

คำบรรยาย ครั้งที่ ๔

กฎหมายแรงงาน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดลงได้หลายกรณี ได้แก่

๑. การสิ้นสุดลงโดยการตกลงกัน (Termination by agreement)

๑.๑ การตกลงเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง

การเกษียณอายุก่อนกำหนด

คู่สัญญาจ้างแรงงานสามารถตกลงกันให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อใดก็ได้ หรือจะกำหนดให้สิ้นสุดตามเงื่อนไขเวลา หรือเงื่อนไขใดก็ได้ กรณีที่พบบ่อยคือข้อตกลงเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือ Golden handshake ซึ่งนายจ้างจะตกลงจ่ายเงินให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งเพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่ลูกจ้างลาออก ไม่ว่าจะเป็นการทำสัญญาเฉพาะบุคคลหรือเป็นโครงการที่ให้ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเข้าเงื่อนไขสามารถเข้าร่วมในโครงการได้ก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๗๗-๑๐๒๒๙/๒๕๔๗ โจทก์พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยตามโครงการร่วมใจจากองค์กรอันมีลักษณะเป็นข้อตกลงระดับสัญญาจ้างร่วมกัน โดยจำเลยตกลงให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานซึ่งตกลงเข้าร่วมโครงการ และข้อตกลงดังกล่าวก็มีได้ชัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมาย มิได้ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่อย่างใด จึงมีผลบังคับได้ การที่โจทก์สมัครเข้าโครงการดังกล่าวโดยผู้ร่วมโครงการจะยื่นใบสมัครลาออกอันเป็นการตกลงระดับสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์ด้วยความสมัครใจ จึงมิใช่เป็นการพ้นจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยสืบเนื่องมาจากจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือเงินตอบแทนการทำงานอันเนื่องจากเลิกจ้าง

การตกลงเลิกสัญญาเฉพาะบุคคล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๔๑/๒๕๔๙ ก่อนที่จะมีการบันทึกข้อตกลงเลิกสัญญาจ้างต่อกัน โจทก์และจำเลยมีข้อพิพาทกันหลายเรื่อง ได้มีการเจรจากันหลายครั้งก่อนหน้านี้และโจทก์เป็นผู้คิดคำนวณเรียกร้องเงินช่วยเหลือจากจำเลยเองโดยมีจำนวนเงินสูงกว่าสิทธิที่โจทก์ควรจะได้รับโดยรวมเงินค่าจ้างและเงินค่าตำแหน่งไว้แล้ว และตามบันทึกข้อตกลงเลิกสัญญาจ้างระบุว่า โจทก์พอใจในข้อตกลงตามบันทึกดังกล่าวโดยไม่ติดใจเรียกร้องสิ่งอื่นใด ๆ อีก เช่นนี้ถือได้ว่าโจทก์ได้สละสิทธิที่จะเรียกร้องเอาเงินค่าจ้างค้างชำระและเงินค่าตำแหน่งเพราะได้นำไปรวมไว้ในเงินช่วยเหลือตามบันทึกข้อตกลงแล้ว บันทึกข้อตกลงเลิกสัญญาจ้างดังกล่าวจึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๕๐

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๒๗/๒๕๔๓ สัญญาการออกจากงานซึ่งทำขึ้นเนื่องจากโจทก์ลาออกระบุว่าในการลาออกของโจทก์ โจทก์จะได้รับเงิน ๑.๓๘๗.๕๒๕ บาท และระบุว่า ในการทำสัญญาออกจากงานฉบับนี้ คู่สัญญาแต่ละฝ่ายได้ปลดปล่อยคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งออกจากภาระเรื่องเงิน สิทธิเรียกร้อง การเรียกร้อง สัญญา

และการกระทำที่ปวงทั้งสิ้น จึงเป็นการแสดงเจตนาจะรับข้อพิพาทซึ่งมีอยู่หรือจะมีขึ้นให้เสร็จไปด้วยจำเลย ยอมจ่ายเงินแก่โจทก์ จึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ เป็นผลให้สิทธิเรียกร้องเงินรางวัลการชายนใน ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายของโจทก์หากมีอยู่ระงับสิ้นไปด้วย

๑.๒ การตกลงเลิกสัญญาจ้างหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง

การตกลงสละสิทธิเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดสามารถทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๐๓๙-๑๒๐๔๒/๒๕๕๓ สิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ แต่เมื่อโจทก์สมัครใจทำ ข้อตกลงสละสิทธิเรียกร้องในเงินจำนวนดังกล่าวภายหลังจากที่จำเลยเลิกจ้าง ซึ่งในขณะนั้นโจทก์พ้นสภาพการ เป็นลูกจ้างของจำเลย มีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของตนเองได้ เพราะพ้นพันธกรณีและ อำนาจบังคับบัญชาจากจำเลยไปแล้ว ข้อตกลงอันเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างโจทก์กับจำเลย จึงมีผลสมบูรณ์ หาได้ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรม อันดีของประชาชนอันจะส่งผลให้เป็นโมฆะแต่อย่างใดไม่

แม้สัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุด แต่ลูกจ้างทราบอยู่แล้วว่าต้องสิ้นสุดแน่ ก็สามารถสละสิทธิได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๗/๒๕๔๗ ลูกจ้างทำข้อตกลงรับเงินผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ๕๐๐,๐๐๐ บาท และมีข้อความตอนท้ายด้วยว่า ไม่มีข้อเรียกร้องใดที่เกิดก่อนวันที่ตกลงกัน มีลักษณะเป็น สัญญาประนีประนอมยอมความ โดยลงลายมือชื่อตกลงภายหลังจากที่ลูกจ้างแสดงความประสงค์จะลาออก จากการเป็นลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองได้ ข้อตกลงมีผลใช้ บังคับได้

๒. การสิ้นสุดสัญญาจ้างเพราะปฏิบัติงานพิเศษเสร็จสิ้นตามข้อตกลง (Termination by completion of a specific task)

การสิ้นสุดการจ้างกรณีนี้ใช้กับลูกจ้างทำงานเป็นงาน ๆ ไป ซึ่งการจ้างดังกล่าวจะเป็นการจ้างแรงงาน นั้นจะต้องมีลักษณะของการทำงานที่คู่สัญญาที่มีความประสงค์จะทำงานต่อเนื่องไปในอนาคตด้วย มิฉะนั้น อาจทำให้เป็นสัญญาจ้างทำของได้ ซึ่งการสิ้นสุดในแต่ละงานจะมีผลให้สัญญาจ้างสิ้นสุดหรือไม่ขึ้นอยู่กับ พฤติกรรมของคู่สัญญาที่ปฏิบัติต่อกัน หากคู่สัญญาไม่ปฏิบัติกรรมในการจ้างงานกันต่อไปเรื่อย ๆ แม้จะมีสัญญา ให้สิ้นสุดเมื่องานเสร็จแต่ละงานก็ไม่ถือเป็นการสิ้นสุดการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๗๙/๒๕๓๑ จำเลยประกอบกิจการเดินเรือรับขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานบนเรือในแต่ละเที่ยวโดยถือเอาระยะเวลาการเดินทางเป็นระยะเวลาการจ้างในแต่ละ เที่ยว โดยกำหนดไว้ ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน แต่เวลาทำงานบนเรือไม่แน่นอนบางครั้งเกินกำหนดไปหลายเดือน บางครั้งไม่ครบกำหนด จำเลยจะจ่ายค่าจ้างตามวันที่ทำงาน เมื่อครบกำหนดสัญญาแล้วครั้งหนึ่ง ๆ โจทก์มี โอกาสขึ้นจากเรือไปพักผ่อนกับครอบครัวไม่ต้องไปทำงาน แต่โจทก์จะต้องทำใบร้องขอลงเรือที่บริษัทจำเลย เพื่อดูว่าทางบริษัทจำเลยจะจัดให้ลงเรือเที่ยวต่อไปที่เรือลำใดหรือไม่ เมื่อโจทก์ขึ้นจากเรือแล้วจำเลยจะจ่ายเงิน

ลาพักเป็นพิเศษแก่โจทก์ตามสัญญาเพื่อผูกพันให้โจทก์ต้องลงเรือให้จำเลยโดยไม่มีสิทธิลงเรือของบริษัทอื่น ระหว่างโจทก์ขึ้นบกแล้วโจทก์ยังต้องรอฟังคำสั่งจากจำเลยว่าจะสั่งให้ลงเรือลำใดต่อไป หากโจทก์ลงชื่อในสัญญาลงเรือแล้วแต่ยังไม่ได้ลงเรือ จำเลยจะจ่ายค่ารอการลงเรือให้ครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ เมื่อโจทก์ทำงานครบหนึ่งปียังได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วย นอกจากนี้จำเลยยังให้โจทก์นำหนังสือค้ำประกันของธนาคารประกันความเสียหายมีกำหนด ๑ ปี ซึ่งไม่ตรงกับระยะเวลาในสัญญาลงเรือที่ทำไว้ ดังนั้นจึงเป็นกรณีที่มีความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยมีอยู่ติดต่อกันโดยไม่ขาดตอนหรือระงับไปตามอายุของสัญญาจ้าง จึงเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๕๑/๒๕๒๕ โจทก์เข้าทำงานกับจำเลยเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๒๘ และได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๓๐ ก่อนได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ โจทก์ถูกเรียกกลับเข้าปฏิบัติงานใหม่สองครั้ง ลักษณะงานเป็นการจ้างเฉพาะเวลาที่จำเลยมีงานให้ทำ หมดงานก็ให้โจทก์พักและเมื่อมีงานใหม่จำเลยจะเรียกโจทก์เข้ามาทำงานอีก งานของโจทก์ก่อนวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๓๐ จึงมีลักษณะเป็นการชั่วคราว

การจ้างให้ปฏิบัติงานพิเศษบางอย่างโดยปกติจะมุ่งหมายที่ความสำเร็จของงานซึ่งจะเข้าลักษณะของสัญญาจ้างทำของ เว้นแต่การจ้างนั้นจะแสดงให้เห็นลักษณะเด่นของสัญญาจ้างแรงงานคือ “อำนาจบังคับบัญชา” และ “ความต่อเนื่องของการจ้างในอนาคต” สัญญาดังกล่าวจึงจะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๘๙-๒๑๙๐/๒๕๔๘ การวาดภาพนกของโจทก์ให้แก่ บ. ตั้งแต่แรกในปี ๒๕๑๕ จนถึงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๒๑ มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน และ บ. เป็นผู้จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้ โจทก์ต้องทำงานในสถานที่ของ บ. เพื่อความสะดวกในการเทียบเคียงข้อมูล แต่การกำกับดูแลการทำงานของ บ. เป็นไปเพียงเพื่อเร่งรัดงานเท่านั้น โจทก์ทำงานโดยอิสระมิใช่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของ บ. เมื่อทำงานวาดภาพเสร็จแล้วโจทก์ก็ไม่ได้ทำงานกับ บ. อีก การวาดภาพดังกล่าวแม้จะมีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนเป็นเวลานาน แต่เป็นการจ้างที่มุ่งความสำเร็จของงานจัดทำหนังสือเท่านั้น จึงเป็นสัญญาจ้างทำของ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๖๗/๒๕๔๕ โจทก์รับจ้างจำเลยทำงานตำแหน่งมัคคุเทศก์อิสระ อัตราค่าจ้างขึ้นกับการทำงานแต่ละครั้ง โดยนำนักท่องเที่ยวไปตามตารางทัวร์ที่กำหนดไว้ หากไม่มาทำงานก็จะไม่ได้ค่าจ้าง กำหนดวันทำงานไม่แน่นอน ไม่มีการกำหนดวันหยุดวันลาและสวัสดิการสำหรับโจทก์ แสดงว่าโจทก์มีอิสระในการทำงานกับจำเลยไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จึงมิใช่การจ้างแรงงาน

๓. การสิ้นสุดสัญญาตามระยะเวลาที่ตกลงกัน (Expiry of limited-term contract)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด

เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗/๑ ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับ นับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผลตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๑ บัญญัติว่า ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสุดสิ้นลงแล้วลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้ดังนั้นก็มิพักท้วงไซ้รู้ ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไป

๑. สัญญาจ้างยอมสิ้นสุดเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๕๕๒/๒๕๕๕ สัญญาจ้างโจทก์มีกำหนดระยะเวลาการจ้างตลอดมาถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๗ และจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลสัญญาจ้างสิ้นสุดในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นวันครบกำหนดตามสัญญาเพราะโจทก์มีหนังสือถึงจำเลยว่าไม่มีความจำเป็นต้องต่อสัญญาอีกต่อไป ตามความเข้าใจผิดของโจทก์เอง เป็นการเลิกจ้างโดยมิเหตุอันสมควร ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๘๑๒/๒๕๕๓ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง จึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๓๓-๓๓๓๔/๒๕๖๑ โจทก์ทำสัญญาจ้างกับจำเลยโดยมีระยะเวลาการทำงาน ๑๐ เดือน เมื่อครบกำหนดระยะเวลา จำเลยจะจ่ายค่าชดเชยตามระยะเวลาการทำงานให้โจทก์และเรียกให้โจทก์มาทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ สัญญาจ้างดังกล่าวจึงมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาแต่ละคราว การที่สัญญาจ้างสิ้นสุดตามระยะเวลาแล้วจำเลยไม่ต่อสัญญาให้ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยต้องเลิกกันตามผลของสัญญา แม้โจทก์จะเป็นกรรมการลูกจ้างก็ไม่อยู่ในบังคับที่จำเลยต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานก่อนตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๓๘/๒๕๒๗ จำเลยจ้างโจทก์โดยมีกำหนดระยะเวลาเป็นช่วง ๆ ช่วงละ ๖ เดือน ครั้งสุดท้ายมีกำหนด ๔ เดือน เป็นสัญญาจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดแห่งสัญญาไว้ทุกช่วง จึงถือเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

๒. ถ้าสัญญาครบระยะเวลาแล้ว ลูกจ้างยังทำงานต่อ ถือว่ามีการทำสัญญาจ้างใหม่โดยไม่มีกำหนดระยะเวลา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๑๗/๒๕๕๑ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเดิมเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน แต่เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้วจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ ยังคงให้โจทก์ทำงานต่อไป ทั้งยังยอมจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ จึงต้องถือว่าได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๑ กลายเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างกันได้

๓. หากจะเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างยอมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวตั้งว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างออกจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

๓.๑. การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการทำงานกันจริง เพียงแต่ทำสัญญาจ้างกันขึ้นแต่ยังไม่ได้ทำงานจริงก็ไม่อาจเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๙๔/๒๕๖๐ โจทก์เคยทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัทแห่งหนึ่ง ระหว่างนั้นเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๗ โจทก์ได้สมัครเข้าทำงานกับจำเลย และได้ทำสัญญาจ้างแรงงานโดยจำเลยจะให้

ค่าจ้างและสวัสดิการดีกว่าที่โจทก์ทำงานอยู่โดยตกลงเริ่มทำงานวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ จากนั้นจำเลยส่งโจทก์ตรวจสุขภาพ จำเลยจึงลาออกจากบริษัทเดิม ต่อมาวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ จำเลยโทรศัพท์แจ้งยกเลิกการจ้างโจทก์ ดังนี้การที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการที่จะต้องจ่าย "สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า" ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานนั้น "นายจ้างกับลูกจ้างจะต้องมีการทำงานกันจริง" กรณีของโจทก์ "โจทก์ถูกเลิกสัญญาก่อนจะเริ่มงานให้จำเลย" โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๓.๒. แม้เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา แต่หากคู่สัญญาไม่ถือกำหนดระยะเวลาตามสัญญาเป็นสำคัญ เป็นเหตุให้สัญญานั้นกลับเป็นไม่มีกำหนดระยะเวลา

นายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาในสัญญา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๒๖๐/๒๕๕๘ นายจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าต้องเป็นกรณีที่การจ้างกันครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างเท่านั้น เมื่อสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๑๑ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๙ อันเป็นการเลิกจ้างก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง เป็นกรณีที่จำเลยไม่ถือเอาระยะเวลาตามสัญญาจ้างเป็นสาระสำคัญ จำเลยจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน เมื่อกำหนดจ่ายค่าจ้างมีทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน แต่จำเลยประกาศเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๙ โดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๙ จึงมีผลเป็นการบอกเลิกกล่าวในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๙ เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาในวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๔๙ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ตั้งแต่วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๙ จนถึงวันเลิกสัญญาคือวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๔๙ แต่จำเลยจ่ายค่าจ้างของเดือนเมษายน ๒๕๔๙ ให้โจทก์แล้ว จำเลยจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านับจากวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ถึงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๔๙

มีข้อตกลงให้เลิกสัญญาได้ก่อนกำหนด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๑๖/๒๕๕๖ สัญญาจ้างกำหนดว่า สัญญาเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แต่ยังมีข้อความต่อไปอีกว่าทั้งสองฝ่ายจะเจรจาเกี่ยวกับการต่อสัญญา ๒ เดือน ก่อนสัญญาสิ้นสุดลง หากฝ่ายใดประสงค์ที่จะยกเลิกสัญญาต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า ๒ เดือน ข้อความในส่วนหลังนี้ทำให้เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๒๘/๒๕๒๗ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ มีข้อความว่า ถ้าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างจำเลยที่ ๑ เมื่อใด โจทก์ยอมให้จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างได้ เงื่อนไขดังกล่าวอาศัยเหตุการณตามสัญญา ระหว่างจำเลยที่ ๑ กับจำเลยที่ ๒ ซึ่งไม่แน่นอน สัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ จึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไม่แน่นอน

มีระยะเวลาจ้างที่ไม่ชัดเจนว่าจะสิ้นสุดเมื่อใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๗๑/๒๕๒๕ สัญญาจ้างมีข้อความว่า "กำหนดสัญญาจ้างอย่างน้อยเป็นเวลา ๓ ปี" นั้น สัญญาจ้างหาได้สิ้นสุดเมื่อครบกำหนด ๓ ปี ไม่ แต่ยังมีผลต่อไปจนกว่าจะมีการบอกเลิกสัญญา สัญญาจ้างดังกล่าวจึงมิใช่สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๐๔/๒๕๒๘ สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้อย่างต่ำ ๑ ปี และไม่
เกิน ๒ ปี นั้น นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างภายในกำหนดดังกล่าวเมื่อใดก็ได้ กำหนดนั้นจึงไม่ใช่กำหนด
ระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน

๓.๓. ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า

หนึ่งรอบการจ่ายค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๖๐/๒๕๕๖ โจทก์แจ้งความประสงค์ให้จำเลยแบ่งจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒
ครั้ง ในวันที่ ๑๕ และวันสิ้นเดือนของทุกเดือน สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่มีกำหนดระยะเวลา เมื่อ
จำเลยบอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เป็นผลให้สัญญาจ้างเลิกกันเมื่อถึงกำหนดจ่าย
ค่าจ้างคราวถัดไปคือวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๗ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทันทีตั้งแต่วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗
โดยไม่ได้บอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตั้งแต่วันที่ ๒๙ กรกฎาคม
๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๗ รวม ๑๘ วัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๓๐/๒๕๖๑ สำหรับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อจำเลยที่ ๑
บอกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘ ถือว่าจำเลยที่ ๑ ผู้เป็นนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อก่อนถึงงวด
การจ่ายค่าจ้างวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๘ จะมีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป
คือต้องให้ลูกจ้างอยู่ทำงานถึงงวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เมื่อจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างให้มีผล
ทันทีในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘ โดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยที่ ๑ ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอก
กล่าวล่วงหน้าให้โจทก์เท่ากับค่าจ้างที่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างมีสิทธิได้รับหากอยู่ทำงานจนถึงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม
๒๕๕๘ ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๒ วรรคหนึ่ง และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง

หากกำหนดเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นคุณแก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนดสามารถใช้ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๖๖/๒๕๖๐ แม้สัญญาจ้างแรงงานจะกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒ งวด คือ
วันที่ ๑๕ และวันที่ ๒๗ ของเดือน การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าในวันที่ ๑ เมื่อนับถึง
วันมีผลเป็นการเลิกจ้างคือวันที่ ๒๗ ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒๗ วัน ก็ตาม
แต่เมื่อสัญญาจ้างแรงงานกำหนดให้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อน ๓๐ วัน ซึ่งเป็นการกำหนดวันบอกกล่าวล่วงหน้า
นานกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ย่อมตกลงกันได้ไม่ขัดต่อกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้าให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้าง ๓๐ วัน ตามสัญญา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๒๔๔/๒๕๕๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๗
วรรคสอง ต้องการให้มีการบอกเลิกสัญญาจ้างกันล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ รอบ ของการกำหนดจ่ายค่าจ้าง เมื่อ
นายจ้างลูกจ้างตกลงกันให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่ากำหนดก็ย่อมทำได้ ไม่ขัดต่อกฎหมาย ข้อตกลงว่า
หากมีการเลิกจ้าง จำเลยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน ๓ เดือน แต่จำเลยบอกเลิกจ้างในวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน
๒๕๕๑ เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนมีการเลิกจ้างเพียง ๒ วัน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒ เดือน ๒๘ วัน

หากมีการจ่ายค่าจ้างมาแล้ว ให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในส่วนที่ขาดเท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๒๖๐/๒๕๕๘ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๐ ของเดือน วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๙ จำเลยออกประกาศเลิกจ้างโจทก์โดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นกรณี จำเลยบอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จึงมีผลเป็นการเลิกสัญญาในวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ตั้งแต่วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๙ จนถึงวันเลิกสัญญาคือวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ แต่จำเลยจ่ายค่าจ้างของเดือนเมษายน ๒๕๕๙ ให้โจทก์แล้ว จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านับจากวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เมื่อตกลงกันบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่กฎหมายกำหนด ก็ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่ตกลงกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๒๔๔/๒๕๕๘ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง ที่ใช้บังคับบัญญัติว่า "ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน..." แสดงว่าบทบัญญัติดังกล่าวต้องการให้มีการบอกเลิกสัญญาจ้างกันล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ รอบของการกำหนดจ่ายค่าจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่ากำหนดดังกล่าวก็ย่อมทำได้ ไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าการบอกกล่าวล่วงหน้าต้องแจ้งล่วงหน้า ๓ เดือน เมื่อไม่แจ้งก็ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้าง ๓ เดือน ให้แทน การที่จำเลยที่ ๘ บอกเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ โดยให้มีผลในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างมีผลเพียง ๒ วัน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒ เดือน ๒๘ วัน

การบอกกล่าวล่วงหน้าใช้กับคู่กรณีทั้งสองฝ่าย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๑๖๑/๒๕๕๑ โจทก์แสดงความประสงค์ลาออกต่อจำเลยเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ โดยให้มีผลวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้นนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้ แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติ สัญญาจ้างแรงงานย่อมมีผลสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

การบอกกล่าวล่วงหน้าจะเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๐๑/๒๕๕๙ การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง มีบัญญัติไว้เป็นหลักทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ ซึ่งมีได้กำหนดว่าการบอกเลิกจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือ ส่วนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ ว่าในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบนั้น ก็ได้ห้ามเด็ดขาดมิให้นายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจา

เพียงแต่ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อเป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าเท่านั้น การบอกเลิกจ้างจึงอาจทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าใช้กับลูกจ้างรายวันด้วย แต่ต้องหักค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ออกด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๒/๒๕๓๑ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน กำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๑ และ ๑๖ ของเดือน วันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ วันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๙ แม้วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๙ จะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์และมีการจ่ายสินจ้างในวันที่ ๑๗ ก็ตามการเลิกจ้างก็ย่อมมีผลในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๒๙ ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปและต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าถึงงวด วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๒๙ รวมเป็น ๒๙ วัน แต่โดยที่ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๔ วัน จำเลยจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ ๒๕ วัน

แม้จะทำงานกันไม่ครบเดือนก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๙๔/๒๕๔๑ โจทก์เข้าทำงานกับจำเลย วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๐ จำเลยได้บอกเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๐ แต่เนื่องจากค่าจ้างกำหนดจ่ายกันทุกวันสิ้นเดือน ฉะนั้นระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าของจำเลยจะชอบด้วยกฎหมายต่อเมื่อจำเลยเลิกจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ ซึ่งเป็นกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป การที่จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๐ กำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าของจำเลยจึงไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์ ๒ เดือน

๓.๔. กรณีที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

๑. จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย

งานตามคำสั่งต้องเป็นงานในหน้าที่ในกิจการของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๖-๕๔๒/๒๕๓๘ คำสั่งของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ต้องเป็นคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของลูกจ้าง และเป็นงานในกิจการของนายจ้าง การที่จำเลยให้โจทก์ไปทำงานที่บริษัท อ. ซึ่งมีได้เป็นกิจการของจำเลย ทั้งมิใช่งานตามหน้าที่ของโจทก์ ย่อมมิใช่คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ถือไม่ได้ว่าโจทก์ขัดหรือฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

คำสั่งของนายจ้างต้องไม่พ้นวิสัยที่จะปฏิบัติตามได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๕๐/๒๕๒๓ เหตุที่ลูกจ้างไม่เรียงอิฐให้ได้วันละ ๘ คันรถ ตามคำสั่งของหัวหน้าแผนกเป็นเพราะเกินความสามารถของลูกจ้างที่จะกระทำได้ มิใช่ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่ง

ต้องไม่เป็นคำสั่งให้ทำเรื่องผิดกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๓๕/๒๕๔๙ คำสั่งของนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างส่งเงินตามคำสั่งอายุัดของเจ้าพนักงานบังคับคดี เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ทำตามคำสั่งจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๐๐/๒๕๓๙ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๒ ให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้นเท่านั้น ส่วนการประชุมที่เป็นเพียงกิจกรรมที่ลูกจ้างอาจเลือกไปร่วมหรือไม่ก็ได้ นายจ้างมีสิทธิไม่อนุมัติ เมื่อลูกจ้างไม่ได้รับอนุมัติใบลาแต่หยุดงานไปถือว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๑๓/๒๕๓๗ แม้จำเลยจะพิสูจน์ไม่ได้ว่าการที่คนร้ายลักข่วสารไปนั้นเป็นเพราะความผิดของโจทก์ แต่การที่โจทก์ฝ่าฝืนระเบียบอันเกี่ยวกับความปลอดภัยในทรัพย์สินของจำเลยเป็นอาชญากรรมและข่วสารของจำเลยจำนวนมากถูกคนร้ายลักไปในระหว่างที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของโจทก์ ถือได้ว่าโจทก์จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

๒. ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๐๗/๒๕๕๒ โจทก์ใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวต่อพวงกับอุปกรณ์ของจำเลยในเวลาดำเนินการเพื่อทำการค้ากับบุคคลภายนอก นอกจากจะเป็นการแสวงหาประโยชน์อันมิชอบจากการใช้กระแสไฟฟ้า โทรศัพท์และอุปกรณ์ของจำเลยแล้ว ยังเป็นการเบียดบังเวลาทำงานของจำเลยอีกด้วย ย่อมทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย เมื่อจำเลยตักเตือนและสั่งห้ามแล้ว โจทก์ยังกระทำเช่นนั้นอีกจนต้องมีการตักเตือนเช่นนั้นถึง ๕ ครั้ง ย่อมถือได้ว่าโจทก์ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๒๒/๒๕๔๕ โจทก์ฝ่าฝืนระเบียบหรือขัดคำสั่งของจำเลยเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ขับรถอันไม่ใช่กรณีร้ายแรง แต่โจทก์ได้เคยขัดคำสั่งมาแล้ว ๒ ครั้ง ถือได้ว่าโจทก์ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างเป็นอาชญากรรม

๓. ละทิ้งการงานไปเสีย

การจะเลิกจ้างเพราะเหตุนี้ต้องคำนึงถึงมาตรา ๕๗๙ ซึ่งบัญญัติว่า การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยมีเหตุอันสมควรและช่วงเวลาสั้นพอสมควรนั้น ท่านว่าไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ดังนั้นจึงต้องพิจารณาประกอบกันทั้งสองส่วนคือการที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยมีเหตุอันสมควรและมีช่วงเวลาที่ยาวนานดังกล่าวสั้นพอสมควรด้วย นอกจากนั้นการละทิ้งงานต้องเป็นการกระทำโดยความต้องการของลูกจ้างเอง หากเกิดจากอำนาจภายนอกไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๒๓ โจทก์ขาดงานเพราะถูกจับและถูกควบคุมตัวตลอดมา ถ้อยคำไม่ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ การไม่แจ้งเหตุขัดข้องหรือไม่ขอลางานทำให้เป็นการละทิ้งหน้าที่ขั้นไม่

ลากิจแล้วหยุดงานไปก่อนการอนุมัติ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๙๒/๒๕๓๙ โจทก์ซึ่งเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารของจำเลยลากิจโดยไม่มีกำหนดเวลาโดยยื่นใบลาแล้วหยุดงานทันทีโดยไม่รอฟังว่าจำเลยจะอนุมัติหรือไม่ เป็นการแสดงการขาดความรับผิดชอบต่องาน เมื่อจำเลยไม่อนุมัติจึงต้องถือว่าโจทก์ขาดงาน การที่โจทก์ขาดงานติดต่อกันมาจนกระทั่งจำเลยเลิกจ้างทั้งที่โจทก์สามารถแจ้งจำเลยทราบความจำเป็นได้เพราะโจทก์ไปเฝ้าบุตรที่ป่วยที่โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพฯเช่นเดียวกับสำนักงานของจำเลย แต่โจทก์หาได้ปฏิบัติเช่นนั้นไม่ ตั้งแต่โจทก์หยุดงานจนถึงวันที่จำเลยเลิกจ้าง โจทก์ไม่เคยติดต่ोजจำเลยเป็นเวลานานเกือบหนึ่งเดือน พฤติการณ์เช่นนี้ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งการงานไปเสียตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

ลาป่วยเท็จ นายจ้างไม่อนุมัติ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๖๘/๒๕๓๐ ลักษณะการทำงานของลูกจ้างประจำรายเดือนมิได้ถือเอาการทำงานแต่ละวันเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง การที่ลูกจ้างยื่นใบลาป่วย ๑ วันเป็นเท็จ และนายจ้างไม่อนุมัติให้ลาวันนั้นถือว่าลูกจ้างขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่และถือได้ว่าเป็นการละทิ้งการงานไปเสีย แต่ไม่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ไม่ปฏิบัติตามเวลาทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๗๘/๒๕๓๗ ระเบียบของจำเลยระบุว่า “ให้พนักงานหยุดพักได้วันละ ๑ ชั่วโมง ระหว่างเวลา ๑๑.๓๐ - ๑๓.๓๐ น.” การที่โจทก์ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ที่โต๊ะทำงานระหว่างเวลา ๑๑ นาฬิกาเศษ และ ๑๓ นาฬิกา เป็นการละทิ้งการงานไปเสียตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

หนึ่งงานไปดื่มสุรา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๖๐/๒๕๓๐ การที่ลูกจ้างออกไปดื่มสุรานอกบริเวณโรงงานตั้งแต่เวลา ๒๒ ถึง ๒๔ นาฬิกา เป็นการละทิ้งการงานไปเสีย

๔. กระทำความผิดอย่างร้ายแรง

การกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามอนุมาตรานี้ได้แก่การกระทำความผิดลักษณะต่าง ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๑) ถึง (๖) เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๓๑๐/๒๕๕๗ การที่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานขายดำเนินการขายรถยนต์ให้แก่บริษัท ย. ในนามตัวแทนของจำเลยแล้วรับดำเนินการทางทะเบียนให้โดยมิได้มีหน้าที่โดยตรงแล้วอาศัยโอกาสเรียกให้บริษัท ย.โอนเงินเข้าบัญชีโจทก์ ๑๕,๐๐๐ บาท แล้วนำส่งแก่โจทก์บางส่วน ส่วนที่เหลืออีก ๗,๒๐๐ บาท ไม่คืนแก่บริษัท ย. เป็นเหตุให้บริษัท ย.ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีอาญารัฐบาลยกยกทรัพย์ เป็นการประพฤติดนไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่ คดโกง ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๑) และกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๒๑/๒๕๔๐ โจทก์ไม่มีหน้าที่ในการตรวจสอบงานของ อ. และ อ.จะตอบคำถามของโจทก์หรือไม่ก็ได้ เมื่อ อ.ไม่ยอมพูดด้วย โจทก์ก็น่าจะรู้ว่า อ. ไม่ต้องการให้โจทก์ไปรบกวนเวลาที่กำลังทำงาน ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ระบุห้ามไว้ซึ่งโจทก์ต้องปฏิบัติตาม แต่โจทก์กลับหาเรื่องชกต่อย อ.ถึง ๒ ที เมื่อโจทก์เป็นฝ่ายไปก่อเหตุขึ้นก่อน จะอ้างว่ากระทำไปเพราะบันดาลโทสะเนื่องจาก อ.แสดงอาการยียวนหาได้ไม่ การกระทำของโจทก์จึงเป็นการจงใจฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยและเป็นความผิดทางอาญา จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง และเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ด้วย

นอกจากนั้นกรณีการกระทำใดจะเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงหรือไม่นั้นสามารถพิจารณาจากพฤติการณ์การกระทำความผิดของลูกจ้างได้ไม่ว่าจะมีระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๑/๒๕๓๒ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้วจะต้องรับผิดชอบสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์หรือไม่นั้น แม้ไม่มีระเบียบข้อบังคับของจำเลยกำหนดไว้ก็สามารถพิจารณาได้จากการกระทำของโจทก์ว่าเป็นการกระทำความผิดตามที่ระบุไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ หรือไม่ โจทก์ซึ่งมีอาการเมาสุราได้ขอให้ ป.ผู้ร่วมงานช่วยตามหาภรรยาที่หนีไป เมื่อ ป.ไปกับโจทก์ โจทก์ถือโอกาสพา ป.เข้าโรงแรมแล้วปลุกปล้ำแต่ ป.หนีมาได้ การกระทำของโจทก์นอกจากจะเป็นความผิดอาญา เป็นการประทุษร้ายศีลธรรมอันดี เป็นการประทุษร้ายแล้ว ยังก่อให้เกิดการแตกความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันเป็นผลเสียกระทบกระเทือนถึงการงานของจำเลยด้วย ถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๙๓/๒๕๒๓ ลูกจ้างเล่นการพนันในที่ทำงานและในเวลาทำงาน เป็นความผิดร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๔/๒๕๕๙ การที่จะพิจารณาว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ ต้องคำนึงถึงลักษณะของการกระทำพฤติการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นแต่ละกรณีไปว่าเป็นกรณีร้ายแรงในตัวเองหรือไม่ แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างจะไม่ได้ระบุให้การกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดร้ายแรง ศาลแรงงานก็ย่อมพิจารณาได้ว่าการกระทำที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างดังกล่าวเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ นายจ้างประกอบธุรกิจให้คำปรึกษาด้านการชุดเจาะปิโตรเลียม โจทก์เป็นลูกจ้างทำงานตำแหน่งวิศวกรตรวจวัด ขณะชุดเจาะประจำแท่นชุดเจาะน้ำมัน โจทก์ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ขณะออกปฏิบัติงานภาคสนาม เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีที่ร้ายแรง

๕. ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

การกระทำที่ไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่นี้รวมทั้งหน้าที่ในตำแหน่งที่ลูกจ้างมีโดยตรงและหน้าที่โดยทั่วไปที่ลูกจ้างที่ดีต้องปฏิบัติต่อนายจ้างด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๘๘/๒๕๕๙ แม้การทำงานล่วงเวลาจะเป็นความสมัครใจของลูกจ้างของผู้ร้องก็ตาม แต่ความสมัครใจนั้นต้องมีได้เกิดจากการชักจูงของบุคคลใด การที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างชักจูงใจลูกจ้างของผู้ร้องไม่ให้งานล่วงเวลาจึงเป็นการแทรกแซงอำนาจในการตัดสินใจของลูกจ้างของผู้ร้องเพื่อไม่ให้ทำงานล่วงเวลาแก่ผู้ร้อง การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการต่อต้านอำนาจบังคับบัญชาของผู้ร้อง อันถือว่าผู้คัดค้านกระทำการอันเป็นปรปักษ์ต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างและเป็นการประพฤตินอนไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๑๗-๑๕๑๒๐/๒๕๕๘ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยปฏิบัติงานฝ่ายพัสดุที่โรงงานหลังคาเหล็ก จำเลยมีขั้นตอนดำเนินงานให้พนักงานฝ่ายพัสดุปฏิบัติตาม การที่โจทก์ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน เป็นเหตุให้มีพัสดุหายจำนวนมาก แม้สาเหตุที่พัสดุขาดหายไปอาจเกิดจากการทุจริตของผู้อื่นก็ตาม แต่การที่โจทก์ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงานดังกล่าวก็ย่อมเป็นการเปิดโอกาสให้พัสดุสูญหายได้ง่ายขึ้น แม้จะไม่ปรากฏว่าโจทก์กระทำโดยทุจริต แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างเป็นกรณีที่น่ารังเกียจ ทั้งยังเป็นการประพฤตินอนไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๙๖/๒๕๕๖ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป มีหน้าที่ดูแลด้านการตลาด การขาย และลูกค้าสัมพันธ์ ในเวลาเดียวกันโจทก์ไปดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท อ. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกันและมีลักษณะเป็นการประกอบกิจการแข่งขันกับจำเลย ย่อมมีผลกระทบต่อรายได้ของจำเลย เป็นการกระทำอันเป็นปรปักษ์ต่อทางการค้าของจำเลย และจงใจทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายจากการไม่ส่งเสริมการค้าขายของจำเลย และยังเป็นประพฤตินอนไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๐๕-๔๑๐๘/๒๕๕๐ การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ทั้งสี่ที่ทำงานในหน่วยงานจังหวัดเชียงใหม่ให้ไปทำงานในจังหวัดระยอง จังหวัดอ่างทอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการย้ายโดยจำเลยมีสิทธิกระทำได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แม้การย้ายสถานที่ทำงานดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันในครอบครัวของผู้ถูกย้ายก็เป็นเรื่องธรรมดา แต่ตำแหน่งใหม่ที่จำเลยส่งย้ายโจทก์ทั้งสี่ไปทำงานและค่าจ้างที่ได้รับก็ไม่ต่ำกว่าเดิม เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยมีการกระทำอื่นที่เป็นการกลั่นแกล้งย้ายโจทก์ทั้งสี่ คำสั่งย้ายของจำเลยจึงชอบด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและกฎหมาย เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่ปฏิบัติตามจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่ในตำแหน่งใหม่โดยไม่มีเหตุอันสมควร แม้โจทก์ทั้งสี่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่เดิมที่จังหวัดเชียงใหม่ก็เป็นการละทิ้งหน้าที่ และเป็นการประพฤตินอนไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

๔. การสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยอัตโนมัติ (Automatic termination)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานกรณีนี้มาจากหลายสาเหตุ แต่มีไม่มาจากการกระทำของคู่สัญญาฝ่ายใด เช่น

๔.๑. ความมรณะแห่งคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๔ ถ้าจ้างแรงงานรายได้มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคล ผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างเช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง

การที่นายจ้างถึงแก่ความตายที่จะเป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดนั้นจะต้องเป็นการจ้างแรงงานที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ผู้เป็นนายจ้างด้วย เช่น การจ้างลูกจ้างทำงานดูแลผู้สูงอายุ เมื่อผู้สูงอายุถึงแก่ความตาย สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงตามมาตรานี้ เป็นต้น มิฉะนั้นสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะไม่สิ้นสุด และหากเป็นนิติบุคคลที่เลิกกิจการจะยังไม่ถือว่าเป็นการสิ้นสุดการจ้างแรงงานลูกจ้างในทันที

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๙/๒๕๓๐ แม้ร้านสหกรณ์โรงงานกระดาษบางปะอิน จำกัด จำเลย จะได้เลิกกิจการไปแล้วก็ตาม แต่ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๑๑ มาตรา ๘๙ ให้ถือว่ายังคงดำรงอยู่ตราบเท่าเวลาที่จำเป็นเพื่อการชำระบัญชีของผู้ชำระบัญชี สภาพการเป็นนิติบุคคลของจำเลยยังไม่สิ้นสุดลง การเป็นนายจ้างลูกจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงไม่สิ้นสุดลงโดยการเลิกกิจการ

ส่วนการที่นายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคลถูกพิทักษ์ทรัพย์ไม่ทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๒๓/๒๕๕๒ การที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ลูกหนี้เด็ดขาด มีผลเพียงทำให้ลูกหนี้ไม่สามารถกระทำการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินหรือกิจการของตน ต้องให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้จัดการหรือกระทำการแทนตามพระราชบัญญัติล้มละลายฯ มาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๔ ห้ามผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างลูกหนี้ผู้เป็นนายจ้างกับเจ้าหนี้ซึ่งเป็นลูกจ้างสิ้นสุดไปด้วยไม่ ทั้งไม่มีกฎหมายใดบัญญัติว่าเมื่อศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ลูกหนี้เด็ดขาดแล้วลูกจ้างของลูกหนี้หมดสิทธิที่จะทำงานให้ลูกหนี้ต่อไป แม้ศาลจะมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ลูกหนี้เด็ดขาด เจ้าหนี้ก็ยังมีฐานะเป็นลูกจ้างของลูกหนี้อยู่ในตัวเอง กรณียังไม่ถือว่ามีเลิกจ้าง

ส่วนความมรณะแห่งลูกจ้างนั้นย่อมมีผลให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงทันที

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๖๔/๒๕๒๕ การที่ลูกจ้างของโจทก์ต้องเสียชีวิตเพราะการกระทำละเมิดของลูกจ้างจำเลยนั้น ถือไม่ได้ว่าโจทก์ต้องขาดแรงงาน เพราะเมื่อลูกจ้างโจทก์เสียชีวิต การจ้างแรงงานย่อมเป็นอันเลิกกัน โจทก์ไม่ได้แรงงานแต่ในขณะที่เดียวกันโจทก์ก็ไม่ต้องให้สินจ้าง โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าสินไหมทดแทนในส่วนนี้จากจำเลย

๔.๒ ความขัดข้องแห่งสัญญา Frustration

สาเหตุของการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานในกรณีนี้มาจากเหตุภายนอกที่ยากแก่การคาดหมายได้ ของบุคคลทั่วไป (unforeseen) อยู่นอกเหนือการควบคุมของคู่สัญญาและเป็นเหตุให้ไม่อาจบรรลุข้อตกลงอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาได้ เช่น การมีกฎหมายบัญญัติภายหลังทำให้ข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาไม่อาจทำได้ เพราะจะขัดกับกฎหมายนั้น หรือมีเหตุสุดวิสัย หรือเหตุที่ทำให้การชำระหนี้เป็นพันวิสัย หรือความมรณะของคู่สัญญาดังที่กล่าวไปแล้วก็ถือเป็นลักษณะหนึ่งของ Frustration เช่นกัน แต่หากเป็นเพียงทำให้คู่สัญญายากลำบากในการปฏิบัติตามสัญญามากขึ้น จะไม่เข้ากรณี Frustration

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๘/๒๕๒๕ การที่น้ำท่วมบริเวณโรงงานแต่มีได้ท่วมตัวโรงงาน จนนายจ้างต้องปิดโรงงาน ประกอบกับลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่ นายจ้างนั้น พฤติการณ์ดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นเหตุ

ขัดขวางในการที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างและกรณีไม่ถือว่าการชำระหนี้กลายเป็นพันธียเพราะพฤติการณ์อันใดอันหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นภายหลังที่ได้ก่อหนี้ซึ่งลูกหนี้ไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างยังไม่หลุดพ้นจากการชำระค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๗๗-๑๒๗๘/๒๕๒๙ นายจ้างต้องหยุดกิจการเพราะโรงงานถูกเพลิงไหม้จนไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ แต่เมื่อนายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง การจ้างจึงยังไม่ระงับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๗๙/๒๕๒๖ การที่นายจ้างหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้ มิได้เป็นเหตุขัดขวางอย่างใดที่จะทำให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ได้

ความเจ็บป่วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๒๗/๒๕๓๒ แม้มีระเบียบของนายจ้างให้อำนาจปลดลูกจ้างที่ลาป่วยเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดออกจากงานได้ก็ตาม ก็เป็นเพียงข้อกำหนดให้จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างได้เท่านั้น การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติเป็นเหตุที่เกิดขึ้นตามสภาพของร่างกายโดยธรรมชาติ มิใช่เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าว แม้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ป่วยโดยมีหนังสือตักเตือนก่อนก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้เมื่อเลิกจ้าง

การถูกควบคุมตัว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๙/๒๕๒๓ การที่โจทก์ไปทำงานไม่ได้เพราะถูกจับและถูกควบคุมตัวตลอดมา ถือไม่ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ การไม่แจ้งเหตุขัดข้องหรือไม่รายงานหาทำให้เป็นการละทิ้งหน้าที่ไม่ แต่การไม่แจ้งเรื่องที่ถูกรับให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นการประพฤติน่าไม่เหมาะสมตามระเบียบจำเลย จำเลยเลิกจ้างได้

๕. การโอนสิทธิลูกจ้างและการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

๕.๑ การโอนสิทธิลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗

มาตรา ๕๗๗ นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

การโอนตามกฎหมายพิเศษจะถือเป็นการสิ้นสุดสัญญาจ้างจากนายจ้างเดิมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับข้อกฎหมายในเรื่องนั้นจะกำหนดไว้อย่างไร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๑๔/๒๕๓๗ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๑๖ ข้อ ๕ กำหนดให้โอนทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และความรับผิดชอบของธนาคารอาคารสงเคราะห์เฉพาะที่เกี่ยวกับธุรกิจตามมาตรา ๒๗ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๔๙๖ ให้แก่การเคหะแห่งชาติจำเลย

และในส่วนที่เกี่ยวกับทรัพย์สิน สิทธิ อาคาร และหนี้ นั้น ให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์และจำเลยทำความตกลงกัน ถ้าตกลงกันไม่ได้ให้คณะรัฐมนตรีชี้ขาดและตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคแรก นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย การโอนสิทธิการจ้างเช่นนี้ ฐานะความเป็นลูกจ้างของลูกจ้างย่อมไม่สิ้นสุดลง เมื่อโจทก์มาทำงานกับจำเลยก็เพราะผลของการโอนตามประกาศของคณะปฏิวัติมิใช่โจทก์มาสมัครเข้าทำงานกับจำเลยใหม่ ฐานะความเป็นลูกจ้างของโจทก์ย่อมไม่สิ้นสุดลง และตามข้อ ๕ ของประกาศคณะปฏิวัติระบุชัดว่า ให้โอนความรับผิดชอบของธนาคารอาคารสงเคราะห์มายังจำเลยด้วย ดังนั้น เมื่อมิได้ตกลงไว้เป็นอย่างอื่น การนับอายุการทำงานของโจทก์จึงต้องนับต่อเนื่องกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๙๐/๒๕๓๔ พระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. ๒๕๐๑ มาตรา ๕๓ ที่บัญญัติว่า "นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นต้นไป ให้ข้าราชการ และลูกจ้างของกองไฟฟ้านครหลวง กรมโยธาเทศบาล ซึ่งต้องออกจากราชการเพราะการยุบเลิกกองไฟฟ้านครหลวง กรมโยธาเทศบาลและลูกจ้างของการไฟฟ้ากรุงเทพ กระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นพนักงาน โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มเท่าที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน และให้คณะกรรมการกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานดังกล่าว ซึ่งจำเป็นจะต้องบรรจุโดยให้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่น้อยกว่าที่รับอยู่เดิม ทั้งนี้ให้เสร็จภายในหกสิบวัน" นั้น เป็นการกำหนดให้ลูกจ้างของกองไฟฟ้านครหลวง กรมโยธาเทศบาลโอนมาเป็นพนักงานของการไฟฟ้านครหลวงตั้งแต่วันที่กฎหมายมีผลบังคับใช้และมีได้ระบุถึงลูกจ้างประเภทใด จึงต้องหมายถึงลูกจ้างของกองไฟฟ้านครหลวงทุกประเภท แม้โจทก์จะเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของกองไฟฟ้านครหลวงก็มีฐานะเป็นลูกจ้างตามความหมายของบทกฎหมายดังกล่าว เมื่อพระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. ๒๕๐๑ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๐๑ โจทก์จึงมีฐานะเป็นพนักงานของจำเลยตั้งแต่วันดังกล่าวโดยผลของกฎหมาย ส่วนการที่จำเลยจะดำเนินการเกี่ยวกับวิธีบรรจุโจทก์อย่างไรและเมื่อใดนั้น เป็นการกระทำเพื่อให้ถูกต้องตามวิธีการของจำเลยเท่านั้น ไม่ทำให้สิทธิของโจทก์ที่มีอยู่ตามบทกฎหมายดังกล่าวเสียไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๕/๒๕๓๔ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๐ ก็เพราะมีความจำเป็นจะต้องจัดกิจการสื่อสารมวลชนของรัฐให้มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นที่ยึดถือแก่สาธารณชนตามนโยบายรัฐบาลซึ่งไม่เกี่ยวกับการเลิกบริษัทไทยโทรทัศน์ จำกัด และไม่ขัดมาตราใดที่ให้จำเลยรับช่วงโอนกิจการของบริษัทไทยโทรทัศน์ จำกัดมาเป็นของจำเลย ส่วนมาตรา ๓๗ เป็นเรื่องให้ดุลพินิจจำเลยในการรับพนักงานและลูกจ้างของบริษัทไทยโทรทัศน์ จำกัด มาเป็นพนักงานของจำเลยตามที่เห็นสมควร มิใช่ต้องรับทั้งหมด โจทก์จึงยังไม่อยู่ในฐานะที่เป็นลูกจ้างของจำเลยในวันที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งจำเลยมีผลใช้บังคับ โจทก์จะมีฐานะเป็นลูกจ้างของจำเลยก็ต่อเมื่อจำเลยใช้ดุลพินิจรับโจทก์เข้าทำงาน เมื่อปรากฏว่าในการรับพนักงานและลูกจ้างของบริษัทไทยโทรทัศน์ จำกัด มาเป็นพนักงานจำเลย โจทก์มิได้แสดงความจำนงขอเข้าทำงานกับจำเลย และจำเลยก็มีได้พิจารณารับโจทก์เข้าเป็นพนักงาน โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างของจำเลย ไม่มีนิติสัมพันธ์ต่อกันที่โจทก์จะฟ้องให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานได้.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๓/๒๕๓๒ การโอนโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างกระทรวงกลาโหมสังกัดกรมการพลังงานทหารไปเป็นพนักงานของจำเลยตามพระราชบัญญัติการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๒๑ มาตรา ๖๐ ถือเป็นการให้ออกจากงานเดิมเพราะเหตุยุบตำแหน่งหรือเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิดและไม่นับอายุการทำงานติดต่อกัน จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจการบรรจุหรือแต่งตั้งบุคคลใดเป็นพนักงานของจำเลยต้องอยู่ใน บังคับของพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจพ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙ (๑) ที่กำหนดว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้มีสัญชาติไทยโจทก์ไม่มีสัญชาติไทยจึงขาดคุณสมบัติ ที่จะพนักงานของจำเลยและกรณีไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวที่ จำเลยจะต้องจ้างโจทก์เพราะความจำเป็นตามลักษณะงานของจำเลย โจทก์จึงต้องพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๑๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุขาดคุณสมบัติดังกล่าวจึงไม่เป็นการเลิก จ้างที่ไม่เป็นธรรม ทั้งไม่ใช่กรณีเลิกจ้างที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้แก่โจทก์ โจทก์คงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยและเงินบำเหน็จจากจำเลยโดยคำนวณจากอายุการทำงานในช่วงที่ เป็นพนักงานของจำเลยเท่านั้น

การโอนอาจโอนจากการเป็นลูกจ้างนิติบุคคลเป็นลูกจ้างบุคคลธรรมดาได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๔๕/๒๕๕๖ หลังจากโจทก์ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จ. ลูกจ้าง ของโจทก์ยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานขับรถและได้รับค่าจ้างอัตราเดิมต่อเนื่องตลอดมาโดยเป็นลูกจ้าง ของ อ. ซึ่งเคยเป็นกรรมการของโจทก์ กรณีเป็นการโอนสิทธิการเป็นนายจ้างจากโจทก์ซึ่งเป็นนิติบุคคลมาเป็น อ. ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ไม่ใช่โจทก์เลิกจ้าง

หากโอนโดยลูกจ้างไม่ยินยอมถือเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๔๒๐-๑๔๔๒๓/๒๕๕๓ กรณีจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๔๙ แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ หรือไม่ จะต้องพิจารณาถึงเหตุแห่ง การเลิกจ้างเป็นสำคัญ ว่ามีเหตุอันจำเป็นหรือสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างหรือไม่ เมื่อบริษัท น. และบริษัท ป. เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลย การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างส่งโอนย้ายโจทก์ทั้งสี่จากบริษัทจำเลยไป ทำงานที่บริษัท น. และบริษัท ป. จึงเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จึงต้อง ได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสี่ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่ยินยอมไปทำงานที่ บริษัท น. และบริษัท ป. จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่โดยโจทก์ทั้งสี่ไม่มีความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุ สมควร ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๖๖-๑๗๗๑/๒๕๔๔ บริษัท ส.เป็นนายจ้างของโจทก์เมื่อบริษัทส. หยุด กิจการเป็นเหตุให้โจทก์ไม่ได้ทำงาน แม้บริษัท ส. จะโอนย้ายโจทก์ให้ไปทำงานกับบริษัท บ. ก็ต้องให้โจทก์ ยินยอมด้วยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อโจทก์ไม่ได้ยินยอมจึงต้องถือ ว่าบริษัท ส. ไม่ให้โจทก์ทำงานอันมีผลตลอดไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์เนื่องจากบริษัท ส. หยุดกิจการอัน เป็นเหตุอื่นใด จึงเป็นเลิกจ้างโจทก์

เมื่อโอนแล้วลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับหรือข้อตกลงของนายจ้างใหม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๐๕/๒๕๕๑ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ใช้สำหรับกรณีมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างไม่ว่านายจ้างนั้นจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล จึงมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่อื่นเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมมาด้วยทุกประการ แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ นายจ้างใหม่นั้นกรณีต้องด้วย ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๗ ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย และเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจในการโอนสิทธิดังกล่าวแล้วลูกจ้างนั้นจึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วยเช่นกัน เมื่อปรากฏว่าในระหว่างที่โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดเกษียณอายุเมื่อครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ต่อมาจำเลยที่ ๑ โอนย้ายโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และจำเลยที่ ๒ โอนย้ายโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๓ จำเลยที่ ๓ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดเกษียณอายุเมื่อครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งการโอนย้ายโจทก์จากการทำงานกับจำเลยที่ ๑ ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ เป็นการปฏิบัติตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๗ แม้จะเป็นเหตุให้สิทธิในการเกษียณอายุของโจทก์ต้องลดลงก็ตาม แต่เมื่อการโอนย้ายดังกล่าวโจทก์ยินยอมพร้อมใจ โจทก์จึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างใหม่ โจทก์ไม่อาจอ้างสิทธิเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ กับนายจ้างใหม่ได้ การที่จำเลยที่ ๓ เลิกจ้างโจทก์มิใช่การเลิกจ้างโดยกลับแกล้งแต่เป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การโอนตัวลูกจ้างตามมาตรานี้ใช้บังคับแม้จะเป็นนิติบุคคลในเครือเดียวกัน และข้อตกลงใดที่ไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานสามารถใช้บังคับได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๒๑/๒๕๕๐ จำเลยเป็นบริษัทในเครือของบริษัทแม่ในประเทศอังกฤษซึ่งมีสาขาอยู่ทั่วโลก ในภูมิภาคเอเชียมีสำนักงานที่กำกับดูแลจำเลยคือ บริษัท จ. (สิงคโปร์) โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างบริษัท จ. (ออสเตรเลีย) และโอนย้ายไปเป็นลูกจ้างบริษัท จ. (มาเลเซีย) โดยให้โจทก์มีสิทธินับเวลาทำงานติดต่อกันได้ และให้โจทก์คงได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนในกรณีทำงานมานานตามที่เคยได้รับต่อไป ต่อมาโจทก์โอนย้ายไปเป็นลูกจ้างจำเลย และได้ทำสัญญากับบริษัท จ. (สิงคโปร์) ระบุว่าเป็นการจ้างงานโจทก์ต่อเนื่องจากที่ได้ทำงานกับบริษัท จ. (สิงคโปร์) และโจทก์ยังคงมีสิทธิสะสมวันหยุดในกรณีที่ทำงานมานานต่อไปจากที่เคยได้รับ เมื่อข้อตกลงตามสัญญาดังกล่าวไม่เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายเป็นการพันวิสัยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แม้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิหยุดพักผ่อนของลูกจ้างในกรณีทำงานมานานไว้ก็ผูกพันจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างด้วย

การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างในตัวลูกจ้างให้แก่ นายจ้างใหม่ตามมาตรานี้จะแตกต่างจากการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างด้วยการโอน รับมรดก หรือด้วยประการอื่นใดอันเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๓

๕.๒ การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๓

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด หากมีผลทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ดังกล่าว ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างคนนั้นด้วย และให้สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมคงมีสิทธิต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติมาตรา ๑๓ จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามมาตรานี้มี ๒ กรณี คือ การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา หากนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของกิจการถึงแก่ความตาย ทายาท โดยธรรมสามารถรับมรดกเพื่อดำเนินกิจการต่อไปได้ เว้นแต่กรณีการจ้างแรงงานที่มีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคล ผู้เป็นนายจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างจะระงับไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๔ หรือหากบุคคลธรรมดาจะโอนกิจการ ขาย หรือให้เช่ากิจการ และมีผู้รับโอน รับซื้อ หรือรับเช่าเพื่อดำเนินกิจการต่อไป เช่นนี้ หากนายจ้างใหม่จะดำเนินกิจการนั้นจะต้องรับลูกจ้างไปพร้อมกับสิทธิและหน้าที่ที่มีอยู่เดิมด้วย การโอนกิจการตามมาตรานี้จะแตกต่างจากการโอนตัวลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ ซึ่งเป็นกรณีการโอนตัวลูกจ้างโดยไม่ใช้การโอนกิจการ หากเป็นการโอนกิจการแล้วลูกจ้างต้องถูกโอนไปกับกิจการ ด้วยดังนี้จะเป็นกรณีตามมาตรา ๑๓ สิ่งที่ต้องพิจารณาเพื่อแยกประเภทจึงต้องพิจารณาว่าเป็นการ โอนตัวลูกจ้าง ไปโดยไม่เกี่ยวกับกิจการ หรือโอนกิจการที่มีตัวลูกจ้างติดไปกับกิจการนั้นด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๔๕/๒๕๕๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ใช้สำหรับกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ซึ่งมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมมาด้วยทุกประการ แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่นายจ้างใหม่นั้นกรณีต้องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย และเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจในการโอนสิทธิดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างนั้นจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วยเช่นกัน หากนายจ้างโอนลูกจ้างไปยังนายจ้างใหม่โดยลูกจ้างไม่ยินยอมก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๘๗/๒๕๕๑ กรณีที่จำเลยรับโอนลูกจ้างจากบริษัทหนึ่งโดยบริษัทนั้นยังคงตั้งอยู่ ลูกจ้างที่ไม่ตกลงโอนย้ายไปเป็นลูกจ้างของจำเลยก็ยังคงทำงานอยู่กับบริษัทนั้นต่อไป เป็นเพียงการโอนลูกจ้างจากบริษัทดังกล่าวไปเป็นลูกจ้างของจำเลยด้วยความยินยอมของลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ จำเลยจึงไม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้น ข้อตกลงในสัญญาโอนย้ายพนักงานภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ที่จำเลยทำกับลูกจ้างที่โอนย้ายมาจึงไม่ขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าว

จากคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นสามารถแสดงได้ว่า

๑. หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างในตัวลูกจ้างระหว่างกิจการในเครือเดียวกันหรือระหว่างนายจ้างเดิมกับนายจ้างใหม่โดยไม่มีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ให้ดำเนินการตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ เท่านั้น คือต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งกรณีนี้นายจ้างใหม่ไม่มีความผูกพันตามกฎหมายที่ต้องต้องรับโอนไป ทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการอันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นจากนายจ้างเดิมแต่อย่างใด เจื่อนใจในการให้ความยินยอม และสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างจะมีเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันสองหรือสามฝ่าย และเมื่อโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่แล้ว สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างเดิมกับลูกจ้างจะสิ้นสุดลง ซึ่งมีแนวคำพิพากษาฎีกาที่วินิจฉัยยืนยันหลักการนี้คือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๐๖/๒๕๓๘ บริษัท จ. และบริษัทในเครือออกกระเปียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามเอกสารหมาย จ.๑ และการโอนย้ายโจทก์ระหว่างบริษัทในเครือของบริษัท จ. กำหนดให้ับอายุงานต่อเนื่องกันไปเสมือนได้ทำอยู่ในบริษัทเดียวกันและคงให้สิทธิต่าง ๆ เช่นเดียวกัน และเมื่อโจทก์โอนมาเป็นพนักงานของจำเลยที่ ๑ ตามเอกสารก็ได้ระบุไว้เช่นเดียวกัน จำเลยที่ ๑ จึงรับโอนโจทก์มาพร้อมสิทธิต่าง ๆ ของโจทก์ด้วย เมื่อโจทก์ยินยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องเงินบำเหน็จตามเอกสารหมาย ล.๑ สิทธิของโจทก์มีเพียงใด จำเลยที่ ๑ ก็คงรับโอนมาเพียงนั้น เอกสารหมาย ล.๑ จึงผูกพันโจทก์กับจำเลยที่ ๑ ด้วย

๒. หากเป็นกรณีมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ โดยแท้ ลูกจ้างของนายจ้างเดิมจะโอนไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่โดยอัตโนมัติ นายจ้างใหม่จะต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการอันเกี่ยวกับลูกจ้างของนายจ้างเดิม และตามมาตรา ๑๓ ดังกล่าวได้บัญญัติให้ลูกจ้างต้องให้ความยินยอมด้วย อีกทั้งศาลฎีกาก็เคยได้วางหลักให้ลูกจ้างของนายจ้างเดิมมีทางเลือกเพิ่มขึ้นโดยลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธได้ ซึ่งหมายความว่า หากลูกจ้างนิ่งเฉยถือเป็นการยอมรับการโอนโดยอัตโนมัติ แต่หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะโอนสามารถปฏิเสธการโอนไปได้และให้ถือว่านายจ้างเดิมเลิกจ้างลูกจ้างนั้น นายจ้างเดิมจึงต้องรับผิดชอบค่าชดเชยแก่ลูกจ้างดังกล่าว หากเป็นกรณีที่นายจ้างเดิมเป็นนิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนโอน หรือควบรวมกับนิติบุคคลอื่นเป็นผลให้สิ้นสภาพลง ความเป็นนายจ้างกับลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลงเช่นกัน

ตามหลักการสากล การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างลักษณะนี้จะเป็นกรณีของ Transfer of Undertaking ซึ่งหลักการใหญ่จะเป็นทำนองเดียวกันกับมาตรานี้ ที่แตกต่างคือจะมีการกำหนดให้ก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง นายจ้างเดิมจะต้องปรึกษากับตัวแทนลูกจ้างก่อนเพื่อร่วมกันหาวิธีที่จะให้กระทบกับลูกจ้างให้น้อยที่สุด และจะกำหนดลักษณะของการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑.การโอนกิจการ (Business transfers) ต้องปรากฏว่าเป็นการเปลี่ยนลักษณะเฉพาะ (identity) ของความเป็นนายจ้างไป ไม่ใช่เป็นแต่เพียงการเข้าซื้อหุ้นใหญ่เพื่อเปลี่ยนผู้บริหารกิจการ เพราะกิจการเดิวยังคงดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนลักษณะเฉพาะไปแต่อย่างใด และไม่ถือว่าการโอนไปแต่เฉพาะสินทรัพย์ (asset) โดยไม่เกี่ยวกับลูกจ้างจะถือว่าเป็นการโอนกิจการตามนี้เช่นกัน นอกจากนั้นการโอนกิจการที่จะเข้าลักษณะของกฎหมายจะต้องเป็นการ “โอนหน่วยงานที่ลูกจ้างทำงานอยู่เพื่อการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่อไปโดยรักษาเอกลักษณ์ของกิจการเดิมไว้” (transfer of an economic entity which retains its

identity) เพราะหากไม่มีการรักษาเอกลักษณ์ของกิจการเดิมที่เคยประกอบธุรกิจประเภทใดอยู่อาจเข้าลักษณะของการเลิกกิจการเดิมแล้วเปลี่ยนไปดำเนินกิจการใหม่แทน

สำหรับนิติบุคคลนั้น การโอนกิจการอาจมีได้ ๓ วิธี คือ

๑.การได้มาซึ่งหุ้น (Share Acquisition) เป็นการซื้อหรือได้มาซึ่งหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงของกิจการที่ประสงค์จะเข้าไปบริหาร โดยการซื้อหุ้นเงินสดจากผู้ขายหุ้น การแลกหุ้น และการจัดตั้งบริษัทโฮลดิ้งมาถือหุ้น ในกิจการที่ประสงค์จะเข้าไปบริหาร การควบกิจการวิธีนี้ไม่อยู่ในความหมายของมาตรานี้ เพราะนิติบุคคลยังคงดำเนินกิจการต่อมาเพียงแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารเท่านั้น ไม่ได้เป็นผลกระทบใดต่อลูกจ้างของนิติบุคคลนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๓/๒๕๒๗ การที่จำเลยที่ ๒ ซื้อหุ้นบริษัทจำเลยที่ ๑ นั้น มีผลเพียงเปลี่ยนตัวผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลยที่ ๑ เมื่อจำเลยที่ ๒ เข้าดำเนินกิจการโรงแรมซึ่งบริษัทจำเลยที่ ๑ เข้ามาจากผู้อื่น จึงเป็นการดำเนินกิจการโรงแรมในฐานะผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลยที่ ๑ เท่ากับบริษัทจำเลยที่ ๑ ยังเป็นผู้ดำเนินกิจการโรงแรมอยู่นั่นเอง บริษัทจำเลยที่ ๑ ยังคงมีฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานโรงแรมนี้อยู่ ส่วนจำเลยที่ ๒ ได้รับมอบหมายจากผู้ถือหุ้นให้ดำเนินกิจการโรงแรมแทนบริษัทจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนิติบุคคล ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างของโจทก์ด้วย

๒.การได้มาซึ่งสินทรัพย์หรือกิจการ (Asset or Business Acquisition) เป็นการซื้อทรัพย์สินส่วนสำคัญของอีกกิจการหนึ่งไม่ว่าจะเป็นสำนักงาน โรงงาน ที่ดิน แล้วดำเนินกิจการต่อไปโดยผู้ซื้อไม่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขาย กรณีนี้ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๘๘/๒๕๒๓ โจทก์เคยเป็นลูกจ้างจำเลย แต่จำเลยได้ขายกิจการให้แก่บริษัท ม. โดยมีข้อตกลงให้รับลูกจ้างของจำเลยไปทำงานด้วยทั้งหมด แต่บริษัท ม. ได้ตั้งเงินเดือนอัตราใหม่ให้โจทก์และไม่เน้นอายุการทำงานต่อจากที่เคยทำมากับจำเลยให้ จึงเป็นกรณีที่บริษัท ม. ตกลงจ้างโจทก์ใหม่ หากโจทก์รับโอนโจทก์มาจากจำเลยไม่ การที่จำเลยส่งตัวโจทก์ให้แก่บริษัท ม. จึงเป็นการที่จำเลยให้โจทก์ออกจากงานอันเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องนี้เป็นการวินิจฉัยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม หากเป็นฉบับปัจจุบันเมื่อลูกจ้างของจำเลยยินยอมแล้ว น่าจะถือว่าลูกจ้างของจำเลยถูกโอนไปเป็นลูกจ้างของบริษัท ม. โดยอัตโนมัติ และบริษัท ม. ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เดิมด้วย หากตั้งเงินเดือนอัตราใหม่ให้โจทก์และไม่เน้นอายุการทำงานต่อจากที่เคยทำมากับจำเลยให้ โจทก์ก็สามารถฟ้องขอให้บังคับบริษัท ม. ดำเนินการให้โดยอาศัยสิทธิตามมาตรานี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๑๖-๙๐๔๓/๒๕๔๙ เมื่อจำเลยที่ ๒ จ้างบริษัท ค. ให้จัดหาคนงานหรือลูกจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่จำเลยที่ ๒ กำหนด เพื่อไปทำงานของจำเลยที่ ๒ บนเรือทานตะวัน เอ็กซ์พลอเรอร์ และงานดังกล่าวจำเลยที่ ๒ รับจ้างจากบริษัท ข. ให้ดำเนินการเรื่องเรือเพื่อการผลิต การขนถ่าย และ

จัดเก็บปีโตรเลียมที่ผลิตได้เพื่อเตรียมจำหน่าย จึงเป็นกรณีที่จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบหมายให้บริษัท ค. จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ จึงต้องถือว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วยตามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และต่อมาเมื่อได้จัดตั้งบริษัทจำเลยที่ ๑ ขึ้นและจำเลยที่ ๑ ได้รับโอนกิจการและพนักงานของบริษัท ค. รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาของบริษัท ค. ที่มีต่อจำเลยที่ ๒ มาด้วย เมื่อจำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างโจทก์ทั้งสี่สลับแปดให้ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ บนเรือทานตะวัน เอ็กซ์พลอเรอร์ จำเลยที่ ๒ จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งสี่สลับแปดด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๕๓-๓๗๕๖/๒๕๔๗ ก่อนที่จำเลยจะออกคำสั่งให้โจทก์ทั้งสี่ไปปฏิบัติงานที่สาขาพนพิสัย จำเลยได้เสนอทางเลือกให้โจทก์ทั้งสี่ก่อนแล้วคือให้ไปทำงานกับบริษัทที่รับซื้อกิจการและรับโอนพนักงานของจำเลยที่กรุงเทพมหานครทั้งหมดโดยให้โจทก์ได้รับตำแหน่งเดิม รายได้เท่าเดิม และปฏิบัติงานอยู่สถานที่เดิม หรือย้ายไปประจำที่สาขาพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นกิจการเพียงแห่งเดียวของจำเลยที่เหลื่ออยู่ หรือลาออกจากบริษัทจำเลย แต่โจทก์ทั้งสี่ไม่เลือกทางใดทางหนึ่ง จำเลยจึงมีความจำเป็นต้องสั่งให้โจทก์ทั้งสี่ไปทำงานที่สาขาอำเภอพนพิสัยในตำแหน่งเดิม อัตราเงินเดือนเดิม คำสั่งของจำเลยดังกล่าวมิได้เป็นการเลือกปฏิบัติหรือแกล้งโจทก์ทั้งสี่ เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่ยอมไปทำงานตามคำสั่งดังกล่าวจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

การได้มาซึ่งสินทรัพย์หรือกิจการจะต้องเป็นการได้ไปโดยเด็ดขาด หากเป็นเพียงการเข้ากิจการพร้อมเช่าแรงงานลูกจ้างไปทำงานด้วย เป็นการยอมรับว่าลูกจ้างยังคงเป็นลูกจ้างของนายจ้างเดิมจึงไม่เข้ากรณีนี้ แต่หากเป็นการเข้ากิจการไปทั้งหมดโดยไม่ได้มีข้อตกลงการเช่าแรงงานลูกจ้างไปด้วย และนายจ้างใหม่ตกลงกับลูกจ้างโดยรับลูกจ้างไปทำงานด้วย เช่นนี้ถือเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่แล้ว เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๐๘-๕๒๑๑/๒๕๔๘ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ให้คำนิยาม "นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง บริษัท ท. ผู้เข้ากิจการของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ มาดำเนินการ ได้เข้าแรงงานจากการทำงานของลูกจ้างโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ด้วย การบังคับบัญชาลูกจ้างของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน บริษัท ท. เป็นผู้ดำเนินการแทนและจ่ายเงินแทนโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ จึงถือว่าบริษัท ท. เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ (๑) และโจทก์ที่ ๑ กับที่ ๒ มิได้เลิกจ้างลูกจ้างหรือโอนการจ้างลูกจ้างไปให้บริษัท ท. ย่อมถือได้ว่าโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ยังคงเป็นนายจ้างของลูกจ้างอยู่ตามมาตรา ๕ แห่งบทกฎหมายดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๕๒-๘๑๘/๒๕๔๓ เดิมโจทก์ทั้งหมดเป็นลูกจ้างของจำเลย ต่อมาบริษัท พ. ผู้เช่าเข้ามาเช่าและดำเนินกิจการต่อจากจำเลย การที่จำเลยได้โอนกิจการของตนไปให้บริษัท พ. เช่าดำเนินการ

ต่อ และบริษัท พ. ได้รับโจทก์ทั้งหมดไปทำงานให้แก่บริษัท พ. โดยโจทก์ทั้งหมดมิได้ใช้สิทธิปฏิเสธไม่ยินยอมโอนไปทำงานกับบริษัท พ. ตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ ให้สิทธิไว้ อีกทั้งเมื่อบริษัท พ. ค้างชำระค่าจ้าง โจทก์ทั้งหมดก็ฟ้องคดีเรียกค่าจ้างค้างชำระเอาแก่บริษัท พ. กรณีจึงถือได้ว่าโจทก์ทั้งหมดได้ยอมรับการเปลี่ยนตัวนายจ้างจากจำเลยไปเป็นบริษัท พ. และยินยอมโอนไปทำงานให้แก่บริษัท พ. แล้ว บริษัท พ. จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งหมดโดยไม่ใช้ลูกจ้างของจำเลย

๓.การควบกิจการ (Amalgamation) เป็นกรณีที่บริษัทตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปควบรวมเข้าด้วยกัน แล้วเกิดเป็นบริษัทใหม่ขึ้นแล้วบริษัทเดิมสองแห่งที่ควบรวมสิ้นสภาพไป หรือเป็นกรณีที่สองบริษัทขึ้นไปควบรวมเข้าด้วยกันแล้วเป็นผลให้บริษัทหนึ่งหรือหลายบริษัทสิ้นสภาพไปเหลือเพียงบริษัทเดียวก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๔๒-๗๒๕๔/๒๕๔๕ บริษัทจำเลยที่ ๑ จดทะเบียนควบรวมกิจการเข้ากับธนาคาร ช. แล้วเปลี่ยนชื่อเป็นธนาคารจำเลยที่ ๒ มิใช่เป็นการเลิกกิจการ เพียงแต่จำเลยที่ ๑ ต้องสิ้นสภาพไป และเป็นผลให้จำเลยที่ ๒ ต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ ความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๑ ทั้งสิ้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๒๔๓ และจำเลยที่ ๒ ยังต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการอันเกี่ยวกับลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคแรก ลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ย่อมต้องโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ในทันทีโดยอัตโนมัติแม้จะไม่ได้แสดงความจำนงว่าจะโอนก็ตาม เว้นแต่ลูกจ้างรายใดของจำเลยที่ ๑ ที่แสดงความประสงค์อย่างชัดแจ้งว่าไม่ยินยอมโอนไป ก็ต้องถือว่าจำเลยที่ ๑ ได้เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวเนื่องจากสภาพนิบุคคผลของจำเลยที่ ๑ ได้หมดสิ้นไปเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๒๘/๒๕๔๘ บริษัทเครดิต ฮ. บริษัทเครดิต ส. และจำเลย เป็นบริษัทในเครือเดียวกันแต่จดทะเบียนแยกต่างหากคนละประเทศกัน โจทก์เคยทำงานในบริษัทเครดิต ฮ. ต่อมาได้รับการโอนย้ายมาทำงานกับจำเลย จากนั้นได้โอนย้ายไปทำงานกับบริษัทเครดิต ส. โดยโจทก์ลงลายมือชื่อยอมรับข้อเสนอการจ้างงานตามหนังสือแจ้งการโอนย้ายซึ่งระบุสถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ๆ หนังสือนี้จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบริษัทเครดิต ส. กับโจทก์ ดังนั้นบริษัทเครดิต ส. จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ แม้ว่าบริษัททั้งสามจะเป็นบริษัทลูกซึ่งมีบริษัทแม่เดียวกัน แต่เมื่อต่างเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน ย่อมมีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบแยกต่างหากจากกัน เมื่อบริษัทเครดิต ส. เลิกจ้างโจทก์ ในขณะที่โจทก์ยังไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลย และไม่ปรากฏว่าบริษัทเครดิต ส. กระทำการแทนจำเลย จึงถือไม่ได้ว่าบริษัทเครดิต ส. ได้เลิกจ้างแทนจำเลย โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลย

๒.การเปลี่ยนหน่วยงานบริการ (Service provision changes) คือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสัญญาการให้บริการ ซึ่งมีผลกระทบต่อลูกจ้างให้ต้องเปลี่ยนนายจ้างไปด้วย ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทผู้รับจ้างที่เข้าทำสัญญากับผู้จ้างให้เข้าไปดูแลงานเฉพาะอย่าง เช่น การทำความสะอาด การบริการอาหาร การบริการด้านความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งผู้รับจ้างเดิมที่หมดสัญญากับผู้จ้างอาจจะขอทำสัญญา

ใหม่หากไม่ได้ทำสัญญาต่อไป และมีผู้รับจ้างใหม่เข้าทำสัญญากับผู้จ้าง ผู้รับจ้างใหม่อาจรับลูกจ้างเดิมของผู้รับจ้างเดิมให้ทำงานต่อไป ก็จะเข้ากรณีนี้ การเปลี่ยนหน่วยงานบริการ อาจมีได้ ๓ ลักษณะ คือ

๑. Outsourcing คือ การมอบหมายจากผู้จ้างให้ผู้รับจ้างเข้าไปดำเนินงานของผู้จ้าง
๒. Re-tendering คือ การเปลี่ยนตัวผู้รับจ้างที่เข้าไปดำเนินงานของผู้จ้างเป็นผู้รับจ้างรายใหม่
๓. Insourcing คือ การที่ผู้จ้างไม่ต่อสัญญาจ้างกับผู้รับจ้างต่อไปแล้วนำงานกลับมาดำเนินการเอง

ผลจากการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเช่นนี้ นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่นายจ้างเดิมมีต่อลูกจ้าง ทั้งสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน และสิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม แต่หากมีลูกจ้างที่นายจ้างเดิมเลิกจ้างไปก่อนการโอนกิจการฟ้องนายจ้างเดิมว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ดังนั้นนายจ้างใหม่ไม่ต้องรับผิดชอบด้วย ในส่วนของลูกจ้างจะโอนไปโดยอัตโนมัติ ตามหลักการสากลจะถือว่ากรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิที่จะไม่โอนโดยแจ้งแก่นายจ้างเดิมหรือนายจ้างใหม่ จะมีผลให้ลูกจ้างนั้นไม่เป็นผู้ที่ถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่ แต่ถือเป็นการลาออกเอง แต่ตามมาตรา ๑๓ การไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย ดังนั้น หากลูกจ้างไม่ยินยอมโอนจึงต้องถือเป็นกรณีที่นายจ้างเดิมไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ อันเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗/๒๕๔๐ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและประกาศข้อปฏิบัติของคณงานของบริษัทฯ ซึ่งผู้ร้องรับโอนกิจการมานั้นกำหนดห้ามลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันในบริเวณโรงงานหรือบริเวณที่ทำงานนายจ้างก็เลิกจ้างได้แล้ว แต่ตามประกาศใหม่ของผู้ร้องกำหนดห้ามลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันถึงขั้นชกต่อยตบตีทำร้ายร่างกายกันนายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้ ประกาศใหม่ของผู้ร้องจึงหาได้เป็นโทษต่อลูกจ้างไม่ ดังนั้นประกาศใหม่ของผู้ร้องฉบับดังกล่าวจึงมีผลใช้บังคับได้แม้จะไม่ได้ปรึกษาหารือกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างก็ตาม เพราะตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดถึงข้อบังคับดังกล่าวว่าอาจมีการแก้ไขเพื่อความเหมาะสมกับเหตุการณ์และการทำงานของบริษัท ซึ่งบริษัทจะเจรจาและปรึกษาหารือกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างก่อนเสมอ นั้น หมายถึงกรณีที่จะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงไปในทางเป็นโทษแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๐๖/๒๕๓๘ บริษัท จ. และบริษัทในเครือรวมทั้งจำเลยที่ ๑ ออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและการโอนย้ายโจทก์ระหว่างบริษัทในเครือของบริษัท จ. โดยให้นับอายุงานต่อเนื่องกันไปและคงให้สิทธิต่าง ๆ เช่นเดียวกันเมื่อโจทก์โอนจากบริษัท จ. มาเป็นพนักงานของจำเลยที่ ๑ ระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จจึงผูกพันโจทก์กับจำเลยที่ ๑ ด้วย

๖. การลาออก

การลาออกเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวของลูกจ้างโดยไม่มีกฎหมายบังคับว่าต้องทำตามแบบหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือ จึงมิใช่กรณีที่กฎหมายบังคับให้ต้องมีพยานหลักฐานมาแสดง ไม่อยู่ในบังคับของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง ที่ห้ามศาลรับฟังพยานบุคคล (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๐๗/๒๕๖๑) แม้ลูกจ้างจะรับว่าได้ลงชื่อในลาออกก็สามารถนำพยานบุคคลมาสืบได้ว่า การที่ลูกจ้างลง

ชื่อในใบลาออกเพราะลูกจ้างถูกบังคับขู่脅เพื่อพิสูจน์ว่าเจตนาลาออกดังกล่าวเสียไปหรือไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๔๘๔๗๘๔๘๕/๒๕๕๙)

การลาออกเป็นการแสดงเจตนาของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๒๔/๒๕๕๓ โจทก์ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยด้วยความสมัครใจเองมิได้ถูกบีบบังคับ เนื่องจากโจทก์จะไม่ยอมรับเงื่อนไขตามที่จำเลยเสนอและจะไม่ลาออกก็ได้ การที่จำเลยเสนอเงื่อนไขที่ดีกว่านายความคนอื่นแก่โจทก์ก็เพื่อจูงใจให้โจทก์ยอมรับเงื่อนไขการลาออกตามที่จำเลยเสนอ ไม่ได้กระทำขึ้นเพื่อเจตนาหลอกลวงโจทก์แต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อโจทก์ตกลงลาออกและรับจ้างเป็นนายความเฉพาะคดีตามที่จำเลยเสนอและได้รับมอบคดีบ้างแล้วตามสัญญา โดยโจทก์ได้รับค่าจ้างว่าความไปแล้วจำนวนหนึ่ง แม้จำเลยจะมอบคดีให้โจทก์ไม่ครบตามสัญญาก็อาจเป็นเรื่องผิดสัญญา หากเป็นกรณีฉ้อฉลอันจะมีผลทำให้นิติกรรมการลาออกของโจทก์เป็นโมฆียะไม่ โจทก์ไม่มีสิทธิบอกล้างนิติกรรม ใบลาออกของโจทก์บังคับใช้ได้ตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๘๐/๒๕๕๒ แม้จำเลยมีคำสั่งลดตำแหน่งของโจทก์จากหัวหน้าพนักงานขาย ระดับ ๖ เป็นพนักงานขาย ระดับ ๕ แต่จำเลยยังให้โจทก์ทำงาน กับจำเลยต่อไปและโจทก์ก็ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม การกระทำของจำเลยดังกล่าวจึงมิใช่เป็นการกระทำใดที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างไม่ให้โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างทำงานต่อไปโดยจำเลยไม่จ่ายค่าจ้างให้อันถือเป็นการเลิกจ้าง แม้หนังสือเตือนที่จำเลยเสนอให้โจทก์ลาออกโดยจำเลยยินดี จะจ่ายเงินช่วยเหลือให้โจทก์เท่ากับเงินเดือนของโจทก์จำนวน ๓ เดือน ก็เป็นเพียงข้อเสนอของจำเลยให้โจทก์พิจารณาว่า จะลาออกหรือไม่เท่านั้น ข้อเสนอดังกล่าวมิใช่เป็นการบอกเลิกจ้างโจทก์แต่อย่างใด

การลาออกไม่มีรูปแบบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๔๙/๒๕๒๕ ลาออกจากงานไม่มีกฎหมายบังคับว่าถ้าไม่ลงวันที่แล้วจะเป็นใบลาที่ไม่สมบูรณ์ เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับว่าได้ยื่นใบลาออกจริง ก็ย่อมเป็นการลาออกที่สมบูรณ์มิใช่ นายจ้างให้โจทก์ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

การลาออกหรือการเลิกจ้างนั้นเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวซึ่งต้องพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงว่าเป็นเจตนาเริ่มต้นจากฝ่ายใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๐/๒๕๒๖ การที่นายจ้างอนุมัติให้ลูกจ้างลาออกจากงานก่อนวันที่ลูกจ้างขอลาออกมิใช่เป็นการเลิกจ้างอันนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เพราะการให้ออกจากงานมิใช่เป็นความริเริ่มของนายจ้างเอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๖/๒๕๒๗ สัญญาจ้างเดิมไม่มีข้อตกลงที่นายจ้างจะปรับลูกจ้างผู้ลาออกระหว่างปีการศึกษาและไม่มีข้อกำหนดให้ลูกจ้างต้องมีผู้ค้ำประกัน การที่นายจ้างเพิ่มเงื่อนไขดังกล่าวขึ้นใหม่และเป็นประโยชน์แก่นายจ้างฝ่ายเดียว อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานโดยแท้ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง นายจ้างทำบันทึกถึงลูกจ้างสอบถามว่าจะทำงานต่อไปหรือจะลาออก พร้อมทั้งกำหนดเวลาให้ลูกจ้างตอบ หากไม่ตอบให้ถือว่าลูกจ้างลาออกเช่นนี้ หากลูกจ้างไม่ตอบบันทึกนายจ้างจะถือเอาเองว่าลูกจ้างลาออกหาได้ไม่ การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป ย่อมเป็นการเลิกจ้าง แต่กรณีที่ลูกจ้างทำเครื่องหมาย

ลงในหัวข้อขอลาออกและมีหนังสือชี้แจงเหตุผลว่าไม่สามารถจัดหาผู้ค้าประกันได้ ถือได้ว่าลูกจ้างลาออกโดยสมัครใจ ไม่มีสิทธิเรียกค่าชดเชยจากนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๔๘๔-๘๔๘๕/๒๕๕๙ พฤติการณ์ของจำเลยที่มีได้มีการประกาศโครงการและผลตอบแทนเชิญชวนหาผู้สมัครใจลาออกให้ลูกจ้างทั้งระบบทราบ แต่ใช้วิธีกำหนดตัวบุคคลลูกจ้างเป้าหมายคือโจทก์ซึ่งมีเงินค่าตอบแทนสูงให้ออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยไว้ล่วงหน้า มีการจัดเตรียมเอกสารใบลาออก เงินค่าตอบแทนการลาออกของโจทก์ไว้ก่อนจะเชิญโจทก์มาเจรจาขอให้ลาออก หลังให้โจทก์ลงชื่อใบลาออกแล้วยังแจ้งการสิ้นสุดเป็นผู้ประกันตนของโจทก์ในครั้งแรกว่าเป็นการเลิกจ้าง พฤติการณ์ดังกล่าวของจำเลยเป็นการเลิกจ้างโจทก์ โดยพยายามหลีกเลี่ยงเบี่ยงเบนจัดทำหลักฐานทางเอกสารให้เป็นเรื่องของการลาออกโดยอาศัยอำนาจต่อรองของนายจ้างที่เหนือกว่า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕๖/๒๕๕๖ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ โจทก์ยื่นหนังสือลาออกจากการเป็นพนักงานของจำเลยระบุให้มีผลวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เป็นการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลย เจตนาเลิกสัญญาของโจทก์มีผลแล้วนับแต่วันยื่นหนังสือลาออกต่อจำเลยและจะถอนไม่ได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ วรรคสอง การอนุมัติให้ลาออกเป็นขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติภายในของจำเลย ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงการแสดงเจตนาเลิกสัญญาของโจทก์ สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงสิ้นสุดในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ตามหนังสือลาออกของจำเลย

การชู้ว่าจะใช้สิทธิตามปกติของนายจ้างไม่ทำให้การลาออกเสียไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๓๑/๒๕๒๕ เมื่อลูกจ้างได้กระทำการอันถือว่าทุจริตเกี่ยวกับการเงินแล้ว นายจ้างบอกให้ลูกจ้างลาออกมีฉะนั้นจะดำเนินคดีเป็นการชู้ว่าจะใช้สิทธิตามปกติของ นายจ้าง ดังนั้น เมื่อลูกจ้างสมัครใจลาออก จึงถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้าง

การลาออกเป็นการแสดงเจตนาของลูกจ้าง มีผลตามเจตนาของลูกจ้างโดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อบังคับของนายจ้าง แต่หากนายจ้างไม่อนุมัติการลาออกภายในกำหนดเวลาที่ระบุไว้ แล้วลูกจ้างยังทำงานอยู่ อาจถือได้ว่าเป็นกรณีที่นายจ้างไม่ตั้งใจเอาการลาออกเป็นสาระสำคัญอีกต่อไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๑๔/๒๕๕๒ แม้จำเลยมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยการพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ระบุให้พนักงาน ที่ประสงค์จะลาออกต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้บังคับบัญชา ทราบล่วงหน้าและยื่นใบลาออกต่อฝ่ายบุคคลล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก็ตาม แต่การลาออกเป็นสิทธิของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่จะลาออกเมื่อใดและกำหนดวันลาออกของตนได้ หากโจทก์ยื่นใบลาออกต่อจำเลยฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างไร จำเลยย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายในส่วนนี้จากโจทก์ได้ ส่วนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวมิได้กำหนดว่านายจ้างจะต้องสั่งใบลาออกของลูกจ้างภายในกำหนดเวลาโดยยอมเป็นที่เข้าใจว่านายจ้างต้องสั่งใบลาออกภายในเวลาอันสมควรและก่อนถึงวันที่ลูกจ้างกำหนดให้มีผลในใบลาออกนั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์และจำเลยมีการตกลงให้จำเลยมีสิทธิสั่งใบลาออกหลังจากครบกำหนดวันลาออกมีผลได้ การที่จำเลยมิได้สั่งอนุมัติใบลาออกภายในวันที่โจทก์กำหนดให้มีผลในใบลาออกและหลังจากครบกำหนดดังกล่าวแล้วโจทก์ยังคงทำงานตลอดมาโดยจำเลยยินยอมให้โจทก์ทำงานเช่นนี้ ตามพฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าโจทก์จำเลยไม่ตั้งใจเอาใบลาออกดังกล่าวเป็นข้อสาระสำคัญอีกต่อไปยอมมีผลเท่ากับจำเลยไม่ประสงค์ให้โจทก์ลาออก ดังนั้นใบลาออกของโจทก์จึงสิ้น

ผลที่จำเลยอนุมัติให้โจทก์ลาออก ในภายหลัง จึงเป็นการอนุมัติให้โจทก์ลาออกโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย กรณีจึงเป็นการเลิกจ้างโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๗/๒๕๖๑ แม้สัญญาจ้างแรงงานจะระบุว่า ถ้าลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญา ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก็ตาม และนายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างยื่นหนังสือลาออกไม่ครบ ๓๐ วัน นายจ้างจึงไม่อนุมัติให้ลาออกนั้นก็เพียงขึ้นตอนและระเบียบปฏิบัติภายในของนายจ้างเท่านั้น ไม่มีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงการแสดงเจตนาเลิกสัญญาได้ สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นอันสิ้นสุดตามวันที่ที่ลูกจ้างแสดงเจตนา และลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างอีกต่อไป นายจ้างจะเลิกจ้างโดยอ้างว่าลูกจ้างขาดงานไปนับแต่วันดังกล่าวไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๐๐/๒๕๕๒ ลูกจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างได้ด้วยการลาออกจากงานและหลังจากลูกจ้างแสดงเจตนาลาออกจากงานแก่นายจ้างแล้วลูกจ้างหาสิทธิถอนเจตนาขึ้นไม่ได้ไม่ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ วรรคสอง เมื่อจำเลย ยื่นหนังสือขอลาออกจากงานต่อโจทก์ในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ โดยระบุให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๐ ถือว่าการแสดงเจตนาลาออกจากงานของจำเลยมีผลตามกฎหมายแล้วนับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก แม้ต่อมาวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ จำเลยได้ยื่นหนังสืออีกฉบับหนึ่งต่อโจทก์ขอยกเลิกหนังสือขอลาออกจากงานดังกล่าว ก็หาไม่ผลเป็นการยกเลิกหนังสือขอลาออกจากงานไม่ หนังสือขอลาออกจากงาน ของจำเลยยังคงมีผลต่อไป

การลาออกตามโครงการที่นายจ้างต้องการลดจำนวนลูกจ้างโดยไม่ได้เจาะจงตัวบุคคล แม้จะเป็นไปตามความประสงค์ของนายจ้างก็ตามก็ไม่ใช่การเลิกจ้าง กรณีนี้ถือว่าการที่ลูกจ้างสมัครเข้าโครงการเป็นการสนองตอบคำเสนอของนายจ้างเพื่อลาออก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๗/๒๕๔๔ จำเลยทำคำเสนอให้โจทก์ลาออกโดยยอมจ่ายเงินเพื่อตอบแทนการลาออก ซึ่งโจทก์มีคำสนองรับคำเสนอของจำเลยโดยการลาออก จึงเกิดสัญญาขึ้นระหว่างจำเลยกับโจทก์และมีผลตามกฎหมายแล้วนับแต่วันที่โจทก์ยื่นหนังสือขอลาออก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗-๒๙๕/๒๕๕๑ จำเลยประกาศหาผู้สมัครใจลาออกจากงานเพื่อลดจำนวนลูกจ้าง โดยตกลงจะจ่ายค่าชดเชยให้มากกว่าอัตราตามที่กฎหมายกำหนดตามความในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อโจทก์ทั้งเก้าลาออกตามความประสงค์ของจำเลย โจทก์ทั้งเก้าจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามอัตราที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๙ วรรคหนึ่ง เมื่อปรากฏว่าจำเลยได้จ่ายค่าชดเชยให้กับโจทก์ทั้งเก้าไปบางส่วนเป็นจำนวนน้อยกว่าที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งเก้าในส่วนที่ยังขาดเป็นจำนวนตามอัตราที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๗๗-๑๐๒๒๙/๒๕๔๗ โจทก์พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยตามโครงการร่วมใจจากองค์กรอันมีลักษณะเป็นข้อตกลงระดับสัญญาจ้างร่วมกัน โดยจำเลยตกลงให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานซึ่งตกลงเข้าร่วมโครงการดังกล่าว และข้อตกลงดังกล่าวมิได้ขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมายและมีได้ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่อย่างใด จึงมีผลบังคับได้ เมื่อ

โจทก์พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยเนื่องจากข้อตกลงตามโครงการร่วมใจจากองค์กร โดยผู้เข้าร่วมโครงการดังกล่าวยื่นใบสมัครลาออกอันมีลักษณะเป็นการตกลงระงับสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์ดังกล่าวด้วยความสมัครใจ จึงมิใช่เป็นการพ้นจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยสืบเนื่องมาจากจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ โจทก์ดังกล่าวจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือเงินค่าตอบแทนความชอบในการทำงานตามที่กำหนดในเรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๘๘/๒๕๕๕ โจทก์สมัครเข้าร่วมโครงการร่วมใจจาก และได้ทำหนังสือลาออกหลังจากได้รับอนุมัติจากจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างเพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่จำเลยที่ ๑ เสนอให้ตามโครงการดังกล่าว จึงเป็นการทำข้อตกลงให้โจทก์ลาออกมิใช่เลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

เมื่อแสดงเจตนาลาออกแล้วไม่อาจยกเลิกฝ่ายเดียวได้ แต่หากตกลงกันสองฝ่ายสามารถยกเลิกได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๔๕/๒๕๕๘ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ วรรคสอง ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยแสดงเจตนาแก่นายจ้างและไม่อาจถอนหรือยกเลิกเจตนาอันนั้นได้ หมายถึงกรณีที่ลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างเพียงฝ่ายเดียว แล้วลูกจ้างขอถอนหรือยกเลิกเจตนาเลิกสัญญาจ้างเท่านั้น ไม่รวมถึงการตกลงหรือยินยอมพร้อมใจของนายจ้างและลูกจ้างในการถอนหรือยกเลิกการแสดงเจตนาของลูกจ้างที่ขอเลิกสัญญาจ้างด้วย เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและจำเลยผู้เป็นนายจ้างตกลงยกเลิกและยินยอมให้โจทก์ถอนการแสดงเจตนาลาออก จึงทำให้การลาออกของโจทก์ถูกถอนไปแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๘๘/๒๕๖๑ การที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาตาม ป.พ.พ. มาตรา ๓๘๖ ด้วยการแสดงเจตนาแก่นายจ้าง ลูกจ้างไม่อาจถอนหรือยกเลิกการแสดงเจตนาเลิกสัญญานั้นได้ แต่ไม่รวมถึงการตกลงหรือยินยอมของนายจ้างและลูกจ้างในการถอนหรือยกเลิกการแสดงเจตนาเลิกสัญญาของลูกจ้างด้วย การที่ลูกจ้างมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แสดงเจตนาถอนการลาออก แล้วนายจ้างมีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แจ้งให้ลูกจ้างส่งใบลาออกมาใหม่ พฤติการณ์ดังกล่าวมิใช่เรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงให้ลูกจ้างถอนการลาออกหรือยับยั้งการลาออก แต่เป็นเรื่องการปฏิบัติตามขั้นตอนภายใน หนังสือลาออกจึงมีผลบังคับอยู่

เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงระงับการลาออกแล้ว นายจ้างไม่สามารถอนุมัติให้ลูกจ้างลาออกได้อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๗๔/๒๕๕๘ โจทก์ได้แสดงเจตนาลาออกแก่จำเลยตาม ป.พ.พ. มาตรา ๓๘๖ แล้ว แม้การแสดงเจตนาดังกล่าวไม่อาจถอนได้ก็ตาม แต่จำเลยก็ได้สนองรับ โดยจำเลยได้ยับยั้งการลาออกของโจทก์ไว้แล้วอนุญาตให้โจทก์กลับเข้าทำงานอีก จึงเท่ากับจำเลยตกลงยินยอมให้โจทก์ถอนใบลาออก คำเสนอขอลาออกของโจทก์จึงเป็นอันสิ้นความผูกพันแต่บัดนั้นไป ดังนั้น จึงไม่มีหนังสือขอลาออกของโจทก์ที่จำเลยจะอนุมัติให้โจทก์ลาออกได้อีก คำสั่งของจำเลยที่อนุมัติให้โจทก์ลาออกจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

แม้ลูกจ้างจะได้ลาออกแล้วแต่หากยังไม่ถึงกำหนดวันออกจางานตามที่ระบุไว้ นายจ้างยังสามารถลงโทษทางวินัยหรือเลิกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๙/๒๕๕๘ การที่โจทก์แสดงความประสงค์ลาออกจากงานต่อจำเลยเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๒ ให้มีผลวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๒ แม้จะเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายยินยอม แต่ในระหว่างสัญญาจ้างแรงงานยังมีผลบังคับ นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์ต่อกันจนกว่าสัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุด เมื่อโจทก์จงใจทำให้จำเลยเสียหายและประมาททำให้จำเลยเสียหายอย่างร้ายแรง จำเลยจึงใช้สิทธิเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๒ ก่อนถึงวันที่การลาออกมีผลได้ หาใช่จำเลยที่ ๑ ใช้สิทธิให้โจทก์ออกจากงานก่อนครบกำหนดตามความประสงค์ที่โจทก์ได้แสดงเจตนาลาออกแต่อย่างใดไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑๙/๒๕๕๖ การที่ลูกจ้างยื่นหนังสือลาออกในวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๓ โดยให้มีผลในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๔ และนายจ้างอนุมัติในวันเดียวกัน มีผลเท่ากับนายจ้างและลูกจ้างตกลงเลิกสัญญาโดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๔ ระหว่างวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๓ ถึงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๔ นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างกันอยู่ การที่ลูกจ้างขออุบิลลาออกและหยิบออกไปจากแฟ้ม นำออกไปนอกสำนักงานของนายจ้าง เมื่อมีผู้ห้ามลูกจ้างก็ไม่ฟัง แล้วลูกจ้างฉีกใบลาออกอันเป็นการทำลายเอกสารโดยเจตนา เป็นการทำให้เสียหายอันเป็นการกระทำผิดอาญา โดยเจตนาต่อนายจ้าง ข้อหาทำให้เสียหาย นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๔ ได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

แต่หากการลาออกสมบูรณ์แล้ว จะเลิกจ้างอีกไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๙๑/๒๕๕๐ โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งพนักงานการเงิน ในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โจทก์ได้ยื่นหนังสือขอลาออกตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ เมื่อถึงวันที่กำหนดในหนังสือขอลาออกโจทก์ก็ไม่ได้เข้ามาทำงานกับจำเลยอีก ดังนี้ การที่โจทก์ยื่นหนังสือขอลาออกต่อจำเลยย่อมเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้าง และการเลิกสัญญาจ้างดังกล่าวมีผลในวันที่โจทก์แจ้งไว้ในหนังสือขอลาออก การจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยจึงสิ้นสุดลงในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ แม้ว่าตามระเบียบของสมาคมฯ ปกติกาสงเคราะห์เกษตรกรเมืองสุพรรณบุรี ว่าด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่อัตราเงินเดือนค่าจ้างและการค้าประกัน ฯ ข้อ ๘ จะระบุว่า "พนักงานขอลาออกจากการเป็นพนักงานของสมาคมให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อคณะกรรมการของสมาคม และให้มีผลของการลาออกได้เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาอนุมัติ" และคณะกรรมการดำเนินงานของจำเลยจะมีมติไม่อนุมัติให้โจทก์ลาออกก็ตาม แต่การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติแต่อย่างใด เมื่อเป็นกรณีนี้โจทก์ลาออกจากงานโดยชอบ สัญญาจ้างแรงงานจึงสิ้นสุดลงในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ แล้ว ดังนี้จำเลยจึงไม่อาจเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์ด้วยการเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ โดยอ้างว่าการที่โจทก์ลาออกเป็นการกระทำผิดระเบียบสมาคมฯ ปกติกาสงเคราะห์เกษตรกรเมืองสุพรรณบุรี ข้อคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งได้สั่งในกิจการของสมาคม ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้สมาคมเสียหายอย่างร้ายแรง ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สมาคมอย่าง

ร้ายแรง และขาดงานติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร ตามหนังสือแจ้งผลการสอบวินัยความผิด อีกแต่อย่างใด คำสั่งจำเลยที่ ๑ โจทก์ออกจากงานจึงไม่มีผลเป็นการเลิกจ้างโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๗/๒๕๔๔ จำเลยทำคำเสนอให้โจทก์ลาออกโดยยอมจ่ายเงินเพื่อตอบแทนการลาออก ซึ่งโจทก์มีคำสนองรับคำเสนอของจำเลยโดยการลาออก จึงเกิดสัญญาขึ้นระหว่างจำเลยกับโจทก์และมีผลตามกฎหมายแล้วนับแต่วันที่โจทก์ยื่นหนังสือขอลาออก การที่ภายหลังจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยอย่างร้ายแรง กระทำทุจริตต่อหน้าที่และกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ก็หาผลตามกฎหมายไม่เพราะขณะนั้นโจทก์และจำเลยมิได้มีความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งมิใช่เหตุตามข้อสัญญาหรือบทบัญญัติของกฎหมายที่จะบอกเลิกสัญญาได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ จำเลยจึงไม่อาจยกเหตุดังกล่าวมาเพื่อบอกเลิกสัญญาที่ทำกับโจทก์ได้

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนวันครบกำหนดตามใบลาออกได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๑๖๑/๒๕๕๑ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนวันครบกำหนดตามใบลาออกได้ ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง เพียงแต่นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างให้ลูกจ้างจนถึงวันที่ลูกจ้างประสงค์จะลาออกเท่านั้น

ผลของการลาออก

๑. การลาออกโดยไม่สุจริตเป็นเหตุให้เสียสิทธิฟ้องคดี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๐๙/๒๕๖๑ โจทก์ได้รับเงินจากผู้เอาประกันภัยแล้วไม่นำเงินเข้าฝากบัญชีของจำเลยที่ ๑ และไม่ได้นำเงินมามอบให้แก่จำเลยที่ ๑ ตามระเบียบคู่มือการปฏิบัติงานของฝ่ายการเงินของจำเลยที่ ๑ ทำให้เงินของจำเลยที่ ๑ ขาดหายไป เป็นการประทุษร้ายอย่างร้ายแรงขัดต่อระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่ ๑ การที่โจทก์ลาออกโดยไม่มีผลเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แสดงให้เห็นได้ว่าโจทก์คาดหมายได้ว่าจำเลยที่ ๑ อาจตรวจพบการกระทำความผิดของโจทก์และหากคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงได้สอบสวนเสร็จจำเลยที่ ๑ อาจมีคำสั่งลงโทษโจทก์ด้วยการไล่ออกหรือเลิกจ้างได้ แต่โจทก์ยังคงชิงลาออกเสียก่อนตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้ ทั้งเมื่อจำเลยที่ ๑ มีหนังสือลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘ ขอให้โจทก์ชำระค่าเสียหาย หลังจากนั้นโจทก์จึงได้นำคดีมาฟ้องอ้างว่าตนได้ลาออกจากการทำงานกับจำเลยที่ ๑ ทั้งนี้เท่ากับอ้างเพื่อให้ศาลแรงงานกลางเห็นว่าการเลิกจ้างของจำเลยที่ ๑ ไม่ชอบเพื่อมาเรียกร้องสิทธิในเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พฤติการณ์ทั้งหลายของโจทก์แสดงให้เห็นถึงความไม่สุจริตในการลาออกเพื่อที่จะแสวงหาประโยชน์จากการลาออกเนื่องจากหากโจทก์ถูกเลิกจ้างหรือไล่ออกเพราะเหตุทุจริตย่อมทำให้โจทก์เสียสิทธิที่จะได้รับเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่อาจจะได้รับตามกฎหมาย จึงเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายและขัดต่อวัตถุประสงค์ของกฎหมาย แม้จำเลยที่ ๑ จะมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์หลังจากโจทก์ลาออก แต่โจทก์อาศัยเหตุลาออกดังกล่าวมาเป็น

มูลฟ้องร้องคดีนี้เพื่อให้ตนได้รับสิทธิประโยชน์ตามฟ้องอันเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริตเช่นนี้ ย่อมเป็นการไม่ชอบด้วย ป.พ.พ. มาตรา ๕ โจทก์จึงไม่อาจอ้างเหตุจากการลาออกโดยไม่สุจริตเพื่อให้ตนได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการลาออกและให้จำเลยที่ ๒ ใช้เงินตามฟ้องแก่โจทก์ได้ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๖๖/๒๕๕๖ แม้หนังสือลาออกของโจทก์ (ที่กระทำขึ้นภายหลังจากจำเลยมีหนังสือเลิกจ้าง) ไม่เป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยสิ้นสุดลง แต่ตามพฤติการณ์แห่งคดี ประกอบกับพฤติกรรมของโจทก์ที่ตกลงยินยอมรับเงินช่วยเหลือจากจำเลย ๑๐๐,๐๐๐ บาท ไปแล้วในภายหลังโดยปราศจากข้อโต้แย้งคัดค้านอื่นใดทั้งสิ้น เป็นกรณีที่โจทก์ยินยอมกับจำเลยเพื่อยุติเรื่องการเลิกจ้างที่อ้างเหตุว่าโจทก์ทุจริตค่าน้ำมันรถ เท่ากับโจทก์ไม่ประสงค์จะเรียกร้องเกี่ยวกับการเลิกจ้างอีกต่อไป โจทก์จึงไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๖/๒๕๕๒ โจทก์เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างภายหลังเป็นประธานและกรรมการสหภาพแรงงานที่ร่วมยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างมาโดยตลอด โจทก์ยอมรับแล้วว่า ฝ่ายนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า นายจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โจทก์ควรแจ้งการเรียกประชุมเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างมิได้กระทำให้ถูกต้องตามกฎหมายให้ฝ่ายนายจ้างทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง โจทก์ปล่อยเวลาให้ผ่านไปจนโจทก์ลาออกแล้วอาศัยสิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมายเป็นช่องทางให้โจทก์ได้รับประโยชน์แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่นายจ้างจะพึงได้รับเช่นนี้ ย่อมเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง

๒. สัญญาประกันสิ้นสุด นายจ้างต้องคืนหลักประกันให้ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๗/๒๕๔๔ โจทก์ทั้งสองทำสัญญาค้ำประกันการทำงานของ ค. กับจำเลย และนำโฉนดที่ดินมอบให้แก่จำเลยยึดถือไว้เป็นหลักประกัน ตามหนังสือสัญญาค้ำประกันระบุว่า ในการขอคืนหลักประกันจะกระทำได้อต่อเมื่อ ค. สิ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน โดยไม่ได้กระทำการใดให้นายจ้างเสียหาย เมื่อ ค. ลาออกจากการเป็นลูกจ้างจำเลย จึงเป็นการสิ้นสภาพการเป็นพนักงาน สัญญาค้ำประกันของโจทก์ทั้งสองย่อมระงับสิ้นไป แม้ ค. ทำหนังสือยินยอมเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในการขอคืนหลักทรัพย์ใหม่ ก็ห้ามผลผูกพันโจทก์ทั้งสองไม่ และข้อความในสัญญาค้ำประกันฉบับหลังหาใช่เป็นการขยายข้อความที่ว่า โดยไม่ได้กระทำการใดให้นายจ้างเสียหายตามสัญญาค้ำประกันเดิม ดังนั้นจำเลยจึงต้องคืนโฉนดที่ดินหลักทรัพย์ค้ำประกันแก่โจทก์ทั้งสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๒๐/๒๕๕๘ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ วรรคสอง บัญญัติว่าในกรณีนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อชดเชยค่าเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง หมายความว่า นายจ้างต้องคืนเงินหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะหักไปชำระหนี้อื่นที่ไม่ใช่ค่าเสียหายจากการทำงานให้แก่ นายจ้างไม่ได้

๓. ข้อตกลงห้ามลาออกก่อนครบกำหนดบังคับได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๒๐/๒๕๕๙ การที่สัญญาเพิ่มเติมแนบท้ายหนังสือสัญญาจ้าง ข้อ ๓ ระบุความว่า พนักงานตกลงที่จะทำงานให้กับบริษัทเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันเข้าทำงาน หากพนักงานมีความประสงค์จะลาออกก่อนครบกำหนดเวลา พนักงานยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้กับบริษัทไม่น้อยกว่าเงินเดือนในเดือนสุดท้ายที่พนักงานได้รับ ถือได้ว่าเป็นข้อตกลงกำหนดความเสียหายเพื่อการผิมนัดไม่ชำระหนี้ไว้ล่วงหน้า จึงเป็นข้อตกลงเบี่ยงปรับเมื่อโจทก์ไม่ชำระหนี้ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๓๗๙ และ ๓๘๐ ซึ่งหากกำหนดไว้สูงเกินส่วนศาลแรงงานกลางมีอำนาจใช้ดุลพินิจลดเบี่ยงปรับลงเป็นจำนวนพอสมควรก็ได้

๔. การลาออกอาจทำให้เสียสิทธิในเงินบางประเภท

เงินรางวัล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๖๐-๘๒๖๒/๒๕๕๙ เมื่อการจ่ายเงินรางวัลดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขให้ปฏิบัติงานจนครบก่อนจึงจะมีสิทธิได้รับ ทั้งจำเลยจะจ่ายเงินรางวัลให้กับพนักงานที่ยังคงมีสถานภาพเป็นพนักงานในวันที่จ่ายเท่านั้น เมื่อโจทก์ทั้งสามลาออกจากการเป็นลูกจ้างเป็นการพ้นสถานภาพการเป็นพนักงานไปก่อนในวันที่จ่าย โจทก์ทั้งสามจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๑๖๑/๒๕๕๑ โจทก์แสดงความประสงค์ลาออกจากงานต่อจำเลยเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ โดยให้มีผลวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้นนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติ จึงมีผลในวันที่โจทก์แจ้งไว้และไม่อาจถอนเจตนาได้ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๓๘๖ วรรคสอง ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานย่อมจะมีผลสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ แม้จำเลยจะให้โจทก์ออกจากงานก่อนถึงวันดังกล่าวตามที่โจทก์ประสงค์โดยโจทก์ไม่มีความผิด ก็มีผลทำให้โจทก์เสียหายเพียงเท่าที่ไม่ได้รับค่าจ้างจนถึงวันที่โจทก์ประสงค์จะออกเท่านั้น จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างอันมีผลที่จะทำให้จำเลยต้องรับผิดชอบจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์

หากสัญญาจ้างแรงงานให้สิทธิบังคับได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๗๓/๒๕๕๖ ตามหนังสือแจ้งเงินเดือนและเงินรางวัลพิเศษระบุไว้ว่า โจทก์มีสิทธิได้รับเงินรางวัลพิเศษโดยมิได้มีหลักเกณฑ์ว่าผู้มีสิทธิได้รับรางวัลพิเศษต้องมีสภาพเป็นพนักงานของจำเลยในวันที่จำเลยจ่ายเงินรางวัลพิเศษ ดังนั้น แม้โจทก์จะลาออกไปในภายหลัง โจทก์ก็ยังมีสิทธิได้รับเงินรางวัลดังกล่าว

๕. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๗๐/๒๕๕๘ หลังจากการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงด้วยการลาออก จำเลยยังไม่ได้ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่โจทก์ตามที่ขอ โจทก์ชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรจากจำเลย ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๕