

มาตรา ๑๒๐ ย้ายสถานประกอบกิจการ

๑. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ที่ ๑๑๗๕ - ๑๒๖๙/๒๕๖๐

เรื่อง นายจ้างมีสาขา ๘ สาขา ต่อมาปิดสาขาบุรีรัมย์แล้วมีคำสั่งย้ายลูกจ้างทั้งหมด ๙๕ คน ให้ไปสาขากรุงเทพ โดยนายจ้างไม่มีเจตนาย้ายพนักงานไปทำงานที่สำนักงานสาขาอย่างแท้จริง เพียงรอเวลาหาโอกาสที่จะบีบหรือหว่านล้อมลูกจ้างที่เล็งเห็นว่าไม่สามารถย้ายไปทำงานตามคำสั่งได้อยู่แล้ว ให้ลาออกเพื่อพ้นความรับผิดชอบในการจ่ายค่าชดเชย อันเป็นการทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ผ่าฝืน มาตรา ๑๔/๑ ทั้งเป็นการกลั่นแกล้งให้ลูกจ้างลาออก คำสั่งจึงไม่ชอบ ถือเป็นการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ทั้ง ๙๕ คน ฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ ทำงานประจำที่สาขา จังหวัดบุรีรัมย์ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๙ จำเลยออกประกาศถึงพนักงานรวมทั้งโจทก์กับพวกว่าจำเลย มีความจำเป็นต้องย้ายสถานที่ทำงาน โดยให้พนักงานและโจทก์ทั้ง ๙๕ คน ย้ายไปทำงานร่วมกับพนักงานของ จำเลยที่สำนักงานสาขาเพชรเกษม กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งจำเลยรู้อยู่แล้วว่าโจทก์ เตือร้อนไม่สามารถย้ายครอบครัวไปทำงานได้ จำเลยไม่ได้จัดหาที่พักและสวัสดิการให้ เป็นการเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ ผ่าฝืนและขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ ถือว่า จำเลยมีเจตนาเลิกจ้างโจทก์

ศาลแรงงานภาค ๓ เห็นว่า จำเลยมีสำนักงานสาขา ๘ แห่ง สำนักงานใหญ่อยู่เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำเลยจ้างโจทก์ทั้ง ๙๕ คน เป็นลูกจ้างประจำสำนักงานสาขาจังหวัดบุรีรัมย์ จำเลยได้ออก ประกาศย้ายพนักงาน โจทก์กับพวกไม่ยอมไปและไม่สามารถทำงานอยู่ที่สาขาบุรีรัมย์ได้เนื่องจากจำเลย ยุบสำนักงานสาขาดังกล่าวและต่อมายุบสำนักงานสาขาอื่นทั้งหมดคงเหลือแต่สำนักงานใหญ่ของจำเลยเพียง แห่งเดียว เห็นว่า จำเลยไม่มีเจตนาย้ายพนักงานไปทำงานที่สำนักงานสาขาแห่งใหม่โดยจัดสวัสดิการให้ตามที่แจ้ง ในประกาศอย่างแท้จริง จำเลยเพียงรอเวลาหาโอกาสที่จะบีบหรือหว่านล้อมโจทก์ทั้ง ๙๕ คน ที่จำเลยเล็งเห็นว่าไม่ สามารถย้ายไปทำงานตามคำสั่งได้อยู่แล้วให้ลาออกเพื่อพ้นความรับผิดชอบในการจ่ายค่าชดเชย อันเป็นการทำให้ จำเลยได้เปรียบโจทก์ทั้ง ๙๕ คน เกินสมควร ผ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ ทั้งเป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ให้ลาออก คำสั่งของจำเลยในประกาศจึงไม่ชอบ โจทก์กับพวกไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม และถือเป็นการเลิกจ้าง พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์กับพวก พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ว่า มาตรา ๑๔/๑ ใช้บังคับกับลูกจ้างในขณะที่อยู่ในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างในเวลาปกติและ การออกคำสั่งของนายจ้างเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควร ไม่ได้นำไปใช้กับกรณีที่นายจ้างออกคำสั่ง ในทางบริหารที่นายจ้างออกคำสั่งในทางบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการดำเนินกิจการในสภาวะที่ไม่ปกติ นั้น เห็นว่า จำเลยไม่ได้ยกข้อเท็จจริงดังกล่าวขึ้นต่อสู้ในคำให้การ จึงไม่อาจยกขึ้นอุทธรณ์ได้ตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ไม่รับวินิจฉัย ส่วนอุทธรณ์ว่าจำเลยไม่มีเจตนา กลั่นแกล้งทั้งไม่มีเจตนาเพื่อบังคับโจทก์ต้องลาออกแทนการเลิกจ้าง เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟัง พยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๓ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง

ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษไม่รับวินิจฉัย พิพากษายืน

๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๕๖/๒๕๕๙ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน)

เรื่อง แม่นายจ้างย้ายลูกจ้างไปเพียงบางแผนกไปอยู่โรงงานแห่งใหม่อันมิใช่สาขาเดิมที่นายจ้างมีอยู่ก็ตาม แต่นายจ้างได้ปิดแผนกนั้นทั้งหมด ถือเป็นการ “ย้ายสถานประกอบกิจการ” ตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ที่ ๕/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕ กรณีที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างกับพวกรวม ๕๒ คน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน จำเลยและจำเลยร่วมอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า มาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันจะทำให้ลูกจ้างหรือครอบครัวได้รับความเดือดร้อน ซึ่งการย้ายสถานประกอบกิจการตามบทบัญญัติดังกล่าวไม่จำเป็นต้องย้ายไปทั้งสถานประกอบกิจการ เดิมโจทก์มีสถานประกอบกิจการอยู่ที่จังหวัดปทุมธานี เพียงแห่งเดียว ต่อมาโจทก์ได้ตั้งโรงงานสาขาอีกแห่งที่จังหวัดชลบุรี และโจทก์มีคำสั่งย้ายพนักงานบางส่วนไปอยู่ที่โรงงานสาขา จำเลยรวมทั้ง ๕๒ คน จึงบอกเลิกสัญญา แม้ข้อเท็จจริงจะรับฟังได้ว่าสถานประกอบกิจการเดิมยังมีพนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรขนาดเล็ก พนักงานซึ่งทำหน้าที่ประกอบชิ้นงาน พนักงานฝ่ายผลิตอุปกรณ์บางส่วนและพนักงานประจำสำนักงานทำงานอยู่ คงย้ายเฉพาะพนักงานฝ่ายฉีดพลาสติกและพนักงานฝ่ายซ่อมแม่พิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรขนาดใหญ่ก็ตาม แต่เมื่อโจทก์ปิดฝ่ายงานดังกล่าวที่โรงงานเดิมแล้วย้ายพนักงานในฝ่ายงานดังกล่าวทั้งหมดไปทำงานที่โรงงานสาขาใหม่จังหวัดชลบุรี ไม่ใช่สาขาเดิมที่โจทก์มีอยู่แล้ว เป็นสถานที่ใหม่ที่ลูกจ้างไม่ทราบมาก่อน การตัดสินใจไปเปิดสาขาใหม่เป็นการตัดสินใจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ลูกจ้างไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้น การที่โจทก์ย้ายพนักงานทั้ง ๒ ฝ่ายรวมทั้งจำเลยทั้ง ๕๒ คน ไปอยู่โรงงานสาขาที่เพิ่งเปิดใหม่อันมิใช่สาขาเดิมที่โจทก์มีอยู่ จึงเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยในเรื่องนี้นั้นศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย

ประเด็นการย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวหรือไม่ เห็นว่า เป็นข้อเท็จจริงที่ทราบอยู่ทั่วไปว่าจังหวัดปทุมธานีกับชลบุรี ทั้งสองจังหวัดอยู่ห่างกัน การไปทำงานในสถานประกอบกิจการดังกล่าวย่อมต้องทำให้ผู้ที่ไปทำงานต้องมีที่อยู่ใหม่ มีเส้นทางในการเดินทางใหม่ บางครอบครัวต้องหาสถานที่เรียนให้บุตรใหม่ ดังนั้นการย้ายดังกล่าวจึงมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง ปัญหานี้แม้ศาลแรงงานกลางจะได้วินิจฉัยมาก็ตาม ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยไปเสียทีเดียวโดยไม่จำเป็นต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยอีก พิพากษากลับให้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน แต่ให้จำเลยรวมทั้ง ๕๒ คน ได้รับค่าชดเชยพิเศษฯ เท่ากับจำนวนเงินตามที่ระบุในเอกสารหมาย จลร.๑

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕๙/๒๕๕๘

เรื่อง ย้ายต้นสายการเดินรถ ปอ. ๕๐๗ จากปากน้ำมาอยู่ที่สายใต้ใหม่ เป็นการย้าย “สถานประกอบกิจการ” ตามมาตรา ๑๒๐ ลูกจ้างระดับล่างพักอาศัยอยู่จังหวัดสมุทรปราการได้รับผลกระทบเนื่องจากต้องรับส่งหลานไปโรงเรียน กลับมาทำงานพิเศษไม่ทัน ลำบากและเสียเวลาเดินทางมากกว่าเดิม ทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อยลงกว่าเดิม ถือว่าลูกจ้างได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิต

กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง หมายถึงนายจ้างได้ปิดสถานที่ซึ่งใช้ประกอบกิจการเป็นประจำแห่งเดิมแล้วย้ายไปเปิดในที่แห่งใหม่อันมิใช่สถานที่ซึ่งใช้ประกอบกิจการเป็นประจำอยู่ก่อนแล้ว เมื่อจำเลยใช้อู่ปากน้ำเป็นสถานที่จอดเก็บรถยนต์โดยสารประจำทางปรับอากาศ สาย ปอ.๕๐๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานขับรถจะต้องเริ่มต้นมาที่อู่ปากน้ำ เวลา ๓ นาฬิกา ซึ่งเป็นกะแรกเพื่อลงชื่อก่อนทำงานแล้วรับรถขับออกจากอู่ไปยังปลายทางสายใต้ใหม่แล้วขับวนกลับมาที่อู่ปากน้ำ เมื่อปฏิบัติหน้าที่เสร็จแล้วโจทก์จะต้องนำรถไปเติมน้ำมันและนำรถไปจอดเก็บไว้ที่อู่ปากน้ำจึงกลับบ้านได้ เมื่อจำเลยได้ปิดสถานที่ประกอบกิจการเป็นประจำแห่งเดิมที่อู่ปากน้ำแล้วย้ายไปใช้อู่สายใต้ใหม่อันมิใช่สถานที่ที่จำเลยใช้ประกอบกิจการประจำอยู่ก่อนแล้วเป็นสถานที่ประกอบกิจการประจำแห่งใหม่ของจำเลย จึงเป็นกรณีที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นแล้ว เมื่อโจทก์มีบ้านอยู่ที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีระยะทางห่างจากอู่ปากน้ำ ๓ กิโลเมตร และห่างจากอู่สายใต้ใหม่ ๕๘ กิโลเมตร โดยโจทก์พักอาศัยอยู่กับพี่สาวที่มีอายุ ๕๖ ปี ซึ่งเจ็บป่วยบ่อยและโจทก์ต้องดูแล เมื่อพิจารณาประกอบพฤติการณ์ที่ของโจทก์ที่จำเลยเปลี่ยนให้โจทก์จะต้องเริ่มต้นมาทำงานโดยมาลงชื่อก่อนทำงานที่อู่สายใต้ใหม่แล้วรับรถขับจากอู่สายใต้ใหม่ไปยังปลายทางที่อู่ปากน้ำ แล้วขับวนมาที่อู่สายใต้ใหม่ และเมื่อปฏิบัติหน้าที่เสร็จแล้วต้องนำรถไปเติมน้ำมันและนำไปจอดเก็บที่อู่สายใต้ใหม่จึงจะกลับบ้านได้แล้ว แสดงว่าหากโจทก์ต้องทำงานตามที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการจากอู่ปากน้ำไปที่อู่สายใต้ใหม่ ย่อมมีความลำบากและเสียเวลาในการเดินทางมากกว่าเดิม อันจะเป็นเหตุให้โจทก์มีเวลาพักผ่อนน้อยลงกว่าเดิมและไม่มีเวลาดูแลครอบครัวเช่นเดิม เป็นการเพิ่มภาระและก่อความเดือดร้อนแก่โจทก์หรือครอบครัว ถือได้ว่ามีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างหรือครอบครัว หากโจทก์ไม่ประสงค์ไปทำงานด้วยย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่โจทก์พึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ เมื่อโจทก์ไม่ประสงค์ไปทำงานด้วยโดยได้มีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้มีผลในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ จึงเป็นการใช้สิทธิโดยชอบตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง โจทก์ย่อมมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษดังกล่าว

ค่าชดเชยพิเศษตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ เมื่อโจทก์ทำงานกับจำเลยติดต่อกันมาครบ ๑๐ ปีขึ้นไป โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ

เป็นหน่วยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง (๕) เป็นเงิน ๑๔๕,๑๗๕ บาท เมื่อคิดเป็นค่าชดเชยพิเศษคือร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่โจทก์พึงมีสิทธิได้รับจะได้เป็นเงิน ๗๒,๕๘๗.๕๐ บาท การที่ศาลแรงงานกลางเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความและอาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษเป็นเงิน ๗๒,๕๘๗.๕๐ บาท แก่โจทก์ แม้เกินไปจากที่โจทก์มีค่าขอบังคับ แต่เป็นการกำหนดให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามจำนวนเงินที่ถูกต้องแท้จริง จึงเป็นการพิพากษาที่ชอบแล้ว

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๕๐/๒๕๕๘ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างมีเจตนาย้ายสำนักงานจากกรุงเทพ ไปจังหวัดสมุทรสาคร โดยทยอยย้ายทีละแผนกรวมเวลา ๒ ปีเศษ จึงปิดการดำเนินการที่สาขากรุงเทพ แม้จะเปลี่ยนแปลงให้จังหวัดสมุทรสาครเป็นสำนักงานใหญ่และสำนักงานกรุงเทพเป็นสาขาก็ตาม ก็ถือเป็นการ “ย้ายสถานประกอบกิจการ” ตามมาตรา ๑๒๐ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๕/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ กรณีที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากโจทก์เห็นว่ากรณีของโจทก์มิใช่การย้ายสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. มาตรา ๑๒๐ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า การย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. มาตรา ๑๒๐ หมายถึง ผู้ประกอบกิจการย้ายสถานที่ผลิตสินค้า ขายสินค้าหรือสถานที่ให้บริการซึ่งมีอยู่เดิมจากแห่งหนึ่งไปยังสถานที่แห่งใหม่ เดิมปี ๒๕๓๖ โจทก์ประกอบกิจการเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ มีสำนักงานเทพลีลา กรุงเทพมหานคร เป็นสถานที่ประกอบกิจการแห่งเดียว ต่อมาปี ๒๕๔๙ โจทก์เปิดสถานประกอบกิจการอีกแห่งหนึ่งที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงสถานประกอบกิจการแห่งใหม่เป็นสำนักงานใหญ่ สำนักงานเทพลีลาเป็นสำนักงานสาขา ตั้งแต่ปลายปี ๒๕๔๙ โจทก์ปิดประกาศทยอยย้ายลูกจ้างเป็นแผนกๆ และในที่สุดเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒ โจทก์ได้ปิดการดำเนินการที่สำนักงานเทพลีลาอย่างถาวรอันแสดงให้เห็นวัตถุประสงค์ของโจทก์ว่าที่โจทก์เปิดสถานที่ประกอบกิจการที่จังหวัดสมุทรสาครโดยจดทะเบียนให้เป็นสำนักงานใหญ่ โจทก์ต้องการจะย้ายสถานที่ประกอบกิจการสำนักงานเทพลีลาไปอยู่จังหวัดสมุทรสาครเพียงแห่งเดียวตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ นั้นเอง เพียงแต่ทยอยย้ายแผนกงานและลูกจ้างเท่านั้นไม่ได้ย้ายไปทั้งหมดโดยทันที การที่โจทก์จดทะเบียนเปลี่ยนแปลงให้สำนักงานเทพลีลาเป็นสาขาเป็นวิธีการหรือกระบวนการของการย้ายสถานประกอบกิจการของโจทก์เท่านั้น แม้จะใช้เวลาย้ายถึง ๒ ปีเศษก็หาใช่โจทก์ย้ายสถานประกอบกิจการไปยังสถานที่อื่นซึ่งโจทก์มีอยู่ก่อนแล้วไม่ จึงถือได้ว่าเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. มาตรา ๑๒๐

ประเด็นการย้ายสถานประกอบกิจการของโจทก์มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างทั้งสองหรือครอบครัวหรือไม่ เห็นว่า ผู้ร้องที่ ๑ ลูกจ้าง มีภาระต้องดูแลมารดาซึ่งมีอายุมากและป่วยเป็นโรคทางสมอง มีภาระการดูแลความเป็นอยู่ของครอบครัวและส่งบุตรไปโรงเรียน การเดินทางไปทำงานที่ใหม่ใช้เวลาเพิ่มขึ้นประมาณ ๑ ชั่วโมง ผู้ร้องที่ ๒ มีภาระต้องดูแลสามีป่วยเป็นโรคทางระบบประสาท เบาหวานและ

ความดัน การเดินทางไปทำงานที่ใหม่ใช้เวลาเพิ่มขึ้นประมาณ ๑ ชั่วโมง แม้โจทก์จะได้บรรเทาความเดือดร้อนโดยจัดสวัสดิการที่ฟักเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท - ๒,๐๐๐ บาท จัดรถรับส่ง ๒ เส้นทางแล้ว ก็คงเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนหรือแก้ไขผลกระทบที่ลูกจ้างได้รับเฉพาะเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางและที่พักอาศัยเท่านั้น ผู้ร้องทั้งสองยังคงได้รับผลกระทบด้านครอบครัว และด้านระยะเวลาในการเดินทาง มีเวลานอนพักผ่อนน้อยลง ต้องตื่นเร็วขึ้น กลับถึงบ้านช้ากว่าเดิม ทำให้ไม่มีเวลาดูแลความเป็นอยู่ของบุคคลในครอบครัว จึงถือว่าเป็นผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติ เมื่อลูกจ้างทั้งสองบอกเลิกสัญญาโดยชอบแล้ว จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๒๐๙ - ๑๑๒๑๑/๒๕๕๗

เรื่อง ย้ายต้นสายการเดินทาง ปอ. ๕๐๗ จากปากน้ำมาอยู่ที่สายใต้ใหม่ เป็นการย้าย “สถานประกอบกิจการ” ตามมาตรา ๑๒๐ ลูกจ้างระดับล่างพักอาศัยอยู่จังหวัดสมุทรปราการได้รับผลกระทบเนื่องจากต้องรับส่งหลานไปโรงเรียน กลับมาทำงานพิเศษไม่ทัน ลำบากและเสียเวลาเดินทางมากกว่าเดิม ทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อยลงกว่าเดิม ถือว่าลูกจ้างได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิต

โจทก์ทั้งสามฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการที่ ๑/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๑ ที่วินิจฉัยว่าโจทก์กับพวกไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๑๓ (นายจ้าง) ประกอบกิจการขนส่งคนโดยสารโดยรถยนต์โดยสารปรับอากาศสาย ปอ. ๕๐๗ เดิมวิ่งจากต้นสายอยู่ปากน้ำ ไปยังสถานีขนส่งผู้โดยสารสายใต้ใหม่ (ตลิ่งชัน) ซึ่งเป็นปลายทางแล้วแล้ววิ่งกลับอยู่ปากน้ำ จำเลยได้ประกาศย้ายสถานที่ทำงานจากอยู่ปากน้ำไปยังสถานที่ทำงานใหม่ที่สายใต้ใหม่ ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ เหตุที่จำเลยที่ ๑๓ ต้องย้ายเนื่องจากเจ้าของสถานที่ไม่ต่อสัญญาเช่า อยู่ปากน้ำเดิมเป็นที่ตั้งสำนักงาน เป็นอู่ซ่อมรถและเป็นที่พักผ่อนประมาณ ๓๖ คัน หลังจากย้ายต้นสายไปอยู่ที่สายใต้ใหม่แล้ว ที่ปากน้ำกลายเป็นปลายทาง แต่เดิมตอนที่ต้นสายอยู่ปากน้ำพนักงานล้างรถจะล้างรถตอนรถเข้าจอด แต่เมื่อย้ายต้นสายไปที่สายใต้ใหม่ จำเลยที่ ๑๓ จัดให้พนักงานล้างรถที่สายใต้ใหม่ด้วย ในวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๐ โจทก์ทั้งสามได้มีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างต่อจำเลยที่ ๑๓ ให้มีผลในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า คำว่า “สถานประกอบกิจการ” ตามมาตรา ๑๒๐ นั้น มีจุดประสงค์ที่จะให้หมายถึงสถานที่ที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในการประกอบกิจการของนายจ้างเป็นสำคัญ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ที่ ๑ และ ๒ ในการล้างทำความสะอาดรถ และการทำหน้าที่เป็นแม่บ้านสำนักงานของโจทก์ที่ ๓ นั้นจะทำได้ที่ต้นสายการเดินทางเท่านั้น ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โฆษณาวิ่งบริการหรือที่ปลายทางใต้ได้ การที่จำเลยที่ ๑๓ (นายจ้าง) ย้ายต้นสายจากอยู่ปากน้ำไปอยู่สายใต้ใหม่เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้ว อยู่สายใต้เดิมเป็นเพียงปลายทางซึ่งเป็นเพียงจุดจอดรถลงเวลาในช่วงเวลาสั้นๆ จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นสถานประกอบกิจการอีกแห่งหนึ่งของนายจ้างที่มี

อยู่ก่อนแล้วได้ พินิจพิจารณาให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการ และให้จำเลยที่ ๑๓ (นายจ้าง) จ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่โจทก์ทั้งสาม จำเลยที่ ๑๓ (นายจ้าง) อุทธรณ์

ศาลฎีกาพิจารณาประเด็น “ผลกระทบต่อการดำรงชีพ” แล้วเห็นว่า โจทก์ที่ ๑ ทำหน้าที่ล้างรถ ค่าจ้างวันละ ๑๕๑ บาท พักอาศัยบ้านของตนเองที่ อ. บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อาศัยอยู่กับบุตรสาวอายุ ๑๘ ปี หลานชายอายุ ๓ เดือน โจทก์ที่ ๑ มีหน้าที่รับส่งหลานโดยนำไปฝากเลี้ยง ส่วนบุตรสาวเป็นพนักงานจ้างเหมาเวลาเข้างานไม่แน่นอน ไม่สามารถดูแลบุตรเองได้ หากจ้างคนเลี้ยงต้องเสียค่าใช้จ่าย โจทก์ที่ ๒ ทำหน้าที่ล้างรถค่าจ้างวันละ ๑๕๑ บาท อยู่บ้านเช่า อ.เมือง จังหวัดสมุทรปราการ อาศัยอยู่กับบุตรชายอายุ ๑๕ ปี กำลังเรียนมัธยม ๓ ต้องดูแลอย่างใกล้ชิดหากย้ายไปทำงานแห่งใหม่จะกลับมาทำงานพิเศษไม่ทันทำให้ขาดรายได้พิเศษเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท ส่วนโจทก์ที่ ๓ ทำหน้าที่แม่บ้านสำนักงาน ค่าจ้างเดือนละ ๕,๘๐๐ บาท อาศัยอยู่บ้านตนเองที่ อ.เมือง จังหวัดสมุทรปราการ โจทก์ที่ ๓ มีหน้าที่คอยรับส่งหลาน ๒ คน ไปโรงเรียน บ้านพักของโจทก์ทั้งสามอยู่ห่างจากอุโมงค์น้ำเดิมไม่เกิน ๑ กิโลเมตร แต่อยู่สายใต้ใหม่อยู่ห่างจากบ้านพักโจทก์ทั้งสามกว่า ๕๐ กิโลเมตร หากโจทก์ทั้งสามย้ายไปทำงานที่ใหม่ย่อมมีความลำบากและเสียเวลาในการเดินทางมากกว่าเดิม และต้องเดินทางโดยรถโดยสารสาย ปอ. ๕๐๗ ไปทำงานที่อุโมงค์น้ำใต้ใหม่ให้ทันในเวลา ๐๘.๐๐ ต้องขึ้นรถที่ปากน้ำในเวลา ๐๖.๐๐ น. เป็นอย่างช้า และหลังจากโจทก์ทั้งสามเสร็จงานในเวลา ๑๗.๐๐ น. และขึ้นรถกลับในทันทีก็จะมาถึงปากน้ำอย่างเร็ว ๑๙.๓๐ น. อันเป็นเหตุให้โจทก์ทั้งสามมีเวลาพักผ่อนน้อยลงกว่าเดิม และไม่มีเวลาดูแลครอบครัวได้เช่นเดิม ดังนั้น เมื่อโจทก์ทั้งสามเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการเป็นเหตุให้ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองและครอบครัวจึงบอกเลิกสัญญาจ้างจึงชอบแล้ว พินิจพิจารณา

๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๗๔ - ๑๓๕๗๕/๒๕๕๗

เรื่อง การฟ้องเรียกร้องค่าชดเชย หามิบบทบัญญัติกฎหมายบังคับให้ต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อให้พิจารณาและมีคำสั่งก่อนที่จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานไม่ ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีอำนาจนำคดีไปฟ้องศาลแรงงานได้

คดีนี้โจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานบรรจุผ้า ได้รับค่าจ้างสุดท้ายวันละ ๒๐๓ บาท วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด จำเลยให้การว่าจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ แต่เป็นกรณีจำเลยย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องเนื่องจากโจทก์ทั้งสองไม่ได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อจำเลย โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ และโจทก์ทั้งสองมิได้ใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน จึงเป็นกรณีที่โจทก์ทั้งสองมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายบัญญัติไว้ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยชำระค่าชดเชยคนละ ๑๘,๒๗๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้โจทก์ทั้งสองฟ้องกล่าวอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ มิใช่กรณีที่โจทก์ทั้งสองฟ้องเรียกค่าชดเชยพิเศษอันเนื่องมาจากกรณีที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตาม

มาตรา ๑๒๐ ทั้งศาลแรงงานกลางก็ฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติได้ความว่าจำเลยเป็นฝ่ายเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองไม่ได้กระทำความผิด โจทก์ทั้งสองจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ การฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ หามิบทบัญญัติกฎหมายบังคับให้ต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อให้พิจารณาและมีคำสั่งก่อนที่จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานไม่ โจทก์ทั้งสองจึงมีอำนาจฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยจากจำเลยต่อศาลแรงงานกลาง

๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๖๗/๒๕๕๕

เรื่อง นายจ้างย้ายสถานประกอบการกิจการจากเดิมเขตบางรักไปตั้งที่เขตประเวศ ลูกจ้างไม่สามารถไปทำงานได้เพราะส่งแผนไปทำงานและกลับส่งงานพิเศษไม่ทัน การย้ายจึงมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ที่ใช้บังคับในขณะที่เกิดเหตุคดีนี้ บัญญัติในวรรคหนึ่งว่า ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๐ จำเลยแจ้งพนักงานว่าจำเลยจะย้ายสถานประกอบการกิจการจากเดิมเขตบางรักไปตั้งที่เขตประเวศ โจทก์แจ้งว่าขัดข้องไม่สามารถไปทำงานได้เพราะส่งแผนไปทำงานไม่ทันและกลับส่งงานพิเศษไม่ทัน วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๑ จำเลยเริ่มย้ายทรัพย์สินไปโดยโจทก์ก็ช่วยด้วยและยังไปทำงาน ณ สถานที่ประกอบการใหม่ อยู่จนถึงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ต่อมาวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ โจทก์นำหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานมายื่นฝ่ายบุคคลแต่ไม่ยอมรับเพราะต้องการหลักฐานทางไปรษณีย์ โจทก์จึงส่งหนังสือทางไปรษณีย์จำเลยได้รับวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ โจทก์ไม่ได้ไปทำงานอีก การย้ายสถานประกอบการกิจการของจำเลยมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและครอบครัวและโจทก์ไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย โจทก์บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อจำเลยแล้ว โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๘๘-๓๒๗๙/๒๕๕๑

เรื่อง นายจ้างย้ายลูกจ้างที่ทำงานอยู่จังหวัดปราจีนบุรี ไปทำงานที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยให้ค่าเช่าบ้านคนละ ๑,๐๐๐ บาท มาจากสาเหตุที่หมดสัญญาให้บริการขายอาหาร ไม่เข้าข่ายการย้ายสถานประกอบการกิจการตามมาตรา ๑๒๐ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

คดีนี้โจทก์ทั้งแปดสิบสองสำนวนฟ้องว่า จำเลยที่ ๒ ตกลงว่าจ้างจำเลยที่ ๑ ให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือบางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำนั้น จำเลยที่ ๒ จึงเป็นนายจ้างร่วมกับจำเลยที่ ๑ โจทก์ทั้งแปดสิบสองเป็นลูกจ้างจำเลยทั้งสอง เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๔๙ จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบสองโดยไม่มีความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า อันเป็นการเลิกจ้างที่ไม่

เป็นธรรม ขอให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ทั้งแปดสิบสอง ศาลแรงงานภาค ๒ พึงข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด เดิมชื่อบริษัทเปาโล แคเทอร์ริ่ง เซอร์วิส จำกัด ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท ออล สไปซ์ เคเทอร์ริ่ง จำกัด ประกอบธุรกิจจำหน่ายอาหาร จำเลยที่ ๒ เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีวัตถุประสงค์ในการประกอบธุรกิจชิ้นส่วนและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ทำสัญญาอนุญาตให้จำเลยที่ ๑ เข้ามาดำเนินงานผลิตและขายอาหารในบริเวณโรงงานของจำเลยที่ ๒ โดยมีได้คิดค่าใช้จ่ายหรือได้รับประโยชน์ใด ๆ จากจำเลยที่ ๑ ทั้งนี้ จำเลยที่ ๑ จะทำการผลิตอาหารเพื่อจำหน่ายให้แก่พนักงานของจำเลยที่ ๒ ให้มีมาตรฐานถูกสุขลักษณะและมีราคาที่เป็นธรรมไม่สูงเกินไป โดยจำเลยที่ ๑ จะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิตอาหารรวมทั้งจัดหาพนักงานมาเองในการดำเนินการผลิตและบริการขายอาหารดังกล่าว โจทก์ทั้งแปดสิบสองเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ทำงานประจำอยู่ที่หน่วยงานในบริษัทฮิตาชิ โกลบอล สเตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นโรงงานของจำเลยที่ ๒ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๓๐ ของเดือน สัญญาอนุญาตให้บริการขายอาหารระหว่างจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๙ และจำเลยที่ ๒ ไม่ประสงค์ที่จะให้จำเลยที่ ๑ ดำเนินธุรกิจ ณ สถานที่ของจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ ได้เตรียมดำเนินการให้บริษัท โซเด็กซ์โซ ซัพพอร์ท เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด เข้าดำเนินกิจการต่อจากจำเลยที่ ๑ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ ต่อมาวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๙ จำเลยที่ ๑ ได้ประกาศแจ้งให้พนักงานทราบว่าสัญญาระหว่างจำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ จะหมดอายุลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๙ และจำเลยที่ ๑ จะโอนย้ายพนักงานทุกคนไปทำงานที่สาขาแห่งอื่นของจำเลยที่ ๑ โดยให้สิทธิพนักงานเลือกสาขาที่จะไปปฏิบัติงานตามสะดวกของโจทก์ทั้งแปดสิบสองซึ่งมี ๔ สาขา คือ โรงพยาบาลเปาโลจังหวัดสมุทรปราการ โรงพยาบาลพญาไท ๑ โรงพยาบาลพญาไท ๒ และโรงพยาบาลพญาไท ๓ กรุงเทพมหานคร โดยให้แสดงความจำนงไปยังจำเลยที่ ๑ ภายในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๔๙ ต่อมาวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๔๙ โจทก์ทั้งแปดสิบสองทำหนังสือสอบถามจำเลยที่ ๑ เกี่ยวกับการโอนย้ายพนักงานไปทำงานที่สาขาอื่น จำเลยที่ ๑ ได้ให้คำชี้แจงว่าจำเลยที่ ๑ หมดสัญญากับจำเลยที่ ๒ จึงต้องย้ายพนักงานไปทำงานที่สาขาอื่นซึ่งมิใช่เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างตามนัยแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ และพนักงานที่สามารถโอนย้ายสาขาได้ จำเลยที่ ๑ มีเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท แต่เมื่อครบกำหนดโจทก์ทั้งแปดสิบสองไม่แสดงความจำนง จำเลยที่ ๑ จึงมีคำสั่งให้โจทก์ทั้งแปดสิบสองไปทำงานที่สาขาโรงพยาบาลเปาโล จังหวัดสมุทรปราการ โดยให้เวลาพนักงานทุกคนเตรียมเวลาการเดินทางระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ ถึงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๙ และเริ่มปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๔๙ ต่อมาวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๙ โจทก์ทั้งแปดสิบสองทำหนังสือมายังจำเลยที่ ๑ ว่าไม่ประสงค์จะไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานแห่งอื่นของจำเลยที่ ๑ และถือว่าจำเลยที่ ๑ เป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาต่อโจทก์ ให้จำเลยที่ ๑ จ่ายเงินชดเชยพิเศษและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หลังจากนั้นโจทก์ทั้งแปดสิบสองไม่ไปทำงาน ตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๔๙ เป็นต้นมาจนถึงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๔๙ จำเลยที่ ๑ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบสองโดยอ้างเหตุว่า ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรและฝ่าฝืนคำสั่งที่ปรับโอนย้ายตำแหน่งโดยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งซึ่งออกโดยชอบด้วยกฎหมาย แล้ว

ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยว่าจำเลยที่ ๒ ไม่ใช่นายจ้างของโจทก์ทั้งแปดสิบสอง โจทก์ทั้งแปดสิบสองจึงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยที่ ๑ และขาดงานเกินสามวัน เป็นการละทิ้งการทำงานไปเสียจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินตามฟ้อง พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งแปดสิบสองอุทธรณ์

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “...ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงว่าเมื่อสัญญาอนุญาตให้บริการขายอาหารระหว่างจำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๙ จำเลยที่ ๒ ไม่ประสงค์ให้จำเลยที่ ๑ ดำเนินการต่อแต่จะให้บริษัท โซเด็กซ์โซ่ ซัพพอร์ท เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด เข้าดำเนินการแทนวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๙ จึงได้ประกาศแจ้งให้พนักงานทราบว่ามีสัญญาระหว่างจำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ จะครบกำหนดดังกล่าว และจำเลยที่ ๑ จะโอนย้ายพนักงานทุกคนไปทำงานที่สาขาแห่งอื่นของจำเลยที่ ๑ ที่มีอยู่ในขณะนั้นโดยให้พนักงานเลือกสาขาที่จะไปปฏิบัติงานตามความสะดวกคือที่โรงพยาบาลเปาโล จังหวัดสมุทรปราการ โรงพยาบาลพญาไท ๑ โรงพยาบาลพญาไท ๒ หรือที่โรงพยาบาลพญาไท ๓ กรุงเทพมหานคร การโอนย้ายดังกล่าวได้มีหนังสือแจ้งให้พนักงานหรือโจทก์ทั้งแปดสิบสองทราบแล้วว่า**มิใช่เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐** และการโอนย้ายไปนี้จำเลยที่ ๑ จะมีเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท แต่เมื่อถึงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๔๙ ที่จำเลยที่ ๑ ให้โจทก์ทั้งแปดสิบสองแสดงความจำนง ก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งแปดสิบสองแสดงความจำนง จำเลยที่ ๑ จึงได้มีคำสั่งให้โจทก์ทั้งแปดสิบสองไปทำงานที่โรงพยาบาลเปาโล จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้ การที่จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์ทั้งแปดสิบสองไปทำงานที่โรงพยาบาลเปาโล จังหวัดสมุทรปราการ จึงมาจากเหตุที่จำเลยที่ ๑ หหมดสัญญาอนุญาตให้บริการขายอาหารระหว่างจำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ ซึ่งจำเลยที่ ๑ ได้เสนอให้โจทก์ทั้งแปดสิบสองเลือกไปทำงานในสาขาอื่นของจำเลยที่ ๑ ที่มีอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการและกรุงเทพมหานคร โดยจะให้เงินช่วยเหลือเป็นค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท เมื่อโจทก์ทั้งแปดสิบสองไม่เลือกและไม่แสดงความจำนงให้จำเลยที่ ๑ ทราบ จำเลยที่ ๑ จึงมีความจำเป็นต้องสั่งให้โจทก์ทั้งแปดสิบสองไปทำงานที่โรงพยาบาลเปาโล จังหวัดสมุทรปราการ ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม ทั้งปรากฏข้อเท็จจริงในชั้นพิจารณาคดีของศาลแรงงานภาค ๒ ว่า จำเลยที่ ๑ ได้เจรจากับบริษัท โซเด็กซ์โซ่ ซัพพอร์ท เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ขอให้รับพนักงานเดิมของจำเลยที่ ๑ เข้าทำงาน ซึ่งโจทก์ทั้งแปดสิบสองก็ได้สมัครเข้าทำงานกับบริษัทดังกล่าวต่อมาด้วยการให้ย้ายสถานที่ทำงานจึงมิได้เป็นการเลือกปฏิบัติหรือเป็นการกลั่นแกล้งและจำเลยที่ ๑ ก็ได้หาวิธีเยียวยาความเดือดร้อนให้โจทก์ทั้งแปดสิบสอง และแม้ว่าการย้ายสถานที่ทำงานดังกล่าวจะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่โจทก์ทั้งแปดสิบสองมากขึ้นแต่ก็เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ทั้งแปดสิบสองกับจำเลยที่ ๑ ซึ่งระบุในข้อ ๔ ว่าจำเลยที่ ๑ สามารถย้ายโจทก์ทั้งแปดสิบสองไปทำงานในสาขาอื่นของจำเลยที่ ๑ ได้ทั่วราชอาณาจักรและจำเลยที่ ๑ ก็ได้ให้เงินช่วยเหลือเป็นค่าเช่าบ้านคนละ ๑,๐๐๐ บาท การใช้สิทธิในการย้ายโจทก์ทั้งแปดสิบสองไปทำงานที่โรงพยาบาลเปาโล จังหวัดสมุทรปราการ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมแล้ว เมื่อโจทก์ทั้งแปดสิบสองมีหนังสือแจ้งจำเลยที่ ๑ ว่าไม่ประสงค์จะไปปฏิบัติงานหน่วยงานแห่งอื่นของจำเลยที่ ๑ และไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ตามวันเวลาที่จำเลยที่ ๑ กำหนด จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๑๑๙ (๕) และเป็นการละทิ้งการงานไปซึ่งจำเลยที่ ๑ จะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ และการเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวเป็นกรณีมีเหตุจำเป็นและสมควรจึงมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยว่าจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดสิบสองได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้แก่โจทก์ทั้งแปดสิบสองจึงชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งแปดสิบสองประการแรกนี้ฟังไม่ขึ้น

สำหรับอุทธรณ์ประการสุดท้ายของโจทก์ทั้งแปดสิบสอง ซึ่งโจทก์ทั้งแปดสิบสองอุทธรณ์ว่า โจทก์ทั้งแปดสิบสองทำงานอยู่ในโรงงานของจำเลยที่ ๒ การที่จำเลยที่ ๑ ประกอบธุรกิจจำหน่ายอาหารเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตของจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ ให้ใช้สถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ โดยไม่ได้เรียกเก็บจากจำเลยที่ ๑ เป็นการตอบแทน จำเลยที่ ๒ จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งแปดสิบสองด้วยนั้น เห็นว่า การจะวินิจฉัยว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งแปดสิบสองหรือไม่ ย่อมไม่อาจเปลี่ยนแปลงผลคำวินิจฉัยของศาลแรงงานภาค ๒ เรื่องการจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ จึงเป็นข้อกฎหมายที่ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย” พิพากษายืน

๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๘๑-๖๘๙๒/๒๕๔๙

เรื่อง นายจ้างไม่อุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลแรงงานภายในกำหนด ๓๐ วันนับแต่วันได้รับแจ้งคำวินิจฉัย คำวินิจฉัยย่อมเป็นที่สุด นายจ้างไม่อาจยกเรื่องการย้ายสถานประกอบกิจการและการบอกเลิกสัญญาในชั้นศาลได้อีก

โจทก์ทั้งสิบสองสำนวนฟ้องเป็นใจความทำนองเดียวกันว่า จำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ เป็นลูกจ้างโจทก์สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ไม่มีกำหนดระยะเวลา ต่อมาจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ บอกเลิกสัญญาจ้างให้โจทก์ทราบไม่ถึง ๑๕ วัน จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับ จึงต้องรับผิดชอบค่าเสียหายจากการบอกเลิกสัญญาจ้างดังกล่าว ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดมีวัตถุประสงค์หลายอย่างรวมทั้งประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก โจทก์มีสำนักงานใหญ่และโรงงานผลิตอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และยังมีสำนักงานและโรงงานผลิตสาขาอยู่ที่จังหวัดนครพนม จำเลยทั้งสิบสองทำงานอยู่ที่โรงงานผลิตกรุงเทพมหานคร ศาลฎีกาพิจารณาอุทธรณ์โจทก์แล้วเห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายจากจำเลยทั้งสิบสองอ้างว่าจำเลยทั้งสิบสองบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง และระเบียบการลาของโจทก์ที่ระบุว่าลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกต้องยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน ก่อนถึงกำหนดวันจ่ายค่าจ้างในงวดหรือเดือนถัดไป จำเลยทั้งสองต่อสู้ว่า จำเลยทั้งสองบอกเลิกสัญญาจ้างเนื่องจากโจทก์ย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้วินิจฉัยตามคำสั่งที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๖ ว่าการย้ายสถานประกอบกิจการของโจทก์เป็นกรณีที่จำเลยทั้งสองมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ การบอกเลิกสัญญาจ้างของจำเลยทั้งสองจึงไม่ใช่การบอกเลิกตามกฎหมายและระเบียบที่โจทก์กล่าวอ้าง คดีจึงมีประเด็นข้อพิพาทโดยตรงว่า จำเลยทั้งสองได้บอกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากโจทก์ย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของจำเลยทั้งสองและครอบครัวหรือไม่ และการบอกเลิกสัญญาดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้บังคับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้วินิจฉัยตามคำสั่งที่ ๑/๒๕๔๖ แล้วว่า การที่โจทก์ย้ายโรงงานและสำนักงานแห่งใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร ไปรวมกับสำนักงานสาขาที่จังหวัดนครพนม เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว จำเลยทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ ซึ่งหากโจทก์ไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวโจทก์ย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยตามมาตรา ๑๒๐ วรรคสี่ ปรากฏว่าโจทก์ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ แล้วโจทก์ไม่อุทธรณ์คำวินิจฉัยดังกล่าวต่อศาลแรงงานกลางภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงเป็นที่สุดและย่อมผูกพันโจทก์ โจทก์หาสิทธิที่จะยกประเด็นเรื่องการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว และประเด็นเรื่องจำเลยทั้งสองใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๒๐ วรรคห้า ซึ่งยุติไปแล้วในชั้นคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมาอ้างในชั้นนี้ได้ไม่ ดังนั้น เมื่อเป็นที่ยุติว่าโจทก์ย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวและจำเลยทั้งสองมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ การใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างของจำเลยทั้งสองจึงเป็นการใช้สิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ ไม่อยู่ภายใต้บังคับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง และระเบียบของโจทก์ฉบับที่ ๒ เรื่อง การลา อันเป็นกฎหมายและระเบียบที่ใช้บังคับแก่การบอกเลิกสัญญาจ้างในกรณีทั่วไป ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองสำนวนฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๙๘/๒๕๔๖

เรื่อง นายจ้างมีสำนักงานใหญ่ที่คลองเตย โรงงานอยู่จังหวัดสมุทรปราการ นายจ้างย้ายสำนักงานไปรวมอยู่ที่โรงงาน ไม่ใช่การย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างทำหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน เดิมจำเลยมีสถานประกอบกิจการอยู่ที่เขตคลองเตย ต่อมาเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๓ จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการไปยังจังหวัดสมุทรปราการ โจทก์บอกเลิกสัญญาจ้างโดยการเขียนในลาออก โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการย้ายสถานประกอบกิจการมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของโจทก์ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษจำนวน ๓๗,๕๐๐ บาท จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ นั้น ย่อมหมายถึง การที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปสถานที่อื่นหรือสถานที่แห่งใหม่ แต่ไม่ได้หมายความว่ารวมถึงสถานประกอบกิจการอื่นซึ่งนายจ้างมีอยู่ก่อนแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากนายจ้างย่อมมีอำนาจในการบริหารงานที่จะสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานในสถานประกอบกิจการอื่นๆ ของนายจ้างตามความเหมาะสมได้ ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่า ขณะที่โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย จำเลยมีสถานที่ทำงาน ๒ แห่ง คือ สำนักงานตั้งอยู่ที่เขตคลองเตย และมีโรงงานอยู่อำเภอพระประแดง การที่จำเลยย้ายสำนักงานจากเขตคลองเตย ไปรวมอยู่ที่โรงงานของจำเลยซึ่งอยู่อำเภอพระประแดง เป็นกรณีที่นายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างอีกแห่งหนึ่งซึ่งมีอยู่แล้ว ไม่ใช่เป็นกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามฟ้อง พิพากษากลับให้ยกฟ้อง

๑๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๒๘/๒๕๕๕

เรื่อง นายจ้างสั่งปิดสำนักงานขายที่กรุงเทพ และย้ายพนักงานทั้งหมดไปทำงานที่หน่วยงานจังหวัดภูเก็ต มิใช่การย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๒๐

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นพนักงานขาย โดยให้โจทก์ทำงานที่สำนักงานแผนกการขาย ณ โรงแรมรอยัลล่อคิดเชอราตัน เขตบางรัก ต่อมาจำเลยย้ายสำนักงานแผนกการขายและให้โจทก์ไปทำงานที่สำนักงานแผนกการขายตั้งอยู่อาคารเคียนหงวน เขตปทุมวัน เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๒ จำเลยมีคำสั่งปิดสำนักงานแผนกการขายที่อาคารเคียนหงวนโดยให้มีผลนับแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๓ พร้อมกับสั่งให้โจทก์ไปทำงานประจำที่สำนักงานแผนกการขายของจำเลยตั้งอยู่ที่จังหวัดภูเก็ต แต่เนื่องจากโจทก์เป็นสตรียังไม่แต่งงานและมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร คำสั่งของจำเลยที่ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในต่างจังหวัดในทันทีที่โจทก์ไม่สามารถจัดการเรื่องที่อยู่อาศัยใหม่และภารกิจในครอบครัวเดิมได้ทัน คำสั่งดังกล่าวจึงมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าเป็นการย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์หรือครอบครัว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกา เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ เป็นบทบัญญัติยกเว้นพิเศษให้นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบมากกว่าปกติโดยให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษและ

คำขอขอยกเว้นการบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนั้นจึงต้องแปลความโดยเคร่งครัด เมื่อพิจารณาข้อความตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น" ย่อมหมายความว่ารวมถึงสถานประกอบการที่อื่นซึ่งนายจ้างมีอยู่ก่อนแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างย่อมมีอำนาจในการบริหารงานที่จะสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานในสถานประกอบการอื่น ๆ ของนายจ้างตามความเหมาะสมได้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยมีคำสั่งปิดสำนักงานแผนกการขายที่กรุงเทพมหานครในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๓ และย้ายพนักงานขายทั้งหมดไปทำงานที่หน่วยงานของจำเลยในจังหวัดภูเก็ต แม้ศาลแรงงานกลางมิได้ชี้ชัดว่าจำเลยมีสถานประกอบการอยู่ที่จังหวัดภูเก็ตอยู่ก่อนแล้วก็ตาม แต่ก็ได้ความชัดจากคำเบิกความของโจทก์ว่า โจทก์เคยถูกจำเลยสั่งให้ไปช่วยทำงานที่สำนักงานของจำเลยสาขาภูเก็ตราวละประมาณ ๑ เดือน ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยตั้งสถานประกอบการขึ้นใหม่ที่จังหวัดภูเก็ต แสดงว่าขณะจำเลยสั่งย้ายโจทก์จำเลยมีสถานประกอบการที่จังหวัดภูเก็ตอยู่ก่อนแล้วจึงเป็นกรณีนายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานที่สถานประกอบการของนายจ้างอีกแห่งหนึ่งที่มีอยู่แล้ว ไม่ใช่ย้ายสถานประกอบการ ดังนั้นการที่จำเลยสั่งย้ายโจทก์ไปทำงานในสถานประกอบการของจำเลยที่จังหวัดภูเก็ตจึงไม่เป็นกรณีที่จำเลยย้ายสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ โจทก์ไม่มีสิทธิได้คำขอขอยกเว้นและคำขอขยกเว้นการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อได้วินิจฉัยดังกล่าวแล้วก็ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอุทธรณ์จำเลยข้ออื่นอีก เพราะไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลงไป ที่ศาลแรงงานกลางให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยนั้นไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกาอุทธรณ์จำเลยฟังขึ้น" พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง