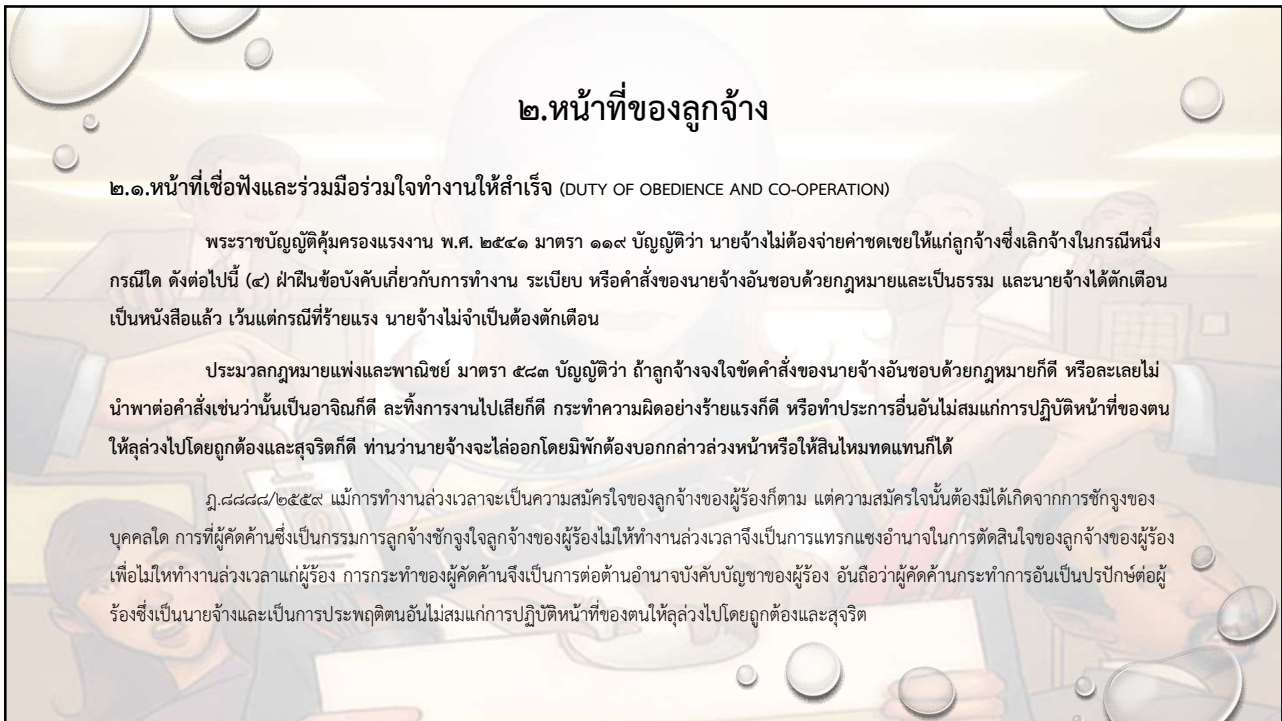




กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

นายอิสรา วรรณสวาท



๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

๒.๑.หน้าที่เชื่อฟังและร่วมมือร่วมใจทำงานให้สำเร็จ (DUTY OF OBEDIENCE AND CO-OPERATION)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ บัญญัติว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้ (๔) ฝ่ายینข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ำแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชิต์ติ ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

ฎ.๘๘๘๘/๒๕๕๙ แม้การทำงานล่วงเวลาจะเป็นความสมัครใจของลูกจ้างของผู้ร้องก็ตาม แต่ความสมัครใจนั้นต้องมีได้เกิดจากการชักจูงของบุคคลใด การที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างชักจูงใจลูกจ้างของผู้ร้องไม่ทำงานล่วงเวลาจึงเป็นการแทรกแซงอำนาจในการตัดสินใจของลูกจ้างของผู้ร้องเพื่อไม่ให้ทำงานล่วงเวลาแก่ผู้ร้อง การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการต่อต้านอำนาจบังคับบัญชาของผู้ร้อง อันถือว่าผู้คัดค้านกระทำการอันเป็นปรัภคต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างและการประทุพตติตนอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

๒.๒ หน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อนายจ้าง (DUTY OF FIDELITY)

สัญญาก่อนเริ่มทำงาน (PRE-EMPLOYMENT CONTRACT)

สัญญาก่อนเริ่มทำงาน A LETTER OF COMMITMENT TO HIRE หรือ COMMITMENT TO FUTURE HIRING ซึ่งโดยปกติแล้วลูกจ้างกับนายจ้างตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันลูกจ้างอาจจะเริ่มทำงานในเวลานั้นหรือในวันต่อมา แต่บางกรณีเมื่อทำสัญญาจ้างแรงงานแล้วแต่วันเริ่มทำงานจริงอาจจะเริ่มในสัปดาห์หรือเดือนต่อมาจึงจะเริ่มทำงานก็ได้ซึ่งความสมบูรณ์ของสัญญาจ้างแรงงานจะนับแต่วันที่เริ่มทำงานจริงเพราะมีการทำงานตามสัญญาต่างตอบแทนเกิดขึ้นแล้วโดยไม่ถือเอาวันที่ทำสัญญาไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือเป็นวันที่สัญญาจ้างแรงงานมีผล เป็นการทำสัญญาตามกฎหมายเพื่อผลผูกพันให้คู่สัญญาต้องทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันไปในอนาคต

ลักษณะสำคัญดังกล่าวจะแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่าง PRE-EMPLOYMENT AGREEMENT หรือ PRE-EMPLOYMENT CONTRACT กับสัญญาจ้างแรงงานที่สมบูรณ์แล้วแต่เลื่อนเวลาทำงานออกไป (DEFERRED EMPLOYMENT CONTRACT) ซึ่งเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างครบถ้วนสมบูรณ์แล้วโดยไม่ได้มีเงื่อนไขใดให้ต้องปฏิบัติกันก่อน เพียงแต่อาจจะยังไม่ได้เริ่มทำงานแต่อาจจะเริ่มทำงานในสัปดาห์หรือเดือนต่อไป

๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

สัญญาก่อนเริ่มทำงาน (PRE-EMPLOYMENT CONTRACT)

คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ ๒๘/๒๕๕๕ โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ จำเลยตกลงทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย โดยให้เริ่มทำงาน ในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เมื่อโจทก์ไปทำงานในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ จำเลยแจ้งว่าเลิกจ้างโจทก์แล้วและไม่ยอมให้โจทก์เข้าทำงาน ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย เห็นว่า สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยฉบับลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ เกิดขึ้นและมีผลผูกพันระหว่างกันแล้ว นับแต่วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ อันเป็นวันที่ตกลงกัน เมื่อโจทก์กล่าวอ้างว่าจำเลยไม่ยอมให้โจทก์เข้าทำงานตามสัญญาทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย กรณีจึงเป็นการเรียกร้องให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายเนื่องจากจำเลยกระทำความผิดตกลงในสัญญาจ้างแรงงานนั่นเอง คดีระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๑)

ฎ. ๗๙๙๔/๒๕๖๐ โจทก์เคยทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัทแห่งหนึ่ง ระหว่างนั้นเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๗ โจทก์ได้สมัครเข้าทำงานกับจำเลย และได้ทำสัญญาจ้างแรงงานโดยจำเลยจะให้ค่าจ้างและสวัสดิการดีกว่าที่โจทก์ทำงานอยู่โดยตกลงเริ่มทำงานวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ จากนั้นจำเลยส่งโจทก์ตรวจสอบสุขภาพ จำเลยจึงลาออกจากบริษัทเดิม ต่อมาวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ จำเลยโทรศัพท์แจ้งยกเลิกการจ้างโจทก์ ดังนั้นการที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการที่จะต้องจ่าย "สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้น "นายจ้างกับลูกจ้างจะต้องมีการทำงานกันจริง" กรณีของโจทก์ "โจทก์ถูกเลิกสัญญาจ้างก่อนจะเริ่มงานให้จำเลย" โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

สัญญาหลังสิ้นสุดการจ้างแรงงาน (POST-TERMINATION CONTRACT)

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องส่งมอบข้อมูลการทำงาน ข้อมูลความลับทางการค้าของนายจ้าง ตลอดจนทรัพย์สินทุกประเภทคืนแก่นายจ้าง กรณีเป็นลูกจ้างที่เป็นผู้บริหารระดับสูงจะต้องมี FIDUCIARY DUTY ซึ่งประกอบด้วย

๑. หน้าที่ในการระมัดระวังดูแล (DUTY OF CARE) การทำงานให้ได้มาตรฐานโดยเฉพาะผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการเงิน
๒. หน้าที่ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์ (DUTY OF ROYALTY) หมายถึงต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (CONFLICT OF INTEREST) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกำหนดรายได้ให้ตนเองหรือการประกอบธุรกิจอื่นใดที่ต้องไม่เป็นการทำให้ตนเองได้รับประโยชน์ ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างต้องขาดประโยชน์ไป

๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

๒.๒.๑ หน้าที่รักษาความลับของนายจ้าง (DUTY OF CONFIDENTIALITY)

พระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓ “ความลับทางการค้า” หมายความว่า ข้อมูลการค้าที่ยังไม่รู้จักกันโดยทั่วไป หรือยังเข้าถึงไม่ได้ในหมู่บุคคลซึ่งโดยปกติแล้วต้องเกี่ยวข้องกับข้อมูลดังกล่าว โดยเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เนื่องจากการเป็นความลับ และเป็นข้อมูลที่สามารถควบคุมความลับทางการค้าได้ ใช้มาตรการที่เหมาะสม เพื่อรักษาไว้เป็นความลับ

- ความลับทางการค้าต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับ ถ้ายังมีเพียงข้อตกลงห้ามลูกจ้างนำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยไม่เพียงพอที่จะถือเป็นมาตรการที่เหมาะสมในการรักษาความลับ (ฎ.๑๐๒๑๗/๕๓)

- บัญชีเงินฝากหรือฐานะการเงินของลูกค้านาคาเป็นเรื่องสำคัญไม่พึงเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกและต้องถือเป็นความลับ การเปิดเผยย่อมทำให้ลูกค้าสิ้นความไว้วางใจต่อธนาคาร เปิดความผิดร้ายแรง (ฎ.๒๘๗๔/๓๐)

- ร้านสะดวกซื้อมีข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนในการวางระบบและอุปกรณ์เป็นความลับทางการค้า การเป็นหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการร้านสะดวกซื้อ มีหน้าที่วางระบบ จัดเตรียมอุปกรณ์และร้านให้ลูกค้า จึงมีโอกาสทราบความลับทางการค้าได้ (ฎ.๑๐๙๗๑/๕๕)

๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

๒.๒.๒ หน้าที่ไม่แข่งขันทางการค้ากับนายจ้าง (NON-COMPETITION RESTRAINTS)

การแข่งขันระหว่างเป็นลูกจ้าง แม้ไม่มีข้อห้ามชัดเจนก็ผิด แต่การแข่งขันหลังสิ้นสุดสัญญาจ้างต้องมีสัญญาห้ามไว้

-การแข่งขันหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง ต้องมีข้อตกลงโดยชัดแจ้ง ถ้าฟังเพียงแต่การลงชื่อรับทราบประกาศของนายจ้างไม่ถือเป็นการตกลง (ฎ.๑๒๘๘๘-๑๒๘๙๓/๕๓)

-ต้องมีลักษณะเป็นการแข่งขันอย่างแท้จริง (ฎ.๒๕๙๒/๔๓)

-การดำเนินการใดของลูกจ้างในขณะยังคงเป็นลูกจ้างอยู่ที่เป็นการแข่งขันทางการค้ากับนายจ้าง ไม่ว่าจะเปิดกิจการเองหรือร่วมกับนายจ้างอื่น ไม่ว่าจะมิข้อตกลงห้ามไว้ชัดแจ้งหรือไม่ก็ถือเป็นความผิดของลูกจ้าง (ฎ.๑๑๐๙๖/๕๖)

๒.๒.๓ หน้าที่ไม่ชักชวนลูกจ้างหรือลูกค้าของนายจ้างไปจากนายจ้าง (NON-SOLICITATION RESTRAINTS OR NON-POACHING RESTRAINTS)

-ต้องชักชวนอย่างเป็นกิจจะลักษณะ (ฎ.๑๓๗๘/๓๕)

๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

ศาลแรงงานอาจมีคำสั่งให้สัญญานั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔/๑

ฎ. ๑๒๗๕/๒๕๔๓ สัญญาที่ระบุข้อตกลงว่าในระหว่างการจ้างงานหรือภายใน ๕ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ หากจำเลยไม่ปฏิบัติตามจะต้องชำระค่าเสียหายแก่โจทก์ ข้อตกลงดังกล่าวเป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ และระบุจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจน มิได้เป็นการห้ามจำเลยประกอบอาชีพอันเป็นทางปิดทางทำมาหาได้อย่างเด็ดขาด และจำเลยสามารถที่จะประกอบอาชีพหรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงและนอกขอบเขตพื้นที่ที่ห้าม ลักษณะของข้อตกลงที่ก่อให้เกิดหนี้ในการกระทำความผิดตามที่กำหนดโดยความสมัครใจของคู่กรณีเช่นนี้ไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดเสียทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดทางทำมาหาได้อย่างฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ย่อมมีผลใช้บังคับได้ ไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๑. สิ้นสุดโดยการตกลงกัน (TERMINATION BY AGREEMENT)

๑.๑ การตกลงก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อตกลงเกษียณอายุก่อนกำหนด

- ลูกจ้างสมัครเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยจะต้องยื่นใบสมัครลาออกอันเป็นการระงับสัญญาจ้างด้วยความสมัครใจ จึงมิใช่การพ้นจากการเป็นลูกจ้างสืบเนื่องจากการเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ (ฎ.๙๙๗๗-๑๐๒๒๙/๔๗)

ข้อตกลงเลิกสัญญาเฉพาะบุคคล

- สัญญาการออกจากงานระบุว่าลูกจ้างจะได้รับเงิน และคู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะได้ปล่อยให้ผู้สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งออกจากภาระเรื่องเงิน สิทธิเรียกร้อง สัญญา การกระทำที่ปวง เป็นการแสดงเจตนาจะระงับข้อพิพาทที่มีอยู่หรือจะเกิดขึ้นด้วยการที่นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้าง เป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ (ฎ.๓๕๒๗/๔๓)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๑. สิ้นสุดโดยการตกลงกัน (TERMINATION BY AGREEMENT)

๑.๒ การตกลงหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง

การตกลงสละสิทธิเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดสามารถทำได้

- สิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แม้เป็นสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่เมื่อลูกจ้างทำข้อตกลงสละสิทธิในเงินดังกล่าวหลังพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว ไม่เป็นโมฆะ (ฎ.๑๒๐๓๙-๑๒๐๔๒/๕๓)

แม้สัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุด แต่ลูกจ้างทราบอยู่แล้วว่าต้องสิ้นสุดแน่ ก็สามารถสละสิทธิได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๗/๒๕๔๗ ลูกจ้างทำข้อตกลงรับเงินผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ๕๐๐,๐๐๐ บาท และมีข้อความตอนท้ายด้วยว่า ไม่มีข้อเรียกร้องใดที่เกิดก่อนวันที่ตกลงกัน มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ โดยลงลายมือชื่อตกลงภายหลังที่ลูกจ้างแสดงความประสงค์จะลาออกจากการเป็นลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างยอมมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองได้ ข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๒. สิ้นสุดเพราะปฏิบัติงานพิเศษเสร็จสิ้นตามตกลง (TERMINATION BY COMPLETION OF A SPECIFIC TASK)

-การจ้างงานเป็นแต่ละงาน ๆ คู่สัญญาต้องมีความตั้งใจให้การทำงานด้วยกันต่อเนื่องไปในอนาคตด้วย มิฉะนั้นจะเป็นการจ้างทำของ

ฎ.๒๑๘๙-๒๑๙๐/๔๘ การวาดภาพนกของโจทก์ให้แก่ บ. ตั้งแต่แรกในปี ๒๕๑๕ จนถึงปี ๒๕๒๑ มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน และ บ.เป็นผู้จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้ โจทก์ต้องทำงานในสถานที่ของ บ. เพื่อความสะดวกในการเทียบเคียงข้อมูล แต่การกำกับดูแลการทำงานของ บ. เป็นไปเพียงเพื่อเร่งรัดงานเท่านั้น โจทก์ทำงานอิสระมีที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของ บ. เมื่องานวาดภาพเสร็จแล้วโจทก์ก็ได้ทำงานกับ บ.อีก การวาดภาพนกจึงมุ่งความสำเร็จของงานจัดทำหนังสือเท่านั้น จึงเป็นสัญญาจ้างทำของ

ฎ.๖๐๖๗/๔๕ โจทก์รับจ้างทำงานเป็นมัคคุเทศก์อิสระ อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับการทำงานแต่ละครั้งตามตารางทัวร์ที่กำหนด หากไม่ทำงานก็จะได้ค่าจ้าง กำหนดวันทำงานไม่แน่นอน ไม่มีการกำหนดวันหยุดวันลาและสวัสดิการ แสดงว่าโจทก์มีอิสระในการทำงาน ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา มิใช่การจ้างแรงงาน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๒. สิ้นสุดเพราะปฏิบัติงานพิเศษเสร็จสิ้นตามตกลง (TERMINATION BY COMPLETION OF A SPECIFIC TASK)

-การจ้างงานเป็นแต่ละงาน ๆ คู่สัญญาต้องมีความตั้งใจให้การทำงานด้วยกันต่อเนื่องไปในอนาคตด้วย มิฉะนั้นจะเป็นการจ้างทำของ

ฎ. ๒๕๗๘/๒๕๓๑ จำเลยประกอบกิจการเดินเรือรับขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานบนเรือในแต่ละเที่ยวโดยถือเอาระยะเวลาการเดินเรือเป็นระยะเวลาการจ้างในแต่ละเที่ยว โดยกำหนดไว้ ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน แต่เวลาทำงานบนเรือไม่แน่นอนบางครั้งเกินกำหนดไปหลายเดือน บางครั้งไม่ครบกำหนด จำเลยจะจ่ายค่าจ้างตามวันที่ทำงาน เมื่อครบกำหนดสัญญาแล้วครั้งหนึ่ง ๆ โจทก์มีโอกาสขึ้นจากเรือไปพักผ่อนกับครอบครัวไม่ต้องไปทำงาน แต่โจทก์จะต้องทำใบร้องขอลงเรือที่บริษัทจำเลยเพื่อดูว่าทางบริษัทจำเลยจะจัดให้ลงเรือเที่ยวต่อไปที่เรือลำใดหรือไม่ เมื่อโจทก์ขึ้นจากเรือแล้วจำเลยจะจ่ายเงินลาพักเป็นพิเศษแก่โจทก์ตามสัญญาเพื่อผูกพันให้โจทก์ต้องลงเรือให้จำเลยโดยไม่มีสิทธิลงเรือของบริษัทอื่น ระหว่างโจทก์ขึ้นบกแล้วโจทก์ยังต้องรอฟังคำสั่งจากจำเลยว่าจะสั่งให้ลงเรือลำใดต่อไป หากโจทก์ลงชื่อในสัญญาลงเรือแล้วแต่ยังไม่ได้ลงเรือ จำเลยจะจ่ายค่าการลงเรือให้ครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ เมื่อโจทก์ทำงานครบหนึ่งปียังได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วย นอกจากนี้จำเลยยังให้โจทก์นำหนังสือค่าประกันของธนาคารประกันความเสียหายมีกำหนด ๑ ปี ซึ่งไม่ตรงกับระยะเวลาในสัญญาลงเรือที่ทำไว้ ดังนั้นจึงเป็นกรณีที่มีความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยมีอยู่ติดต่อกันโดยไม่ขาดตอนหรือระงับไปตามอายุของสัญญาจ้าง จึงเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๔๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

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

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๑. สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แม้จะเป็นการเลิกกันโดยผลแห่งสัญญา แต่ในระบบกฎหมายไทยถือเป็นการเลิกจ้าง

-การสิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลงกัน ถือเป็นการเลิกจ้าง (ฎ.๑๑๙๑๒/๕๓)

ฎ. ๑๖๕๕๒/๒๕๕๕ สัญญาจ้างโจทก์มีกำหนดระยะเวลาการจ้างตลอดมาถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๗ และจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลสัญญาจ้างสิ้นสุดในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นวันครบกำหนดตามสัญญาเพราะโจทก์มีหนังสือถึงจำเลยว่าไม่มีความจำเป็นต้องต่อสัญญาอีกต่อไปตามความเข้าใจผิดของโจทก์เอง เป็นการเลิกจ้างโดยมิเหตุอันสมควร ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎ. ๒๒๓๙๔/๒๕๒๗ จำเลยจ้างโจทก์โดยมีกำหนดระยะเวลาเป็นช่วง ๆ ช่วงละ ๖ เดือน ครั้งสุดท้ายมีกำหนด ๔ เดือน เป็นสัญญาจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดแห่งสัญญาไว้ทุกช่วง จึงถือเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๒. ถ้าสัญญาครบระยะเวลาแล้ว ลูกจ้างยังทำงานต่อ ถือว่ามีการทำสัญญาจ้างใหม่โดยสัญญาจ้างใหม่นั้นเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๑ บัญญัติว่า ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสุดสิ้นลงแล้วลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้ตั้งนั้นก็ไม่ว่าท้วงไฉไร ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วย การบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

ฎ. ๗๗๑๗/๒๕๕๑ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเดิมเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน แต่เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้วจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ ยังคงให้โจทก์ทำงานต่อไป ทั้งยังยอมจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ จึงต้องถือว่าได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๑ กลายเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓. หากจะเลิกสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน

-สัญญาที่มีกำหนดการจ้าง แต่นายจ้างไม่ถือเอาระยะเวลาตามสัญญาจ้างเป็นสาระสำคัญ ถือเป็นสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลา (ฎ.๑๔๒๖๐/๕๘)

๓.๑ การบอกกล่าวล่วงหน้าใช้กับคู่กรณีทั้งสองฝ่าย

ฎ. ๑๐๑๖๑/๒๕๕๑ โจทก์แสดงความประสงค์ลาออกต่อจำเลยเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ โดยให้มีผลวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้นนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่ต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติ สัญญาจ้างแรงงานยอมมีผลสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓.๒ การบอกกล่าวล่วงหน้าจะเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้

ฎ. ๖๗๐๑/๒๕๔๙ การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง มีบัญญัติไว้เป็นหลักทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ ซึ่งมีได้กำหนดว่าการบอกเลิกจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือ ส่วนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ ว่า ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบนั้น ก็ได้ห้ามเด็ดขาดมิให้นายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจา เพียงแต่ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อเป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าเท่านั้น การบอกเลิกจ้างจึงอาจทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้

๓.๓ การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการทำงานกันจริง เพียงแต่ทำสัญญาจ้างกันขึ้นแต่ยังไม่ได้ทำงานจริงก็ไม่อาจเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

ฎ. ๗๙๙๔/๒๕๖๐ โจทก์เคยทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัทแห่งหนึ่ง ระหว่างนั้นเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๗ โจทก์ได้สมัครเข้าทำงานกับจำเลย และได้ทำสัญญาจ้างแรงงานโดยจำเลยจะให้ค่าจ้างและสวัสดิการดีกว่าที่โจทก์ทำงานอยู่โดยตกลงเริ่มทำงานวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ จากนั้นจำเลยส่งโจทก์ตรวจสุขภาพ จำเลยจึงลาออกจากรัฐเดิม ต่อมาวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ จำเลยโทรศัพท์แจ้งยกเลิกการจ้างโจทก์ ดังนั้นการที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการที่จะต้องจ่าย "สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้น "นายจ้างกับลูกจ้างจะต้องมีการทำงานกันจริง" กรณีของโจทก์ "โจทก์ถูกเลิกสัญญาก่อนจะเริ่มงานให้จำเลย" โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓.๓ การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการทำงานกันจริง เพียงแต่ทำสัญญาจ้างกันขึ้นแต่ยังไม่ได้ทำงานจริงก็ไม่อาจเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

แม้จะทำงานกันไม่ครบเดือนก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้าง

ฎ. 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

สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

ฎ. ๔๖๑๗/๒๕๔๘ สัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี แต่กำหนดให้มีการทดลองงานเป็นเวลา ๔ เดือน นับแต่วันทำสัญญา นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกจ้างในเวลาใด ๆ ระหว่างอายุสัญญาทดลองงานได้ เป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓.๓ การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการทำงานกันจริง เพียงแต่ทำสัญญาจ้างกันขึ้นแต่ยังไม่ได้ทำงานจริงก็ไม่อาจเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

สัญญาทดลองงานที่จะถือเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาสั้นจะต้องเป็นการจ้างแรงงานตั้งแต่เริ่มทำงานตามสัญญาจ้างฉบับแรก หากมีการกำหนดในสัญญาจ้างฉบับแรกแล้วลูกจ้างทำงานต่อมาจนพ้นกำหนดระยะเวลาทดลองงานแล้วและต่อมามีการทำสัญญาจ้างฉบับที่ ๒ หรือมีฉบับต่อมาไม่ว่าจะกี่ฉบับก็ตาม การทำงานในช่วงเวลาที่ผ่านมานี้ถือเป็นการทดลองงานอีกต่อไปแม้ในสัญญาจ้างฉบับที่ ๒ หรือฉบับต่อมากจะระบุให้มีการทดลองงานก็ตาม

ฎ. ๔๑๑๑/๒๕๖๔ โจทก์กับจำเลยทำสัญญาจ้างกันไว้ ๓ ฉบับติดต่อกัน สัญญาแต่ละฉบับกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้มีวันเริ่มต้นและสิ้นสุดเป็นการแน่นอน แม้จะมีข้อความในสัญญาจ้าง ฉบับที่ ๒ และฉบับที่ ๓ ข้อ ๖ ข้อกำหนดอื่น ๆ (ง) การบอกเลิกสัญญา วรรคหนึ่ง ว่า “ตลอดระยะเวลาของการทดลองงานนานสี่ (๔) เดือน คู่สัญญาแต่ละฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาฉบับนี้โดยแจ้งล่วงหน้าสอง (๒) สัปดาห์ และไม่ต้องอ้างเหตุผล” แต่ก็ไม่มีผลบังคับเพราะโจทก์ทำงานและทำสัญญาจ้างกับจำเลยมาเป็นเวลาราวละ ๒ ปี รวม ๓ ครั้ง โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าโจทก์และจำเลยประสงค์ให้มีระยะเวลาการทดลองงานมาใช้บังคับแก่กันเมื่อมีการต่อสัญญาจ้างใหม่ และการเลิกจ้างครั้งนี้ก็เป็นกรณีเลิกจ้างเมื่อสิ้นสุดกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างฉบับที่ ๓ อีกด้วย ส่วนที่มีการกำหนดเงื่อนไขไว้อีกว่า ตลอดระยะเวลาทดลองงานนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกการจ้างลูกจ้างผ่านข้อตกลงในสัญญาฉบับนี้หรือลูกจ้างกระทำความผิดกฎหมายแห่งประเทศไทย ก็มีความหมายเพียงว่า ถ้าโจทก์ทำผิดสัญญาไม่ว่าข้อหนึ่งข้อใดโจทก์ยอมให้จำเลยเลิกจ้างหรือไล่โจทก์ออกจากงานได้ทันทีก่อนที่จะครบกำหนดเลิกจ้างตามสัญญาได้เท่านั้น มิใช่ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขทำให้ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด สัญญาดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓.๔ แม้เป็นสัญญาที่กำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน แต่หากคู่สัญญาไม่ถือกำหนดระยะเวลาตามสัญญาเป็นสำคัญ เป็นเหตุให้สัญญานั้นกลับเป็นไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน

กรณีที่นายจ้างไม่ถือเอาระยะเวลาตามสัญญาจ้างเป็นสาระสำคัญ

- นายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา (ฎ.๑๔๒๖๐/๕๘)
- มีข้อตกลงให้ต่อสัญญาหรือเลิกจ้างก่อนกำหนดได้ (ฎ.๓๘๑๖/๕๖)
- สัญญาระบุว่า กำหนดเวลาจ้างอย่างน้อย ๓ ปี (ฎ.๑๔๗๑/๒๕)
- มีข้อตกลงว่า จะเลิกจ้างเมื่อใดลูกจ้างยอมให้เลิกจ้างทันที (ฎ.๒๖๒๘/๒๗)
- มีข้อตกลงการจ้างอย่างต่ำ ๑ ปี และไม่เกิน ๒ ปี (ฎ.๑๖๐๔/๒๘)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓.๕ ต้องกำหนดวันเลิกจ้างที่ชัดเจนก่อนจึงจะบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างได้

ฎ. ๔๒๓๙/๒๕๖๓ หนังสือของจำเลยมีข้อความระบุว่า หากโจทก์ไม่ตอบรับข้อเสนอการโอนสิทธิการเป็นนายจ้างภายในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จำเลยจะสันนิษฐานว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะรับข้อเสนอ และข้อเสนอถือว่าถูกเพิกถอนไป โดยจำเลยจะไม่มีตำแหน่งให้โจทก์อีกต่อไป นับแต่วันที่ตุลาคมเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งหมายถึงหากโจทก์ไม่ตอบรับข้อเสนอของจำเลยภายในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ การจ้างงานของโจทก์จะสิ้นสุดลงในวันที่ตุลาคมเสร็จสมบูรณ์นั้น แม้เอกสารดังกล่าวจะเป็นการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า แต่เมื่อไม่ได้กำหนดวันที่จะเลิกจ้างไว้ให้ชัดเจนว่าจะเลิกจ้างโจทก์ในวันใด การบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าจึงไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓.๖ ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า

ก. หนึ่งรอบการจ่ายค่าจ้าง

๑. บอกในวันจ่ายค่าจ้างคราวนี้ ให้มีผลเลิกจ้างในวันจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป

๒. บอกในวันก่อนวันจ่ายค่าจ้างคราวนี้ มีผลเป็นการบอกกล่าวในวันจ่ายค่าจ้างคราวนี้ ให้มีผลเลิกจ้างในวันจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป

ฎ. ๒๖๖๐/๒๕๕๖ โจทก์แจ้งความประสงค์ให้จำเลยแบ่งจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒ ครั้ง ในวันที่ ๑๕ และวันสิ้นเดือนของทุกเดือน สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่มีกำหนดระยะเวลา เมื่อจำเลยบอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ (เกิดผลบอกกล่าวในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗) เป็นผลให้สัญญาจ้างเลิกกันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปคือวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๗ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทันทีตั้งแต่วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โดยไม่ได้บอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตั้งแต่วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๗ รวม ๑๘ วัน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

ข. หากกำหนดเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นคุณแก่ลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนดสามารถใช้ได้

ฎ. ๖๓๖๖/๒๕๖๐ แม้สัญญาจ้างแรงงานจะกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒ งวด คือวันที่ ๑๕ และวันที่ ๒๗ ของเดือน การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าในวันที่ ๑ เมื่อนับถึงวันมีผลเป็นการเลิกจ้างคือวันที่ ๒๗ ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒๗ วัน ก็ตาม แต่เมื่อสัญญาจ้างแรงงานกำหนดให้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อน ๓๐ วัน ซึ่งเป็นการกำหนดวันบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ย่อมตกลงกันได้ไม่ขัดต่อกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้าง ๓๐ วัน ตามสัญญา

ฎ. ๑๓๒๔๔/๒๕๕๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง ต้องการให้มีการบอกเลิกสัญญาจ้างกันล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ รอบ ของการกำหนดจ่ายค่าจ้าง เมื่อนายจ้างลูกจ้างตกลงกันให้มีการบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่ากำหนดก็ย่อมทำได้ ไม่ขัดต่อกฎหมาย ข้อตกลงว่าหากมีการเลิกจ้าง จำเลยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน ๓ เดือน แต่จำเลยบอกเลิกจ้างในวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนมีการเลิกจ้างเพียง ๒ วัน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒ เดือน ๒๘ วัน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓.๗ หากไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้องครบถ้วน ต้องจ่ายเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในส่วนที่ขาดให้แก่ลูกจ้าง

-ตกลงบอกกล่าว ๓ เดือน บอกเลิกจ้าง ๒๘ พ.ย ให้มีผล ๑ ธ.ค. เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒ วัน ต้องจ่ายเงินจ้างเพิ่มอีก ๒ เดือน ๒๘ วัน (ฎ.๑๓๒๔๔/๒๕๕๘)

-จ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒ ครั้ง วันที่ ๑๕ และสิ้นเดือน เมื่อเลิกจ้างวันที่ ๒๙ ก.ค.๔๗ จึงมีผลเป็นการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปคือวันที่ ๑๕ ส.ค. ๔๗ เมื่อมีการเลิกจ้างวันที่ ๒๙ ก.ค.๔๗ โดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องจ่ายเงินจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๙ ก.ค.๔๗ ถึงวันที่ ๑๕ ส.ค.๔๗ รวม ๑๘ วัน (ฎ.๒๖๖๐/๕๖)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓.๗ หากไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้องครบถ้วน ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในส่วนที่ขาดให้แก่ลูกจ้าง หากมีการจ่ายค่าจ้างมาแล้ว ให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในส่วนที่ขาดเท่านั้น

ฎ. ๑๔๒๖๐/๒๕๕๘ กำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๑๐ ของเดือน วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๙ จำเลยออกประกาศเลิกจ้างโจทก์โดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นกรณีจ่ายบอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ 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

การบอกกล่าวล่วงหน้าใช้กับลูกจ้างรายวันด้วย แต่ต้องหักค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ออกด้วย

ฎ. 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

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓.๘ วันที่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗/๑ บัญญัติให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในวันที่ย้ายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน

๓.๙ กรณีที่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ก. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง “สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ข. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคท้าย “การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิมกิติ ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๒.เลิกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำผิดตาม ปพพ. มาตรา ๕๘๓

๒.๑ จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย

งานตามคำสั่งต้องเป็นงานในหน้าที่ในกิจการของนายจ้าง

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

คำสั่งของนายจ้างต้องไม่พ้นวิสัยที่จะปฏิบัติตามได้

ฎ. ๒๙๕๐/๒๕๒๓ เหตุที่ลูกจ้างไม่เรียงอิฐให้ได้วันละ ๘ คันรด ตามคำสั่งของหัวหน้าแผนกเป็นเพราะเกินความสามารถของลูกจ้างที่จะกระทำได้ มิใช่ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืน

คำสั่ง

ต้องไม่เป็นคำสั่งให้ทำเรื่องผิดกฎหมาย

ฎ.ที่ ๔๕๓๕/๒๕๔๔ คำสั่งของนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างส่งเงินตามคำสั่งของเจ้าพนักงานบังคับคดี เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ทำตามคำสั่งจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๒.๒ ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาฉิน

-ใช้คอมพิวเตอร์ทำงานส่วนตัว นายจ้างตักเตือนและห้ามแล้วถึง ๕ ครั้ง (ฎ.๓๔๐๗/๕๒)

-ฝ่าฝืนคำสั่งเกี่ยวกับการขั้บรมมาแล้ว ๒ ครั้ง (ฎ.๕๒๒๒/๔๕)

๒.๓ ละทิ้งการงานไปเสีย

-เป็นผู้บริหารแต่ลาภิจไม่มีกำหนด หยุดงานไปโดยไม่รออนุมัติ (ฎ.๕๑๙๒/๓๙)

-ระเบียบให้พัก ๑๑.๓๐ น.- ๑๓.๓๐ น. แต่ลูกจ้างไม่อยู่ระหว่าง ๑๑ - ๑๓ น. (ฎ.๒๕๗๘/๓๗)

-ยื่นใบลาป่วยเท็จแล้วขาดงานไป ๑ วัน (ฎ.๕๙๖๘/๓๐)

-ลูกจ้างออกไปดื่มสุรานอกบริเวณโรงงาน ๒ ชั่วโมง (ฎ.๕๘๖๐/๓๐)

-การขาดงานเพราะถูกจับและควบคุมตัวตลอดมาไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ (ฎ.๒๐๒๙/๒๓)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๒.๔ กระทำความผิดอย่างร้ายแรง

-การกระทำความผิดลักษณะต่าง ๆ ตามคํูมครองฯ มาตรา ๑๑๙ (๑) ถึง (๖)

-พนักงานขายรถยนต์ยกยกทรัพย์ (ฎ.๑๖๓๑๐/๕๗)

-ก่อเรื่องวิวาทชกต่อยเพื่อร่วมงาน (ฎ.๒๓๒๑/๔๐)

-การกระทำความผิดศีลธรรม

-หลอกเพื่อนร่วมงานเข้าโรงแรมปลุกปล้ำ (ฎ.๓๕๕๑/๓๒)

-กระทำความผิดมิโทษทางอาญา

-เล่นการพนันในที่ทำงานในเวลาทำงาน (ฎ.๒๑๙๓/๒๓)

-แม้ข้อบังคับไม่ได้ระบุให้เป็นความผิดร้ายแรง แต่พฤติกรรมเป็นร้ายแรง

-วิศวกรตรวจวัดของที่ปรึกษาด้านชุดเจาะปิโตรเลียม คิมสุราขณะปฏิบัติงานภาคสนาม (ฎ.๙๐๔/๕๙)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๒.๕ ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต (DUTY TO CO-OPERATION)

-กรรมกรลูกจ้างจูงใจลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลา (ฎ.๘๘๘๘/๕๙)

-ไม่ปฏิบัติงานตามขั้นตอน ทำให้พัสดุขาดหายจำนวนมาก (ฎ.๑๕๑๑๗-๑๕๑๒๐/๕๘)

-ทำงานกับบริษัทอื่นในเวลาเดียวกันอันเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง (ฎ.๑๑๐๙๖/๕๖)

-ไม่ไปทำงานตามที่มีคำสั่งย้ายให้ไปทำงานจังหวัดอื่น (ฎ.๔๑๐๕-๔๑๐๘/๕๐)

-ไม่ได้ไปทำงานเนื่องจากลาป่วยและลากิจ แต่กลับทำบันทึกรายงานการตรวจงาน โรงอาหาร ร้านค้า พร้อมกับแสดงข้อสังเกต แสดงว่าใจท่ร้ายงานเท็จ (ฎ.๒๙๖๗/๒๕๕๕)

-ใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวต่อพ่วงกับอุปกรณ์ของนายจ้างในเวลาทำงานเพื่อทำการค้ากับบุคคลภายนอก นอกจากจะเป็นการแสวงหาประโยชน์อันมิชอบจากการใช้กระแสไฟฟ้า โทรศัพท์และอุปกรณ์ของจำเลยแล้วยังเป็นการเบียดบังเวลาทำงานด้วย (ฎ.๓๔๐๗/๕๒)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๒.๕ ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต (DUTY TO CO-OPERATION)

- โจทก์ในฐานะผู้จัดการแผนกบริหารได้รับเรื่องการส่งซ่อมรถยนต์คันพิพาทจากแผนกควบคุมแล้ว โจทก์มีหน้าที่ส่งเรื่องพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องไปยังหน่วยงานของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเพื่อเคลมค่าอะไหล่กับบริษัทผู้รับประกันภายในเวลาอันสมควร แต่โจทก์ไม่กระทำ (ฎ.๖๐๙๘/๕๑)

- แม้ในสัญญาจ้างจะไม่ระบุข้อความห้ามให้โจทก์ไปทำงานกับผู้อื่น แต่เมื่อมีข้อความห้ามไม่ให้โจทก์กระทำการที่ขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัท การที่โจทก์ไปเป็นลูกจ้างผู้อื่นในตำแหน่งผู้อำนวยการด้านการศึกษาในโรงเรียนที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันกับจำเลยที่ 1 ย่อมเป็นการขัดต่อประโยชน์ของจำเลยที่ 1 (ฎ.๕๐๙๙/๕๐)

- เจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์ มีหน้าที่ในการตรวจผลเลือด ผลทางเคมี อุจจาระและปัสสาวะ เพื่อส่งให้แพทย์วินิจฉัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อ ขาดความเอาใจใส่และความรับผิดชอบในหน้าที่ ทำให้แพทย์วินิจฉัยโรคได้ไม่ครบถ้วน ลำช้า (ฎ.๔๔๖๙/๔๕)

- พนักงานแผนกซ่อมบำรุงของจำเลยรายงานโจทก์ซึ่งเป็นหัวหน้างานว่าเครื่องเติมอากาศบ่อบำบัดน้ำเสียมีเสียงดังผิดปกติแต่โจทก์ไม่ทำอะไรและไม่ได้ไปดู (ฎ.๙๐๒/๔๔)

- การทำรายงานเท็จเกี่ยวกับการไปติดต่อประสานงานและเร่งรัดเก็บเงินค่าเช่าซื้อรถยนต์จากลูกค้า (ฎ.๓๔๓๑/๔๒)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๔. สิ้นสุดโดยอัตโนมัติ (AUTOMATIC TERMINATION)

๔.๑ ความมรณะของคู่สัญญา

- ถ้าสาระสำคัญของจ้างอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาจ้างระงับโดยความตายของนายจ้าง (แห่ง มาตรา ๕๕๕)

- ว. จ้างโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยวิศวกรของบริษัท อ. แม้ต่อมา ว. จะถึงแก่ความตาย แต่หน่วยวิศวกรก็ยังคงสามารถดำรงอยู่และบริการลูกค้าของบริษัท อ. ต่อไปได้โดยมิได้ยุบไปในทันทีที่ ว. ถึงแก่ความตาย สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับ ว. จึงยังมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัว ว. ผู้เป็นนายจ้างไม่ แม้ ว. จะถึงแก่ความตาย สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวก็ไม่ระงับสิ้นไป (ฎ.๔๕๓๒/๔๙)

- การที่ลูกจ้างของโจทก์ต้องเสียชีวิต เพราะการกระทำละเมิดของลูกจ้างจำเลยนั้น ถือไม่ได้ว่าโจทก์ต้องขาดแรงงาน เพราะเมื่อลูกจ้างโจทก์เสียชีวิต การจ้างแรงงานย่อมเป็นอันเลิกกัน โจทก์ไม่ได้แรงงานแต่ขณะเดียวกันโจทก์ก็ไม่ต้องให้สินจ้าง โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าสินไหมทดแทนในส่วนนี้จากจำเลย (ฎ.๒๖๖๔/๒๕)

- นิติบุคคลแม้จะเลิกกิจการแต่ยังอยู่ในระหว่างชำระบัญชี (ฎ.๑๓๕๙/๓๐)

- นิติบุคคลถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ไม่ทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุด (ฎ.๕๕๒๓/๕๒)

- ลูกจ้างเสียชีวิต การจ้างแรงงานย่อมเป็นอันเลิกกัน (ฎ.๒๖๖๔/๒๕)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๔. สิ้นสุดโดยอัตโนมัติ (AUTOMATIC TERMINATION)

๔.๒ ความขัดข้องแห่งสัญญา (FRUSTRATION)

กรณีที่จะเป็น FRUSTRATION ต้องเป็นไปตามหลักการดังนี้

๑. เหตุการณ์หรืออุปสรรคนั้นเกิดขึ้นหลังจากทำสัญญา

๒. เหตุการณ์หรืออุปสรรคนั้นส่งผลให้การปฏิบัติภาระหน้าที่ของคู่สัญญาแตกต่างไปจากที่คู่สัญญาประสงค์ (CONTEMPLATE) ตั้งแต่เริ่มทำสัญญา หรือการปฏิบัติตามสัญญานั้นเป็นไปไม่ได้ (IMPOSSIBLE) หรือเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ILLEGAL)

๓. เหตุการณ์หรืออุปสรรคนั้นมิได้เกิดจากความผิดของคู่สัญญา

สำหรับข้อ ๓ นี้ต่อมาได้รับการผ่อนคลายเป็นโดยคำพิพากษาในคดีต่อ ๆ มา ซึ่งบางกรณีแม้จะเกิดจากความผิดของคู่สัญญาที่อาจเข้ากรณี FRUSTRATION ได้ เช่น กรณีลูกจ้างถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมหรือคุมขังจะไม่ถือว่าเป็นความผิดของลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานให้นายจ้าง แม้ว่ากรณีสั่งจับกุมหรือคุมขังจะเกิดจากความประพฤติผิดกฎหมายของลูกจ้างก็ตาม นายจ้างจึงจะอ้างว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไม่ได้ (แต่การกระทำของลูกจ้างอาจเข้ากรณีความผิดทางวินัยอื่นได้ เช่น การทำให้นายจ้างเสื่อมเสียชื่อเสียง เป็นต้น)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๔. สิ้นสุดโดยอัตโนมัติ (AUTOMATIC TERMINATION)

๔.๒ ความขัดข้องแห่งสัญญา (FRUSTRATION)

สาเหตุของการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานในกรณีนี้มาจากเหตุการณ์ที่ยากแก่การคาดหมายได้ ของบุคคลทั่วไป (UNFORESEEN) อยู่นอกเหนือการควบคุมของคู่สัญญาและเป็นเหตุให้ไม่อาจบรรลุข้อตกลงอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาได้ตลอดไป เช่น การมีกฎหมายบัญญัติภายหลังทำให้ข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาไม่อาจทำได้เพราะจะขัดกับกฎหมายนั้น หรือมีเหตุสุดวิสัย หรือเหตุที่ทำให้การชำระหนี้เป็นพันวิสัย หรือความมรณะของคู่สัญญาดังที่กล่าวไปแล้วก็ถือเป็นลักษณะหนึ่งของ FRUSTRATION เช่นกัน แต่หากเป็นเพียงทำให้คู่สัญญายากลำบากในการปฏิบัติตามสัญญามากขึ้น จะไม่เข้ากรณี FRUSTRATION

ความเจ็บป่วย

ฎ. ๔๖๒๗/๒๕๓๒ แม้มีระเบียบของนายจ้างให้อำนาจปลดลูกจ้างที่ลาป่วยเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดออกจากงานได้ก็ตาม ก็เป็นเพียงข้อกำหนดให้จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างได้เท่านั้น การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติเป็นเหตุที่เกิดขึ้นตามสภาพของร่างกายโดยธรรมชาติ มิใช่เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าว แม้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ป่วยโดยมีหนังสือแจ้งเตือนก่อนก็ต่อจ่ายค่าชดเชยให้เมื่อเลิกจ้าง

การถูกควบคุมตัว

ฎ. ๒๐๒๙/๒๕๒๓ การที่โจทก์ไปทำงานไม่ได้เพราะถูกจับและถูกควบคุมตัวตลอดมา ถือไม่ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ การไม่แจ้งเหตุขัดข้องหรือไม่รายงานหาทำให้เป็นการละทิ้งหน้าที่ไม่ แต่การไม่แจ้งเรื่องที่ถูกจับให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นการประพฤติไม่เหมาะสมตามระเบียบจ่ายค่าจ้าง เลิกจ้างได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๔. สิ้นสุดโดยอัตโนมัติ (AUTOMATIC TERMINATION)

๔.๓ เหตุสุดวิสัย (FORCE MAJEURE)

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘ ว่า “เหตุสุดวิสัย หมายความว่า เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้นจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น”

๑. คู่สัญญาจะต้องไม่อาจคาดหมายได้ว่าจะมีเหตุการณ์หรืออุปสรรคเกิดขึ้นได้ในขณะทำสัญญา (สำหรับประเทศอังกฤษไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องที่ไม่อาจคาดหมายได้)
๒. เหตุการณ์หรืออุปสรรคนั้นจะต้องอยู่นอกเหนือความควบคุมของคู่สัญญา
๓. เหตุการณ์หรืออุปสรรคอาจมีอยู่ก่อนขณะทำสัญญา (ANTECEDENT EVENT) หรือเป็นเหตุแทรกซ้อนหลังทำสัญญา (SUPERVENING EVENT) ก็ได้ และ
๔. เหตุการณ์หรืออุปสรรคดังกล่าวเป็นสาเหตุที่ไม่สามารถปฏิบัติการชำระหนี้ได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๔. สิ้นสุดโดยอัตโนมัติ (AUTOMATIC TERMINATION)

๔.๓ เหตุสุดวิสัย (FORCE MAJEURE)

ฎ. ๑๑๘/๒๕๒๕ การที่น้ำท่วมบริเวณโรงงานแต่มิได้ท่วมตัวโรงงาน จนนายจ้างต้องปิดโรงงาน ประกอบกับลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้างนั้น พุทธิการณ์ดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นเหตุขัดขวางในการที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างและกรณีไม่ถือว่าการชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุการณ์อันใดอันหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นภายหลังที่ได้ก่อหนี้ซึ่งลูกหนี้ไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างยังไม่หลุดพ้นจากการชำระค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ฎ. ๑๒๗๗-๑๒๗๘/๒๕๒๙ นายจ้างต้องหยุดกิจการเพราะโรงงานถูกเพลิงไหม้จนไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ แต่เมื่อนายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง การจ้างจึงยังไม่ระงับ

ฎ. ๑๔๗๙/๒๕๒๖ การที่นายจ้างหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้มิได้เป็นเหตุขัดขวางอย่างใดที่จะทำให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกได้เมื่อลูกจ้างยินยอม (แพ่ง มาตรา ๕๗๗)

หากเป็นการโอนตามกฎหมายเฉพาะต้องเป็นไปตามที่บัญญัติไว้ดังนี้

- การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของศูนย์ฝึกการบินพลเรือนในประเทศไทยได้โอนมาทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตาม พรฎ.จัดตั้งสถาบันการบินพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ สัญญาจ้างระหว่างศูนย์ฝึกการบินพลเรือนในประเทศไทยกับโจทก์ ได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ วรรคสอง (ฎ.๘๘๘/๔๒)

หากเป็นการโอนตามกฎหมายแพ่ง ต้องบังคับตามมาตรา ๕๗๗

- การโอนจากลูกจ้างนิติบุคคลมาเป็นลูกจ้างบุคคลธรรมดาได้ (ฎ.๑๐๐๔๕/๕๖)

- หากโอนโดยลูกจ้างไม่ยินยอมถือเป็นการเลิกจ้าง (ฎ.๑๔๔๒๐-๑๔๔๒๓/๕๓)

- เมื่อโอนแล้วลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับหรือข้อตกลงของนายจ้างใหม่ (ฎ.๑๖๐๕/๕๑)

- การโอนตัวลูกจ้างตามมาตรา นี้ใช้กับการโอนของนิติบุคคลในเครือเดียวกันด้วย (ฎ.๖๐๒๑/๕๐)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

- เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมอย่างไรลูกจ้างมีสิทธิเช่นนั้นต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เดิม (คุ้มครองฯ มาตรา ๑๓)

ต้องพิจารณาว่าเป็นการ โอนตัวลูกจ้างไปโดยไม่เกี่ยวกับกิจการ หรือโอนกิจการที่มีตัวลูกจ้างติดไปกับกิจการนั้นด้วย

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

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

- เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมอย่างไรลูกจ้างมีสิทธิ เช่นนั้นต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เดิม (คุ้มครองฯ มาตรา ๑๓)

๑. หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างในตัวลูกจ้างระหว่างกิจการในเครือเดียวกันหรือระหว่างนายจ้างเดิมกับนายจ้างใหม่โดยไม่มีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ให้ดำเนินการตามพพ. มาตรา ๕๗๗ เท่านั้น คือต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งกรณีนี้นายจ้างใหม่ไม่มีความผูกพันตามกฎหมายที่ต้องต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการอันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นจากนายจ้างเดิมแต่อย่างใด เจื่อนใจในการให้ความยินยอมและสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างจะมีเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับการตกลงกันสองหรือสามฝ่าย และเมื่อโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่แล้ว สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างเดิมกับลูกจ้างจะสิ้นสุดลง

๗.๗๙๔๕/๒๕๔๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ใช้สำหรับกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ซึ่งมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมมาด้วยทุกประการ แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ นายจ้างใหม่ นั้นกรณีที่ต้องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย และเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจในการโอนสิทธิดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างนั้นจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วยเช่นกัน หากนายจ้างโอนลูกจ้างไปยังนายจ้างใหม่โดยลูกจ้างไม่ยินยอมก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

- เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมอย่างไรลูกจ้างมีสิทธิ เช่นนั้นต่อไป โดยนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เดิม (คุ้มครองฯ มาตรา ๑๓)

๒. หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างในตัวลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ โดยแท้ ลูกจ้างของนายจ้างเดิมจะโอนไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่โดยอัตโนมัติ นายจ้างใหม่จะต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการอันเกี่ยวกับลูกจ้างของนายจ้างเดิม มาตรา ๑๓ ให้ลูกจ้างต้องให้ความยินยอมด้วย ทำให้ลูกจ้างมีทางเลือกเพิ่มขึ้นโดยลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธได้ ซึ่งหมายความว่า การตีความลักษณะความยินยอมของลูกจ้างในการโอนนี้เพื่อเป็นไปตามแนวทางสากลและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง หากลูกจ้างนิ่งเฉยควรถือเป็นการยอมรับการโอนโดยอัตโนมัติเพื่อให้ลูกจ้างที่ไม่ทราบสิทธิได้รับความคุ้มครองด้วย ซึ่งนายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างนิ่งเฉยเป็นการปฏิเสธการโอนไม่ได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิถูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

๑. การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างบุคคลธรรมดาเพราะความมรณะของนายจ้างเดิม

พพพ. มาตรา ๕๘๔ บัญญัติว่า “ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้าง เช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง”

ฎ.๔๕๓๒/๒๕๔๙ ว.จ้างโจทก์ทำงานในหน่วยวิศตอรี บริษัท อ. แม้ต่อมา ว.จะถึงแก่ความตาย แต่จำเลยในฐานะทายาทโดยธรรมของ ว.ได้มีหนังสือขอให้ทางบริษัทดังกล่าวจัดสรรเงินเดือนของโจทก์ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๔๓ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๔๕ รวม ๒๕ เดือน เป็นเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท และเงินเดือนประจำทุกวันสิ้นเดือน ๑๐,๐๐๐ บาท ให้แก่โจทก์ แต่หน่วยวิศตอรีก็ยังคงสามารถดำรงอยู่และบริการลูกค้าของบริษัท อ. ต่อไปได้ หากว่าหน่วยงานนี้ต้องยุบไปในทันทีที่ ว. ถึงแก่ความตายแต่อย่างใดไม่ สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับ ว. จึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัว ว. ผู้เป็นนายจ้างไม่ แม้ ว. จะถึงแก่ความตาย สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวก็ไม่ระงับสิ้นไปด้วยความตาย

กรณีเช่นนี้หากโจทก์ยินยอมทำงานต่อ ทายาทของ ว. จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ต่อมาโดยผลของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๓

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิถูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

๒. การเปลี่ยนแปลงนายจ้างนิติบุคคล

๒.๑ การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงความเป็นนิติบุคคล

การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงความเป็นนิติบุคคลอาจเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคม มูลนิธิ เป็นต้น หรือนิติบุคคลตามกฎหมายอื่น เช่น การแปรสภาพจากบริษัทจำกัดเป็นบริษัทมหาชนจำกัด ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด

๒.๒ การจดทะเบียนโอนหรือควบกับนิติบุคคลได้

๒.๒.๑.การโอนกิจการ (BUSINESS TRANSFERS)

ฎ. ๒๐๗๕/๒๕๖๓ หนังสือสัญญาการโอนสินทรัพย์และหนี้สินระหว่างโจทก์กับธนาคาร ก. ก็ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับข้อตกลงรับโอนสินทรัพย์และหนี้สิน ส่วนในเรื่องพนักงานของโจทก์นั้นตามข้อ ๔ ก็เพียงแต่ระบุว่า “ก.” ยินดีรับพนักงานของโจทก์ทุกคนที่มีครีทำงานกับ “ก.” หรือบริษัทในเครือ หลักเกณฑ์ และหรือเงื่อนไขในการจ้าง “ก.” จะพิจารณาตามความเหมาะสม ย่อมแสดงให้เห็นว่าโครงการโอนกิจการดังกล่าวโจทก์โอนเฉพาะสินทรัพย์และหนี้สินแก่ธนาคาร ก. เท่านั้น ส่วนในเรื่องพนักงานของโจทก์ เป็นกรณีที่พนักงานโจทก์แต่ละรายจะต้องดำเนินการต่อไปและสมัครใจที่จะเป็นพนักงานของธนาคาร ก. ภายใต้อำนาจหลักเกณฑ์ที่ธนาคารผู้รับโอนพิจารณา ก่อน จึงจะถือว่าเป็นพนักงานของธนาคาร ก. ดังนั้น สิทธิความเป็นนายจ้างของโจทก์กับพนักงานโจทก์จึงหาได้โอนไปยังธนาคารผู้รับโอนด้วยไม่

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

การโอนกิจการอาจมีได้ ๓ วิธี คือ

ก. การได้มาซึ่งหุ้น (SHARE ACQUISITION) เป็นการซื้อหรือได้มาซึ่งหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงของกิจการที่ประสงค์จะเข้าไปบริหาร โดยการซื้อหุ้นเงินสดจากผู้ขายหุ้น การแลกหุ้น และการจัดตั้งบริษัทโฮลดิ้งมาถือหุ้นในกิจการที่ประสงค์จะเข้าไปบริหาร การควบกิจการวิธีนี้ไม่อยู่ในความหมายของมาตรานี้ เพราะนิติบุคคลยังคงดำเนินกิจการต่อมาเพียงแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารเท่านั้น ไม่ได้เป็นผลกระทบต่อลูกจ้างของนิติบุคคลนั้น

ฎ. 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

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

การโอนกิจการอาจมีได้ ๓ วิธี คือ

ข. การได้มาซึ่งสินทรัพย์หรือกิจการ (ASSET OR BUSINESS ACQUISITION) เป็นการซื้อทรัพย์สินส่วนสำคัญของอีกกิจการหนึ่งไม่ว่าจะเป็นสำนักงาน โรงงาน ที่ดิน แล้วดำเนินกิจการต่อไปโดยผู้ซื้อไม่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขาย กรณีนี้ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างแล้ว

ฎ. ๙๐๑๖-๙๐๔๓/๒๕๔๙ เมื่อจำเลยที่ ๒ จ้างบริษัท ค. ให้จัดหาคนงานหรือลูกจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่จำเลยที่ ๒ กำหนด เพื่อไปทำงานของจำเลยที่ ๒ บนเรือทานตะวัน เอ็กซ์พลอเรอร์ และงานดังกล่าวจำเลยที่ ๒ รับจ้างจากบริษัท ข. ให้ดำเนินการเรื่องเรือเพื่อการผลิต การขนถ่าย และจัดเก็บปิโตรเลียมที่ผลิตได้เพื่อเตรียมจำหน่าย จึงเป็นกรณีที่จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการได้จ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบหมายให้บริษัท ค. จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ จึงต้องถือว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย และต่อมาเมื่อได้จัดตั้งบริษัทจำเลยที่ ๑ ขึ้นและจำเลยที่ ๑ ได้รับโอนกิจการและพนักงานของบริษัท ค. รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาของบริษัท ค. ที่มีต่อจำเลยที่ ๒ มาด้วย เมื่อจำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างโจทก์ที่ยังสืบแปดให้ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ บนเรือทานตะวัน เอ็กซ์พลอเรอร์ จำเลยที่ ๒ จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งสืบแปดด้วย

ฎ. ๔๒๓๙/๒๕๖๓ การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ เดิม กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลจะต้องเป็นการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด แต่การที่จำเลยชายกิจการในแผนกคอนซูมเมอร์ เซลล์ และโหนดลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ไปทำงานกับบริษัทที่ซื้อกิจการนั้นมีไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงนิติบุคคลหรือมีผลเป็นการโอนหรือควบรวมนิติบุคคลกับบริษัทดังกล่าว จึงมิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างแต่เป็นการโอนสิทธิการเป็นนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

การโอนกิจการอาจมีได้ ๓ วิธี คือ

ค. การควบกิจการ (AMALGAMATION) เป็นกรณีที่นิติบุคคลตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปควบรวมเข้าด้วยกันแล้วสิ้นสภาพไปแต่ก่อให้เกิดเป็นนิติบุคคลใหม่ขึ้น (CONSOLIDATION) หรือเป็นกรณีที่สองนิติบุคคลขึ้นไปควบรวมเข้าด้วยกันแล้วเป็นผลให้นิติบุคคลหนึ่งหรือหลายนิติบุคคลสิ้นสภาพไปเหลือเพียงนิติบุคคลเดียวโดยไม่ได้มีนิติบุคคลหรือบริษัทใหม่เกิดขึ้นก็ได้ (MERGER)

ฎ. ๗๒๔๒-๗๒๕๔/๒๕๔๕ บริษัทจำเลยที่ ๑ จดทะเบียนควบรวมกิจการเข้ากับธนาคาร ข. แล้วเปลี่ยนชื่อเป็นธนาคารจำเลยที่ ๒ มิใช่เป็นการเลิกกิจการเพียงแต่จำเลยที่ ๑ ต้องสิ้นสภาพไป และเป็นผลให้จำเลยที่ ๒ ต้องรับโอนไปทั้งสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๑ ทั้งสิ้น โจทก์ไม่ได้แสดงเจตนาต่อจำเลยที่ ๑ หรือจำเลยที่ ๒ ว่า โจทก์ไม่ประสงค์ที่จะโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ จึงต้องถือว่าโจทก์ได้โอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ แล้ว การที่จำเลยที่ ๑ ประกาศกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ที่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยที่ ๒ ต้องแสดงเจตนาขอรับการเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ มิฉะนั้นจะถูกเลิกจ้างนั้น เป็นการกำหนดเงื่อนไขที่ขัดแย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงไม่มีผลบังคับ

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

๒.๒.๒. การเปลี่ยนหน่วยงานบริการ (SERVICE PROVISION CHANGES) คือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสัญญาการให้บริการ ซึ่งมีผลกระทบต่อลูกจ้างให้ต้องเปลี่ยนนายจ้างไปด้วย ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทผู้รับจ้างที่เข้าทำสัญญากับผู้จ้างให้เข้าไปดูแลงานเฉพาะอย่าง อาจมีได้ ๓ ลักษณะ คือ

๑. OUTSOURCING คือ การมอบหมายจากผู้จ้างให้ผู้รับจ้างเข้าไปดำเนินงานของผู้จ้าง
๒. RE-TENDERING คือ การเปลี่ยนตัวผู้รับจ้างที่เข้าไปดำเนินงานของผู้จ้างเป็นผู้รับจ้างรายใหม่
๓. INSOURCING คือ การที่ผู้จ้างไม่ต่อสัญญาจ้างกับผู้รับจ้างต่อไปแล้วนำงานกลับมาดำเนินการเอง

กรณีการรับโอนตัวลูกจ้างโดยบริษัทนายจ้างเดิมยังอยู่ ลูกจ้างที่ไม่ตกลงโอนไปยังทำงานบริษัทเดิม ไม่ใช่คุ้มครองฯ มาตรา ๑๓ แต่เป็นโอนตามแพ่ง ๕๗๗ นายจ้างใหม่ไม่ต้องรับสิทธิหน้าที่เดิมไปด้วย (ฎ.๙๔๘๗/๕๑)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

ความยินยอมของลูกจ้างในการโอนไปทำงานกับนายจ้างใหม่อาจเป็นโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ได้ เช่น การเข้ากิจการไปทั้งหมดโดยแม้จะไม่ได้มีข้อตกลงการเข้าแรงงานลูกจ้างไปด้วยแต่เมื่อนายจ้างใหม่ตกลงกับลูกจ้างโดยรับลูกจ้างไปทำงานด้วยและลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิปฏิเสธไม่ยินยอมโอนไปทำงาน เช่นนี้ถือเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่แล้ว

ฎ. ๘๕๒-๙๙/๒๕๔๓ เดิมโจทก์ทั้งหมดเป็นลูกจ้างของจำเลย ต่อมาบริษัท พ. ผู้เช่าเข้ามาเช่าและดำเนินกิจการต่อจากจำเลย การที่จำเลยได้โอนกิจการของตนไปให้บริษัท พ. เช่าดำเนินการต่อ และบริษัท พ. ได้รับโจทก์ทั้งหมดไปทำงานให้แก่บริษัท พ. โดยโจทก์ทั้งหมดมิได้ใช้สิทธิปฏิเสธไม่ยินยอมโอนไปทำงานกับบริษัท พ. ตามที่ ปพพ. มาตรา ๕๗๗ ให้สิทธิไว้ อีกทั้งเมื่อบริษัท พ. ค้างชำระค่าจ้าง โจทก์ทั้งหมดก็ฟ้องคดีเรียกค่าจ้างค้างชำระเอาแก่บริษัท พ. กรณีจึงถือได้ว่าโจทก์ทั้งหมดได้ยอมรับการเปลี่ยนตัวนายจ้างจากจำเลยไปเป็นบริษัท พ. และยินยอมโอนไปทำงานให้แก่บริษัท พ. แล้ว บริษัท พ. จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งหมดโดยไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย

ฎ. ๔๒๓๙/๒๕๖๓ การโอนสิทธิการเป็นนายจ้างตาม ปพพ. มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง จะกระทำได้อต่อเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ เพราะโจทก์ไม่ตอบรับข้อเสนอในการโอนสิทธิการเป็นนายจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

การลาออกเป็นการแสดงเจตนาของลูกจ้าง

ฎ. ๘๙๒๔/๒๕๔๓ โจทก์ลาออกจากการทำงานโดยด้วยความสมัครใจเองมิได้ถูกบีบบังคับ เนื่องจากโจทก์จะไม่ยอมรับเงื่อนไขตามที่จำเลยเสนอและจะไม่ลาออกก็ได้ การที่จำเลยเสนอเงื่อนไขที่ดีกว่านายความคนอื่นแก่โจทก์ก็เพื่อจูงใจให้โจทก์ยอมรับเงื่อนไขการลาออกตามที่จำเลยเสนอ ไม่ได้กระทำให้ขึ้นเพื่อเจตนาหลอกลวงโจทก์แต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อโจทก์ตกลงลาออกและรับจ้างเป็นทนายความเฉพาะคดีตามที่จำเลยเสนอและได้รับมอบคดีบ้างแล้วตามสัญญา โดยโจทก์ได้รับค่าจ้างว่าความไปแล้วจำนวนหนึ่ง แม้จำเลยจะมอบคดีให้โจทก์ไม่ครบตามสัญญา ก็อาจเป็นเรื่องผิดสัญญา หาเป็นกมลฉ้อฉลอันจะมีผลทำให้นิติกรรมการลาออกของโจทก์เป็นโมฆียะไม่ โจทก์ไม่มีสิทธิบอกล้างนิติกรรม ใบลาออกของโจทก์บังคับใช้ได้ตามกฎหมาย

การลาออกไม่มีรูปแบบ

ฎ. ๑๖๔๙/๒๕๒๕ ลาออกจากงานไม่มีกฎหมายบังคับว่าถ้าไม่ลงวันที่แล้วจะเป็นใบลาที่ไม่สมบูรณ์ เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับว่าได้ยื่นใบลาออกจริง ก็ย่อมเป็นการลาออกที่สมบูรณ์

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

การลาออกหรือการเลิกจ้างนั้นเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวซึ่งต้องพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงว่าเป็นเจตนาเริ่มต้นจากฝ่ายใด

ฎ. ๑๒๖๐/๒๕๒๖ การที่นายจ้างอนุมัติให้ลูกจ้างลาออกจางานก่อนวันที่ลูกจ้างขอลาออกมิใช่เป็นการเลิกจ้างอันนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเพราะการให้ออกจากงานมิใช่เป็นความริเริ่มของนายจ้างเอง

ฎ. ๑๑๐๖/๒๕๒๗ นายจ้างที่บันทึกถึงลูกจ้างสอบถามว่าจะทำงานต่อไปหรือไม่หรือ จะลาออก พร้อมทั้งกำหนดเวลาให้ลูกจ้างตอบ หากไม่ตอบให้ถือว่าลูกจ้างลาออกเช่นนี้ หากลูกจ้างไม่ตอบบันทึกนายจ้างจะถือเอาเองว่า ลูกจ้างลาออกหาได้ไม่ การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป ย่อมเป็นการเลิกจ้าง

การชู้ว่าจะใช้สิทธิตามปกติของนายจ้างไม่ทำให้การลาออกเสียไป

ฎ. ๑๓๓๑/๒๕๒๕ เมื่อลูกจ้างได้กระทำการอันส่อว่าทุจริตเกี่ยวกับการเงินแล้วนายจ้างบอกให้ลูกจ้างลาออกมิฉะนั้นจะดำเนินคดีเป็นการชู้ว่าจะใช้สิทธิตามปกตินิยม ดังนั้น เมื่อลูกจ้างสมัครใจลาออก จึงถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

การลาออกเป็นการแสดงเจตนาของลูกจ้าง มีผลตามเจตนาของลูกจ้างโดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อบังคับของนายจ้าง

ฎ. ๕๗๓๗/๒๕๖๑ แม้สัญญาจ้างแรงงานจะระบุว่า ถ้าลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาต้องแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก็ตาม และนายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างยื่นหนังสือลาออกไม่ครบ ๓๐ วัน นายจ้างจึงไม่อนุมัติให้ลาออกนั้นก็เพียงขึ้นตอนและระเบียบปฏิบัติภายในของนายจ้างเท่านั้น ไม่มีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงการแสดงเจตนาเลิกสัญญาได้ สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นอันสิ้นสุดตามวันที่ลูกจ้างแสดงเจตนา

การลาออกตามโครงการที่นายจ้างต้องการลดคน ก็ยังถือเป็นการลาออก แม้จะเป็นไปตามความประสงค์ของนายจ้างก็ตาม

ฎ. ๒๘๗๘-๒๕๔/๒๕๔๑ จำเลยประกาศหาผู้สมัครใจลาออกจางานเพื่อลดจำนวนลูกจ้าง โดยตกลงจะจ่ายค่าชดเชยให้มากกว่าอัตราตามที่กฎหมายกำหนดตามความในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อโจทก์ทั้งเก้าลาออกตามความประสงค์ของจำเลย โจทก์ทั้งเก้าจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามอัตราที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว

ฎ. ๔๐๙๘/๒๕๔๕ โจทก์สมัครเข้าร่วมโครงการร่วมใจจาก และได้ทำหนังสือลาออกหลังจากได้รับอนุมัติจากจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างเพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่จำเลยที่ ๑ เสนอให้ตามโครงการดังกล่าว จึงเป็นการทำข้อตกลงให้โจทก์ลาออกมิใช่เลิกจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

เมื่อแสดงเจตนาลาออกแล้วไม่อาจยกเลิกฝ่ายเดียวได้ แต่หากตกลงกันสองฝ่ายสามารถยกเลิกได้

ฎ. ๑๓๑๔๕/๒๕๕๘ ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยแสดงเจตนาแก่นายจ้างและไม่อาจถอนหรือยกเลิกเจตนาได้ หมายถึงกรณีที่ลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างเพียงฝ่ายเดียว แล้วลูกจ้างถอนหรือยกเลิกเจตนาเลิกสัญญาจ้างเท่านั้น ไม่รวมถึงการตกลงหรือยินยอมพร้อมใจของนายจ้างและลูกจ้างในการถอนหรือยกเลิกการแสดงเจตนาของลูกจ้างที่ขอเลิกสัญญาจ้างด้วย เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและจำเลยผู้เป็นนายจ้างตกลงยกเลิกและยินยอมให้โจทก์ถอนการแสดงเจตนาลาออก จึงทำให้การลาออกของโจทก์ถูกถอนไปแล้ว

เมื่อทั้งสองฝ่ายยกเลิกการลาออกแล้ว นายจ้างไม่สามารถอนุมัติให้ลูกจ้างลาออกได้อีก

ฎ. ๕๑๗๔/๒๕๕๘ โจทก์ได้แสดงเจตนาลาออกแก่จำเลยตาม ป.พ.พ. มาตรา ๓๘๖ แล้ว แม้การแสดงเจตนาดังกล่าวไม่อาจถอนได้ก็ตาม แต่จำเลยก็มีได้สนองรับ โดยจำเลยได้ยังการลาออกของโจทก์ไว้แล้วอนุญาตให้โจทก์กลับเข้าทำงานอีก จึงเท่ากับจำเลยตกลงยินยอมให้โจทก์ถอนใบลาออก คำเสนอขอลาออกของโจทก์จึงเป็นอันสิ้นความผูกพันแต่นั้นไป ดังนั้น จึงไม่มีหนังสือขอลาออกของโจทก์ที่จำเลยจะอนุมัติให้โจทก์ลาออกได้อีก คำสั่งของจำเลยที่อนุมัติให้โจทก์ลาออกจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

แม้ลูกจ้างจะได้ลาออกแล้วแต่หากยังไม่ถึงกำหนดวันออกจากงานตามที่ระบุไว้ นายจ้างยังสามารถลงโทษทางวินัยหรือเลิกจ้างได้

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

แต่หากการลาออกสมบูรณ์แล้ว จะเลิกจ้างอีกไม่ได้

ฎ. ๑๓๙๗/๒๕๕๔ จำเลยทำคำเสนอให้โจทก์ลาออกโดยยอมจ่ายเงินเพื่อตอบแทนการลาออก ซึ่งโจทก์มีคำสนองรับคำเสนอของจำเลยโดยการลาออก จึงเกิดสัญญาขึ้นระหว่างจำเลยกับโจทก์และมีผลตามกฎหมายแล้วนับแต่วันที่โจทก์ยื่นหนังสือขอลาออก การที่ภายหลังจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยอย่างร้ายแรง กระทำทุจริตต่อหน้าที่และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ก็ต้องมีผลตามกฎหมายไม่เพราะขณะนั้นโจทก์และจำเลยมิได้มีความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้หากเหตุตามข้อสัญญาหรือบทบัญญัติของกฎหมายที่จะบอกเลิกสัญญาได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนวันครบกำหนดตามใบลาออกได้

ฎ. ๑๐๑๖๑/๒๕๕๑ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนวันครบกำหนดตามใบลาออกได้ ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง เพียงแต่นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างให้ลูกจ้างจนถึงวันที่ลูกจ้างประสงค์จะลาออกเท่านั้น

ผลของการลาออก

๑. การลาออกโดยไม่สุจริตเสียสิทธิฟ้องคดี (ฎ. ๔๐๐๘/๒๕๖๑)
๒. ลูกจ้างลาออกเป็นผลให้สัญญาประกันสิ้นสุด นายจ้างต้องคืนหลักประกันให้ลูกจ้าง (ฎ. ๑๑๔๗/๒๕๔๔)
๓. ข้อตกลงห้ามลาออกก่อนครบกำหนดบังคับไม่ได้ (ฎ. ๗๖๒๐/๒๕๕๙)
๔. การลาออกอาจทำให้เสียสิทธิในเงินบำนาญ (ฎ. ๘๒๖๐-๘๒๖๒/๒๕๕๙)
๕. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญการทำงาน (ฎ. ๙๗๗๐/๒๕๕๘)