



๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

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

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ บัญญัติว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้ (๔) ฝ่ายผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย่ำแย่ นายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรม ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

ฏ.๘๘๘๘/๒๕๕๙ แม้การทำงานล่วงเวลาจะเป็นความสมัครใจของลูกจ้างของผู้ร้องก็ตาม แต่ความสมัครใจนั้นต้องมิได้เกิดจากการชักจูงของบุคคลใด การที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างชักจูงใจลูกจ้างของผู้ร้องไม่ทำงานล่วงเวลาจึงเป็นการแทรกแซงอำนาจในการตัดสินใจของลูกจ้างของผู้ร้องเพื่อไม่ให้ทำงานล่วงเวลาแก่ผู้ร้อง การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการต่อต้านอำนาจบังคับบัญชาของผู้ร้อง อันถือว่าผู้คัดค้านกระทำการอันเป็นปรีกษาต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างและเป็นการประทุพติตนอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

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 แต่บางกรณีเมื่อทำสัญญาจ้างแรงงานแล้วแต่วันเริ่มทำงานจริงอาจจะเริ่มในสัปดาห์หรือเดือนต่อมาจึงจะเริ่มทำงานก็ได้ซึ่งความสมบูรณ์ของสัญญาจ้างแรงงานจะนับแต่วันที่เริ่มทำงานจริงเพราะมีการทำงานตามสัญญาต่างตอบแทนเกิดขึ้นแล้วโดยไม่ถือเอาวันทำสัญญาไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือเป็นวันที่สัญญาจ้างแรงงานมีผล เป็นการทำสัญญาตามกฎหมายเพื่อผลผูกพันให้คู่สัญญาต้องทำสัญญาจ้างแรงงานต่อไปในอนาคต

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

๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

สัญญาก่อนเริ่มทำงาน (PRE-EMPLOYMENT CONTRACT)

คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ ๒๔/๒๕๕๕ โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ จำเลยตกลงทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย โดยให้เริ่มทำงานใน วันที่ 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) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการค้ากำไรให้ตนเองหรือการประกอบธุรกิจอื่นใดที่ต้องไม่เป็นการทำให้ตนเองได้รับประโยชน์ซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างต้องขาดประโยชน์ไป

๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

๒.๒.๑ หน้าที่รักษาความลับของนายจ้าง (DUTY OF CONFIDENTIALITY)

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

- ความลับทางการค้าต้องเป็นข้อมูลที่เป็นความลับ ถ้ายังมีเพียงข้อตกลงห้ามลูกจ้างนำความลับของนายจ้างไปเปิดเผยไม่เพียงพอที่จะถือเป็นมาตรการที่เหมาะสมในการรักษาความลับ (ฎ.๑๐๒๑๗/๕๓)

- บัญชีเงินฝากหรือฐานะการเงินของลูกค้านายจ้างเป็นเรื่องสำคัญไม่พึงเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกและต้องถือเป็นความลับ 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 ถ้าพึงเพียงแต่การลงชื่อรับทราบประกาศของนายจ้างไม่ถือเป็นการตกลง (ฎ.๑๒๘๘๘-๑๒๘๙๓/๕๓)

-ต้องมีลักษณะเป็นการแข่งขันอย่างแท้จริง (ฎ.๒๕๙๒/๔๓)

-การดำเนินการใดของลูกจ้างในขณะยังคงเป็นลูกจ้างอยู่ที่เป็นการแข่งขันทางการค้ากับนายจ้าง ไม่ว่าจะเปิดกิจการเองหรือร่วมงานกับนายจ้างอื่น ไม่ว่าจะข้อตกลงห้ามไว้ชัดแจ้งหรือไม่ก็ถือเป็นความผิดของลูกจ้าง (ฎ.๑๐๐๙๖/๕๖)

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

-ต้องชักชวนอย่างเป็นกิจจะลักษณะ (ฎ.๑๓๗๘/๓๕)

๒.หน้าที่ของลูกจ้าง

ศาลแรงงานอาจมีคำสั่งให้สัญญานั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑

ฎ. ๑๒๗๕/๒๕๔๓ สัญญาที่ระบุข้อตกลงว่าในระหว่างการทำงานหรือภายใน ๕ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ หากจำเลยไม่ปฏิบัติตามจะต้องชำระค่าเสียหายแก่โจทก์ ข้อตกลงดังกล่าวเป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ และระบุจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจน มิได้เป็นการห้ามจำเลยประกอบอาชีพอันเป็นทางปิดทางทำมาหาได้อย่างเด็ดขาด และจำเลยสามารถที่จะประกอบอาชีพหรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงและนอกขอบเขตพื้นที่ที่ห้าม ลักษณะของข้อตกลงที่ก่อให้เกิดหน้ในการงดเว้นการกระทำตามที่กำหนดโดยความสมัครใจของคู่กรณีเช่นนี้ไม่เป็นการดัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดเสียทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดทางทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ย่อมมีผลใช้บังคับได้ ไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๑. สิ้นสุดโดยการตกลงกัน (TERMINATION BY AGREEMENT)

๑.๑ การตกลงก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อตกลงเกษียณอายุก่อนกำหนด

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

ข้อตกลงเลิกสัญญาเฉพาะบุคคล

- สัญญาการออกจากงานระบุว่าลูกจ้างจะได้รับเงิน และคู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะได้ปล่อยให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งออกจากภาระเรื่องเงิน สิทธิเรียกร้อง สัญญา การกระทำที่ปวง เป็นการแสดงเจตนารับข้อพิพาทที่มีอยู่หรือจะเกิดขึ้นด้วยการที่นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้าง 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 โดยลงลายมือชื่อตกลงภายหลังจากที่ลูกจ้างแสดงความประสงค์จะลาออกจากการเป็นลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองได้ 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 โจทก์ทำงานอิสระมิใช่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของ บ. เมื่องานวาดภาพเสร็จแล้วโจทก์ก็ได้ทำงานกับ บ.อีก การวาดภาพนกจึงมุ่งความสำเร็จของงานจัดทำหนังสือเท่านั้น จึงเป็นสัญญาจ้างทำของ

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

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

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

-การจ้างงานเป็นแต่ละงาน ๆ คู่สัญญาต้องมีความตั้งใจให้การทำงานด้วยกันต่อเนื่องไปในอนาคตด้วย มิฉะนั้นจะเป็นการจ้างทำของ

ฎ. ๒๕๗๙/๒๕๓๑ จำเลยประกอบกิจการเดินเรือรับขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานบนเรือในแต่ละเที่ยวโดยถือเอาระยะเวลาการเดินเรือเป็นระยะเวลาการจ้างในแต่ละเที่ยว โดยกำหนดไว้ ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน แต่เวลาทำงานบนเรือไม่แน่นอนบางครั้งเกินกำหนดไปหลายเดือน บางครั้งไม่ครบกำหนด จำเลยจะจ่ายค่าจ้างตามวันที่ทำงาน เมื่อครบกำหนดสัญญาแล้วครั้งหนึ่ง ๆ โจทก์มีโอกาสขึ้นจากเรือไปพักผ่อนกับครอบครัวไม่ต้องไปทำงาน แต่โจทก์จะต้องทำใบร้องขอลงเรือที่บริษัทจำเลยเพื่อดูว่าทางบริษัทจำเลยจะจัดให้ลงเรือเที่ยวต่อไปที่เรือลำใดหรือไม่ เมื่อโจทก์ขึ้นจากเรือแล้วจำเลยจะจ่ายเงินลาพักเป็นพิเศษแก่โจทก์ตามสัญญาเพื่อผูกพันให้โจทก์ต้องลงเรือให้จำเลยโดยไม่มีสิทธิลงเรือของบริษัทอื่น ระหว่างโจทก์ขึ้นบกแล้วโจทก์ยังต้องรอฟังคำสั่งจากจำเลยว่าจะสั่งให้ลงเรือลำใดต่อไป หากโจทก์ลงเรือแล้วแต่ยังไม่ได้ลงเรือ จำเลยจะจ่ายค่าการลงเรือให้ครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ เมื่อโจทก์ทำงานครบหนึ่งปียังได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วย นอกจากนี้จำเลยยังให้โจทก์นำหนังสือค่าประกันของธนาคารประกันความเสียหายมีกำหนด ๑ ปี ซึ่งไม่ตรงกับระยะเวลาในสัญญาลงเรือที่ทำไว้ ดังนั้นจึงเป็นกรณีที่ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยมีอยู่ติดต่อกันโดยไม่ขาดตอนหรือระงับไปตามอายุของสัญญาจ้าง จึงเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๔๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

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

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๑. สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แม้จะเป็นการเลิกกันโดยผลแห่งสัญญา แต่ในระบกกกฎหมายไทยถือเป็นการเลิกจ้าง

-การสิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลงกัน ถือเป็นการเลิกจ้าง (ฎ.๑๑๙๑๒/๕๓)

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

ฎ. ๒๒๓๙/๒๕๒๗ จำเลยจ้างโจทก์โดยมีกำหนดระยะเวลาเป็นช่วง ๆ ช่วงละ ๖ เดือน ครั้งสุดท้ายมีกำหนด ๔ เดือน เป็นสัญญาจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดแห่งสัญญาไว้ทุกช่วง จึงถือเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้นั่นเอง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๒. ถ้าสัญญาครบระยะเวลาแล้ว ลูกจ้างยังทำงานต่อ ถือว่ามีการทำสัญญาจ้างใหม่โดยสัญญาจ้างใหม่นั้นเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๑ บัญญัติว่า ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสิ้นสุดลงแล้วลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้อยู่ตั้งนั้นก็ไม่ได้ทักท้วงอะไร ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

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 ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้นนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติ สัญญาจ้างแรงงานย่อมมีผลสิ้นสุดลงในวันที่ 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 จากนั้นจำเลยส่งโจทก์ตรวจสอบสภาพ จำเลยจึงลาออกจากรับเดิม 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

สัญญาทดลองงานที่ถือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้นจะต้องเป็นการจ้างแรงงานตั้งแต่เริ่มทำงานตามสัญญาจ้างฉบับแรก หากมีการกำหนดในสัญญาจ้างฉบับแรกแล้วลูกจ้างทำงานต่อมาจนพ้นกำหนดระยะเวลาทดลองงานแล้ว และต่อมาได้มีการทำสัญญาจ้างฉบับที่ ๒ หรือมีฉบับต่อมาไม่ว่าจะกี่ฉบับก็แล้วแต่ การทำงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาก็ถือเป็นการทำงานอีกต่อไปแม้ในสัญญาจ้างฉบับที่ ๒ หรือฉบับต่อมาก็จะระบุให้มีการทดลองงานก็ตาม

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 ส่วนที่มีการกำหนดเงื่อนไขไว้ชื่อว่า ตลอดระยะเวลาทดลองงานนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกการจ้างลูกจ้างหากลูกจ้างฝ่าฝืนข้อตกลงในสัญญาฉบับนี้หรือลูกจ้างกระทำความผิดกฎหมายแห่งประเทศไทย ก็มีความหมายเพียงว่า ถ้าโจทก์ทำผิดสัญญาไม่ว่าข้อหนึ่งข้อใดโจทก์ยอมให้จำเลยเลิกจ้างหรือไล่ออกจากงานได้ทันทีก่อนที่จะครบกำหนดเลิกจ้างตามสัญญาได้เท่านั้น มิใช่ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ทำให้ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด สัญญาดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๓.๔ แม้เป็นสัญญามีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน แต่หากคู่สัญญาไม่ถือกำหนดระยะเวลาตามสัญญาเป็นสำคัญ เป็นเหตุให้สัญญานั้นกลับเป็นไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน

กรณีที่นายจ้างไม่ถือเอาระยะเวลาตามสัญญาจ้างเป็นสาระสำคัญ

- นายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา (ฎ.๑๔๒๖๐/๕๘)
- มีข้อตกลงให้ต่อสัญญาหรือเลิกจ้างก่อนกำหนดได้ (ฎ.๓๘๑๖/๔๖)
- 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 นับแต่วันที่ธุรกรรมเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งหมายถึงหากโจทก์ไม่ตอบรับข้อเสนอของจำเลยภายในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ การจ้างงานของโจทก์จะสิ้นสุดลงในวันที่ธุรกรรมเสร็จสมบูรณ์นั้น 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 เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ที่นับตั้งแต่วันที่ 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 ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒๗ วัน ก็ตาม แต่เมื่อสัญญาจ้างแรงงานกำหนดให้บอกกล่าวล่วงหน้าก่อน ๓๐ วัน ซึ่งเป็นการกำหนดวันบอกกล่าวล่วงหน้ามากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ย่อมตกลงกันได้ไม่ขัดต่อกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้าง ๓๐ วัน ตามสัญญา

ฎ. ๑๓๒๔๔/๒๕๕๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ 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 ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในส่วนที่ขาดให้แก่ลูกจ้าง

-ตกลงบอกกล่าว ๓ เดือน บอกเลิกจ้าง ๒๘ พ.ย ให้มีผล ๑ ธ.ค. เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒ วัน ต้องจ่ายสินจ้างเพิ่มอีก 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 จึงต้องจ่ายสินจ้างตั้งแต่วันที่ 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

กฎ. ๑๔๒๖๐/๒๕๕๘ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันทั้ง ๑๐ ของเดือน วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๙ จำเลยออกประกาศเลิกจ้างโจทก์โดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นกรณีจำเลยบอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ 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

กฎ. 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 “การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ นี้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี 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 การที่จ้างเลยให้โจทก์ไปทำงานที่บริษัท อ. ซึ่งมีได้เป็นการของจำเลย ทั้งมิใช่งานตามหน้าที่ของโจทก์ ย่อมมิใช่คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ถือไม่ได้ว่าโจทก์ขัดหรือฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

คำสั่งของนายจ้างต้องไม่พ้นวิสัยที่จะปฏิบัติตามได้

ฎ. ๒๙๕๐/๒๕๒๓ เหตุที่ลูกจ้างไม่เรียงอิฐให้ได้วันละ ๘ คันทรด ตามคำสั่งของหัวหน้าแผนกเป็นเพราะเกินความสามารถของลูกจ้างที่จะกระทำได้ มิใช่ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืน

คำสั่ง

ต้องไม่เป็นคำสั่งให้ทำเรื่องผิดกฎหมาย

ฎ.ที่ ๔๕๓๕/๒๕๔๔ คำสั่งของนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างส่งเงินตามคำสั่งอายัดของเจ้าพนักงานบังคับคดี เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ทำตามคำสั่งจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๒.๒ ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญา

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

-ฝ่าฝืนคำสั่งเกี่ยวกับการขับรถมาแล้ว ๒ ครั้ง (ฎ.๕๒๒๒/๔๕)

๒.๓ ละทิ้งการทำงานไปเสีย

-เป็นผู้บริหารแต่ลาทิ้งไม่มีกำหนด 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 ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๙ (๑) ถึง (๖)

-พนักงานขายรถยนต์ยกยกทรัพย์ (ฎ.๑๖๓๑๐/๕๗)

-ก่อเรื่องวิวาทชกต่อยเพื่อร่วมงาน (ฎ.๒๓๒๑/๔๐)

-การกระทำความผิดศีลธรรม

-หลอกล่อเพื่อนร่วมงานเข้าโรงแรมปลุกปล้ำ (ฎ.๓๕๕๑/๓๒)

-กระทำความผิดมิโทษทางอาญา

-เล่นการพนันในที่ทำงานในเวลาทำงาน (ฎ.๒๑๙๓/๒๓)

-แม้ข้อบังคับไม่ได้ระบุให้เป็นความผิดร้ายแรง แต่พฤติกรรมเป็นร้ายแรง

-วิศวกรตรวจวัดของที่ปรึกษาด้านชุดเจาะปิโตรเลียม คืบสุราษฎร์ธานีปฏิบัติงานภาคสนาม (ฎ.๙๐๔/๕๙)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๒.๕ ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต (DUTY TO CO-OPERATION)

-กรรมการลูกจ้างจงใจลวงจ้างไม่ให้ทำงานล่วงเวลา (ฎ.๘๘๘๘/๕๙)

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

-ทำงานกับบริษัทอื่นในเวลาเดียวกันอันเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง (ฎ.๑๑๐๙๖/๕๖)

-ไม่ไปทำงานตามที่คำสั่งย้ายให้ไปทำงานจังหวัดอื่น (ฎ.๔๑๐๕-๔๑๐๘/๕๐)

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

-ใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวต่อพ่วงกับอุปกรณ์ของนายจ้างในเวลาทำงานเพื่อทำการค้ากับบุคคลภายนอก นอกจากจะเป็นการแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ
จากการใช้กระแสไฟฟ้า โทรศัพท์และอุปกรณ์ของจำเลยแล้วยังเป็นการเบียดบังเวลาทำงานด้วย (ฎ.๓๔๐๗/๕๒)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. สิ้นสุดตามระยะเวลาที่ตกลง (EXPIRY OF LIMITED-TERM CONTRACT)

๒.๕ ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต (DUTY TO CO-OPERATION)

- โจทก์ในฐานะผู้จัดการแผนกรับรถได้รับเรื่องการส่งซ่อมรถยนต์คันพิพาทจากแผนกควบคุมแล้ว 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)

- การทำงานเกี่ยวกับการไปติดต่อประสานงานและเร่งรัดเก็บเงินค่าเช่าซื้อรถยนต์จากลูกค้า (ฎ.๓๔๓๑/๔๒)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๔. สิ้นสุดโดยอัตโนมัติ (AUTOMATIC TERMINATION)

๔.๑ ความมรณะของคู่สัญญา

- ถ้าสาระสำคัญของการจ้างอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาจ้างจะดับโดยความตายของนายจ้าง (แพ่ง มาตรา ๕๔๕)

- 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. เหตุการณ์หรืออุปสรรคนั้นส่งผลให้การปฏิบัติการชำระหนี้ของคู่สัญญาแตกต่างไปจากที่คู่สัญญาประสงค์ (CONTEMPLATE) ตั้งแต่วินิจฉัยสัญญา หรือการปฏิบัติตามสัญญานั้นเป็นไปไม่ได้ (IMPOSSIBLE) หรือเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ILLEGAL)

๓. เหตุการณ์หรืออุปสรรคนั้นมิได้เกิดจากความผิดของคู่สัญญา

สำหรับข้อ ๓ นี้ต่อมาได้รับการผ่อนคลายเป็นคำพิพากษาในคดีต่อ ๆ มา ซึ่งบางกรณีแม้จะเกิดจากความผิดของคู่สัญญาที่อาจเข้ากรณี FRUSTRATION ได้ เช่น กรณีลูกจ้างถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมหรือคุมขังจะไม่ถือว่าเป็นความผิดของลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานให้นายจ้าง แม้ว่าการถูกจับกุมหรือคุมขังจะเกิดจากความประพฤติผิดกฎหมายของลูกจ้างก็ตาม นายจ้างจึงจะอ้างว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไม่ได้ (แต่การกระทำของลูกจ้างอาจเข้ากรณี ความผิดทางวินัยอื่นได้ เช่น การทำให้นายจ้างเสื่อมเสียชื่อเสียง เป็นต้น)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๔. สิ้นสุดโดยอัตโนมัติ (AUTOMATIC TERMINATION)

๔.๒ ความขัดข้องแห่งสัญญา (FRUSTRATION)

สาเหตุของการสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานในกรณีนี้มาจากเหตุการณ์ที่ยากแก่การคาดหมายได้ ของบุคคลทั่วไป (UNFORESEEN) อยู่นอกเหนือการควบคุมของคู่สัญญาและเป็นเหตุที่ไม่อาจบรรลุล่วงอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาได้ตลอดไป เช่น การมีกฎหมายบัญญัติภายหลังทำให้ข้อตกลงระหว่างคู่สัญญาไม่อาจทำได้เพราะจะขัดกับกฎหมายนั้น หรือมีเหตุสุดวิสัย หรือเหตุที่ทำให้การชำระหนี้เป็นพ้นวิสัย หรือความมรณะของคู่สัญญาดังที่กล่าวไปแล้วก็เป็นลักษณะหนึ่งของ FRUSTRATION เช่นกัน แต่หากเป็นเพียงทำให้คู่สัญญาอยากลำบากในการปฏิบัติตามสัญญามากขึ้น จะไม่เข้ากรณี FRUSTRATION

ความเจ็บป่วย

ฎ. ๔๖๒๗/๒๕๓๒ แม้มีระเบียบของนายจ้างให้อำนาจปลดลูกจ้างที่ลาป่วยเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดออกจากงานได้ก็ตาม ก็เป็นเพียงข้อกำหนดให้จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างได้เท่านั้น การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติเป็นเหตุที่เกิดขึ้นตามสภาพของร่างกายโดยธรรมชาติ มิใช่เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าว แม้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ป่วยโดยมีหนังสือแจ้งเตือนก่อนก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้เมื่อเลิกจ้าง

การถูกควบคุมตัว

ฎ. ๒๐๒๔/๒๕๒๓ การที่โจทก์ไปทำงานไม่ได้เพราะถูกจับและถูกควบคุมตัวตลอดมา ถือไม่ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ การไม่แจ้งเหตุขัดข้องหรือไม่รายงานหาทำให้เป็นการละทิ้งหน้าที่ไม่ แต่การไม่แจ้งเรื่องที่ถูกจับให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นการประพฤติไม่เหมาะสมตามระเบียบจำเลย จำเลยเลิกจ้างได้

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. เหตุการณ์หรืออุปสรรคดังกล่าวเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติตามภาระหนี้ได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๔. สิ้นสุดโดยอัตโนมัติ (AUTOMATIC TERMINATION)

๔.๓ เหตุสุดวิสัย (FORCE MAJEURE)

ฎ. ๑๔๘/๒๕๒๕ การที่น้ำท่วมบริเวณโรงงานแต่มีได้ท่วมตัวโรงงาน จนนายจ้างต้องปิดโรงงาน ประกอบกับลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่นายจ้างนั้น พุทธิการณ์ดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นเหตุขัดขวางในการที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างและกรณีไม่ถือว่าการชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเพราะพุดติการณ์อันใดอันหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นภายหลังที่ได้ก่อหนี้ซึ่งลูกหนี้ไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างยังไม่หลุดพ้นจากการชำระค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ฎ. ๑๒๗๗-๑๒๗๘/๒๕๒๙ นายจ้างต้องหยุดกิจการเพราะโรงงานถูกเพลิงไหม้จนไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ แต่เมื่อนายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง การจ้างจึงยังไม่ระงับ

ฎ. ๑๔๗๙/๒๕๒๖ การที่นายจ้างหยุดกิจการเพื่อซ่อมแซมโรงงานที่ถูกเพลิงไหม้มิได้เป็นเหตุขัดขวางอย่างใดที่จะทำให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกได้เมื่อลูกจ้างยินยอม (แพ่ง มาตรา ๕๗๗)

หากเป็นการโอนตามกฎหมายเฉพาะต้องเป็นไปตามที่บัญญัติไว้

- การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของศูนย์ฝึกการบินพลเรือนในประเทศไทยได้โอนมาทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตาม พรฎ.จัดตั้งสถาบันการ
บินพลเรือน 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 ๖๑๑ ใช้กับการโอนของนิติบุคคลในกรณีเดียวกันด้วย (ฎ.๖๐๒๑/๕๐)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

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

ต้องพิจารณาว่าเป็นการ โอนตัวลูกจ้างไปโดยไม่เกี่ยวกับกิจการ หรือโอนกิจการที่มีตัวลูกจ้างติดไปกับกิจการนั้นด้วย

ฎ. ๙๔๘๗/๒๕๕๑ กรณีที่จำเลยรับโอนลูกจ้างจากบริษัทหนึ่งโดยบริษัทนั้นยังคงตั้งอยู่ ลูกจ้างที่ไม่ตกลงโอนย้ายไปเป็นลูกจ้าง
ของจำเลยก็ยังทำงานอยู่กับบริษัทนั้นต่อไป เป็นเพียงการโอนลูกจ้างจากบริษัทดังกล่าวไปเป็นลูกจ้างของจำเลยด้วยความยินยอมของ
ลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๓ จำเลยจึงไม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้น ข้อตกลงในสัญญาโอนย้ายพนักงานภายใต้
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ที่จำเลยทำกับลูกจ้างที่โอนย้ายมาจึงไม่ขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าว

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

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

๑. หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างในตัวลูกจ้างระหว่างกิจการในเครือเดียวกันหรือระหว่างนายจ้างเดิมกับนายจ้างใหม่โดยไม่มีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓ ให้ดำเนินการตามพพ. มาตรา ๕๗๗ เท่านั้น คือต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งกรณีนี้นายจ้างใหม่ไม่มีความผูกพันตามกฎหมายที่ต้องต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการอันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นจากนายจ้างเดิมแต่อย่างใด เจื่อนใจในการให้ความยินยอมและสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างจะมีเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันสองหรือสามฝ่าย และเมื่อโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่แล้ว สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างเดิมกับลูกจ้างจะสิ้นสุดลง

กฎ.๗๙๔๕/๒๕๕๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓ ใช้สำหรับกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ซึ่งมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมมาด้วยทุกประการ แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ นายจ้างใหม่ นั้นกรณีนี้ต้องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย และเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจในการโอนสิทธิดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างนั้นจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วยเช่นกัน หากนายจ้างโอนลูกจ้างไปยังนายจ้างใหม่โดยลูกจ้างไม่ยินยอมก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

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

๒. หากเป็นกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓ โดยแท้ ลูกจ้างของนายจ้างเดิมจะโอนไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่โดยอัตโนมัติ นายจ้างใหม่จะต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการอันเกี่ยวกับลูกจ้างของนายจ้างเดิม มาตรา ๑๓ ให้ลูกจ้างต้องให้ความยินยอมด้วย ทำให้ลูกจ้างมีทางเลือกเพิ่มขึ้นโดยลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธได้ ซึ่งหมายความว่า การตีความลักษณะความยินยอมของลูกจ้างในการโอนนี้เพื่อเป็นไปตามแนวทางสากลและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง หากลูกจ้างนิ่งเฉยควรถือเป็นการยอมรับการโอนโดยอัตโนมัติเพื่อให้ลูกจ้างที่ไม่ทราบสิทธิได้รับความคุ้มครองด้วย ซึ่งนายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างนิ่งเฉยเป็นการปฏิเสธการโอนไม่ได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

๑. การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างบุคคลธรรมดาเพราะความมรณะของนายจ้างเดิม

พพพ. มาตรา ๕๘๔ บัญญัติว่า “ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้าง เช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง”

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

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

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

๒. การเปลี่ยนแปลงนายจ้างนิติบุคคล

๒.๑ การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงความเป็นนิติบุคคล

การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงความเป็นนิติบุคคลอาจเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคม มูลนิธิ เป็นต้น หรือนิติบุคคลตามกฎหมายอื่น เช่น การแปรสภาพจากบริษัทจำกัดเป็นบริษัทมหาชนจำกัด ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด

๒.๒ การจดทะเบียนโอนหรือควบกับนิติบุคคลใด

๒.๒.๑.การโอนกิจการ (BUSINESS TRANSFERS)

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

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕. สิ้นสุดโดยการโอนสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างอื่น หรือการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

การโอนกิจการอาจมีได้ ๓ วิธี คือ

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

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 แล้วดำเนินการต่อไปโดยผู้ซื้อไม่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขาย กรณีนี้ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างแล้ว

ฎ. ๙๐๑๖-๙๐๔๓/๒๕๔๙ เมื่อจำเลยที่ ๒ จ้างบริษัท ค. ให้จัดหาคนงานหรือลูกจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่จำเลยที่ ๒ กำหนด เพื่อไปทำงานของจำเลยที่ ๒ บนเรือ ทานตะวัน เอ็กซ์พลอเรอร์ และงานดังกล่าวจำเลยที่ ๒ รับจ้างจากบริษัท ข. ให้ดำเนินการเรื่องเรือเพื่อการผลิต การขนถ่าย และจัดเก็บปิโตรเลียมที่ผลิตได้เพื่อเตรียมจำหน่าย จึงเป็นกรณีที่จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการได้จ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบหมายให้บริษัท ค. จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจในการรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ จึงต้องถือว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย และต่อมาเมื่อได้จัดตั้งบริษัทจำเลยที่ ๑ ขึ้นและจำเลยที่ ๑ ได้รับโอนกิจการและพนักงานของบริษัท ค. รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาของบริษัท ค. ที่มีต่อจำเลยที่ ๒ มาด้วย เมื่อจำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างโจทก์ที่ยีสิบแปดไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ บนเรือทานตะวัน เอ็กซ์พลอเรอร์จำเลยที่ ๒ จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ยีสิบแปดด้วย

ฎ. ๔๒๓๙/๒๕๖๓ การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ เดิม กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลจะต้องเป็นการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด แต่การที่จำเลยขายกิจการในแผนกคอนซูมเมอร์ เฮลแคร์ และโอนลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ไปทำงานกับบริษัทที่ซื้อกิจการนั้นมิใช่การเปลี่ยนแปลงนิติบุคคลหรือมีผลเป็นการโอนหรือควบรวมนิติบุคคลกับบริษัทดังกล่าว 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 ต้องแสดงเจตจำนงตอบรับการเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 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. จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งหมดโดยไม่ใช้ลูกจ้างของจำเลย

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

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

การลาออกเป็นการแสดงเจตนาของลูกจ้าง

ฎ. ๘๙๒๔/๒๕๔๓ โจทก์ลาออกจากความเป็นลูกจ้างของจำเลยด้วยความสมัครใจเองมิได้ถูกบีบบังคับ เนื่องจากโจทก์จะไม่ยอมรับเงื่อนไขตามที่จำเลยเสนอและจะไม่ลาออกก็ได้ การที่จำเลยเสนอเงื่อนไขที่ดีกว่านายความคนอื่นแก่โจทก์ก็เพื่อจูงใจให้โจทก์ยอมรับเงื่อนไขการลาออกตามที่จำเลยเสนอ ไม่ได้กระทำให้ขึ้นเพื่อเจตนาหลอกลวงโจทก์แต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อโจทก์ตกลงลาออกและรับจ้างเป็นทนายความเฉพาะคดีตามที่จำเลยเสนอและได้รับมอบคดีบ้างแล้วตามสัญญา โดยโจทก์ได้รับค่าจ้างว่าความไปแล้วจำนวนหนึ่ง แม้จำเลยจะมอบคดีให้โจทก์ไม่ครบตามสัญญา ก็อาจเป็นเรื่องผิดสัญญา หาเป็นกลฉ้อฉลอันจะมีผลทำให้นิติกรรมการลาออกของโจทก์เป็นโมฆียะไม่ โจทก์ไม่มีสิทธิบอกล้างนิติกรรม ใบลาออกของโจทก์บังคับใช้ได้ตามกฎหมาย

การลาออกไม่มีรูปแบบ

ฎ. ๑๖๔๙/๒๕๒๕ ลาออกจากงานไม่มีกฎหมายบังคับว่าถ้าไม่แล้ววันที่แล้วจะเป็นใบลาที่ไม่สมบูรณ์ เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับว่าได้ยื่นใบลาออกจริง ก็ย่อมเป็นการลาออกที่สมบูรณ์

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

การลาออกหรือการเลิกจ้างนั้นเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวซึ่งต้องพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงว่าเป็นเจตนาเริ่มต้นจากฝ่ายใด

ฎ. ๑๒๖๐/๒๕๒๖ การที่นายจ้างอนุมัติให้ลูกจ้างลาออกจากงานก่อนวันที่ลูกจ้างขอลาออกมิใช่เป็นการเลิกจ้างอันนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเพราะการให้ออกจากงานมิใช่เป็นความริเริ่มของนายจ้างเอง

ฎ. ๑๑๐๖/๒๕๒๗ นายจ้างบันทึกถึงลูกจ้างสอบถามว่าจะทำงานต่อไปหรือไม่ หรือจะลาออก พร้อมทั้งกำหนดเวลาให้ลูกจ้างตอบ หากไม่ตอบให้ถือว่าลูกจ้างลาออกเช่นนี้ หากลูกจ้างไม่ตอบบันทึกนายจ้างจะถือว่า ลูกจ้างลาออกหาได้ไม่ การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป ย่อมเป็นการเลิกจ้าง

การชู้ว่าจะใช้สิทธิตามปกติของนายจ้างไม่ทำให้การลาออกเสียไป

ฎ. ๑๓๓๑/๒๕๒๕ เมื่อลูกจ้างได้กระทำการอันส่อว่าทุจริตเกี่ยวกับการเงินแล้วนายจ้างบอกให้ลูกจ้างลาออกมิฉะนั้นจะดำเนินคดีเป็นการชู้ว่าจะใช้สิทธิตามปกติของนายจ้าง ดังนั้น เมื่อลูกจ้างสมัครใจลาออก จึงถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

การลาออกเป็นการแสดงเจตนาของลูกจ้าง มีผลตามเจตนาของลูกจ้างโดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อบังคับของนายจ้าง

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

การลาออกตามโครงการที่นายจ้างต้องการลดคน ก็ยังถือเป็นการลาออก แม้จะเป็นไปตามความประสงค์ของนายจ้างก็ตาม

ฎ. ๒๘๗-๒๙๕/๒๕๕๑ จำเลยประกาศหาผู้สมัครใจลาออกจากงานเพื่อลดจำนวนลูกจ้าง โดยตกลงจะจ่ายค่าชดเชยให้มากกว่าอัตราตามที่กฎหมายกำหนดตามความในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อโจทก์ทั้งเก้าลาออกตามความประสงค์ของจำเลย โจทก์ทั้งเก้าจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามอัตราที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว

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

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

เมื่อแสดงเจตนาลาออกแล้วไม่อาจยกเลิกฝ่ายเดียวได้ แต่หากตกลงกันสองฝ่ายสามารถยกเลิกได้

ฎ. ๑๓๑๔๕/๒๕๕๘ ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยแสดงเจตนาแก่นายจ้างและไม่อาจถอนหรือยกเลิกเจตนาได้อีก หมายความว่า ลูกจ้างแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างเพียงฝ่ายเดียว แล้วลูกจ้างถอนหรือยกเลิกเจตนาเลิกสัญญาจ้างเท่านั้น ไม่รวมถึงการตกลงหรือยินยอมพร้อมใจของนายจ้างและลูกจ้างในการถอนหรือเลิกการแสดงเจตนาของลูกจ้างที่ขอเลิกสัญญาจ้างด้วย เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและจำเลยผู้เป็นนายจ้างตกลงยกเลิกและยินยอมให้โจทก์ถอนการแสดงเจตนาลาออก จึงทำให้การลาออกของโจทก์ถูกถอนไปแล้ว

เมื่อทั้งสองฝ่ายยกเลิกการลาออกแล้ว นายจ้างไม่สามารถอนุมัติให้ลูกจ้างลาออกได้อีก

ฎ. ๕๑๗๔/๒๕๔๘ โจทก์ได้แสดงเจตนาลาออกแก่จำเลยตาม ป.พ.พ. มาตรา ๓๘๖ แล้ว แม้การแสดงเจตนาดังกล่าวไม่อาจถอนได้ก็ตาม แต่จำเลยก็มีได้สนองรับ โดยจำเลยได้ยังการลาออกของโจทก์ไว้แล้วอนุญาตให้โจทก์กลับเข้าทำงานอีก จึงเท่ากับจำเลยตกลงยินยอมให้โจทก์ถอนใบลาออก คำเสนอขอลาออกของโจทก์จึงเป็นอันสิ้นความผูกพันนับแต่นั้นไป ดังนั้น จึงไม่มีหนังสือขอลาออกของโจทก์ที่จำเลยจะอนุมัติให้โจทก์ลาออกได้อีก คำสั่งของจำเลยที่อนุมัติให้โจทก์ลาออกจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

แม้ลูกจ้างจะได้ลาออกแล้วแต่หากยังไม่ถึงกำหนดวันออกจากการงานตามที่ระบุไว้ นายจ้างยังสามารถลงโทษทางวินัยหรือเลิกจ้างได้

ฎ. ๓๑๒๙/๒๕๕๘ การที่โจทก์แสดงการประสงค์ลาออกจากงานต่อจำเลยเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๒ ให้มีผลวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๒ แม้จะเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่ต้องให้อีกฝ่ายยินยอม แต่ในระหว่างสัญญาจ้างแรงงานยังมีผลบังคับ นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์ต่อกันจนกว่าสัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุด เมื่อโจทก์จงใจทำให้จำเลยเสียหายและประมาททำให้จำเลยเสียหายอย่างร้ายแรง จำเลยจึงใช้สิทธิเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๒ ก่อนถึงวันที่การลาออกมีผลได้ หาใช่จำเลยที่ ๑ ใช้สิทธิให้โจทก์ออกจากการงานก่อนครบกำหนดตามความประสงค์ที่โจทก์ได้แสดงเจตนาลาออกแต่อย่างใดไม่

แต่หากการลาออกสมบูรณ์แล้ว จะเลิกจ้างอีกไม่ได้

ฎ. ๑๓๙๗/๒๕๔๔ จำเลยทำคำเสนอให้โจทก์ลาออกโดยยอมจ่ายเงินเพื่อตอบแทนการลาออก ซึ่งโจทก์มีคำสนองรับคำเสนอของจำเลยโดยการลาออก จึงเกิดสัญญาขึ้นระหว่างจำเลยกับโจทก์และมีผลตามกฎหมายแล้วนับแต่วันที่โจทก์ยื่นหนังสือขอลาออก การที่ภายหลังจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยอย่างร้ายแรง กระทำทุจริตต่อหน้าที่และกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ก็ให้มีผลตามกฎหมายไม่เพราะขณะนั้นโจทก์และจำเลยมิได้มีความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งมิใช่เหตุตามข้อสัญญาหรือบทบัญญัติของกฎหมายที่จะบอกเลิกสัญญาได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๖. การลาออก

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนวันครบกำหนดตามใบลาออกได้

ฎ. ๑๐๑๖๑/๒๕๕๑ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานก่อนวันครบกำหนดตามใบลาออกได้ ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง เพียงแต่นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างให้ลูกจ้างจนถึงวันที่ลูกจ้างประสงค์จะลาออกเท่านั้น

ผลของการลาออก

๑. การลาออกโดยไม่สุจริตเสียสิทธิฟ้องคดี (ฎ. ๔๐๐๘/๒๕๖๑)
๒. ลูกจ้างลาออกเป็นผลให้สัญญาประกันสิ้นสุด นายจ้างต้องคืนหลักประกันให้ลูกจ้าง (ฎ. ๑๑๔๗/๒๕๕๔)
๓. ข้อตกลงห้ามลาออกก่อนครบกำหนดบังคับได้ (ฎ. ๗๖๒๐/๒๕๕๔)
๔. การลาออกอาจทำให้เสียสิทธิในเงินบางประเภท (ฎ. ๘๒๖๐-๘๒๖๒/๒๕๕๔)
๕. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญการทำงาน (ฎ. ๙๗๗๐/๒๕๕๘)