

การเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๒๑/๒๕๔๕

บทบัญญัติตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มีเจตนารมณ์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยให้นายจ้างแสดงเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างพิจารณาว่าสมควรที่จะเรียกร้องค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่นอันเนื่องมาจากการเลิกสัญญาจ้างนั้นหรือไม่เพียงใด ดังนั้น การบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ว่าจะกระทำเป็นหนังสือหรือกระทำด้วยวาจา นายจ้างก็ต้องระบุเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทราบ โดยหากกระทำเป็นหนังสือ ก็ต้องระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง แต่หากกระทำด้วยวาจา ก็ต้องระบุเหตุผลไว้ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้างนั้นคดีนี้จำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ด้วยวาจา แต่มิได้ระบุหรือแจ้งเหตุผลในการบอกเลิกจ้างไว้ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง จำเลยจึงไม่อาจยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยขึ้นอ้างภายหลังได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๘๖/๒๕๔๕

เมื่อกรรมการของจำเลยถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๔๓ และสำนักงานของจำเลยถูกปิด ลูกจ้างของจำเลยรวมทั้งโจทก์ก็ไม่สามารถเข้าไปทำงานในสำนักงานได้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ เป็นต้นมา ทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้นับตั้งแต่วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ เมื่อโจทก์ไม่ได้รับค่าจ้างจากจำเลยด้วยเหตุดังกล่าวจึงถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ตั้งแต่วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ มิใช่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ซึ่งเป็นวันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างตั้งที่โจทก์อ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๐/๒๕๔๕

แม้ธนาคารแห่งประเทศไทยจะมีอำนาจในการที่จะสั่งถอดถอนกรรมการ ผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทที่ประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์หรือธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ใดภายใต้เงื่อนไข พ.ร.บ.การประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗ ทวิ ที่แก้ไขแล้วก็ตาม แต่คำสั่งของธนาคารแห่งประเทศไทยที่ให้ถอดถอนโจทก์ก็ออกจากการเป็นกรรมการผู้จัดการของบริษัทเงินทุนมหาทุน จำกัด เป็นการกระทำที่ไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไป จึงเป็นการเลิกจ้างโจทก์ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ วรรคสอง และคำสั่งธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีผลเป็นการเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวถือว่าเป็นมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทเงินทุนมหาทุน จำกัด ตามวรรคท้ายของบทบัญญัติข้างต้นด้วย คำสั่งของธนาคารแห่งประเทศไทยจึงมีผลเป็นว่าบริษัทเงินทุนมหาทุน จำกัด ผู้เป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ผู้เป็นลูกจ้าง

การที่จำเลยยกปัญหาขึ้นอ้างในชั้นอุทธรณ์ซึ่งยังมีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๑๙๐/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ๓ มาตรา ๑๑๘ , ๑๑๙ มิได้มีข้อยกเว้นว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุสุดวิสัย และ ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ ก็มีได้บัญญัติข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีเลิกจ้างเพราะเหตุสุดวิสัยเช่นเดียวกัน จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำผิดจึงต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์

คำพิพากษากฎีกาที่ ๘๗๓๔/๒๕๔๔

หนังสือเลิกจ้างระบุว่าโจทก์ปฏิบัติฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยข้อ ๕.๑.๑,.....,๕.๑.๑๔ ซึ่งเป็นกรณีร้ายแรง เป็นการระบุนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างเลิกจ้างโจทก์แล้ว ส่วนพฤติการณ์การกระทำของโจทก์เป็นอย่างไร เป็นรายละเอียดที่จำเลยสามารถนำสืบได้ในชั้นพิจารณา จำเลยจึงยกเหตุไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากโจทก์ฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรงขึ้นอ้างในคำให้การเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยได้ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) กรณีไม่ต้องห้ามตาม มาตรา ๑๗ วรรคสาม

คำพิพากษากฎีกาที่ ๗๔๐๒/๒๕๔๔

บทบัญญัติตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม ที่ว่า "ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุนเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้" ไม่รวมถึงข้อต่อสู้ในเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ศาลจะต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างของนายจ้างว่ามีเหตุอันสมควรหรือไม่ ซึ่งเหตุแห่งการเลิกจ้างดังกล่าวอาจไม่ใช่เหตุตามที่ระบุไว้ใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ ก็ได้ การที่ศาลแรงงานวินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้ระบุนเหตุผลไว้ในหนังสือเลิกจ้าง จำเลยจะยกเหตุว่าจำเลยจำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์มีความบกพร่องหรือมีความผิดตามคำให้การของจำเลยมาเป็นข้อต่อสู้ในการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไม่ได้ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๕๔/๒๕๔๔

นายจ้างจะต้องกระทำการใด ๆ เพื่อไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้จึงจะเป็นการเลิกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

โจทก์จ้าง อ. ลูกจ้างเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๓๖ ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพเกี่ยวกับงานซ่อมเรือ โจทก์ทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างสามฉบับการทำงานตามสัญญาจ้างทั้งสามฉบับมีระยะเวลาติดต่อกัน โดยฉบับแรกตั้งแต่วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๓๖ และฉบับที่ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๐ ถึงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๓ ครั้นถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๔๒ ก่อนสัญญาจ้างฉบับที่ ๓ ครบกำหนด โจทก์เรียกให้ลูกจ้างไปทำสัญญาจ้างฉบับที่ ๔ มีกำหนดระยะเวลาการจ้างต่อจากสัญญาจ้างฉบับที่ ๓ ไปอีก ๒ ปี โจทก์ประสงค์จะจ้างลูกจ้างให้ทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปในอัตราค่าจ้างเท่าเดิม แต่ อ. ลูกจ้างเสนอขอเงินเดือนเพิ่มและยังไม่ลงชื่อตอบรับการจ้างตามสัญญาจ้างฉบับที่ ๔ โจทก์พิจารณาเห็นว่าค่าจ้างของลูกจ้างเป็นจำนวนที่สมควรแล้ว จึงไม่ตกลงเพิ่มเงินเดือนให้ตามที่ลูกจ้างต้องการ แต่โจทก์ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานต่อในอัตราเงินเดือนเดิม การที่โจทก์ไม่ตกลงเพิ่มเงินเดือนแก่ลูกจ้างตามความประสงค์ของลูกจ้างเนื่องจากพิจารณาเห็นว่า ตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันโจทก์ไม่สามารถจะเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้ ซึ่งเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ทำสัญญาจ้างฉบับที่ ๔ กับโจทก์จนสัญญาจ้างฉบับที่ ๓ สิ้นสุดลง ถือไม่ได้ว่าโจทก์กระทำการดังกล่าวเพื่อไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปเพราะโจทก์มิได้ลดเงินเดือนหรือค่าจ้างของลูกจ้างและโจทก์มีความประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานต่อไปในอัตราเงินเดือนเดิม แต่ลูกจ้างกลับเป็นฝ่ายที่ไม่ไปทำงานกับโจทก์เองหลังจากสัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้ว กรณีจึงถือไม่ได้ว่าโจทก์เลิกจ้างลูกจ้างโจทก์ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ อ. ลูกจ้างตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๗๖/๒๕๔๔

ตามคำสั่งที่จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์อ้างเหตุเลิกจ้างเพียงเหตุเดียวว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ จำเลยยกเหตุอื่นเพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ต้องห้ามตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม และมาตรา ๑๑๘ ข้อห้ามดังกล่าวจำกัดอยู่เฉพาะไม่ให้นายจ้างยกขึ้นต่อสู้เพื่อให้พ้นความรับผิดชอบไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเท่านั้น ไม่รวมถึงสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แม้ในคำสั่งที่จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์จะอ้างเหตุเลิกจ้างเพียงเหตุเดียวว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ จำเลยก็สามารถยกเหตุว่าโจทก์จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยขึ้นต่อสู้ในภายหลังเพื่อไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ ได้

การที่โจทก์ทำการตรวจซ่อมรถให้แก่ผู้อื่นในเต็นท์หลังศูนย์บริการของจำเลย ย่อมมีเหตุอันควรที่จำเลยจะไม่ไว้วางใจให้โจทก์ทำงานอยู่ในศูนย์บริการของจำเลยแห่งเดิมอีกต่อไป การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ไปทำงานที่สาขาอื่นไม่ปรากฏว่ามีการลดตำแหน่งและเงินเดือนของโจทก์ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายเมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามจึงเป็นการจงใจขัดคำสั่งของ

นายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๗๖๖/๒๕๔๔

การเลิกจ้างตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง มีสาระสำคัญ ๓ ประการ คือ ประการแรก นายจ้างไม่ให้อันมีผลตลอดไปเป็นการถาวร ประการที่สอง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และประการที่สาม สาเหตุเนื่องมาจากสัญญาจ้างสิ้นสุดหรือเหตุอื่นใด

นายจ้างหยุดกิจการเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงานกับนายจ้าง แม้นายจ้างจะโอนย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานกับบุคคลภายนอกก็ต้องให้ลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างยินยอม พร้อมใจด้วยจึงต้องถือว่านายจ้างไม่ให้อันมีผลตลอดไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการอันเป็นเหตุอื่นใด จึงเป็นกรณีเลิกจ้าง นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ได้บอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า นายจ้างจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ ประกอบ ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๒ ด้วย

โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบในฐานะผู้ชำระบัญชีของบริษัทผู้เป็นนายจ้าง จำเลยซึ่งมีหน้าที่จัดการใช้หนี้เงิน ของบริษัทนายจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา ๑๒๕๐ จึงไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัว

คำพิพากษากฎีกาที่ ๓๘๗๓/๒๕๔๓

แม้นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างกระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างอันมีลักษณะตามข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ตาม แต่เมื่อนายจ้างมิได้อ้างเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือเลิกจ้างโดยนายจ้างเพียงจะยกเหตุดังกล่าวขึ้นเป็นข้อต่อสู้ในคำให้การเมื่อถูกลูกจ้างฟ้องคดีศาลแรงงานย่อมไม่สามารถจะหยิบยกข้อต่อสู้ของนายจ้างมาประกอบการพิจารณาได้เพราะต้องห้ามตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๓๔๗/๒๕๔๓

การพิจารณาว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอันเป็นเหตุให้นายจ้างต้องใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ หรือไม่ ต้องพิจารณาที่เหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจริงหรือไม่ และเหตุนั้นเป็นเหตุสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือไม่ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจเป็นเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้าง หรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างก็ได้

ส่วนการเลิกจ้างที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นจะต้องปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ใน ป.พ.พ.มาตรา ๕๘๓ และการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยจะต้องปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ ข้อใดข้อหนึ่ง

จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุที่จำเลยขาดสภาพคล่องทางการเงินและไม่มีผู้ร่วมลงทุนใหม่ แม้เป็นเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่ก็ไม่ใช่เหตุเลิกจ้างที่ทำให้จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งมิได้เป็นเหตุที่ทำให้จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนดไว้

คำพิพากษากฎีกาที่ ๗๐๔๗/๒๕๕๒

การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้างอาจทำเป็นหนังสือหรืออาจบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจาก็ได้ แต่การบอกกล่าวล่วงหน้าที่ได้ทำเป็นหนังสือถูกจำกัดโดย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคท้าย ว่าไม่ให้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ และ ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ ซึ่งหมายความว่า ถ้ามีเหตุเลิกจ้างตามบทบัญญัติทั้งสองมาตราดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือ แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ว่าถ้านายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ขึ้นอ้างเป็นข้อปฏิเสธไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องแจ้งเหตุนั้นให้ลูกจ้างทราบขณะบอกเลิกจ้างด้วยวาจา

บทบัญญัติใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม ที่ว่า ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ นั้น คงมีความหมายเพียงว่า ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทำเป็นหนังสือ หากนายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างเพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องระบุเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยมิฉะนั้นนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสามหาได้บังคับเด็ดขาดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาไม่ เมื่อข้อเท็จจริงยังไม่ปรากฏว่าขณะจำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์ด้วยวาจา จำเลยได้แจ้งให้โจทก์ทราบแล้วถึงการกระทำความผิดของโจทก์อันเป็นเหตุไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ และในเรื่องนี้จำเลยก็ได้ให้การต่อสู้คดีไว้แล้ว จึงต้องให้มีการนำสืบพยานว่า ขณะที่จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์ด้วยวาจา จำเลยได้แจ้งเหตุที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวแก่โจทก์แล้วหรือไม่ การที่ศาลแรงงานงดสืบพยานโจทก์จำเลย และฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด จึงเป็นการไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๘๐/๒๕๔๒

จำเลยมีคำสั่งลดตำแหน่งของโจทก์จากหัวหน้าพนักงานขายระดับ ๖ เป็นพนักงานขายระดับ ๕ แต่จำเลยยังให้โจทก์ทำงานกับจำเลยต่อไปและโจทก์ก็ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม การกระทำของจำเลยมิใช่เป็นการกระทำใดที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างไม่ให้โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างทำงานต่อไปโดยจำเลยไม่จ่ายค่าจ้างให้อันถือเป็นการเลิกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖วรรคสอง

จำเลยเสนอให้โจทก์ลาออกจากงานโดยจำเลยจะจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์เท่ากับเงินเดือนของโจทก์จำนวน ๓ เดือน ให้โจทก์พิจารณาว่าจะลาออกหรือไม่เท่านั้น ข้อเสนอดังกล่าวมิใช่เป็นการบอกเลิกจ้างโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๓/๒๕๔๒

หลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ศาลจำต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ และสาเหตุดังกล่าวมีเหตุเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่เป็นสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างเดือดร้อนก็ตาม แต่หากเป็นความจำเป็นทางด้านนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้กิจการของนายจ้างยังคงดำรงอยู่ต่อไป โดยหวังว่ากิจการของนายจ้างจะมีโอกาสกลับฟื้นคืนตัวได้ใหม่ ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งแตกต่างจากหลักเกณฑ์ เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓

จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจ ลูกค้าของจำเลยลดการสั่งซื้อสินค้าทำให้การผลิตลดลง เป็นเหตุให้จำเลยต้องลดอัตรากำลังคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงานที่แท้จริง ทั้งก่อนจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยก็ได้คัดเลือกโจทก์ออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับลูกจ้างคนอื่น ๆ เพื่อต้องการพยุ่งกิจการของจำเลยให้อยู่รอดต่อไปได้ เช่นนี้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอันจำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว กรณีถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดว่าจำเลยจะจ่ายโบนัสแก่พนักงานในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม และวันที่ ๑๕ มกราคม ของปีถัดไป โดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวันดังกล่าว อันมีความหมายว่า พนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวอยู่ในวันครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทำให้โจทก์สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไป ดังนั้นเมื่อถึงกำหนดเวลาที่จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๑ โจทก์สิ้นสภาพการเป็นพนักงานไปก่อนวันครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสเสียแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกเงินโบนัสจากจำเลย ในวันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยได้ส่งจ่ายเช็คเงินเดือนรวมกับเงินอื่นพร้อมที่จะจ่ายให้แก่โจทก์

แต่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับเงินเพราะเกรงจะเป็นการสมัครใจลาออกจากงาน เมื่อเห็นได้ว่าจำเลยขอปฏิบัติราชการชำระหนี้โดยชอบแล้วแต่โจทก์ปฏิเสธไม่ยอมรับชำระหนี้ กรณีถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร แม้จำเลยจะไม่นำเงินดังกล่าวไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๓๑ วรรคสาม ก็ตาม โจทก์ก็ไม่มีสิทธิคิดเงินเพิ่มตามข้อ ๓๑ วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๑/๒๕๓๘

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ในข้อ ๔๖ วรรคแรกว่า "ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง..." หมายความว่า นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ดังนี้ การที่โจทก์ลูกจ้างมีหนังสือถึงจำเลยนายจ้างอ้างถึงสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลย และมีข้อความตอนหนึ่งว่า "ผม (หมายถึงโจทก์) จะไม่ต่อสัญญา ผมจึงพร้อมที่จะไปจากที่ทำงานในวันหมดอายุของสัญญา..." ซึ่งข้อความดังกล่าวแสดงว่า โจทก์จะไม่ทำงานให้จำเลยต่อไปเมื่อครบอายุสัญญาถือได้ว่าโจทก์ขอลาออกเอง จำเลยหาได้เลิกจ้างโจทก์ไม่ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ แม้ในหนังสือของโจทก์ที่มีถึงจำเลยนั้นจะได้เรียกร้องค่าชดเชยด้วย ก็ไม่ก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องแต่อย่างใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕๔/๒๕๓๐

การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงานหรือไล่ออกจากงาน ซึ่งถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ วรรคสองนั้น ไม่จำเป็นที่นายจ้างจะต้องมีคำสั่งโดยใช้ถ้อยคำเช่นนั้นตรง ๆ การใช้ถ้อยคำอย่างอื่นหรือกระทำการอย่างใดที่มีความหมายว่าให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างได้ โจทก์ขาดงานไปโดยมีเหตุอันควร เมื่อกลับมาทำงานจำเลยได้ปฏิบัติต่อโจทก์เยี่ยงบุคคลภายนอก และได้ให้ผู้อื่นหาคนงานใหม่แทนโจทก์ พฤติการณ์ถือได้ว่าจำเลยให้โจทก์ออกจากงาน จึงเป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๖/๒๕๒๙

คำสั่งของศาลแรงงานตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ.๒๕๑๘ ที่อนุญาตให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างได้ มีผลเป็นเพียงคำอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างได้เท่านั้น มิใช่เป็นคำสั่งแทนนายจ้างให้เลิกจ้างกันได้โดยทันที แต่เป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะเลิกจ้างได้และนายจ้างต้องออกคำสั่งเลิกจ้างตามที่ศาลแรงงานได้อนุญาตแล้ว สัญญาจ้างจึงจะเป็นอันสิ้นสุดลง ส่วนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยตรงต่อลูกจ้างว่านายจ้างมีความประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น การยื่นคำร้องขอต่อศาลแรงงานกลางเพื่อมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ มิใช่เป็นการแสดงเจตนาต่อ

โจทก์การที่จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ต่อมาตามคำสั่งของศาลแรงงาน โดยโจทก์มิได้กระทำผิดอย่างหนึ่งอย่างใด ตาม มาตรา ๕๘๓ จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

จำเลยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง คดีอยู่ระหว่างพิจารณา จำเลยได้มีคำสั่งเป็นหนังสือให้โจทก์หยุดพักผ่อนประจำปีโดยกำหนดให้หยุดตั้งแต่วันที่กำหนดให้เป็นต้นไป ย่อมถือได้ว่าจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีล่วงหน้าให้แก่โจทก์ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๑๐ แล้ว และเป็นกรกำหนดช่วงระยะเวลาให้โจทก์พิจารณาเลือกวันหยุดเอาเองตามความสะดวกและเหมาะสม เมื่อโจทก์ไม่ยอมหยุดตามที่จำเลยกำหนดไว้ จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๑๑/๒๕๒๖

นายจ้างประสบปัญหาขาดทุน จำเป็นต้องยุบหน่วยงานที่ขาดทุนและเลิกจ้างลูกจ้างที่ประจำอยู่หน่วยงานนั้น การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของนายจ้าง เป็นกรณีมีเหตุอันสมควร มิใช่การกลั่นแกล้ง จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

แม้สัญญาจ้างแรงงานจะระบุว่า นายจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาได้ทุกขณะโดยลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายใด ๆ ก็ตาม แต่ค่าชดเชย ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายที่จะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างจึงมิใช่ค่าเสียหายใด ๆ ตามสัญญาจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดและไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่จะไม่ต้องจ่าย นายจ้างจะอ้างสัญญาจ้างมาเป็นข้อยกเว้นที่จะไม่จ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๖๓/๒๕๒๕

การที่จำเลยให้โจทก์ไปทำงานกับอีกบริษัทหนึ่ง แม้การทำงานของโจทก์ในบริษัทใหม่ จะเป็นการทำงานเช่นเดิม ในสถานที่เดิม ก็เป็นงานของบริษัทใหม่ โจทก์มิได้ทำงานให้จำเลย ถือว่าจำเลยให้โจทก์ออกจากงาน อันเป็นการเลิกจ้างโจทก์ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๓๙/๒๕๒๔

การไล่ลูกจ้างออกจากงานอันถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานนั้นไม่จำเป็นต้องมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การที่กรรมการผู้จัดการบริษัทจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างพูดกับลูกจ้างว่า"มึงทำหมา ๆ อย่างนี้กูไล่มึงออก"ประกอบกับหลังจากพูดไล่ลูกจ้างออกจากงานแล้ว นายจ้างยังไปแจ้งความที่ สถานีตำรวจกล่าวหาลูกจ้างว่าไม่ยอม

ออกไปจากห้องพักคนงานและลูกจ้างได้หยุดงานทั้งยังทวงถามให้นายจ้างคิดค่าชดเชยและค่าจ้างให้ด้วย พฤติการณ์ดังกล่าวย่อมถือได้ว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว

กิจการและลักษณะงานของนายจ้าง มีใช้กิจการต้องเสี่ยงภัยอันตรายจะเกิดขึ้นได้ง่าย การทำงานต้องทำติดต่อกันทั้งกลางวันและกลางคืน ประตูหน้าต่าง ไฟฟ้าและน้ำต้องเปิดใช้ตลอดเวลา การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างไม่ปิดประตูหน้าต่าง ไฟฟ้าและน้ำในโรงงานเพียงชั่วระยะเวลาเดียวจึงยังไม่เพียงพอที่จะถือว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรงในอันที่นายจ้างจะไม่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๘/๒๕๒๓

โจทก์เคยเป็นลูกจ้างของจำเลย แต่จำเลยได้ขายกิจการให้แก่บริษัทมหาชนชนสง จำกัด โดยมีข้อตกลงให้รับลูกจ้างของจำเลยไปทำงานทั้งหมดด้วย เมื่อได้ความว่าบริษัทมหาชนชนสง จำกัด ได้ตั้งอัตราเงินเดือนให้โจทก์ทุกคนใหม่ และไม่นับอายุการทำงานต่อจากที่เคยทำมากับจำเลยให้ จึงเป็นกรณีที่บริษัทมหาชนชนสง จำกัด ตกลงจ้างโจทก์ใหม่ หาใช้รับโอนโจทก์มาจากบริษัทจำเลยไม่ การที่จำเลยส่งตัวโจทก์ให้แก่บริษัทมหาชนชนสง จำกัด จึงเป็นการที่จำเลยให้โจทก์ออกจากงาน อันเป็นการเลิกจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๗ ข้อ ๑ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะจำเลยเลิกจ้างโจทก์