไปดำเนินการทางอนุญาตตุลาการต่อไป โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิจารณาแล้วพิพากษายกคำสั่งศาลแรงงานภาค ๒ ให้ศาลแรงงานภาค ๒ ดำเนินการพิจารณาต่อไปแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี จำเลยที่ ๒ ยื่นคำร้องขออนุญาตฎีกาพร้อมฎีกาคัดค้าน ศาลฎีกามีคำสั่งไม่อนุญาตให้จำเลยที่ ๒ ฎีกา ยกคำร้อง และไม่รับฎีกาจำเลยที่ ๒

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์เป็นคนอสตรเสีย จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการออกแบบ ผลิต ติดตั้งโครงสร้างต่าง ๆ จำเลยที่ ๒ ประกอบกิจการที่ปรึกษาทางเทคนิค จำเลยที่ ๑ เป็นผู้ติดต่อโจทก์มาทำงานโดยตรง ไม่ใช่มอบหมายให้จำเลยที่ ๒ จัดหาคนเข้ามาทำงานตามสัญญาให้บริการ โจทก์ตกลงทำงานให้จำเลยที่ ๑ โดยได้รับค่าจ้างจากจำเลยที่ ๑ ผ่านจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๑ เป็นผู้กำหนดเงินเดือน โจทก์ปฏิบัติตามระเบียบจำเลยที่ ๑ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ โจทก์ลงชื่อในสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๒ เพื่อให้จำเลยที่ ๒ ดูแลการทำหนังสือเดินทางและการขออนุญาตทำงานแทนจำเลยที่ ๑ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ ไม่ใช่ นายจ้างลูกจ้างกัน พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชย ๔,๐๔๐,๔๒๔ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก ยกฟ้องจำเลยที่ ๒ โจทก์และจำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ โจทก์ลงชื่อในสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน ทั้งยังได้ความจากนางสาว A หัวหน้าฝ่ายบุคคลของจำเลยที่ ๒ อีกว่า จำเลยที่ ๒ เป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่โจทก์ไปก่อนแล้วจึงจะเรียกเก็บค่าบริการไปยังจำเลยที่ ๑ แม้ว่าภายหลังจำเลยที่ ๑ จะจ่ายเงินคืนให้แก่จำเลยที่ ๒ เป็นจำนวนเดียวกันกับที่จำเลยที่ ๒ จ่ายให้แก่โจทก์ ก็คงเป็นเรื่องความผูกพันในทางธุรกิจระหว่างจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ เท่านั้น ดังนั้น

ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ตกลงรับโจทก์เข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ จำเลยที่ ๒ จึงเป็นนายจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕

พิพากษาแก้เป็น ให้จำเลยที่ ๒ ร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์ นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๙๔/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นาง C กรรมการของบริษัท ได้เข็ดนาย B อดีตสามี ให้มีอำนาจควบคุมดูแลและสั่งลงโทษพนักงาน การที่นาย B ได้พูดกับลูกจ้างว่า “หากไม่พอใจในการทำงานก็ออกไปเลย” หลังจากนั้นได้ออเงินค่าจ้างให้แก่ นาย B ก่อนถึงกำหนด พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน (จำเลยที่ ๑) มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยให้กับนาย A ลูกจ้าง (จำเลยที่ ๒) จำนวน ๗๖,๔๒๘ บาท โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว เนื่องจาก นาย B ผู้จัดการของโจทก์ได้กล่าวด้วยวาจาเลิกจ้างนาย A นั้น นาย B กระทำไปโดยไม่มีอำนาจ ดังนั้น เมื่อนาย A ลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน เป็นการกระทำความผิดร้ายแรง โจทก์จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชย ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า คำสั่งของจำเลยชอบด้วยกฎหมายแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า นาย A เป็นลูกจ้างโจทก์ตำแหน่งพนักงานขับรถ มีนาย B อดีตสามีของนาง C กรรมการโจทก์ เป็นหัวหน้าพนักงาน การที่นาง C มอบหมายให้นาย B มีอำนาจควบคุมดูแลและสั่งลงโทษพนักงาน ถือว่าโจทก์ได้เข็ดนาย B เป็นผู้แทนโจทก์ การที่นาย B พูดกับนาย A ลูกจ้างว่า “หากไม่พอใจในการทำงานก็ออกไปเลย” หลังจากนั้นโจทก์ได้ออเงินค่าจ้างให้แก่ นาย B ก่อนถึงกำหนด พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าโจทก์เลิกจ้างนาย B จำเลยที่ ๒ แล้ว เมื่อนาย B ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท และค่าเที่ยวเป็นเงิน ๘๐๐ - ๑,๐๐๐ บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับ อัตราค่าจ้างสุดท้าย ๙๐ วัน เป็นเงิน ๑๕,๐๐๐ บาท และค่าเที่ยวตามผลงานที่จำเลยที่ ๑ กำหนดและโจทก์ไม่ได้แย้งคัดค้านแก้สืบวันเป็นเงิน ๖๑,๔๒๘ บาท คำสั่งของจำเลยที่ ๑ จึงชอบแล้ว

๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๔๗/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง)

เรื่อง การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง : ก่อนที่สัญญาจ้างจะครบกำหนดมีการเจรจาต่อสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ลูกจ้างต้องการให้ต่อสัญญาจ้างอีก ๑ ปี แต่นายจ้างต้องการต่อสัญญาอีก ๖ เดือน จึงไม่สามารถตกลงกันได้ และไม่ได้มีการทำสัญญาจ้างกันต่อไป เมื่อสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาไว้ กรณีจึงถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย โดยนับระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องของสัญญาทุกฉบับรวมกันเป็นอายุงาน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการสัญญาของโครงการ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๖,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ (ประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท) จำเลยที่ ๑ มอบอำนาจให้จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาจ้างแทนจำเลยที่ ๑ ต่อมาภายหลังจำเลยที่ ๑ ต่อสัญญาจ้างกับโจทก์ผ่านทางจำเลยที่ ๒ ตลอดมาจนสิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จากนั้นจำเลยที่ ๑ ให้โจทก์ทำสัญญาจ้างกับจำเลยที่ ๓ และบริษัท เอ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทต่างชาติในเครือของจำเลยที่ ๓ ต่อมาได้มีการต่อสัญญาจ้างฉบับใหม่ระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๓ ตามคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ซึ่งสัญญาฉบับใหม่นี้มีข้อกำหนดเรื่องการจ่ายโบนัสให้ ๑ เดือน เป็นเงิน ๑๖,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ หากโจทก์ทำงานจนครบสัญญาถึงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เมื่อสัญญาดังกล่าวใกล้จะครบแล้ว ได้มีการเจรจาเรื่องการต่อสัญญาจ้างออกไปอีกระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงให้โจทก์ยุติการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โจทก์มีระยะเวลาการทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ ต่อเนื่องตลอดมาเป็นเวลา ๕ ปี ๗ เดือน จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย รวมถึงโบนัส ขอบังคับให้จำเลยที่ ๑ และที่ ๓ ร่วมกันจ่ายเงินโบนัส ๕๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย กับให้จำเลยทั้งสามร่วมกันจ่ายค่าชดเชย ๙๖,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ (ประมาณ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท) พร้อมดอกเบี้ย ระหว่างพิจารณาโจทก์ขอถอนฟ้องจำเลยที่ ๒ ศาลแรงงานภาค ๒ อนุญาต

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ เมื่อสัญญาจ้างจะครบกำหนดในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ โจทก์กับจำเลยที่ ๑ ตกลงเรื่องระยะเวลาการต่อสัญญาไม่ได้ เนื่องจากโจทก์ต้องการต่อสัญญา ๑ ปี แต่จำเลยที่ ๑ ต้องการให้โจทก์ต่อสัญญาเพียง ๖ เดือน แสดงว่าจำเลยที่ ๑ ต้องการให้โจทก์ทำงานต่อไป เพราะโครงการยังไม่ถึงกำหนดระยะเวลา จำเลยที่ ๑ หาได้กระทำการใด ๆ เพื่อมิให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๓ เลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เมื่อโจทก์ทำงานจนครบกำหนดสัญญาและไม่ได้ต่อสัญญา จึงมีสิทธิได้รับเงิน ๑๖,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก โจทก์และจำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ประเด็นต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า เมื่อศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังข้อเท็จจริงได้ความว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ สัญญาจ้างฉบับสุดท้ายของโจทก์จะครบกำหนดในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ก่อนที่สัญญาจ้างจะครบกำหนดมีการเจรจาต่อสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ โจทก์ต้องการให้ต่อสัญญาจ้างอีก ๑ ปี แต่จำเลยที่ ๑ ต้องการให้โจทก์ทำงานต่อไปอีก ๖ เดือน จึงไม่สามารถตกลงเรื่องระยะเวลาการต่อสัญญาได้ และไม่ได้มีการทำสัญญาจ้างกันต่อไป เมื่อสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาไว้ กรณีจึงถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง นอกจากนี้ลักษณะของงานที่โจทก์ทำ ไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ ที่เป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือใน

งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี ที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เมื่อมีการต่อสัญญาจ้างกันเรื่อยมาจนกระทั่งสัญญาฉบับสุดท้ายสิ้นสุดวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลาการทำงานทั้งสิ้น ๕ ปี ๗ เดือน จำเลยที่ ๑ จึงต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นเงิน ๙๖,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ประเด็นต้องจ่ายเงินตอบแทนพิเศษตามฟ้องหรือไม่ เห็นว่า สัญญาจ้างฉบับลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เป็นสัญญาทำขึ้นระหว่างโจทก์กับบริษัท เอ จำกัด โดยมีข้อตกลงว่า เงินตอบแทนพิเศษจะต้องชำระให้ในกรณีที่ผู้รับจ้างได้อยู่จนครบสัญญาและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง/ปฏิบัติจนครบสัญญา ค่าตอบแทนพิเศษจะมีจำนวนเท่ากับอัตราเงินเดือนหนึ่งเดือน คือ ๑๖,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ เมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ สัญญาจ้างดังกล่าวแม้ว่าคู่สัญญาจะไม่ใช้จำเลยที่ ๑ ก็ตาม แต่ก็ผูกพันจำเลยที่ ๑ ให้ต้องรับผิดชอบในฐานะนายจ้าง เมื่อสัญญาซื้อขายตกลงให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวในกรณีที่ผู้รับจ้างได้ทำงานจนครบสัญญาและไม่ได้รับการต่อสัญญาจากนายจ้าง ดังนั้น เมื่อโจทก์ทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ จนครบกำหนดเวลาตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างดังกล่าวแล้ว และไม่ได้รับการต่อสัญญา เนื่องจากไม่อาจตกลงกันได้ จึงเข้าหลักเกณฑ์ที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ลูกจ้างตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง

พิพากษาแก่เป็น ให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยเป็นเงิน ๙๖,๐๐๐ ดอลลาร์พร้อมดอกเบี้ย หากจำเลยที่ ๑ จะชำระเป็นเงินไทยให้คิดอัตราแลกเปลี่ยนเงิน ณ สถานที่และในเวลาที่ใช้เงิน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๖ วรรคสอง นอกจากนี้ก็ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒

๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๖๔๙/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง)

เรื่อง พุทธการณ เลิกจ้าง : ลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคต่อมลูกหมากโตและเข้ารับการรักษาด่วน นายจ้างบอกให้ลูกจ้างหยุดงานและไปรักษาโรคให้หายก่อนกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ลูกจ้างจึงลาไป ๙๑ วัน เมื่อลูกจ้างเข้าทำงาน แต่นายจ้างได้แต่งตั้งนาย A ปฏิบัติหน้าที่แทนลูกจ้าง และ แจ้งลูกจ้างว่าไม่ต้องมาทำงาน ถือเป็นการเลิกจ้าง ส่วนการที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติตามข้อบังคับเรื่องไม่นำส่งใบรับรองแพทย์นั้นก็เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ มิใช่เรื่องละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งนายจ้างอาจลงโทษทางวินัยได้ ดังนี้ ต้องถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า ประมาณปี ๒๕๓๘ จำเลยที่ ๑ ตกลงว่าจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการและผู้ถือหุ้น เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๑,๔๔๑ บาท วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ โจทก์ป่วยเป็นโรคต่อมลูกหมากโต จำเลยที่ ๒ บอกให้โจทก์หยุดงานและไปรักษาโรคให้หายก่อนกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม เดือนมกราคม ๒๕๖๑ โจทก์รักษาโรคจนหายแล้วจะกลับเข้าทำงาน แต่จำเลยที่ ๑ ได้แต่งตั้งนาย A สาขาจำเลยที่ ๒ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปแทนโจทก์ และจำเลยที่ ๑ แจ้งแก่โจทก์ว่าไม่ต้องมาทำงานแล้ว การกระทำของจำเลยที่ ๑ จึงเป็นการเลิกจ้าง ขอบังคับให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย ๖๑๔,๔๐๙ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๗,๓๗๒,๙๒๐ บาท ฯลฯ พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสามให้การว่า จำเลยที่ ๒ ไม่เคยบอกให้โจทก์หยุดงานและไปรักษาโรค

ให้หายแล้วกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม โจทก์หยุดงานไปโดยไม่ทำหนังสือขอลางาน เป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระค่าจ้างค้างชำระ ๒๗๖,๔๘๔ บาท ค่าชดเชย ๖๑๔,๔๐๙ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑,๔๑๓,๑๔๗ บาท พร้อมดอกเบี้ยยกฟ้องจำเลยที่ ๒ คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ พึงข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า โจทก์เจ็บป่วยด้วยโรคต่อมลูกหมากโตและเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาล A และโรงพยาบาล B ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ จริง ส่วนที่จำเลยที่ ๒ อ้างว่า ไม่เคยบอกให้โจทก์หยุดงานไปรักษาโรคให้หายแล้วกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งเดิมแต่อย่างใดนั้น จำเลยที่ ๒ มีหนังสือประกาศแต่งตั้งผู้บริหารมีข้อความว่า โจทก์ไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่นานกว่า ๓ เดือน แล้ว (๙๑ วัน) เบื้องต้นได้รับแจ้งว่าป่วยจนถึงปัจจุบันไม่มีข่าวสืบหน้าว่าเป็นอย่างไร จึงไม่น่าเชื่อว่าจำเลยที่ ๒ จะไม่ทราบถึงสาเหตุที่โจทก์เจ็บป่วย และจำเลยที่ ๒ มิได้เลิกจ้างโจทก์เสียในทันทีถือว่าจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ทราบเหตุเจ็บป่วยของโจทก์มาแต่แรกและยินยอมโดยปริยายให้โจทก์ไปพักรักษาตัวจนหายจึงกลับไปทำงานดังเดิม ข้อเท็จจริงจึงรับฟังได้ว่า โจทก์ละทิ้งหน้าที่เพราะเหตุทางร่างกายเจ็บป่วยด้วยโรคต่อมลูกหมากโต ถือว่า มีเหตุอันสมควร ส่วนการที่โจทก์มิได้ปฏิบัติตามข้อบังคับของจำเลยที่ ๑ เรื่องไม่นำส่งใบรับรองแพทย์แก่จำเลยที่ ๑ นั้นก็เป็นเพียงกรณีที่โจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่ ๑ มิใช่เรื่องละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งจำเลยที่ ๑ อาจลงโทษทางวินัยที่ไม่มีผลเป็นการเลิกจ้างได้ ดังนี้ ต้องถือว่าจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ที่จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ในทำนองว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่การงานเป็นเวลานานถึง ๙๑ วัน จำเลยที่ ๑ ไม่เคยมีหนังสือเลิกจ้างตามกฎหมาย เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ อันเป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษาให้ยกอุทธรณ์จำเลยที่ ๑

๑๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๓๓๘/๒๕๖๓ (เลิกจ้าง)

เรื่อง บังคับเขียนใบลาออก** หัวหน้างาน เรียกลูกจ้างเข้าไปพบที่ห้องประชุม ซึ่งมีเจ้าพนักงานตำรวจอยู่ด้วย ๓ คน โดยไม่ให้ลูกจ้างนำโทรศัพท์เคลื่อนที่เข้าไป ไม่สามารถปรึกษาผู้ใดได้แล้วกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำผิดโดยไม่มีพยานหลักฐาน ลูกจ้างเป็นหญิงย่อมเกิดความกลัวจนทำให้จำยอมลงชื่อในใบลาออกที่หัวหน้างานเตรียมไว้ ในวันเดียวกันหลังเกิดเหตุลูกจ้างไปแจ้งความให้ลงรายงานประจำวันที่สถานีตำรวจ การกระทำของนายจ้างจึงเป็นการข่มขู่ถึงขนาดจงใจให้ลูกจ้างต้องกลัว ซึ่งถ้ามิได้มีการข่มขู่เช่นนั้น การนั้นก็คงจะได้กระทำขึ้น การแสดงเจตนาลาออกเป็นนิติกรรมที่เกิดขึ้นโดยโมฆียะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๕ วรรคหนึ่ง จึงเป็นกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๐ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการแผนกจัดหาจัดซื้อ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๔๑,๒๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จำเลยกล่าวหาว่าโจทก์กระทำผิดร้ายแรงและสั่งให้โจทก์หยุดทำงาน โจทก์ยืนยันว่าไม่ได้กระทำผิด แต่จำเลยกลับข่มขู่ให้โจทก์ลงชื่อในใบลาออก มิเช่นนั้นจะถูกดำเนินคดีอาญา ทำให้โจทก์กลัวจนต้องลงชื่อในใบลาออก ทั้งที่จำเลยประสงค์จะเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่แรกและยังปิดประกาศหน้าบริษัทว่าโจทก์พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม จำเลยให้การว่า จำเลยประกอบกิจการจำหน่ายสินค้าเครื่องสำอางในระบบขายตรง โจทก์สมัครใจเขียนใบลาออกเอง ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๔๑,๘๙๑ บาท ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ นาย เอ หัวหน้างาน เรียกโจทก์เข้าไปพบที่ห้องประชุม ซึ่งมีเจ้าพนักงานตำรวจอยู่ด้วย ๓ คน โดยไม่ให้โจทก์นำโทรศัพท์เคลื่อนที่เข้าไป ทำให้โจทก์ไม่สามารถปรึกษาผู้ใดได้ แล้วนาย อ. กล่าวหาว่า โจทก์กระทำผิดอย่างร้ายแรงหรือทุจริตต่อจำเลยโดยไม่มีพยานหลักฐานว่าโจทก์กระทำผิด โจทก์ซึ่งเป็นหญิงย่อมเกิดความกลัวจนทำให้จำยอมลงชื่อในใบลาออกที่นาย อ. เตรียมไว้ ในวันเดียวกันหลังเกิดเหตุโจทก์ไปแจ้งความให้ลงรายงานประจำวันรับแจ้งเป็นหลักฐานที่สถานีตำรวจ การกระทำของจำเลยจึงเป็นการข่มขู่ให้โจทก์เกิดภัยอันตรายร้ายแรงถึงขนาดจูงใจให้โจทก์ต้องกลัว ซึ่งถ้าได้มีการข่มขู่เช่นนั้น การนั้นก็คงจะมีได้กระทำขึ้น ถือว่าโจทก์ลงชื่อในใบลาออกโดยถูกข่มขู่ การแสดงเจตนาลาออกเป็นนิติกรรมที่เกิดขึ้นโดยโมฆียะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๕ วรรคหนึ่ง การที่โจทก์ฟ้องคดีนี้เท่ากับเป็นการบอกกล่าวนิติกรรมที่เป็นโมฆียะดังกล่าว และในวันเดียวกันจำเลยปิดประกาศที่หน้าบริษัทว่าโจทก์พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของจำเลยนับแต่วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ประกอบกับจำเลยแจ้งสำนักงานประกันสังคมว่าโจทก์ถูกเลิกจ้าง เท่ากับจำเลยแสดงเจตนาเลิกจ้างโจทก์และไม่ให้โจทก์ทำงาน จึงเป็นกรณีเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า มิใช่การข่มขู่อันจะทำให้ใบลาออกเป็นโมฆียะ ถือว่าโจทก์สมัครใจลาออกเองนั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

๑๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๔๐/๒๕๖๓ (บังคับเขียนใบลาออก)

เรื่อง นายจ้างกล่าวหาว่าลูกจ้างรายวัน(หญิง) มีพฤติกรรมที่ส่อความสัมพันธ์ทางชู้สาวกับหัวหน้างาน แต่ลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมเขียนใบลาออก นายจ้างไม่มีพยานหลักฐานใด ๆ ที่แสดงว่ามีพฤติกรรมชู้สาวกัน จึงยกเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งผลกระทบจะมีต่อบุตรสาวของลูกจ้างซึ่งทำงานที่โรงงานเดียวกันขึ้นพุดมาเพื่อกดดันบีบบังคับ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างทนไม่ได้ จึงเขียนใบลาออกด้วยความสมัครใจ จึงเป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๘ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นคิวซีแมน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๔๔๑ บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๕ และสิ้นเดือน วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ หลังเลิกงาน จำเลยให้โจทก์ไปรอในสำนักงานของโรงงาน ต่อมาผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และผู้จัดการแผนก ร่วมกันบีบบังคับให้โจทก์เขียนใบลาออก โจทก์ทนการบีบบังคับไม่ได้ จึงเขียนใบลาออกโดยไม่สมัครใจ ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โบนัส ๕.๘ เดือน ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์สมัครใจลาออกเอง พนักงานร้องเรียนว่าโจทก์กับหัวหน้างานมีพฤติกรรมชู้สาวกัน โจทก์กับหัวหน้างานยอมรับว่ามีพฤติกรรมชู้สาวจริง แล้วโจทก์สมัครใจขอลาออกเอง เพื่อความสบายใจของทุกฝ่าย และโจทก์พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนวันที่กำหนดจ่ายโบนัส จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๑๓๒,๓๐๐ บาท สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๗,๐๕๖ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๓๒,๓๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำขอของโจทก์ในส่วนที่เรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ โจทก์ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ที่จำเลยอ้างว่าเป็นหนังสือร้องเรียนเรื่องชู้สาวเกี่ยวกับกับโจทก์และหัวหน้างานเป็นเพียงบัตรสนเท่ห์เท่านั้น ไม่ใช่หนังสือร้องทุกข์หรือร้องเรียนตามที่กำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นาย A ผู้จัดการทั่วไป เคยเห็นโจทก์นั่งซ้อนท้ายรถจักรยานยนต์ที่นาย B เป็นผู้ขับขี่เข้าทำงานประมาณ ๒ - ๓ ครั้งเท่านั้น ไม่ได้มีพฤติกรรมใดที่ส่อความสัมพันธ์ทางชู้สาว ที่นางสาว C ผู้จัดการฝ่ายผลิต เบิกความว่า นาย B มีพฤติกรรมพุดคุยกันในที่ลับตาคน ก็ได้ความว่า นาย B นำชิ้นงานที่เสียไปทิ้งโรงขยะ ซึ่งบริเวณดังกล่าวเป็นที่ล้างมือที่ลูกจ้างทุกคนเข้าใช้ได้ จึงมิใช่เป็นการพุดคุยในที่ลับตาคน จำเลยไม่มีพยานหลักฐานใด ๆ ที่แสดงว่าโจทก์กับนาย B มีพฤติกรรมชู้สาวกัน ทั้งข้อบังคับฯ ก็ได้กำหนดเรื่องการทำผิดเพราะเหตุชู้สาวไว้ ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า นาย A ผู้จัดการทั่วไป ดำเนินการตามคำสั่งของจำเลยเพื่อให้โจทก์ลาออกซึ่งมีการเตรียมการมาก่อนแล้ว เมื่อโจทก์ปฏิเสธจึงยกเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งผลกระทบจะมีต่อนางสาว แดง บุตรสาว

ของโจทก์ ซึ่งทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยขึ้นพุดมาเพื่อกดดันบีบบังคับจนเป็นเหตุให้โจทก์ทนไม่ได้ โจทก์ไม่ได้เขียนใบลาออกด้วยความสมัครใจ แต่เขียนเพราะถูกจำเลยกดดันบีบบังคับให้เขียน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ส่วนที่ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์วินิจฉัยว่า โจทก์มีพฤติกรรมชู้สาวกับหัวหน้างาน ลูกจ้างคนอื่นต่างสงสัยว่าอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้โจทก์ได้สิทธิทำงานล่วงเวลามากกว่าลูกจ้างคนอื่น และได้รับการประเมินเกรดปีบวก การเลิกจ้างจึงถือว่ามีเหตุอันสมควรเพราะหากให้โจทก์ทำงานต่อไปอาจกระทบกระเทือนต่อระบบการบริหารงานบุคคล กระทั่งต่อการปกครอง จึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น จึงเป็นกรณีที่ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษรับฟังข้อเท็จจริงใหม่ซึ่งขัดกับข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังไว้ซึ่งยุติไปแล้วว่า ข้อเท็จจริงของจำเลยไม่มีน้ำหนักให้รับฟัง ดังนั้น การวินิจฉัยของศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษจึงเป็นการวินิจฉัยคดีที่ไม่ชอบ เพราะเป็นการวินิจฉัยข้อกฎหมายโดยไม่ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๒ ได้วินิจฉัยมาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสอง

พิพากษาแก้เป็นว่า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้บังคับคดีไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ นอกจากนี้ที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

๑๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๑๒๓/๒๕๖๒ (เลิกจ้าง)

เรื่อง โฉนดที่ดินมิใช่ทรัพย์สินที่นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันได้ตามประกาศกระทรวงแรงงานฯ นายจ้างจึงต้องคืนหลักทรัพย์ค้ำประกันดังกล่าวให้กับลูกจ้าง แม้ลูกจ้างจะพ้นสภาพด้วยเหตุเกษียณอายุก่อนที่นายจ้างมีคำสั่งไล่ออกซึ่งการเลิกจ้างไม่มีผลตามกฎหมายก็ตาม แต่พฤติการณ์การกระทำผิดของลูกจ้างแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างมิได้ทำงานด้วยความเรียบร้อย ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบ

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ จำเลยรับโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕๐,๑๑๐ บาท โจทก์จดทะเบียนจำนองที่ดินเพื่อประกันการทำงานต่อจำเลย จำเลยหักเงินเดือนร้อยละ ๕ ทุกเดือนเป็นเงินสะสม โจทก์สิ้นสุดการจ้างด้วยเหตุเกษียณตามระเบียบจำเลย คำนวณอายุงานได้ ๓๕ ปี แต่จำเลยกลับมีหนังสือลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ลงโทษไล่โจทก์ออกจากงานย้อนหลังไปวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ภายหลังจากสัญญาจ้างสิ้นสุดไปแล้ว โดยไม่จ่ายเงินสะสมและเงินบำเหน็จและหลักประกัน คำสั่งดังกล่าวจึงไม่เป็นธรรมและไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินสะสม เงินบำเหน็จ พร้อมดอกเบี้ย ให้คืนหลักค้ำประกันโฉนดที่ดิน พร้อมจดทะเบียนปลดจำนองด้วย จำเลยให้การว่าโจทก์ทำสัญญาซื้อขายข้าวโพด โดยมีพฤติการณ์เข้าลักษณะตกแต่งบัญชีและมีเจตนาแบ่งตัดค่าใช้จ่ายเป็นเวลา ๑๐ ปี เพื่อนำไปสู่การตัดหนี้สูญมีผลให้จำเลยขาดทุนจากการดำเนินธุรกิจ งดเว้นกกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้สมาชิกเสียหาย เป็นความผิดร้ายแรง ศาลแรงงานภาค ๕ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยคืนเงินสะสม กับให้จดทะเบียนไถ่ถอนจำนองและส่งมอบ

โฉนดที่ดินคืนโจทก์ หากไม่ปฏิบัติตามให้ถือเอาคำพิพากษาแทนการแสดงเจตนา นอกจากนี้ให้ยก โจทก์และ จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นเงินบำเหน็จ ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์เห็นว่า โจทก์ทำงานถึงวันครบเกษียณอายุวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดลงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จำเลยจึงไม่อาจใช้สิทธิเพิกถอนการสิ้นสุดของสัญญาจ้างด้วยเหตุเกษียณอายุได้ ฉะนั้น แม้ต่อมาภายหลังจำเลยจะตรวจสอบว่าโจทก์กระทำผิดวินัยร้ายแรงตามระเบียบ จำเลยก็จะยกเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์อีกครั้งหาได้ไม่ เพราะความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างและลูกจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยได้สิ้นสุดไปก่อนหน้าแล้ว การที่จำเลยมีคำสั่งลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๙ ไล่ออกโจทก์โดยให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงหาผลตามกฎหมายไม่ อย่างไรก็ดีตาม การจ่ายเงินบำเหน็จนั้นไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ จึงย่อมต้องเป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับจำเลยกำหนดไว้ ซึ่งตามระเบียบจำเลยข้อ ๓๔ กำหนดว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดทำงานด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง เว้นแต่การออกเพราะถูกลงโทษ ไล่ออก หรือเลิกจ้างและมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยแล้ว...แสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ในการจ่ายเงินบำเหน็จของจำเลยเพื่อตอบแทนลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๕ ปีโดยต้องทำงานด้วยความเรียบร้อยด้วย เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่าในระหว่างปฏิบัติหน้าที่โจทก์ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับฯ เป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหาย เป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง แม้โจทก์จะพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างด้วยเหตุเกษียณอายุก่อนจำเลยมีคำสั่งไล่ออกก็ตาม แต่พฤติการณ์ของโจทก์ที่กระทำความผิดดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่าโจทก์มิได้ทำงานด้วยความเรียบร้อยอันจะทำให้โจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ อุทธรณ์โจทก์ฟังไม่ขึ้น

ประเด็นหลักประกัน ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์เห็นว่า แม้โจทก์จดทะเบียนจำนองที่ดินโฉนดเลขที่...เพื่อเป็นหลักประกันการทำงานเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ก่อนที่ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับก็ตาม แต่ประกาศฯ ข้อ ๕ ได้กำหนดหลักประกันฯ ไว้สามประเภทคือ (๑) เงินสด (๒) ทรัพย์สิน (๓) การค้ำประกันด้วยบุคคล ข้อ ๙ ทรัพย์สินได้แก่ (๑) สมุดเงินฝากประจำธนาคาร (๒) หนังสือค้ำประกันของธนาคาร แต่เมื่อประกาศฯ มีผลบังคับใช้แล้ว จำเลยต้องดำเนินการเปลี่ยนหลักประกันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น เนื่องจากประกาศฯ ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายอันเกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศฯ การนั้นย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ภายหลังจากที่ประกาศฯใช้บังคับแล้ว จำเลยไม่ได้ดำเนินการเปลี่ยนหลักประกันดังกล่าว จึงเท่ากับว่าจำเลยฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศฯ ดังนั้น ที่ดินแปลงดังกล่าวจึงไม่ใช่ทรัพย์สินที่นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานได้อีกต่อไป จำเลยต้องคืนทรัพย์สินดังกล่าวแก่โจทก์ อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

ประเด็นเงินสะสม จำเลยอุทธรณ์ว่า วัตถุประสงค์หลักของการหักเงินเดือนเพื่อเป็นเงินสะสม คือ โจทก์สามารถใช้สิทธิกู้เงินจากจำเลยได้ ๑๕ เท่าของเงินสะสม จำเลยจึงมีสิทธิยึดหน่วงเงินดังกล่าวเพื่อนำมาชำระมูลหนี้ละเมิดที่โจทก์ทำให้จำเลยได้รับความเสียหายได้ ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษ เห็นว่า เงินสะสมดังกล่าวเป็นเงินของโจทก์ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงต้องคืนเงินสะสมแก่โจทก์ แม้จำเลยจะอ้างว่า โจทก์ทำให้จำเลยได้รับความเสียหายและจำเลยมอบหมายให้พนักงานอัยการจังหวัดน่านดำเนินคดีในส่วนแบ่งแก่โจทก์แล้วก็ตาม แต่กรณีดังกล่าวไม่ถือว่าหนี้เป็นคุณประโยชน์แก่ตนเกี่ยวกับทรัพย์สินซึ่งครองนั้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๑ จำเลยจึงไม่มีสิทธิยึดหน่วงเงินสะสมของโจทก์ได้ อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๑๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๔๖๙/๒๕๖๒ (เลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างเขียนใบลาออกโดยไม่สมัครใจ ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่าเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง , การที่ลูกจ้างใช้เครื่องถ่ายเอกสารและกระดาษของนายจ้างและนำเอกสารที่ถ่ายสำเนานั้นไป ก็เป็นเพียงการที่ลูกจ้างถือวิสาสะเท่านั้น ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะฟังได้ว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๖ โจทก์ที่ ๑ ทำงานตำแหน่งหัวหน้าตรวจสอบคุณภาพค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๓,๑๐๐ บาท วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ โจทก์ที่ ๒ ทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง บังคับให้จำเลยที่ ๑ เขียนใบลาออก ขู่จะนำเจ้าหน้าที่ตำรวจมาดำเนินคดีในข้อหาลักทรัพย์นายจ้าง โจทก์ที่ ๑ ไม่ได้กระทำความผิด ไม่ได้สมัครใจและไม่มีเจตนาลาออก ส่วนโจทก์ที่ ๒ จำเลยเลิกจ้างอ้างว่าร่วมกับโจทก์ที่ ๑ ลักทรัพย์นายจ้าง โจทก์ที่ ๒ ไม่ได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยจำเลยให้การว่า โจทก์ทั้งสองร่วมกันนำเอกสารอันเป็นกรรมสิทธิ์ของจำเลยถ่ายเอกสารในบริษัทของจำเลยโดยไม่ได้รับอนุญาต และนำเอกสารที่ถ่ายสำเนานั้นไป เป็นความผิดอาญาข้อหาลักทรัพย์ โจทก์ที่ ๑ สมัครใจเขียนใบลาออก จำเลยไม่ได้บังคับ ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แก่โจทก์ทั้งสอง พร้อมดอกเบี้ย และจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ที่ ๒ พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ที่ ๑ และจำเลยต่างนำข้อเท็จจริงอันเดียวกันถึงการที่โจทก์ที่ ๑ นำใบผ่านการอบรมด้านรักษาความปลอดภัยของโจทก์ที่ ๑ และนางสาว ว. พนักงานของจำเลยที่ลาออกจากจำเลยไปก่อนแล้วไปถ่ายเอกสารด้วยเครื่องถ่ายเอกสารของจำเลย จากนั้นนำใบผ่านการอบรมไปเก็บไว้ที่เดิม เอกสารที่ถ่ายสำเนานั้น โจทก์ที่ ๑ นำไป ส่วนของ

นางสาว ว. โจทก์ที่ ๑ นำไปให้โจทก์ที่ ๒ เพื่อส่งต่อไปยังนางสาว ว. ที่เป็นน้องสาวของโจทก์ที่ ๒ เมื่อพิจารณาถึงเอกสารที่ถ่ายสำเนาโจทก์ที่ ๑ นำไป ทั้งของตนเองและของนางสาว ว. แม้โจทก์ที่ ๑ จะใช้เครื่องถ่ายเอกสารและกระดาษของจำเลยก็เป็นเพียงการที่โจทก์ที่ ๑ ถู้อิทธิพลเท่านั้น ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะฟังได้ว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยเป็นกรณีร้ายแรงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จำเลยไม่ให้โจทก์ที่ ๑ ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงเป็นการเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๘๘ วรรคสอง ส่วนโจทก์ที่ ๒ เป็นเพียงผู้รับฝากเอกสารจากโจทก์ที่ ๑ เพื่อนำไปให้แก่นางสาว ว. น้องสาวของโจทก์ที่ ๒ ไม่ปรากฏว่าโจทก์ที่ ๒ มีส่วนในการนำเอกสารไปผ่านงานมาถ่ายเอกสารแต่อย่างใด ข้อเท็จจริงยังไม่อาจรับฟังได้ว่าโจทก์ที่ ๒ มีเจตนาในการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง และยังไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง ดังนั้น จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะเลิกจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แม้การกระทำของโจทก์ที่ ๑ จะยังไม่มีเหตุให้จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่การกระทำของโจทก์ที่ ๑ เป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ สำหรับโจทก์ที่ ๒ นั้นจำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ตามฟ้อง คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ ขอบด้วยกฎหมายแล้ว ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ โดยชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๑๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๖๑๗/๒๕๖๒ (เลิกจ้าง)

เรื่อง พุทธการณ เลิกจ้าง : นายจ้างมอบหมายลูกจ้างให้ไปติดตั้งนั่งร้านบนอาคารสูงประมาณ ๕๐ เมตร ต้องแบกอุปกรณ์ขึ้นไปเอง จึงขอให้ส่งคนยกหรือคนงานมาช่วย แต่นายจ้างไม่ดำเนินการ ลูกจ้างฝืนทำงานจนหมดกำลังและบาดเจ็บ จึงหยุดงานไปหานายจ้าง แต่นายจ้างเพิกเฉยอีก ลูกจ้างจึงไม่ไปทำงาน แต่วันถัดมาลูกจ้างยังคงมาทำงาน แต่กลับถูกแจ้งว่าพ้นจากการเป็นพนักงานแล้ว พฤติการณ์เห็นได้ชัดว่าเป็นการเลิกจ้างแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ทั้งห้าฟ้องว่า โจทก์ทั้งห้าเป็นลูกจ้างจำเลย โจทก์ที่ ๑ ตำแหน่งผู้ควบคุมงาน เข้างานตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๖ ค่าจ้างวันละ ๗๕๐ บาท โจทก์ที่ ๒ - ๔ ตำแหน่งช่างติดตั้งนั่งร้าน เข้างานตั้งแต่วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๖ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๖ และ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ ค่าจ้างวันละ ๕๓๐ บาท โจทก์ที่ ๕ ตำแหน่งผู้ช่วยช่าง เข้างานวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๖ ค่าจ้างวันละ ๔๑๐ บาท ในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๐ จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทั้งห้าและลูกจ้างของจำเลยอีก ๑ คน ไปทำการติดตั้งนั่งร้านบนอาคารโครงสร้างเหล็กที่มีความสูงประมาณ ๕๐ เมตร ในโรงงาน A โดยต้องแบกอุปกรณ์ขึ้นไปเอง โจทก์ที่ ๑ เห็นว่าเกินกำลัง จึงขอให้จำเลยส่งคนยกหรือคนงานมาช่วยแต่จำเลยปฏิเสธ โจทก์กับพวกฝืนทำงานจนถึง ๑๐.๓๐ น. จนโจทก์ที่ ๓ ได้รับบาดเจ็บ และคนอื่นเริ่มหมดกำลัง เวลา ๑๒.๐๐ น. จึงหยุดงาน วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๐

โจทก์ทั้งห้าจึงไปสำนักงานจำเลยเพื่อขอให้ย้ายโจทก์ไปทำงานส่วนอื่น มิฉะนั้นให้จัดส่งเครื่องมือทุนแรงหรือเพิ่มคนงาน แต่จำเลยเพิกเฉยและสั่งให้โจทก์กับพวกกลับไปทำงานตามปกติ แต่โจทก์ทั้งห้าไม่ยอมไป ในวันดังกล่าวจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า จำเลยไม่สามารถดำเนินการให้ได้เนื่องจากมีข้อตกลงระหว่างจำเลยกับผู้ว่าจ้าง บริเวณดังกล่าวมีการวางท่อส่งแก๊สและสายไฟฟ้าจำนวนมาก โจทก์กับพวกละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้โจทก์กับพวก และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ ที่ ๑ เป็นเงิน ๖๗,๕๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒-๔ เป็นเงินคนละ ๔๗,๗๐๐ บาท โจทก์ที่ ๕ เป็นเงิน ๓๑,๘๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ พึงข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า อาคารแต่ละชั้นมีความสูงประมาณ ๖ เมตร โจทก์ทั้งห้าต้องขนอุปกรณ์ติดตั้งนั่งร้านประกอบด้วยท่อเหล็กกลมกลวงขนาดต่าง ๆ กัน จำนวนไม่ต่ำกว่า ๓๐ อัน โดยมีข้อห้ามมิให้ใช้เครนมาช่วยยก โจทก์กับพวกเห็นว่าเกินกำลัง จึงขอให้ส่งคนงานมาช่วยเหลือแต่จำเลยมิได้ส่งคนงานมาตามที่ร้องขอ โจทก์ที่ ๓ ได้รับบาดเจ็บกล้ามเนื้อขาออก โจทก์ทั้งห้าจึงกลับบ้านโดยมิได้รับอนุญาต อันเป็นการผิดข้อบังคับ แต่มิได้ร้ายแรง ทั้งจำเลยมิได้ถือเอาเรื่องดังกล่าวมาเป็นเหตุเลิกจ้าง แต่อ้างว่าเลิกจ้างเพราะละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกัน อย่างไรก็ตามข้อเท็จจริงได้ความว่า เช้าวันถัดมาโจทก์กับพวกยังคงมาทำงานตามปกติ แต่กลับถูกแจ้งว่าพ้นจากการเป็นพนักงานแล้ว พฤติการณ์ดังกล่าวเห็นได้ชัดว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งห้า เป็นการเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผล ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า งานที่ได้รับมอบหมายไม่หนักเกินกำลัง โจทก์กับพวกละทิ้งหน้าที่ อุทธรณ์ดังกล่าวเป็นการอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๑๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๖๓๒/๒๕๖๒ (บังคับเขียนใบลาออก)

เรื่อง พฤติการณ์เลิกจ้าง : การที่นายจ้างจัดเตรียมหนังสือเลิกจ้าง รายละเอียดการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายไว้ก่อนเช่นนี้ รวมทั้งมีบันทึกภายในขอรหัสผ่านคีย์จากลูกจ้าง พร้อมทั้งปิดล็อกห้องทำงานเพื่อไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน แสดงว่านายจ้างเตรียมการที่จะเลิกจ้างลูกจ้างไว้ล่วงหน้า เมื่อจำเลยนายจ้าง เรียกลูกจ้างไปพบและแจ้งว่า ผู้บริหารมีมติให้เลิกจ้าง หากไม่ยอมลงลายมือชื่อในใบลาออกก็จะไม่มีการจ่ายค่าชดเชย พฤติการณ์ดังกล่าวฟังได้ว่า ลูกจ้างมิได้ลาออก แต่เป็นนายจ้างต้องการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๕ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายไอที ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕๐,๒๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งไม่ให้โจทก์เข้าทำงาน และให้โจทก์มอบรหัสผ่านในการเข้าโปรแกรมต่าง ๆ แก่จำเลยที่ ๑ เมื่อโจทก์

ปฏิบัติตามแล้ว จำเลยที่ ๑ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ จำเลยที่ ๑ ตกลงจะจ่ายเงินให้โจทก์ ๒๐๗,๙๕๕ บาท แต่จำเลยโอนมาเพียง ๕๐,๒๐๐ บาท การที่จำเลยทั้งสี่เลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยทั้งสี่จ่ายค่าชดเชย ๓๓๘,๘๕๐ บาท ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๘,๔๗๑.๒๕ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๕๖,๔๗๕ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๒๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า ไม่ได้เลิกจ้าง แต่โจทก์ขอลาออกเองโดยสมัครใจ ให้เหตุผลทางครอบครัว (แม่ป่วย)

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า การที่จำเลยที่ ๑ จัดเตรียมหนังสือเลิกจ้างรายละเอียดการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายไว้ก่อนเช่นนี้ รวมทั้งมีบันทึกภายในขอรหัสผ่านคืนจากโจทก์ พร้อมทั้งปิดล็อกห้องทำงานเพื่อไม่ให้โจทก์เข้าทำงาน แสดงว่าจำเลยที่ ๑ เตรียมการที่จะเลิกจ้างโจทก์ไว้ล่วงหน้า เมื่อจำเลยที่ ๑ เรียกโจทก์ไปพบและแจ้งว่า ผู้บริหารมีมติให้เลิกจ้างโจทก์ หากโจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อในใบลาออก ก็จะไม่มีการจ่ายค่าชดเชย การกระทำของจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างที่มีอำนาจบังคับเหนือโจทก์โดยมีเจตนาที่จะให้โจทก์พ้นจากการเป็นลูกจ้าง พฤติการณ์ของจำเลยที่ ๑ ฟังได้ว่า โจทก์มิได้ลาออก แต่เป็นจำเลยที่ ๑ ต้องการเลิกจ้างโจทก์ การเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็นกรณีที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างหรือลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกก็ตาม ไม่มีกฎหมายบังคับว่าผู้แสดงเจตนาจะต้องทำตามแบบหรือต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ จึงมิใช่กรณีที่กฎหมายบังคับให้ต้องมีพยานเอกสารมาแสดง ไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๙๔ แม้โจทก์จะนำสืบยอมรับว่าได้ลงลายมือชื่อในใบลาออกก็ตาม แต่ก็ยังสามารถนำพยานบุคคลมาสืบว่าเหตุที่โจทก์ลงลายมือชื่อในใบลาออกเป็นเพราะถูกจำเลยที่ ๑ บังคับขู่脅ได้ การที่ศาลแรงงานใช้ดุลพินิจพิเคราะห์พยานบุคคลประกอบเหตุผลแวดล้อมต่าง ๆ แล้วฟังว่าโจทก์ไม่ได้สมัครใจลงลายมือชื่อในใบลาออก แต่เป็นกรณีที่จำเลยที่ ๑ ต้องการเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการรับฟังพยานหลักฐานที่ชอบ

ประเด็นเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ เห็นว่า การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางจะต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าศาลแรงงานกลางวินิจฉัยตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้โจทก์เป็นเงิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท แต่โจทก์ได้รับเงินรางวัลจากการลาออกไปแล้ว ๑๕๗,๗๕๕ บาท เมื่อศาลแรงงานกลางมิได้นำเงินที่โจทก์ได้รับเป็นค่าเสียหายจากจำเลยที่ ๑ ไปแล้ว ไปหักออกจากค่าเสียหายที่กำหนดให้ จึงไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงให้นำเงิน ๑๕๗,๗๕๕ บาท ไปหักออกจากค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

พิพากษาแก้เป็น ให้นำเงิน ๑๕๗,๗๕๕ บาท ไปหักออกจากค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมที่ศาลแรงงานกลางกำหนดจำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

๑๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๘๔๑/๒๕๖๒ (บังคับเขียนใบลาออก)

เรื่อง บังคับเขียนใบลาออก : ลูกจ้างต่างด้าว ถูกนายจ้างและผู้บังคับบัญชาเรียกไปในห้อง และให้เขียนใบลาออกมิฉะนั้นจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายไทย โดยลูกจ้างมิได้สมัครใจอย่างแท้จริง พฤติการณ์เป็น “การเลิกจ้างโดยปริยาย” และเป็นการกระทำละเมิดต่อลูกจ้าง นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในการกระทำละเมิดร่วมกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายห้องพัสดุใช้ค่าเสียหายในมูลละเมิด ๑๐๐,๐๐๐ บาท และจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๕๕๐,๐๐๐ บาท (๑๐ เดือน)

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการโรงแรม ภัตตาคาร บาร์ และไนต์คลับ โจทก์ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๕๐ ตำแหน่งผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้า ค่าจ้าง อัตราสุดท้าย ๕๕,๐๐๐ บาท วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งผู้ช่วย ผู้อำนวยการฝ่ายห้องพัสดุ จำเลยที่ ๓ ตำแหน่งรองผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และนาย ป. ทนายความและ ที่ปรึกษากฎหมาย ร่วมกันบังคับข่มขืนใจโจทก์ขณะนั่งอยู่ด้วยกันภายในห้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยนาย ป. อ้างว่าโจทก์ได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับอาคารห้องพัสดุของโรงแรมอันเป็นข้อมูลความลับ ออกไปให้บุคคลภายนอกเป็นเหตุให้หน่วยราชการมาตรวจสอบโรงแรม ทำให้จำเลยที่ ๑ เสียหายซึ่งโจทก์ ไม่ทราบว่ามีผู้ใดส่งเอกสารดังกล่าว จำเลยที่ ๒ ข่มขืนใจโจทก์ว่าหากไม่ยอมลาออกจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมายไทยโจทก์ไม่ใช่คนไทย ฉะนั้นจะเป็นคดีร้ายแรง นาย ป. พุดข่มขู่ว่า หากไม่ลาออกประวัติจะ ต่างพร้อมโจทก์ขอเวลาไตร่ตรองตัดสินใจ แต่จำเลยที่ ๒ อ้างว่าไม่สามารถออกจากห้องได้ต้องตัดสินใจทันทีว่าจะลาออกหรือไม่ โจทก์เกรงกลัวจึงลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกโดยมิได้เกิดจากเจตนาที่แท้จริง ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นการละเมิดต่อโจทก์ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการละเมิด และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าชดเชย ๕๕๐,๐๐๐ บาท สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๕๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานภาค ๕ พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นการเลิกจ้างโดยปริยาย พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยค่าชดเชย ๕๕,๐๐๐ บาท สิ้นจ้างแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้า ๕๕,๐๐๐ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๕๕๐,๐๐๐ บาท และให้ จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ร่วมกันชดใช้ค่าเสียหายในมูลละเมิด ๑๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ ตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๕ ฟังข้อเท็จจริง ว่านายอำเภอเมือง A มีคำสั่งห้ามจำเลยที่ ๑ เปิดบริการให้ลูกค้าเช่าห้องพัสดุ จำเลยที่ ๑ จึงให้นำกุญแจห้องพัสดุ ทั้งหมดที่โจทก์เก็บรักษามอบให้จำเลยที่ ๒ มีการตรวจนับและส่งมอบกุญแจซึ่งมีรายชื่อผู้เช่าพัสดุ หลังจากนั้น มีการนำเอกสารดังกล่าวไปเผยแพร่ในแอปพลิเคชันเฟซบุ๊ก ใช้ชื่อเพจว่า พิชิตความสกปรก เพื่อให้เห็นว่า จำเลยที่ ๑ ผ่าฝืนคำสั่ง โจทก์ถูกเรียกให้ไปพบจำเลยที่ ๒ ที่ ๓ และนาย ป. ที่ห้อง และอ้างว่าโจทก์เป็นคนส่ง ข้อความในเอกสารดังกล่าวไปให้บุคคลภายนอก แล้ววินิจฉัยว่า พยานหลักฐานของจำเลยทั้งสามฟังไม่ได้ว่า โจทก์เป็นคนส่งเอกสารดังกล่าวไปให้บุคคลภายนอก จำเลยที่ ๑ เป็นฝ่ายประสงค์ให้โจทก์ยื่นใบลาออกจากงาน ไม่ใช่โจทก์สมัครใจยื่นใบลาออกเอง เป็นการที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์โดยปริยาย โดยโจทก์มิได้

กระทำความผิด ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยที่ ๒ (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายห้องพัก) กระทำละเมิดต่อโจทก์ จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในการกระทำละเมิดกับจำเลยที่ ๒ ด้วย ส่วนจำเลยที่ ๓ ข้อเท็จจริงรับฟังไม่ได้ว่าร่วมกระทำละเมิดต่อโจทก์ จำเลยที่ ๓ จึงไม่ต้องรับผิดชอบ ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่าไม่ใช่คำพูดข่มขู่ให้โจทก์หวาดกลัวจนต้องเขียนใบลาออก จึงไม่เป็นละเมิดต่อโจทก์ อุทธรณ์ดังกล่าวเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๕ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงตามมาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๑๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๘๕๕ - ๘๕๖/๒๕๖๒ (เลิกจ้าง)

เรื่อง พุทธการณเลิกจ้าง : นายจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานลูกจ้างจากชั้นรถยนต์บรรทุกหัวลากสับเปลี่ยนแล้วลดค่าจ้างและเสนองานอื่นให้ทำในสวนลำไย เมื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลทำให้เกิดเป็นข้อพิพาทคดีนี้ขึ้นโดยลูกจ้างไม่ยินยอม และนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ กรณีถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองแล้ว , เมื่อลูกจ้างยินยอมรับเงินเดือนของเดือนกุมภาพันธ์ - ตุลาคม ๒๕๕๙ เพียงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นเวลา ๙ เดือน โดยไม่ได้โต้แย้งคัดค้าน แสดงว่าลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างปรับลดเงินเดือนแล้ว

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการขนส่งและขนถ่ายสินค้ารวมถึงคนโดยสารทั้งทางบก ทางอากาศและทางน้ำทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งพนักงานขับรถหัวลากสับเปลี่ยน ขนส่งผลไม้สดไปส่งตามที่ได้รับมอบหมาย ค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท เบี้ยเลี้ยงเที่ยวละ ๑,๒๐๐ บาท รวมรายได้ประมาณเดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ - ตุลาคม ๒๕๕๙ จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าจ้างให้โจทก์เดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท คงค้างค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งสองเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท รวม ๙ เดือน ต่อมาวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ จำเลยที่ ๑ แจ้งแก่โจทก์ทั้งสองและพนักงานขับรถคนอื่นว่าจะขายรถหัวลาก ๔ คัน เนื่องจากประสบปัญหาการเงิน ไม่มีงานและไม่มีรถให้ขับแล้ว จำเลยที่ ๑ จ่ายเงินเดือนแก่โจทก์เพียงเดือนละ ๗,๕๐๐ บาท โจทก์ทั้งสองยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ค่าจ้างเดือนพฤษภาคม และเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย โจทก์ทั้งสองรับเงินค่าจ้าง ๒ เดือนแล้วถอนคำร้อง ต่อมาจำเลยที่ ๑ แจ้งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองอ้างขาดงาน ๑๕ วัน และวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ โจทก์ทั้งสองมิได้กระทำความผิด ขอบังคับจำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองให้การว่า โจทก์ทั้งสองยินยอมปรับลดเงินเดือนเหลือเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท โจทก์ไม่ได้เลิกจ้าง

ศาลแรงงานภาค ๕ พิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยที่ ๑ เพียงแต่เปลี่ยนงานและลดเงินเดือนโจทก์ทั้งสองเท่านั้น แต่การกระทำดังกล่าวไม่เป็นการเลิกจ้าง การที่โจทก์ทั้งสองไม่มาทำงานตามพฤติการณ์ถือว่าโจทก์ทั้งสองเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาเอง พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์

ประเด็นเป็นเลิกจ้างหรือไม่ โดยโจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าการที่จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอมตกลงด้วยเป็นคำสั่งที่มีชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรม หากนายจ้างสามารถทำได้เช่นนี้ ก็จะทำให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ไร้ผล และจะเกิดความไม่เป็นธรรมและเกิดปัญหาในระบบแรงงาน ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ก่อนขายรถบรรทุกหัวลากสิบแปดล้อ จำเลยทั้งสองได้แจ้งให้คนขับรถทั้ง ๔ คัน รวมทั้งโจทก์ทั้งสองทราบแล้วและบอกด้วยว่ายังมีงานอื่นให้ทำในสวนลำไย การที่จำเลยที่ ๑ แจ้งให้โจทก์ทั้งสองทำงานอื่นแทนการขับรถยนต์บรรทุกหัวลากสิบแปดล้อแล้วลดค่าจ้าง โจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน จึงเป็นสภาพการจ้าง จำเลยที่ ๑ จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างไม่ได้ และจะกระทำได้อีกเมื่อลูกจ้างตกลงยินยอมด้วย กรณีจึงถือได้ว่ามูลเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเกิดขึ้นจากฝ่ายจำเลยทั้งสองซึ่งเป็นนายจ้าง เมื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลทำให้เกิดเป็นข้อพิพาทคดีขึ้นโดยโจทก์ทั้งสองไม่ยินยอมเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและจำเลยทั้งสองไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทั้งสอง ตามพฤติการณ์แห่งคดีเช่นนี้ย่อมอยู่ในนัยของการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า “การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป” จึงเป็นกรณีที่จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองแล้ว มิใช่โจทก์ทั้งสองเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแต่อย่างใด เมื่อศาลแรงงานภาค ๕ พังข้อเท็จจริงว่า การที่โจทก์ยินยอมรับเงินเดือนของเดือนกุมภาพันธ์ - ตุลาคม ๒๕๕๙ เพียงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นเวลา ๙ เดือน โดยไม่ได้โต้แย้งคัดค้าน จนกระทั่งโจทก์ทั้งสองไปยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ก็ไม่ได้เรียกร้องเอาเงินส่วนนี้ แสดงว่าโจทก์ทั้งสองยินยอมให้จำเลยที่ ๑ ปรับลดเงินเดือนได้ ดังนั้น อัตราค่าจ้างสุดท้ายของโจทก์จึงเป็นเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ทั้งสองคนละ ๓๐,๐๐๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าคนละ ๑๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย นอกจากที่แก้คงเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๕

๑๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๒๘๖๓/๒๕๖๒ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างมีเจตหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงลูกจ้างแจ้งว่าไม่ต่อสัญญาจ้างอีกต่อไป เมื่อสัญญาครบกำหนด ถือเป็นการบอกเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสองแล้ว , เมื่อนายจ้างประกอบกิจการโรงแรม งานที่จ้างให้ลูกจ้างทำคือตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายประเมินผลข้อมูลทรัพย์สิน กำหนดอัตราห้องพักของโรงแรม ฯลฯ จึงเป็นงานปกติธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน จำเลย มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยให้แก่นางสาว A ลูกจ้าง จำนวน ๕๔๗,๖๘๐ บาท

พร้อมดอกเบี้ย โจทก์เห็นว่าคำสั่งของจำเลยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจาก โจทก์ประกอบกิจการโรงแรม โจทก์ทำสัญญาจ้างนางสาว A ลูกจ้าง ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายประมวลผลข้อมูลทรัพย์สินนั้น มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเป็นเวลา ๑ ปี ตำแหน่งของลูกจ้างเป็นการกำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะไม่ได้เป็นกิจการโดยตรงในการประกอบกิจการโรงแรมรีสอร์ทและห้องชุดตามวัตถุประสงค์ของกิจการของโจทก์ และนางสาว A กระทำการทุจริตและละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกัน ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลย จำเลยให้การว่า เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างแล้ว โจทก์ยังคงทำสัญญาจ้างอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีรวม ๔ ปี อีกทั้งลักษณะงานที่นางสาว A ทำ ไม่ต้องด้วยมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ ที่โจทก์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย คำสั่งของจำเลยจึงชอบแล้ว

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า โจทก์มีเจตหมายอสังหาริมทรัพย์จ้างนางสาว A ว่า สัญญาจ้างฉบับปัจจุบันของท่านกับโรงแรมที่จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น ไม่ได้รับการต่อสัญญาอีก บริษัทขอคุณที่ท่านปฏิบัติงานกับเรามาตลอด ๔ ปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง เมื่อ นายจ้างเลิกจ้างโดยอ้างเหตุผลว่าลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่และละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันติดต่อกัน ตามสาเหตุที่ระบุภายหลัง เมื่อโจทก์ไม่ได้บอกเหตุผลในขณะเลิกจ้างด้วยเจตหมายอสังหาริมทรัพย์อันเป็นหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง โจทก์ย่อมไม่อาจยกขึ้นเป็นข้ออ้างได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคท้าย นอกจากนี้อาการเมื่อยล้าของลูกจ้างนั้น โจทก์ไม่ได้สอบถามไปที่แพทย์เจ้าของคนไข้ของลูกจ้าง ประกอบกับใบรับรองแพทย์ระบุว่าลูกจ้างตั้งครรภ์ ๑๑ สัปดาห์ แสดงว่าอาการเหนื่อยล้าตามใบรับรองแพทย์อาจเกิดจากลูกจ้างมีครรภ์ก็เป็นได้ ฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างไม่ได้ป่วยจริง จึงฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่และละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน และลักษณะงานที่นายจ้างได้จ้างให้ลูกจ้างทำเป็นงานปกติอันเป็นธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ไม่ใช่การจ้างงานในโครงการเฉพาะ งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว หรืองานที่เป็นไปตามฤดูกาล ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งของจำเลย พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง “การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด...” ดังนั้น แม้ว่านายจ้างจะไม่ได้บอกเลิกจ้าง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ต่อสัญญาจ้างกับลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างครบกำหนด ซึ่งมีผลทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุด ก็ถือเป็นการเลิกจ้างโดยผลของกฎหมายตามบทบัญญัติมาตรานี้ เมื่อพิจารณาสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับลูกจ้าง ฉบับที่ ๔ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ก่อนถึงวันสิ้นสุดสัญญาในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐ โจทก์มีหนังสือแจ้งลูกจ้างว่าจะไม่ต่อสัญญาจ้างอีกต่อไป เมื่อโจทก์ไม่ยินยอมต่อสัญญาจ้างฉบับดังกล่าว สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลง และสัญญาดังกล่าวไม่ใช่สัญญาจ้างซึ่งมีลักษณะพิเศษตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะได้ความว่าโจทก์จ้างนางสาว A ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายประมวลผลข้อมูลและทรัพย์สิน ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าห้องพักของโรงแรมในเครือและรวบรวมข้อมูลอัตราห้องพักในเครือของโจทก์ในอดีต เก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูล

เพื่อติดต่อกับฝ่ายสารสนเทศ...ลักษณะงานของลูกจ้างดังกล่าว เป็นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของโจทก์ ไม่เข้าข่ายยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ จึงถือได้ว่า โจทก์ เลิกจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. -๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง พิพากษายืน

๑๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๙๓/๒๕๖๒ (คดีอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศขึ้นสู่ศาลฎีกา)

เรื่อง “พฤติการณ์เลิกจ้าง” นายจ้างประกอบกิจการวางท่อส่งน้ำมันและก๊าซ ก่อนครบ ระยะเวลาตามสัญญาจ้าง นายจ้างได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แจ้งลูกจ้างว่าให้ไปรายงานที่บ้าน แม้จะ ไม่ปรากฏข้อความเลิกจ้างโดยตรง แต่หลังสิ้นสุดโครงการงานประมูล นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ และมีการเลิกจ้างลูกจ้างคนอื่นอีกหลายคน การที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างทั้ง ๑๑ คน ไปรอทำงานที่บ้านโดยไม่มี ระยะเวลาสิ้นสุดที่แน่นอนว่าจะให้เข้าทำงานเมื่อใด พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้าง ไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็น “การเลิกจ้างตามกฎหมาย” แล้ว

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๑๑ คน ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ต่อมาวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จำเลยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แจ้งให้โจทก์กับพวกทราบว่าตั้งแต่วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เป็นต้นไปไม่ต้องมาทำงานอีก ให้โจทก์แต่ละคนกลับไปทำงานที่บ้านและคืนอุปกรณ์ พร้อมสิ่งของทั้งหมด แล้วตัดโจทก์กับพวกออกจากระบบข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของจำเลย ต่อมาวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นครบกำหนดจ่ายค่าจ้าง จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถือว่าจำเลยเลิกจ้าง โจทก์กับพวก โดยโจทก์กับพวกมิได้กระทำความผิด ขอให้บังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย เงินเพิ่ม ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย และออกหนังสือสำคัญการผ่านงาน จำเลยให้การว่าวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จำเลยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ให้แก่โจทก์กับพวกและลูกจ้าง อื่นว่า วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เป็นวันสิ้นสุดสัญญาระหว่างจำเลยกับบริษัท A จำกัด จำเลยต้องส่งมอบ พื้นที่ให้แก่บริษัทอื่นที่ชนะการประมูล จึงแจ้งให้โจทก์กับพวกกลับไปทำงานที่บ้านก่อนเพื่อรองานต่อไป โจทก์กับพวกยังคงเป็นลูกจ้างของจำเลยอยู่ แต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ โจทก์กับพวกกลับไปทำงานเป็น ลูกจ้างของบริษัท B จำกัด :ซึ่งเป็นคู่แข่งกับจำเลย จำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้ว เห็นว่า จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ฉบับภาษาอังกฤษสรุป ความว่าจำเลยยังคงตกลงจ้างโจทก์อยู่แต่ต้องการให้โจทก์กับพวกกลับไปทำงานที่บ้านก่อนจนกว่าจำเลย จะจัดหาสถานที่ทำงานใหม่ให้ เมื่อไม่ปรากฏพฤติการณ์ใด ๆ ที่แสดงว่าจำเลยจะไม่ให้โจทก์กับพวกทำงานกับ จำเลยอีก การที่จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์กับพวกเพราะโจทก์กับพวกไปทำงานและรับเงินค่าจ้างจาก บริษัท B จำกัด โดยไม่กลับมาทำงานให้แก่จำเลยอีก จึงถือว่า โจทก์กับพวกแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้าง กับจำเลยโดยปริยาย จึงไม่ใช้การเลิกจ้างโจทก์กับพวก พิพากษาให้จำเลยออกใบสำคัญตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ ให้แก่โจทก์กับพวก ค่าขออื่นให้ยก

ศาลอุทธรณ์คดีขำัญญพิเศแผนกคดีแรงงาน เห็นว่า การที่จำเลยมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ถึงโจทก์กับพวกไม่ใช้การเลิกจ้าง พิพากษายืน โจทก์กับพวกฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกา เห็นว่า จำเลยมีวัตถุประสงค์ในการวางท่อส่งน้ำมันและก๊าซและการซ่อมบำรุงท่อก๊าซ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จำเลยมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แจ้งโจทก์กับพวกทั้ง ๑๑ คนให้ไปรื้องานที่บ้าน แม้เอกสารดังกล่าวจะไม่ปรากฏข้อความใดแสดงว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกโดยตรง แต่เมื่อหลังจาก สิ้นสุดโครงการงานประมูลแล้วปรากฏว่าโจทก์ทั้ง ๑๑ คนกับพวกรวม ๒๔ คน ไปทำงานกับบริษัท B จำกัด ในขณะที่จำเลยส่งลูกจ้างเพียง ๕ คน เท่านั้น ไปทำงานกับบริษัทอื่น โดยยังมีลูกจ้างจำเลยที่เหลืออยู่อีก ๑๓ คนยังคงรอการทำงานที่บ้านตามคำสั่งจำเลย **ทั้งไม่ปรากฏว่าช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๐ จำเลยยื่นประมูลงานวางท่อน้ำมัน...แห่งอื่นใดในประเทศไทย เพื่อให้ลูกจ้างจำเลยทั้งหมดมีงานทำ ตรงกันข้ามกลับได้ความว่าเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ จำเลยมีหนังสือแจ้งลูกจ้างในกลุ่มที่เหลืออยู่ ๑๓ คน ซึ่งรอทำงานที่บ้านว่า จำเลยต้องเลิกจ้างนาย อ. เนื่องจากหมดสัญญาจ้าง โดยจำเลยขอจ่ายค่าจ้างเดือนเมษายน ๒๕๖๐ และค่าชดเชยตามกฎหมาย โดยจำเลยยังเลิกจ้างลูกจ้างในกลุ่มอีก ๑๑ คน ดังนั้น จำเลยย่อมรู้ว่า ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๐ หลังสิ้นสุดโครงการงานประมูลจำเลยไม่มีงานให้ลูกจ้าง รวมทั้ง โจทก์ทั้ง ๑๑ คนอย่างแน่นอน การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทั้ง ๑๑ คน ไปรื้อทำงานที่บ้านแต่ละคนโดยไม่มี ระยะเวลาสิ้นสุดที่แน่นอนว่าจำเลยจะให้โจทก์กับพวกเข้าทำงานกับจำเลยเมื่อใด พฤติการณ์ทั้งหมด ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าจำเลยไม่ประสงค์จะให้โจทก์ทั้ง ๑๑ คน ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการ เลิกจ้างตามกฎหมายแล้ว เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกโดยโจทก์กับพวกมิได้กระทำความผิด จำเลยจึงต้อง จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย แต่เมื่อจำเลยยังคงมีข้อโต้แย้งว่าจำต้อง จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ทั้ง ๑๑ คน หรือไม่ จึงยังถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผล อันสมควร จึงไม่ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคสอง**

เหตุที่จำเลยเลิกจ้างเป็นเพราะจำเลยไม่อาจประมูลงานต่อไปได้ จำเลยได้พยายามหางานใหม่ แล้ว ทั้งไม่ได้ความว่าจำเลยมีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๑๑ คน การเลิกจ้างของจำเลยจึงมีเหตุ อันสมควรเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย แก่โจทก์ทั้ง ๑๑ คน นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

๒๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ ๑๔๔/๒๕๖๑ (เลิกจ้างทางไลน์)

เรื่อง วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๘.๔๒ น. นายจ้าง แจ้งเลิกจ้างส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ให้แก่ลูกจ้าง แต่วันดังกล่าวลูกจ้างลาป่วยและไม่ได้นำโทรศัพท์ ติดตัวไป จึงไม่ทราบข้อความเลิกจ้าง วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ลูกจ้างมาทำงานปกติถึง ๙ ชั่วโมง จึงต้องถือว่าลูกจ้างทำงานถึงวันดังกล่าว รวมระยะเวลาทำงาน ๑๒๐ วัน มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ๓๐ วัน

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ทำงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลตั้งแต่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๙ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕๓,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๔ ของเดือน วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ กล่าวหาว่าโจทก์ทำงานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่จำเลย

กำหนดให้โจทก์ยุติการทดลองงานให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป อันเป็นการเลิกจ้างโดยมิได้กระทำความผิด โจทก์ทดลองงานกับจำเลยจนถึงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เป็นเวลา ๑๒๐ วัน ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๗๙,๕๐๐ บาท ค่าจ้างวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จำนวน ๑,๗๖๖.๖๖ บาท ค่าชดเชย ๕๓,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากไม่ผ่านการทดลองงาน วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จำเลยส่งหนังสือเลิกจ้างให้โจทก์ทราบทางแอปพลิเคชันไลน์ เนื่องจากโจทก์ไม่มาทำงาน โจทก์ทราบการบอกกล่าวเลิกจ้างในวันดังกล่าวแล้ว โจทก์เข้ามาทำงานในวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อมอบเอกสารและทรัพย์สินต่าง ๆ คืน ไม่ได้เข้ามาทำงานในฐานะลูกจ้าง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างคลินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๗๙,๕๐๐ บาท ค่าจ้างวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จำนวน ๑,๗๖๖.๖๖ บาท ค่าชดเชย ๕๓,๐๐๐ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๖๘,๘๘๙.๗๔ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นว่า การเลิกจ้างมีผลนับแต่เมื่อใด จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเห็นว่า วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๗.๔๗ น. โจทก์ได้ส่งแอปพลิเคชันไลน์ลาป่วยให้แก่จำเลยก่อนเดินทางไปโรงพยาบาล A โดยโจทก์ไม่ได้นำโทรศัพท์เคลื่อนที่ติดตัวไปในระหว่างเดินทางไปพบแพทย์จึงไม่ทราบข้อความเลิกจ้างที่ นาง B เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของจำเลยส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ให้แก่โจทก์เมื่อเวลา ๐๘.๔๒ น. หากโจทก์ทราบคำสั่งเลิกจ้างในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ดังที่จำเลยนำสืบแล้ว ก็จะมีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ซึ่งจำเลยต้องไม่ให้โจทก์เข้าทำงานในบริษัทอีก แต่กลับปรากฏว่าในวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ โจทก์ได้สแกนลายพิมพ์นิ้วมือเข้าทำงานในเวลาประมาณ ๘ นาฬิกา และสแกนออกในเวลาประมาณ ๑๘ นาฬิกา โดยในวันดังกล่าวโจทก์ได้ปฏิบัติงานด้วยการสัมภาษณ์พนักงานในตำแหน่งที่ว่างให้แก่จำเลยตามปกติ ดังนั้น หากการเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จำเลยต้องระงับการปฏิบัติงานของโจทก์และคงไม่ยินยอมให้โจทก์ทำงานหรืออยู่ในที่ทำงานเป็นเวลานานถึง ๙ ชั่วโมงเศษ เมื่อจำเลยอนุญาตให้โจทก์ทำงานในวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จึงต้องถือว่าโจทก์ทำงานถึงวันดังกล่าว รวมระยะเวลาทำงาน ๑๒๐ วัน เมื่อจำเลยเลิกจ้างเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองงานและไม่เข้าช้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ๓๐ วัน ตามมาตรา ๑๑๘ (๑) ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า จำเลยได้แสดงเจตนาเลิกจ้างโจทก์โดยชัดแจ้งแล้ว การที่โจทก์กลับเข้าทำงานในวันดังกล่าวไม่ใช่เข้ามาทำงาน เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์จำเลย

๒๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๐๐/๒๕๖๑ (เลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างยื่นใบลาออกระบุว่าให้มีผลวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถ้าเป็นไปได้ หรือในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ ต่อมาก่อนวันลาออกมีผล นายจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงลูกจ้างว่า ปลดออกจากตำแหน่งทันทีเนื่องจากการกระทำไม่สุจริตและพฤติกรรมที่ไร้จรรยาบรรณ ถือเป็นการ “ใช้สิทธิเลิกจ้าง” มิใช่ให้ลูกจ้าง “ออกจากการก่อนครบกำหนดตามใบลาออก”

โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายผลิต ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕๖,๐๐๐ บาท วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โจทก์ยื่นหนังสือลาออกให้มีผลวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ หรือวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ ตามที่จำเลยกำหนดให้ยื่นล่วงหน้าอย่างน้อย ๓๐ วัน แต่วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ จำเลยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงโจทก์และบุคคลอื่นมีใจความว่า เลิกจ้างโจทก์ให้มีผลทันทีเพราะโจทก์กระทำการไม่สุจริตและมีพฤติกรรมที่ไร้จรรยาบรรณอันเป็นความเท็จ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้างเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๕ ค่าชดเชย ๙๐ วัน สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑ เดือน ๑๓ วัน ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๕๖๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้เนื่องจากโจทก์ตั้งบริษัทมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับจำเลย และตรวจพบว่าโจทก์กระทำการอันเป็นการทุจริต ต่อหน้าที่ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงโจทก์ให้มีผลเนื่องจากโจทก์บอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาเป็นนิติกรรมฝ่ายเดียวซึ่งไม่อาจถอนได้ ถือได้ว่าจำเลยสามารถเลิกสัญญาจ้างโจทก์ได้อันเป็นกรณีจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ แต่เป็นกรณีโจทก์บอกเลิกสัญญาจ้างเอง พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี พร้อมดอกเบี้ย ยกคำขออื่นนอกจากนี้ โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ยื่นใบลาออกวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ระบุข้อความว่าวันสุดท้ายที่มาทำงาน คือ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถ้าเป็นไปได้ หรือในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ การลาออกของโจทก์เป็นการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยมีเงื่อนไขเริ่มต้นบังคับไว้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๑ วรรคหนึ่ง สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยจะเลิกกันก็ต่อเมื่อถึงกำหนดวันที่ระบุไว้ในใบลาออกคือวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ หรือวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ แล้วแต่กรณี มิใช่เกิดผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในวันที่โจทก์ยื่นใบลาออก ระหว่างระยะเวลาที่สัญญาจ้างยังมีผลบังคับอยู่นั้นโจทก์และจำเลยยังคงมีความสัมพันธ์และมีสิทธิหน้าที่ในฐานะลูกจ้างและนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานอยู่จนกว่าสัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุด เมื่อจำเลยมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงโจทก์เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ปลดโจทก์ออกจากตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายผลิตของบริษัทมีผลทันทีเนื่องจากการกระทำที่ไม่สุจริตและพฤติกรรมที่ไร้จรรยาบรรณ ถือว่าจำเลยใช้สิทธิเลิกจ้างโจทก์ในระหว่างสัญญาจ้างแรงงานยังมีผลบังคับอยู่ มิใช่จำเลยใช้สิทธิให้โจทก์ออกจากการก่อนครบกำหนดตามความประสงค์ของโจทก์ในใบลาออกแต่อย่างใดไม่ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย เห็นสมควรย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยในประเด็นค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

๒๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๓๘ - ๓๗๓๙/๒๕๖๑ (เลิกจ้าง)

เรื่อง พนักงานขับรถบรรทุกสินค้า ไม่ได้กำหนดเวลาทำงาน แต่ได้กำหนดให้ใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง ได้รับเงินเดือนและค่าเที่ยว การทำงานต้องอยู่ในความควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ไม่ได้มีอิสระที่จะปฏิบัติงานเวลาใดก็ได้ นิติสัมพันธ์จึงเป็นจ้างแรงงาน , ในการทำงานนายจ้างเชิดนาย ช. ออกเป็นตัวแทน การที่นาย ช. บอกเลิกจ้างตามคำสั่งกรรมการผู้มีอำนาจ จึงเสมือนเป็นการบอกเลิกจ้างโดยนายจ้าง

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์ทั้งสองทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถ มีหน้าที่ขับรถขนส่งสินค้า โจทก์ที่ ๑ ได้รับเงินเดือนๆ ละ ๓,๐๐๐ บาท และเงินเบี้ยเลี้ยงตามระยะทางรวมเป็นเงิน ๒๒,๕๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒ ได้รับเงินเดือนๆ ละ ๕,๐๐๐ บาท และเงินเบี้ยเลี้ยงตามระยะทางรวมเป็นเงิน ๒๒,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายทุกวันที่ ๓๐ ของเดือน ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ขอบบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์ทั้งสองไม่ใช่ลูกจ้าง แต่เป็นลักษณะจ้างเหมาเมื่อโจทก์ทั้งสองทำงานที่รับมอบหมายเสร็จก็มารับงานใหม่หมุนเวียนไป ไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เป็นเพียงลักษณะจ้างทำของ จำเลยจ่ายค่าอาหารให้เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นการช่วยเหลือ และโจทก์จะได้รับค่าตอบแทนส่วนที่เหลือจากค่าน้ำมันทุกครั้งต่อเที่ยวมากกว่า ๒,๐๐๐ บาท แล้วแต่โจทก์จะบริหารน้ำมันอย่างไร โจทก์ทั้งสองทำงานได้ระยะหนึ่งแล้วแจ้งต่อจำเลยว่า งานชิ้นนี้ไม่พอกิน จำเลยไม่เคยแจ้งให้โจทก์ออกจากงาน ศาลแรงงานภาค ๔ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ทั้งสองเป็นพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าให้จำเลย สัญญาจ้างของโจทก์ทั้งสองไม่ได้กำหนดเวลาทำงานไว้ แต่ได้กำหนดให้ใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้าง โจทก์ทั้งสองต้องอยู่ในความควบคุมดูแลของนาย ช. ซึ่งเป็นผู้จ้างงานและมอบรถยนต์บรรทุกของจำเลยให้โจทก์ทั้งสองเป็นผู้ขับ โจทก์ทั้งสองต้องขับรถตามคำสั่งของนาย ช. ซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลพนักงานขับรถบรรทุกของจำเลย และต้องมาทำงานภายในเวลาที่กำหนด ไม่ได้มีอิสระที่จะปฏิบัติงานเวลาใดก็ได้ โจทก์ทั้งสองได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานจากเงินค่าเที่ยวเป็นรายเที่ยว โดยคำนวณตามอัตราค่าน้ำมันที่โจทก์ทั้งสองได้รับจากจำเลยส่วนที่เหลือจากการทำงานแล้ว และจากเงินเดือนแต่ละเดือนที่จำเลยอ้างว่าเป็นค่าอาหาร ดังนั้นจำเลยมีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์ทั้งสอง นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับโจทก์จึงเข้าลักษณะจ้างแรงงาน ในการทำงานจำเลยเชิดนาย ช. ออกเป็นตัวแทนจำเลย การที่นาย ช. บอกเลิกจ้างโจทก์ตามคำสั่งนาง ฅ กรรมการผู้มีอำนาจของจำเลย จึงเสมือนเป็นการบอกเลิกจ้างโดยจำเลย จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ประเด็นค่าจ้างที่นำมาคำนวณค่าชดเชย และสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อจำเลยจ่ายเป็นเงินเดือนและค่าเที่ยวตามระยะทางที่โจทก์ทั้งสองทำได้ แต่เงินค่าเที่ยวในแต่ละเดือนไม่เท่ากัน เช่นนี้การคำนวณค่าจ้างจึงต้องพิจารณาตามบทนิยามมาตรา ๕ การที่ศาลแรงงานภาค ๔ กำหนดค่าจ้างเท่ากัน

ทุกเดือน คนละเดือนละ ๑๙,๕๐๐ บาท โดยไม่พิจารณาถึงค่าจ้างที่แท้จริงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงเป็นคำพิพากษาที่ไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงโดยสรุปและคำวินิจฉัยประเด็นแห่งคดีพร้อมทั้งเหตุผลแก่คำวินิจฉัยตามข้อเท็จจริงนั้น คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๔ ในส่วนที่วินิจฉัยค่าจ้างจึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง เห็นสมควรย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค ๔ ฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับค่าจ้างที่แท้จริงอันเป็นฐานในการคำนวณว่า ค่าจ้าง ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน และเงินค่าเทียวอันเป็นค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน และหรือค่าจ้างของการทำงาน ๙๐ วันสุดท้ายก่อนเลิกจ้างเป็นจำนวนเท่าใด เมื่อเฉลี่ยแล้วได้ค่าจ้างเดือนละเท่าใด วันละเท่าใด อันเป็นฐานในการคำนวณสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ แล้ววินิจฉัยในส่วนค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมใหม่ตามรูปคดี ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๔๓ (๑) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

๒๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๖๖ - ๓๘๖๗/๒๕๖๑ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างเป็นวิศวกรควบคุมงานก่อสร้างโครงการ รวม ๒ ฉบับ เมื่อครบกำหนดแล้ว ไม่ได้จ้างทำงานต่อ ถือเป็นการเลิกจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แล้ว แม้สัญญาฉบับแรกและฉบับที่ ๒ จะเป็นการจ้างให้ทำงานในโครงการต่างกัน แต่สัญญาทั้งสองฉบับมีลักษณะงานเดียวกันและความต่อเนื่องเกี่ยวพันกัน จึงนับระยะเวลาตามสัญญาจ้างทั้งสองฉบับเพื่อคำนวณค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ตำแหน่งวิศวกรแผนงาน ค่าจ้างเดือนละ ๘๕,๐๐๐ บาท ทำสัญญาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ ต่อมาวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๕ ตกลงทำสัญญาจ้างกันใหม่ ค่าจ้างเดือนละ ๘๗,๕๐๐ บาท โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ จนสิ้นสุดสัญญาฉบับสุดท้ายคือวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ รวมระยะเวลา ๑ ปี ๙ เดือน แต่จำเลยที่ ๑ ไม่ยอมจ่ายค่าชดเชย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๑ ให้การว่า จำเลยจ้างโจทก์ควบคุมงานก่อสร้างโครงการปรับปรุงถนนสุขุมวิท เมื่อโครงการสิ้นสุด จำเลยที่ ๑ ได้ว่าจ้างโจทก์ปฏิบัติงานในโครงการบริหาร และควบคุมการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีม่วง การจ่ายเงินจำเลยที่ ๑ หักภาษี ณ ที่จ่ายในอัตราร้อยละ ๓ สัญญาทั้งสองฉบับเป็นการว่าจ้างเป็นการเฉพาะเจาะจงในแต่ละโครงการและระยะเวลาตามสัญญาที่กำหนด โจทก์ไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ไม่ได้เข้าเป็นผู้ประกันตนประกันสังคม จึงเป็นสัญญาจ้างทำของ โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง เป็นสัญญาจ้างทำของ

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย นับแต่วันฟ้อง (วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘) จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยทั้งสองอุทธรณ์

ประเด็นเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างโจทก์ ๒ ฉบับ ฉบับแรก ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ และฉบับที่ ๒ ให้เริ่มงานตั้งแต่วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๕ – ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ เมื่อครบกำหนดแล้ว จำเลยที่ ๑ ไม่ได้จ้างทำงานต่อ กรณีดังกล่าว ถือว่าจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง ถือว่าจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แล้ว จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างโจทก์ฉบับแรก และฉบับที่ ๒ แม้ว่าจะเป็นการจ้างให้ทำงานในโครงการต่างกัน แต่สัญญาทั้งสองฉบับมีลักษณะงานเดียวกันและมีความต่อเนื่องเกี่ยวพันกัน จึงถือว่าโจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ ต่อเนื่องกันมาเป็นเวลาเกินกว่า ๑ ปี แต่เกิน ๓ ปี จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน

ประเด็นเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสาม วรรคสี่ ศาลฎีกาเห็นว่า งานโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้นจะต้องเป็นงานที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนและเป็นการจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน โดยเลิกจ้างตามกำหนดนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม และวรรคสี่ คดีนี้ แม้สัญญาจ้างทำงานจะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างแล้ว จำเลยที่ ๒ ได้จ้างโจทก์ให้ทำงานต่อไป โดยไม่มีการทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ต่อกัน เมื่อโครงการแล้วเสร็จ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือบอกเลิกจ้าง กรณีดังกล่าว ถือว่าจำเลยที่ ๒ จ้างโจทก์ทำงานต่อไปโดยไม่กำหนดระยะเวลาการจ้าง และไม่ถือว่าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลาในสัญญา จึงไม่เข้าข้อยกเว้นที่จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง และวรรคสี่ และกรณีไม่จำต้องวินิจฉัยว่าการจ้างงานของจำเลยที่ ๒ เป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลยที่ ๒ หรือไม่ เพราะไม่ทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลง โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๒ ต่อเนื่องเป็นเวลา ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน พิพากษายืน

๒๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๗๗ - ๔๐๗๙/๒๕๖๑ (เลิกจ้าง)

เรื่อง พุทธการณณ์เลิกจ้าง : ข้อความบทสนทนาที่นางสาว พ. กรรมการผู้จัดการจำเลยพูดกับโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ มีข้อความบางตอนว่า “ไม่ต้องมาเม้นท์มาโพสท์หรอกค่ะ ถ้ามตรงๆ คนอย่างพี่ตรงไปตรงมา...พวกคุณประจานใคร ไม่ใช่ประจานบริษัท ประจานตัวเอง...นี่ถึงแต่แค่ประกันสังคมทำสิบบาทร้อยนึง...แต่วันนี้คงทำงานด้วยกันลำบากเนอะ ถ้าคนที่เม้นท์เป็นเพื่อน A พี่ว่าทำงานด้วยกันต่อไปไม่ได้หรอกค่ะ พี่ไม่ได้เชิญออกรู้ไหมด้วย พี่ไล่ออก ในฐานะที่คุณไม่ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา ที่มีสิทธิไล่ออกในฐานะผู้ถือหุ้นเจ้าของบริษัท...พี่เห็น A ลงอะไรบู๊บ ไม่ B ก็ C เม้นท์กันใหญ่ มีความสุข สนุก...พี่ไม่ติดอะไรไม่เชิญใครออก ใบลาออกอยู่ตรงนั้น ไล่ออกเลยคะ ข้อความดังกล่าวมีความหมายชัดเจนเพียงพอแปลความหมายได้แล้วว่านางสาว พ. ไล่ออกโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ออกจากงาน

คดีนี้โจทก์ทั้งสามคนฟ้องว่า โจทก์ทั้งสามคนเป็นลูกจ้างจำเลยซึ่งประกอบกิจการจำหน่ายระบบชำระค่าบริการออนไลน์ โจทก์ที่ ๑ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒ เป็นเจ้าหน้าที่กราฟฟิก ค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓ เป็นพนักงานขาย ค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๘ โจทก์ที่ ๓ ลาป่วยกะทันหัน จึงโทรศัพท์ลาป่วยกับผู้จัดการฝ่ายบุคคล กรรมการจำเลยไม่พอใจจึงเลิกจ้างโจทก์ที่ ๓ ส่วนโจทก์ที่ ๑ และ ๒ ไปตรวจสอบประกันสังคมทราบว่าจำเลยหักเงินพนักงานแล้วไม่นำส่ง ๙ เดือน และ ๑ ปี ตามลำดับ โจทก์ที่ ๑ และ ๒ จึงสอบถามจำเลย หลังจากนั้นจำเลยเลิกจ้างให้เหตุผลว่าไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา เป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์ทั้งสามไม่ได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าล่วงเวลา และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์ทั้งสามทำงาน จันทร์ – เสาร์ เริ่มทำงานตั้งแต่ ๐๘.๐๐ – ๑๘.๐๐ น. พัก ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น. พนักงานจะบันทึกเวลาเฉพาะเวลามาทำงานเท่านั้น ส่วนเวลากลับไม่บันทึกเพราะเลิกงานไม่แน่นอน จำเลยไม่เคยให้พนักงานเลิกงานเกิน ๑๘.๐๐ น. หากวันใดมีการทำงานเกินเวลาที่กำหนดก็เป็นไปด้วยความสมัครใจของพนักงานเอง บางครั้งพนักงานต้องออกไปนอกสถานที่ บางครั้งมีเวลาพักมากกว่าที่กำหนดไว้ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม โจทก์ทั้งสามละทิ้งหน้าที่ไปเอง นอกจากนี้โจทก์ยังสร้างความแตกแยกในองค์กร นำเรื่องภายในของจำเลยที่เป็นเท็จไปไขว่คว้าแพร่หลายในโซเชียลเน็ตเวิร์คทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ขอให้โจทก์ทั้งสามชดเชยค่าเสียหายจากการละทิ้งงานคนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการไขว่คว้าให้แพร่หลายด้วยความอันเป็นเท็จ ๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานภาค ๓ พิจารณาแล้วเห็นว่า วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๘ กรรมการจำเลยโทรศัพท์เข้าไปในที่ประชุมลูกจ้างและพูดคุยกับโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ โดยมีการบันทึกข้อความที่พูดคุยกันไว้ตามเอกสารหมายเลข จ.๓ ซึ่งมีข้อความที่วิญญูชนทั่วไปเข้าใจได้ว่าเป็นการบอกเลิกจ้าง ถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และ ๒ ในวันดังกล่าว ส่วนกรณีของโจทก์ที่ ๓ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๘ โจทก์ที่ ๓ โทรศัพท์ขอลาป่วยแต่ภายหลังโจทก์ที่ ๓ ได้พูดคุยกับนาง ส. ลูกจ้างจำเลยทางไลน์โดยนาง ส. บอกว่าไม่ต้องไปทำงานแล้ว เนื่องจากนางสาว พ. แลนาย ศ กรรมการของจำเลยไม่พอใจการลาของโจทก์ที่ ๓ แต่นางส. ไม่ใช่ผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลย ประกอบกับเอกสารของสำนักงานประกันสังคมระบุว่าโจทก์ที่ ๓ สิ้นสุดโดยการลาออก ดังนั้นจำเลยจึงไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ที่ ๓ และจำเลยกำหนดเวลาทำงานปกติเกินกว่า วันละ ๑ ชั่วโมง โจทก์ที่ ๑ และ ๒ จึงมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา พินิจพิจารณาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ที่ ๑ และ ๒ ให้จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ที่ ๓ ค่าขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์

ประเด็นเลิกจ้างศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อพิจารณาบทสนทนาที่นางสาว พ. กรรมการผู้จัดการจำเลยพูดคุยกับโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ มีข้อความบางตอนว่า “ไม่ต้องมาเม้นท์มาโพสต์หรือหะ ถามตรงๆ คนอย่างพี่ตรงไปตรงมา...พวกคุณประจานใคร ไม่ใช่ประจานบริษัท ประจานตัวเอง...นี่ก็ตั้งแต่แค่ประกันสังคมห้าสิบบาท ร้อยนึง...แต่วันนี้คงทำงานด้วยกันลำบากนะ ถ้าคนที่เม้นท์เป็นเพื่อน A พี่ว่าทำงานด้วยกันต่อไปไม่ได้

หรือคณะ พี่ไม่ได้เชิญออกรู้ใหม่ด้วย พี่ไล่ออก ในฐานะที่คุณไม่ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา พี่มีสิทธิไล่ออกในฐานะผู้ถือหุ้นเจ้าของบริษัท...พี่เห็น A ลงอะไรปั๊บ ไม่ B ก็ C มันทักกันใหญ่ มีความสุข สนุก...พี่ไม่ติดอะไร ไม่เชิญใครออก ใบลาออกอยู่ตรงนั้น ไล่ออกเลยคะ...” โจทก์ที่ ๑ มีชื่อเล่นว่า B โจทก์ที่ ๒ มีชื่อเล่นว่า C โจทก์ที่ ๓ มีชื่อเล่นว่า A ดังนี้ ข้อความดังกล่าวมีความหมายชัดเจนเพียงพอแปลความหมายได้แล้วว่านางสาว พ. ไลโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ออกจากงาน

คดีนี้แม้ศาลแรงงานภาค ๓ จะฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ มีสาเหตุจากการที่โจทก์ทั้งสองตรวจสอบไปที่สำนักงานประกันสังคมเรื่องที่ไม่ส่งเงินสมทบที่หักจากค่าจ้างโจทก์ และโจทก์ทั้งสองนำเรื่องดังกล่าวไปลงในเฟซบุ๊กและตอบโต้กับจำเลยด้วยถ้อยคำที่ไม่สุภาพ ซึ่งข้อความบางตอนไม่เหมาะสมในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับบัญชาก็ตาม แต่ตามคำให้การของจำเลย จำเลยต่อสู้ว่าจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และโจทก์ที่ ๒ เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และโจทก์ที่ ๒ การเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุที่จะอ้างได้ตามกฎหมาย จำเลยจึงต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แก่โจทก์ทั้งสอง ที่ศาลแรงงานภาค ๓ พิจารณามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย พิจารณายืน

๒๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๑๗๕ - ๑๒๖๗/๒๕๖๐ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างมีสาขา ๘ สาขา ต่อมาปิดสาขาบุรีรัมย์แล้วมีคำสั่งย้ายลูกจ้างทั้งหมด ๙๕ คน ให้ไปสาขากรุงเทพ โดยนายจ้างไม่มีเจตนาย้ายพนักงานไปทำงานที่สำนักงานสาขาอย่างแท้จริง เพียงรอเวลาหาโอกาสที่จะบีบบังคับหรือหว่านล้อมลูกจ้างที่เล็งเห็นว่าไม่สามารถย้ายไปทำงานตามคำสั่งได้อยู่แล้ว ให้ลาออกเพื่อพ้นความรับผิดชอบในการจ่ายค่าชดเชย อันเป็นการทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ผ่าฝืนมาตรา ๑๔/๑ ทั้งเป็นการกลั่นแกล้งให้ลูกจ้างลาออก คำสั่งจึงไม่ชอบ ถือเป็นการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๙๕ คน ฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทำงานประจำที่สาขาจังหวัดบุรีรัมย์ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๙ จำเลยออกประกาศถึงพนักงานรวมทั้งโจทก์กับพวกว่าจำเลยมีความจำเป็นต้องย้ายสถานที่ทำงาน โดยให้พนักงานและโจทก์ทั้ง ๙๕ คน ย้ายไปทำงานร่วมกับพนักงานของจำเลยที่สำนักงานสาขาเพชรเกษม กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งจำเลยรู้อยู่แล้วว่าจำเลยเดือดร้อนเพราะไม่สามารถย้ายครอบครัวไปทำงานได้ จำเลยไม่ได้จัดหาที่พักและสวัสดิการให้ เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ ผ่าฝืนและขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ ถือว่าจำเลยมีเจตนาเลิกจ้างโจทก์ จำเลยให้การว่าจำเลยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจำเป็นต้องปิดกิจการบางสาขา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๔/๑ การที่โจทก์ทั้ง ๙๕ คน ไม่ไปทำงานในสถานที่ใหม่ตามประกาศเป็นการละทิ้งหน้าที่

ศาลแรงงานภาค ๓ เห็นว่า จำเลยมีสำนักงานสาขา ๘ แห่ง สำนักงานใหญ่อยู่เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำเลยจ้างโจทก์ทั้ง ๙๕ คน เป็นลูกจ้างประจำสำนักงานสาขาจังหวัดบุรีรัมย์ จำเลยได้ออกประกาศย้ายพนักงานทั้งหมดรวมทั้งโจทก์กับพวก โจทก์กับพวกไม่ยอมไปและไม่สามารถทำงานอยู่ที่สาขาบุรีรัมย์ได้เนื่องจากจำเลยยุบสำนักงานสาขาดังกล่าวและต่อมายุบสำนักงานสาขาอื่นทั้งหมดคงเหลือ

แต่สำนักงานใหญ่ของจำเลยเพียงแห่งเดียว เห็นว่า จำเลยไม่มีเจตนาย้ายพนักงานไปทำงานที่สำนักงานสาขาแห่งใหม่โดยจัดสวัสดิการให้ตามที่แจ้งในประกาศอย่างแท้จริง จำเลยเพียงรอเวลาหาโอกาสที่จะบีบบังคับหรือหว่านล้อมโจทก์ทั้ง ๙๕ คน ที่จำเลยเล็งเห็นว่าไม่สามารถย้ายไปทำงานตามคำสั่งได้อยู่แล้วให้ลาออกเพื่อพ้นความรับผิดชอบในการจ่ายค่าชดเชย อันเป็นการทำให้จำเลยได้เปรียบโจทก์ทั้ง ๙๕ คน เกินสมควร ผิดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ ทั้งเป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ให้ลาออก คำสั่งของจำเลยในประกาศจึงไม่ชอบ โจทก์กับพวกไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามและถือเป็นการเลิกจ้าง พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์กับพวก พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยออกไปสำคัญแสดงการทำงานแก่โจทก์ คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์ว่า มาตรา ๑๔/๑ ใช้บังคับกับลูกจ้างในขณะที่อยู่ในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างในเวลาปกติและการออกคำสั่งของนายจ้างเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควร ไม่ได้นำไปใช้กับกรณีที่นายจ้างออกคำสั่งในทางบริหารที่นายจ้างออกคำสั่งในทางบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในสภาวะที่ไม่ปกติ นั้น เห็นว่า จำเลยไม่ได้ยกข้อเท็จจริงดังกล่าวขึ้นต่อสู้ในคำให้การ ดังนั้น อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค ๓ ไม่อาจยกขึ้นอุทธรณ์ได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย ส่วนอุทธรณ์ว่าจำเลยไม่มีเจตนากลั่นแกล้งทั้งไม่มีเจตนาเพื่อบังคับโจทก์ต้องลาออกแทนการเลิกจ้าง เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๓ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย พิพากษายืน

๒๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๖๓/๒๕๖๐ (เลิกจ้าง)

เรื่อง พุทธการณ เลิกจ้าง : ลูกจ้างไปทำงานแต่ไม่มีบัตรบันทึกเวลาทำงาน จึงได้ไปพบฝ่ายบุคคลเพื่อทวงถามแล้วไม่ได้รับ แสดงว่านายจ้างไม่ยอมให้บัตรบันทึกเวลาทำงาน ทั้งที่ลูกจ้างไปทำงาน ย่อมเป็นการแสดงเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างทำงานอีกต่อไป ทั้งจ้างพนักงานใหม่มาแทนแล้ว พุทธการณดังกล่าวจึงถือเป็นการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานทั่วไป แผนกตบแต่ง ค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๓๐๐ บาท วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๖ โจทก์ไปทำงานแต่จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานถือเป็นการเลิกจ้าง โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างในวันลาป่วย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าปลายปี ๒๕๕๕ โจทก์เริ่มมีอาการป่วยหนักขึ้นไปหาแพทย์ตลอด จนกระทั่งมีใบรับรองแพทย์มายื่นเพื่อทำการผ่าตัดเนื้องอกที่มดลูก แต่โจทก์ไม่มาทำงานและไม่ติดต่อกับจำเลย คงฝากใบรับรองแพทย์วันที่ ๑๙, ๒๐ - ๒๖ และวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ กับบุคคลอื่นมาให้จำเลย ก่อนจำเลยเข้ารับรักษา โจทก์ก็

หยุดงานบ่อยมีผลกระทบต่อการผลิตสินค้า ต้องรับนางสาว ม. มาทำงานสำรอง จำเลยมิได้บอกเลิกจ้างโจทก์ ระหว่างพิจารณาโจทก์แถลงขอเรียกครองเฉพาะค่าชดเชย

ศาลแรงงานกลางเห็นว่า วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๖ โจทก์ไปทำงานแต่ไม่มีบัตรบันทึกเวลาทำงาน จึงได้ไปพบฝ่ายบุคคลเพื่อทวงบัตรบันทึกเวลาทำงานแล้วไม่ได้รับ แสดงว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่ยอมให้บัตรบันทึกเวลาทำงานแก่โจทก์ ทั้งที่โจทก์ไปทำงาน ย่อมเป็นการแสดงเจตนาที่จะไม่ให้โจทก์ทำงาน ทั้งจำเลยจ้างพนักงานใหม่มาแทนโจทก์แล้ว พฤติการณ์ของจำเลยประสงค์ไม่ให้โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างอีกต่อไป จึงเป็นการเลิกจ้างโจทก์ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีหนังสือเลิกจ้างแสดงว่าเลิกจ้างด้วยเหตุแห่งพฤติการณ์โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด จึงต้องจ่ายค่าชดเชย พินิจพิเคราะห์ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยเป็นเงิน ๗๒,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่า หากในวันดังกล่าวโจทก์มาทำงานจริงแต่ไม่ได้ต่อบัตร หากประสงค์จะมาทำงานก็มาในวันรุ่งขึ้นได้ ที่โจทก์อ้างว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยห้ามไม่ให้โจทก์เข้าทำงานก็ไม่ใช่ความจริง ฯลฯ เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง พินิจพิเคราะห์อุทธรณ์จำเลย

๒๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๘๗/๒๕๖๐ (เลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างขอลากิจล่องหน้า ๒ วัน โดยแจ้งขอลาล่องหน้า ๑๕ วันแล้ว ต่อมานายจ้างไม่อนุญาตให้ลา ให้กลับมาทำงาน เมื่อลูกจ้างกลับมาทำงานวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ วันเดียวกันเวลา ๑๐.๐๐ น. เลขาธิการของนายจ้างโทรศัพท์บอกลูกจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป กรณีเป็นการเลิกจ้างแล้ว มิใช่เป็นการที่ลูกจ้างลาออกไปเอง

คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างฟ้องกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นจำเลยที่ ๑ ฟ้องพนักงานตรวจแรงงานเป็นจำเลยที่ ๒ ขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยจำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ให้แก่นาง ส. ลูกจ้าง โจทก์ไม่เห็นด้วย กล่าวคือ นาง ส. ทำงานเป็นแม่บ้านของจำเลย ได้ออกจากงานด้วยความสมัครใจ สาเหตุเกิดจากโจทก์ไม่ยินยอมให้ลูกจ้างลาจิจ แต่ลูกจ้างขัดขืนคำสั่ง เมื่อลูกจ้างกลับมาทำงานในวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ นายจ้างได้ตักเตือนในโอกาสหน้ายังกระทำเช่นนี้อีกจะให้พิจารณาตัวเอง แต่ลูกจ้างกลับออกไปจากบ้านโจทก์ ระหว่างพิจารณา โจทก์ยื่นคำบอกกล่าวขอถอนฟ้องจำเลยที่ ๑ ศาลแรงงานกลางอนุญาตและให้จำหน่ายคดีเฉพาะจำเลยที่ ๑ ออกจากสารบบความ

ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า ลูกจ้างขอลากิจในวันจันทร์และวันอังคารที่ ๙ และวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยแจ้งขอลาล่องหน้า ๑๕ วันแล้ว แต่ในวันศุกร์ที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๒๐.๐๐ น. หลังเลิกงานนาย ฟ. สามีนางสาว ศ. กรรมการผู้มีอำนาจของโจทก์ให้เลขาธิการโทรศัพท์แจ้งลูกจ้างว่านาย ฟ. ไม่อนุญาตให้ลาให้กลับมาทำงาน แต่ลูกจ้างหยุดงานในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ตามที่ขอลาไว้และกลับมาทำงานวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ วันเดียวกันเวลา ๑๐.๐๐ น. เลขาธิการของนาย ฟ. โทรศัพท์

บอกลูกจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป มิใช่เป็นการที่ลูกจ้างลาออกไปเอง พินิจพิเคราะห์ข้อเท็จจริง

ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งการที่โจทก์มีสิทธิฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาก่อนว่าคำสั่งของจำเลยที่ ๒ ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หากชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ก็ไม่มีสิทธิฟ้องขอให้เพิกถอน หากไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์มีสิทธิฟ้องขอให้เพิกถอน ดังนั้น ประเด็นว่าคำสั่งของจำเลยที่ ๒ ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ จึงรวมอยู่ในประเด็นข้อพิพาทที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่า โจทก์เลิกจ้างลูกจ้าง มิใช่ลูกจ้างออกจากงานโดยสมัครใจ คำสั่งของจำเลยที่ ๒ จึงชอบแล้ว พินิจพิเคราะห์

๒๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕๖ - ๘๗๕๙/๒๕๖๐ (เลิกจ้าง)

เรื่อง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างโดยตรงของโจทก์กับพวก มีอำนาจบังคับบัญชา มอบหมายงานโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานพนักงานหรือสั่งการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติ จึงเป็นนายจ้าง เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลเลิกจ้างโจทก์กับพวก การเลิกจ้างจึงมีผลผูกพันนายจ้าง

คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นแคชเชียร์ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๑ และวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ - ๔ โดยโจทก์กับพวกมิได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย เงินประกัน และค่าเสียหาย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์ก็ริยวาจาไม่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จักกลุ่มนิทาพนักงานอื่น จำเลยจักเตือนด้วยวาจาหลายครั้ง โจทก์ทั้งสองเปลี่ยนวันหยุดประจำสัปดาห์โดยจำเลยมาทราบและไม่ตกลงด้วย โจทก์ที่ ๑ ละทิ้งหน้าที่ ขอให้ยกฟ้อง และการกระทำของโจทก์กับพวกทำให้จำเลยได้รับความเสียหายต้องจ้างพนักงานมาทำงานทดแทนเสียโอกาสในทางทำมาหาได้ เพราะพนักงานที่รับมาทดแทนไม่มีความชำนาญการใช้เครื่องคิดเงิน ขอบังคับให้โจทก์กับพวกชดเชยค่าเสียหายโดยโจทก์ที่ ๑ เป็นเงิน ๑๔๗,๑๗๐ บาท โจทก์ที่ ๒ ถึง ๔ คนละ ๑๔๐,๐๐๐ บาท

ศาลแรงงานภาค ๒ เห็นว่า โจทก์ที่ ๑ มีสาเหตุขัดแย้งกับนางสาว พ. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดตารางเวลาการทำงานที่นางสาว พ. เปลี่ยนแปลงวันหยุดของโจทก์กับพวกใหม่โดยไม่แจ้งให้โจทก์กับพวกทราบ เป็นเหตุให้ขัดแย้งในการทำงาน ส่วนโจทก์ที่ ๒ ถึง ๔ ไม่มีหลักฐานใดที่แสดงให้เห็นว่าขัดแย้งกับนางสาว พ. จึงฟังไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งสองมีความประพฤติไม่เหมาะสมหรือแสดงกิริยวาจาไม่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การที่นางสาว พ. มีคำสั่งไล่ออกจากงานจึงเป็นการเลิกจ้าง พินิจพิเคราะห์ให้จำเลยชำระค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าจ้างค้างจ่าย เงินประกัน พร้อมดอกเบี้ย ให้ยกฟ้องแย้งของจำเลย จำเลยอุทธรณ์ว่านางสาว พ. ไม่ใช่ นายจ้าง จึงไม่มีอำนาจเลิกจ้าง

ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงยุติว่า นางสาว พ. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลยและเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของโจทก์ทั้งสอง มีอำนาจบังคับบัญชา มอบหมายงานโยกย้ายสับเปลี่ยน

หน้าที่การทำงานของพนักงานหรือสั่งการแทนจำเลยให้พนักงานทุกคนปฏิบัติแล้ว แม้ศาลแรงงานภาค ๒ จะมีใ้ระบุว่านางสาว พ. เป็นนายจ้างโจทก์ทั้งสี่ก็ตาม แต่ก็มี ความหมายอยู่ในตัวว่าศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังข้อเท็จจริงว่านางสาว พ. เป็นนายจ้างโจทก์ทั้งสี่นั่นเอง ประกอบกับเมื่อศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังข้อเท็จจริงตามพยานหลักฐานในสำนวนต่อไปอีกว่านางสาว พ. ไล้โจทก์ทั้งสี่ออกจากงานในวันดังกล่าว อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานเพื่อให้ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงแตกต่างไปจากศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังมา จึงเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง (เดิม) ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของจำเลย

๒๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๒๒๙/๒๕๕๙ (เลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างขอลาออกให้มีผลวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๑ เมื่อถึงวันดังกล่าวนายจ้างลูกจ้างตกลงกันทำงานต่อถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ นายจ้างยังให้ลูกจ้างทำงานต่อถึง ๗ มกราคม ๒๕๕๒ แล้วมีหนังสือเลิกจ้าง ตามพฤติการณ์ถือว่าลูกจ้างและนายจ้างตกลงยกเลิกและยินยอมให้ลูกจ้างถอนแสดงเจตนาลาออก ทำให้การลาออกถูกถอนไปแล้ว กรณีจึงเป็นการกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เป็นการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการแผนก ต่อมาวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยให้การว่าไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ แต่โจทก์สมัครใจลาออกเองโดยพ้นจากการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ แล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้โจทก์แสดงความประสงค์ลาออกจากงานเมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๑ โดยให้มีผลวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๑ อันเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้นนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติและไม่อาจถอนหรือยกเลิกเจตนาได้ หมายถึงกรณีที่ลูกจ้างแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างเพียงฝ่ายเดียว แล้วลูกจ้างขอถอนหรือยกเลิกเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างเท่านั้นไม่รวมถึงการตกลง หรือยินยอมพร้อมใจของนายจ้างและลูกจ้างในการถอนหรือยกเลิกการแสดงเจตนาของลูกจ้างที่ขอเลิกสัญญาจ้างด้วย เมื่อศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ยื่นหนังสือลาออกให้มีผลวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๑ เมื่อถึงวันดังกล่าว โจทก์และจำเลยตกลงกันทำงานต่อไปจนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และเมื่อถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ จำเลยยังคงให้โจทก์ทำงานต่อไปอีกจนถึงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๒ ตามพฤติการณ์แห่งคดีดังกล่าวจึงเป็นกรณีที่ถือว่า โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างและจำเลยผู้เป็นนายจ้างตกลงยกเลิกและยินยอมให้โจทก์ถอนการแสดงเจตนาของโจทก์ อันทำให้การลาออกของโจทก์ถูกถอนไปแล้ว การที่จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป จึงเป็นการกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้

ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดอันเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย พินาศหาย

๓๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๗/๒๕๕๙ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างทำสัญญาจ้างปีต่อปี เมื่อครบสัญญา ๑ ปีแล้วมีการต่อสัญญากันใหม่ เมื่อสิ้นสุดสัญญาฉบับสุดท้ายแล้วไม่มีการจ้างกันต่อไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุตามสัญญาจึงไม่ใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม, เมื่อนายจ้างให้การต่อสู้แล้วการที่ศาลแรงงานไม่ได้ส่งคดีเข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยและพิจารณาคดีไปนั้น กระบวนการพิจารณาของศาลชอบแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าเป็นจ้างทำของ เมื่อครบกำหนดสัญญาแล้วโจทก์ไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับจำเลยเอง ศาลแรงงานภาค ๒ เห็นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด จำเลยทำสัญญาจ้างปีต่อปีสิ้นสุดสัญญาวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ เมื่อครบสัญญาแล้วมีการต่อสัญญากันใหม่ฉบับสุดท้ายเริ่มตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๔ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ต่อมาวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔ จำเลยมีหนังสือว่าจ้างพนักงานชั่วคราวรายเดือนจ้างโจทก์ทำงานมีกำหนด ๑ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ หลังครบกำหนดตามสัญญาว่าจ้างพนักงานชั่วคราวรายเดือนแล้วโจทก์ไม่ได้ทำงานกับจำเลยอีกต่อไป ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า แม้สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยจะมีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของสัญญาที่แน่นอน แต่ก็ให้สิทธิแต่ละฝ่ายจะเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้แต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน ๓๐ วัน สัญญาดังกล่าวจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุตามสัญญาจึงไม่ใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พินาศหายให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย

จำเลยอุทธรณ์ในประเด็นว่าการที่ศาลแรงงานภาค ๒ ไม่ส่งคดีเข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยและพิจารณารวบรวมคดีตอนทำให้จำเลยไม่ได้ต่อสู้คดีเต็มที่เป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ไม่ชอบ ศาลฎีกาเห็นว่า มาตรา ๓๙ บัญญัติว่า “ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาท...” มาตรา ๔๕ บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร” ดังนั้นไม่ว่าจะมีการส่งเข้าสู่ศูนย์ไกล่เกลี่ยแล้วหรือไม่ก็ตามแต่เมื่อคดีมีองค์คณะผู้พิพากษาเป็นเจ้าของสำนวนทำหน้าที่พิจารณาคดีแล้ว ย่อมมีอำนาจไกล่เกลี่ยอีกเพื่อให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ทั้งมีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริงจากคู่ความและเรียกให้จำเลยส่งเอกสาร เมื่อคู่ความตกลงกันไม่ได้อย่างแน่แท้แล้ว และข้อเท็จจริงพอแก่การวินิจฉัยคดี ศาลแรงงานภาค ๒ ก็มีอำนาจพิพากษาไปตามประเด็นแห่งคดี เมื่อคดีนี้โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง จำเลยให้การว่าสัญญาจ้างดังกล่าวเป็นจ้างทำของ จึงเป็นการยกข้อต่อสู้เพื่อให้ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยในเนื้อหาแห่งคดีว่าจำเลยกับโจทก์ไม่มีนิติสัมพันธ์เช่นนายจ้างลูกจ้างกัน

คำให้การของจำเลยจึงไม่ใช่การอ้างเหตุหรือโต้แย้งอำนาจการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ การที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยคดีโดยไม่ส่งปัญหาดังกล่าวให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยจึงชอบแล้ว พิพากษายืน

๓๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๙/๒๕๕๘ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างให้ลูกจ้างออกก่อนวันที่ลูกจ้างประสงค์จะลาออก โดยอ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิดเป็นการเลิกจ้าง , ค่าเช่าบ้านไม่เป็นค่าจ้าง

การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกจากงานต่อจำเลยที่ ๑ นายจ้าง เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๒ โดยให้มีผลวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ย่อมเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาขึ้นนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติ แต่ในระหว่างระยะเวลาที่สัญญาจ้างแรงงานยังมีผลบังคับอยู่นั้น นายจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์ต่อกันจนกว่าสัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุด สำหรับคดีนี้เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๒ โจทก์ยื่นหนังสือลาออกโดยให้มีผลวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๒ วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๒ ก่อนวันลาออกมีผล จำเลยที่ ๑ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อ้างว่าโจทก์จงใจทำให้จำเลยที่ ๑ ได้รับความเสียหายและกระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้จำเลยที่ ๑ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จึงเท่ากับว่าจำเลยที่ ๑ ใช้สิทธิเลิกจ้างโจทก์แล้ว หาใช่จำเลยที่ ๑ ใช้สิทธิให้โจทก์ออกจากงานก่อนครบกำหนดตามความประสงค์ที่โจทก์ได้แสดงเจตนาลาออกแต่อย่างใดไม่ ซึ่งเมื่อจำเลยที่ ๑ อ้างเหตุเลิกจ้างโจทก์ไว้ในหนังสือเลิกจ้างว่าโจทก์กระทำความผิด แต่ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานภาค ๒ รับฟังมาได้ความว่าโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดตามกล่าวอ้าง จำเลยที่ ๑ จึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์

สำหรับประเด็นค่าเช่าบ้าน แม้จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าเช่าบ้านแก่โจทก์ในอัตราเท่ากันทุกเดือน แต่จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าเช่าบ้านโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือพนักงานตามข้อบังคับการบริหารงานบุคคล โดยถือเป็นเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามบทที่ ๕ สวัสดิการและเงินช่วยเหลือ ค่าเช่าบ้านจึงมิใช่ค่าจ้าง

๓๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๖๗/๒๕๕๘ (เลิกจ้าง)

เรื่อง การที่นายจ้างรู้แล้วยอมให้นาย อ. เชิดตัวเองออกแสดงเป็นตัวแทนของตน นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างเสมือนว่านาย อ. เป็นตัวแทนตน ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างนาย อ.

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายเงินตอบแทนพิเศษจำนวน ๓ เดือน เป็นเงิน ๗๒,๐๐๐ บาท จำเลยให้การว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยและโจทก์ไม่มีสิทธิฟ้องเรียกค่าตอบแทนพิเศษเพิ่ม ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ ๗๒,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ นาย อ. เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลย นาย อ. เป็นผู้มาแจ้งโจทก์เรื่องเลิกจ้างและการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ การที่จำเลยรู้แล้วยอมให้นาย อ. เชิดตัวเองออก

แสดงเป็นตัวแทนของจำเลย จำเลยจึงต้องรับผิดชอบโจทก์เสมือนว่านาย อ. เป็นตัวแทนจำเลย จำเลยได้ให้สัตยาบันต่อการเลิกจ้างและการตกลงให้เงินตอบแทนพิเศษของนาย อ. แล้ว นาย อ. ไม่ได้สับสนกับโจทก์ ข้อกล่าวหาว่า การที่จำเลยอุทธรณ์ว่านาย อ. นำหนังสือเลิกจ้างและเงินไปมอบแก่โจทก์เป็นการกระทำโดยปราศจากอำนาจโดยมิชอบ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง พิพากษายกอุทธรณ์จำเลย

๓๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๖/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง พุทธการณณ์เลิกจ้าง นายจ้างเชิดคนอื่นแสดงออกเป็นตัวแทนให้มีอำนาจพิจารณาลงโทษลูกจ้างได้ กรณีถือได้ว่านายจ้างเป็นผู้เลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยที่โจทก์มิได้กระทำผิด จำเลยให้การว่า เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๒ จำเลยประชุมเรื่องลงโทษพนักงานลูกจ้างรายอื่นซึ่งโจทก์ร่วมประชุมด้วย ไม่อนุญาตให้ผู้ใดนำไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก แต่โจทก์ฝ่าฝืน ต่อมาวันที่ ๙ มกราคม นายส. เรียกโจทก์ไปพบแจ้งให้โจทก์คิดว่าจะทำตัวอย่างไร หลังจากนั้นโจทก์ไม่มาทำงานอีก จำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ นายส. ไม่มีอำนาจเลิกจ้าง ศาลแรงงานกลางเห็นว่า นาย ส. เคยเป็นกรรมการผู้มีอำนาจของจำเลย และยังเป็นผู้ถือหุ้นของจำเลย มีสถานที่ทำงานอยู่คนละตึก แต่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน การประชุมเรื่องลงโทษพนักงาน มีนายส. เข้าร่วมประชุมด้วย แสดงให้เห็นว่านาย ส. ยังคงมีอำนาจบริหารงานที่ร้านจำเลยทั้งๆ ที่พ้นตำแหน่งกรรมการผู้บริหารของจำเลยแล้ว เท่ากับจำเลยเชิดนาย ส. แสดงออกเป็นตัวแทนให้มีอำนาจพิจารณาลงโทษลูกจ้างของจำเลยได้ กรณีถือได้ว่าจำเลยเป็นผู้เลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๒ แล้ว หากใช้เป็นกรณีโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

๓๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๕/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง เขียนใบลาออกเนื่องจากสำคัญผิดว่านายจ้างมีเจตนาให้ลูกจ้างปรับปรุงผลงานตามที่แจ้งจริง ใบลาออกจึงไม่ได้เป็นไปเพื่อการลาออกอย่างแท้จริง เป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการแผนกแม่บ้าน อัตราค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๑ จำเลยนายจ้างแจ้งให้โจทก์ปรับปรุงผลงานและให้โจทก์เขียนใบลาออกไว้โดยให้เหตุผลว่า ถ้าปรับปรุงผลงานแล้วเป็นที่พอใจจะฉีกใบลาออกทิ้ง โจทก์หลงเชื่อ เนื่องจากสำคัญผิดว่าจำเลยมีเจตนาให้โจทก์ปรับปรุงผลงานตามที่แจ้งจริง ใบลาออกจึงไม่ได้เป็นไปเพื่อการลาออกอย่างแท้จริง ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยให้การว่าโจทก์ลาออกโดยสมัครใจ ศาลแรงงานเห็นว่า วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๑ โจทก์เขียนใบลาออกให้มีผลวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๑ ให้เหตุผลว่าทำธุรกิจส่วนตัว แต่กลับปรากฏว่าจำเลยให้โจทก์ทำงานถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินแก่โจทก์เป็นไปตามระเบียบของจำเลย แม้โจทก์สอบถามนาย ว. ประธานกรรมการบริษัทเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโจทก์ว่าเป็นอย่างไร นาย ว. ก็แจ้งเพียงว่าให้โจทก์ทำงานไปถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ พฤติกรรมดังกล่าวของจำเลยถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากตำแหน่งของโจทก์ได้รับเงินเดือนสูงกว่าโรงแรมในระดับเดียวกัน จึงไม่มีเหตุผลและ

ความจำเป็นที่โจทก์จะลาออกไปทำงานใหม่หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ปัจจุบันโจทก์ยังไม่มียานพาหนะและไม่มีทรัพย์สินจะลาออก การจัดเลี้ยงให้โจทก์ในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ เป็นการจัดเลี้ยงและมอบของขวัญวันเกิดแก่โจทก์ มิใช่การเลี้ยงส่งการลาออก จำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ลาออกเอง จำเลยมิได้เลิกจ้างเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

๓๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๑/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง คำสั่งให้ออกจากงานอ้างทำผิดวินัย เป็นการกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ฟ้องเรียกค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ในประเด็นว่าจำเลยได้มีคำสั่งทางวินัยให้โจทก์ออกจากงาน มิใช่การเลิกจ้าง ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ให้ความหมายของการเลิกจ้างไว้ว่า หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป คำสั่งของจำเลยให้โจทก์ออกจากงาน เป็นกรณีที่จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ แม้จะเป็นการให้ออกจากงานโดยอ้างเหตุโจทก์กระทำผิดวินัย ก็เป็นการกระทำที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงเป็นการเลิกจ้างตามความหมายดังกล่าวแล้ว

๓๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๗/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง ไม่ให้ลูกจ้างทำงานใด ๆ และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถือว่านายจ้างเลิกจ้างนับแต่วันดังกล่าว

เมื่อกลางปี ๒๕๔๖ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างให้ทำงานดูแลกิจการร้านคาราโอเกะ ค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท นอกจากให้โจทก์ทำหน้าที่ปล่อยเงินกู้นอกระบบแทนจำเลยโดยให้โจทก์เก็บเงินกู้นอกระบบให้ด้วย ต่อมาปี ๒๕๔๗ จำเลยเลิกกิจการแต่ยังคงจ้างโจทก์ให้ปล่อยเงินกู้และเก็บเงินกู้นอกระบบให้แทนโดยจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท ประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๘ จำเลยเปิดกิจการขายส่งน้ำแข็งและจ้างโจทก์ไปทำงานเป็นผู้ช่วยดูแลกิจการน้ำแข็ง ค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท และจำเลยยังคงใช้ให้โจทก์ทำหน้าที่ปล่อยเงินกู้นอกระบบแทนจำเลยโดยให้โจทก์เก็บเงินกู้นอกระบบตลอดมา กลางปี ๒๕๔๙ จำเลยเช่าที่ดินเพื่อตั้งตู้น้ำแข็งและตลอดเวลาจำเลยยังให้โจทก์นำเงินเข้าธนาคาร นำเงินชำระค่าน้ำแข็ง จนกระทั่งปลายปี ๒๕๕๐ จำเลยปิดกิจการร้านขายอาหารแต่ยังคงให้โจทก์ทำงานนำเงินเข้าบัญชีธนาคารและเก็บเงินกู้

นอกระบบตลอดมาโดยตกลงจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท ตลอดมาจนถึงเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ในสิ้นเดือนเมษายน ๒๕๕๑ และไม่ให้โจทก์ทำงานใด ๆ ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๑ เป็นต้นไป จึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

๓๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๓/๒๕๕๗ (บังคับเขียนใบลาออก)

เรื่อง นายจ้างบีบบังคับข่มขู่ลูกจ้างให้เกิดความกลัวจนลูกจ้างยอมเขียนใบลาออกจากงาน โดยลูกจ้างไม่สมัครใจลาออก การลาออกจึงเป็นโมฆียะ และนับแต่วันนั้นนายจ้างให้ลูกจ้างคืนบัตรพนักงานทำให้ลูกจ้างเข้าไปทำงานไม่ได้อีก ลูกจ้างนำคดีมาฟ้องเป็นการบอกกล่าวโมฆียกรรม ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างในวันดังกล่าว

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายส่งเสริมการตลาดและการขายพิเศษ ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๔๓,๙๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยบีบบังคับข่มขู่โจทก์ให้เกิดความกลัวจนโจทก์ยอมเขียนใบลาออกจากงานให้มีผลวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๒ โดยโจทก์ไม่สมัครใจลาออก และนับแต่วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยให้โจทก์คืนบัตรพนักงานทำให้โจทก์เข้าที่ทำการบริษัทจำเลยไม่ได้อีก เมื่อการเขียนใบลาออกเป็นโมฆียะ โจทก์นำคดีมาฟ้องเป็นการบอกกล่าวโมฆียกรรมถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ แล้ว สำหรับประเด็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านับแต่วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๒ จนถึงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป เมื่อจำเลยจ่ายค่าจ้างของเดือนมีนาคม ๒๕๕๒ ให้โจทก์ครบถึงเดือนแล้วเท่ากับว่าจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับวันที่ ๑๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒ ไปแล้ว จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์อีกเพียงวันที่ ๑-๒๕ เมษายน ๒๕๕๒ เป็นเวลา ๒๕ วัน คิดเป็นเงิน ๓๖,๕๘๓.๒๕ บาท ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงิน ๖๒,๙๒๓ บาท จึงไม่ถูกต้อง ในส่วนที่โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยของค่าชดเชยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง แต่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้โจทก์ไม่อุทธรณ์ ศาลฎีกาก็เห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยแก้ไขเสียให้ถูกต้อง

๓๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๙/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง พุทธการณณ์เลิกจ้าง เลขานุการของนายจ้างได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงลูกจ้างไม่ให้ลูกจ้างเข้าบริษัท ซึ่งหากไม่ได้รับคำสั่งจากนายจ้างไม่น่าเชื่อว่าจะกล้าสั่งห้ามลูกจ้างเข้าสำนักงาน จึงฟังว่า เป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้าง

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการค่าจ้างเดือนละ ๑๔๐,๐๐๐ บาท วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๑ เจ้าพนักงานตำรวจจับกุมโจทก์ขอหาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ถูกคุมขัง ๑ วัน ต่อมาวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ นางสาว อ. เลขานุการของจำเลย ได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงโจทก์ไม่ให้โจทก์เข้าบริษัทจำเลย เมื่อนางสาว อ. เป็นพนักงานตำแหน่งเลขานุการของจำเลย ซึ่งหากไม่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจของจำเลยไม่น่าเชื่อว่าจะกล้าสั่งห้ามโจทก์เข้าสำนักงาน จึงฟังว่าวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยได้สั่งห้ามโจทก์เข้าบริษัทจำเลย และต่อมาโจทก์ถูกเนรเทศออกนอกราชอาณาจักร พุทธการณณ์จึงอนุโลมฟังว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ ปรากฏว่าโจทก์ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักร การจ้างโจทก์ทำงานย่อมเป็นความผิดต่อกฎหมาย ดังนั้นการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงถือว่ามีเหตุที่จะเลิกจ้าง การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๓๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๒๙/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง หนังสือลาออกระบุว่า “ขอลาหยุดโดยระบุเหตุผลการลาว่า เลิกจ้าง เนื่องจากสุขภาพไม่แข็งแรง” และมีหมายเหตุตอนท้ายว่าขอหนังสือรับรองการทำงานด้วย โดยลูกจ้างนำไปวางที่โต๊ะฝ่ายบุคคล เชื่อได้ว่าเป็นพุทธการณณ์เลิกจ้าง ไม่ใช่เจตนาลาออก

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งลูกค้าสัมพันธ์ ระหว่างทำงานจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ให้ทำงานตำแหน่งแม่บ้าน โจทก์จึงฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ต่อมาจำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิด จำเลยให้การว่าสุขภาพของโจทก์ไม่แข็งแรงและขอลาออกเอง ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่า หนังสือลาออกมีข้อความว่า “โจทก์ขอลาหยุดโดยระบุเหตุผลการลาว่า เลิกจ้าง เนื่องจากสุขภาพไม่แข็งแรง และมีหมายเหตุตอนท้ายว่าขอหนังสือรับรองการทำงานด้วย” หนังสือลาออกของโจทก์มีความโน้มเอียงไปในทำนองว่าโจทก์ต้องการให้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยสิ้นสุดลง แต่ถ้อยคำก็ยังไม่ชัดความชัดเจนและมีลักษณะที่กำกวม และยังแปลความไม่ได้โดยเด็ดขาดว่าโจทก์แสดงเจตนาลาออก การที่โจทก์นำหนังสือใบลาดังกล่าวไปวางบนโต๊ะทำงานฝ่ายบุคคลในขณะที่ไม่มีผู้ใดอยู่ เชื่อว่าโจทก์มีความประสงค์ที่จะให้จำเลยเลิกจ้างมากกว่าที่เป็นไปเพื่อขอลาหยุด หรือแสดงเจตนาลาออก อีกทั้งหนังสือแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนก็ระบุว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ข้อเท็จจริงจึงฟังได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ และออกหนังสือรับรองการทำงานแก่โจทก์

๔๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๘/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง การที่นายจ้างแจ้งลูกจ้างออกจากประกันสังคมมิใช่เป็นการแสดงว่าลูกจ้างสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง แต่เป็นการแจ้งเพื่อประโยชน์ของนายจ้างที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบ จึงฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างลาออก แต่เป็นกรณีเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมสาขาสกเลนคร ต่อมาวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยให้การว่า โจทก์นำน้ำดื่มที่บริการพนักงานไปขายโดยผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยอย่างร้ายแรง จึงทำให้จำเลยเสียหายและเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยชำระเงินจำนวน ๑๙๕,๖๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันถัดวันฟ้องเป็นต้นไป (ฟ้องวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๔) จนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า การที่จำเลยจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยจะต้องเป็นกรณีหนึ่งกรณีใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๑) - (๖) แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่าโจทก์กระทำผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยก็ตาม แต่การที่โจทก์ให้นำน้ำดื่มที่เป็นสวัสดิการของพนักงานที่ได้รับในแต่ละวันบางส่วนไปจำหน่ายเพื่อนำเงินไปจัดซื้อเครื่องถ่ายเอกสารมาใช้ในสำนักงานของจำเลยสาขาสกเลนครนั้น ก็เป็นการนำไปใช้เพื่อประโยชน์แก่กิจการของจำเลย ไม่ปรากฏว่าโจทก์นำไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัวและจำเลยได้รับความเสียหายอย่างไร ทั้งโจทก์กระทำไปโดยปรึกษากับหัวหน้าภาคสาขาสกเลนครแล้ว จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่หรือจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย และยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

๔๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๐/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างทำสัญญาจ้างมีกำหนดเวลา ๑ ปี ต่อเนื่องกันอีก ๒ ฉบับ เมื่อครบสัญญาแล้วไม่มีการต่อสัญญาจ้างกันอีก เป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม แม้สัญญาจ้างมีข้อกำหนดให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาก็ตาม แต่ก็ยังเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาดังเดิมทำให้สัญญาจ้างเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาไม่ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เดิมจำเลยจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๔๘ - ๓ มกราคม ๒๕๔๙ ซึ่งเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา ต่อมาจำเลยต่อสัญญาจ้างโจทก์ออกไปอีก ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๔๙ - ๓ มกราคม ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาเช่นกัน แม้ตามสัญญาจ้างจะมีข้อกำหนดให้จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาก็ตาม แต่สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยก็ยังเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาดังเดิมทำให้สัญญาจ้างเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาไม่ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

สัญญาจ้างระบุเรื่องเงินชดเชยไว้ในสัญญาข้อ ๕ โดยข้อ ๕.๑ ระบุว่าผู้ปฏิบัติงานยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวหรือทั่วไปที่ได้ผ่านระยะการทดลองงานเป็นที่เรียบร้อย และไม่ได้อยู่ในระหว่างพิจารณาความประพฤติ และผู้ซึ่งถูกบอกกล่าวยกเลิกการจ้างงานจะได้รับสิทธิเงินชดเชยในวันสุดท้ายของการทำงาน เมื่อพิจารณาสัญญาข้อ ๕.๑ ตอนต้นแล้วจะเห็นได้ว่าผู้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยในวันสุดท้ายของการจ้างงานก็คือผู้ที่ถูกบอกกล่าวยกเลิกการจ้างงาน ซึ่งการบอกกล่าวยกเลิกการจ้างงานอาจเป็นไปโดยข้อสัญญาที่กำหนดกันไว้แต่แรกแล้ว หรืออาจมีการบอกกล่าวยกเลิกภายหลังโดยมิได้กำหนดไว้ในสัญญาแต่แรกก็ได้ กล่าวคือการจ้างงานของผู้นั้นถูกยกเลิก ไม่ได้เจาะจงว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงอย่างไรโดยวิธีการใด จึงจะแปลความเพียงว่าการถูกยกเลิกการจ้างงานหมายความว่ากรณีการบอกกล่าวยกเลิกภายหลังจากที่ตกลงกันไว้แล้วในสัญญาเพียงประการเดียวย่อมไม่ได้ เพราะสัญญามีได้กำหนดไว้ชัดเจนเช่นนั้น เมื่อสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนจึงเป็นกรณีหนึ่งที่ทำให้การจ้างงานของโจทก์ถูกยกเลิกไปเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามสัญญาจ้าง

๔๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๑๕/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง ผู้จัดการโรงงานพูดกับลูกจ้างว่า กรรมการผู้จัดการของบริษัทให้บอกกับลูกจ้างว่า “พรุ่งนี้ไม่ต้องมาทำงาน” ถือได้ว่านายจ้างได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างแล้วในวันดังกล่าว

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้กระทำความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย จำเลยให้การว่าไม่ได้เลิกจ้างแต่โจทก์ไม่มาทำงานเองเนื่องจากโจทก์ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ เวลาประมาณ ๑๘.๐๐ น. นาย อ. ผู้จัดการโรงงานพูดกับโจทก์ว่า นาย พ. กรรมการผู้จัดการของจำเลยให้บอกกับโจทก์ว่า “พรุ่งนี้ไม่ต้องมาทำงาน” ถือได้ว่านาย พ. กรรมการผู้จัดการของจำเลยได้บอกเลิกจ้างโจทก์แล้วตั้งแต่วันที่ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ และให้มีผลวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ การที่จำเลยมีประกาศเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์ไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๒๔ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๓ จึงเป็นประกาศเลิกจ้างที่ไม่ชอบไม่มีผลบังคับแก่โจทก์

๔๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๔๖/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง ที่ปรึกษาบริษัทถามลูกจ้างว่าจะลาออกใช่หรือไม่ แล้วลูกจ้างตอบว่าใช่ แต่เมื่อลูกจ้างทวงถามให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑ เดือนก่อน นายจ้างปฏิเสธไม่จ่ายและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในหนังสือลาออก ลูกจ้างจึงปฏิเสธ โจทก์ถามที่ปรึกษาบริษัทกลับไปว่าเลิกจ้างหรือไม่ที่ปรึกษาบริษัทตอบว่าใช่ ซึ่งต่อมาหัวหน้างานโดยตรงของลูกจ้างก็ตอบว่าเมื่อที่ปรึกษาบริษัทพูดอย่างไรก็เป็นอย่างนั้น หลังจากนั้นลูกจ้างส่งมอบงานคืนแล้วไม่ได้กลับไปทำงานอีก เช่นนี้ถือได้เป็นพฤติการณ์เลิกจ้างแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าไม่เป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้างโจทก์แต่เป็นกรณีลาออก ซึ่งโจทก์เห็นว่าพฤติการณ์และการกระทำของจำเลยที่ ๒ นายจ้างเป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาพิเคราะห์ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานภาค ๘ ฟังมาว่า นาย ป. ที่ปรึกษาบริษัท ถามโจทก์ว่าจะลาออกใช่หรือไม่ แล้วโจทก์ตอบว่าใช่ แต่เมื่อโจทก์ทวงถามให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑ เดือนก่อน จำเลยที่ ๒ นายจ้างปฏิเสธไม่จ่ายและให้โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออก โจทก์จึงปฏิเสธ โจทก์ถามนาย ป. กลับไปว่าเลิกจ้างโจทก์หรือไม่ นาย ป. ตอบว่าใช่ ซึ่งต่อมานายประยุทธ์ หัวหน้าโดยตรงของโจทก์ ก็ตอบว่าเมื่อนาย ป. พูดอย่างใดก็เป็นอย่างนั้น หลังจากนั้นโจทก์ส่งมอบงานคืนจำเลยที่ ๒ แล้วโจทก์ไม่ได้กลับไปทำงานอีก เช่นนี้ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์แล้ว การที่โจทก์ไม่ได้มาทำงานหลังจากถูกเลิกจ้างจึงไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่ จำเลยที่ ๒ จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ พิพากษากลับให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

๔๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๔๒/๒๕๕๗ (เลิกจ้าง)

เรื่อง บริษัททั้ง ๓ ราย ร่วมกันเป็นนายจ้างของลูกจ้าง จึงต้องรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๙๑

คดีนี้จำเลยทั้งสามร่วมกันเป็นนายจ้างโจทก์ โดยโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการโดยจำเลยที่ ๑ จ่ายเงินเดือน ๙๕,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินค่าจ้าง ๔๐,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๓ จ่ายค่าจ้าง ๓๐,๐๐๐ บาท ศาลฎีกาเห็นว่า แม้จำเลยทั้งสามจะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกันก็ตาม แต่ความรับผิดชอบของจำเลยทั้งสามต่อโจทก์ในหนี้อันเกิดจากการจ้างงานร่วมกัน จำเลยทั้งสามจึงต้องรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๙๑ ตามที่ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยทั้งสามร่วมกันชำระเงินแก่โจทก์ จึงชอบแล้ว

๔๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๐๓-๓๐๐๔/๒๕๕๖ (เลิกจ้าง)

เรื่อง ผู้ประกอบกิจการถือเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕(๓) ต้องร่วมรับผิดชอบค่าชดเชยกับนายจ้างผู้รับเหมาค่าแรง นายจ้างยัดบัตรพนักงานและไม่ให้เข้าไปทำงาน เป็นการเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องจำเลยที่ ๑ ผู้ประกอบการ และจำเลยที่ ๒ นายจ้างผู้รับเหมาค่าแรงให้ร่วมรับผิดชอบถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินโบนัส ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมาย จำเลยที่ ๑ ผู้ประกอบการ ให้การว่าโจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ แต่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ส่วนจำเลยที่ ๒ ให้การว่าเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายไม่กลับมารายงานตัวที่ต้นสังกัดภายในกำหนดตั้งแต่วันที่ ๓-๑๐ มกราคม ๒๕๕๐ ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันหรือแทนกันจ่ายค่าชดเชย ๔๙,๘๓๓ บาท สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๓,๘๔๒.๕๐ บาท ค่าเสียหาย ๓๓,๒๒๒ บาท พร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมาย จำเลยที่ ๑ และ ๒

อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยที่ ๑ ดำเนินกิจการประกอบโครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่และติดตั้งแท่นเจาะ ได้ทำสัญญาจ้างจำเลยที่ ๒ ซึ่งมีใช้ผู้รับใบอนุญาตให้จัดหางาน (มิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน) ไปว่าจ้าง ลูกจ้างและส่งมาทำงานในกระบวนการผลิตให้แก่จำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ ส่งโจทก์ไปปฏิบัติงานที่บริษัทจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งหัวหน้างานประกอบติดตั้งแท่นเจาะ โดยทำงานอยู่ภายใต้ข้อบังคับของจำเลยทั้งสองและภายใต้การบังคับบัญชาของจำเลยที่ ๑ แม้จำเลยที่ ๑ จะไม่ใช่ผู้ว่าจ้างโจทก์โดยตรงก็ตามแต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ (๓) ที่ใช้บังคับในขณะเกิดเหตุ ให้ถือว่าจำเลยที่ ๑ เป็นนายจ้างของลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ด้วย จำเลยที่ ๑ จึงเป็นนายจ้างของโจทก์

โจทก์ทำงานตำแหน่งหัวหน้างานประกอบติดตั้งแท่นเจาะซึ่งมีลักษณะเป็นงานถาวร การที่จำเลยทั้งสองทำสัญญาจ้างโจทก์โดยมีกำหนดเวลาแต่จำเลยทั้งสองได้ต่อสัญญาจ้างโจทก์ทุกปีเรื่อยมาถือเป็นการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม เดือนตุลาคม ๒๕๔๙ โจทก์เป็นผู้แทนลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับโบนัสต่อจำเลยที่ ๒ แต่ตกลงกันไม่ได้ แต่ในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๙ จำเลยทั้งสองยึดบัตรพนักงานและไม่ให้โจทก์เข้าไปทำงานในบริษัทจำเลยที่ ๑ พฤติการณ์ดังกล่าวของจำเลยทั้งสองถือเป็นการเลิกจ้างแล้ว ที่จำเลยอ้างว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๓-๑๐ มกราคม ๒๕๕๐ เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายหลังที่จำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์แล้ว ถือไม่ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

๔๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๔๔/๒๕๕๖ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างขอให้งานคืน ลูกจ้างต้องใช้ร้านกาแฟเป็นสถานที่ทำงานเกือบปี ไม่ขึ้นเงินเดือน จ่ายเงินให้ใกล้เคียงกับค่าชดเชยในวันที่ลูกจ้างเขียนใบลาออก ถือเป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างด้วยการบีบบังคับให้โจทก์เขียนใบลาออกโดยไม่สมัครใจ จำเลยให้การต่อสู้ว่าโจทก์ลาออกโดยสมัครใจและจำเลยจ่ายเงิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท แก่โจทก์เป็นเงินเดือนและค่าตอบแทนแล้ว ศาลฎีกาเห็นว่า พฤติการณ์ของจำเลยที่ขอให้งานคืนจากโจทก์ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ จนทำให้โจทก์ต้องใช้ร้านกาแฟเป็นสถานที่ทำงานเกือบ ๑ ปี หรือการที่จำเลยไม่ขึ้นเงินเดือนให้โจทก์ตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ เป็นต้นมา ทั้งที่โจทก์ทำงานให้จำเลย เงินจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท ที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ในวันที่โจทก์เขียนใบลาออกมอบให้ก็มีจำนวนใกล้เคียงกับค่าชดเชยที่โจทก์พึงจะได้รับหากมีการเลิกจ้างแล้ว เหล่านี้ล้วนมีเหตุผลน่าเชื่อว่าจำเลยต้องการบีบบังคับให้โจทก์ลาออก และพฤติการณ์เพียงพอถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๙ ซึ่งเป็นวันครบกำหนดจ่ายเงินเดือนประจำเดือนมกราคม ๒๕๔๙ แล้ว เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ปฏิบัติงานในหน้าที่บกพร่องหรือทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยแต่อย่างใด การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นว่ายังไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอจึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

๔๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๕๑/๒๕๕๖ (เลิกจ้าง)

เรื่อง เทปคาสเซ็ทบันทึกเหตุการณ์เลิกจ้างแม้ไม่มีการถอดเทปให้จำเลยตรวจสอบก่อน แต่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมศาลรับฟังเป็นพยานหลักฐานได้

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้กระทำความผิดขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้าง พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าจำเลยมิได้บอกเลิกจ้าง จำเลยประกาศให้พนักงานทุกคนมาเขียนแบบฟอร์มใบสมัครงานใหม่เพื่อความเป็นระเบียบของจำเลย พนักงานทุกคนปฏิบัติตามมีเพียงโจทก์เท่านั้นที่ไม่ปฏิบัติตามละโจทก์ได้ละทิ้งหน้าที่การงานไปมิได้มาทำงานอีกเลย ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้าง พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ว่าการที่ศาลแรงงานกลางรับฟังเทปคาสเซ็ทเป็นวัตถุพยานไม่ชอบด้วยกฎหมายรวมทั้งไม่มีการถอดเทปให้จำเลยตรวจสอบก่อนนั้น ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๕ บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร ดังนั้นการที่ศาลแรงงานกลางรับฟังเทปคาสเซ็ทเป็นวัตถุพยานจึงถือว่าศาลแรงงานกลางรับฟังพยานหลักฐานโดยชอบแล้ว

๔๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๘๙/๒๕๕๖ (เลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างให้ลูกจ้างคืนหนังสืออนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยคืนกระทรวงแรงงาน ถือว่านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเป็นลูกจ้างแล้ว เป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการโครงการอาวุโส ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำความผิดและไม่ได้ออกกล่าวล่วงหน้า เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าจำเลยเป็นบริษัทในกลุ่ม บีบีซี ซึ่งมีบริษัทกระจายอยู่ทั่วโลก ก่อนโจทก์มาทำงานกับจำเลยเคยทำงานกับกลุ่มบริษัท บีบีซี ที่สาธารณรัฐอินโดนีเซีย ต่อมาได้ย้ายมาทำงานกับจำเลยที่ประเทศไทย จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ แต่สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยเพียงสิ้นความผูกพันไว้ชั่วคราวเท่านั้น ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า บริษัท บีบี จำกัด (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) กับโจทก์ก็ดี หรือจำเลยกับโจทก์ก็ดี คู่กรณีทุกฝ่ายมีเจตนาปรารถนาที่จะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานต่อกันเมื่อมีการลงลายมือชื่อกันแล้ว เมื่อโจทก์มิได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบริษัท บีบี จำกัด (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) กับโจทก์ และโจทก์มิได้ลงลายมือชื่อบริษัท บีบี จำกัด (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) กับโจทก์ จึงไม่ถือว่าจำเลยโอนสิทธิของตนย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัท บีบี จำกัด (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) และบริษัท บีบี จำกัด (สาธารณรัฐอินโดนีเซีย) ตามความหมายแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ และเมื่อประมาณกลางเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๙ กรรมการของจำเลยสั่งให้โจทก์นำหนังสืออนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยมาคืนจำเลย เพื่อจำเลยจะส่งคืนกระทรวงแรงงาน ต่อมาวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๔๙ โจทก์นำหนังสืออนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยมา

คืนแก่จำเลย เช่นนี้ย่อมแสดงว่านับแต่วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๔๙ โจทก์ไม่มีสิทธิทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยในประเทศไทยต่อไปซึ่งหมายความว่าจำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยแล้ว ประกอบกับจำเลยจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๙ แล้วไม่จ่ายให้โจทก์อีก ถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้วตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๙ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

๔๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๒๖๑/๒๕๕๖ (เลิกจ้าง)

เรื่อง บังคับให้เขียนใบลาออก แต่ศาลเห็นว่านายจ้างไม่พอใจการทำงานของลูกจ้าง จึงใช้วาจารุนแรงเสียงดัง ตบโต๊ะทำงาน ตวาดขู่บังคับให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก ถือเป็นการเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้กระทำความผิด จำเลยกล่าวหาโจทก์ว่ากระทำความผิดและจำเลยใช้กิริยารุนแรง พุดชู่ตะคอกดูถูกโจทก์ต่อหน้าบุคคลอื่น และโยนกระดาษให้โจทก์เขียนใบลาออก โจทก์ตกใจกลัวและตกอยู่ในสภาวะจำยอมต้องเขียนใบลาออกตามที่จำเลยสั่ง ซึ่งโจทก์ไม่ประสงค์จะลาออก ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและเลิกจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงว่าประธานกรรมการของจำเลยเข้าใจผิดและไม่พอใจการทำงานในหน้าที่ของโจทก์ จึงใช้วาจารุนแรงเสียงดัง ตบโต๊ะทำงานของโจทก์ ตวาดขู่บังคับให้โจทก์เขียนใบลาออก อันเป็นการเลิกจ้าง จึงพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงิน ๔๔,๓๓๓ บาท ค่าเสียหายเป็นเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท และชำระค่าจ้างเป็นเงิน ๘,๔๖๕ บาท พร้อมดอกเบี้ยจำเลยอุทธรณ์ว่าจำเลยนำสืบพยานหลักฐานชัดเจนว่าโจทก์สมัครใจเขียนใบลาออกแต่ศาลแรงงานกลางกลับวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้าง ศาลฎีกาเห็นว่า เป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๕๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๙๓/๒๕๕๕

เรื่อง เสนอให้ลูกจ้างลาออกแล้วจ่ายเงินให้ ๓ เดือน และหากลูกจ้างไม่ออกจากงานจะดำเนินการให้ลูกจ้างออกจากงานในที่สุด ถือเป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๑ ที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยอ้างว่า นาย ป. ประธานกรรมการของโจทก์ไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงไม่ชอบ เห็นว่า นาย ป. เป็นกรรมการสมาคมโจทก์และได้รับการแต่งตั้งให้เป็นประธานกรรมการรับผิดชอบดูแลสถานที่จอดรถของสมาคมโจทก์ นายกสมาคมโจทก์ได้มอบอำนาจให้นาย ป. พิจารณาค้นเข้าทำงานและออกจากงานได้ เป็นการปฏิบัติงานในฐานะตัวแทนของโจทก์ จึงมีอำนาจเลิกจ้างจำเลยที่ ๒ ได้ นาย ป. ได้แจ้งให้จำเลยที่ ๒ พิจารณาออกจากงานโดยยื่นข้อเสนอมอบเงินเดือนสุดท้าย ๓ เดือน และจ่ายค่าจ้างให้ถึงสิ้นเดือนสิงหาคม ๒๕๔๘ โดยให้จำเลยออกจากงานวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๔๘ ซึ่งจำเลยที่ ๒ ได้พยายามเจรจากับนาย ป. เพื่อหวังที่จะทำงานต่อไปโดยขอทำงานถึงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๘

แสดงให้เห็นว่าจำเลยที่ ๒ มิได้มีเจตนาที่จะลาออกจากงาน นอกจากนี้ นาย ป. ยังกล่าวว่า หากจำเลยที่ ๒ ไม่หยุด นาย ป. จะหยุด ซึ่งหมายความว่าถ้าจำเลยที่ ๒ ไม่ออกจากงาน นาย ป. จะดำเนินการให้จำเลยที่ ๒ ออกจากงานในที่สุด การกระทำของนาย ป. เป็นการแสดงเจตนาว่านาย ป. ไม่ต้องการให้จำเลยที่ ๒ ทำงานต่อไป ถือเป็นการเลิกจ้าง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงชอบแล้ว



ไม่เข้าข่ายการเลิกจ้าง

๕๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๒๒/๒๕๖๔ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างกับลูกจ้างต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกันให้มีผลสิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ โดยนายจ้างไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ให้ลูกจ้างเต็มจำนวน ไม่ใช่กรณีนายจ้างเลิกจ้างแต่อย่างใด

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยทำงานตำแหน่งแพทย์ ค่าจ้างเดือนละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ จำเลยประกอบกิจการเกี่ยวกับให้บริการเสริมความงามและลดความอ้วน ต่อมาวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยขอลดค่าคอมมิชชั่นจากเดิมร้อยละ ๗๐ เหลือร้อยละ ๓๐ ของยอดการขายคอร์สความงาม แต่โจทก์ไม่ยินยอม ต่อมาวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ขอบังคับให้จำเลยชำระค่าคอมมิชชั่น สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์แจ้งต่อจำเลยล่วงหน้าว่าจะทำงานกับจำเลยถึงสิ้นเดือน ธันวาคม ๒๕๖๒ เท่านั้น จึงเป็นเรื่องที่โจทก์ขอลาออกจากงาน จำเลยมิได้เลิกจ้าง ส่วนคอมมิชชั่น โจทก์ทำงานไม่สำเร็จตามที่ตกลงไว้เพราะลูกจ้างไม่พึงพอใจและขอคืนค่าบริการ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าคอมมิชชั่น พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษฯ ตรวจสอบนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์กับจำเลยต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกันให้มีผลสิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ โดยโจทก์ไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๙ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ แต่จำเลยจ่ายค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ให้โจทก์เต็มจำนวน ไม่ใช่เรื่องจำเลยเลิกจ้างโจทก์แต่อย่างใด จึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่จำเลยยังค้างจ่ายค่าคอมมิชชั่น ซึ่งถือเป็นค่าจ้าง จึงต้องจ่ายค่าคอมมิชชั่นตามฟ้องแก่โจทก์ ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าศาลแรงงานกลางวินิจฉัยไม่ตรงประเด็นข้อพิพาท ทั้งที่พยานบุคคลและพยานเอกสารต่างรับฟังได้ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ แล้ว เป็นอุทธรณ์โต้เถียงข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๕๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๗๙/๒๕๖๔ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้ว่าจ้างเปลี่ยนตัวเนื่องจากมาทำงานสายประจำ ไม่กระตือรือร้น นายจ้างยังมีสถานที่อื่นให้ลูกจ้างทำงาน แต่ลูกจ้างไม่ไปทำงานตามที่ตกลงกัน ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่าจ้างวันละ ๔๙๐ บาท วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำเลยโดยหัวหน้างานแจ้งโจทก์ว่า “วันนี้

ทำงานเป็นวันสุดท้ายนะ รู้เรื่องใช่ไหม เพราะทางนายจ้างไม่เอาเราแล้ว” ต่อมาวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นกำหนดจ่ายค่าจ้าง จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างถือว่าจำเลยเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า

จำเลยให้โจทก์เริ่มปฏิบัติงานที่โรงแรม เอ ต่อมาโรงแรม เอ มีหนังสือขอเปลี่ยนตัวเนื่องจากโจทก์มาทำงานสายประจำ ไม่มีความกระตือรือร้น จำเลยจึงเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานให้โจทก์เป็นโรงพยาบาล บี ต่อมาวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ โรงพยาบาล บี ผู้ว่าจ้าง มีหนังสือขอเปลี่ยนตัวเนื่องจากโจทก์มารวมแถวสายหลายครั้ง จำเลยจึงเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานให้โจทก์อีกครั้ง แต่โจทก์กลับไม่มาปฏิบัติงานและขาดงาน วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำเลยได้รับการติดต่อจากพนักงานตรวจแรงงานสรพ...ว่าจำเลยเลิกจ้าง จำเลยยืนยันกับเจ้าหน้าที่ว่ายังไม่ได้เลิกจ้าง ยังมีสถานที่ให้โจทก์เข้าทำงาน โจทก์ตกลงจะไปทำงานแต่กลับไม่ได้ปฏิบัติตามที่ตกลงกัน วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ พนักงานจำเลยโทรศัพท์ติดต่อโจทก์แต่โจทก์พูดตัดบท กล่าวหาว่าจำเลยคุกคาม อย่ามาใช้ลูกตื้อให้ไปทำงาน ให้ไปคุยกันที่ศาล ถ้าโทรศัพท์มาอีกจะแจ้งตำรวจ ถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่และขาดงานไปเอง ระหว่างพิจารณา คู่ความตกลงในส่วนค่าจ้างได้ โจทก์ไม่ติดใจประเด็นค่าจ้าง

ศาลแรงงานพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยยังมีงานให้โจทก์ที่วิทยาลัย ซี และจำเลยพยายามติดต่อให้โจทก์มาปฏิบัติงานที่ใหม่แล้ว แต่กลับเป็นฝ่ายโจทก์ที่ไม่ต้องการกลับไปทำงานกับจำเลยอีก ยังไม่อาจถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ ที่โจทก์อุทธรณ์สรุปความได้ว่า การกระทำของจำเลยเป็นเลิกจ้างแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย

๕๓. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๔๓/๒๕๖๓ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างไม่ยินดีไปทำงานหน่วยงานที่นายจ้างจัดหาให้ กรณีจึงเป็นการลาออกโดยสมัครใจของลูกจ้าง นายจ้างไม่ได้พูดเลิกจ้าง และไม่ปรากฏว่านายจ้างหรือพนักงานบริษัทมีพฤติการณ์ใดที่เป็นการเลิกจ้าง จึงไม่ใช่เลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด ค่าจ้างวันละ ๔๔๕ บาท ค่าทำงานกะดึกเดือนละ ๒๐๐ บาท ทำงาน ๑๙.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. หยุดประจำสัปดาห์วันอาทิตย์ วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒ จำเลยให้โจทก์ไปปฏิบัติงานหน่วยงานโรงพยาบาล A แต่เมื่อโจทก์ไปถึงหน่วยงานก็ได้รับแจ้งจากทางโรงพยาบาลว่าอายุโจทก์ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะทำงาน และให้กลับไปบริษัทจำเลย โจทก์ติดต่อไปที่บริษัทจำเลยก็ได้รับแจ้งจากพนักงานว่างานเยอะแยะ แต่ไม่มีคนจัดหาหน่วยงานให้ และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย ค่ากะดึก พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่าโจทก์สมัครใจลาออกเอง ไม่ใช้การเลิกจ้าง โจทก์นำเงินค่าจ้างและค่ากะดึกจำนวน ๑,๐๐๓.๓๔ บาท มาวางศาลแรงงานกลางแล้ว เนื่องจากโจทก์ไม่ยอมรรับเงิน

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า จำเลยไม่ได้พูดเลิกจ้างโจทก์ ไม่ปรากฏว่าจำเลยมีพฤติการณ์ใดที่เป็นการเลิกจ้าง พนักงานของจำเลยโทรศัพท์แจ้งโจทก์ว่าสามารถหาหน่วยงานที่ให้โจทก์ไปทำงานได้แต่โจทก์ไม่ยินยอมไป โจทก์จึงสมัครใจลาออกเอง มิใช่การเลิกจ้าง พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๑,๐๐๓.๓๔ บาท พร้อมดอกเบี้ย โดยให้โจทก์มีสิทธิรับไปจากศาลแรงงานกลางตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๓๖ วรรคหนึ่ง ตอนท้าย คำขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ เห็นว่า โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยบังคับให้โจทก์ลาออกโดย
นำเอกสารแบบฟอร์มลาออกมายื่นให้โจทก์ ถือว่าจำเลยมีเจตนาให้โจทก์ลาออกจากการงานและออกจากการเป็น
ลูกจ้าง จำเลยขอเบอร์โทรศัพท์ของโจทก์และโทรศัพท์มาหาโจทก์ที่พื้นที่หลังจากไล่โจทก์กลับบ้านโดยจำเลยให้
โจทก์เอาชุดเครื่องแบบทำงานมาคืนแก่จำเลยโดยด่วน แต่โจทก์อยู่ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ Bn การที่จำเลยขอชุดคืนถือเป็นการเลิกจ้าง อุทธรณ์ดังกล่าวล้วนเป็นอุทธรณ์ใน
ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา
๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่มีอำนาจ

๕๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขำณัญพิเศษที่ ๑๕๖/๒๕๖๒ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง “แล้วจะเอาถังยัย ทำไมไม่ออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว” : ลูกจ้างไปออกรายการทีวีธุรกิจแฟรนไชส์ขายบะหมี่ในรายการอายุน้อย ๑๐๐ ล้าน นายจ้างเรียกโจทก์ไปสอบถามเพื่อชี้ให้เห็นว่าการกระทำนั้นอาจกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ พฤติการณ์ทำให้เข้าใจว่าลูกจ้างไม่อุทิศเวลาในการทำงานอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้ทำงาน ให้ลูกจ้างพิจารณาตัวเอง ลูกจ้างจึงเขียนใบลาออกด้วยความสมัครใจของลูกจ้างเอง มิได้ถูกบีบบังคับ ตามพฤติการณ์ไม่ใช่การเลิกจ้าง แต่เป็นกรณีลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๘ จำเลยรับโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้าย เป็นพนักงานขายเขตต่างจังหวัด ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๓,๒๓๐ บาท ค่าใช้รถยนต์ ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร และเงินอื่น ๆ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ โจทก์ไปออกรายการโทรทัศน์แทนคนรักของโจทก์เกี่ยวกับ ธุรกิจแฟรนไชส์ขายเบหมีในรายการอายุน้อยร้อยล้าน เนื่องจากอายุคนรักเกินข้อจำกัดของทางรายการ การออกรายการโทรทัศน์ไม่กระทบกับงานของโจทก์ทำอยู่ ไม่ทำให้จำเลยเสียหาย ต่อมาวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จำเลยแจ้งว่าโจทก์กระทำผิดกฎหมายแรงและบีบบังคับให้โจทก์ลาออก **โจทก์กลัวและกังวลใจว่า เสียชีวิตและไปสมัครงานที่อื่นไม่ได้ จึงจำยอมเขียนใบลาออก** การกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายโบนัส ค่าตอบแทนการขายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมในส่วนเงินเดือนที่โจทก์จะได้รับหากยังทำงานกับจำเลยต่อไป

(จำนวน ๓๑๐,๐๕๖ บาท) พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์สมัครใจลาออกโดยมิได้ถูกข่มขู่หรือบีบบังคับ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้วศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริง และวินิจฉัยว่า ตามสัญญาจ้างกำหนดห้ามพนักงานประกอบธุรกิจส่วนตัวไม่ว่าธุรกิจนั้นจะเป็นการแข่งขันกับกิจการของจำเลยหรือไม่ เหตุที่ห้ามก็เพื่อให้พนักงานทุ่มเทเวลางานให้แก่จำเลยอย่างเต็มที่ การที่จำเลยเรียกโจทก์ไปสอบถามเรื่องการไปออกรายการโทรทัศน์ เพื่อชี้ให้เห็นว่าการกระทำนั้นอาจกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของโจทก์ และจากบทสัมภาษณ์ในรายการ บุคคลทั่วไปเข้าใจได้ว่าโจทก์ลาออกจากงานประจำแล้วมาทำธุรกิจแฟรนไชส์ พฤติการณ์ของโจทก์ยังทำให้จำเลยเข้าใจว่าโจทก์ไม่อุทิศเวลาในการทำงานอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยและไม่ไว้วางใจโจทก์ว่าจะทำงานต่อไปได้ ส่วนคำพูดที่ว่า โจทก์กระทำผิดกฎจำเลยอย่างร้ายแรง ทำให้จำเลยไม่ออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัวเพราะรายได้มากกว่า หรือ แล้วจะเอาแย้งเป็นเพียงการตำหนิเพื่อให้โจทก์พิจารณาตัวเอง ไม่ใช่การบีบบังคับหรือข่มขู่ให้โจทก์ลาออก การที่โจทก์เขียนใบลาออกและยินยอมให้จำเลยหักเงินเดือนรวมทั้งสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ล้วนเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจของโจทก์ จำเลยไม่มีการเตรียมใบลาออกหรือเงินตอบแทนไว้ล่วงหน้า บทสนทนาทางไลน์ระหว่างโจทก์กับเพื่อนพนักงานภายหลังเกิดเหตุก็มีถ้อยคำถึงโจทก์ถูกบีบบังคับให้ลาออกหรือถูกข่มขู่ ตามพฤติการณ์แสดงว่าโจทก์มิได้ถูกจำเลยเลิกจ้าง หากแต่โจทก์สมัครใจลาออกเอง

ประเด็นโบนัส ค่าตอบแทนการขาย เห็นว่า จำเลยจะจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานเฉพาะที่ยังคงทำงานอยู่ ณ สิ้นเดือนธันวาคมของแต่ละปีพร้อมเงินเดือน เมื่อโจทก์มิได้อยู่ทำงานถึงสิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๖๐ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์ สำหรับค่าตอบแทนการขาย โจทก์จะได้รับต่อเมื่อทำยอดขายได้ตามที่จำเลยกำหนด โดยแต่ละเดือนได้รับมากน้อยต่างกัน เมื่อโจทก์ทำยอดขายไม่ได้ตามเป้าและลาออกวันที่ ๒๐ ในเดือนดังกล่าว ทำให้ภายหลังการลาออกไม่มียอดขายที่จะนำมาคำนวณตามหลักเกณฑ์เงินจูงใจการขาย จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการขายแก่โจทก์ ส่วนเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อกองทุนดังกล่าวได้จดทะเบียนแล้ว ย่อมมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๗ แยกต่างหากจากจำเลย โดยมีผู้จัดการกองทุนเป็นผู้ดำเนินการจัดการกองทุนนั้น จำเลยจึงหาหน้าที่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบแก่โจทก์ไม่ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องจำเลย พิพากษายืน

๕๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๑๘๙๐/๒๕๖๓ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง พฤติการณ์นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันโดยปริยายให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องอัตราค่าจ้างใหม่จากเดิม ๑๗,๐๐๐ เป็น ๑๐,๐๐๐ บาท และลูกจ้างทำงานต่อไป แต่หลังจากนั้นเมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างไม่ไปทำงาน ยังไม่ถึงได้ว่านายจ้างเลิกจ้าง แต่ลูกจ้างไม่ประสงค์ทำงานกับนายจ้างต่อไป

คดีนี้โจทก์ (ลูกจ้าง) ฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้าง จำเลยที่ ๒ จ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานฝ่ายจัดซื้อ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๗,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ ให้มีผลวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ โจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ ให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชย และค่าจ้าง แต่จำเลยที่ ๑ สอบสวนแล้วมีคำสั่งว่าจำเลยที่ ๒ ไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ และมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างให้กับโจทก์จำนวน ๓๙,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว ขอบังคับให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ เฉพาะส่วนค่าชดเชย กับให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชยเป็นเงิน ๑๗๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้ยกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษฯ ประชุมปรึกษาแล้วศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่าการที่จำเลยที่ ๒ บอกเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้มีผลวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ หลังจากนั้นจำเลยที่ ๒ ขอให้โจทก์ช่วยขายสินค้าให้จำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ ตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้เดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท และโจทก์ทำงานให้จำเลยที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๔ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ ยกเลิกการบอกเลิกจ้างโจทก์และในขณะเดียวกันจำเลยที่ ๒ ประสงค์จะจ้างโจทก์ทำงานโดยจ่ายค่าจ้างอัตราใหม่ สัญญาจ้างจึงยังไม่สิ้นสุด โจทก์กับจำเลยที่ ๒ ยังคงเป็นนายจ้างและลูกจ้าง พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงว่าโจทก์กับจำเลยที่ ๒ ตกลงกันโดยปริยายให้จำเลยที่ ๒ เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องอัตราค่าจ้าง ต่อมาจำเลยที่ ๒ ไม่จ่ายค่าจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ อีก ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ มีได้เลิกจ้างโจทก์ แต่โจทก์ไม่ประสงค์ทำงานกับจำเลยที่ ๒ ต่อไป ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า การเลิกจ้างยังคงมีผลตามเดิม ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยเป็นการคลาดเคลื่อนข้อเท็จจริงอย่างยิ่ง อุทธรณ์ดังกล่าวเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๕๖. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๑๗๔๒/๒๕๖๒ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ประนีประนอมยอมความ : ลูกจ้างยินยอมลาออกและรับเงินช่วยเหลือตามที่นายจ้างเสนอจำนวน ๑,๖๖๒,๒๐๑.๒๘ บาท พร้อมทำข้อตกลงสละสิทธิเรียกร้อง ข้อตกลงดังกล่าวมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ แม้จะทำสัญญาในขณะที่ยังเป็นลูกจ้าง แต่ลูกจ้างก็มีอิสระที่จะตัดสินใจได้ว่าจะรับเงินช่วยเหลือหรือไม่ยอมรับและให้นายจ้างเลิกจ้างแล้วไปใช้สิทธิเรียกร้องตามต้องการ ข้อตกลงดังกล่าวจึงมีผลผูกพัน ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินใด ๆ อีก

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๐ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่ง Supervisor , Facility Management ค่าจ้างเดือนละ ๕๓,๐๓๖ บาท ต่อมาวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ จำเลยบังคับให้โจทก์ลาออกโดยโจทก์ไม่สมัครใจ โดยให้การลาออกมีผลวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยชำระค่าเสียหายเท่ากับระยะเวลาการทำงานที่เหลืออยู่ ๑๓ ปี คิดจากเงินเดือนสุดท้ายปีละเดือนเป็นเงิน ๖๘๙,๔๖๘ บาท ค่าเสียโอกาสที่ทำงานกับจำเลยมา ๑๙ ปี ปีละ ๑ เดือน ขอคิดค่าเสียหายเพียงครึ่งหนึ่งเป็นเงิน ๕๐๓,๘๔๒ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๐๖,๐๗๒ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๒,๒๙๙,๓๘๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า จำเลยเป็นผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย ประสบปัญหาเศรษฐกิจของประเทศมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ ประกอบกับคลื่นความถี่ ๑๘๐๐ และ ๘๐๐ เมกะเฮิรตซ์ที่จำเลยได้รับสัมปทานมาเป็นเวลา ๑๕ ปี จะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน ๒๕๖๑ จำเลยจำเป็นต้องปรับโครงสร้างโดยลดลูกจ้างจาก ๔,๕๐๐ คน เหลือ ๓,๕๐๐ คน ภายใน ๓ ปี จำเลยได้เจรจากับโจทก์ โจทก์ตกลงลาออกโดยยอมรับค่าชดเชยและค่าตอบแทนอื่นด้วยความสมัครใจ รวมเป็นเงิน ๑,๖๖๒,๒๐๑.๒๘ บาท และทำหนังสือสละสิทธิเรียกร้องเงินหรือทรัพย์สินหรือค่าเสียหายใด ๆ

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงดังกล่าวมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีเห็นว่า โจทก์อุทธรณ์ว่า จำเลยบีบบังคับให้โจทก์ต้องตัดสินใจในทันทีเป็นการเร่งรีบและไม่เปิดโอกาสให้โจทก์มีเวลาพอสมควรในการตัดสินใจ นอกจากนี้จำเลยยังเป็นฝ่ายจัดเตรียมเอกสารดังกล่าวมาให้โจทก์ลงลายมือชื่อโดยผู้แทนโจทก์ได้บีบบังคับให้โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกและเอกสารต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียวกัน ไม่มีเวลาให้โจทก์ได้ไตร่ตรองปรึกษาหารือญาติพี่น้องหรือขอคำแนะนำบุคคลภายนอกที่โจทก์ไว้วางใจ ห้ามโจทก์ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ติดต่อกับบุคคลใด มีลูกจ้างอื่นประกบตัวโจทก์ให้ลงนามในลักษณะเป็นการกดดันและบีบบังคับโจทก์นั้น เห็นว่า ข้อเท็จจริงดังกล่าวไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้บรรยายไว้ในคำฟ้องหรือเบิกความต่อศาลแรงงานกลางในชั้นพิจารณา จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามอุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดี ไม่รับวินิจฉัย พิพากษายืน

๕๗. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๗๐๗๖/๒๕๖๒ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง แม้สัญญาจะมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง แต่เมื่อลูกจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้จัดการแผนกความปลอดภัยว่า เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างแล้วจะไม่ต่อสัญญากับนายจ้างอีก จึงเป็นกรณีลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานเองไม่ถือว่านายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จำเลยรับโจทก์เข้าทำงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับเทคนิคขั้นสูง มีกำหนดสิ้นสุดสัญญาวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท เมื่อครบสัญญาจ้างแล้ว จำเลยไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับโจทก์ ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าการทำงานของโจทก์มีลักษณะเป็น ครั้งคราว เมื่อครบกำหนดตามสัญญา จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชย ก่อนครบกำหนดสัญญาโจทก์เป็นผู้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังหัวหน้าโจทก์ว่าไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยเอง จำเลยมิได้เลิกจ้าง

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อพิจารณาสัญญาข้อ ๕ ระบุว่า บริษัทฯ มีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดได้ และพนักงานยินดีที่จะปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อเรียกร้องใด ๆ ทั้งสิ้น” แม้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจะระบุว่าเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอน ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสาม ก็ตาม แต่สัญญาดังกล่าวจะต้องมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดเอาไว้แน่นอนไม่มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อข้อความที่ให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดได้ ระยะเวลาการจ้างจึงไม่แน่นอน ประกอบกับการจ้างงานของจำเลยเป็นการจ้างงานในโครงการที่เป็นไปตามปกติธุรกิจหรือการค้าของจำเลยเอง กรณีจึงไม่เป็นการจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างไว้แน่นอนตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสามและวรรคสี่ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๑๐๔,๖๒๕ บาท พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ เห็นว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยกำหนดระยะเวลาจ้าง และระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างที่แน่นอน โดยเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ แต่เมื่อสัญญาจ้างข้อที่ ๕ ระบุว่า จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดได้ ระยะเวลาจึงไม่แน่นอน ถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอน จำเลยไม่อาจบอกเลิกจ้างสัญญาจ้างได้ ต่อเมื่อโจทก์กระทำผิดเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม การที่โจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้จัดการแผนกความปลอดภัยซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยว่าครบกำหนดสัญญาจ้างคือวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โจทก์ไม่ประสงค์ต่อสัญญาจ้างกับจำเลยอีก จึงเป็นกรณีที่โจทก์ฝ่ายลูกจ้างเองไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับจำเลยต่อไป ไม่ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามฟ้อง ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณานั้น ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่เห็นพ้องด้วย พิจารณากลับให้ยกฟ้องโจทก์

๕๘. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ ๑๓๘/๒๕๖๑ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง “บังคับเขียนใบลาออก” ลูกจ้างอุทธรณ์ว่าพยายามหาพยานหลักฐานมาแสดงโดยขอตรวจสอบภาพในวันเกิดเหตุจากกล้องวงจรปิดที่ร้านนายจ้าง แต่นายจ้างอ้างว่าภายในกล้องวงจรปิดถูกลบไปแล้ว เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างทำงานตำแหน่งผู้ช่วยก๊าก ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๐๐๐ บาท วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้กระทำความผิด จำเลยให้การว่าจำเลยแจ้งให้โจทก์ทราบว่าไม่ผ่านการประเมินโดยจะให้โจทก์ทำงานต่อไปอีก ๑ เดือน แต่โจทก์ไม่ยินยอมกลับขาดงานและไม่มาทำงานอีก ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเห็นว่า ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๙ ผู้จัดการร้านของจำเลยแจ้งให้โจทก์ทราบว่าโจทก์ไม่ผ่านการทดลองงาน ให้ทำงานวันนี้เป็นวันสุดท้ายและให้โจทก์เขียนใบลาออก หากไม่ทำตามจะไม่จ่ายเงินเดือนที่ค้างจ่ายแก่โจทก์ โจทก์ได้พยายามหาพยานหลักฐานมาแสดงโดยขอตรวจสอบภาพในวันเกิดเหตุจากกล้องวงจรปิดที่ร้านของจำเลย แต่จำเลยอ้างว่าภายในกล้องวงจรปิดถูกลบไปแล้ว นอกจากนี้พยานจำเลยที่มาเบิกความต่อศาลต่างก็ไม่ได้อยู่ในเหตุการณ์ในวันเกิดเหตุ ล้วนแต่เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษไม่รับวินิจฉัย

๕๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๒/๒๕๖๑ (เขียนใบลาออกและกับเงินช่วยเหลือ)

เรื่อง ลูกจ้างตกลงเขียนใบลาออกเพื่อแลกกับเงินช่วยเหลือ ๘ เดือน ตามข้อแนะนำของนายจ้างเพื่อไม่ให้เสียประวัติ ถือได้ว่าสมัครใจลาออก ไม่ใช้การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๐ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ชำนาญการเทคนิครถยนต์ สายงานสินไหมทดแทนรถยนต์ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๗๔,๖๐๐ บาท และเงินช่วยเหลือค่าน้ำมันรถเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๗ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด จำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือให้โจทก์ ๘ เดือน และค่าจ้าง เป็นเงิน ๗๕๕,๘๖๙.๓๓ บาท ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นเวลา ๖ ปี เป็นเงิน ๖,๔๕๑,๒๐๐ บาท และการที่จำเลยส่งหนังสือเวียนให้คู่ค้าทั่วประเทศทำให้นักงานและคู่ค้าเข้าใจว่าโจทก์กระทำผิดร้ายแรงหรือทุจริตทำให้โจทก์ได้รับความอับอายเสียชื่อเสียง ขอเรียกค่าเสียหายส่วนนี้ ๕๐๐,๐๐๐ บาท รวม ๗,๐๓๒,๖๑๔.๓๓ บาท จำเลยให้การว่าระหว่างปฏิบัติงานโจทก์ไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่ ผ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเรียกโจทก์มาพูดคุยและเพื่อไม่ให้เสียประวัติจึงแนะนำให้เขียนใบลาออก โจทก์กลับไปคิดแล้วต่อมาโจทก์ตกลงเขียนใบลาออกและรับเงินช่วยเหลือ ๘๔๓,๗๐๐ บาท จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าการลาออกของโจทก์ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ จำเลยได้จัดทำเอกสารรายละเอียดการจ่ายเงินล่วงหน้าอันแสดงให้เห็นถึงเจตนาที่จะเลิกจ้างโจทก์ไว้

อย่างชัดเจน เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง (เดิม) ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์โจทก์

๖๐. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ที่ ๑๘๘๘/๒๕๖๑

เรื่อง คดีฟ้องเกี่ยวกับบังคับเขียนใบลาออก :

คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ทำงานสุดท้ายตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายขาย ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๕๕,๐๐๐ บาท และเงินอื่น ๆ รวม ๗๑,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์ยื่นใบลาออกโดยสมัครใจ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์ยื่นหนังสือลาออกจากการเป็นลูกจ้างจำเลย จำเลยอนุมัติให้โจทก์ลาออกโดยไม่ได้ข่มขู่บีบบังคับให้โจทก์เขียนใบลาออก จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษเห็นว่า ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์ทำงานกับจำเลยมาประมาณ ๕ ปี มีรายได้ดี มีความรับผิดชอบ ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับจำเลย ทั้งจากพยานหลักฐานในวันเกิดเหตุ โจทก์เดินทางไปพบลูกค้าของจำเลย ย่อมแสดงให้เห็นว่าโจทก์ไม่มีความประสงค์จะลาออก และคำพูดของนาย ก. ซึ่งเป็นผู้บริหารของจำเลยที่มีอำนาจอนุมัติให้ลูกจ้างลาออก ทำให้โจทก์กลัว จึงยอมเขียนใบลาออก อุทธรณ์โจทก์เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เพื่อนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมายว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์ฯ ไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๖๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๗๘/๒๕๖๑

เรื่อง ลูกจ้างมีพฤติการณ์เล่นอินเทอร์เน็ตเข้าดูเว็บไซต์ลามกอนาจารและเว็บไซต์เกี่ยวกับตารางการซื้อขายหุ้นในเวลาทำงาน มีความประพฤติทางด้านชู้สาวกับลูกจ้างของจำเลยทั้งที่มีครอบครัวอยู่แล้ว นายจ้างเสนอให้ลูกจ้างพิจารณาตัวเอง ต่อมาลูกจ้างลงลายมือชื่อในใบลาออกแล้วรับเงิน ๓ เดือน พฤติการณ์ไม่น่าเชื่อว่าลูกจ้างบังคับให้ลงลายมือชื่อในใบลาออก กรณีจึงไม่ใช่การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ครั้งสุดท้ายทำหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๔๙,๐๐๐ บาท วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ จำเลยโดยนาย ศ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเรียกโจทก์เข้าไปพบและแจ้งว่า “ผมนำเช็คมาให้ ๓ เดือน ไม่ต้องมาทำงานโดยจะจ่ายเงินถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๗” แต่ต้องช่วยเซ็นเอกสารฉบับนี้ให้ผมด้วยเพื่อไปยื่นกับทางบัญชีว่าคุณได้รับเช็คเงินสดนี้แล้ว” และจำเลยให้โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งความประสงค์ที่จะลาออกโดยรับเงิน ๑๔๑,๐๐๐ บาท แต่โจทก์ขัดมาข้อความในหนังสือที่ว่า “โจทก์จะไม่มีภาระเรียกร้อง ฟ้องร้องหรือกระทำการใดเพื่อให้เกิดความเสื่อมเสียหรือเสียหาย” โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกไปโดย

ไม่สมัครใจ การกระทำของจำเลยดังกล่าวเป็นการเลิกจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ๑๘๐ วัน เป็นเงิน ๒๙๔,๐๐๐ บาท แต่จำเลยจ่ายให้เพียง ๑๔๗,๐๐๐ บาท (หักภาษี ๖,๐๐๐ บาท รับจริง ๑๔๑,๐๐๐ บาท) ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์มีความประพฤติไม่เหมาะสม ทำงานขาดประสิทธิภาพ เล่นอินเทอร์เน็ตเข้าดูเว็บไซต์ลามกอนาจารและเว็บไซต์เกี่ยวกับตารางการซื้อขายหุ้น ในเวลาทำงาน มีความประพฤติทางด้านชู้สาวกับลูกจ้างของจำเลยทั้งที่มีครอบครัวอยู่แล้ว จำเลยเสนอให้พิจารณาตนเอง ต่อมาโจทก์แจ้งว่าจะขอลาออก โจทก์ใช้สิทธิไม่สุจริต ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่น่าเชื่อว่าโจทก์ถูกบังคับให้ลงลายมือชื่อในใบลาออก เมื่อปี ๒๕๕๗ โจทก์ทำงานยังไม่ครบปีปฏิทิน จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี พินาศกษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า โจทก์ไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวอ้าง ส่วนการเข้าเว็บไซต์ลามกอนาจารนั้น โจทก์เข้าไปดูเพียงครั้งเดียว และโดนตักเตือนด้วยวาจาแล้ว โจทก์ถูกบีบบังคับให้ลงลายมือชื่อลาออก.....อุทธรณ์โจทก์ล้วนเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พินาศกษายกอุทธรณ์โจทก์

๖๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๓๕/๒๕๖๑ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง การเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมด้วย การแสดงเจตนาลาออกจึงมีผลทันทีในวันที่ลูกจ้างแจ้งไว้ อีกทั้งนายจ้างได้อนุมัติการลาออกแล้ว แม้ต่อมาภายหลังนายจ้างจะเพิกถอนคำสั่งเป็นไม้อนุมัติการลาออกและมีมติลงโทษไล่ออกจากงานก็ตาม , เงินบำเหน็จไม่ใช่ค่าชดเชย จึงเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเป็นสหกรณ์การเกษตร จำเลยจ้างโจทก์เป็นผู้จัดการค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๒๕,๕๙๖ บาท ต่อมาวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๗ โจทก์ยื่นใบลาออกให้มีผลวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นการปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบของจำเลยแล้ว โจทก์มีอายุงาน ๒๑ ปี มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ ๕๓๗,๕๑๖ บาท แต่จำเลยไม่จ่าย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จพร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์กระทำความผิดก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยโดยจำเลยได้แจ้งความดำเนินคดีแก่โจทก์ทั้งทางแพ่งและอาญา คณะกรรมการดำเนินการจำเลยได้มีมติให้ยกเลิกการลาออกของโจทก์และมีมติไล่โจทก์ออกจากงาน ดังนั้นจำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จแก่โจทก์ ศาลแรงงานภาค ๕ พินาศกษาให้จำเลยชำระเงิน ๕๓๗,๕๑๖ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีสิทธิเลิกสัญญาโดยข้อสัญญาหรือโดยบทบัญญัติของกฎหมาย การเลิกสัญญานั้นย่อมทำได้ด้วยแสดงเจตนาแก่อีกฝ่ายหนึ่ง” วรรคสอง บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาดังกล่าวมาในวรรคก่อนนั้นท่านว่าหาอาจจะถอนไม่” สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาประเภทหนึ่ง ซึ่งคู่สัญญาอาจแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญา

กันได้ตามหลักเกณฑ์ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ และมาตรา ๕๘๒ คดีนี้จำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน โจทก์ยื่นใบลาออกวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๗ โดยให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างกันในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถือว่าโจทก์ได้แสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้นนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมด้วย การแสดงเจตนาลาออกจึงมีผลทันทีในวันที่โจทก์แจ้งไว้ อีกทั้งจำเลยได้อนุมัติการลาออกของโจทก์แล้ว แม้ต่อมาภายหลังจำเลยจะเพิกถอนคำสั่งเป็นไม้อนุมัติการลาออกและมีมติลงโทษไล่โจทก์ออกจากงานก็ตาม แต่การเพิกถอนการลาออกและไล่ออกดังกล่าวกระทำขึ้นภายหลังจากที่การลาออกมีผลแล้วเป็นเวลานานถึง ๕ เดือน เมื่อโจทก์มิได้ให้ความยินยอม และเมื่อถึงวันที่หนังสือลาออกมีผลบังคับ โจทก์ก็ไม่มาทำงานกับจำเลยอีกเลย ดังนั้น หนังสือลาออกของโจทก์จึงมีผลเป็นการแสดงเจตนาตามที่โจทก์ให้ไว้ตั้งแต่ตอนแรก และถือว่าสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยเป็นอันสิ้นสุดลงด้วยการลาออกในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ซึ่งตามระเบียบข้อ ๓๑ ของจำเลย กำหนดว่า “เงินบำเหน็จ พนักงานหรือลูกจ้างของสหกรณ์คนใดทำงานในสหกรณ์ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๕ ปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง เว้นแต่ การออกเพราะถูกไล่ออกหรือเลิกจ้างและมีสิทธิได้รับค่าชดเชยแล้วตามข้อ ๖๙” โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจากจำเลย ซึ่งกระบวนการและขั้นตอนการจ่ายเงินบำเหน็จดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของจำเลยเองทั้งสิ้น จำเลยจะอ้างว่าไม่เป็นธรรมแก่จำเลยหาได้ไม่

ประเด็นดอกเบี้ย เห็นว่า ตามระเบียบของจำเลย กำหนดว่า พนักงานหรือลูกจ้างที่จะได้รับเงินบำเหน็จต้องทำงานด้วยความสงบเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๕ ปี และในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยออกจากตำแหน่งเพราะตาย จำเลยจะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาท ดังนี้ เงินบำเหน็จจึงเป็นเงินที่มีลักษณะ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจ่ายที่แตกต่างจากการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เงินบำเหน็จดังกล่าวจึงเป็นเงินประเภทอื่นไม่ใช่ค่าชดเชย จึงไม่อาจนำมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับให้จำเลยต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีได้ จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ หนี้เงินให้คิดดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี พิพากษาแก่เป็นว่า ให้จำเลยชำระดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปีของต้นเงินเงินบำเหน็จแก่โจทก์ นอกจากนี้เพื่อให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๕

๖๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๐๐/๒๕๖๑ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง สถานประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างตามมาตรา ๑๑/๑ ส่งลูกจ้างกลับคืนไปยังนายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงสืบเนื่องมาจากมีปัญหาข้อพิพาทกัน เป็นเพียงการให้ลูกจ้างเหมาค่าแรงกลับไปทำงานกับนายจ้างโดยตรงดังเดิมตามสัญญาเหมาแรงงาน ซึ่งนายจ้างโดยตรงก็รับกลับเข้าทำงานในเวลาต่อมาอย่างต่อเนื่องและไม่ขาดตอน แต่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงนั้นไม่ทำงานให้แก่นายจ้างโดยตรง การกระทำของนายจ้างทั้งสองจึง “ไม่ใช่การเลิกจ้าง” ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องบริษัท ค. นายจ้างผู้ประกอบการเป็นจำเลยที่ ๑ ฟ้องบริษัท ถ. นายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงเป็นจำเลยที่ ๒ ว่า จำเลยที่ ๑ ประกอบกิจการผลิตรถจักรยานยนต์ จำเลยที่ ๒ ส่งให้โจทก์มาทำงานกับจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต แผนกเชื่อม ค่าจ้างวันละ ๓๓๐ บาท เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ งานที่ทำมีลักษณะเดียวกันกับของพนักงานจำเลยที่ ๑ แต่จำเลยที่ ๑ ไม่จัดสวัสดิการให้เหมือนกับลูกจ้างที่ได้ทำสัญญาจ้างโดยตรง ต่อมาวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยทั้งสองในข้อหาปฏิบัติไม่เสมอภาคและเลือกปฏิบัติเรียกให้จำเลยทั้งสองชดใช้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ นอกจากนี้ลูกจ้างอีก ๑๗ คน ก็ยื่นฟ้องเช่นกัน ต่อมาลูกจ้างจำนวน ๑๕ คน ถอนฟ้อง แต่โจทก์กับพวกรวม ๓ คน ไม่ยินยอมถอนฟ้อง จำเลยทั้งสองจึงเลิกจ้างโจทก์กับพวก ๓ คน ยึดบัตรพนักงาน ให้คืนชุดทำงาน เก็บของใช้ส่วนตัว ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๑ ให้การว่าส่งคืนตัวโจทก์ให้แก่จำเลยที่ ๒ เป็นการใช้สิทธิตามสัญญาจ้างเหมาแรงงาน มีใช้การเลิกจ้าง จำเลยที่ ๒ ให้การว่า โจทก์ไม่มาทำงานกับจำเลยที่ ๒

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว เห็นว่า พฤติการณ์ที่จำเลยที่ ๑ ส่งมอบตัวโจทก์คืนโดยไม่ให้ทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างอีกต่อไปถือว่าจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโดยโจทก์มิได้กระทำความผิด จำเลยที่ ๑ จึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แก่โจทก์ด้วย จำเลยที่ ๑ เป็นนายจ้างตามมาตรา ๑๑/๑ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ใช้เฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เท่านั้น ไม่สามารถบังคับใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ ได้ โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้องให้จำเลยที่ ๑ รับผิดชอบในค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหลังจากการคืนตัวโจทก์ โจทก์ไม่มาทำงานกับจำเลยที่ ๒ ถือว่าโจทก์สมัครใจลาออก จำเลยที่ ๒ มิได้เลิกจ้าง พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นให้ยก โจทก์และจำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยที่ ๒ จัดหาและส่งโจทก์ไปทำงานในโรงงานของจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นการทำงานอันเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ จึงถือว่าเป็นนายจ้างของโจทก์ตามมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ขณะเดียวกันก็ยังคงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ อยู่ตลอดเวลาที่โจทก์ทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ ด้วยเช่นกัน

เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จำเลยที่ ๑ คืนตัวโจทก์ให้แก่จำเลยที่ ๒ โดยยึดบัตรพนักงาน ให้คืนชุดพนักงาน ให้เก็บของใช้ส่วนตัว พร้อมให้ออกจากโรงงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้นับแต่วันดังกล่าว สืบเนื่องมาจากโจทก์กับพวกมีข้อพิพาทกับจำเลยทั้งสองและฟ้องเป็นคดีแรงงาน หากยังทำงานอยู่จะเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งจำเลยที่ ๒ รับตัวโจทก์กลับเข้าทำงานโดยกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเดิม แต่โจทก์ไม่ได้มาทำงานกับจำเลยที่ ๒ พฤติการณ์ดังกล่าวนี้ จึงเป็นเพียงจำเลยที่ ๑ ให้โจทก์กลับไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ ดังเดิมในฐานะที่โจทก์ยังคงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ซึ่งจำเลยที่ ๒ ก็รับโจทก์กลับเข้าทำงานในเวลาต่อมาอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอน แต่โจทก์ก็ไม่มาทำงานให้แก่จำเลยที่ ๒ ส่วนการยึดบัตรให้คืนชุด ฯลฯ ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการคืนตัวโจทก์ให้กลับไปทำงานแก่จำเลยที่ ๒ ตามความผูกพันระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ เท่านั้น ประกอบกับการจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ของจำเลยที่ ๑ ก็เป็นการจ่ายให้แก่จำเลยที่ ๒ โดยแบ่งเป็นส่วนของจำเลยที่ ๒ กับของโจทก์ การไม่จ่ายค่าจ้างของจำเลยที่ ๑ จึงเป็นเรื่องของการไม่จ่ายค่าตอบแทนให้แก่จำเลยที่ ๒ ตามสัญญาเหมาแรงงาน หากโจทก์ยังคงทำงานให้แก่จำเลยที่ ๒ โจทก์ก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากจำเลยที่ ๒ ต่อไป แม้โจทก์จะพ้นจากการปฏิบัติงานให้แก่จำเลยที่ ๑ ตามความผูกพันในฐานะนายจ้างลูกจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ ก็ยังไม่ใช้เป็นกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและไม่ให้ทำงาน การกระทำของจำเลยทั้งสองไม่เป็นการเลิกจ้าง โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์เสียทั้งหมด

๖๔. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๕๐๘๗/๒๕๖๑ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง บังคับเขียนใบลาออก : พฤติการณ์ตั้งแต่ลูกจ้างแสดงความประสงค์ลาออก เขียนใบลาออก และเขียนข้อความเพิ่มเติมในใบลาออก แสดงให้เห็นว่ามีเจตนาลาออก ถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙ ครึ่งสุดท้ายทำงานในตำแหน่งพนักงานเรียงสินค้า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๓,๔๙๙ บาท ค่าอาหาร ๕๕๐ บาท รวมเป็น ๑๔,๐๔๙ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๙ ของเดือน วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยบังคับและหลอกลวงให้โจทก์เขียนใบลาออกและให้มีผลในวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๑ โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์สมัครใจเขียนใบลาออกเองโดยจำเลยไม่ได้บังคับ ชูเชิญหรือหลอกลวง ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ เห็นว่า ศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงว่า วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๐ จำเลยเรียกโจทก์ไปสอบถามเรื่องที่โจทก์ให้พนักงานของจำเลยกู้เงินในสถานที่ทำงานของจำเลย โจทก์รับว่าเป็นความจริง พนักงานที่กู้เงินโจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยแล้ว คงมีพนักงานเหลืออยู่คนหนึ่งที่เป็นผู้ค้าประกันการกู้เงินยังคงทำงานอยู่ โจทก์ได้ทำบันทึกคำให้การเกี่ยวกับการให้พนักงานกู้ยืมเงิน โดยไม่มี

การชู้ว่าจะทำร้าย โจทก์เขียนใบลาออกเนื่องจากปัญหาสุขภาพและยังเขียนรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลย สิทธิพักร้อน และเงินโบนัสที่จำเลยจะให้โจทก์ แล้ววินิจฉัยว่า คณะกรรมการสอบสวนจำเลยสอบสวนโจทก์เนื่องจากพนักงานร้องเรียนว่าโจทก์ให้กู้ยืมเงินในสถานที่ทำงาน โจทก์เขียนคำตอบในบันทึกคำให้การว่า “ไม่ต้องใช้หนี้แล้ว” โดยไม่ปรากฏว่ามีบุคคลใดจะทำอันตรายการให้กู้ยืมเงินโดยคิดดอกเบี้ยเกินอัตราที่กำหนดเป็นความผิดอาญาซึ่งมีโทษจำคุก ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการข่มขู่ การสอบสวนมีคณะกรรมการ ๖ คน แม้ทำให้โจทก์กดดันแต่โจทก์ก็สามารถชี้แจงข้อเท็จจริงให้คณะกรรมการทราบเพื่อโต้แย้งข้อกล่าวหา เมื่อโจทก์เลือกลาออกและยังถามถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับในที่ประชุม ทั้งโจทก์ก็ยอมรับว่าเขียนใบลาออกภายหลังการสอบสวนเสร็จแล้ว ขณะเขียนใบลาออก โจทก์อยู่กับนางสาว A ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพียงลำพัง โดยไม่ได้ถูกบังคับขู่เข็ญ หลังจากเขียนลาออก ๒ วัน โจทก์ยังไปพบนางสาว A และเขียนเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ที่โจทก์จะได้รับรวม ๓ ข้อ โดยมีได้มีการระบุสิทธิที่จะได้รับกรณีเลิกจ้าง จนกระทั่งหลังจากนั้นโจทก์ไปขอเพิ่มเติมสิทธิค่าชดเชยแต่นางสาว A ไม่ยินยอม พฤติการณ์ตั้งแต่โจทก์แสดงความประสงค์ลาออก เขียนใบลาออก และเขียนข้อความเพิ่มเติมในใบลาออก แสดงให้เห็นว่าโจทก์มีเจตนาลาออก ถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๖๕. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์คดีที่ ๑๙๑/๒๕๖๐ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ขณะอยู่ในห้องประชุม ลูกจ้างมีโอกาสและเวลาที่จะพิจารณาคิดไตร่ตรองก่อน ทั้งยังได้ต่อรองนายจ้างขอเพิ่มค่าชดเชย และเมื่อผู้แทนนายจ้างตกลงตามเงื่อนไขของลูกจ้างจนเป็นที่พอใจแล้ว ลูกจ้างจึงกรอกข้อความในใบลาออก พฤติการณ์ดังกล่าวจึงเป็นการลาออกด้วยความสมัครใจ มิได้ข่มขู่หลอกลวง ไม่เป็นการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งวิศวกรฝ่ายขายอาวุโส เริ่มงานตั้งแต่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๒ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๓๗,๒๐๐ บาท วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘ ผู้แทนจำเลยร่วมกันข่มขู่หลอกลวงให้ลงนามในเอกสารที่จำเลยจัดเตรียมไว้ล่วงหน้ามิใช่เกิดจากความสมัครใจเพื่อเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าจำเลยไม่ได้ข่มขู่ โจทก์เขียนใบลาออกโดยสมัครใจ โดยจำเลยได้จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นเงิน ๑,๖๑๘,๙๖๐ บาท และเงินพิเศษอีก ๖ เดือนเป็นเงิน ๗๔๗,๑๐๒ บาท ซึ่งโจทก์ตกลงไม่ติดใจเรียกร้องเงินอื่นได้อีก รวมทั้งไม่ทำการค้าแข่งกับจำเลยเป็นเวลา ๑๘ เดือน ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์คดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า ขณะอยู่ในห้องประชุมโจทก์มีโอกาสและเวลาที่จะพิจารณาคิดไตร่ตรองก่อนตัดสินใจดำเนินการตามเจตนารมณ์ของโจทก์ได้ ทั้งยังได้ต่อรองจำเลยขอเพิ่มค่าชดเชย และเมื่อผู้แทนจำเลยตกลงตามเงื่อนไขข้อเสนอของโจทก์จนเป็นที่พอใจแล้ว โจทก์จึงกรอกข้อความในแบบฟอร์มใบลาออก และร่วมกับผู้แทนจำเลยทำข้อตกลงสิ้นสุดสภาพการจ้างรวมทั้งข้อห้ามทำการค้าแข่งกับจำเลย พฤติการณ์

ดังกล่าวจึงเป็นการที่โจทก์ยอมรับเงินแต่ละจำนวนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จำเลยมอบให้เพื่อแลกเปลี่ยนในการตัดสินใจลาออกจากการเป็นลูกจ้างด้วยความสมัครใจ โดยจำเลยมิได้ข่มขู่หลอกลวงโจทก์เพื่อเลิกจ้างโจทก์ ที่จำเลยอุทธรณ์เพื่อให้เห็นว่าโจทก์ทำหนังสือลาออกโดยไม่ได้สมัครใจ เป็นการอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ อันเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง พิพากษายกอุทธรณ์โจทก์

๖๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๒๖/๒๕๖๐ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง การที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรมระหว่างเวลาการทำงานถือเป็นการมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ ไม่ใช่ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันจะมีผลให้สภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง จึงไม่ใช้การเลิกจ้าง , เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างมีหน้าที่ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน โดยมีข้อความตามที่กฎหมายกำหนดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการจำหน่ายเครื่องเพชร จำเลยรับโจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานขายประจำศูนย์การขายของลูกค้าที่ทำสัญญาแฟรนไชส์กับจำเลย วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๖ จำเลยยกเลิกสัญญาแฟรนไชส์กับลูกค้าทุกศูนย์การขายในภาคอีสาน ทำให้โจทก์ไม่สามารถเข้าไปทำงานได้ การกระทำของจำเลยถือเป็นการเลิกจ้าง โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงาน จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ ศาลแรงงานภาค ๓ พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง บัญญัติว่า “การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด...” มีความหมายว่า การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งมีผลสภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ส่วนการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรมระหว่างเวลาการทำงานถือเป็นการมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ ไม่ใช่ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันจะมีผลให้สภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ไม่ใช่ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันจะมีผลให้สภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง จึงไม่ใช้การเลิกจ้าง คดีนี้จำเลยมีหนังสือเรียกโจทก์เข้ารับการอบรมเพื่อแก้ไขและปรับปรุงการทำงาน ๑ วัน คือวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๖ โดยจำเลยจัดส่งพนักงานคนใหม่ไปทำงานแทนโจทก์ระหว่างเข้ารับการอบรม โจทก์ไม่ไปรับการอบรมตามคำสั่ง จำเลยทำหนังสือเตือนลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๖ และเรียกโจทก์เข้าอบรมด้านทักษะการขายและขั้นตอนการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๕๗ แต่โจทก์ตัดสินใจเองโดยพลการที่จะไม่เข้ารับการอบรม กรณีถือไม่ได้ว่าจำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์หรือมีการกระทำใดที่ไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไป จึงไม่ใช้การเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ประเด็นใบสำคัญแสดงการทำงาน เห็นว่า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ บัญญัติว่า “เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานนั้นเป็นงานอย่างไร” เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะให้นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงาน โดยมีข้อความตามที่ระบุไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ กรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงซึ่งเป็นบทกฎหมายที่กำหนดไว้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง เมื่อโจทก์ไม่เข้ารับการอบรมตามคำสั่งในหนังสือเตือนโดยละทิ้งหน้าที่เรื่อยมาเป็นเวลา ๓ วัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่หยุดอันสมควรเพราะโจทก์มีเจตนาไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยอีกต่อไป สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดลง จำเลยมีหน้าที่ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน โดยมีข้อความตามที่กฎหมายกำหนด พิพากษาแก่เป็นให้จำเลยออกใบสำคัญการทำงานโดยมีข้อความตามที่ระบุไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕

๖๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๔๘/๒๕๖๐ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง บังคับเขียนใบลาออก : นายจ้างยื่นข้อเสนอให้ลูกจ้างลาออกรับเงินช่วยเหลือ หรือไม่ลาออกนายจ้างก็จะเลิกจ้าง ลูกจ้างตกลงลาออกและรับเงินช่วยเหลือจำนวน ๕๑๒,๙๔๑.๙๔ บาท เมื่อลูกจ้างได้รับการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบัญชี ทำงานด้านบัญชีมาตลอด แสดงว่าลูกจ้างมีการศึกษาและวุฒิภาวะที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการเจรจา มีเวลาพิจารณาไตร่ตรองในวันนั้น จึงเป็นการลาออกโดยสมัครใจไม่ใช่เลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๓ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายงบประมาณและวางแผนรับค่าจ้างเดือนละ ๗๐,๘๙๐ บาท วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ จำเลยแจ้งว่าไม่ประสงค์จะให้โจทก์ทำงานต่อไปพร้อมบังคับให้โจทก์ลงนามในหนังสือลาออก โจทก์อยู่ในสภาวะกดดัน ไม่สามารถขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงได้ และจำเลยมอบเงินให้แก่โจทก์ ๕๑๒,๙๔๑.๙๔ บาท การกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๒,๓๕๖,๗๗๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์สมัครใจลาออกเอง ไม่ได้มีการบังคับ ข่มขู่ ฉ้อฉล แต่ด้วยสาเหตุปัญหาสุขภาพของโจทก์ที่ป่วยเป็นเนื้องอกในสมอง เมื่อผ่าตัดแล้วเดินไม่ได้ต้องนั่งรถเข็นมาทำงาน อีกทั้งงานของโจทก์เป็นงานที่ทำให้ทำให้โจทก์เครียดและโจทก์เคยเกร็งและชักในที่ทำงาน โจทก์และจำเลยจึงเจรจาทกลงกันโดยสมัครใจ โดยจำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือ ๖ เดือน เงินเดือนล่วงหน้า ๑ เดือน และเงินมนุษยธรรม ๒ เดือน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ป่วยเป็นโรคนีื้องอกในสมองต้องทำการรักษาที่โรงพยาบาล โจทก์ลาป่วยและใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อกลับมาทำงานอีกครั้งโจทก์ทำงานวิเคราะห์งบการเงินผลประกอบการของบริษัทและบริษัทในเครือ ผู้บังคับบัญชาพบข้อผิดพลาด มีการตัดเตือนด้วยวาจาหลายครั้งและตัดเตือนเป็นหนังสือ ต่อมาวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ นาง ท. ผู้จัดการทรัพยากรบุคคลเรียกโจทก์เข้าพบเพื่อเจรจาให้โจทก์ลาออกโดยให้เงินช่วยเหลืออีกทั้งเพื่อไม่เสียประวัติจะได้รักษาตัวอย่างเต็มที่ โจทก์ขอเวลาคิด แต่เนื่องจากลักษณะงานและข้อมูลที่โจทก์ดูแลเป็น

ความลับจึงให้โจทก์ตัดสินใจภายในวันนั้น เพื่อไม่ให้โจทก์เปิดคอมพิวเตอร์เข้าถึงข้อมูลของบริษัทอีก โจทก์ลงลายมือชื่อในวันดังกล่าวพร้อมรับเช็ครวมเป็นเงินจำนวน ๕๑๒,๙๔๑.๙๔ บาท โจทก์ได้รับการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบัญชีจาก เอเอเอ็มมหาวิทยาลัย ทำงานด้านบัญชีมาตลอด แสดงว่าโจทก์มีการศึกษาและวุฒิภาวะที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการเจรจา จำเลยก็ให้เวลาโจทก์คิดพิจารณาไตร่ตรองในวันนั้น การที่จำเลยแสดงเงื่อนไขให้โจทก์ลาออกรับเงินช่วยเหลือ หรือไม่ลาออก จำเลยก็จะเลิกจ้าง และบอกถึงข้อดีข้อเสียของการลาออกและการถูกเลิกจ้างเพื่อจูงใจให้โจทก์ยอมรับที่จะลาออกเอง หาเป็นการข่มขู่ บังคับหรือหลอกลวงไม่ เนื่องจากโจทก์จะไม่รับเงื่อนไขตามที่จำเลยเสนอจะไม่ลาออกก็ได้ เมื่อโจทก์เลือกที่จะลาออกแล้วรับเงินช่วยเหลือ จึงเป็นความตกลงสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานด้วยความสมัครใจ มิใช่ถูกเลิกจ้าง ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าพฤติการณ์แสดงออกว่าบีบบังคับทำให้โจทก์ไม่มีทางเลือกต้องลงนามในใบลาออกนั้น อุทธรณ์โจทก์ล้วนเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางทั้งสิ้น เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์โจทก์

๖๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๓๕/๒๕๖๐ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง พนักงานประชาสัมพันธ์ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานกับลูกจ้าง แจ้งลูกจ้างว่านายจ้างลบรายชื่อลูกจ้างออกจากตารางการทำงาน พนักงานดังกล่าวไม่ใช่ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง จึงไม่มีอำนาจเลิกจ้าง การที่ลูกจ้างไม่มาทำงาน เป็นความสมัครใจเองที่ไม่ต้องการเข้าชี้แจงข้อเท็จจริงที่ถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำการทุจริต กรณีไม่ใช่การเลิกจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างฟ้องพนักงานตรวจแรงงานเป็นจำเลยที่ ๑ ฟ้องนายจ้างเป็นจำเลยที่ ๒ ว่า จำเลยที่ ๒ จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานประชาสัมพันธ์ ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๒๒,๕๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๗ นาง ณ. ตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์แจ้งโจทก์ว่าจำเลยที่ ๒ ลบรายชื่อโจทก์ออกจากตารางการทำงาน อันเป็นการเลิกจ้างโจทก์ จำเลยที่ ๒ อ้างว่าโจทก์ทุจริต โจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และสั่งจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และอื่น ๆ โจทก์ไม่เห็นด้วยเฉพาะในส่วนค่าชดเชยและสั่งจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากโจทก์มิได้กระทำความผิด ขอให้เพิกถอนคำสั่งจำเลยที่ ๑ และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าชดเชยและสั่งจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า นาง ณ. เป็นพนักงานประชาสัมพันธ์ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานกับโจทก์ ไม่ใช่พนักงานฝ่ายบุคคลหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๒ นางสาว ณ. จึงไม่มีอำนาจเลิกจ้าง การที่โจทก์ไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นมา เป็นความสมัครใจของโจทก์เองที่ไม่ต้องการเข้าชี้แจงข้อเท็จจริงที่ถูกกล่าวหาว่าโจทก์ร่วมกระทำการทุจริตกับพนักงานคนอื่น เป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยที่ ๒ ไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ จึงไม่ต้องรับผิดชอบค่าชดเชยและสั่งจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า คำสั่งของจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงานชอบแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ที่โจทก์

อุทธรณ์ว่าวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๗ นางสาว ณ. แจ้งโจทก์ว่า ไม่มีชื่อโจทก์ในตารางการทำงานประกาศให้โจทก์ทราบก่อน ประกอบกับจำเลยที่ ๒ แจ้งคดีชื่อโจทก์ออกจากการเป็นพนักงานต่อสำนักงานประกันสังคม จึงพอฟังได้ว่าจำเลยที่ ๒ มีเจตนาเลิกจ้างแล้วนั้น อุทธรณ์ดังกล่าวล้วนเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานและข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมา เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษายกอุทธรณ์โจทก์

๖๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๔๘๗/๒๕๖๐ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง การที่ผู้จัดการแจ้งหัวหน้างานซึ่งไม่มีอำนาจเลิกจ้าง ไปแจ้งลูกจ้างว่าให้ทำงานถึงสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๕๖ และหัวหน้างานแจ้งลูกจ้างให้ไปพบผู้จัดการเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้ชัดเจน แต่ลูกจ้างไม่ไปพบ ย่อมเป็นกรณีไม่ปกติที่ลูกจ้างไม่รักษาประโยชน์ของตนเองเพื่อสอบถามเรื่องที่เกิดขึ้นได้ และไม่ยอมมาทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ เป็นต้นไป กรณีไม่ใช่เลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ ๒ จ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานเปิดใบกำกับภาษี วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๖ จำเลยที่ ๒ มีคำสั่งผ่านหัวหน้างานให้โจทก์ทำงานถึงสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๕๖ เป็นการกระทำที่มุ่งต่อการเลิกจ้าง โจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งว่า โจทก์ไม่มีสิทธิรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ไม่เห็นด้วย จึงฟ้องคดีขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินดังกล่าวแก่โจทก์ จำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงานให้การว่านาง ส. เป็นเพียงผู้บังคับบัญชาโจทก์ไม่มีอำนาจเลิกจ้าง จำเลยที่ ๒ ไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ จำเลยที่ ๒ ให้การว่าไม่มีเจตนาเลิกจ้างเพียงแต่ต้องการให้โจทก์มาพบสิ้นเดือนเพื่อประเมินผลการทำงานแล้วตัดเดือนโจทก์ ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า นางสาว ส. เป็นหัวหน้างานโจทก์ นาย จ. เป็นผู้จัดการทั่วไปมีหน้าที่ดูแลงานบุคคล ปลายเดือนมีนาคม นาย จ. แจ้งนางสาว ส. ให้แจ้งโจทก์ว่าให้โจทก์มาทำงานถึงสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๕๖ ต่อมาเมื่อโจทก์มาทำงาน นางสาว ส. แจ้งให้โจทก์ไปพบนาย จ. เพื่อพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้ชัดเจน แต่โจทก์ไม่ไปพบนาย จ. และน่าจะเชื่อว่าจำเลยที่ ๒ จะมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของโจทก์จากปัญหาการบริหารงานบุคคลในองค์กร นางสาว ส. เป็นเพียงหัวหน้างานฝ่ายจัดส่ง มีอำนาจเพียงเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานตามอำนาจหน้าที่ การลาหยุด หรือการดำเนินการเกี่ยวกับงานบุคคล (รวมทั้งการลาออก) นางสาว ส. มีหน้าที่จะต้องแจ้งฝ่ายบุคคลหรือผู้รับผิดชอบอีกชั้นหนึ่งให้ดำเนินการต่อไป นางสาว ส. ไม่ใช่ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลจึงไม่ใช่ นายจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นอกจากนี้ที่โจทก์ไม่ยอมไปพบนาย จ. ย่อมเป็นกรณีไม่ปกติเพราะโจทก์ไม่รักษาประโยชน์ของโจทก์ ทั้งที่โจทก์สามารถจะเข้าไปพบนาย จ. เพื่อสอบถามเรื่องที่เกิดขึ้นได้ แต่โจทก์กลับไม่ยอมไปพบ ประกอบกับการที่จำเลยที่ ๒ จะมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานให้แก่โจทก์ แต่โจทก์กลับไม่ยอมมาทำงานในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ จึงเป็นกรณีที่โจทก์ประสงค์จะไม่ทำงานให้แก่จำเลยที่ ๒ อีกต่อไป ไม่ใช่กรณีจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์

คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การที่นาย จ.ให้นางสาว ส. ให้โจทก์ทำงานถึงสิ้นเดือน จึงเท่ากับว่าจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นตัวการเลิกจ้างโจทก์ เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง (เดิม) ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยพิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๗๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๘๒/๒๕๕๙ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างหลบหนีงานนอนหลับในรถ ผู้บังคับบัญชาสอบถาม จากนั้นลูกจ้างไปพบแพทย์ตอนบ่ายพร้อมนำใบรับรองแพทย์มาแสดง นายจ้างจึงลงโทษพักงาน ๗ วัน เมื่อครบกำหนดแล้วลูกจ้างไม่มาทำงานอีก กรณีไม่ใช้การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดและเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ โจทก์ละทิ้งหน้าที่การงานไปเอง ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๕ โจทก์มาทำงาน ต่อมาได้ไปนอนหลับในรถของตนจนเวลา ๑๑.๓๐ น. นาย บ. ผู้บังคับบัญชาโจทก์ได้เห็นโจทก์จึงเข้าไปปลุกและแจ้งให้นาย ด. ตรวจสอบการกระทำของโจทก์ จากนั้นโจทก์ไปพบแพทย์แล้วกลับมาที่บริษัทพร้อมใบรับรองแพทย์ ต่อมา นาย ส. ผู้บังคับบัญชาโจทก์ จึงลงโทษพักงานโจทก์ ๗ วัน ซึ่งโจทก์ต้องกลับมาทำงานตามปกติในวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๕ แต่โจทก์ก็ไม่มาทำงานกับจำเลยอีกเลย กรณีถือว่าจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์

๗๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๐๙/๒๕๕๙ (คดีฟ้องเกี่ยวกับบังคับเขียนใบลาออก)

เรื่อง เมื่อการแสดงเจตนาลาออกมิได้เกิดจากการข่มขู่ แต่เป็นการแสดงเจตนาลาออกเพื่อแลกกับเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจะจ่ายให้ ทั้งลูกจ้างเป็นผู้มีความรู้ จบการศึกษาระดับปริญญาโทและเคยทำงานด้วยฝ่ายบุคคลในหลายองค์กร ย่อมเข้าใจเป็นอย่างดีว่าการลาออกจะมีผลอย่างไร ดังนั้น หนังสือลาออกจึงมีผลบังคับได้ มิใช่การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๒ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่รักษาการผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานกิจการสัมพันธ์ ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๓ จำเลยให้โจทก์เขียนใบลาออกโดยให้เหตุผลว่าถ้าไม่เขียนจะไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ กรณีจึงเป็นการเลิกจ้าง ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์ลาออกด้วยความสมัครใจเนื่องจากโจทก์เป็นโรคประจำตัว โจทก์รับเงินช่วยเหลือจากจำเลย ๒๐๐,๐๐๐ บาท ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์เขียนหนังสือลาออกเพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับเงินเดือน จึงเป็นการลาออกโดย

ไม่สมัครใจ พินิจพิจารณาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๔๐๐,๐๐๐ บาท และค่าชดเชย ๓๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้ได้ความว่าภายหลังจากที่จำเลยทราบว่ามีอาการเกร็งอย่างแรง บ่อยครั้ง มีอาการชาตามปลายแขนขา ศีรษะ ใบหน้า มีอาการมึนงง เวียนศีรษะ น้ำลายไหลทางมุมปาก ลิ้นชา ไม่รู้รสอาหาร เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๓ นาย ก. ผู้ช่วยอธิการบดีแจ้งโจทก์ว่าหากโจทก์เต็มใจลาออกจะขออนุมัติเงินช่วยเหลือให้ ๑๘๐,๐๐๐ บาท ซึ่งโจทก์ต้องร้องขอเงินช่วยเหลือเพิ่มอีก ๑ เดือน แล้วโจทก์เขียนใบลาออกมอบให้นาย ก. ในวันเดียวกันนั้น เมื่อผู้บริหารอนุมัติเงินช่วยเหลือโจทก์ ๒๐๐,๐๐๐ บาท โจทก์ได้รับเงินดังกล่าวแล้ววันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ไม่ปรากฏว่าจำเลยโดยนาย ก. บีบบังคับ ช่มชู้ หรือกดดันโจทก์จนต้องจำใจเขียนใบลาออก ดังนั้น เมื่อการแสดงเจตนาลาออกมิได้เกิดจากการข่มขู่ของจำเลย แต่เป็นการแสดงเจตนาลาออกเพื่อแลกกับเงินช่วยเหลือที่จำเลยจะจ่ายให้ ทั้งโจทก์เป็นผู้มีความรู้ จดการศึกษาระดับปริญญาโทและเคยทำงานด้วยฝ่ายบุคคลในหลายองค์กร ย่อมเข้าใจเป็นอย่างดีว่าการลาออกจะมีผลอย่างไร ดังนั้น หนังสือลาออกจึงมีผลบังคับได้ จำเลยจึงมิได้เลิกจ้างโจทก์ พินิจพิจารณากลับให้ยกฟ้องโจทก์

๗๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๒ - ๑๐๐๕/๒๕๕๘

เรื่อง นายจ้างเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น และซื้อบริษัท โดยมีที่ตั้งเดิม สิทธิหน้าที่ของลูกค้าเหมือนเดิม ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนไปเป็นนิติบุคคลใหม่ กรณีจึงไม่ได้เป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลภายนอก ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้าง

โจทก์กับพวกฟ้องว่าจำเลยเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น เปลี่ยนซื้อบริษัท และระบบงาน อันเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างโดยโจทก์กับพวกไม่ได้ยินยอม จึงเป็นการผิดสัญญาทำให้โจทก์กับพวกได้รับความเสียหาย จำเลยให้การว่าไม่ได้เปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างแต่ประการใด ศาลแรงงานภาค ๒ พินิจพิจารณาให้จำเลยชำระเงินค่าเสียหายแก่โจทก์กับพวก จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า เดิมจำเลยใช้ชื่อว่าบริษัท อ. ต่อมาจำเลยเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นใหญ่โดยขายหุ้นทั้งหมดให้บริษัท ท. โดยมีทะเบียนนิติบุคคล ที่ตั้งสำนักงาน การประกอบกิจการ และสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างลูกจ้างคงเดิมทุกประการ ต่อมาจำเลยเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท บี แล้วโจทก์กับพวกยื่นใบลาออก ศาลฎีกาเห็นว่าแม้ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของจำเลยได้เปลี่ยนไปจากบริษัท แทก มาเป็นบริษัท ท. ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างกัน และเข้าครอบงำกิจการของจำเลยและต่อมาจำเลยเปลี่ยนชื่อก็ดำเนินการ ก็ไม่ได้ทำให้ความเป็นนิติบุคคลเดิมของจำเลยเปลี่ยนไปเป็นนิติบุคคลใหม่แต่อย่างใด กรณีจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ จำเลยไม่จำเป็นต้องให้โจทก์กับพวกยินยอมด้วย เมื่อโจทก์กับพวกได้ลาออกด้วยเหตุดังกล่าว จำเลยจึงไม่ใช่ผู้ผิดสัญญา พินิจพิจารณากลับให้ยกฟ้องโจทก์

๗๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๓๕/๒๕๕๘

เรื่อง บริษัทที่ญี่ปุ่นมีคำสั่งให้ลูกจ้างกลับไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น กรณีไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าบริษัทที่ประเทศไทยไม่ให้ลูกจ้างทำงาน จึงไม่ใช่เป็นการเลิกจ้าง

บริษัท อ. จำกัด ตั้งอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่นมีคำสั่งให้โจทก์มาทำงานกับจำเลยที่ ๑ ที่ประเทศไทย ตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ - ๒๕๕๕ โดยโจทก์ได้รับค่าจ้างจากบริษัท อ. จำกัด และจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ โจทก์มีหน้าที่เชื่อฟังคำสั่งจำเลยที่ ๒ ด้วย ต่อมาบริษัท อ. จำกัด มีคำสั่งเป็นหนังสือให้โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ ถึงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ หลังจากนั้นตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ให้โจทก์เดินทางกลับไปทำงานต่อที่บริษัท อ. จำกัด หลังจากนั้นโจทก์ก็ไม่มาทำงานกับจำเลยทั้งสองอีก ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีประกาศห้ามโจทก์เข้ามาในบริษัทจำเลยที่ ๑ ดังนั้นจำเลยทั้งสองจึงไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและเงินอื่น ๆ ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์นั้น ล้วนเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๗๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๑๗/๒๕๕๘

เรื่อง ลูกจ้างส่งหนังสือลาออกและส่งข้อความต่อมาให้ผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นถึงการคิดทบทวนตัดสินใจเป็นอย่างดีแล้ว เป็นการลาออกไม่ใช่การเลิกจ้าง

โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๖ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการเขตประจำจังหวัดนครสวรรค์ วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๗ โจทก์ยื่นหนังสือลาออกจากเป็นลูกจ้างจำเลย หลังจากโจทก์ส่งหนังสือลาออกให้นาย ส. ผู้บังคับบัญชาของโจทก์แล้ว โจทก์ส่งข้อความต่อมา แสดงให้เห็นถึงการคิดทบทวนตัดสินใจ ตลอดจนการตรวจสอบถึงวิธีจัดทำหนังสือลาออก โดยโจทก์เข้าใจความหมายและประสงค์ต่อผลในการกระทำของตนเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อโจทก์จัดทำหนังสือลาออกและส่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของหนังสือลาออกไปให้จำเลยทางอินเทอร์เน็ตระบบไลน์ผ่านนาย ส. ผู้มีอำนาจหน้าที่รับการแสดงเจตนาของโจทก์แทนจำเลย การแสดงเจตนาเลิกสัญญาของโจทก์ย่อมเป็นผล สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์จำเลยจึงเป็นอันสิ้นสุดลงตั้งแต่วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ โดยจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๗๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๖๒/๒๕๕๘ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างโกรธและผลักประตูห้องออกไปแล้วนายจ้างตะโกนไล่หลังด้วยถ้อยคำในทำนองว่า “ออกไปเลย ออกไปแล้วอย่ากลับมาอีก ถ้าคุณอยากไปคุณไปเลย ถ้าเดินออกไปก็ไม่ต้องกลับมา” ถ้อยคำเหล่านั้นยังไม่เด็ดขาดชัดเจนว่าเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเอที่ ../๒๕๕๔ ลงวันที่.. สิงหาคม ๒๕๕๔ ที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชย แก่ลูกจ้าง จำเลยให้การว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานชอบด้วยกฎหมายแล้ว ศาลแรงงานภาค ๔ พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๓๘๖ ไม่ได้บัญญัติว่าการแสดงเจตนาบอกกล่าวเลิกจ้างต้องกระทำเป็นหนังสือ ดังนั้นการบอกกล่าวเลิกจ้างจะมีผลเป็นการแสดงเจตนาเลิกจ้างต่อเมื่อนายจ้างได้กล่าวถ้อยคำชัดเจนและเป็นกิจจะลักษณะต่อลูกจ้างว่าเลิกจ้าง ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ว.ลูกจ้างโจทก์ ทำงานตำแหน่งช่างประจำโรงแรม ไม่ไปดูแลการติดตั้งป้ายโฆษณาโรงแรมตามที่ได้รับมอบหมาย นางสาว ป. กรรมการผู้มีอำนาจ และนาย ส. ผู้จัดการ เรียกลูกจ้างไปพบในห้องทำงานและตำหนิ ลูกจ้างไม่พอใจและออกจากห้องไปปิดประตูใส่อย่างแรง นางสาว ป. และนาย ส. จึงเรียกนาย ว. มาพบอีกครั้ง นาย ว. พุดจาได้เถียงมีการขี้มีนางสาว ป. ห้าม นาย ว. โกรธจึงเดินหนี นางสาว ป. กรรมการผู้มีอำนาจ จึงตะโกนไล่หลังด้วยถ้อยคำในทำนองว่า “ออกไปเลย ออกไปแล้วอย่ากลับมาอีก ถ้าคุณอยากไปคุณไปเลย ถ้าเดินออกไปก็ไม่ต้องกลับมา” ถ้อยคำเหล่านั้นยังไม่เด็ดขาดชัดเจนว่าเลิกจ้าง พฤติการณ์ยังถือไม่ได้ว่าโจทก์เลิกจ้างนาย ว.

๗๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๗๐/๒๕๕๕ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง อุทธรณ์ข้อเท็จจริงประเด็นปีบังคับให้เขียนใบลาออกและประเด็นการส่งเงินสมทบประกันสังคม , ดอกเบี้ยกรณีผิดนัดไม่คืนเงินประกัน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๗,๐๐๐ บาท ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยหักเงินนำส่งกองทุนประกันสังคมใช้ฐานค่าจ้างเดือนละ ๗,๐๐๐ บาท เป็นการหลีกเลียงกฎหมาย ไม่ตรงความเป็นจริงทำให้โจทก์ขาดประโยชน์กรณีว่างงาน ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย ออกหนังสือรับรองการทำงาน ฯลฯ ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์ลาออกเอง จำเลยมิได้ปีบังคับให้โจทก์ลาออก ส่วนประเด็นการส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมนั้นโจทก์มีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและค่านวณเงินนำส่งกองทุนประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างทุกคนรวมโจทก์ด้วย โจทก์ไม่เคยโต้แย้งว่ารายการนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมไม่ถูกต้อง ไม่อาจอ้างได้ว่าโจทก์ทำการคำนวณภายใต้คำสั่งของจำเลย จึงพิพากษายกฟ้อง แต่ให้จำเลยคืนเงินประกันจำนวน ๒,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ค่าขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลย

ปีบบังคับให้โจทก์เขียนใบลาออก และโจทก์ต้องใช้ฐานอัตราค่าจ้าง ๗,๐๐๐ บาท คำนวณเงินสมทบประกันสังคมก็เนื่องจากเป็นคำสั่งของนายจ้างที่โจทก์ปฏิเสธไม่ได้ ไม่ได้กระทำโดยสมัครใจ เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลยพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

อนึ่งที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยคืนเงินประกัน ๒,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปีนับแต่วันลาออกไม่ตรงกับเนื้อหาส่วนคำวินิจฉัยที่ให้จ่ายดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีตามฟ้อง ทั้งเมื่อโจทก์ลาออกมีผลวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ จำเลยต้องคืนเงินประกันภายในวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๒ หากไม่คืนเงินประกันภายในวันดังกล่าวต้องเสียดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๑๐ วรรคสอง กรณีดังกล่าวแม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์แต่เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่ศาลฎีกายกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๒ (๕) ,๒๔๖ เห็นสมควรให้จำเลยจ่ายคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จ

๗๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๓๓๙/๒๕๕๘ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างและลูกจ้างตกลงเลิกสัญญาจ้าง ลูกจ้างไม่ประสงค์ทำงานกับนายจ้างต่อไป และนายจ้างไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานด้วยอีกต่อไปเช่นกัน โดยนายจ้างจะจ่ายเงินตอบแทนให้ ๗๘,๐๐๐ บาท กรณีไม่ใช้การเลิกจ้าง แต่นายจ้างต้องผูกพันตามข้อตกลงนั้น

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชดเชยเงินตอบแทนจำนวน ๗๘,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยค่าชดเชยให้ยก จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ โจทก์กับจำเลยทำบันทึกข้อตกลงต่อกันไว้ ๒ ข้อ ระบุว่า จำเลยไม่ประสงค์ที่จะว่าจ้างโจทก์ และโจทก์ไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับจำเลยต่อไป โดยทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ และ ข้อ ๒ ระบุว่า จำเลยตกลงที่จะให้เงินตอบแทนแก่โจทก์เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องจำนวน ๗๘,๐๐๐ บาท ทั้งนี้โจทก์จะไม่ขอเรียกร้องแก่จำเลยในค่าจ้าง ค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และอื่น ๆ ศาลฎีกาเห็นว่า การที่โจทก์กับจำเลยตกลงว่า โจทก์ไม่ประสงค์ทำงานกับจำเลยต่อไปและจำเลยไม่ประสงค์ให้โจทก์ทำงานด้วยอีกต่อไปเช่นกัน จึงเป็นกรณีที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างกับจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างทั้งสองฝ่ายตกลงเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน ไม่ใช่เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกจ้างโดยจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างแต่ฝ่ายเดียวที่จะถือเป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง เมื่อบันทึกข้อตกลงไม่เป็นการเลิกจ้าง แต่เป็นกรณีต่างฝ่ายต่างตกลงเลิกสัญญาจ้างแรงงานซึ่งใช้บังคับได้ ดังนั้น จำเลยต้องจ่ายเงินให้แก่โจทก์ตามบันทึกดังกล่าวจำนวน ๗๘,๐๐๐ บาท ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษานั้นชอบแล้ว พิพากษายืน

๗๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๔๐/๒๕๕๘ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างถูกร้องเรียนเรื่องการกระทำความผิด นายจ้างเสนอแนวทางให้พิจารณาลาออก และรับเงินต่าง ๆ ตามที่ตกลงกัน ลูกจ้างตกลงรับเงินและเขียนหนังสือลาออก ถือได้ว่าลูกจ้างลาออก โดยสมัครใจไม่ได้ถูกบีบบังคับ กรณีไม่ใช่เป็นการเลิกจ้าง

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดหามันฝรั่ง โจทก์ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการซื้อ มันฝรั่ง วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๔ นาง ด. ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ นาย ท. ผู้อำนวยการฝ่าย ปฏิบัติการ และนาย ศ. ผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการเกษตร นัดโจทก์ไปสอบถามข้อเท็จจริงและเสนอแนะ แนวทางให้โจทก์พิจารณา ในระหว่างพูดคุยไม่มีการใช้กำลังประทุษร้ายหรือแสดงท่าทีว่าจะใช้กำลัง ประทุษร้าย ส่วนเจ้าหน้าที่ของจำเลยที่โจทก์อ้างว่าเป็นผู้ข่มขู่บังคับให้โจทก์ลงลายมือชื่อในใบลาออก ก็ไม่ปรากฏว่าเป็นใครมีตัวตนจริงหรือไม่ ทั้งนับแต่วันเกิดเหตุจนถึงวันฟ้องเป็นเวลาเกือบ ๑ ปี โจทก์ก็ไม่ได้ไป แจ้งความร้องทุกข์ต่อเจ้าพนักงานตำรวจให้ดำเนินคดีแก่ผู้ข่มขู่โจทก์ ประกอบกับหนังสือตกลงยอมรับ การลาออกมีข้อความระบุว่าจำเลยตกลงจ่ายเงินต่าง ๆ แก่โจทก์รวม ๓,๕๕๔,๗๖๐ บาท ซึ่งโจทก์พอใจและ ยินยอมตกลงรับเงินดังกล่าว กับให้ถือว่าหนังสือดังกล่าวเป็นการแสดงเจตนาลาออกของโจทก์ จึงเป็นข้อบ่งชี้ ว่าโจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือตกลงยอมรับการลาออกจากการเป็นพนักงานด้วยความสมัครใจ โจทก์จึงไม่มี สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจากจำเลย

๗๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๘๗๕/๒๕๕๘ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างพูดให้ลูกจ้างปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น แต่หากเลือกที่จะลาออกก็จะช่วยเหลือ ลูกจ้างถามว่าถ้าไม่เลือกทั้งสองอย่างจะให้ทำอย่างไร นายจ้างตอบว่าอาจมีการสิ้นสุดสัญญาจ้าง หลังจากนั้นลูกจ้างไม่ไปทำงานทั้งที่นายจ้างติดต่อให้มาทำงาน ไม่ใช่การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้กระทำความผิด จำเลยให้การว่าไม่ได้เลิกจ้างแต่ในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ จำเลยได้เรียกโจทก์ปรับปรุงพัฒนายกระดับคุณภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำเลยไม่เคยแสดงเจตนาเลิกจ้าง ภายหลังพูดคุยกันจำเลยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ชี้แจงโจทก์ว่าโจทก์ เข้าใจผิดและยืนยันว่าจำเลยมิได้มีเจตนาเลิกจ้าง แต่โจทก์ไม่กลับมาทำงานถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่เกินกว่า ๓ วันทำงาน ศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า ระหว่างโจทก์พูดคุยกับนาง ร. ผู้อำนวยการฝ่ายกิจการธุรกิจ และนางสาว ด. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของจำเลยเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ นาง จ. พูดให้โจทก์ปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น แต่หากเลือกที่จะลาออก จำเลยก็จะช่วยเหลือ โจทก์ถามว่าถ้าไม่เลือกทั้ง ปรับปรุงงานและลาออกจะให้ทำอย่างไร นาง ร. ตอบว่า อาจมีการสิ้นสุดสัญญาจ้าง หลังจากนั้นปรากฏ ข้อความทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์โต้ตอบกัน โจทก์ส่งข้อความเรื่องเลิกจ้างไปยังนาง จ. แล้ว นาง จ. ส่งข้อความแจ้งว่าเป็นเรื่องเข้าใจผิดและทำหนังสือส่งให้โจทก์ที่บ้านบอกให้โจทก์รีบกลับมาทำงานเพราะ จำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ จากข้อเท็จจริงศาลแรงงานฟังว่าจำเลยยังไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ประเด็นที่โจทก์อุทธรณ์ว่านาง จ. เป็นตัวแทนจำเลยได้กระทำการอันเป็นการ

แสดงเจตนาอย่างชัดแจ้งปราศจากข้อสงสัยว่าจำเลยไม่มีความประสงค์ให้โจทก์ทำงานอีกต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เป็นอุทธรณ์โต้เถียงข้อเท็จจริงในการพุดคุยระหว่างโจทก์กับนาง จ. เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๘๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๗/๒๕๕๗ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างทำงานที่สนามบินดอนเมือง ต่อมามีการเปลี่ยนแปลงการใช้สนามบินไปสนามบินสุวรรณภูมิ นายจ้างมีหนังสือให้ลูกจ้างปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ลูกจ้างทำหนังสือลาออก อันเป็นการแสดงเจตนาเลิกนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างโดยสมัครใจ ไม่ใช่เลิกจ้าง

จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่ผู้จัดการ ดูแลกิจการสายการบินของจำเลยสาขาประเทศไทย ซึ่งระหว่างที่โจทก์เป็นพนักงานของจำเลยจะปฏิบัติงานที่สนามบินดอนเมือง ต่อมารัฐบาลไทยมีนโยบายเปลี่ยนแปลงการใช้สนามบินพาณิชย์จากสนามบินดอนเมืองไปที่สนามบินสุวรรณภูมิ จำเลยจึงได้ย้ายสำนักงานไปปฏิบัติงานที่สนามบินสุวรรณภูมิตั้งแต่วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๙ โดยส่งนาย เอ และนาย บี มาดูแลการย้ายสำนักงานและกำกับดูแลการทำงานของโจทก์ ต่อมาจำเลยมีหนังสือถึงโจทก์ในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๐ ให้โจทก์ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๐ โจทก์จึงตัดสินใจทำหนังสือลาออกยื่นต่อจำเลย อันเป็นการแสดงเจตนาที่จะเลิกนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง โดยความสมัครใจ จำเลยจึงไม่ได้เลิกจ้างโจทก์

๘๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๒๗/๒๕๕๗ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ผู้จัดการสาขาไม่มีอำนาจเลิกจ้างแต่บอกลูกจ้างเก็บของไม่ต้องมาทำงาน ลูกจ้างเก็บของกลับบ้านไปเนื่องจากถูกต่อว่าไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ไม่ใช่การบอกเลิกจ้าง ถือเป็นการลาออก ไม่ใช่เลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าเข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๓๙ ต่อมาวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๐ จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด จำเลยให้การว่าไม่ได้บอกเลิกจ้าง โจทก์ โจทก์หยุดงานไปเอง ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าเป็นการลาออกเองจึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานรับฟังมาว่า วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๐ นางสาว น. ผู้จัดการสาขา ไม่มีอำนาจบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ไปที่สาขาปั่นเกล้ายเรียกโจทก์เข้าไปพบในห้องและแจ้งโจทก์ว่าให้เก็บของกลับบ้านไม่ต้องมาทำงาน ต่อมาวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐ โจทก์ไม่ไปทำงานแต่เดินทางไปพบนาง ว. กรรมการผู้จัดการ ซึ่งมีอำนาจว่าจ้าง เลิกจ้าง และลงโทษลูกจ้าง โดยโจทก์ทำหนังสือร้องเรียนการทำงานนางสาว น. แสดงต่อนาง ว. ซึ่งนางสาว ร. เลขานุการ เป็นผู้ทำการแปลให้ ในระหว่างที่ทั้งสองคนคุยกันในห้องส่วนตัวของนางสาว ว. จากนั้นโจทก์และนาง ว. กรรมการผู้จัดการออกจากห้องไปด้วยกัน เห็นว่านางสาว ธ. ไม่มีอำนาจบอกเลิกจ้างลูกจ้าง สาเหตุที่นางสาว น. บอกโจทก์ให้เก็บของกลับบ้านไปเนื่องจาก

นางสาว น. ต่อว่าโจทก์ที่ไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ไม่ใช่การบอกกล่าวเลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ ดังนั้นที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้วเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟัง พยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

๘๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๔๕/๒๕๕๗ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ผู้จัดการพูดว่า “ประธานพูดเช่นนี้แสดงว่าเขาไม่เอาคุณแล้ว” และผู้จัดการแจ้งว่าให้ ๕,๐๐๐ บาท โดยให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก ลูกจ้างไม่ตกลงแล้วไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ต่อมาจึงขอถอนคำร้องมาฟ้องศาล พฤติกรรมเพียงเท่านี้ยังไม่ชัดพอให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

โจทก์ป่วยเป็นวัณโรคต้องลางานรักษาตลอดมาตั้งแต่วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ - ๒๑ เมษายน ๒๕๕๑ ต่อมาวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เวลา ๑๑.๐๐ น. โจทก์เข้ามาที่สำนักงานของจำเลยพบกับนาย อ. กรรมการผู้จัดการและนาย พ. ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ นาย พ. ถามโจทก์ว่าโจทก์สูบบุหรี่ใช้หรือไม่ โจทก์ตอบว่าสูบ นาย อ. บอกโจทก์ว่าไม่อยากเสียเวลาเรื่องนี้ จากนั้นเดินออกจากสำนักงาน นาย พ. บอกโจทก์ว่าประธานพูดเช่นนี้แสดงว่าเขาไม่เอาโจทก์แล้ว โจทก์ถามว่าเมื่อเลิกจ้างแล้วจะให้เงินเท่าไร นาย พ. แจ้งว่าพຽງนี้ให้คำตอบ วันรุ่งขึ้นโจทก์โทรศัพท์ถาม นาย พ. แจ้งว่าให้ ๕,๐๐๐ บาท โดยให้โจทก์เขียนใบลาออก โจทก์ไม่ตกลงจึงไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน แล้วต่อมาจึงขอถอนคำร้องมาฟ้องศาล พฤติกรรมของนาย อ. เพียงเท่านี้ยังไม่ชัดพอให้ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ส่วนที่นาย พ. บอกโจทก์ว่าการที่นาย อ. พูดถึงโจทก์ดังกล่าวข้างต้นเป็นการเลิกจ้างโจทก์แล้วก็เป็นเพียงความเห็นของนาย พ. ซึ่งไม่ใช่ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนจำเลยจึงไม่ผูกพันจำเลย โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยจากจำเลย

๘๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๔๙/๒๕๕๗ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างเป็นกรรมการผู้จัดการและเป็นผู้ถือหุ้น ต่อมาลาออกจากการเป็นกรรมการของบริษัท แต่ยังคงทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งที่ปรึกษาต่อไป ไม่ใช่กรณีการเลิกจ้าง

จำเลยที่ ๒ เคยเป็นกรรมการผู้จัดการของโจทก์และเป็นผู้ถือหุ้น ๓ เปอร์เซ็นต์ ต่อมาได้ขายหุ้นทั้งหมดให้ผู้อื่นโดยระบุในสัญญาซื้อขายหุ้นว่าจะไม่ประสงค์ที่จะเกี่ยวข้องกับกิจการของบริษัทอีกแต่ให้คงเป็นพนักงานของบริษัทโจทก์ต่อไป โดยจำเลยที่ ๒ ยอมลดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนลงตามที่คณะกรรมการชุดใหม่ของบริษัทจะพิจารณา จะเห็นได้ว่าบันทึกขายหุ้นดังกล่าวประกอบกับจำเลยที่ ๒ ยื่นหนังสือขอลาออกจากตำแหน่งกรรมการผู้จัดการบริษัทโจทก์และบริษัทในเครือเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๙ ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ แสดงเจตนาทำคำเสนอขอแก้ไขสัญญาจ้างต่อโจทก์โดยขอลาออกจากตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ และขอให้จำเลยที่ ๒ ทำงานเป็นลูกจ้างของโจทก์ต่อไป โดยจำเลยที่ ๒ แต่งตั้งดร.แคว กับ นางสาว ซี

ยื่นคำเสนอต่อโจทก์แทน ซึ่งปรากฏว่าคณะกรรมการบริษัทอนุมัติ ทำคำสนองรับตกลงตามคำเสนอของจำเลยที่ ๒ ผลของการแก้ไขสัญญาจ้าง คือจำเลยที่ ๒ พ้นจากตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ด้วยการลาออก แต่ยังคงเป็นลูกจ้างของโจทก์ต่อไปในตำแหน่งที่ปรึกษาประธานกรรมการบริษัทโจทก์ โจทก์จึงไม่ได้เลิกจ้างจำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานของจำเลยที่ ๑ ในส่วนนี้จึงไม่ชอบ พิพากษาแก้เป็นให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๒ ที่ ๑๐๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๔๙ เฉพาะเรื่องค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

๘๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๑๔/๒๕๕๗ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างสงสัยว่าลูกจ้างทุจริตจึงให้หยุดพักร้อน ๑๐ วัน แล้วลูกจ้างไม่กลับมาทำงานอีก ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ ไม่ใช่การเลิกจ้าง

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งต่อมาศาลแขวงราชบุรีพิพากษายกฟ้อง จำเลยให้การว่า จำเลยตรวจพบว่าเงินของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของโจทก์หายไปหลักแสนบาท จำเลยจึงแจ้งความดำเนินคดีอาญาต่อโจทก์ข้อหาขโมยทรัพย์ ต่อมาศาลแขวงราชบุรีพิพากษายกฟ้อง ศาลแรงงานกลางภาค ๗ พิจารณาแล้วยกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาพิจารณาข้อเท็จจริงจากที่ศาลแรงงานภาค ๗ ฟังว่า จำเลยตรวจพบว่าเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของโจทก์สูญหายโดยโจทก์ไม่สามารถชี้แจงได้ จำเลยให้โจทก์ลาหยุดพักผ่อนเป็นเวลา ๑๐ วันเพื่อตรวจสอบบัญชี เมื่อพบความผิดปกติจำเลยจึงแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนกล่าวหาโจทก์ว่าขโมยทรัพย์ ต่อมาศาลแขวงราชบุรีพิพากษายกฟ้องเพราะมีข้อสงสัยตามสมควรจึงยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้จำเลย ส่วนที่จำเลยให้โจทก์หยุดพักผ่อนนั้นโจทก์แจ้งว่าไม่ขอลาพักผ่อนแต่จะกลับไปบ้านแล้วโจทก์ออกจากบริษัทจำเลยตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๔๙ ไม่กลับมาทำงานอีก ถือได้ว่าโจทก์ได้ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันโดยไม่มีเหตุอันควร ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าจำเลยตั้งใจไล่โจทก์ออกจึงมีคำสั่งให้โจทก์พักร้อน แต่การที่จำเลยแจ้งความดำเนินคดีโจทก์ก่อนครบกำหนดที่สั่งให้พักร้อนเป็นการบีบบังคับทางกฎหมายไม่ให้โจทก์เข้าทำงานเห็นว่าเป็นการยกข้อเท็จจริงและโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๗ เพื่อให้ศาลฎีกาพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายต่าง ๆ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๘๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๒/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างพุดคุยกับลูกจ้างให้พิจารณาตนเองโดยนายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้กรณีพิเศษ ๗๐,๐๐๐ บาท ลูกจ้างจึงเขียนลาออกโดยสมัครใจเพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่นายจ้างเสนอให้ กรณีจึงไม่ใช้การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยหลอกลวงบังคับขู่เข็ญให้โจทก์เขียนใบลาออกทั้งที่โจทก์ไม่ได้มีความสมัครใจ จำเลยให้การว่าจำเลยมิได้จงใจกลั่นแกล้งข่มขู่ใช้กลฉ้อฉลหรือบีบบังคับให้โจทก์เขียนใบลาออก จำเลยได้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษให้เป็นเงิน ๗๓,๗๓๓.๒๘ บาท ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ก่อนที่โจทก์จะเขียนใบลาออก จำเลยได้ทำหนังสือเตือนให้โจทก์ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง การปฏิบัติงาน ซึ่งโจทก์ไม่สามารถแก้ไขได้ จำเลยจึงพุดคุยกับโจทก์ให้พิจารณาตัวเองโดยจำเลยจะจ่ายเงินช่วยเหลือให้กรณีพิเศษจำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท พร้อมกับงดการจ่ายค่าจ้าง ยิ่งไปกว่านั้นหลังจากที่โจทก์เขียนใบลาออกแล้วโจทก์ก็ไม่ได้มาทำงานโดยไม่ปรากฏเหตุขัดข้องหรือยื่นใบลาแต่อย่างใด จึงสนับสนุนให้ฟังว่าโจทก์ประสงค์จะลาออก ทั้งเหตุที่เขียนใบลาออกก็เพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่จำเลยเสนอให้ จึงเป็นการเขียนใบลาออกโดยสมัครใจมิใช่การเลิกจ้าง

๘๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๕/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างประพฤติตนไม่เหมาะสม มาทำงานสาย กลับก่อนเวลาเลิกงาน นายจ้างแจ้งให้พิจารณาตัวเอง ลูกจ้างขอลาออกโดยนายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้และแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมว่าลาออก ถือเป็นการลาออกไม่ใช้การเลิกจ้าง

โจทก์มีพฤติกรรมมาทำงานสาย กลับก่อนเวลาเลิกงาน ไม่รับผิดชอบหน้าที่ ลางานโดยไม่มีเหตุสมควร ซึ่งได้มีการพุดคุยว่ากล่าวโจทก์แล้วประมาณ ๑๐ กว่าครั้ง โดยโจทก์แจ้งว่าจะปรับปรุง ต่อมา นางสาว ก. กรรมการผู้จัดการ แจ้งโจทก์ว่าหากไม่มีความตั้งใจจะทำงานก็ให้พิจารณาตัวเอง เนื่องจากโจทก์ยังเรียนหนังสืออยู่จึงไม่ยอมลาออกหรือเลิกจ้างให้เสียประวัติ โจทก์ก็บอกว่าลาออกก็ได้ นางสาว ก. จึงให้เงินช่วยเหลือโจทก์โดยจ่ายเป็นเช็คเป็นเงินจำนวน ๔๑,๘๕๔.๘๐ บาท จากนั้นโจทก์ก็เก็บของและออกจากสำนักงานไป หลังจากโจทก์ลาออกแล้วจำเลยได้แจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมว่าโจทก์ได้ลาออก ดังนั้น ข้อเท็จจริงจึงรับฟังได้ว่าโจทก์ลาออกเองมิใช่จำเลยเลิกจ้าง

๘๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๖/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างเรียกลูกจ้างเข้าพบโดยเตรียมหนังสือลาออก และมีข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบเงินพิเศษให้ลูกจ้างพิจารณา ลูกจ้างนำกลับไปดูที่บ้านเพื่อประกอบการตัดสินใจ วันรุ่งขึ้นลูกจ้างได้ลงชื่อในใบลาออกด้วยความสมัครใจเพื่อรับเงินพิเศษ กรณีไม่ใช้การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยลงชื่อในหนังสือลาออกโดยโจทก์ไม่ได้สมัครใจถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ จำเลยให้การว่าการลงชื่อในใบลาออกของโจทก์ทำด้วยความสมัครใจเพราะโจทก์และจำเลย

ทำบันทึกข้อตกลงรับเงินเพิ่มอีกจำนวนหนึ่งอันเป็นเงินเพิ่มพิเศษเท่ากับเงินเดือนจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ เดือน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยเรียกโจทก์เข้าพบโดยเตรียมหนังสือลาออก ข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบเงินพิเศษและตารางจำนวนเงินที่โจทก์จะได้รับให้โจทก์พิจารณา โจทก์ได้ขอหนังสือดังกล่าวทั้งหมดกลับไปดูที่บ้านเพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งในเวลานั้นโจทก์สามารถใช้ความคิดไตร่ตรองตัดสินใจได้โดยอิสระ วันรุ่งขึ้นโจทก์ได้ลงชื่อในใบลาออกและเอกสารข้อตกลงดังกล่าวด้วยความสมัครใจ จึงไม่ใช่การเลิกจ้างพิพาทชายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ว่าการแสดงเจตนาของโจทก์เป็นโมฆะไม่สามารถบังคับได้ เป็นการข่มขู่โจทก์ทางอ้อมโดยอาศัยอำนาจต่อรองของจำเลย พฤติการณ์จึงเป็นการเลิกจ้างนั้น เห็นว่า เป็นการยกข้อเท็จจริงขึ้นอ้างและโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อให้ศาลฎีกาฟังใหม่ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมายว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๘๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๔๒/๒๕๕๗ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างเขียนใบลาออกโดยสมัครใจ ต่อมานายจ้างมีหนังสือเลิกจ้างซึ่งจัดทำขึ้นภายหลังที่ลูกจ้างได้ลาออก การเลิกจ้างจึงไม่มีผลบังคับเนื่องจากฐานะลูกจ้างกับนายจ้างได้สิ้นสุดลงในวันที่ลูกจ้างลาออกแล้ว

วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างยื่นใบลาออกโดยให้มีผลวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ กรรมการผู้จัดการอนุมัติและจำเลยได้จ่ายเงินแก่โจทก์จำนวน ๓๗๐,๕๐๐ บาท ตามหนังสือลาออกมิได้เกิดจากความสำคัญผิด กลฉ้อฉลหรือข่มขู่อันจะทำให้การแสดงเจตนาลาออกไม่สมบูรณ์ หากแต่เกิดจากการสมัครใจของโจทก์เองในการจัดทำหนังสือลาออกดังกล่าว การลาออกของโจทก์ทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างสิ้นสุดลงทันทีนับแต่วันที่โจทก์จัดทำหนังสือลาออก ส่วนหนังสือเลิกจ้างฉบับที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ จัดทำขึ้นภายหลังจากที่โจทก์ได้ลาออก จึงไม่มีผลบังคับเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากฐานะลูกจ้างกับนายจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยได้สิ้นสุดลงในวันที่โจทก์ลาออกก่อนการจัดทำหนังสือเลิกจ้างฉบับดังกล่าว

๘๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๑๐/๒๕๕๗ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างเขียนใบลาออกโดยสมัครใจ การที่นายจ้างไม่จัดชั่วโมงสอนภายหลังจากที่สัญญาจ้างเลิกกันแล้ว ห้ามมิผลทำให้เป็นการเลิกจ้างไม่

จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ซึ่งเป็นคนสัญชาติจีนเข้าทำงานเป็นลูกจ้างทำหน้าที่ครูสอนภาษาจีนที่โรงเรียน ว. ของจำเลย ตกลงจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณค่าจ้างจากจำนวนชั่วโมงการทำงานในอัตราชั่วโมงละ ๔๐๐ บาท หากเดือนใดไม่มีชั่วโมงสอนโจทก์จะไม่ได้รับค่าจ้าง ในขณะที่เกิดเหตุโจทก์รับจ้างสอนพิเศษที่มหาวิทยาลัย ร. , โรงเรียน อ. , สถาบัน พ. และไปลงทุนทำร้านขายอาหาร โจทก์ไม่มีเวลาเตรียมการสอนและโจทก์เป็นผู้ขอหยุดการสอนชั่วคราวเอง โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออก ดังนั้น เมื่อสัญญาจ้างระหว่าง

โจทก์และจำเลยเลิกกันเนื่องจากโจทก์ขอลาออกตามหนังสือขอลาออก การที่เจ้าหน้าที่บริการทั่วไปของจำเลยไม่จัดชั่วโมงสอนภายหลังจากที่สัญญาจ้างเลิกกันแล้วหาผลทำให้เป็นการเลิกจ้างโจทก์อีกไม่

๙๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๒๔/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างเกือบ ๑๐ เดือน แต่ยังให้ลูกจ้างทำงาน ลูกจ้างทนไม่ไหว จึงไม่ไปทำงาน เป็นการลาออกไม่ใช่เลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปค่าจ้างเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ จำเลยเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค้างจ่ายค่าจ้าง ๑๐ เดือน จำเลยให้การว่าไม่ได้เลิกจ้างแต่โจทก์ลาออกเอง ศาลแรงงานกลางเห็นว่า วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๐ จำเลยได้รับนาย พ. เป็นผู้จัดการทั่วไปแทนโจทก์ แต่จำเลยยังจ้างโจทก์ทำงานต่อไป จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แล้ว ๙๐,๐๐๐ บาท แต่ยังค้างค่าจ้าง ๒๑๐,๐๐๐ บาท เมื่อโจทก์ไม่ได้รับค่าจ้างจึงทวงถามจำเลยแต่จำเลยไม่จ่าย โจทก์จึงไม่ไปทำงานโดยนำคดีมาฟ้องอ้างว่าจำเลยเลิกจ้าง ผลเท่ากับว่าโจทก์ออกจากงานเอง จึงไม่ใช่กรณีจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ศาลแรงงานพิพากษายกฟ้อง และพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายพร้อมดอกเบี้ย โจทก์อุทธรณ์ ว่าการที่จำเลยจ้างนาย พ. เข้ามาเป็นผู้จัดการใหม่ก็เพื่อบีบบังคับให้โจทก์อึดอัดใจและลาออกไปเองจึงต้องฟังว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลฎีกาเห็นว่า เป็นการโต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานกลางให้เห็นว่าโจทก์ถูกเลิกจ้างเพื่อนำไปสู่ปัญหาว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินต่าง ๆ จึงอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๙๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๘๘/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง ในวันเดียวกันลูกจ้างยื่นใบลาออก ๓ ครั้ง โดยเปลี่ยนแปลงวันที่มีผลลาออก พฤติการณ์ถือเป็นการสมัครใจลาออก มิใช่การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากจำเลยใช้วิธีบีบบังคับเพื่อให้โจทก์ลาออก การลาออกของโจทก์จึงสมดังเจตนาแท้จริงของจำเลย โจทก์จำต้องออกจากงาน จำเลยให้การว่ามีได้เลิกจ้าง ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่เลขานุการผู้บริหาร อัตราค่าจ้างเดือนละ ๘๑,๔๐๐ บาท โจทก์มีปัญหาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงานโดยเฉพาะงานด้านเอกสาร ต่อมานาย ม. ย้ายโจทก์ไปปฏิบัติหน้าที่เลขานุการให้กับนาย ร. ตั้งแต่วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๑ ต่อมาวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๑ โจทก์ยื่นหนังสือลาออกจำนวน ๓ ครั้ง กล่าวคือ ครั้งแรกระบุว่าประสงค์จะลาออกจากพนักงานให้มีผลวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ ต่อมาช่วงบ่ายโจทก์ยื่นใบลาออกอีกฉบับโดยเปลี่ยนแปลงวันที่มีผลทันทีคือวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๑ และได้คืนบัตรผ่านเข้า-ออก ภายหลังจากนั้นฉบับที่ ๓ ได้เปลี่ยนแปลงวันที่มีผลกลับไปเป็นวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ ศาลแรงงานกลางเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นการลาออกไม่ใช่เลิกจ้างจึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ในทำนองว่าจำเลยกดดันเพื่อบีบบังคับให้โจทก์ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๙๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๕๗/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างลาออกเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่นายจ้างเสนอ ถือเป็นการสมัครใจลาออก ไม่ใช้การเลิกจ้าง

โจทก์ทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา ค่าจ้างเดือนละ ๑๑๕,๐๐๐ บาท ในการประชุม จำเลยที่ ๑ เสนอให้โจทก์ลาออกแล้วจะจ่ายค่าตอบแทนให้ ทั้งยังแจ้งว่าถ้าไม่ลาออกโจทก์จะต้องถูกเลิกจ้าง โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกและบันทึกข้อตกลงเรื่องค่าตอบแทนกับการสละสิทธิเรียกร้องที่มีอยู่หรืออาจมีขึ้นในภายหน้า หรือที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานหรือการสิ้นสุดสัญญาโดยไม่มีผู้ใดบังคับหรือขู่ใช้ การลงลายมือชื่อของโจทก์หาใช่การทำนิติกรรมอำพรางการเลิกจ้าง โจทก์ได้พิจารณาจำนวนเงินค่าตอบแทนที่จะได้รับก่อนลงลายมือชื่อในบันทึกและได้รับเงินตรงตามบันทึกแล้ว เท่ากับโจทก์ตกลงรับข้อเสนอและทำสัญญากับจำเลยที่ ๑ ระบุข้อพิพาทอันใดอันหนึ่งซึ่งมีอยู่หรือจะมีขึ้นนั้นให้เสร็จไปด้วยต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน เป็นการทำสัญญาประนีประนอมยอมความด้วยความสมัครใจของคู่สัญญา จึงมีผลผูกพันทำให้การเรียกร้องที่โจทก์ยอมสละนั้นระงับสิ้นไป

๙๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๘๙/๒๕๕๗ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง โครงการร่วมใจจากของรัฐบาลกิจ ไม่ใช้การเลิกจ้าง แต่ข้อตกลงจะจ่ายค่าชดเชย ต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ ฉบับลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ ฟ้องบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยที่จำเลยจ่าย ไม่ครบถ้วนตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ กรณีโจทก์เข้าร่วมโครงการร่วมใจจาก เนื่องจากข้อบังคับของจำเลยกำหนดจ่ายค่าชดเชย แก่ลูกจ้าง ๑๘๐ วัน ซึ่งต่ำกว่าประกาศฯ ดังกล่าว ศาลฎีกาเห็นว่า แม้กรณีโจทก์สมัครใจลาออกจากงานก่อน เกษียณอายุตามโครงการร่วมใจจากองค์กรโดยยอมรับเงื่อนไขและผลประโยชน์ตอบแทนที่จำเลยเสนอให้ ไม่อาจถือเป็นกรณีจำเลยเลิกจ้างโจทก์ และจำเลยไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยก็ตาม แต่จำเลยก็มีหน้าที่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับอนุมัติให้ลาออกตามโครงการ เมื่อจำเลยระบุว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับส่วนหนึ่งได้แก่ค่าชดเชยที่กำหนดในข้อบังคับของจำเลย ซึ่งหมายถึงเงินจำนวนเท่ากับค่าชดเชย นั้นเอง และเมื่อจำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติแรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ข้อบังคับของจำเลยจึงไม่อาจขัดกับและต้องบังคับตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีผลใช้บังคับขณะที่โครงการร่วมใจจาก องค์กรยังคงดำเนินอยู่ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป

ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน ดังนั้น จำเลยที่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน ที่ศาลแรงงานภาค ๕ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยที่จ่ายขาดไปอีก ๑๒๐ วัน จึงชอบแล้ว สำหรับดอกเบี้ยผิดนัดนั้นเมื่อผลประโยชน์ตอบแทนในส่วนเงินเท่ากับค่าชดเชยไม่ใช่ค่าชดเชยที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างและมีได้มีกฎหมายบัญญัติเรื่องดอกเบี้ยไว้เป็นการเฉพาะ โจทก์จึงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔

๙๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๖๔๑ - ๑๘๖๕๘/๒๕๕๗ (มิใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง โครงการสมัครใจลาออกก่อนครบอายุเกษียณ เมื่อลูกจ้างแสดงความจำนงเป็นความสมัครใจของลูกจ้างเอง การที่นายจ้างอนุมัติและให้ลาออกตามที่ขอ จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างกับนายจ้างต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน มิใช่การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๑๙ คน ฟ้องว่าโจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างจำเลย จำเลยอนุมัติให้โจทก์กับพวกเกษียณอายุก่อนอายุครบเกษียณ เป็นการเลิกจ้าง จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์กับพวก จำเลยให้การว่าโจทก์กับพวกลาออกตามระเบียบการขอเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่ถือเป็นการเลิกจ้างแต่เป็นการสมัครใจลาออกด้วยการเกษียณ จำเลยได้จ่ายเงินบำเหน็จครบถ้วนแล้ว ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยมีระเบียบการเกษียณของพนักงาน ข้อ ๔ กำหนดว่า บริษัทจะจ่ายเงินบำเหน็จสำหรับพนักงานที่สมัครใจลาออกก่อนครบอายุเกษียณตามสูตรดังต่อไปนี้... หลังจากที่ยื่นใบลาออกต่อจำเลย การแสดงความจำนงขอเกษียณอายุก่อนครบอายุเกษียณเป็นความสมัครใจของโจทก์กับพวก การที่จำเลยอนุมัติเป็นการอนุมัติให้เกษียณอายุก่อนอายุครบเกษียณและให้ลาออกตามที่ขอ จึงเป็นการลาออกเอง มิใช่การเลิกจ้าง พิพากษายกฟ้อง โจทก์กับพวกอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยมีประกาศ เรื่อง การแจ้งความจำนงเกษียณอายุก่อนอายุครบเกษียณ กำหนดว่า “พนักงานที่มีอายุงานครบ ๑๗ ปี ขึ้นไป บริษัทเปิดโอกาสให้สมัครใจเกษียณได้...ทั้งนี้การพิจารณาอนุมัติให้อยู่ในดุลพินิจของบริษัทเป็นรายบุคคลไป” เมื่อโจทก์กับพวกยื่นความจำนงขอเกษียณอายุก่อนครบอายุเกษียณด้วยความสมัครใจและจำเลยอนุมัติ จึงเป็นกรณีที่โจทก์ทั้งหมดกับจำเลยต่างสมัครใจเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน มิใช่การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ ดังนั้นโจทก์กับพวกจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย พิพากษายืน

๙๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๑/๒๕๕๖ (มิใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง สมัครใจลาออกโดยยินยอมรับเงินผลประโยชน์ตามที่นายจ้างเสนอ ถือเป็นการลาออกมิใช่การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยบีบบังคับให้โจทก์ลาออกจากงานโดยไม่สมัครใจถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้กระทำความผิด จำเลยต่อสู้ว่าจำเลยลาออกจากงานโดยสมัครใจจึงไม่เป็นการเลิกจ้างและจำเลยได้จ่ายเงินช่วยเหลือแก่โจทก์เท่ากับค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายรวมทั้งเงินอื่น ๆ จำนวน ๗๖,๘๐๕ บาท แล้ว ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า การที่นาย ฐ.

เรียกโจทก์ไปพบและแจ้งว่าจำเลยไม่ไว้วางใจในการทำงานของโจทก์หากโจทก์ไม่ลงลายมือชื่อในใบลาออกก็จะไม่ได้อะไรเลยเพราะจำเลยจะปลดโจทก์ออกจากงาน ซึ่งหากโจทก์ลาออกจำเลยก็จะจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยให้ เมื่อโจทก์ยอมเขียนและลงลายมือชื่อในใบลาออกพร้อมรับเช็คเป็นเงิน ๗๖,๘๐๕ บาท แสดงว่าโจทก์ตัดสินใจเลือกวิธีการลาออกและโจทก์ก็กลัวเสียประวัติเมื่อถูกจำเลยปลดออกข้อเท็จจริงจึงฟังได้ว่าโจทก์สมัครใจลาออกจากงานเองจึงไม่ใช่กรณีที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ไม่เข้ากรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๙๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๘-๑๗๕๙/๒๕๕๖ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างพูดว่า “ถ้าทำอย่างนี้ไม่ได้ให้ลาออกไป” ลูกจ้างไม่ไปทำงานถือว่าลูกจ้างลาออกเองไม่ใช่เลิกจ้าง

การที่นาย บี ประธานกรรมการ พูดกับโจทก์ว่า “ถ้าทำอย่างนี้ไม่ได้ให้ลาออกไป” เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๔๙ คำพูดเช่นนี้ย่อมไม่ใช่การบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ใช่บอกให้ออกจากงานแต่เป็นคำแนะนำโจทก์ว่าถ้าโจทก์ทำไม่ได้ก็ให้ลาออกไป จึงไม่ใช่การข่มขู่เพื่อเลิกจ้างโจทก์ ต่อมาวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๔๙ โจทก์เข้ามาที่ทำงาน นาย ดี กรรมการผู้จัดการของจำเลยได้สอบถามโจทก์ โจทก์บอกว่าไม่ทำงานแล้วมีการถ่ายทอดงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาของโจทก์ ดังนั้นการกระทำของโจทก์ถือได้ว่าเป็นการลาออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยโดยปริยาย จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์

๙๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๔๕/๒๕๕๖ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งขับรถให้บริษัท ต่อมานายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว แต่ลูกจ้างยังคงทำงานขับรถให้กรรมการบริษัทในสภาพการจ้างเดิมซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา ถือเป็นการโอนการจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง กรณีไม่ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

เดิมนาง จ. เป็นลูกจ้างของนาย เอ ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาในตำแหน่งพนักงานขับรถ ต่อมาวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๖ นาง จ. เข้าทำงานกับโจทก์ซึ่งเป็นนิติบุคคลมีนาย เอ เป็นกรรมการ ค่าจ้างเดือนละ ๑๒,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๘ โจทก์หยุดกิจการ ภายหลังจากนั้นนาย เอ ว่าจ้างนาง จ. ทำงานขับรถต่อเนื่องจนถึงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๘ จำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยว่าโจทก์เลิกจ้างนาง จ. จึงมีคำสั่งที่ ๕๐/๒๕๔๘ ให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นาง จ. โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ศาลแรงงานกลางพิพากษาเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ศาลฎีกาเห็นว่า แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคสอง จะได้บัญญัติให้การเลิกจ้างให้หมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปก็ตาม แต่เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่าภายหลังที่โจทก์หยุดกิจการจนไม่สามารถ

ดำเนินกิจการต่อไปได้ นาง จ. ยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมอัตราค่าจ้างเดิมคือเดือนละ ๑๒,๐๐๐ บาท ต่อเนื่องตลอดมา โดยเป็นลูกจ้างของนาย เอ ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง กรณีจึงหาใช้โจทก์เลิกจ้างลูกจ้าง คำสั่งของจำเลยที่วินิจฉัยว่าโจทก์เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงไม่ถูกต้อง ที่ศาลแรงงานกลางให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล

๙๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๙๘/๒๕๕๖ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง โอนการจ้างตามมาตรา ๕๗๗ โดยลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ความเป็นนายจ้าง และลูกจ้างจึงสิ้นสุดในวันดังกล่าว กรณีไม่ใช่ นายจ้างเดิมเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิฟ้องค่าชดเชยจาก นายจ้างเดิม

แม้ นาย ข. จะเป็นกรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยทั้งสอง แต่จำเลยทั้งสองก็จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดแยกต่างหากจากกัน เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ จำเลยที่ ๑ โอนโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากจากจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างเดิม และโจทก์ยินยอมพร้อมใจไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ จึงเป็นการโอนสิทธิของจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างไปยังจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ความเป็นนายจ้างกับลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ กับโจทก์จึงสิ้นสุดในวันดังกล่าว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิฟ้องเรียกเงินต่าง ๆ ตามฟ้องจากจำเลยที่ ๑ ดังนั้นจำเลยที่ ๑ จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๒

๙๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๓๕-๖๑๓๗/๒๕๕๕ (ไม่ใช่การเลิกจ้าง)

เรื่อง นายจ้างเปลี่ยนสภาพการจ้างโดยย้ายแผนกและลดค่าจ้าง ลูกจ้างไม่มาทำงาน กรณีไม่ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

การที่จำเลยยุบแผนกแล้วย้ายโจทก์ทั้งสามไปทำงานอีกแผนกหนึ่งแล้วแจ้งการลดค่าจ้างโจทก์ทั้งสาม และลดค่าจ้างโจทก์ที่ ๒ และที่ ๓ โดยโจทก์ทั้งสามไม่ยินยอมซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน จึงเป็นสภาพการจ้าง จำเลยจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างไม่ได้ แม้จะเป็นคำสั่งทางบริหารก็ตาม จะกระทำได้ต่อเมื่อลูกจ้างตกลงยินยอมด้วย

การที่จะพิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ ต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ดังนั้น การแจ้งการลดค่าจ้างโจทก์ทั้งสามและการลดค่าจ้างโจทก์ที่ ๒ และที่ ๓ มิใช่การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการเลิกจ้างตามบทบัญญัติดังกล่าว และกรณีการแจ้งลดค่าจ้างหรือการลดค่าจ้าง และกรณีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างก็ไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดว่าเป็นการเลิกจ้าง ตามข้อเท็จจริงเห็นได้ว่าจำเลยยังประสงค์จะให้โจทก์ทั้งสามทำงานต่อไป แต่ฝ่ายโจทก์ทั้งสามไม่มาทำงาน หากจำเลยเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยจะลดค่าจ้างโจทก์ที่ ๑

และลดค่าจ้างโจทก์ที่ ๒ และที่ ๓ ลูกจ้างได้รับความเสียหายอย่างไรต่อการกระทำดังกล่าวก็มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างส่วนที่ลดลงและจ่ายไม่ครบได้ กรณีจึงถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม

๑๐๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๑๔/๒๕๕๕ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง ลูกจ้างกระทำผิด นายจ้างเสนอเงื่อนไขลาออกมิฉะนั้นจะเลิกจ้าง ลูกจ้างขอลาออก จึงมิใช่กรณีนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้ายรักษาการหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและอาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ โจทก์ฟ้องว่าจำเลยบีบบังคับให้โจทก์เขียนใบลาออกเมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ จึงถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันดังกล่าวโดยโจทก์ไม่มีความผิด ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ลาออกเนื่องจากโจทก์ถูกร้องเรียนว่าโจทก์ปฏิบัติต่อนักศึกษาในลักษณะที่ไม่เหมาะสม โดยในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๐ ขณะนางสาว ก และนางสาว ร นักศึกษาไปรายงานตัวกับโจทก์ โจทก์ได้พูดจาข่มขู่และกดขี่ บางครั้งก็จับแก่นางสาว ก บางครั้งก็พูดว่านักศึกษาทุกคนนี้แต่งตัวน่าพิศ ซึ่งเป็นเรื่องร้ายแรงและเสื่อมเสียต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณในฐานะครูอาจารย์ที่ต้องอบรมสั่งสอนแก่ลูกศิษย์ การที่นายจ้างเรียกเข้าไปพบและให้ลาออกมิฉะนั้นจะถูกไล่ออก จึงเป็นการเสนอเงื่อนไขให้โจทก์ซึ่งถูกนักศึกษาฟ้องร้องเรียนพิจารณาลาออกด้วยความสมัครใจ มิใช่เป็นการบีบบังคับให้โจทก์ยอมรับเงื่อนไข ซึ่งโจทก์จะไม่ยอมรับเงื่อนไขและไม่ยอมลาออกก็ได้ แต่เมื่อโจทก์ลาออกแล้วจึงถือว่าโจทก์สมัครใจลาออกเอง มิใช่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

๑๐๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๐๕๐ - ๑๔๐๕๗/๒๕๕๕ (ไม่ใช้การเลิกจ้าง)

เรื่อง โครงการร่วมใจเกษียณอายุก่อนกำหนด มิใช่การเลิกจ้าง

เดิมจำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ ต่อมาได้เปลี่ยนสภาพเป็นบริษัทมหาชน ตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยใช้ชื่อว่า บริษัท จำกัด (มหาชน) จำเลยได้จัดทำโครงการร่วมใจจากชั้นวนให้พนักงานสมัครเข้าโครงการด้วยความสมัครใจ การที่โจทก์ที่ ๑ เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของจำเลยโดยได้รับผลตอบแทนมีลักษณะเป็นข้อตกลงระงับสัญญาจ้างร่วมกัน ไม่ใช้การเลิกจ้างแต่อย่างใด โจทก์ที่ ๑ และจำเลยจึงต้องผูกพันตามข้อตกลงในโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๓๓ ให้แก่โจทก์ที่ ๑

โดย
เชิดศักดิ์ กำปันทอง

นิติกรชำนาญการพิเศษ

กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง
เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

 096 865 6547

 cherdsak.k@labour.mail.go.th