

กฎหมายแรงงาน

ครั้งที่ ๕

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน (ต่อ)

๗. การเลิกจ้าง

การดำเนินการก่อนการเลิกจ้าง

การสอบสวน

มาตรา ๑๑๖ ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

หลักการในมาตรานี้มาจากหลักการทั่วไปที่นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างได้ต่อเมื่อลูกจ้างได้กระทำความผิด วัตถุประสงค์ของการพักงานระหว่างสอบสวนก็เพื่อให้การสอบสวนกระทำโดยอิสระป้องกันไม่ให้นักงานที่ถูกกล่าวหาไปยุ่งกับพยานหลักฐาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๐๑-๕๕๐๒/๒๕๕๘) นอกจากนี้ระหว่างการพักงาน ลูกจ้างยังมีสถานะเป็นลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับลูกจ้างโดยทั่วไป (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๑๐๒/๒๕๕๗) ตามหลักการสากล แนวคิดของการสอบสวนทางวินัยจะต้องเป็นไปตามหลักการของความยุติธรรมตามธรรมชาติ (natural justice) ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ

๑. หลักการพิจารณาข้อเท็จจริงที่เป็นธรรม (The Hearing Rule) หมายความว่า บุคคลที่ถูกสอบสวนจะต้องได้รับโอกาสที่จะเสนอพยานหลักฐานในการต่อสู้คดี มีเวลาเตรียมคดีและเสนอข้อต่อสู้ข้อแย้งพอ

๒. หลักการพิจารณาโดยไม่มีอคติ (The Bias Rule) เพื่อป้องกันการพิจารณาของผู้สอบสวนที่จะมีอคติ จึงมีการสร้างหลักการย่อยโดยห้ามบุคคลใดก็ตามเป็นผู้พิจารณาเรื่องที่ตนเองมีส่วนได้เสีย ผู้วินิจฉัยต้องมีคำวินิจฉัยบนพื้นฐานของพยานหลักฐานโดยไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และต้องทำให้เกิดความมั่นใจแก่ทุกฝ่ายว่า no conflict of interest

๓. หลักการพิจารณาตามพยานหลักฐาน (The Evidence Rule) การรับฟังพยานหลักฐานต้องเป็นไปตามหลักความสมเหตุสมผล (logical) ผ่านการพิสูจน์มาว่าเป็นพยานหลักฐานที่แท้จริง ต้องสามารถอธิบายได้ว่าเหตุใดจึงเชื่อถือพยานหลักฐานใด พยานหลักฐานที่ได้มาต้องสามารถเปิดเผยแก่คู่กรณีได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๒/๒๕๕๑ จำเลยแต่งตั้งกรรมการเพื่อสอบสวนและโจทก์ถูกพักงานระหว่างสอบสวนเนื่องจากโจทก์กับ ย. มีเหตุทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงานและในเวลาทำงาน โดยขณะนั้นโจทก์ยังมิได้รับการแต่งตั้งในเป็นกรรมการลูกจ้าง ทั้งต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในขณะที่ยังไม่ทราบว่าโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงมิได้เป็นเพราะจำเลยไม่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ในฐานะที่เป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่พอใจเนื่องจากโจทก์ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

นอกจากนั้น การจะลงโทษทางวินัยได้ ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย หากเป็นเรื่องของความสามารถหรือสุขภาพร่างกายไม่ถือเป็นการกระทำความผิด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗/๒๕๓๓ การที่ลูกจ้างป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ นั้น เป็นเหตุเกิดจากสภาพร่างกายโดยธรรมชาติ ถือไม่ได้ว่ากระทำการอย่างใดที่เป็นความผิดที่จะไม่ได้รับค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๒/๒๕๓๓ การที่ลูกจ้างลาภิกจ ลาป่วยบ่อย ๆ นายจ้างต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขด้วยหลักการบริหารงานบุคคลหรือตักเตือนให้ลูกจ้างต้องตามกฎหมายก่อน หากก่อให้เกิดสิทธิเลิกจ้างโดยทันทีไม่

หากอยู่ในขั้นสอบสวนจึงยังไม่สามารถพิสูจน์ความผิดของลูกจ้างจึงยังลงโทษลูกจ้างไม่ได้ สำหรับการพักงานระหว่างสอบสวนก็ไม่สามารถกระทำได้เว้นแต่จะเข้าตามเงื่อนไข ดังนี้

๑. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๐๓/๒๕๔๔ คำสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยจะชอบด้วยข้อบังคับของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม ตราบใดที่นายจ้างยังมีได้ใช้อำนาจในฐานะนายจ้างมีคำสั่งอันเนื่องมาจากการสอบสวนตามคำสั่งดังกล่าวให้มีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของลูกจ้าง หากถือได้ว่านายจ้างได้กระทำการใดอันเป็นการโต้แย้งสิทธิลูกจ้างไม่ ลูกจ้างจึงยังไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และไม่กระทบต่อคำสั่งพักงานที่ดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๔/๒๕๓๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุไว้ เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างจะต้องมีผู้แทนของสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนด้วย การที่นายจ้างจะสอบสวนลูกจ้างจึงต้องปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว การที่จำเลยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นสอบสวนทางวินัยโจทก์โดยไม่มีผู้แทนของสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนและต่อมาจำเลยสั่งให้โจทก์ออกจากงาน จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบและเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

๒. นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือซึ่งจะต้องระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานลูกจ้างได้ไม่เกินเจ็ดวัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๓๗/๒๕๔๘ เมื่อนายจ้างมีคำสั่งพักงานตามระเบียบโดยชอบแล้ว แม้ต่อมาจะมีคำสั่งตั้งกรรมการสอบสวนและวินิจฉัยโทษให้แล้วเสร็จภายในกำหนดที่ระบุไว้ ก็เป็นเรื่องที่นายจ้างมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้มีคำสั่งพักงานโดยชอบแล้ว หากทำให้คำสั่งพักงาน

นั้นกลายเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบไม่ หากลูกจ้างได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างมิได้วินิจฉัยโทษให้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนดไว้ ก็มีเพียงสิทธิเรียกร้องเอาค่าเสียหายเป็นการเยียวยาเท่านั้น

๓. นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

๔. นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่ นายจ้างหรือลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของ ค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๕-๒๘๔๗/๒๕๔๖ โจทก์ทำผิดวินัยจริง จำเลยจึงลงโทษตัดเงินเดือนโจทก์ ร้อยละ ๑๐ มีกำหนด ๑ เดือน ซึ่งเป็นโทษที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของจำเลยโดยไม่ปรากฏว่ามีการใช้ดุลพินิจ ลงโทษที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นการปฏิบัติถูกต้องตามข้อปฏิบัติของจำเลยแล้ว ไม่ใช่กรณีที่ศาลแรงงาน จะเข้าไปตรวจสอบดุลพินิจการลงโทษของจำเลยได้ ศาลแรงงานจึงไม่มีอำนาจลดโทษโจทก์เป็นภาคทัณฑ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๗๗/๒๕๔๕ จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์ ๕ วัน เพื่อสอบสวนความผิด เมื่อ จำเลยไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้จำเลยจ่ายเงินแก่ลูกจ้างระหว่างพักงาน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงิน ในระหว่างพักงาน ๕ วัน ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๖

๕. ต้องเป็นการพักงานเพื่อสอบสวนมิใช่การพักงานที่เป็นการลงโทษ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๘/๒๕๕๖ การพักงานที่เป็นโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ต้องเป็นการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง การที่จำเลยพักงานโจทก์ ๗ วัน และหักค่าจ้างโจทก์ไว้ร้อยละ ๕๐ โดย ให้เหตุผลว่าเพื่อรอการสอบสวนหาข้อเท็จจริงการกระทำความผิดของโจทก์ จึงมิใช่การลงโทษทางวินัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓๓๐/๒๕๕๒ เมื่อการพักงานเป็นการพักงานเนื่องจากการลงโทษทางวินัยแก่ ลูกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำความผิด จึงมิใช่กรณีที่นายจ้างสั่งพักงานระหว่างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูก กล่าวหาว่ากระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๖ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิ ได้รับเงินระหว่างพักงาน

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างสั่งพักงานแล้วเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่ นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา นี้พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละห้าต่อปี

มาตรานี้เป็นไปตามหลักการทั่วไปที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องคืนสิทธิต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างในระหว่างการพัก งานซึ่งได้แก่ค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละห้าต่อปี โดยให้นำเงินไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบที่ได้จ่ายใน ระหว่างพักงานมาเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างที่ต้องคืนด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๘๓/๒๕๓๙ การที่จำเลยสั่งพักงานโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเพื่อรอการลงโทษ จนกว่าคดีอาญาที่โจทก์ต้องหาว่าลักทรัพย์ของนายจ้างจะถึงที่สุดนั้น นับว่าเป็นการให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นการ ชั่วคราว สภาพการเป็นนายจ้างลูกจ้างระหว่างพักงานยังมีอยู่ต่อไปไม่ใช่เป็นกรณีที่จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงาน

ต่อไปโดยเด็ดขาด เพราะเมื่อคดีถึงที่สุดปรากฏว่าโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยก็ต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงานต่อไป เพราะการที่โจทก์ไม่ได้ทำงานนั้นเนื่องมาจากฝ่ายจำเลยเองที่ไม่มอบงานให้ทำ จำเลยจึงมีหน้าที่ที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ในระหว่างพักงาน

หากสอบสวนแล้วพบว่าลูกจ้างกระทำผิด ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างพักงาน เพราะระหว่างพักงานลูกจ้างไม่ได้ทำงานตอบแทนแก่นายจ้าง เว้นแต่ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้สิทธิลูกจ้างในการได้รับค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๕๑/๒๕๔๘ โจทก์ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการทุจริต จำเลยซึ่งเป็น นายจ้างยอมมีสิทธิพักงานโจทก์เพื่อสอบสวนได้ตามคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน เมื่อตามคู่มือดังกล่าวกำหนดไว้ว่า “ในระหว่างที่ถูกสั่งพักงาน ธนาคารจะควรจ่ายเงินเดือนหรือเงินอื่นใดที่พึงได้รับหรือไม่อย่างไร กรรมการผู้จัดการใหญ่จะเป็นผู้สั่งการ” เมื่อกรรมการผู้จัดการใหญ่มีคำสั่งไล่ออกจากงานโดยงดจ่ายเงินพึงได้ใดทั้งสิ้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการพักงาน

แต่หากสอบสวนและเลิกจ้างลูกจ้างไปแล้ว การที่ลูกจ้างกลับมาทำงานอีกจะไม่ได้สิทธิในระหว่างที่ สัญญาจ้างสิ้นสุดไปแล้วจนถึงกลับเข้าทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๘๔/๒๕๓๙ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้ว นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างย่อมระงับสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว ต่อมาเมื่อมีการสั่งให้โจทก์กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามเดิม นิติสัมพันธ์ ระหว่างโจทก์และจำเลยในฐานะนายจ้างและลูกจ้างย่อมเริ่มต้นเมื่อโจทก์ได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ ส่วน ช่วงระยะเวลาที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จนถึงก่อนวันที่โจทก์รายงานตัวเข้าทำงานใหม่นั้น โจทก์และจำเลยหาได้มี นิติสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างนายจ้างไม่ สิทธิในค่าจ้างก็ดี ค่าเล่าเรียนบุตรก็ดี จึงไม่อาจมีได้

หลักการบริหารและดำเนินการทางวินัย

ก่อนลงโทษต้องพิจารณาปัจจัยจากทั้งสองฝ่ายก่อนว่ามีเหตุอันสมควรให้มีการลงโทษลูกจ้างหรือไม่ เพราะแม้การกระทำของลูกจ้างอาจเป็นความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง แต่อาจมีปัจจัย ฝ่ายนายจ้างที่มีการแสดงออกว่าไม่ประสงค์จะลงโทษลูกจ้างได้ เช่น

๑. ปัจจัยฝ่ายนายจ้าง

ยกโทษให้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๔๔/๒๕๒๘ โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยปฏิบัติหน้าที่บกพร่องทำให้เกิดความเสียหาย ศ. ลูกจ้างฝ่ายบุคคลของจำเลยซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแลพนักงานและมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างแทน จำเลยได้สอบถามโจทก์ โจทก์รับสารภาพ ศ. พอใจในความซื่อตรงของโจทก์ จึงยอมยกโทษให้และให้โจทก์ทำ สัญญาจ้างใหม่โดยกล่าวว่า 'ถ้าไม่เขียนใบสมัครใหม่ ก็ให้ออกจากงาน' ดังนี้ เป็นเรื่อง ศ. ต้องการกลบเกลื่อน ความผิดของโจทก์โดยให้ทำสัญญาจ้างใหม่ คำกล่าวของ ศ. นั้นไม่ใช่คำสั่งเด็ดขาดที่มีเงื่อนไขว่าถ้าไม่เขียนใบ

สมัครก็ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไปในตัวหากโจทก์ไม่ปฏิบัติตามก็เป็นเรื่องที่จะพิจารณาโทษหรือมีคำสั่งเป็นกิจจะลักษณะอีกชั้นหนึ่ง พฤติการณ์ดังกล่าวถือ ไม่ได้ว่า ศ. บอกลีการจ้างโจทก์แล้ว

ไม่เป็นกิจจะลักษณะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๙๘/๒๕๓๘ การที่ พ.กรรมการผู้จัดการของบริษัทจำเลยพูดแก่โจทก์ว่าทำอย่างนี้ออกไปดีกว่ายังไม่เป็นการไล้โจทก์ออกจากงานอาจพูดด้วยความไม่พอใจที่ถูกลูกค้าติและโจทก์ได้พูดโต้ตอบ พ.ทำให้ พ. เกิดโทสะจริตจึงได้พูดกับโจทก์ดังกล่าวไม่มีกิจจะลักษณะว่าจำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้องจำเลยเรียกค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๖ และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒

ไม่ถึงเป็นความผิด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๑๕/๒๕๓๗ การลาภิกขตามเอกสารหมาย ร.๑๖ ของผู้คัดค้านนั้นผู้ร้องมิได้บรรยายหรือกล่าวไว้ในคำร้องว่าผู้คัดค้านได้ขาดงานโดยฝ่าฝืนระเบียบการลาซึ่งผู้ร้องไม่ได้ประสงค์ให้ลงโทษ การที่ศาลแรงงานนำมาฟังเป็นโทษแก่ผู้คัดค้านจึงเป็นการไม่ชอบ ส่วนเอกสารหมาย ร.๒๑ เป็นการลาภิกขซึ่งผู้คัดค้านได้ยื่นใบลาล่วงหน้าจึงไม่ผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง แต่เป็นการลาเกินกำหนด ๔ วันเป็นกรณีไม่ได้รับค่าจ้างตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งผู้ร้องก็ไม่ได้อนุมัติการลา แต่ผู้ร้องได้หมายเหตุไว้ในกรณีนี้ผู้จัดการบุคคลได้เรียกมาว่ากล่าวตักเตือนให้นำไปปรับปรุง ผู้คัดค้านรับปากว่าขอเป็นครั้งสุดท้ายในครั้งนี้ ซึ่งหากมีอีกจะยอมถือเป็นขาดงานและลงชื่อผู้จัดการไว้ ตามข้อความดังกล่าวผู้ร้องไม่ติดใจเอาโทษแก่ผู้คัดค้านและไม่ถือว่าเป็นความผิดแล้วผู้ร้องจะนำการลาภิกขครั้งนี้มากล่าวโทษผู้คัดค้านอีกหาได้ไม่ผู้คัดค้านจึงมิได้กระทำความผิดซ้ำคำเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๘๗/๒๕๕๐ ลูกจ้างของโจทก์ต่างก็มีการดื่มสุรากันภายในบริเวณโรงงาน โดยไม่ได้มีการทำงานตามปกติ ซึ่งทั้ง ส. และ ว. ต่างก็ดื่มสุรา ดังนั้น เมื่อโจทก์อนุญาตให้พนักงานรับประทานอาหารและเครื่องดื่มโดยพนักงานต่างก็ดื่มสุรากัน จึงเป็นกรณีที่โจทก์มิได้ถือเอาการดื่มสุราในบริเวณโรงงานในช่วงเวลานั้นเป็นความผิดวินัยแก่พนักงาน จึงจะนำมาเป็นโทษแก่ ส. มิได้

ไม่ประสงค์จะเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๙/๒๕๒๘ ตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างข้อ ๑๑ มีโทษถึงขั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยแต่ยังมีระเบียบข้อบังคับข้อ 10 ระบุความผิดประเภทอื่น ๆ และโทษขั้นพักงานไว้และข้อ ๗ ระบุให้อำนาจนายจ้างที่จะใช้ดุลพินิจลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดตามมาตรการการลงโทษมาตรการใดก็ได้ตั้งแต่ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงานและให้ออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามความหนักเบาของความผิดและความเหมาะสมควร ดังนี้ เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างขาดงานเป็นเวลา ๓ วันทำงานโดยไม่มีเหตุสมควรมีโทษขั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยซึ่งเป็นโทษขั้นสูงแต่นายจ้างไม่ประสงค์จะลงโทษดังกล่าว โดยขอลงโทษเพียงขั้นพักงานซึ่งเป็นคุณแก่ลูกจ้าง และเป็นการลงโทษที่ระบุนไว้ในข้อบังคับนายจ้างยอมขอให้ลงโทษดังกล่าวได้

๒. ปัจจัยฝ่ายลูกจ้าง

การกระทำผิดของลูกจ้างจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่นั้น ต้องวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ อาทิ ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำผิดของลูกจ้าง ตลอดจนผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดว่ามีมากน้อยเพียงใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๘๗/๒๕๕๐ คดีนี้ ส. ซึ่งเป็นพนักงานรีดกาสัมครใจทะเลาะวิวาทกับ ว. พนักงานแผนกปั๊มในบริเวณที่ทำงาน ขณะเกิดเหตุเป็นช่วงเวลาที่โจทก์อนุญาตให้พนักงานรับประทานอาหารเช้าและเครื่องดื่มโดยพนักงานต่างก็ดื่มสุราร่วมกัน จึงเป็นกรณีที่โจทก์มิได้ถือเอาการดื่มสุราในบริเวณโรงงานในช่วงเวลานั้นเป็นความผิดวินัยแก่พนักงาน จึงจะนำมาเป็นโทษแก่ ส. มิได้ สำหรับการทะเลาะวิวาทนั้นโดยตำแหน่งหน้าที่ของ ส. และ ว. ต่างก็เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเหตุวิวาทมาจาก ว. เดินมาแผนกรีดกาแล้วกล่าววาจาทำร้ายก่อน ส. จึงใช้แผ่นเหล็กซึ่งวางอยู่บริเวณดังกล่าวตี ว. แต่ก็ตีไปเพียง 1 ที โดยไม่แรง เมื่อมีผู้ห้ามปรามก็เลิกกรำกันไปโดยดี แม้จะปรากฏว่าหลังเลิกจากงานแล้ว ว. ได้ไปแย่งชิงมีดพกของพนักงานรักษาความปลอดภัยก็เป็นการกระทำของ ว. โดย ส. มิได้เกี่ยวข้องแต่อย่างใดอีก การทะเลาะวิวาทจึงมิได้เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานและมีได้เกิดขึ้นต่อหน้าลูกค้าผู้มาติดต่องานกับโจทก์ จึงไม่มีผลกระทบต่อชื่อเสียงหรือการบังคับบัญชาของโจทก์ ทั้งไม่ปรากฏว่า ว. ได้รับความอันตรายถึงบาดเจ็บ ยังถือมิได้ว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๘๗๗-๑๒๘๗๘/๒๕๕๘ ลูกจ้างเดินทางไปร่วมกิจกรรมการเที่ยวประจำปีซึ่งจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจัดขึ้น จำเลยออกประกาศ "ห้ามลูกจ้างพูดจาที่ก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาทหรือก่อการทะเลาะวิวาทระหว่างการเดินทาง โรงแรมที่พัก รวมทั้งสถานที่อื่น ๆ โดยเด็ดขาด มิฉะนั้นจะลงโทษโดยเลิกจ้างและไม่จ่ายค่าชดเชย" อันเป็นคำสั่งกำหนดการปฏิบัติตัวของลูกจ้างที่เดินทางไปร่วมกิจกรรมเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างก่อความเสียหายหรือความเสื่อมเสียแก่จำเลย เมื่อเกิดเหตุขึ้นบนรถบัสระหว่างเดินทางไปทำกิจกรรมการเที่ยวประจำปี ซึ่งแม้จะมีพนักงานของบริษัทที่รับจ้างจัดกิจกรรมการเที่ยวอยู่ด้วย แต่การที่โจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นพนักงานระดับทั่วไปทะเลาะวิวาทกันซึ่งแม้การชกต่อยพลาดไปถูกเพื่อนพนักงานคนอื่น แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีบุคคลใดได้รับบาดเจ็บหรืออันตรายรุนแรง และโจทก์ทั้งสองหยุดทะเลาะวิวาทเมื่อถูกห้ามปราม กรณียังถือมิได้ว่าการกระทำของโจทก์ทั้งสองเป็นความผิดร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๙๐-๖๖๙๒/๒๕๕๗ แม่ จ. จะได้รับบาดเจ็บที่บริเวณดวงตาข้างซ้ายและลำตัวมีรอยฟกช้ำโดยสามารถไปทำงานได้ในวันรุ่งขึ้นและเหตุทำร้ายร่างกายเกิดขึ้นหลังเวลาเลิกงานและนอกสถานที่ทำงานก็ตาม แต่สาเหตุที่โจทก์ทั้งสามกับ ภ. ร่วมกันทำร้าย จ. ก็เนื่องจากไม่พอใจ จ. เกี่ยวกับการทำงานและในที่ทำงาน หลังเลิกงานโจทก์ทั้งสามกับ ภ. ไปดักทำร้าย จ. ขณะลงจากรถรับส่งพนักงานของจำเลย อันมีลักษณะร่วมกันรวมทำร้าย จ. ฝ่ายเดียวและเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันจากภายในที่ทำการของจำเลย ถือได้ว่าเป็นเหตุการณ์เดียวกัน ทั้งขณะเกิดเหตุโจทก์ทั้งสาม ภ. และ จ. ยังคงสวมเครื่องแบบพนักงานของจำเลย พฤติการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโจทก์ทั้งสามร่วมกันทำร้ายร่างกาย จ. อย่างออกอ่าจไม่เคารพยำเกรงต่อกฎหมาย เป็นการกระทำต่อเพื่อนพนักงานด้วยกันในเรื่องที่มีสาเหตุจากการทำงานต่อหน้าเพื่อนพนักงานที่มากับรถรับส่งพนักงานของจำเลย อันเป็นการทำให้เสียภาพพจน์และทำให้ยุ่งยากในการปกครองบังคับบัญชาพนักงานในองค์กรของจำเลย การกระทำของโจทก์ทั้งสามจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๕๔/๒๕๔๗ น. และ ป. ลูกจ้างโจทก์ทำร้ายร่างกาย พ. ลูกจ้างโจทก์ด้วยกันเพียงคนเดียว สาเหตุเกิดจากการทะเลาะวิวาทกันด้วยเรื่องส่วนตัว มิใช่ น. และ ป. เกะกะระรานหา

เรื่อง พ. แต่ฝ่ายเดียว การกระทำของบุคคลทั้งสองยังไม่ถึงขนาดประพฤติตนเป็นพาลเกราะแก้งทำให้ พ. เตือดร้อนโดยไม่มีสาเหตุ อันเป็นการประพฤติตนเป็นคนเกะกะระรานตามความหมายของคำว่าอันธพาล ทั้ง เป็นเรื่องลูกจ้างทำร้ายกันเองนอกสถานที่ทำงานและนอกเวลางาน ไม่เกี่ยวกับกิจการของโจทก์โดยตรง จึงไม่มี ผลกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง ถือไม่ได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการ ทำงานของโจทก์กรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๓๖/๒๕๔๖ โจทก์เป็นผู้ชายทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นผู้หญิง โดยใช้มือตบที่บริเวณใบหน้าเพียงครั้งเดียวมีความผิดอาญาข้อหาทำร้ายผู้อื่นไม่ถึงกับเป็นเหตุให้เกิดอันตราย แก่กายหรือจิตใจ โจทก์กระทำอย่างอุกอาจในที่ประชุมต่อหน้าผู้บังคับบัญชาและพนักงานอื่น ๆ ในแผนกขณะ กำลังประชุมเกี่ยวกับงานของจำเลย โดยโจทก์มิได้เคารพยำเกรงต่อที่ประชุมและผู้บังคับบัญชา มิได้เกรงกลัว ต่อกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ระบุห้ามไว้ ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานของจำเลยหรือเป็นการกระทำผิดกรณีร้ายแรง

ข้อพิจารณาในการลงโทษ

๑. ลูกจ้างไม่เพียงแต่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเท่านั้น แต่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และศีลธรรมอันดีด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๙/๒๕๓๗ ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและ ศีลธรรมอันดีในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ แม้นายจ้างไม่มีคำสั่ง ข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานห้ามไว้ ถ้า ลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีดังกล่าว ต้องถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน

๒. คำสั่งของนายจ้างขัดกันเองไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๘/๒๕๔๓ แม้การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างร่างคำสั่งไม่ให้ อ. ผ่านการทดลอง งานให้รองประธานกรรมการของจำเลยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของโจทก์ในสายงานลงนามอันเป็นผลให้ อ. พ้น จากการเป็นพนักงานของจำเลย โดยไม่ได้ปรึกษาจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลย อันเป็นการขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยที่ ๒ แต่โจทก์ได้ปฏิบัติไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของ โจทก์ในสายงาน จึงมิใช่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งในกรณีร้ายแรง

๓. การให้บำเหน็จความชอบเป็นสิทธิของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๒๓/๒๕๓๑ การให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ลูกจ้างเป็นอำนาจของ นายจ้าง อำนาจนี้เป็นสิทธิของนายจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นการดำเนิน กิจการที่นายจ้างจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนจึงเป็นสิทธิของจำเลยผู้ เป็นนายจ้าง หาใช่สิทธิของโจทก์ผู้เป็นลูกจ้างไม่

๔. การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งลูกจ้างเป็นสิทธิของนายจ้าง (ภายใต้ความสุจริต)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๙/๒๕๓๖ การที่จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้า เครื่องใหญ่ตลอดมาไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้โจทก์ทำงานในตำแหน่งนั้นตลอดไป งานในตำแหน่ง

พนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ แผนกห้องผ้าหรือซักรีดและงานตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับต่ำสุดเป็นงานระดับเดียวกัน ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานสามารถสับเปลี่ยนแผนกได้ จำเลยย้ายใจท์ก็ไปอยู่แผนกทำความสะอาดเพราะพนักงานรีดผ้าเครื่องอัตโนมัติที่ติดตั้งใหม่ไม่ต้องใช้ความชำนาญมากและมีพนักงานจากบริษัทอื่นรับจ้างทำหน้าที่ดังกล่าวในค่าจ้างที่ถูกกว่า เป็นเรื่องที่ย้ายจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่าย ค่าจ้างและผลประโยชน์ของใจท์ก็มิได้ลดลงเมื่อย้ายแผนก และไม่ปรากฏว่าการที่ย้ายใจท์เป็นการกลั่นแกล้ง จึงไม่ถึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จำเลยมีอำนาจทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๙/๒๕๓๒ เมื่อไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างห้ามเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือหน้าที่ลูกจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจใช้ดุลพินิจโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอันเป็นอำนาจของนายจ้างโดยเฉพาะได้ และไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอันไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๗/๒๕๕๗ แม้สิทธิในการย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง นายจ้างจะสามารถทำได้ตามความเหมาะสมเพราะเป็นอำนาจในการบริหารจัดการภายในองค์กรของนายจ้างก็ตาม แต่การพิจารณาว่าคำสั่งย้ายงานดังกล่าวมีผลใช้บังคับเพียงใดคงต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นกรณีไป เมื่อมูลเหตุในการออกคำสั่งเป็นการบีบบังคับให้ลูกจ้างซึ่งเหลือเวลาทำงานเพียง ๒ เดือนเศษต้องลาออกเพื่อนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินเกษียณอายุและไม่ต้องจ่ายค่าจ้างที่สูงเกินไปของลูกจ้างซึ่งไม่คุ้มค้ำกับกำลังการผลิตของนายจ้างที่ตกต่ำลง เป็นการออกคำสั่งโดยไม่สุจริตและไม่เป็นธรรม การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวจึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควรและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

๕. การตั้งกรรมการสอบสวนยังไม่กระทบสิทธิลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๓๑-๒๔๓๒/๒๕๔๙ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง หรือ คณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย ยังไม่เป็นการก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระวัง หรือมีผลกระทบต่อ สถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ใด ๆ ของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว

๖. นายจ้างอาจชะลอการขึ้นเงินเดือนในระหว่างสอบสวนได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๔๖/๒๕๕๐ การชะลอการขึ้นเงินเดือนเป็นคำสั่งทั่วไปที่นายจ้างสามารถกระทำได้ เพราะระหว่างที่ยังสอบสวนไม่เสร็จหากเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างแล้วต่อมาปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิด จะทำให้นายจ้างเสียหายยากที่จะเรียกจ่ายเงินคืนจากลูกจ้าง แต่หากผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดวินัย ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับเงินเดือนย้อนหลัง

๗. กระบวนการสอบสวนต้องเป็นไปโดยชอบ

Procedural fairness หรือ fairness in action มีหลักในการพิจารณาว่าการดำเนินกระบวนการทางวินัย นายจ้างจะต้องให้ออกาสลูกจ้างในการพิจารณาและชี้แจงข้อกล่าวหาอย่างเหมาะสม ภายใต้หลัก *audi alterem partem rule* หลักการนี้ยังให้สิทธิลูกจ้างได้พบกับพยานที่เป็นฝ่ายตรงข้าม ลูกจ้างมีสิทธินำเสนอพยานหลักฐานฝ่ายตน การมีทนายความหรือที่ปรึกษาตามความจำเป็น มีข้อยกเว้นการดำเนินการตามกระบวนการทางวินัยสำหรับกรณีมีเหตุฉุกเฉิน (*cases of emergency*) เพื่อรักษาชีวิตหรือทรัพย์สินอัน

เนื่องมาจากการฉลาด หรือกรณีที่ลูกจ้างสละสิทธิในกระบวนการดำเนินการทางวินัยหรือกระทำการอันเห็นได้ชัดว่าไม่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในกระบวนการดังกล่าว หรือกรณีที่ลูกจ้างกระทำการบางอย่างที่แสดงให้เห็นว่าไม่สามารถดำเนินการทางวินัยได้ เช่น กรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดกฎหมายแล้วหนีไปไม่กลับเข้าทำงานอีกเลย เป็นต้น หรือกรณีที่ลูกจ้างยอมรับว่าได้กระทำความผิด (pleads guilty) ตามข้อกล่าวหาจริง ซึ่งกรณีนี้ลูกจ้างสามารถแสดงพยานหลักฐานเพื่อการลดหย่อนโทษได้ นอกจากนี้ ลูกจ้างจะต้องได้รับการแจ้งข้อกล่าวหา ได้รับการแจ้งเวลาและสถานที่ดำเนินการทางวินัยโดยมีระยะเวลาที่เหมาะสม ลูกจ้างต้องมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือตัวแทนลูกจ้าง นายจ้างต้องแสดงพยานหลักฐานตามข้อกล่าวหาแก่ลูกจ้างก่อนการสอบสวน เมื่อพบการกระทำความผิดแล้วก่อนที่จะลงโทษนายจ้างจะต้องแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์แก่ลูกจ้าง และการสอบสวนจะต้องดำเนินการด้วยความสุจริต และต้องแสดงเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยที่เพียงพอ (adequate reasons) ที่จะเข้าใจมูลฐานแห่งดุลพินิจดังกล่าว

๗.๑ กระบวนการต้องเป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๒๒/๒๕๕๘ นายจ้างมีหน้าที่ดำเนินการสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาโดยตรวจสอบรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงครบถ้วนในการพิจารณาว่าจะลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้างผู้นั้นหรือไม่ โดยมีกระบวนการที่เป็นธรรม ให้โอกาสลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาชี้แจงแสดงหลักฐาน โดยปราศจากการกีดกันกีดขวาง หรือบังคับข่มขู่ การที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ดำเนินการดังกล่าว และทำให้ลูกจ้างเสียหาย ถือได้ว่านายจ้างผิดสัญญาจ้างและอาจถูกลูกจ้างฟ้องให้รับผิดชอบในค่าเสียหายได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๐๗/๒๕๕๒ จำเลยมีข้อมูลในการพิจารณาการปฏิบัติงานของโจทก์พอสมควรอยู่แล้ว แม้ไม่มีการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติม จำเลยก็สามารถพิจารณาว่ามีเหตุสมควรเลิกจ้างโจทก์หรือไม่ การสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเป็นเพียงการแสวงหาข้อเท็จจริงซึ่งทำให้จำเลยมีข้อมูลในการพิจารณามากขึ้นเท่านั้น การตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแม้จะปฏิบัติไม่ถูกต้องและเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของจำเลยก็ไม่เป็นเหตุที่จะมีคำสั่งเลิกจ้างไม่ได้

๗.๒ ไม่ขัดต่อข้อตกลงเรื่องการสอบสวน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๔/๒๕๓๐ การที่จำเลยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยไม่มีผู้แทนของสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและจำเลยให้โจทก์ออกจากงานนั้น เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบและต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มี การสอบสวน

๘. การลงโทษต้องชอบ

๘.๑ ความผิดทางวินัยไม่ต้องอิงอาญา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๑๒/๒๕๕๗ แม้คดีอาญาจะเป็นความผิดที่เกี่ยวกับแผ่นดินซึ่งอาจมีความสำคัญมากกว่าความผิดทางวินัย แต่การพิจารณาว่าการกระทำนั้นเป็นความผิดทางอาญาหรือไม่ หรือเป็นความผิดทางวินัยหรือไม่ ย่อมมีองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแตกต่างกันไป ไม่อาจนำข้อสรุปของการพิจารณาแต่ละกรณีมาใช้บังคับแก่กันได้

๘.๒ การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเหตุไม่ดูกระบวนการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๗-๙๘๘/๒๕๕๒ การฟ้องเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไม่มีรายละเอียดขั้นตอนว่าคำสั่งลงโทษลูกจ้างหรือเลิกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงก่อน หรือการสอบสวนข้อเท็จจริงจะต้องทำให้เสร็จภายในกำหนด ๑๕๐ วัน แม้ตามข้อบังคับของนายจ้างจะต้องมีการสอบสวนข้อเท็จจริงก่อน หรือต้องสอบสวนข้อเท็จจริงให้เสร็จภายในกำหนด ๑๕๐ วัน และนายจ้างมิได้ปฏิบัติให้ครบถ้วนถูกต้อง แม้ตามข้อบังคับจะให้ถือว่าลูกจ้างผู้นั้นพ้นจากข้อตกลงว่าหา ก็เป็นเรื่องพ้นจากข้อตกลงว่าหาในการสอบสวนครั้งนั้นเท่านั้น มิได้หมายความว่าลูกจ้างนั้นมิได้กระทำผิดอันจะมีผลกระทบต่อการศึกษาการพิจารณาคดีของศาล

๘.๓ การลงโทษเป็นดุลพินิจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๕๘๘/๒๕๕๑ เมื่อข้อบังคับระบุว่า การลงโทษพนักงานที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่เห็นเหมาะสมและเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะนำเหตุผลหย่อนโทษมาประกอบการพิจารณาหรือไม่ก็ได้ ดังนั้น แม้จะเคยมีการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยที่คล้ายคลึงกับการกระทำผิดของลูกจ้างด้วยการภาคทัณฑ์ ก็มีได้หมายความว่าผู้บังคับบัญชาจะลงโทษลูกจ้างที่กระทำความผิดครั้งนี้เป็นอย่างอื่นนอกจากภาคทัณฑ์ไม่ได้

๘.๔ ห้ามลงโทษซ้ำ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๑/๒๕๓๒ การที่นายจ้างลงโทษภาคทัณฑ์ลูกจ้างมาแล้ว นายจ้างจะนำความผิดที่เคยลงโทษมาแล้วนั้นมาเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดซ้ำใหม่อีกหาได้ไม่ แม้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ได้มีการกลั่นแกล้ง ก็ไม่ใช่เหตุที่จะทำให้เป็นการจ้างได้โดยชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๒๔/๒๕๕๖ เมื่อนายจ้างลงโทษลูกจ้างในการกระทำความผิดเรื่องนั้นไปแล้ว ไม่สามารถนำมากล่าวอ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำคำเตือนในเรื่องเดิมได้อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๒๒๘/๒๕๕๗ ระเบียบข้อบังคับกำหนดขั้นตอนการลงโทษทางวินัยโดยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีอำนาจลงโทษพนักงานลูกจ้างสำหรับความผิดเล็กน้อยไม่ร้ายแรงได้ แต่ให้อยู่ภายใต้การทบทวนของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเพื่อให้การลงโทษนั้นเหมาะสม หากผู้บังคับบัญชาระดับสูงพิจารณาแล้วลงโทษเป็นอย่างอื่นก็ให้การลงโทษโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นถูกยกเลิกเพิกถอนไป กรณีนี้จึงมิใช่เป็นการลงโทษซ้ำสำหรับการกระทำเดียวกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๗/๒๕๓๖ ลูกจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งของนายจ้างที่ลงโทษให้ออกจกเป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งเดิมจากให้ออกเป็นลดขั้นเงินเดือน ๔ ขั้น ถือว่าการลงโทษทางวินัยดังกล่าวเป็นที่สุดโดยลูกจ้างและนายจ้างต่างพอใจในการลงโทษไปแล้ว แม้อ่อนนายจ้างจะได้ร้องทุกข์กล่าวหาลูกจ้างในการกระทำครั้งเดียวกันกับความผิดทางวินัยเป็นมูลความผิดทางอาญาก็ และศาลอาญามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามข้อหาที่ตาม ก็เป็นความรับผิดชอบทางอาญาของลูกจ้างเป็นอีกส่วนหนึ่งซึ่งแยกพิจารณาจากความผิดทางวินัยของลูกจ้างได้ เมื่อผลคดีอาญาไม่ทำให้ลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติการเป็นพนักงานของ

นายจ้าง นายจ้างก็จะนำเอาการกระทำอันเดียวกันซึ่งลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยไปแล้วและเป็นเหตุซ้ำซ้อนเหตุเดียวกันมาเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างอีกไม่ได้ ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้นเข้าทำงานต่อไปได้

การลงโทษด้วยการเลิกจ้าง

เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานไม่มีบัญญัตินิยามคำว่าเลิกจ้างไว้ จึงต้องนำความหมายของคำว่าเลิกจ้างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ที่ว่า “การเลิกจ้างตามมาตรานี้หมายความว่า การกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป” ซึ่งต้องพิจารณาจากสองลักษณะคือ ลักษณะแรกต้องพิจารณาจากองค์ประกอบภายในคือเจตนาของนายจ้างว่ามีความประสงค์ให้ลูกจ้างออกจากงานหรือไม่ ส่วนลักษณะที่สองพิจารณาเพียงองค์ประกอบภายนอกโดยไม่ต้องพิจารณาว่านายจ้างมีเจตนาอย่างไร เพียงแต่การปฏิบัติของนายจ้างเป็นผลให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปก็เพียงพอเป็นการเลิกจ้างแล้ว และเมื่อการเลิกจ้างเป็นไปตามกฎหมาย คู่สัญญาจะกำหนดให้การเลิกจ้างไม่เป็นการเลิกจ้าง หรือกำหนดวิธีการอื่นให้ถือเป็นการเลิกจ้างซึ่งเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักการดังกล่าวของกฎหมายไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๓๗/๒๕๕๗ การวินิจฉัยว่ามีการเลิกจ้างแล้วหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงการกระทำของนายจ้างประกอบด้วย จะพิจารณาเพียงว่ามีกรบอกกล่าวเลิกจ้างด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือแล้วหรือไม่ ย่อมไม่ได้ แม้ในการประชุม ประธานกรรมการบริหารของนายจ้างจะขอให้โจทก์ลาออกโดยจะให้เวลาโจทก์ปรึกษากับครอบครัวก่อน ๓ วัน แต่ในวันดังกล่าว ประธานกรรมการบริหารขอรยนต์ประจำตำแหน่งที่โจทก์ใช้อยู่คืน และในช่วงระยะเวลา ๓ วันนั้น โจทก์ไม่ต้องไปทำงาน การกระทำของประธานกรรมการบริหารมีลักษณะไม่ยอมให้โจทก์ทำงานให้นายจ้างอีกต่อไป ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโจทก์แล้วตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นวันที่เรียกเอารยนต์ประจำตำแหน่งคืนจากโจทก์ ไม่ใช่เลิกจ้างในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นวันที่คัดชื่อโจทก์ออกจากกรเป็นพนักงานของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๖-๑๒๑๘/๒๕๔๖ การบอกเลิกสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่สัญญาไม่มีสิทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้ แม้จำเลยกับโจทก์ทั้งยี่สิบสามจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แต่ระเบียบดังกล่าวเป็นข้อตกลงที่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ จึงต้องใช้มาตรา ๑๗ วรรคสอง บังคับแทน เมื่อโจทก์ทั้งยี่สิบสามได้ยื่นใบลาออกต่อจำเลย โดยประสงค์ให้มีผลเมื่อพ้นกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันยื่นใบลาออก แต่จำเลยกลับอนุมัติให้มีผลเป็นการลาออกในวันที่โจทก์ทั้งยี่สิบสามยื่นใบลาออกก่อนกำหนดที่โจทก์ทั้งยี่สิบสามประสงค์จะให้ผลเป็นการลาออก จำเลยจึงต้องจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานจนถึงวันที่โจทก์ทั้งยี่สิบสามประสงค์จะลาออกพร้อมทั้งดอกเบีย้อัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัด

การเลิกจ้างกรณีทั่วไป

๑.การเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑.๑ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด

การเลิกจ้างกรณีนี้พิจารณาเจตนาของนายจ้างเป็นหลัก โดยพิจารณาจากการกระทำของนายจ้างหรือผู้ที่มีอำนาจในการเลิกจ้างว่าได้กระทำการใดไม่ว่าจะเป็นหนังสือ ด้วยวาจา หรือโดยการกระทำอื่น ที่แสดงให้เห็นเจตนาภายในว่าไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ตลอดไป มิใช่เป็นแต่เพียงชั่วคราว โดยมีเจตนาตัดความสัมพันธ์โดยเด็ดขาด การเลิกจ้างมีผลเมื่อมีเจตนา ไม่ต้องรอว่าจะจ่ายค่าจ้างให้หรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๐๒/๒๕๔๐ การเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ มิได้หมายความว่า จะต้องถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างก่อนแล้วนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ แต่หากมีพฤติการณ์ที่แสดงออกโดยแน่ชัดว่าจะไม่จ่ายค่าจ้างก็ถือได้ว่ามีการเลิกจ้างแล้วตั้งแต่วันที่มิให้ลูกจ้างเข้าทำงาน

แม้จะสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลาแล้ว แต่นายจ้างยังมีเจตนาให้ลูกจ้างทำงานต่อไป การที่ลูกจ้างไม่ทำต่อจึงมิใช่เจตนาของนายจ้างที่จะมิให้ลูกจ้างทำงานด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๓๓/๒๕๕๘ แม้สัญญาจ้างฉบับที่ ๓ ซึ่งเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนสิ้นสุดลง ลูกจ้างได้รับสัญญาจ้างฉบับที่ ๔ จากนายจ้างแล้ว แต่ลูกจ้างไม่ตกลงทำสัญญาจ้างกับนายจ้างต่อไป นายจ้างจึงไม่ได้กระทำการใดที่มิให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ แต่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างเอง ย่อมถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๓๗/๒๕๕๗ การวินิจฉัยว่ามีการเลิกจ้างแล้วหรือไม่ต้องพิจารณาถึงการกระทำของนายจ้างประกอบด้วย จะพิจารณาเพียงว่ามีการบอกกล่าวเลิกจ้างด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือแล้วหรือไม่ย่อมไม่ได้ แม้ในการประชุม ๘.ประธานกรรมการบริหารบริษัทในกลุ่มแพนจะขอให้โจทก์ลาออกโดยจะให้เวลาโจทก์ปรึกษากับครอบครัวก่อน ๓ วัน แต่ในวันดังกล่าว ๘. ขอรถยนต์ประจำตำแหน่งที่โจทก์ใช้อยู่คืน และในช่วงระยะเวลา ๓ วันนั้นโจทก์ไม่ต้องไปทำงาน การกระทำของ ๘. มีลักษณะไม่ยอมให้โจทก์ทำงานให้บริษัทนายจ้างต่อไป ถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้างเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่เรียกเอารถยนต์ประจำตำแหน่งที่โจทก์ใช้อยู่คืน ไม่ใช่วันที่คัดชื่อโจทก์ออกจากการเป็นพนักงานของนายจ้าง

กฎหมายแรงงานของประเทศที่ใช้ระบบ Common Law จะมีหลักการสำหรับกรณีที่นายจ้างกระทำการใดที่เป็น การขัดต่อหลักการของ Mutual trust and Confidence เช่น การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขของสัญญาจ้างในสาระสำคัญโดยปราศจากความยินยอมของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการลดค่าจ้าง เปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน เวลาการทำงาน หรือเป็นการกระทำที่นายจ้างแสดงออกต่อลูกจ้างในทำนองไม่ให้เกียรติลูกจ้างอย่างรุนแรง เช่น ดูหมิ่น ยื่นคำขาดให้ลูกจ้างลาออก หรือลงโทษโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดหรือทำความผิดเพียง

เล็กน้อยแต่ลงโทษรุนแรง ดังนี้ถือเป็นการเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal) ประเทศอังกฤษเป็นไปตาม The Employment Right Act 1996 article 95 (1) (c) ประเทศแคนาดามีกฎหมาย The Employment Standards Act 2000 article 56 (1) (b) ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำดังกล่าวของนายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยกฎหมายให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดจากการกระทำของนายจ้างหรือการเลิกจ้างนั่นเอง หลักการดังกล่าวอาจมีอยู่ในกฎหมายแรงงานของประเทศภาคพื้นยุโรปบางประเทศ เช่น ประเทศโปรตุเกส ตาม The Termination of the Employment Contract and Fixed-Term Contract Act 1989 article 34 แต่ตามกฎหมายแรงงานของไทยไม่มีบทบัญญัติทำนองเดียวกันนี้ ดังนั้นแม้ นายจ้างจะกระทำการดังกล่าวต่อลูกจ้างและเป็นเหตุให้ลูกจ้างลาออกก็ไม่ถือວ່านายจ้างเลิกจ้าง แต่ยังคงถือเป็นการลาออกของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๓๕-๖๑๓๗/๒๕๕๕ การที่นายจ้างลดค่าจ้างลูกจ้าง ยุบแผนก และให้ลูกจ้างย้ายไปทำงานอีกแผนกหนึ่ง แม้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างแต่เป็นคนละกรณีกับการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๑๒/๒๕๕๓ จำเลยจ้างโจทก์ให้เป็นคนประจำเรือ วันที่ครบกำหนดตามสัญญาจ้างอาจเป็นวันที่โจทก์ยังนำเรือกลับมาไม่ถึงกรุงเทพมหานคร เพราะเรือยังอยู่ในความควบคุมของโจทก์ การที่โจทก์และจำเลยตกลงว่าการเดินทางกลับมาไม่ถึงมิได้เป็นการต่ออายุสัญญาจ้าง ซึ่งมีผลทำให้สัญญาจ้างครบกำหนดเมื่อเรือเดินทางกลับถึงกรุงเทพมหานครแล้ว เป็นข้อตกลงที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่ตกเป็นโมฆะ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทันทีที่โจทก์นำเรือกลับมาถึงท่าเรือกรุงเทพมหานครเป็นการเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๘๙/๒๕๕๑ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างรายวัน ทำหน้าที่เป็นแม่บ้านทำความสะอาดภายในโรงงานจำเลย ล. กรรมการบริษัทจำเลยสั่งให้โจทก์ทำงานหลังสิ้นสุดเวลาทำงานตามปกติ เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งก็ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยเก็บบัตรบันทึกเวลาทำงานของโจทก์ไว้และสั่งให้บอกโจทก์รออยู่ที่ป้อมบริเวณหน้าโรงงานในวันที่โจทก์มาทำงาน ต่อมาในวันรุ่งขึ้น โจทก์จะเข้าทำงานในช่วงเช้า แต่พนักงานรักษาความปลอดภัยยังไม่ให้เข้าโรงงานแต่ให้รออยู่จนเวลา 8.40 นาฬิกา โจทก์จึงออกจากโรงงานไปปรึกษาพนักงานตรวจแรงงาน แล้วกลับเข้าไปที่โรงงานอีกครั้งในเวลาประมาณ 16 นาฬิกา พบ ส. หัวหน้าฝ่ายบุคคล ส. ขอให้โจทก์ทำงานต่อไป แต่โจทก์ไม่ตกลง ส. จึงนำใบลาออกมาให้โจทก์แต่โจทก์ไม่ลงลายมือชื่อในใบลาออกให้ นั้น การที่ ล. จะแสดงความไม่พอใจต่อโจทก์และมีคำสั่งดังกล่าวซึ่งทำให้โจทก์ไม่สามารถเข้าทำงานในโรงงานตามปกติได้ ก็เพื่อให้โจทก์รออยู่และได้พบกับ ล. ก่อน อันเป็นการใช้อำนาจทางการบริหารที่นายจ้างสามารถกระทำได้ แต่ในระหว่างที่โจทก์รออยู่นั้นโจทก์ได้ออกจากโรงงานไปเองโดยยังไม่ได้พบกับ ล. กรณีดังกล่าวจึงยังถือไม่ได้ว่า ล. ได้บอกเลิกจ้างโจทก์หรือมีการกระทำใดที่จะไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้โดยเด็ดขาด จึงไม่ใช่การเลิกจ้าง

การพูดหรือกระทำที่จะเป็นการเลิกจ้างต้องชัดเจนมีลักษณะเป็นการตัดความสัมพันธ์โดยเด็ดขาด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖/๒๕๕๐ การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ที่บัญญัติว่า การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็ นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด นั้น มีความหมายว่า เป็นการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดย

เด็ดขาดโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วยซึ่งสภาพความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ไม่ใช่เรื่องการให้ลูกจ้างหยุดงานเพียงชั่วคราวซึ่งสภาพการเป็นนายจ้างและลูกจ้างยังไม่สิ้นสุดลง และลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าจ้างถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ในระหว่างหยุดงานชั่วคราว แม้การพักงานครั้งก่อนหน้านั้นโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้รับค่าจ้างระหว่างพักงานแต่ในการสั่งพักงานครั้งนี้จำเลยนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ระหว่างให้หยุดงานชั่วคราว แต่ไม่ปรากฏว่าโจทก์ทวงถามเอาค่าจ้างแล้วจำเลยปฏิเสธไม่จ่ายค่าจ้างแต่อย่างใด กลับปรากฏว่าภายหลังโจทก์แอบขนย้ายทรัพย์สินออกไปจากที่ทำงานในเวลากลางคืน ถือเป็นเจตนาของโจทก์ที่ไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยต่อไป จึงไม่เป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๗๘/๒๕๕๔ การที่กรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทนายจ้างบอกให้ลูกจ้างพิจารณาตัวเอง มีความหมายไปในทำนองว่าให้ลูกจ้างตัดสินใจเองว่าจะลาออกหรือไม่เท่านั้น และการที่ผู้จัดการโรงงานพูดกับลูกจ้างว่า “พวกคุณจะทำอย่างไร ผู้บริหารคงไม่เอาพวกคุณไว้หรอก” ก็เป็นเพียงการคาดการณ์ของผู้จัดการโรงงานเองว่านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง การที่ผู้จัดการโรงงานนำหนังสือลาออกมาให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อนั้นก็ไม่ปรากฏมีเงื่อนไขว่าหากลูกจ้างไม่ลงลายมือชื่อก็ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไปในตัวแต่อย่างใด ซึ่งหากลูกจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกก็เป็นเรื่องที่นายจ้างจะพิจารณาลงโทษหรือมีคำสั่งเป็นกิจจะลักษณะอีกชั้นหนึ่ง พฤติการณ์ดังกล่าวถือไม่ได้ว่ามีกรกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้โดยเด็ดขาด จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๘๓/๒๕๓๙ การที่นายจ้างสั่งให้พักงานลูกจ้างเพื่อรอการลงโทษจนกว่าคดีอาญาที่ลูกจ้างต้องหาวาลักทรัพย์นายจ้างจะถึงที่สุดนั้น นับว่าให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นการชั่วคราว สภาพความเป็นนายจ้างลูกจ้างยังคงมีต่อไป ไม่ใช่กรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยเด็ดขาด การสั่งพักงานดังกล่าวจึงไม่เป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๗๕/๒๕๔๘ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๕ นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าทัศนคติในการทำงานไม่ตรงกันไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ให้ลูกจ้างลาออกจะให้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง ๓ เดือน และให้เวลาลูกจ้างปรึกษาครอบครัว ๓ วัน ในวันดังกล่าวนายจ้างขอรถประจำตำแหน่งที่ลูกจ้างใช้อยู่คืน และในช่วง ๓ วันดังกล่าว ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน หลังจากครบกำหนด ๓ วันแล้ว ลูกจ้างไม่ได้เข้าไปทำงานให้นายจ้างอีก วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ นายจ้างจึงคัดชื่อลูกจ้างออกจากการเป็นพนักงาน การกระทำของนายจ้างมีลักษณะไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างอีก มิได้ให้โอกาสลูกจ้างตั้งที่กล่าวข้างต้น ถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๕

๑.๒. ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

การที่นายจ้างไม่มีงานให้ทำและไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้วโดยไม่จำเป็นต้องคำนึงว่าในเวลาภายหน้านายจ้างจะมีงานให้ลูกจ้างทำและมีเงินจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างหรือไม่ และนายจ้างมีเจตนาให้ลูกจ้างออกจากงานหรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๔๘-๑๐๑๒๙/๒๕๓๙ จำเลยจ้างโจทก์มาเพื่อจะให้ทำงานให้แก่จำเลย หมายความว่าจำเลยดำเนินกิจการมีงานที่จะมอบหมายให้โจทก์ทำตามที่จ้างและในขณะเดียวกันจำเลยจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์โดยจำเลยมีเงินที่จะจ่ายค่าจ้างได้ เมื่อโจทก์ไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๘ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๓๘ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม จำเลยไม่มีงานให้โจทก์ทำหรือเหตุอื่นใดและ

โจทก์ไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากจำเลยไม่มีเงินจะจ่ายให้ การกระทำของจำเลยเช่นนี้ย่อมอยู่ในความหมายที่ว่า เป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ซึ่งถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จำต้องคำนึงว่าในเวลาภายหน้าจำเลยจะมีงานให้โจทก์ทำและมีเงินจ่ายค่าจ้างให้โจทก์หรือไม่

การโอนตัวลูกจ้างให้ไปทำงานกับนายจ้างอื่นโดยลูกจ้างไม่ยินยอม ถือเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๒๓๙-๑๒๔๐๕/๒๕๕๓ ตัวแทนบริษัทจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างแจ้งต่อลูกจ้างในที่ประชุมว่าขอให้ลูกจ้างทั้งหมดไปทำงานที่บริษัท ข. หากไม่ไปจะไม่จ่ายค่าจ้าง แม้การทำงานของลูกจ้างในบริษัทใหม่จะเป็นการทำงานเช่นเดิม แต่ลูกจ้างทั้งหมดไม่ยอมทำตามจะถือว่าเป็นความผิดของลูกจ้างทั้งหมดไม่ได้ เป็นสิทธิของลูกจ้างทั้งหมดที่จะไปทำงานกับบริษัทใหม่หรือไม่ก็ได้ พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๔๕/๒๕๕๖ หลังจากโจทก์ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ลูกจ้างของโจทก์ยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานขับรถและได้รับค่าจ้างอัตราเดิมต่อเนื่องตลอดมาโดยเป็นลูกจ้างของอดีตกรรมการของโจทก์ กรณีเป็นการโอนสิทธิการเป็นนายจ้างจากโจทก์ซึ่งเป็นนิติบุคคลมาเป็นอดีตกรรมการของโจทก์ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ไม่ใช่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๖๖-๑๗๗๑/๒๕๔๔ บริษัทนายจ้างหยุดกิจการเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แม้นายจ้างจะโอนย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานกับบริษัท บ. ก็ต้องให้ลูกจ้างยินยอมด้วยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอมจึงต้องถือว่านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานอันมีผลตลอดไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการอันเป็นเหตุอื่นใด จึงเป็นการเลิกจ้าง

หากนายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราวหรือเด็ดขาด อำนาจในการจัดการทรัพย์สินของนายจ้างหรือการกระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไปเป็นอำนาจของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้กระทำการแทน เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จึงมีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างต่อไป (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๒๓-๘๙๒๗/๒๕๕๑) จึงยังไม่เป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๒๓/๒๕๕๒ การที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด ไม่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างลูกหนี้ผู้เป็นนายจ้างกับเจ้าหนี้ซึ่งเป็นลูกจ้างต้องสิ้นสุดหรือระงับไปด้วย ทั้งไม่มีบทกฎหมายใดบัญญัติว่าเมื่อศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาดแล้วลูกจ้างของลูกหนี้หมดสิทธิที่จะทำงานให้ลูกหนี้ต่อไป ดังนั้น แม้ศาลล้มละลายกลางจะมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาดเจ้าหนี้ก็ยังมีฐานะเป็นลูกจ้างของลูกหนี้อยู่ กรณียังไม่ถือว่ามี การเลิกจ้างเจ้าหนี้ในวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ สิทธิในการรับเงินค่าชดเชยจึงยังไม่เกิดขึ้น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๘๘/๒๕๒๙ วินิจฉัยกรณีพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราวไว้ทำนองเดียวกัน)

-สำนักงานถูกปิด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๘๖/๒๕๕๕ เจ้าของตึกที่ตั้งสำนักงานจำเลยได้ตัดน้ำ ตัดไฟ และปิดสำนักงาน ทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๓ เมื่อ

โจทก์ไม่ได้รับค่าจ้างจากจำเลยด้วยเหตุดังกล่าว ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ ซึ่งเป็นวันที่จำเลยไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ มิใช่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ซึ่งเป็นวันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง

ถูกถอดถอนตามคำสั่งทางการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๒๔-๑๘๒๕/๒๕๔๔ การที่ธนาคารแห่งประเทศไทยด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังมีคำสั่งถอดถอนโจทก์ออกจากกรรมการของธนาคารพาณิชย์จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเนื่องจากจำเลยดำเนินการในลักษณะอันอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ประโยชน์ของประชาชน ซึ่งเป็นอำนาจของธนาคารแห่งประเทศไทยที่จะออกคำสั่งดังกล่าวได้ตามพระราชบัญญัติธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๐๕ มาตรา ๒๔ ตรี และให้ถือว่าเป็นการออกคำสั่งโดยมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นของจำเลยด้วย ทำให้โจทก์ไม่ได้ทำงานให้แก่จำเลยอีกต่อไป จึงถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์

๒. การเลิกจ้างเพราะการเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

มาตรานี้บัญญัติเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ เพราะบางสถานประกอบการมิได้กำหนดการเกษียณอายุการทำงานของลูกจ้างไว้ ทำให้ลูกจ้างต้องทนทำงานไปเรื่อย ๆ แม้ว่าสภาพร่างกายและสุขภาพจะไม่อำนวยอันเนื่องมาจากอายุที่มากขึ้นกว่าวัยทำงาน และเมื่อทำงานไม่ไหวก็ต้องลาออกเอง เป็นเหตุให้ไม่ได้รับสิทธิในค่าชดเชย ทั้งการที่สุขภาพไม่ดีขึ้นต้องออกจากงานแต่นายจ้างไม่ให้ทำงาน อันเป็นการเลิกจ้างก็ยังคงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การแก้ไขให้การเกษียณอายุการทำงานถือเป็นการเลิกจ้างนี้ยังสอดคล้องกับแนวคำพิพากษาศาลฎีกาหลายคดี เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๓๗/๒๕๔๔ ที่ ๔๗๓๒/๒๕๕๗ ที่ ๙๙๗๘/๒๕๕๗ เป็นต้น นายจ้างอาจกำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือทำเป็นสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบุคคล หรือแม้แต่ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างอาจตกลงกันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้ซึ่งการกำหนดการเกษียณอายุการทำงานอาจกำหนดตามปีปฏิทินหรือปีงบประมาณของนายจ้างก็ได้ (ฎ.๒๑๓๗/๒๕๔๔) แต่ต้องไม่ให้มีอายุเกิน ๖๐ ปี และไม่เลือกปฏิบัติระหว่างลูกจ้างชายและหญิง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๐/๒๕๒๕ นายจ้างมีข้อบังคับว่า ถ้าลูกจ้างคนใดมีอายุครบ ๖๐ ปี ในระหว่างปี ลูกจ้างคนนั้นมีสิทธิที่จะเลือกออกจากงานในวันถัดจากวันที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือในวันสิ้นปีงบประมาณที่เกษียณอายุก็ได้ ดังนั้นการที่ลูกจ้างใช้สิทธิเลือกออกจากงานก่อนสิ้นปีงบประมาณเมื่อลูกจ้าง

อายุครบ ๖๐ ปีแล้ว ซึ่งข้อบังคับของนายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกทำได้ จึงเป็นการเลิกจ้างหาใช่เป็นลาออกจากงานไม่

กรณีที่ไม่มีการกำหนดการเกษียณอายุหรือกำหนดไว้เกิน ๖๐ ปี ลูกจ้างสามารถแสดงเจตนาเกษียณอายุได้เมื่ออายุครบ ๖๐ ปี หรือเกินกว่า ๖๐ ปี โดยแสดงเจตนาต่อนายจ้างซึ่งจะมีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อครบ ๓๐ วัน นับแต่วันแสดงเจตนา ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่งแก่ลูกจ้างนั้น การบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นายจ้างกรณีนี้มาจากแนวคิดเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ เพื่อนายจ้างจะได้บริหารงานบุคคลได้โดยไม่เสียหายแก่กิจการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๗๑/๒๕๒๗ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยและทำงานมาครบ ๓๐ ปี ซึ่งตามระเบียบของจำเลยจะต้องถูกปลดเกษียณและทางปฏิบัติต้อง เขียนใบลาออกด้วย ดังนี้ การที่โจทก์เขียนใบลาออกในวันปลดเกษียณจึงเป็นเพียงกระทำให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติของจำเลยเท่านั้นมิใช่เป็นการลาออก แต่เป็นการออกจากงานเพราะเกษียณอายุซึ่งเป็นการเลิกจ้าง จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

๖.๓ การเลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงหน่วยงานตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๑ ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ห้ามมิให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาใช้บังคับ และให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

การปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการตามมาตรฐานี้ จะต้องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรให้ดีหรือทันสมัยมากขึ้น หรือการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการทำงานซึ่งเป็นผลให้ลูกจ้างล้นงาน (Redundancy) ซึ่งตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา การเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องเป็นผลโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากไม่ใช่ผลโดยตรงแม้ลูกจ้างจะได้รับผลกระทบก็ไม่ใช่กรณีตามมาตรฐานี้ แต่เป็นกรณีเลิกจ้างทั่วไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๖/๒๕๔๘ การเลิกจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ต้องเป็นการเลิกจ้างเพื่อลดจำนวนลูกจ้างเนื่องจากนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทดแทนการใช้แรงงานของลูกจ้าง ธนาคารจำเลยจะได้รับมอบหมายจากสำนักงานใหญ่ให้เป็นศูนย์กลางการวิเคราะห์สินเชื่อจึงได้ปรับปรุงโครงสร้างฝ่ายสินเชื่อของธนาคารโดยนำระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ทำงานปรับปรุงหน่วยงานและบริการแทนแรงงานคน แต่ต่อมาประเทศอินเดียได้รับการพิจารณาเป็นศูนย์กลางการวิเคราะห์สินเชื่อ จำเลยจึงไม่ได้นำระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ทำงาน แต่ได้เปลี่ยนแปลงจอภาพคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงกับระบบดังกล่าวทำให้จำเลยปรับลดพนักงานสินเชื่อและยุบเลิกฝ่ายสินเชื่อในเดือนมีนาคม ๒๕๔๓ แล้วย้าย ก. หัวหน้าฝ่ายสินเชื่อไปประจำที่สิงคโปร์ และเลิกจ้างโจทก์ในเดือนธันวาคม ๒๕๔๓ แม้โจทก์จะทำงานในฝ่ายสินเชื่อ แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะโจทก์เป็นเลขานุการของ ก. หัวหน้าฝ่ายสินเชื่อเนื่องจาก ก. ได้รับคำสั่งให้ไปประจำที่ประเทศสิงคโปร์ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่อันเนื่องมาจากจำเลยปรับปรุงโครงสร้างองค์กรภายในฝ่ายสินเชื่อ ทั้งไม่ใช่เนื่องจากการที่จำเลยนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนการทำงานของโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๘๓-๗๖๘๓/๒๕๔๘ การที่จำเลยนำผงชูรสกึ่งสำเร็จรูปที่ซื้อมาใช้ในการผลิตผงชูรสสำเร็จรูปแทนการผลิตผงชูรสกึ่งสำเร็จรูปจากกากน้ำตาลด้วยตนเอง เป็นการตัดทอนขั้นตอนการผลิตเดิมแต่ไม่ใช่การนำเครื่องจักรมาใช้ ส่วนการนำเครื่องไม่มาใช้ในการรีไซเคิลน้ำที่เหลือจากการผลิตก็ได้ผลชูรสจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับกำลังผลิตต่อวัน ผลชูรสที่ได้จากการรีไซเคิลน้ำเป็นเพียงผลพลอยได้จากการทำให้หน้าที่เหลือจากการผลิตสะอาดขึ้นก่อนปล่อยเป็นน้ำทิ้งเท่านั้น จึงไม่ใช่การที่นายจ้างปรับปรุงกระบวนการผลิตเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง

เมื่อนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวต้องแจ้งเหตุการณ์เลิกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานในท้องที่และแจ้งต่อลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖๐ วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ในกรณีนี้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แต่หากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งน้อยกว่า ๖๐ วันดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย การที่ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ อีก

นอกจากนั้นตามมาตรา ๑๒๒ ยังกำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยอีกด้วย แต่

รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับการทำงานในปีสุดท้ายหากลูกจ้างทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นำเป็นการทำงานครบหนึ่งปี ซึ่งหมายความว่าหากทำงานในปีสุดท้ายตั้งแต่วันที่ ๑ ถึงวันที่ ๑๘๐ ให้ปัดทิ้ง แต่หากทำตั้งแต่วันที่ ๑๘๑ ขึ้นไปให้นำเป็นหนึ่งปี

๗. การสิ้นสุดสัญญาจ้างเพราะนายจ้างย้ายสถานประกอบการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสาม ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งเป็นหนังสือ

๑. การย้ายสถานประกอบการของนายจ้างตามมาตรา ๑๒๐

๑.๑ เป็นการย้ายสถานประกอบการแห่งหนึ่งแห่งใดของนายจ้าง

นายจ้างอาจมีสถานประกอบกิจการหลายแห่งแล้วมีการย้ายทุกแห่ง หรือย้ายเพียงแค่แห่งหนึ่งแห่งใด ก็เข้ากรณีตามมาตรานี้

๑.๒ อาจเป็นการย้ายไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง

การย้ายไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๕๐/๒๕๕๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ หมายถึง ผู้ประกอบกิจการย้ายสถานที่ผลิตสินค้า ขายสินค้า หรือสถานที่ให้บริการซึ่งมีอยู่เดิมจากแห่งหนึ่งไปยังสถานที่แห่งใหม่ เดิมปี ๒๕๓๖ โจทก์ซึ่งประกอบกิจการเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์มีสำนักงานเทพลีลาเป็นสถานที่ประกอบกิจการแห่งเดียว ต่อมาปี ๒๕๔๙ โจทก์เปิดสถานประกอบกิจการอีกแห่งหนึ่งแล้วจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงสถานประกอบกิจการแห่งใหม่เป็นสำนักงานใหญ่ และสำนักงานเดิมเป็นสำนักงานสาขา โจทก์ทยอยปิดสำนักงานเดิมเป็นแผนก ๆ โดยย้ายลูกจ้างไปปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ครั้นสุดท้ายวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒ โจทก์ย้ายลูกจ้างในแผนกที่เหลืออยู่ที่สำนักงานเดิมทั้งหมดแล้วปิดการดำเนินการของสำนักงานเดิมอย่างถาวร แสดงให้เห็นวัตถุประสงค์ของโจทก์ว่าต้องการย้ายสถานประกอบกิจการจากสำนักงานเดิมไปยังสำนักงานใหญ่เพียงแห่งเดียวตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงให้สำนักงานเดิมเป็นสาขาเป็นวิธีการหรือกระบวนการของการย้ายสถานประกอบกิจการของโจทก์เท่านั้น แม้จะใช้เวลาถึง ๒ ปีเศษ ก็ทำให้กรณีโจทก์ย้ายสถานประกอบกิจการไปยังสถานที่อื่นซึ่งโจทก์มีอยู่แล้วไม่แต่ถือว่าเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว

การย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๒๘/๒๕๔๕ จำเลยมีคำสั่งปิดสำนักงานแผนกการขายที่กรุงเทพและย้ายพนักงานไปทำงานที่หน่วยงานของจำเลยที่จังหวัดภูเก็ต โดยขณะจำเลยสั่งย้ายโจทก์นั้น จำเลยมีสถานประกอบกิจการที่จังหวัดภูเก็ตอยู่ก่อนแล้ว จึงเป็นกรณีนายจ้างย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างอีกแห่งหนึ่งที่มีอยู่แล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๖๖-๕๕๘๘/๒๕๖๑ เมื่อหน่วยงานที่จังหวัดระยองเป็นสำนักงานสาขาของจำเลยโดยไม่ปรากฏว่าจำเลยตั้งสถานประกอบกิจการขึ้นใหม่ที่จังหวัดระยอง หน่วยงานดังกล่าวจึงเป็นสถานประกอบกิจการของจำเลยอีกแห่งหนึ่งที่มีอยู่ก่อนแล้ว

๒. นายจ้างต้องปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

นายจ้างมีหน้าที่ดำเนินการดังกล่าวเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและมีเวลาตัดสินใจว่าจะไปทำงานด้วยหรือไม่ เมื่อลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการแล้ว ลูกจ้างสามารถตัดสินใจได้ว่าจะย้ายไปทำงานด้วยก็

ได้หากพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวหรือแม้จะมีแต่สามารถยอมรับได้

๒.๑ แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า

๒.๒ การแจ้งให้ทำโดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน

๒.๓ ประกาศนั้นต้องปิด ณ สถานที่ประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่

๒.๔ ต้องปิดประกาศล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานที่ประกอบกิจการ

๒.๕ ประกาศต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอให้ลูกจ้างเข้าใจได้ว่า ลูกจ้างคนใด ต้องถูกย้ายไปสถานที่ใด และต้องย้ายไปเมื่อใด

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชานัญพิเศษที่ ๖๓๖๔/๒๕๖๒ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โจทก์ได้แจ้งแก่ลูกจ้างโจทก์ว่าจะย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปอยู่อาคาร HA HA ถนนศรีนครินทร์ แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แต่ในวันดังกล่าวโจทก์ยังไม่ได้แจ้งกำหนดวันย้ายที่แน่นอน เพียงแจ้งวันย้ายไว้คร่าว ๆ ว่าประมาณวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ แต่ปรากฏว่ามีการเลื่อนวันย้ายออกไปอีก เนื่องจากยังซ่อมแซมสถานที่ประกอบกิจการไม่แล้วเสร็จ จนกระทั่งวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ โจทก์จึงแจ้งตัวแทนลูกจ้างโจทก์แต่ละฝ่ายว่าจะย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ในวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑ และลูกจ้างโจทก์ก็เริ่มทำงานที่อาคาร HA HA ถนนศรีนครินทร์ ในวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑ ซึ่งถือได้ว่าวันดังกล่าวเป็นวันที่โจทก์ย้ายสถานที่ประกอบกิจการ ดังนั้น วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ จึงเป็นวันที่โจทก์ได้แจ้งแก่จำเลยรวมทั้งสองว่าโจทก์จะย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชานัญพิเศษที่ ๘๑๘/๒๕๖๒ วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ โจทก์ได้แจ้งพนักงานของโจทก์ในสำนักงานสาขาที่ ๑ ว่าโจทก์มีนโยบายจะย้ายจากสำนักงานสาขาที่ ๑ ไปยังสำนักงานสาขาที่ ๔ โดยกำหนดวันย้ายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ต่อมาในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ โจทก์ได้แจ้งพนักงานของโจทก์ขอเลื่อนกำหนดวันย้ายไปยังสำนักงานสาขาที่ ๔ ออกไปก่อนเนื่องจากอุปกรณ์สำนักงานยังไม่พร้อมโดยเลื่อนย้ายไปในเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ แต่ยังไม่ได้กำหนดวันที่แน่นอน จนกระทั่งวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ โจทก์ได้เรียกประชุมพนักงานโจทก์ทั้งหมดแล้วแจ้งว่าในวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ โจทก์จะขนย้ายอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไปยังสำนักงานสาขาที่ ๔ และจะเริ่มทำงานในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงเห็นได้ว่าแม้ในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ โจทก์จะได้แจ้งแก่พนักงานของโจทก์ว่าจะย้ายสำนักงานสาขาที่ ๑ ไปยังสำนักงานสาขาที่ ๔ โดยกำหนดวันย้ายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ก็ตาม แต่ต่อมาได้มีการเลื่อนการย้ายออกไปซึ่งยังไม่ได้กำหนดวันย้ายที่แน่นอน จนกระทั่งวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ โจทก์จึงแจ้งพนักงานของโจทก์ว่าจะย้ายไปทำงานที่สำนักงานสาขาที่ ๔ ในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ และพนักงานของโจทก์ก็ได้เริ่มทำงานที่สำนักงานสาขาที่ ๔ ในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งถือได้ว่าวันดังกล่าวเป็นวันที่โจทก์ย้ายสถานที่ประกอบกิจการที่ชัดเจนและ

แน่นอน ดังนั้นวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ จึงเป็นวันที่โจทก์ได้แจ้งแก่นายสุธีว่าโจทก์จะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง

๓. ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า นอกจากนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันแล้ว ลูกจ้างยังสามารถใช้สิทธิแจ้งเป็นหนังสือได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ หากเป็นกรณีที่นายจ้างปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าแต่ไม่ครบสามสิบวัน นายจ้างควรต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเป็นสัดส่วนตามวันที่ขาดไป

๔. หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศหรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

๔.๑ การย้ายนั้นมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕๙/๒๕๕๘ จำเลยปิดสถานที่ประกอบการเป็นประจำแห่งเดิมที่อยู่ปากน้ำแล้วย้ายไปใช้อู่สายใต้ใหม่อันมิใช่สถานที่ที่จำเลยใช้ประกอบการประจำอยู่ก่อนแล้วเป็นสถานที่ประกอบการประจำแห่งใหม่ของจำเลย จึงเป็นกรณีที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นแล้ว เมื่อโจทก์มีบ้านอยู่ห่างจากอู่ปากน้ำ ๓ กิโลเมตร และห่างจากอู่สายใต้ใหม่ ๕๘ กิโลเมตร โดยโจทก์พักอาศัยอยู่กับพี่สาวอายุ ๕๖ ปี ซึ่งเจ็บป่วยบ่อยและโจทก์ต้องดูแล แล้วโจทก์ต้องไปลงชื่อก่อนทำงานที่อู่สายใต้ใหม่เมื่อปฏิบัติหน้าที่เสร็จต้องนำรถไปเติมน้ำมันแล้วนำไปเก็บที่อู่สายใต้ใหม่จึงจะกลับบ้านได้ การย้ายสถานประกอบการดังกล่าวจึงทำให้โจทก์ต้องลำบากและเสียเวลาในการเดินทางมากกว่าเดิม อันจะเป็นเหตุให้โจทก์มีเวลาพักผ่อนน้อยลงกว่าเดิมและไม่มีเวลาดูแลครอบครัวเช่นเดิม เป็นการเพิ่มภาระและก่อความเดือดร้อนแก่โจทก์และครอบครัว ถือได้ว่าการย้ายนั้นมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและครอบครัว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖-๑๖๗/๒๕๕๖ การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ทั้งสองซึ่งมีรายได้น้อยให้ไปทำงานในโรงงานที่ห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง ๑๒๐ กิโลเมตร โดยไม่จัดที่พักหรือหารถรับส่งในการไปทำงานให้ อีกทั้งโจทก์ทั้งสองไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้คำสั่งของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่โจทก์ทั้งสองอย่างยิ่ง ยากที่โจทก์ทั้งสองจะปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยได้

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๗๓๐/๒๕๖๑ นายจ้างมีประกาศย้ายสถานประกอบกิจการจากเลขที่ ๙๙/๒๒๐ ถนนเทศบาลสงเคราะห์ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ไปตั้ง ณ สถานที่อื่นเลขที่ ๔๒ อาคารส่งเสริมประกันภัย ถนนสุรวงศ์ แขวงสี่พระยา เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในด้านปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพนั้น นายจ้างทำประกันสุขภาพให้แก่พนักงานทุกคน เมื่อย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นก็มีสถานพยาบาลใกล้ ๆ ซึ่งโจทก์สามารถย้ายสิทธิประกันสังคมมารับบริการสถานพยาบาลที่ใกล้เคียงได้หากโจทก์ป่วยฉุกเฉินวิกฤต โจทก์ย่อมมีสิทธิรักษาฟรีได้ทุกสถานพยาบาลตามนโยบายของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เมื่อพิจารณาถึงผลกระทบด้านระยะทางระยะเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานยังสถานประกอบกิจการที่ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ด้านสุขภาพและครอบครัวแล้ว คำสั่งของนายจ้างไม่มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์หรือครอบครัว

๔.๒ หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศ

ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิแจ้งเป็นหนังสือโดยอาจจะระบุเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจไปทำงานที่ใหม่ให้นายจ้างทราบได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หากเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าลูกจ้างสามารถใช้สิทธิแจ้งเป็นหนังสือได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๕๐๕๙-๕๐๖๒/๒๕๖๑ โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๓ ทราบในวันที่ไปทวงถามค่าจ้างและค่าชดเชยจากนางสาววิลาสิณี ว่าจำเลยจะย้ายสำนักงาน ต่อมาวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ โจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ เข้าไปยังสำนักงานเดิมเพื่อเก็บสิ่งของและคัดแยกเอกสาร วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันทำงานวันแรกหลังจากที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการไปยังสำนักงานแห่งใหม่ โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๓ เข้าไปยังสำนักงานเดิมและพบว่าสถานที่เปลี่ยนแปลงไปจนไม่สามารถใช้เป็นที่ทำงานได้ ทั้งเมื่อทราบว่าแม่บ้านคนหนึ่งจะไปทำงานกับจำเลยและแม่บ้านคนนั้นเดินไปยังสำนักงานแห่งใหม่ของจำเลยซึ่งอยู่ห่างกันเพียงถนนคัน โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๓ ก็หาไม่ทำที่กระตือรือร้นจะไปด้วยไม่ กลับเชื่อฟังคำสั่งโจทก์ที่ ๔ ทั้ง ๆ ที่ทราบอยู่ว่าโจทก์ที่ ๔ มีความขัดแย้งกับนางสาววิลาสิณี และเป็น ผู้ดำเนินการปิดล็อก รวมทั้งห้ามลูกจ้างจำเลยและบริษัทในเครือเข้าไปยังสำนักงานเดิม อันเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้จำเลยต้องย้ายสำนักงาน มิฉะนั้นจะกระทบต่อลูกค้าและการดำเนินธุรกิจของจำเลย ตามพฤติการณ์ชี้ให้เห็นชัดว่าโจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๓ ไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับจำเลยอีกต่อไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๘๑/๒๕๔๙ จำเลยทั้งสองใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างตามที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง และระเบียบของโจทก์ฉบับที่ ๒ เรื่อง การลา อันเป็นกฎหมายและระเบียบที่ใช้บังคับแก่การบอกเลิกสัญญาจ้างในกรณีทั่วไป

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๓๕๖/๒๕๖๑ โจทก์มีเจตนาย้ายโรงงานและลูกจ้างทั้งหมดจากจังหวัดสมุทรปราการไปยังโรงงานแห่งใหม่ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นและการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างทั้งแก่คนและครอบครัวแล้ว การที่โจทก์ประกาศย้ายโรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ และเดือนเมษายน ๒๕๕๙ โจทก์แจ้งย้ายโรงงานอีกครั้งหนึ่งแต่ไม่สามารถย้ายโรงงานได้ตามเวลาที่กำหนดเนื่องจากมีปัญหาในการติดตั้งเครื่องจักรใหม่และการย้ายเครื่องจักรเก่าจากโรงงานเดิม หลังจากนั้นในเดือนมิถุนายน ๒๕๕๙ โจทก์ได้ทยอยย้ายเครื่องจักรจากโรงงานเดิมไปติดตั้งที่โรงงานแห่งใหม่ และทยอยแจ้งกำหนดวันให้ลูกจ้างโจทก์แต่ละคนย้ายไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่ แสดงว่าโจทก์ไม่สามารถย้ายโรงงานและลูกจ้างไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่ได้เสร็จในคราวเดียว ดังนั้น จึงต้องถือเอาวันที่ลูกจ้างได้รับแจ้งเป็นวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ เมื่อจำเลยร่วมที่ ๑ ได้รับแจ้งและไปทำงานที่แห่งใหม่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๙ จำเลยร่วมที่ ๒ และที่ ๔ ได้รับแจ้งวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ และไปทำงานที่แห่งใหม่ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙ จำเลยร่วมที่ ๓ และลูกจ้างอื่นได้รับแจ้งวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ และไปทำงานที่แห่งใหม่วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙ จึงเป็นการแจ้งให้ลูกจ้างทั้งแก่คนทราบล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ การที่ลูกจ้างทั้งแก่คนมีหนังสือแจ้งโจทก์ว่าไม่ประสงค์ที่จะย้ายไปทำงานที่ใหม่ตามเอกสารยื่นต่อโจทก์ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙ จึงเป็นการยื่นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการจากนายจ้าง หลังจากนั้น ระหว่างวันที่ ๑๕ ถึงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙ จำเลยร่วมที่ ๓ และลูกจ้างอื่นยังคงทำงานที่โรงงานเดิม ส่วนจำเลยร่วมที่ ๑ และที่ ๒ ไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่ วันที่ ๑๕ และวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ นางเอื้อน ยังคงทำงานที่โรงงานเดิมและใช้สิทธิลาป่วยตั้งแต่วันที่ ๑๘ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ และวันที่ ๑๕ ถึงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙ จำเลยร่วมที่ ๔ ไปทำงานที่โรงงานแห่งใหม่และใช้สิทธิลาป่วยวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ โดยโจทก์จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างทั้งแก่คนแล้ว หลังจากนั้นลูกจ้างทั้งแก่คนไม่ไปทำงานกับโจทก์อีก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงานยังสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี การที่ลูกจ้างทั้งแก่คนมีหนังสือแจ้งโจทก์ว่าไม่ประสงค์จะไปทำงานกับโจทก์ที่โรงงานแห่งใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งจากนายจ้างอันเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อโจทก์แล้ว ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติ จึงมีผลในวันที่แจ้งไว้และไม่อาจถอนเจตนาขึ้นได้

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ วรรคสอง แม้หลังจากยื่นหนังสือดังกล่าวแล้วลูกจ้าง ทั้งเก้าคนยังทำงานกับโจทก์อีกระยะหนึ่งและโจทก์จ่ายค่าจ้างตามปกติก็ตาม แต่หลังจากนั้นลูกจ้างทั้งเก้า คนก็ไม่ไปทำงานกับโจทก์อีก กรณีจึงยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างทั้งเก้าคนเพิกถอนการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญา จ้างแรงงานต่อโจทก์แล้ว

กรณีที่ลูกจ้างไม่แสดงความประสงค์ภายในสามสิบวันดังกล่าว แล้วลูกจ้างไม่ไปปฏิบัติงานที่ใหม่อาจ ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๙๘-๓๒๗๙/๒๕๕๑ การที่จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์ทั้งแปดสิบสอง ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานอยู่ที่จังหวัดปราจีนบุรีไปทำงานที่โรงพยาบาลเปาโล จังหวัดสมุทรปราการ มาจากเหตุที่ จำเลยที่ ๑ หมดสัญญาอนุญาตให้บริการขายอาหารระหว่างจำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ ซึ่งจำเลยที่ ๑ ได้เสนอ ให้โจทก์ทั้งแปดสิบสองเลือกไปทำงานในสาขาอื่นของจำเลยที่ ๑ ที่มีอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการและ กรุงเทพมหานคร โดยจะให้เงินช่วยเหลือเป็นค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท เมื่อโจทก์ทั้งแปดสิบสองไม่ เลือกและไม่แสดงความจำนงให้จำเลยที่ ๑ ทราบ จำเลยที่ ๑ จึงมีความจำเป็นต้องสั่งให้โจทก์ทั้งแปดสิบสอง ไปทำงานที่โรงพยาบาลเปาโล จังหวัดสมุทรปราการ ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม เมื่อโจทก์ทั้งแปดสิบสองมี หนังสือแจ้งจำเลยที่ ๑ ว่าไม่ประสงค์จะไปปฏิบัติงานหน่วยงานแห่งอื่นของจำเลยที่ ๑ และไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ ตามวันเวลาที่จำเลยที่ ๑ กำหนด จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอัน สมควร

๔.๓ ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีนี้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ บทบัญญัตินี้เป็นการยกเว้น หลักการทั่วไปของการจ่ายค่าชดเชยซึ่งปกติจะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายเลิกสัญญาด้วยการเลิกจ้าง ลูกจ้าง แต่มาตรานี้เป็นการให้สิทธิลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งการไม่ประสงค์จะทำงานต่อนายจ้างแล้วมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชย จึงเรียกว่าค่าชดเชยพิเศษซึ่งจะได้รับตามระยะเวลาทำงานตามมาตรา ๑๑๘ และหากเป็นกรณีที่ นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า (มาตรานี้ไม่ได้กำหนดให้การแจ้งให้ทราบน้อยกว่าสามสิบวันก่อนวัน ย้ายสถานประกอบกิจการมีผลเช่นใด ซึ่งบัญญัติไว้แตกต่างจากมาตรา ๑๒๑) นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวัน สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยและค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตรา ค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ เพิ่มขึ้นอีกด้วย

๕.นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด (ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ)

หากผิดนัดต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี และหากจงใจไม่จ่ายอาจต้องเสียเงิน เพิ่มตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ด้วย หากนายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลความจำเป็นของลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไป

ทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่อาจยังไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง ตามมาตรานี้ให้นายจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากลูกจ้าง

๖. ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งเป็นหนังสือ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจะต้องพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง และแจ้งคำสั่งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ที่มีคำสั่ง เมื่อพิจารณาแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง แต่หากปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ ให้มีคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ ๔๕๗๐-๔๕๗๑/๒๕๖๒ กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการโดยฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๐ และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่นายจ้างไม่ยอมจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างจะนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานโดยตรง เพื่อให้ศาลแรงงานบังคับนายจ้างให้จ่ายเงินแก่ลูกจ้างไม่ได้ ลูกจ้างต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดการจ่ายเงินดังกล่าวเพื่อให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งเสียก่อน หากลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงจะมีสิทธินำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานก่อนฟ้องคดี โจทก์เคยยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ขอให้มีการจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ต่อมาโจทก์ถอนคำร้องดังกล่าว โดยไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อให้พิจารณาและวินิจฉัยกรณีที่ยื่นคำร้องไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ก่อนภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดจ่ายค่าชดเชยพิเศษดังกล่าว โจทก์จึงมิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคสอง ดังนั้นโจทก์จึงไม่มีสิทธินำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๘๑/๒๕๔๔ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้วินิจฉัยแล้วว่า การที่โจทก์ย้ายโรงงานและสำนักงานแห่งใหม่ที่กรุงเทพมหานคร ไปรวมกับสำนักงานสาขาที่จังหวัดนครพนม เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว จำเลยทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ หากโจทก์ไม่พอใจคำสั่งดังกล่าว โจทก์ย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัย (ตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่) โจทก์ได้รับแจ้งคำ

วินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงเป็นที่สุดและย่อมผูกพันโจทก์ โจทก์ไม่มีสิทธิที่จะยกประเด็นเรื่องการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น และการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๒๐ ซึ่งยุติไปแล้วมาอ้างในชั้นนี้

เงินที่นายจ้างต้องจ่ายเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง

๑. ค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้ “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ความหมายของค่าชดเชยตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ นิยามไว้ว่าในพระราชบัญญัตินี้ “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และตามมาตรา ๑๑๘ บัญญัติให้การจ่ายค่าชดเชยต้องคำนวณจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสำหรับลูกจ้างที่ทำงานตามระยะเวลา หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ดังนั้น

๑. ค่าชดเชยต้องเป็นเงิน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๔-๗๘๐/๒๕๒๔ ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง จึงเป็นหนี้เงินซึ่งกฎหมายกำหนดเวลาชำระไว้แน่นอนแล้ว โดยลูกจ้างมีพักต้องทวงถามอีก เมื่อนายจ้างมิได้จ่ายให้ก็ต้องเสียดอกเบี้ย

๒. เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง

มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง บัญญัติว่า การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป เมื่อเลิกจ้างแล้วสัญญาจ้างสิ้นสุดลงจึงไม่อาจเลิกจ้างได้อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๘๕/๒๕๕๓ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างมีผลสมบูรณ์แล้ว สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลงและมีผลตามกฎหมายตั้งแต่วันดังกล่าว นายจ้างจึงไม่อาจเพิกถอนการเลิกจ้างนั้นได้อีก แม้ว่าในภายหลังนายจ้างจะพบเรื่องที่ว่าลูกจ้างรกระทำผิดระเบียบวินัยร้ายแรงก็จะยกเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุเลิกจ้างอีกครั้งไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๔๒/๒๕๒๘ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ทันที การที่จำเลยตั้งคณะกรรมการสอบสวนความรับผิดชอบของโจทก์กรณีทรัพย์สินของจำเลยเสียหาย และการสอบสวนของคณะกรรมการยังไม่เสร็จสิ้นในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ซึ่งหากการสอบสวนเสร็จสิ้นและปรากฏว่าโจทก์ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่จำเลยแล้ว จำเลยมีสิทธิขอหักกลบบหนี้กับโจทก์ได้นั้น เป็นเพียงเหตุซึ่งจำเลยจะใช้สิทธิหักกลบบหนี้เท่านั้น ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่จำเลยที่จะระงับการจ่ายค่าชดเชยไว้ จำเลยจะอ้างระเบียบข้อบังคับของจำเลยมาเป็นเหตุระงับการจ่ายค่าชดเชยหาได้ไม่

๓. เป็นเงินที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๖๖/๒๕๒๓ เงินบำเหน็จตามระเบียบของนายจ้างเป็นเงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้สำหรับความดีความชอบในการที่ลูกจ้างได้ทำงานมานานเกินกว่า ๓ ปี และออกจากงานไปโดยไม่มีความผิดทางวินัย เป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์ยิ่งกว่าให้เป็นเงินจำนวนหนึ่งแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ทั้งข้อความตามระเบียบก็มีได้แสดงว่าประสงค์ให้เงินบำเหน็จนั้นเป็นค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินบำเหน็จตามระเบียบของนายจ้างจึงเป็นเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หากใช้ค่าชดเชยไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๐๐/๒๕๔๓ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๖๕/๒๕๒๓ นายจ้างมีระเบียบให้นำเงินสะสมที่หักไว้จากเงินเดือนลูกจ้างทุกเดือนรวมกับเงินของนายจ้างจ่ายเป็นเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง เงินดังกล่าวมีลักษณะและวิธีการแตกต่างกันไปจากค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน เงินสงเคราะห์นี้จึงเข้าลักษณะเป็นเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่างหากจากค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๗๘/๒๕๒๓ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในลักษณะเป็นเงินสงเคราะห์เพื่อตอบแทนการที่ได้ทำงานมาโดยไม่มีความผิดทางวินัยจนกระทั่งออกจากงาน หรือลาออกเอง หรือถึงแก่กรรม หลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินจึงแตกต่างจากค่าชดเชย มิได้มีลักษณะที่มุ่งหมายจะจ่ายให้อย่างค่าชดเชย จึงเป็นเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่างหากจากค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๒๑-๔๑๒๔/๒๕๖๑ เดิมพนักงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามระเบียบ ต่อมา นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและนายจ้างได้นำระเบียบว่าด้วยค่าชดเชยเดิมมารวมเป็นเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งพนักงานที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะต้องสละสิทธิในค่าชดเชยตามระเบียบเดิม เมื่อระเบียบเรื่องค่าชดเชยเดิมเป็นสิทธิที่เกิดจากข้อบังคับโดยไม่ปรากฏว่าเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องจึงสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงในภายหลังได้ และเมื่อเงินค่าชดเชยเดิมได้นำไปรวมเป็นเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.๒๕๓๐ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายแก่ลูกจ้างที่เลิกจ้าง ดังนั้นแม้พนักงานที่ถูกเลิกจ้างจะได้รับเงินสมทบและเงินสะสมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วก็ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

๔. นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างมากกว่ากฎหมายได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๖๙/๒๕๒๓ การกำหนดค่าชดเชยตามกฎหมายมิได้หมายความว่านายจ้างและลูกจ้างจะทำสัญญาต่อกันเกี่ยวกับค่าชดเชยไม่ได้เสียเลย ประกอบกับนายจ้างยังให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างเพราะจ่ายให้มากกว่าค่าชดเชยตามกฎหมาย ดังนี้ ข้อตกลงและระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๔๒/๒๕๑๙ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒ ได้ให้คำจำกัดความของ “ค่าชดเชย” ไว้ว่า หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทโจทก์มีว่า บริษัทโจทก์จะจ่ายเงินผลประโยชน์ในการปลดลูกจ้างเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าค่าชดเชยซึ่งลูกจ้างจะพึงได้รับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ทั้งตามข้อบังคับดังกล่าวแสดงเจตนาไว้ว่า บริษัทโจทก์ประกาศข้อบังคับนี้ก็เพราะมีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อความตามข้อบังคับนี้จึงแสดงถึงความเอื้อเฟื้อของ

บริษัทโจทก์ที่สัญญาว่าจะจ่ายค่าชดเชยในการปลดลูกจ้างออกจากงานให้เป็นจำนวนมากกว่าที่ทางราชการกำหนดไว้ ดังนั้นเงินผลประโยชน์ในการปลดที่บริษัทโจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามข้อบังคับดังกล่าว จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างอันเป็นค่าชดเชยตามกฎหมาย ไม่อาจแปลได้ว่าเป็นเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย

๑. คำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายกับระยะเวลาทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ กำหนดค่าชดเชยไว้ ๖ อัตรา ตามระยะเวลาทำงานโดยคำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับจริงก่อนถูกเลิกจ้าง หากลูกจ้างได้รับค่าจ้างรายเดือน ให้เอาอัตราค่าจ้างรายเดือนหารด้วย ๓๐ แล้วคูณด้วยจำนวนค่าชดเชยตามที่มีสิทธิได้เป็นวันตาม มาตรา ๑๑๘ (๑) ถึง (๖) แต่หากเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานที่คำนวณเป็นหน่วย ให้เอาจำนวนค่าจ้างจริงที่ได้รับจริงย้อนหลังตามระยะเวลาตามมาตรา ๑๑๘ (๑) ถึง (๖) มาเป็นจำนวนค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๒๕/๒๕๕๙ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง (๕) กำหนดให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้ายสำหรับโจทก์ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน เมื่อโจทก์ได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาคือเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๕,๕๑๐ บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากค่าจ้างดังกล่าว ๖๕๕,๑๐๐ บาท ส่วนค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงานคือเงินรางวัลการขาย ปรากฏว่าโจทก์ได้รับจากการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้ายคิดเป็นเงิน ๑๓๙,๙๖๕ บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงานในจำนวนเงินดังกล่าว รวมเป็นค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับทั้งสิ้น ๘๙๕,๐๖๕ บาท

๒. ค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่นำมาคำนวณค่าชดเชยต้องเป็นค่าจ้างที่แท้จริง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๑๕/๒๕๒๔ อัตราเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในวันสุดท้ายที่เกษียณอายุแต่ยังไม่ได้จ่ายเป็นตัวเงิน จึงเป็นแต่เพียงสิทธิ ถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง จะนำมาคำนวณค่าชดเชยไม่ได้ เพราะค่าจ้างอัตราสุดท้ายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ มุ่งหมายถึงค่าจ้างครั้งสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับตามความเป็นจริง

๓. ระยะเวลาทำงานที่นำมาคำนวณค่าชดเชยต้องมีการทำงานที่แท้จริง

-การปิดงานและการนัดหยุดงานไม่นับเป็นระยะเวลาทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๑๕๘/๒๕๓๙ การปิดงานและการนัดหยุดงานเป็นขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ บัญญัติขึ้นเพื่อให้มีการระงับกรณีพิพาทเกี่ยวกับปัญหาแรงงาน การที่นายจ้างปิดงานจึงมิใช่เป็นเรื่องที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างหยุดงานไปในวันที่มีการนัดหยุดงานและปิดงาน กรณีมิใช่วันหยุด วันลาหรือวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จึงไม่อาจนำระยะเวลาดังกล่าวมารวมคำนวณเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้

-ระยะเวลา นับจากเลิกจ้างกระทั่งศาลสั่งให้กลับเข้าทำงานไม่นับเป็นเวลาทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๓๒-๙๘๓๖/๒๕๕๕ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานจึงเป็นการไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ จำเลยต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงาน แต่เมื่อระหว่างเลิกจ้างโจทก์ไม่ได้ทำงานให้จำเลย จึงนำเอาระยะเวลาดังกล่าวมารวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ คงนับอายุงานใหม่ต่อจากอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างเท่านั้น

-การขาดงานไม่นับเป็นระยะเวลาทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๐๓๗/๒๕๕๓ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๙ บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุดวันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย ซึ่งวันหยุดและวันลาดังกล่าวตามมาตรา ๕ ให้คำจำกัดความว่า วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่ออภิเษกสมรสอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร จึงเห็นได้ว่า การที่โจทก์ขาดงานไปโดยมิได้ลา ทั้งมิใช่วันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จึงไม่อาจนำเวลาที่ขาดงานซึ่งนายจ้างไม่ได้ประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างมารวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้ เมื่อโจทก์ขาดงานไปโดยมิได้ลาให้ถูกต้องตามระเบียบ โจทก์จึงไม่ได้ทำงานติดต่อกันครบสามปีที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันแต่อย่างใด เพียงแต่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

การคำนวณค่าชดเชยกรณีพิเศษ

๑. ลูกจ้างได้รับค่าจ้างคำนวณเป็นวันและเป็นเดือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๒๑/๒๕๒๘ โจทก์มิใช่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่โจทก์เป็นลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๗๕ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๔๐๐ บาท โจทก์ทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี การคิดค่าชดเชยจึงต้องนำค่าจ้างรายวันมาคูณด้วยหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และนำค่าจ้างรายเดือนมาคูณด้วยหก จะเป็นค่าชดเชยที่โจทก์จะพึงได้รับ

๒. ค่าเที่ยวสำหรับงานขนส่งทางบก

ส่วนใดอยู่ในเวลาทำงานปกติ เป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๕๐ ลูกจ้างขับรถหวลากได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเป็นค่าเที่ยว เที่ยวละ ๑๐๐ บาท ถึง ๖๕๐ บาท ตามระยะทางใกล้ไกลและความยากง่ายของงาน สำหรับการทำงาน ๑๘๐ วันสุดท้าย ก่อนเลิกจ้างเป็นการทำงานในระหว่างเวลาทำงานปกติคิดเป็นร้อยละ ๓๐ และเป็นการทำงานนอกเวลาทำงานปกติคิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของค่าเที่ยวทั้งหมด ส่วนที่ตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติร้อยละ ๓๐ จึงเป็นค่าจ้าง เมื่อนำมาคำนวณเป็นรายเดือนรวมกับเงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับจึงใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชยได้

กรณีไม่สามารถแบ่งได้ ทั้งหมดเป็นค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๓๑-๓๖๖๗/๒๕๕๒ จำเลยกำหนดค่าเที่ยวให้โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานขับรถยนต์บรรทุกสินค้าตู้คอนเทนเนอร์ของจำเลย ไปส่งสินค้าแก่ลูกค้าของจำเลยทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ได้รับเงินเดือนและค่าเที่ยว โดยกำหนดค่าค่าตามระยะทางเป็นสำคัญโดยไม่ได้คำนึงถึงระยะเวลาในการขับรถ แสดงว่าค่าเที่ยวไม่ได้จ่ายเพื่อตอบแทนการขับรถในส่วนที่เกินเวลาทำงานปกติ แต่มีลักษณะเป็นการตอบแทนการเดินทางไปปฏิบัติงานในเวลาทำงานปกติ ทั้งไม่ปรากฏว่าโจทก์กับจำเลยตกลงให้จ่ายค่าเที่ยวเป็นการตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ เงินค่าเที่ยวจึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงเป็นค่าจ้าง

๒. ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

๑. การได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนตามวรรคหนึ่งนั้น จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง หากลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๒๔/๒๕๔๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ บัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างมิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ การที่กฎหมายกำหนดให้นำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ มาประกอบการพิจารณาการได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง เพราะความผิดดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงที่จะชี้ว่านายจ้างเลิกจ้างด้วยเจตนาถ่วงอ้อมไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนครบ ๑ ปีหรือไม่ ถ้าลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ แต่ถูกเลิกจ้าง ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรและเป็นการถ่วงอ้อมลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานต่อไปได้และต้องเสียสิทธิที่จะได้หยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิ การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนดังกล่าวจะพึงมีได้เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง และลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ เท่านั้น หากได้นำมาใช้บังคับแก่กรณีลูกจ้างลาออกจากงานโดยความสมัครใจด้วยไม่ เพราะการลาออกโดยความสมัครใจของลูกจ้างย่อมไม่เป็นการถ่วงอ้อมของนายจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องชดเชยสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างต้องเสียไปจากการลาออกโดยการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่ลาออกตามส่วน และเมื่อปี ๒๕๔๓ นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้าง ๑๓ วัน ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไปแล้วตั้งแต่ต้นปีถึงเดือนกุมภาพันธ์ที่

ลูกจ้างลาออก ๘ วัน เป็นการขอยุติโดยนายจ้างอนุมัติแล้วตามที่ตกลงกันโดยสุจริต จึงเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยชอบของลูกจ้าง (นายจ้างไม่อาจขอให้ลูกจ้างจ่ายวันหยุดที่ใช้เกินส่วนคืน)

การเกษียณอายุก่อนกำหนดเป็นการลาออก มิใช่เลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๙๗-๕๒๘/๒๕๔๔ การที่โจทก์ยื่นเกษียณอายุก่อนกำหนดตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด แม้จะขอให้จำเลยอนุมัติให้ลาออกตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๒ แต่จำเลยเพิกถอนอนุมัติเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๒ ก็เป็นการอนุมัติให้โจทก์ลาออกตามคำขอจึงถือเป็นการขอลาออกจากงานโดยสมัครใจของโจทก์มิใช่การเลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี (เฉพาะในปีที่เลิกจ้างตามส่วน) แก่โจทก์

ต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ โดยนายจ้างต้องระบุเหตุเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ ดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือในขณะบอกด้วยวาจา และปรากฏต่อมาว่าลูกจ้างมีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ จริง จึงจะสามารถยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อปฏิเสธความรับผิดตามมาตรา ๖๗ ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๕๗๐/๒๕๔๘ แม้โจทก์จะประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๓) แต่เมื่อจำเลยมิได้ระบุเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง จำเลยจึงยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อปฏิเสธความรับผิดตามมาตรา ๖๗ ไม่ได้ และยังต้องถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมตามมาตรา ๖๗ ให้แก่โจทก์ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๘/๒๕๕๘ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

วิธีคำนวณค่าจ้างตามส่วน สิทธิหยุดตามกฎหมายหรือสัญญาจ้าง หาดด้วย ๑๒ แล้วคูณด้วยจำนวนเดือนที่ลูกจ้างทำงานไปแล้วในปีที่ถูกเลิกจ้าง จะได้จำนวนวันที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี แล้วเอาจำนวนวันดังกล่าวคูณด้วยอัตราค่าจ้างต่อวัน (ตามมาตรา ๖๘)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๒/๒๕๔๕ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๒ ซึ่งโจทก์ทำงานไม่ครบปี การจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๒ จึงต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ ปรากฏว่า โจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๗ วัน แต่โจทก์ทำงานในปี ๒๕๔๒ เพียง ๖ เดือน ๑๕ วัน ซึ่งคำนวณตามส่วนแล้ว โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๒ จำนวน ๓.๗๙ วัน เมื่อรวมกับของปี ๒๕๔๑ ซึ่งโจทก์ไม่ได้หยุดอีก ๗ วัน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีรวม ๑๐.๗๙ วัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๗๙/๒๕๔๙ โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยในเดือนกรกฎาคม ๒๕๓๖ การทำงานในปีแรกจึงครบในเดือนกรกฎาคม ๒๕๓๗ และมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีนับแต่เมื่อครบหนึ่งปีนับแต่เริ่มทำงานและในปีถัดมาทุกปี ปีละหกวันทำงานตลอดมาจนถึงช่วงปีสุดท้ายคือตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๗ ซึ่งจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ในช่วงปีสุดท้ายนี้โจทก์จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหกวันทำงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในปี ๒๕๔๖ โจทก์ได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน

ประจำปีที่ไม่ได้หยุดทั้งหกวันครบแล้ว ปี ๒๕๔๗ นับแต่ต้นปีจนถึงเดือนกรกฎาคม โจทก์จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอีกเพียง ๔ วันทำงาน และได้ใช้สิทธิหยุดไปแล้ว ๒ วัน จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลืออีกเพียง ๒ วัน ตามส่วน

๒. ส่วนในกรณีตามวรรคสองนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างหรือกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ทั้งไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าลูกจ้างกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ หรือไม่ วิธีคำนวณจะนำอัตราค่าจ้างของปีที่เลิกจ้างมาเป็นฐานและคูณด้วยจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่มีมาจากปีก่อน ๆ ตามที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือสัญญาจ้างแรงงานกำหนดไว้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๙๒/๒๕๓๑ ตามข้อตกลงกำหนดให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีที่ถูกเลิกจ้างได้ โจทก์จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนสำหรับวันที่สะสมมาในปีที่ถูกเลิกจ้าง เมื่อโจทก์มิได้หยุดพักผ่อนและถูกเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยคิดคำนวณจากค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยคิดคำนวณจากค่าจ้างในปีที่ถูกเลิกจ้างนั้นให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๙๖/๒๕๔๕ แม้นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างต้องใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีให้หมดสิ้นภายในปีนั้น ๆ ไม่สามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปสมทบในปีต่อไป แต่ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้กำหนดวันที่จะให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีหรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๔๓ จำนวน ๔ วัน แล้ว เมื่อลูกจ้างยังไม่ได้หยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๔๓ ครบตามที่กฎหมายกำหนด จึงต้องนำวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๓ มารวมคำนวณจ่ายเป็นค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

หากลูกจ้างยังทำงานอยู่อาจฟ้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือขอให้นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๕/๒๕๓๔ นายจ้างไม่ได้กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่มีข้อตกลงล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปหยุดปีอื่น ทั้งนายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี แม้ขณะฟ้องลูกจ้างยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ ลูกจ้างก็มีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือให้นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีในทางใดทางหนึ่งได้

๓. ค่าจ้างหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ค่าจ้างหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๗/๑ ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ และมาตรา ๕๘๓ นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างต่อเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดใดที่จะเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๕๘๓ ดังกล่าว ซึ่งรายละเอียดได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อการสิ้นสุดสัญญาจ้างเพราะเหตุสิ้นสุดระยะเวลาตามข้อตกลง

๔. ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ บัญญัติว่า “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา”

ศาลแรงงานจะพิจารณาว่าการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ โดยพิจารณาว่ามีเหตุสมควรเพียงพอหรือไม่ที่จะเลิกจ้าง ซึ่งมีหลักการพิสูจน์คือ range of reasonable responses test ซึ่งต้องอาศัย objective test (reasonable person standard) มาเป็นหลักในการวินิจฉัยว่าวิญญูชนเห็นว่าลูกจ้างคนนั้นควรถูกเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งต่างจาก subjective test ที่มุ่งไปที่ความรู้ความเข้าใจโดยตรงของนายจ้างผู้นั้นในขณะนั้น เพราะหากเป็นเช่นนั้นทุกกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจะไม่มีกรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นได้เลย

เลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นกฎหมายสารบัญญัติและคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๓๓/๒๕๓๑ การฟ้องคดีเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นการฟ้องตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ซึ่งเป็นกฎหมายสารบัญญัติส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน หาใช่คดีแพ่งเกี่ยวกับคดีอาญาไม่ ศาลแรงงานกลางไม่จำต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญา

เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติให้อำนาจศาลแรงงานยกขึ้นเองได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๑/๒๕๓๔ มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นบทบัญญัติในทางวิธีสบัญญัติที่ให้อำนาจศาลใช้ดุลพินิจพิจารณาพิพากษาได้เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงในทางพิจารณาว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ข้อความที่บัญญัติไว้ก็ปรากฏชัดแจ้งว่า ในระหว่างการพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชย ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าข้อเท็จจริงในคดียังปรากฏว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีกด้วย ศาลแรงงานก็มีอำนาจพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหาย จึงเป็นบทบัญญัติพิเศษที่ให้อำนาจศาลแรงงานที่จะหยิบยกเอาการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมขึ้นวินิจฉัยเอง โดยลูกจ้างมิได้ฟ้องเป็นประเด็นมาโดยตรง ดังนั้นเมื่อศาลแรงงานใช้อำนาจตามมาตรา ๔๙ ศาลแรงงานคงมีอำนาจพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น จะพิพากษาให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายในระหว่างถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานไม่ได้ เพราะมาตรา ๔๙ ไม่ได้ให้อำนาจไว้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๗๖-๑๗๗๗/๒๕๔๓ ศาลแรงงานได้กำหนดให้คู่ความนำพยานเข้าสืบตามคำฟ้องและคำให้การ แม้ศาลแรงงานจะมีได้กำหนดประเด็นข้อพิพาทว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมหรือไม่ และเสียหายเพียงใด แต่หากข้อเท็จจริงที่ปรากฏในการพิจารณาคดีศาลแรงงานเห็นว่ากรณีที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจพิพากษาว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมทั้งกำหนดค่าเสียหายให้จำเลยชดใช้แก่โจทก์ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๙๖/๒๕๔๘ ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๔๙ เป็นการให้อำนาจศาลแรงงานใช้ดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายที่ลูกจ้างได้รับ หากใช่เป็นการตัดสิทธิของลูกจ้างซึ่งได้รับความเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมที่จะฟ้องเรียกร้องไม่ เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเห็นว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุอันไม่เป็นธรรมแล้ว กรณีย่อมถือว่าเป็นการโต้แย้งสิทธิของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๕๕ ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๓๑ และ ๔๙ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องและขอที่จะเสนอคดีของตนต่อศาลแรงงานได้

ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นสิทธิตามกฎหมายไม่ใช่สัญญา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๓๘-๔๐๓๙/๒๕๔๕ มูลกรณีที่โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นเรื่องที่โจทก์อ้างว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามที่ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ บัญญัติไว้ มิใช่เป็นการฟ้องเกี่ยวกับกรณีพิพาทซึ่งเกิดจากสัญญาจ้างพนักงานแต่อย่างใด ดังนั้น แม้ว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยระบุว่า "นายจ้างและลูกจ้างยินยอมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิใด ๆ ที่จะพึงมีตามสัญญานี้เพื่อระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป" ก็ตาม กรณีก็ไม่ต้องด้วยบทบัญญัติแห่ง พ.ร.บ. อนุญาโตตุลาการ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๑๐ โจทก์จึงมีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานกลางได้

ศาลแรงงานต้องนำหลักการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๘ มาพิจารณาประกอบมาตรา ๔๙

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๗/๒๕๔๗ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๘ บัญญัติว่า “การพิจารณาคดีแรงงานให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง... รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง... ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย” การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยเพียงว่าการเลิกจ้างโจทก์ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นคำวินิจฉัยลอยๆ โดยไม่มีเหตุผลประกอบ ทั้งๆ ที่จำเลยให้เหตุผลในการเลิกจ้างว่าโจทก์ปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง และข้อที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าจำเลยจ้างโจทก์มาตั้งแต่ปี ๒๕๔๐ และมีค่าจ้างสูงถึงเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท หากไม่มีประสิทธิภาพตั้งแต่แรกจำเลยน่าจะเลิกจ้างเสียตั้งแต่แรก แต่กลับจ้างมานานหลายปีนั้น เหตุผลดังกล่าวไม่เพียงพอให้รับฟังว่าโจทก์มิได้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง หรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานอันจะเป็นการหักล้างเหตุผลหรือข้ออ้างของจำเลย แสดงว่าศาลแรงงานกลางมิได้นำฐานะแห่งกิจการของจำเลยมาประกอบการพิจารณาด้วย จึงไม่ชอบด้วยบทบัญญัติดังกล่าว

การเลิกจ้างที่เป็นธรรม

๑. เลิกจ้างเพราะสิ้นสุทธระยะเวลาตามสัญญา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๙/๒๕๒๗ จำเลยจ้างโจทก์โดยมีกำหนดระยะเวลาเป็นช่วง ๆ ช่วงละ ๖ เดือนครั้งสุดท้ายมีกำหนดระยะเวลา ๔ เดือน สัญญาจ้างระบุวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดแห่งสัญญาไว้ทุกช่วงจึงถือว่าเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลานั้น จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

๒. เลิกจ้างเพราะหมดงานตามโครงการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๘๐/๒๕๔๐ ตาม พ.ร.ฎ.ยกเลิกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การเหมืองแร่ พ.ศ. ๒๕๒๐ พ.ศ.๒๕๒๘ มาตรา ๔ องค์การเหมืองแร่จำเลยที่ ๑ ซึ่งได้ถูกยกเลิกตามมาตรา ๓ ให้ฟังถือว่า ยังคงตั้งอยู่ตราบเท่าเวลาที่จำเป็นเพื่อการชำระบัญชีและมาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมตั้ง บุคคลขึ้นคณะหนึ่งเป็นคณะกรรมการผู้ชำระบัญชีของจำเลยที่ ๑ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม จำเลยที่ ๑๑ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งจำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๙ เป็นคณะกรรมการผู้ชำระบัญชีจำเลยที่ ๑ และให้จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๙ มีอำนาจแต่งตั้งคณะผู้ช่วยผู้ชำระบัญชีเพื่อดำเนินการชำระบัญชีได้ และการที่จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๙ มี คำสั่งจ้างโจทก์เป็นผู้ช่วยผู้ชำระบัญชีก็เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่ง พ.ร.ฎ.ดังกล่าวเพื่อให้การดำเนินการ ชำระบัญชีจำเลยที่ ๑ เสร็จสิ้นไป หากพนักงาน ลูกจ้าง และคนงานผู้ใดหมดหน้าที่หรือหมดความจำเป็นที่จะ ปฏิบัติงานต่อไป จำเลยก็ย่อมมีสิทธิเลิกจ้างเป็นรายบุคคลได้ดังนี้ เมื่องานเกี่ยวกับการชำระบัญชีหมดลง กรณี ไม่จำเป็นที่จะต้องจ้างโจทก์เพื่อปฏิบัติงานต่อไป การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการดำเนินการเพื่อให้เป็นไป ตาม พ.ร.ฎ.ดังกล่าวที่ให้อำนาจไว้ จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๓. เลิกจ้างเพราะนายจ้างหมดสัมปทาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๕๘-๖๒๒๐/๒๕๔๖ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งหมดเนื่องจากสัญญาเช่าโรงงาน สุราบางยี่ขันระหว่างจำเลยกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมสิ้นสุดลง เป็นเหตุให้ใบอนุญาตการผลิตและจำหน่าย สุราของจำเลยสิ้นสุดไปด้วย จำเลยไม่สามารถประกอบธุรกิจต่อไปได้ จึงต้องเลิกกิจการและส่งมอบโรงงานคืน แก่กรมโรงงานอุตสาหกรรม การเลิกจ้างครั้งนี้เป็นการเลิกจ้างพนักงานของจำเลยทุกคน ไม่เป็นการเลือก ปฏิบัติหรือมีเจตนาถ่วงถ่วงโจทก์ทั้งหมด จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็น ธรรม

๔. เกษียณอายุการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๑๙-๔๑๒๐/๒๕๔๗ ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย กำหนดให้พนักงานระดับทั่วไปเกษียณอายุเมื่อครบ ๕๐ ปี แต่เมื่อโจทก์มีอายุครบ ๕๐ ปี จำเลยไม่ได้จัดให้ โจทก์เกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับแต่ยังคงให้โจทก์ทำงานต่อไป ถือว่าเป็นการเอื้อประโยชน์และเป็นคุณ แก่โจทก์อย่างยิ่งแล้ว ต่อมาภายหลังจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์เพราะเกษียณอายุตามข้อบังคับดังกล่าว ถือว่าเป็น ข้ออ้างที่เป็นเหตุอันสมควร ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๕. เลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมโดยอัตโนมัติ (Automatically fair or unfair reasons)

เป็นหลักการของบางประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย common law เช่น อังกฤษ แอฟริกาใต้ ซึ่งมี หลักการในการพิจารณาว่ากรณีใดเข้าลักษณะของการเลิกจ้างแล้วเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมโดยอัตโนมัติ โดย การเลิกจ้างที่เป็นธรรมโดยอัตโนมัติ ได้แก่ การเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อรักษาความปลอดภัยของชาติ (safeguarding national security) การเลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (unofficial industrial action) หรือในระหว่างที่นายจ้างปิดงานด้าง เป็นต้น ส่วนการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมโดยอัตโนมัติ เป็นกรณีที่เลิกจ้างเนื่องมาจากลูกจ้างประสงค์จะใช้สิทธิตามกฎหมาย เช่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะ เหตุมีครรภ์ เลิกจ้างเพราะลูกจ้างขอให้นายจ้างดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย สุขอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เลิกจ้างลูกจ้างที่ทำหน้าที่กรรมการลูกจ้างหรือดำเนินกิจกรรมของสหภาพ แรงงาน เป็นต้น ซึ่งหลักการนี้ไม่มีอยู่ในกฎหมายแรงงานไทย

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ต้องพิจารณาว่าเกิดจากสาเหตุใด หากไม่ปรากฏสาเหตุย่อมเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๐/๒๕๔๐ แม้ตามสัญญาจ้างระบุว่าจ้างอาจะถูกบอกเลิกได้โดยการที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีหนังสือแจ้งล่วงหน้าหนึ่งเดือนหรือจ่ายค่าสินไหมทดแทนเท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือน แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ตามแต่การบอกเลิกจ้างดังกล่าวก็ต้องมีเหตุอันสมควรมิฉะนั้นจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายเงินเดือนให้โจทก์หนึ่งเดือนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วแต่ไม่ปรากฏว่ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างการเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจำเลยจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๑๖/๒๕๔๖ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์ผลักดันให้จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างจำเลยซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาโจทก์ให้ตรงกำหนดและจ่ายค่าบริการที่จำเลยเก็บจากลูกค้าให้ลูกจ้าง เพราะเป็นสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างลาออกบ่อยครั้ง ต้องรับลูกจ้างใหม่ซึ่งไม่มีประสบการณ์ในการทำงานเข้ามาประจำ ทำให้มาตรฐานการบริการลูกค้าไม่ดีเท่าที่ควรโจทก์กระทำเพื่อให้มาตรฐานการบริการลูกค้าดีขึ้นซึ่งเป็นประโยชน์แก่จำเลยเอง เมื่อโจทก์ไม่ได้กระทำผิดจึงไม่ต้องวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างต้องมีเหตุผลแห่งการเลิกจ้างตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยหรือไม่ จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

สาเหตุที่เลิกจ้างต้องเป็นสาเหตุในขณะนายจ้างเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๐๑-๑๖๐๓/๒๕๒๖ การที่จะถือว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่จะต้องพิจารณาถึงเหตุของการเลิกจ้างในขณะเลิกจ้างเป็นสำคัญ กรณีของโจทก์คดีนี้เหตุของการเลิกจ้างนั้นจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างอ้างว่าโจทก์ทั้งสามกลางานเกิน ๓๐ วันในรอบปี อันเป็นการขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีสองปีติดต่อกัน ไม่ได้อ้างเหตุว่าจำเลยขาดความเชื่อถือหรือความไว้วางใจในตัวโจทก์ด้วย ฉะนั้น ข้อที่จำเลยอ้างว่าจำเลยขาดความเชื่อถือในตัวโจทก์ จึงไม่เป็นเหตุของการเลิกจ้างในขณะเลิกจ้างที่จำเลยจะยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖๘-๒๓๗๕/๒๕๒๗ เมื่อการกระทำของโจทก์ที่นัดหยุดงานแล้วปิดกั้นประตูโรงงานของจำเลยเป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยย่อมเลิกจ้างโจทก์ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การที่จำเลยมิได้เลิกจ้างทันทีจนเวลาล่วงเลยมาปีเศษและที่จำเลยพิจารณาลูกจ้างอื่นรวมทั้งโจทก์ที่เข้าทำงานตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยว่า ลูกจ้างคนใดประพฤติตัวดีก็ไม่เลิกจ้าง คงเลิกจ้างเฉพาะผู้ที่มีได้กลับตัวประพฤติตนให้ดีขึ้นนั้นเป็นเพียงเหตุประกอบการพิจารณาที่จะอภัยแก่การกระทำของลูกจ้างและโจทก์ที่ปิดกั้นประตูโรงงานหรือไม่เท่านั้น และเหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกก็คือเหตุที่ร่วมกันปิดกั้นประตูโรงงานนั่นเองจึงถือไม่ได้ว่าจำเลยสละสิทธิเหตุที่จะเลิกจ้างโจทก์ และถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

สาเหตุต่าง ๆ ที่ต้องนำมาพิจารณาว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่ แบ่งเป็น ๑.ความเป็นธรรมในเนื้อหาสาระ (Substantive fairness) และ ๒.ความเป็นธรรมในกระบวนการ (Procedure fairness)

๑.ความเป็นธรรมในเนื้อหาสาระ (Substantive fairness) พิจารณาสาเหตุจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งอาจเป็นเรื่องของความสามารถในการทำงาน ความประพฤติ หรือฝ่ายนายจ้างซึ่งโดยปกติจะเป็นเหตุผลด้านเศรษฐกิจ ในส่วนของลูกจ้างได้แก่

๑.๑ ความสามารถและคุณภาพในการทำงานของลูกจ้าง (Capability and qualifications)

ความสามารถในการทำงาน

พิจารณาตั้งแต่ชั้นสมัครงานที่ลูกจ้างต้องแสดงคุณสมบัติในขณะสมัครงานที่แท้จริงเพื่อยืนยันความสามารถในการทำงาน ตลอดจนการแสดงความสามารถตามที่ลูกจ้างได้รับรองตั้งแต่ชั้นสมัครงานในการทดลองงาน และการทำงานในฐานะเป็นลูกจ้างโดยทั่วไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๔/๒๕๒๖ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะโจทก์แสดงคุณสมบัติขณะสมัครเข้าทำงานอันเป็นเท็จ ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควร กรณีมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

อย่างไรก็ตามแม้จะเป็นการทดลองปฏิบัติงานซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะประเมินผลงานเพื่อให้ทำงานต่อไปได้ นายจ้างก็ต้องมีเหตุผลแสดงว่าเหตุใดลูกจ้างถึงไม่ผ่านการทดลองงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๘๑/๒๕๓๐ เหตุผลที่ศาลแรงงานพิพากษามีอยู่สองประการคือโจทก์ยังอยู่ในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่กับการทดลองปฏิบัติของโจทก์ไม่เป็นที่พอใจของจำเลยสำหรับเหตุผลที่ไม่เป็นที่พอใจเกิดแต่เหตุอันใดพฤติการณ์เป็นอย่างไรใหม่มีความจำเป็นแท้จริงและเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่ ศาลแรงงานกลางมิได้วินิจฉัยประการใดคงอ้างแต่รายงานการประชุมท้ายคำให้การ) ซึ่งก็หาปรากฏเหตุตรงกับที่จำเลยอ้างในคำให้การไม่ คดีจึงปรากฏเหตุที่ศาลแรงงานกลางมิได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งว่าด้วยการพิจารณาว่าด้วยคำพิพากษาและคำสั่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๔๐/๒๕๔๔ ข้อเท็จจริงที่จะนำมาประกอบการวินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ มีขอบเขตกว้างกว่าการเลิกจ้างที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ แม้การกระทำของโจทก์จะไม่เป็นความผิดร้ายแรงถึงขนาดที่จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ แต่เมื่อปรากฏว่า โจทก์ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาได้ ทำงานบกพร่องหลายครั้ง ผู้บังคับบัญชาเตือนแล้วยังไม่ดีขึ้นและมีลูกคำสั่งสินค้าคืนมาหลายครั้ง ทำให้จำเลยเสียหาย ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจนำข้อเท็จจริงดังกล่าวมาประกอบการวินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ได้ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ความเจ็บป่วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๕/๒๕๒๖ โจทก์เป็นอัมพาตทำงานให้จำเลยไม่ได้ จำเลยยอมเลิกจ้างโจทก์ได้กรณีเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควร มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๔๙/๒๕๒๙ โจทก์ป่วยเป็นโรคเบาหวานจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่พนักงาน

ขับรถตามตำแหน่งได้จำเลยไม่อาจคาดหมายได้ว่าโจทก์จะมีโอกาสหายจากโรคดังกล่าวหรือไม่และไม่สามารถหางานอื่นที่เหมาะสมให้ได้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้มิใช่เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๑๒/๒๕๓๑ โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยในตำแหน่งพนักงานขับรถ โจทก์ได้ลาป่วยในรอบปีงบประมาณ ๒๕๓๐ เป็นเวลาถึง ๓๔ วัน โดยลาป่วยเป็นประจำทุกเดือนแสดงให้เห็นว่าโจทก์มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถตรากตรำทำงานหนักในหน้าที่ของโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานขับรถได้ทั้งจำเลยก็เคยมีหนังสือเตือนโจทก์มาแล้วถึง ๒ ครั้ง แต่โจทก์ก็ยังคงลาป่วยอีก ดังนี้ ถือได้ว่าโจทก์เจ็บป่วยจนหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน เป็นเหตุอันสมควรที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้ มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ติตสุรายาเสพติด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๓๑/๒๕๒๕ เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดว่า ห้ามลูกจ้างเสพสุราเครื่องดื่มมึนต๋องของเมาหรือจนเป็นโรคติตสุราเรื้อรัง นายจ้างย่อมเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นโรคพิษสุราเรื้อรังได้ตามข้อบังคับดังกล่าว กรณีถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คุณภาพในการทำงานของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๗๙/๒๕๔๙ เหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นเพราะโจทก์ไม่สามารถปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อโจทก์ทำงานในระดับบริหารต้องประสานงานกับบุคลากรในส่วนงานอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน แต่โจทก์ปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ แม้จำเลยจะได้ย้ายโจทก์ไปส่วนงานอื่น โจทก์ก็ยังทำงานในลักษณะเดิมโดยมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานอีก ซึ่ให้เห็นว่าโจทก์น่าจะเป็นผู้ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ไม่สามารถประสานงานกับบุคลากรในส่วนอื่นได้ ย่อมทำให้เกิดความขัดข้องในการบริหารจัดการของจำเลย ทำให้การผลิตและการบริการของจำเลยขาดประสิทธิภาพ อาจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายได้ จำเลยจึงมีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙๔/๒๕๔๗ โจทก์มาทำงานสายเป็นประจำ เดือนละหลายครั้ง จนจำเลยต้องมีหนังสือตักเตือนโจทก์ และต้องเปลี่ยนเวลาทำงานของโจทก์จากเวลาทำงานเด ๘ นาฬิกา ถึง ๑๗ นาฬิกา เป็น ๙ นาฬิกา ถึง ๑๘ นาฬิกา ต่อมาโจทก์ขอเปลี่ยนเวลาทำงานกลับไปเป็นเวลาเดิม เห็นได้ว่าจำเลยได้พยายามแก้ไขการมาทำงานสายของโจทก์ตลอดมา แต่โจทก์ไม่ปรับปรุงตัว วันที่โจทก์ถูกเลิกจ้างโจทก์ก็ยังมาทำงานสายถึง ๓๗ นาที และเมื่อปลายปี ๒๕๔๕ ว. ได้ออกแบบงานชิ้นหนึ่งแล้วนำไปให้โจทก์ดำเนินการเขียนแบบตั้งแต่ตอนเช้าโดยแจ้งให้โจทก์ทราบว่าจะต้องนำไปให้ลูกค้าในวันรุ่งขึ้นเวลา 10.00 นาฬิกา โจทก์ไม่เขียนแบบเองแต่นำไปมอบให้พนักงานเขียนแบบคนอื่นดำเนินการแทน วันรุ่งขึ้นโจทก์ไปทำงานสายและปรากฏว่าผู้ที่โจทก์มอบให้เขียนแบบแทนเขียนแบบไม่เสร็จ ทำให้ ว. ต้องเสนอผลงานที่ยังไม่เสร็จต่อลูกค้า การที่โจทก์มาทำงานสายเป็นประจำ และการทำงานของโจทก์มีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานกับฝ่ายออกแบบ เป็นเหตุให้งานของจำเลยไม่เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และในวันที่ถูกเลิกจ้างโจทก์ก็ยังมาทำงานสาย ย่อมมีเหตุสมควรที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้ การที่จำเลยเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวจึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๗/๒๕๕๕ จำเลยใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างเนื่องจากโจทก์ไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าโจทก์ขาดสมรรถภาพที่จะทำงานและรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง มิใช่เป็นเรื่องการลงโทษเพราะโจทก์กระทำความผิดทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

จำเลยมิได้กลั่นแกล้งโจทก์ กรณีจึงมีเหตุผลเพียงพอและสมควรที่จำเลยจะเลิกสัญญาจ้างโจทก์ได้ ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๔๘/๒๕๕๘ สาเหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จะไม่ใช่เพราะโจทก์ขาดประสิทธิภาพในการทำงานถึงขนาดต้องเลิกจ้างก็ตาม แต่อีกสาเหตุหนึ่งที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นเพราะโจทก์ขาดวุฒิภาวะในการเป็นผู้บริหารระดับสูง ใช้อารมณ์ฉุนเฉียว ทำให้เพื่อนร่วมงานไม่อาจทำงานร่วมกับโจทก์ได้ ศาลแรงงานกลางได้ฟังข้อเท็จจริงมาแล้วว่า มีพนักงานในแผนกของโจทก์ ๒ คน ในจำนวน ๔ คนลาออก เพราะไม่สามารถร่วมงานกับโจทก์ได้ เมื่อโจทก์เป็นผู้บริหารระดับสูงของจำเลย คุณสมบัติในการเป็นผู้บริหารและความสามารถในการบังคับบัญชาบริหารจัดการภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ การที่โจทก์ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมจนเป็นเหตุให้จำเลยที่ 1 ต้องเลิกจ้างโจทก์ ทั้งไม่ปรากฏว่าการเลิกจ้างโจทก์เป็นไปโดยมีเจตนากลั่นแกล้ง จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรเพียงพอ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยไม่ต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่โจทก์

๑.๒ การกระทำความผิดของลูกจ้าง (Conduct)

การกระทำความผิดโดยตรง

ไม่ว่าโทษที่ลงจะผิดวินัยใดก็เป็น การเลิกจ้างที่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๕๘/๒๕๓๑ โจทก์ปฏิบัติหน้าที่โดยฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ และประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเป็นเหตุให้จำเลยเสียหาย จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้และไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมไม่ว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของโจทก์จะต้องด้วยระเบียบว่าด้วยวินัยส่วนใดข้อใดของจำเลย และโทษตามระเบียบดังกล่าวควรจะเป็นประการใดก็ทำให้การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๕๙/๒๕๒๖ การที่ลูกจ้างแจ้งความขานาญหรือความถนัดของตนในการสมัครงานและนายจ้างมีคำสั่งรับเข้าทำงานในแผนกใดแล้ว ไม่เป็นการผูกพันนายจ้างที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานในแผนกนั้นตลอดไปหากต่อมามีความจำเป็น มีความเหมาะสม นายจ้างมีอำนาจย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกอื่นในบริษัทเดียวกันโดยลูกจ้างคงได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิมได้ โจทก์ไม่สามารถเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชา จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีอำนาจย้ายโจทก์ไปทำงานในแผนกใหม่เพื่อความเหมาะสมได้ และโจทก์มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเพราะเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย การที่โจทก์ฝ่าฝืนคำสั่งโดยไม่ยอมลงชื่อทราบคำสั่ง ไม่ไปรายงานตัวเพื่อทำงานในแผนกใหม่ และจำเลยได้ออกคำเตือนเป็นหนังสือมากกว่า 3 ครั้งแล้วจำเลยจึงมีอำนาจเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การเลิกจ้างดังกล่าวไม่ใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและจำเลยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

การกระทำที่เป็นเหตุให้นายจ้างไม่ไว้วางใจในการทำงาน

เหตุที่ทำให้นายจ้างไม่ไว้วางใจในการทำงานต้องเป็นเหตุมาจากตัวลูกจ้างโดยตรง ไม่รวมถึงเหตุจากบุคคลอื่นแม้จะเป็นบุคคลในครอบครัวก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๓๒/๒๕๒๔ โจทก์ไม่เคยกระทำความผิดข้อบังคับของจำเลย การทำงานของโจทก์มีผลงานดีเด่นเคยได้รับโล่จากจำเลยเนื่องจากมีผลงานสูงสุดประจำปีโจทก์สามารถจัดให้จำเลยมีลูกค่าประกันชีวิตได้เป็นจำนวนมากในช่วงระยะเวลาอันสั้น โจทก์ได้ปฏิบัติงานจนเป็นผลดีแก่การประกอบธุรกิจของ

จำเลยเป็นอย่างมาก การที่สามีโจทก์ไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งถือว่าเป็นคู่แข่งชั้นในทางธุรกิจกับจำเลยไม่เกี่ยวกับตัวโจทก์ เมื่อจำเลยจ้างโจทก์ทำงานโจทก์ได้ทำงานเป็นผลดีแก่ธุรกิจของจำเลยตลอดมา จำเลยก็ไม่มีเหตุผลอันใดเกี่ยวกับตัวโจทก์และการทำงานของโจทก์ที่จะทำให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ และไม่ปรากฏว่าจำเลยได้รับความเสียหายเนื่องจากสามีโจทก์ไปทำงานกับบริษัทอื่น การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างเพื่อความเหมาะสมเพราะเหตุที่สามีโจทก์ไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งถือว่าเป็นคู่แข่งชั้นในทางธุรกิจกับจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

นอกจากนั้นหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดที่มีโทษทางอาญาที่โดยปกติถือเป็นเหตุร้ายแรง แม้ต่อมาพนักงานอัยการจะสั่งไม่ฟ้อง ก็ยังถือเป็นสาเหตุที่นายจ้างไม่ไว้วางใจให้ลูกจ้างทำงานต่อไปได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๘/๒๕๒๔ แม้โจทก์จะถูกกล่าวหาว่าร่วมกับผู้อื่นค้ายาเสพติดให้โทษเฮโรอีน แต่เมื่อพนักงานอัยการมีคำสั่งไม่ฟ้องโจทก์ความผิดที่โจทก์ถูกกล่าวหาได้มีการฟ้องให้ศาลพิจารณาคำพิพากษาว่าโจทก์เป็นผู้กระทำความผิดแล้วก็ถือว่าโจทก์เป็นผู้กระทำความผิดตั้งข้อกล่าวหา และไม่มีเหตุที่จะถือว่าโจทก์ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงและฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยอันเป็นเหตุให้จำเลยเลิกจ้างได้ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่การเลิกจ้างที่จะถือว่าไม่เป็นธรรมนั้นย่อมต้องพิเคราะห์ถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่านายจ้างมีเหตุอันสมควรหรือเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ เป็นคนละเหตุกับการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยซึ่งต้องพิเคราะห์ถึงว่าลูกจ้างกระทำความผิดต่อระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายหรือไม่ เมื่อระเบียบของจำเลยให้ค่านियามคำว่า "เลิกจ้าง" ไว้ว่าหมายความว่า "มาตรการลงโทษที่ใช้กับพนักงานซึ่งบริษัทไม่ไว้วางใจและไม่ประสงค์ที่จะให้อยู่ทำการกับบริษัทต่อไปหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งงาน"พฤติการณ์ของโจทก์มีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จำเลยจะไม่ไว้วางใจและให้โจทก์ทำงานกับจำเลยต่อไป ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๔๔-๔๓๔๕/๒๕๒๘ โจทก์ทั้งสองมิได้ทุจริตต่อหน้าที่และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามคำสั่งเลิกจ้างของจำเลย แต่จากการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ความว่าโจทก์ทั้งสองมีพฤติการณ์เป็นที่น่าสงสัยในความซื่อสัตย์สุจริต ไม่น่าไว้วางใจ และมีมลทินมัวหมอง เป็นการพิจารณาถึงเหตุที่เลิกจ้างหย่อนลงไปจาก ข้ออ้างที่ว่าทุจริตต่อหน้าที่และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นไปตามผลการสอบสวน ซึ่งมีเหตุที่จำเลยจะไม่ไว้วางใจโจทก์ทั้งสองให้ทำงานกับจำเลยต่อไป แม้จะมีใช้ความผิดร้ายแรง แต่ก็มีเหตุอันสมควรที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๕/๒๕๒๙ มีการลอบฆ่า ย.ผู้จัดการบริษัทจำเลย แต่ไม่มีพยานหลักฐานแสดงแจ้งชัดว่าโจทก์เป็นผู้กระทำความผิด จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเชื่อว่ามีส่วนพัวพันกับการพยายามฆ่า ย. จึงไม่ไว้วางใจโจทก์ เป็นการเลิกจ้างโดยมีสาเหตุเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้ ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๔๑/๒๕๓๑ โจทก์มีหน้าที่ดูแลห้องพักของแขกผู้มาพักในโรงแรมประจำชั้นที่ ๑๖ โดยโจทก์คนเดียวเท่านั้นที่เกี่ยวข้องกับห้องพัก ดังนั้นการที่ทรัพย์สินของแขกผู้มาพักในโรงแรมซึ่งเก็บไว้ในห้องพักได้สูญหายไปในช่วงที่แขกไม่อยู่ในห้องพักโดยไม่ทราบเหตุผล ย่อมเป็นพฤติการณ์ที่น่าระแวงสงสัยว่าโจทก์เป็นคนร้ายและทำให้จำเลยไม่ไว้วางใจโจทก์ต้องถือว่าจำเลยมีเหตุผลอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์ ไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๖๐/๒๕๕๘ โจทก์เป็นพนักงานบัญชีและการเงินมีหน้าที่จ่ายและรับคืนเงินการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ต้องอาศัยความละเอียด รอบคอบ ซื่อสัตย์ และได้รับความไว้วางใจจากนายจ้าง แม้จะได้ความว่าการที่โจทก์นำเงินไปเก็บรักษาไว้ที่บ้านจะไม่ใช่เป็นการผิดระเบียบของจำเลย แต่การนำเงินของจำเลยไปเก็บรักษาไว้ที่บ้านของโจทก์โดยไม่ได้นำมาคืนจนกระทั่งเวลาผ่านไปเกือบ ๕ เดือน และโจทก์นำมาคืน

ให้เมื่อจำเลยตรวจพบและทวงถาม ทั้งยังอ้างเหตุความหลงลืม อันแสดงถึงความไม่รอบคอบและไม่รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ จำเลยผู้เป็นนายจ้างย่อมมีเหตุผลที่จะหาตระเวนและไม่ไว้วางใจให้โจทก์ทำงานต่อไป ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๑.๓ เหตุผลฝ่ายนายจ้าง

การเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน (Redundancy) เป็นการเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างปิดกิจการ สถานที่หรือโรงงานที่ลูกจ้างทำงานอยู่ปิดหรือถูกยุบไป หรือมีการลดจำนวนลูกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๔๘๔-๘๔๘๕/๒๕๕๙ แม้จำเลยจะอ้างว่าจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจไม่ค่อยดี มีความจำเป็นต้องลดรายจ่าย จึงมีโครงการปรับโครงสร้างองค์กรลดจำนวนลูกจ้างลง ซึ่งหากเป็นจริงก็เป็นปัญหาทางธุรกิจโดยรวมที่มีเหตุผลความจำเป็นสามารถอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หากมีการแจ้งเหตุผลความจำเป็น กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเลิกจ้าง การคัดเลือกลูกจ้างที่จะให้ออกไปแน่นอนและเป็นธรรม ประกาศให้ลูกจ้างทราบทั่วกัน และดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการดังกล่าวโดยไม่เลือกปฏิบัติ แต่เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ประกาศแจ้งเหตุผลความจำเป็น หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกลูกจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน ใช้หลักเกณฑ์ใดในการคัดเลือกโจทก์ทั้งสองเป็นเป้าหมายในการให้ออกจากงาน นอกเหนือไปจากการที่โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนการจ้างสูง ที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๑.การยุบหน่วยงาน นายจ้างต้องมีการดำเนินการอื่นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างก่อน เช่น การจัดหาสถานที่ทำงานในหน่วยงานอื่นให้ โอนตัวลูกจ้างไปเป็นลูกจ้างในบริษัทใหม่ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๓/๒๕๒๔ เหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากจำเลยประสงค์จะยุบหน่วยงานซึ่งโจทก์ทั้งหมดทำหน้าที่ยามอยู่ โดยไม่ปรากฏเหตุผลอันแก่งอย่างใด ทั้งยังแสดงท่าทีช่วยเหลือโจทก์ทั้งหมดโดยให้ไปแสดงความจำนงทำงานอื่นของจำเลยต่อไป แต่โจทก์ไม่ยอมแสดงความจำนง กลับไปร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่แรงงานจนเป็นเหตุให้มีการตกลงเลิกจ้างกัน นับว่าการเลิกจ้างของจำเลยมีเหตุอันสมควร จึงถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๓๒/๒๕๓๔ จำเลยมีความจำเป็นต้องยุบหน่วยงานกองโรงพิมพ์ที่โจทก์ทำงานอยู่เนื่องจากจำเลยได้ขยายการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้นทุกปี เป็นเหตุให้กองโรงพิมพ์ไม่สามารถผลิตของบรรจุนสินค้าได้ทันความต้องการ จำต้องแก้ปัญหาด้วยการเพิ่มเครื่องจักรและหาเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการผลิตของโดยชักชวนบริษัทจากประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีความชำนาญงานด้านนี้มาร่วมก่อตั้งบริษัทใหม่ขึ้น ย่อมเป็นผลให้ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ต้องพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลย จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะโจทก์ไม่ยอมโอนไปเป็นลูกจ้างในบริษัทใหม่จึงมีเหตุอันสมควรและชอบด้วยระเบียบข้อบังคับดังกล่าว ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

หากนายจ้างไม่ดำเนินการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างก่อน แต่กลับเลิกจ้างไปทันทีจะเป็นเหตุให้การเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๒๕/๒๕๓๓ งานเดิมที่ลูกจ้างทำอยู่กับนายจ้างได้ยุบเลิกไปแล้ว แต่นายจ้างยังมีงานอื่นอีกหลายแผนกที่สามารถจัดให้ลูกจ้างเข้าปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันจำเป็นหรือเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๙๑-๑๗๕๙๔/๒๕๕๗ คำสั่งซื้อจากลูกค้าของจำเลยลดลง ทำให้กิจการของจำเลยประสบภาวะการขาดทุนและเป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อความอยู่รอดของกิจการจำเลยนับจากเวลาที่คำสั่งซื้อลดลงจนถึงวันที่จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์มีระยะเวลาเพียงประมาณ ๖ เดือน โดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวไม่ปรากฏว่าจำเลยได้พยายามใช้วิธีการอื่นใดปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือลดค่าใช้จ่ายของจำเลยลงหรือให้โจทก์ไปช่วยทำงานในหน้าที่อื่นแต่อย่างใด การที่จำเลยเลือกใช้วิธีการเลิกจ้างในทันทีเพื่อลดค่าใช้จ่ายของจำเลย โดยมีได้มีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดก่อนการเลิกจ้าง เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของจำเลยเพียงฝ่ายเดียว จึงยังไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒. นายจ้างประสบปัญหาขาดทุน การเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นประการสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ผู้ถูกเลิกจ้างเดือดร้อน แต่ก็เป็นความจำเป็นทางด้านนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้กิจการของนายจ้างดำรงอยู่ต่อไป ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นแก่การเลิกจ้างแล้วเมื่อนายจ้างมิได้ยุบหน่วยงานที่ผู้ถูกเลิกจ้างทำงานอยู่ก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หากนายจ้างประสบภาวะขาดทุน ไม่สามารถดำเนินกิจการไปได้โดยราบรื่น จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายด้วยการเลิกจ้างพนักงาน เมื่อเลิกจ้างก็ได้จ่ายเงินบำเหน็จ ค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย ก็ถือไม่ได้ว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๑๑-๒๓๑๓/๒๕๒๖ นายจ้างประสบปัญหาขาดทุน จำเป็นต้องยุบหน่วยงานที่ขาดทุนและเลิกจ้างลูกจ้างที่ประจำอยู่หน่วยงานนั้น การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของนายจ้าง เป็นกรณีมีเหตุอันสมควร มิใช่การกลั่นแกล้ง จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

กรณีที่นายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างทั้งหน่วยงานหรือทั้งหมดจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกที่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๕๓/๒๕๒๙ จำเลยประสบภาวะการขาดทุนมาก มีความจำเป็นเพียงพอต้องเลิกจ้างลูกจ้าง และจำเลยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกว่าจะเลิกจ้างผู้ใดก่อนอย่างสมเหตุผล การที่โจทก์เป็นผู้ต้องถูกเลิกจ้างเพราะลาภิจ ลาป่วยและมาทำงานสายมากจะถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างบางคนมิได้ เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแล้ว

๓. กรณีที่นายจ้างยังไม่ประสบภาวะขาดทุน แต่มีการปรับปรุงองค์กรเพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจของรายได้ที่ลดลง จะต้องมีขั้นตอนการดำเนินการเพื่อคัดเลือกลูกจ้างออกที่เป็นธรรม ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

พิพากษาที่ ๘๘๘๔-๘๘๘๕/๒๕๕๙ แม้จำเลยจะอ้างว่าจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจไม่ค่อยดี มีความจำเป็นต้องลดรายจ่าย จึงมีโครงการปรับโครงสร้างองค์กรลดจำนวนลูกจ้างลง ซึ่งหากเป็นจริงก็เป็นปัญหาทางธุรกิจโดยรวมที่มีเหตุผลความจำเป็นสามารถอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หากมีการแจ้งเหตุผลความจำเป็น กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเลิกจ้าง การคัดเลือกลูกจ้างที่จะให้ออกไว้แน่นอนและเป็นธรรม ประกาศให้ลูกจ้างทราบทั่วกัน และดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการดังกล่าวโดยไม่เลือกปฏิบัติ แต่เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ประกาศแจ้งเหตุผลความจำเป็น หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกลูกจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน ใช้หลักเกณฑ์ใดในการคัดเลือกโจทก์ทั้งสองเป็นเป้าหมายในการให้ออกจากงาน นอกเหนือไปจากการที่โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนการจ้างสูง ที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาที่ ๒๑๒๔/๒๕๕๕ จำเลยเลิกจ้างโจทก์สืบเนื่องมาจากจำเลยปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานทั้งหมด ต้องลดอัตรากำลังลูกจ้างลง ทำให้ต้องยุบหน่วยงานและลดขนาดหน่วยงานบางหน่วย มีการปรับลดหน่วยงานทั้งบริษัทจากระดับแผนกหรือฝ่ายลงเหลือเพียงระดับงาน รวมทั้งฝ่ายจัดซื้อที่โจทก์เป็นผู้จัดการฝ่ายก็ถูกปรับลดลงเป็นงานจัดซื้อ ไม่มีตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดซื้ออีกต่อไป การดำเนินการทั้งหมดจำเลยไม่ได้เลือกปฏิบัติเลิกจ้างเฉพาะโจทก์รายเดียว ดั่งนี้ย่อมถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาที่ ๔๐๙๙/๒๕๖๑ แม้จำเลยจะอ้างว่าปรับเปลี่ยนโครงสร้างบริษัทมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ แต่มีพนักงานของจำเลยเพียง ๓ คนที่ลาออก ไม่ปรากฏว่าจำเลยยุบหน่วยงานหรือลดขนาดหน่วยงานบางหน่วย และตามสำเนางบกำไรขาดทุนในปี ๒๕๕๘ จำเลยก็มีผลประกอบกิจการได้กำไร การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ก่อนจำเลยมีผลประกอบกิจการได้กำไรเพียง ๒ เดือนเศษ แสดงว่าการเลิกจ้างโจทก์ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้จำเลยกลับมามีกำไร เหตุในการเลิกจ้างจึงเป็นนโยบายของนายจ้างที่ประสงค์จะลดค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนขององค์กรลงเท่านั้น และไม่ปรากฏว่าก่อนการเลิกจ้างโจทก์ จำเลยมีวิธีการ ขั้นตอนในการลดภาระค่าใช้จ่ายหรือมีวิธีการคัดเลือกพนักงานที่จะถูกเลิกจ้างอย่างไร การเลิกจ้างโจทก์ของจำเลยจึงยังไม่มีเหตุอันสมควรเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๓/๒๕๕๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลจำต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ และสาเหตุดังกล่าวมีเหตุเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่เป็นสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างเดือดร้อนก็ตาม แต่หากเป็นความจำเป็นทางด้านนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อให้กิจการของนายจ้างยังคงดำรงอยู่ต่อไป โดยหวังว่ากิจการของนายจ้างจะมีโอกาสกลับฟื้นคืนตัวได้ใหม่ ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจ ลูกค้านำของจำเลยลดการสั่งซื้อสินค้าทำให้การผลิตลดลง เป็นเหตุให้จำเลยต้องลดอัตรากำลังคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงานที่แท้จริง ทั้งก่อนจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยก็ได้คัดเลือกโจทก์ออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับลูกจ้างคนอื่น ๆ เพื่อต้องการพุงกิจการของจำเลยให้อยู่รอดต่อไปได้ เช่นนี้จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว กรณีถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาที่ ๒๑๒๔/๒๕๕๕ จำเลยเลิกจ้างโจทก์สืบเนื่องมาจากจำเลยปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานทั้งหมด ต้องลดอัตรากำลังลูกจ้างลง ทำให้ต้องยุบหน่วยงานและลดขนาดหน่วยงานบางหน่วย มีการปรับลดหน่วยงานทั้งบริษัทจากระดับแผนกหรือฝ่ายลงเหลือเพียงระดับงาน รวมทั้งฝ่ายจัดซื้อที่โจทก์เป็นผู้จัดการฝ่ายก็ถูกปรับลดลงเป็นงานจัดซื้อ ไม่มีตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดซื้ออีกต่อไป การดำเนินการทั้งหมดจำเลยไม่ได้เลือกปฏิบัติเลิกจ้างเฉพาะโจทก์รายเดียว ดั่งนี้ย่อมถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒. ความเป็นธรรมในกระบวนการ (Procedure fairness) พิจารณาจาก

๒.๑ คำเตือน (Warning)

๒.๒ การให้เหตุผลของการเลิกจ้าง (Statement of reasons)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๔๐/๑๕๔๗ แม้จำเลยจะระบุเหตุในการเลิกจ้างโจทก์ไว้ในหนังสือเลิกจ้างว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร มีการยุบหน่วยงานบางหน่วยซึ่งรวมถึงหน่วยงานของโจทก์และไม่มีตำแหน่งว่างที่เหมาะสมกับคุณสมบัติของโจทก์ในหน่วยงานที่เหลืออยู่ โดยมีได้อ้างเหตุว่าจำเลยประสบภาวะการขาดทุนก็ตาม แต่ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุไว้ในหนังสือบอกเลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๗ วรรคสาม นั้น ข้อห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงข้อต่อสู้ในกรณีลูกจ้างฟ้องว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วย เนื่องจากการวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มาตรา ๓๙ นั้น ศาลจะต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างของนายจ้างว่ามีเหตุอันสมควรหรือไม่ซึ่งอาจไม่ใช่เหตุที่ระบุไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๙ ก็ได้ จำเลยจึงมีสิทธิที่จะให้การต่อสู้ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากประสบภาวะการขาดทุน ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้

๒.๓ การสอบสวนความผิด (Investigations)

กระบวนการสอบสวนมีความสำคัญสำหรับรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๗๕-๓๗๗๖/๒๕๒๙ โจทก์ให้การรับสารภาพต่อผู้บังคับบัญชาว่าทุจริตต่อหน้าที่เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอันเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อบังคับของจำเลยผู้ว่าการมีอำนาจพิจารณาสั่งลงโทษไล่ออกหรือให้ออกได้โดยไม่ต้องตั้งกรรมการสอบสวนอำนาจนี้เป็นอำนาจที่สมบูรณ์ของผู้ว่าการจำเลย แม้จำเลยจะตั้งกรรมการขึ้นสอบสวนโดยไม่มีผู้แทนของสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วยตามข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับจำเลยก็ไม่มีผลลบล้างอำนาจที่สมบูรณ์สิทธิขาดนั้นเสียได้ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๖๔/๒๕๒๗ โจทก์ตัดตัวให้ผู้โดยสารขาดไป ๒ ใบ เมื่อพนักงานตรวจการของจำเลยตรวจพบ โจทก์ให้การต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นความจริง และกล่าวด้วยว่าโจทก์รีบมากจึงลืมนำโจทก์ขอยอมรับว่าได้ทำผิดจริง จำเลยจึงมีคำสั่งไล่ออกจากงานฐานทุจริตต่อหน้าที่โดยไม่ได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนตามข้อบังคับ เพราะถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งด้วยเหตุโจทก์ให้การรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาดังนี้ การที่โจทก์อ้างว่าลืมนำก็เท่ากับเป็นการอ้างว่ามีเจตนาทุจริตถือไม่ได้ว่าโจทก์ให้การรับสารภาพแล้ว ข้อเท็จจริงจึงยังไม่ปรากฏชัดว่าโจทก์กระทำผิดตามที่จำเลยกล่าวหาเมื่อจำเลยด่วนลงโทษโจทก์โดยมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อบังคับ จึงถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

กระบวนการสอบสวนไม่มีความสำคัญสำหรับองค์กรเอกชน เว้นแต่มีสัญญาหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๗/๒๕๓๐ แม้การสอบสวนจะไม่ชอบด้วยกำหนดเวลาหรือไม่ชอบด้วยตัวคณะกรรมการ หรือไม่ว่าด้วยกรณีอื่นใดก็ตามจะถือเป็นเหตุว่าการเลิกจ้างนั้น ๆ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหาได้ไม่มีการเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมจะต้องพิจารณาถึง "เหตุ" แห่งการเลิกจ้างที่แท้จริงว่าได้มีได้เกิดขึ้นหรือไม่ หากมี พึงพิจารณาต่อไปว่าการกระทำนั้น ๆ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานและมีเหตุผลเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่เป็นสำคัญ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๑/๒๕๓๑ โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่า โจทก์กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับและผิดวินัยตามระเบียบของจำเลยโดยทุจริตและจงใจทำให้จำเลยเสียหาย การเลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังนี้ ศาลจำต้องฟังข้อเท็จจริงถึงเหตุแห่งการเลิก

จ้างว่าเป็นเพราะเหตุใด และเหตุดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ส่วนการสอบสวนของ คณะกรรมการสอบสวนจะชอบด้วยระเบียบของจำเลยหรือไม่เกี่ยวกับการที่ศาลจะวินิจฉัยในกรณีนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๒๙/๒๕๓๑ การที่จะพิจารณาว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ หากสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเกิดแต่ด้านลูกจ้าง พึงพิจารณาว่าลูกจ้างได้กระทำการหรือตนเว้นการกระทำอันใด หรือไม่ และการนั้น ๆ เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานเป็นการเพียงพอแก่การเลิกจ้าง หรือไม่ เป็นสำคัญ ส่วนการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนลูกจ้างจะชอบหรือไม่ หรือคณะกรรมการสอบสวนมิได้ ปฏิบัติตามข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร หาเป็นข้อสำคัญที่จะทำให้การเลิกจ้างเป็นการ เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๒/๒๕๒๕ เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยมิได้กำหนดไว้ในเรื่อง การสอบสวนว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร การที่เจ้าหน้าที่ของจำเลยเรียกโจทก์ทั้งสองมาสอบถามและให้เขียน รายงานกล่าวถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ถือได้ว่ามีการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเมื่อได้ความว่าเหตุที่เกิดขึ้นเป็น เพราะความประมาทเลินเล่อของโจทก์ที่ ๑ ทำให้จำเลยได้รับความเสียหายร้ายแรง การที่จำเลยให้โจทก์ที่ ๑ ออกจากงานจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

๒.๔ การเลิกจ้าง (Dismissal)

เมื่อมีเหตุให้การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมแล้ว นายจ้างมีอำนาจทางบริหารที่ จะเลิกจ้างหรือไม่ก็ได้ หรือจะเลือกเลิกจ้างลูกจ้างคนใดในหลายคนที่ร่วมกระทำความผิดก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๔๙/๒๕๒๓ โจทก์กับ ช. หัวหน้าแผนกมีการขัดแย้งกันในการทำงานทำให้ งานในแผนกนั้นระส่ำระสายเป็นที่เสียหายแก่จำเลยผู้เป็นนายจ้าง จึงเป็นเหตุจำเป็นและสมควรที่จำเลยจะเลิก จ้างโจทก์ การที่จำเลยไม่เลิกจ้าง ช. ด้วยก็เพราะจำเลยเห็นว่าหากให้คนทั้งสองออกจากตำแหน่งจะเกิดความ เสียหายแก่งานของจำเลย จึงต้องให้คนใดคนหนึ่งออกเพียงคนเดียว และเห็นว่าควรเอา ช. ซึ่งดำรงตำแหน่ง หัวหน้าแผนกไว้ เห็นได้ว่าจำเลยมีเหตุผลสมควรที่ปฏิบัติเช่นนั้น ฉะนั้น การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ผู้เดียวโดย ไม่ได้ดำเนินการอย่างใดกับ ช. จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อโจทก์

หากนายจ้างกำหนดขั้นตอนก่อนการลงโทษเลิกจ้างไว้อย่างไร นายจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนนั้น ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๘๔/๒๕๒๕ เดิมจำเลยได้มีประกาศเรื่องพนักงานหลักในเวลาปฏิบัติหน้าที่ ว่าต้องพิจารณาโทษใช้เป็นระเบียบปฏิบัติอยู่แล้ว ต่อมาจำเลยออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานห้าม พนักงานหลักนอนในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่โดยกำหนดโทษว่าตักเตือนก่อน ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๔ ปลดออกจากงานโดย ไม่จ่ายค่าชดเชย ดังนี้แม้พนักงานจำเลยจะนอนหลับระหว่างปฏิบัติหน้าที่ก่อนออกระเบียบ ๒ ครั้ง และ ภายหลังออกระเบียบ ๒ ครั้ง ซึ่งเป็นการกระทำความผิดต่อเนื่องกันและจำเลยได้ตักเตือนตามขั้นตอนที่ กำหนดไว้ในข้อบังคับแล้ว จำเลยจึงชอบที่จะเลิกจ้างพนักงานผู้นั้นได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๘๔/๒๕๒๖ ลูกจ้างเล่นการพนันนอกสถานที่ทำการและนอกเวลา ปฏิบัติงาน ซึ่งตามระเบียบพิจารณาระดับการลงโทษของนายจ้างให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับ โดยกำหนดระดับโทษเพียงลดขั้นเงินเดือน มิได้ถือเป็นความผิดที่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออกปลดออก ดังนั้น การที่ นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุดังกล่าวจึงเป็นการลงโทษเกินระดับ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

สำหรับลำดับขั้นตอนการลงโทษตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดไว้นั้น หากระบุไว้ อย่างแน่ชัดว่าใช้กับการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็จะนำมาใช้กับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๔/๒๕๔๑ การที่โจทก์ได้รับคำสั่งจากศูนย์ประกันสังคมเอกชนในนาม จำเลยที่ ๑ ให้ไปปฏิบัติงานเป็นแพทย์ที่โรงพยาบาล ร. แต่โจทก์ก็ไม่ไปปฏิบัติงานตามคำสั่ง เมื่อจำเลยมี หนังสือยื่นให้โจทก์ไปปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนด โจทก์ก็ไม่ไปปฏิบัติงานตามหน้าที่อีก เช่นนี้ ถือได้ว่า โจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการทำงานของจำเลยทั้งสองโดยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของ จำเลย ทั้งจำเลยได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว จึงมีเหตุอันสมควรเพียงพอที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้ไม่เป็นการเลิก จ้างไม่เป็นธรรม ส่วนลำดับขั้นตอนการลงโทษตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่กำหนดให้ จำเลยเตือนด้วยวาจาในครั้งแรก และออกหนังสือเตือนอีก ๓ ครั้ง จึงจะเลิกจ้างลูกจ้างได้นั้น เมื่อระเบียบ ดังกล่าวได้ระบุไว้ชัดว่าให้ใช้แก่กรณีเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเท่านั้น ดังนั้นระเบียบนี้มาใช้บังคับแก่ กรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ซึ่งมี หลักเกณฑ์การวินิจฉัยแตกต่างจากการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหาได้ไม่

และเมื่อมีเหตุในการเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว แม้นายจ้างจะไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องตามกฎหมาย ก็ไม่กระทบต่ออำนาจทางบริหารที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๗๘/๒๕๓๐ การเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่ มิใช่อยู่ที่วิธีการบอกกล่าวเลิก จ้าง ถ้านายจ้างเลิกจ้างโดยมีเหตุเพียงพอแล้ว แม้วิธีการบอกกล่าวเลิกจ้างจะมิชอบ ก็หาทำให้กลายเป็นการ เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไม่ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ มิได้บอกกล่าวล่วงหน้า แต่ได้จ่ายค่าจ้างเพิ่มให้อีก ๑ เดือน เงินจำนวนนี้ เป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เมื่อเลิกจ้างและโจทก์ไม่ได้ทำงาน กับจำเลยแล้วจึงไม่ใช่ค่าจ้าง ถือได้ว่า การจ่ายเงินดังกล่าวเป็นการ จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แม้นายจ้างจะเลิกจ้างโจทก์ก่อนถึง กำหนดจ่ายค่าจ้าง ๑๓ วัน แต่โจทก์มีคำขอให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง ๑ เดือน และโจทก์ได้รับเงินจำนวนนี้ไปแล้ว จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องจากจำเลยอีก

การรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หากลูกจ้างประสงค์จะฟ้องขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือ เรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นกรณีที่ลูกจ้างต้องแสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่านายจ้างมี พฤติกรรมในการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างไร ลูกจ้างจึงมีหน้าที่นำสืบว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม เว้นแต่กรณีที่มี ข้อเท็จจริงเพียงพอที่ศาลแรงงานจะวินิจฉัยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๙๐/๒๕๒๙ โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จำเลยให้ การว่า การเลิกจ้างของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแล้ว ดังนั้น โจทก์จึงมีหน้าที่นำสืบว่าจำเลยได้เลิกจ้าง โจทก์โดยไม่เป็นธรรมตามที่กล่าวอ้างในคำฟ้อง

คำพิพากษาศาลแรงงานที่ ๖๐๒๔/๒๕๓๓ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นค่าเสียหาย ที่ ศาลแรงงานกลางกำหนดให้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ซึ่งบัญญัติให้นายจ้างชดใช้แทนโดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างความ เดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการ

พิจารณา เมื่อคดี มี ข้อเท็จจริงตามที่บัญญัติไว้ในมาตราดังกล่าวอย่างครบถ้วนศาลแรงงานกลางย่อมนำข้อเท็จจริงดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ได้แม้โจทก์ไม่ได้นำสืบถึงค่าเสียหาย

การรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

ศาลแรงงานจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ที่ให้อำนาจศาลแรงงานที่จะวินิจฉัยว่าลูกจ้างกับนายจ้างสามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้หรือไม่ด้วย ซึ่งเป็นดุลพินิจของศาลโดยต้องคำนึงถึงสภาพจากสถานประกอบการนั้น และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างถ้าเห็นว่าไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ก็จะกำหนดให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างแทนการบังคับให้รับกลับเข้าทำงาน ดังนั้น การที่ศาลแรงงานนำข้อเท็จจริงที่ฟังได้ในกรณีพิจารณาว่าโจทก์จำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันได้มาวินิจฉัยให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายให้กับโจทก์แทนการรับโจทก์กลับเข้าทำงาน จึงไม่ใช่เป็นเรื่องวินิจฉัยนอกประเด็น โดยปกติหากเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจศาลแรงงานจะสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่หากเป็นหน่วยงานเอกชนศาลแรงงานจะพิจารณาลักษณะขนาดองค์กรว่ามีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างหรือไม่หากต้องกลับไปทำงานร่วมกัน

ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน หรือกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนการให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๓๓/๒๕๓๐ โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ทำให้โจทก์เสียหายและเสื่อมเสียชื่อเสียง ขอให้ใช้ค่าเสียหาย โบนัสเงินเดือน เงินบำเหน็จและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ย หรือให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและเงินเดือนที่ไม่น้อยกว่าที่โจทก์ได้รับในขณะถูกเลิกจ้างเมื่อศาลเห็นว่าโจทก์กับจำเลยสามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้และใช้ดุลพินิจสั่งให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงาน ศาลก็มีอำนาจที่จะสั่งไม่ให้จำเลยใช้ค่าเสียหายตามฟ้องให้โจทก์อีกตามความในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งให้อำนาจศาลใช้ดุลพินิจสั่งให้จำเลยปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร ไม่เป็นการพิพากษาไม่ครบตามข้อหาในคำฟ้อง

เมื่อศาลแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิขอให้รับอายุงานใหม่ติดต่อกับอายุงานเดิม ที่คำนวณถึง วันก่อนวันเลิกจ้างเท่านั้น จะขอให้รับอายุงานระหว่างวันถูกเลิกจ้าง จนถึงวันที่นายจ้างรับกลับเข้าทำงานรวมเข้าไปด้วย หาได้ไม่ และลูกจ้างจะได้รับค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เฉพาะกรณีที่ศาลแรงงานมิได้มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปเพียงประการเดียวเท่านั้น กฎหมายหาได้ กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายหรือค่าจ้างตั้งแต่ วันที่ลูกจ้างยื่นฟ้องคดีจนถึงวันที่นายจ้างรับกลับเข้าทำงานด้วยไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๕๐/๒๕๓๒ คดีที่ฟ้องว่า นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปนั้น ลูกจ้างมีสิทธิขอให้รับอายุงานใหม่ติดต่อกับอายุงานเดิม ที่คำนวณถึง วันก่อนวันเลิกจ้างเท่านั้น จะขอให้รับอายุงานระหว่างวันถูก เลิกจ้าง จนถึง วันที่นายจ้างรับกลับเข้าทำงานรวมเข้าไปด้วยหาได้ไม่ ตาม มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ลูกจ้างจะได้รับค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เฉพาะกรณีที่ศาลแรงงานมิได้มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปเพียงประการเดียว เท่านั้น กฎหมายหาได้ กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายหรือค่าจ้างตั้งแต่ วันที่ลูกจ้างยื่นฟ้องคดีจนถึง วันที่นายจ้างรับกลับเข้าทำงานด้วยไม่

การรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานมี ๒ ลักษณะ คือ

๑. รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม (Reinstatement) คือการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม กลับสู่ฐานะเดิม อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ เดิม เสมือนไม่เคยมีการเลิกจ้างมาก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๒๔/๒๕๓๕ เมื่อศาลแรงงานเห็นว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานก็พิพากษาให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานต่อไปได้ตาม พระราชบัญญัติ ญัตติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะคุ้มครองป้องกันมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยบัญญัติให้ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะเลิกจ้าง ซึ่งย่อมหมายความว่า เป็นการสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในฐานะเดิมก่อนถูกเลิกจ้างการที่ศาลแรงงานพิพากษาให้รับอายุงานของโจทก์ต่อเนื่องจากอายุงานเดิมก่อนถูกเลิกจ้าง โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๙ จึงชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นการพิพากษานอกคำฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑/๒๕๒๙ ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ให้จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่และอัตราค่าจ้างในขณะที่เลิกจ้าง เดิมโจทก์ทำงานตำแหน่งหัวหน้าผู้ควบคุมบัญชีของบริษัทจำเลยที่เมืองพัทยา ทำงานเฉพาะวันเสาร์และวันอาทิตย์ จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานตำแหน่งเดิม แต่ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานที่กรุงเทพมหานครโดยกำหนดให้โจทก์ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารของบริษัทจำเลย โดยให้โจทก์มีหน้าที่เฉพาะตรวจและให้คำแนะนำในทางบัญชีตามที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว เป็นเรื่องที่นายจ้างมอบหมายงานที่เห็นสมควรให้ทำจำเลยมีอำนาจทำได้ ส่วนสถานที่ทำงาน เมื่อโจทก์มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานครย่อมเป็นการสะดวกแก่โจทก์ยิ่งขึ้น โจทก์ก็ได้อ้างว่าเป็นการเพิ่มภาระ จำเลยจึงมีคำสั่งได้เช่นกัน แต่การกำหนดให้โจทก์ทำงานในวันศุกร์และวันเสาร์ โดยที่ในวันจันทร์ถึงวันศุกร์โจทก์มีภาระที่อื่นประจำอยู่แล้วจึงไม่ถูกต้องตามสภาพการจ้างเดิมและก่อภาระหน้าที่ให้แก่โจทก์ จำเลยต้องให้โจทก์ทำงานเฉพาะวันเสาร์และวันอาทิตย์

๒. รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่อื่นที่ใกล้เคียง (Re-engagement) คือการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งอื่นเนื่องจากตำแหน่งเดิมของลูกจ้างไม่มีแล้ว ไม่ว่าจะจะมีลูกจ้างอื่นเข้าทำงานในตำแหน่งนั้นแทน หรือมีการยุบเลิกตำแหน่งไปแล้ว แต่การกลับเข้าทำงานในกรณีนี้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างอยู่ในระดับเดียวกันและมีค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงกันมากที่สุด

การกำหนดค่าเสียหาย

กรณีที่มีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้น ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างต่อไปในอัตราที่เคยได้รับอยู่ในขณะที่จะมีการเลิกจ้างประการหนึ่ง แต่ถ้าเห็นว่าลูกจ้าง นายจ้างไม่อาจที่จะร่วมงานกันต่อไปได้ด้วยดี ก็มีอำนาจสั่งมิให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ แต่ต้องให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายชดเชยให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่ง การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าเสียหายจึงมีเพียงกรณีที่ศาลแรงงานมิได้มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเท่านั้นในกรณีที่ศาลแรงงานสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน กฎหมายหาได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายหรือค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานไว้ด้วยไม่เนื่องจากลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการกลับเข้าทำงานแล้ว ซึ่งในกรณีที่ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้ว แม้ศาลแรงงานจะไม่มีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่าย

ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก แต่ไม่เป็นการตัดอำนาจศาลแรงงานในการกำหนดค่าเสียหายจากการผิดสัญญาตามหลักการทั่วไปให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๐๐-๒๘๐๑/๒๕๒๔ มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นบทให้อำนาจศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานได้ถ้าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างแต่ศาลเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ก็ให้ศาลกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนการให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ค่าเสียหายดังกล่าวเป็นการทดแทนการกลับเข้าทำงานของลูกจ้าง เป็นคนละส่วนกับค่าจ้างหรือค่าเสียหายในระหว่างถูกเลิกจ้างของลูกจ้างที่ศาลสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานการที่มาตราที่ ๔๙ มิได้กล่าวถึงค่าจ้างหรือค่าเสียหายในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างของลูกจ้างที่ศาลสั่งให้นายจ้างรับเข้าทำงาน ก็มีได้หมายความว่า เป็นบทห้ามมิให้ศาลสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างตามหลักทั่ว ๆ ไป การที่โจทก์ทั้งเก้าจะได้รับค่าจ้างหรือค่าเสียหายในระยะเวลาที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนั้น เมื่อพิเคราะห์ถึงความหมายของคำว่า "ค่าจ้างแล้ว" "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน" ในระหว่างที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างมิได้ทำงาน ลูกจ้างจึงไม่มีค่าจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ปกติเมื่อทำงานย่อมได้ค่าจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเก้าโดยไม่เป็นธรรม ทำให้โจทก์ทั้งเก้าเสียหาย จำเลยต้องรับผิดชอบค่าเสียหายของโจทก์ทั้งเก้า ในระหว่างที่จำเลยเลิกจ้าง ศาลย่อมมีอำนาจให้จำเลยจ่ายเสียหายในระหว่างที่โจทก์ทั้งเก้าถูกเลิกจ้าง ในเมื่อศาลได้สั่งให้จำเลยรับโจทก์ทั้งเก้าเข้าทำงานต่อไปแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๖๒/๒๕๔๙ ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ให้อำนาจศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น จะพิพากษาให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายในระหว่างลูกจ้างถูกพักงานและถูกเลิกจ้างจนถึงเวลาที่นายจ้างรับกลับเข้าทำงานไม่ได้ แต่การที่โจทก์ขอให้ศาลพิพากษาให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าวเป็นขอให้ศาลพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕ เมื่อจำเลยผิดสัญญาจ้างแรงงานโดยเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมเป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายที่ไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าเสียหายดังกล่าวจากจำเลยแม้โจทก์จะไม่ได้ทำงานให้เลย

แต่หากเป็นกรณีที่การเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างโดยอาศัยมูลเหตุเดียวกันกับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ถือเป็นค่าเสียหายที่ซ้ำซ้อนกัน ศาลจะไม่กำหนดให้

คำพิพากษาที่ ๑๓๒๔๔/๒๕๕๘ แม้โจทก์จะมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานซึ่งเป็นเงินที่เรียกจากมูลกฎหมายที่แตกต่างกันมาในคราวเดียวกันได้ก็ตามแต่เมื่อคดีนี้ศาลแรงงานกลางกำหนดค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานโดยอ้างเหตุว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีเหตุอันสมควรซึ่งเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นมูลเหตุเดียวกันกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมที่ศาลแรงงานกลางกำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์แล้วจึงเป็นการกำหนดค่าเสียหายที่ซ้ำซ้อนโดยอาศัยมูลเหตุเดียวกันย่อมเป็นการไม่ชอบ

ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นการกำหนดโดยศาลแรงงานพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ตามมาตรา ๔๙ จึงไม่ใช่การพิจารณาโดยอาศัยค่าจ้างขั้นต่ำมาคำนวณให้แต่อย่างใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๔/๒๕๓๑ ศาลแรงงานกลางพิพากษานายจ้างเลิกจ้างโจทก์อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมให้นายจ้างรับโจทก์กลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายให้โจทก์วันละ ๗๐ บาท นับแต่

วันเลิกจ้างจนถึงวันรับโจทก์กลับเข้าทำงาน การกำหนดค่าเสียหายดังกล่าวเป็นเรื่องค่าเสียหายทั่วไป หากใช้เป็น การกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์อันพึงต้องอยู่ในบังคับของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่

การกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานต้องพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่ กฎหมายกำหนดไว้ และศาลแรงงานต้องกำหนดให้เสมอหากพบว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๙๐/๒๕๔๓ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานต้องใช้ ดุลพินิจกำหนดให้โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับ ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ด้วยการที่ศาล แรงงานพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเต็มตามที่ฟ้องให้แก่โจทก์ โดยมิได้ พิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จึงไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๒๙/๒๕๕๐ การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแล้วไม่กำหนดค่าเสียหายให้แก่โจทก์ โดยเห็นว่าจำเลยยินยอมจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และดอกเบี่ยแก่โจทก์แล้ว ประกอบกับที่โจทก์ได้งานใหม่ทำแล้วภายหลัง ถูกเลิกจ้างเพียงหนึ่งเดือนจึงไม่ได้รับความเสียหายนั้น เป็นการไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๔๙

ดอกเบี่ย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๕๐/๒๕๔๐ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ มิได้บัญญัติกำหนดอัตราดอกเบี่ยของค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างไว้ กรณีจึงต้องบังคับตาม ป.พ.พ.มาตรา ๒๒๔ ซึ่งเป็นบทบัญญัติทั่วไป ที่กำหนดให้โจทก์คิดดอกเบี่ยในส่วน ค่าเสียหายได้เพียงอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีเท่านั้น

อายุความ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๘๕/๒๕๔๘ คำว่า “ค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่น” ที่ลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้อง เอาจากนายจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๓๔ (๙) หมายถึงสินจ้างตามมาตรา ๕๗๕ ซึ่งเป็นสิทธิที่เกิดขึ้น ตามสัญญาจ้าง แต่สิทธิที่จะได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ลูกจ้างเรียกร้องเอาจากนายจ้าง อันเป็นสิทธิที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการเลิกจ้างภายหลังสัญญาจ้างสิ้นสุดแล้ว ไม่ใช่สิทธิตามสัญญาจ้าง ไม่อยู่ในบังคับของมาตรา ๑๙๓/๓๔ (๙) จึง มีอายุความ ๑๐ ปี ตามมาตรา ๑๙๓/๓๐

๕. ค่าเสียหายหรือเงินค้ำอื่นตามกฎหมายหรือสัญญาหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

หน้าที่อื่นของนายจ้างเมื่อเลิกจ้างลูกจ้าง

๑. ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้าง

มาตรา ๕๘๕ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร

บทบัญญัติมาตรานี้เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับจากนายจ้าง มิใช่สิทธิของนายจ้างที่จะให้หรือจะระบุข้อความใดนอกจากที่กฎหมายกำหนดไว้ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องและเกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างอาจต้องรับผิดชอบละเมิด แม้ลูกจ้างจะถูกเลิกจ้างด้วยการกระทำความผิดต่อนายจ้าง แต่หากนายจ้างระบุข้อความดังกล่าวในหนังสือสำคัญแสดงการเลิกจ้าง ก็ยังอาจเป็นความผิดฐานละเมิดด้วยการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลต่อบุคคลที่สามซึ่งในทางสากลเรียกว่า “False Light” ได้เช่นกัน และนายจ้างต้องออกใบสำคัญแสดงการทำงานอย่างช้า ณ วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง หากออกให้วันอื่นหลังจากนั้นอาจทำให้ลูกจ้างเสียหายและฟ้องเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๗๐/๒๕๕๘ หลังจากการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงด้วยการลาออก จำเลยยังไม่ได้ออกใบสำคัญแสดงการทำงานของโจทก์ให้แก่โจทก์ตามขอ โจทก์จึงชอบที่จะได้ใบสำคัญแสดงว่าได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๒๐/๒๕๔๕ เมื่อการจ้างสิ้นสุดลง โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าโจทก์ได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ ในวันที่การจ้างสิ้นสุดลง การที่จำเลยออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๔๐ ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยต้องรับผิดชอบความเสียหายที่นายจ้างใหม่ไม่รับโจทก์เข้าทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๐๒/๒๕๔๓ บทบัญญัติแห่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะให้นายจ้างออกใบสำคัญการทำงานโดยมีข้อความตามที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง บทบัญญัติดังกล่าวหาใช่เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะออกใบสำคัญการทำงานด้วยข้อความใด ๆ ตามความประสงค์ของนายจ้างให้ผิดไปจากที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่นายจ้างย่อมไม่มีสิทธิระบุข้อความลงในใบสำคัญการทำงานว่าได้เลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใด ด้วยวิธีใด และสาเหตุใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๘๐/๒๕๖๒ แม้การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเกินกว่าสามวันทำงานติดต่อกัน จะเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้ก็ตาม ก็ไม่ใช่เหตุที่จะเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ออกใบสำคัญการทำงานให้ลูกจ้าง

๒. ออกค่าเดินทางขากลับให้ลูกจ้าง

มาตรา ๕๘๖ ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางไว้ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงและถ้ามิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจำต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

(๑) สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ

(๒) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๔/๒๕๓๖ จำเลยจำงโจทก์มาจากประเทศอิตาลีโดยออกค่าเดินทางจากประเทศอิตาลีมายังกรุงเทพมหานคร จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างถึงโจทก์โดยเสนอจะให้เงินค่าตัวเครื่องบินกลับไปยังประเทศสหรัฐอเมริกาฝั่งตะวันตกหรือประเทศยุโรป โจทก์ไม่ตกลงตามเงื่อนไขในข้อเสนอดังกล่าว ดังนั้น การที่โจทก์ฟ้องเรียกเงินค่าตัวเดินทางกลับไปยังประเทศสหรัฐอเมริกาฝั่งตะวันตกหรือประเทศยุโรปจึงมิใช่เป็นการเรียกร้องค่าเดินทางกลับถิ่นที่จำเลยจำงโจทก์มาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๖