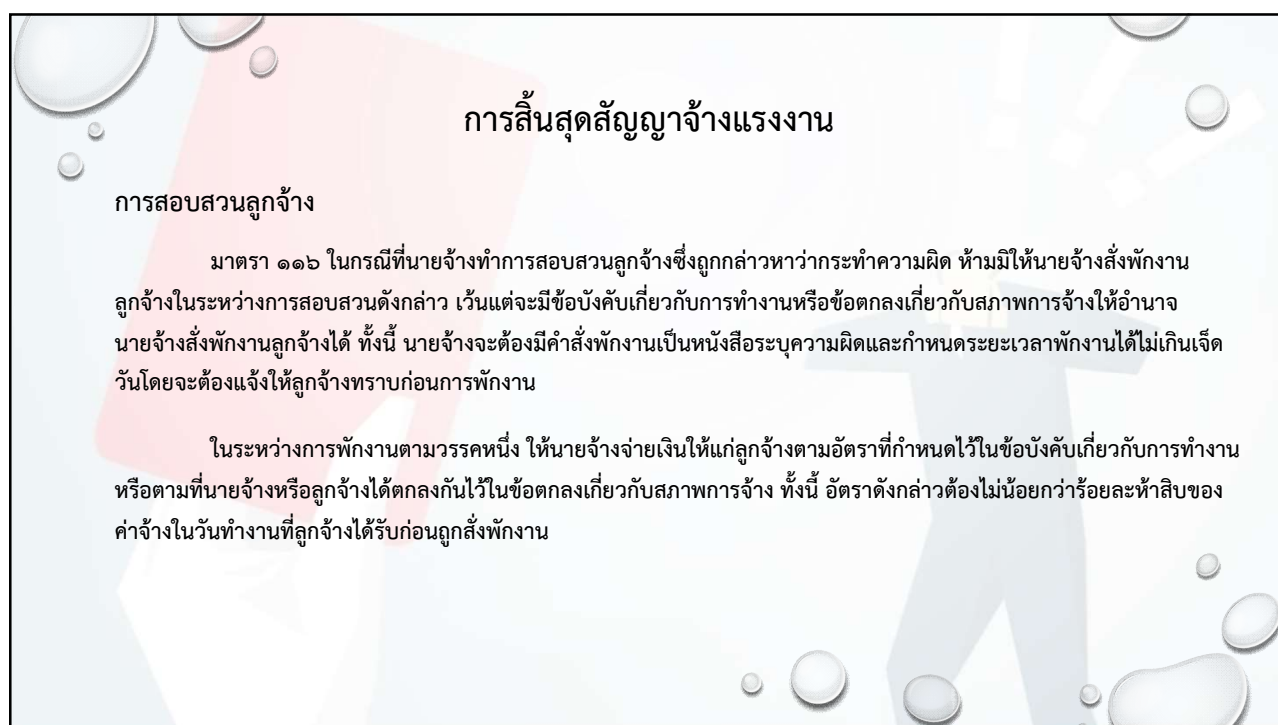




การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

การสอบสวนลูกจ้าง

วัตถุประสงค์ของการพักงานระหว่างสอบสวนก็เพื่อให้การสอบสวนกระทำโดยอิสระป้องกันไม่ให้นักงานที่ถูกกล่าวหาไปยุ่งกับพยานหลักฐาน (ฎ. ๕๕๐๑-๕๕๐๒/๒๕๕๘)

ระหว่างการพักงาน ลูกจ้างยังมีสถานะเป็นลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับลูกจ้างโดยทั่วไป (ฎ. ๑๔๑๐๒/๒๕๕๗)

การสอบสวนทางวินัยจะต้องเป็นไปตามหลักการของความยุติธรรมตามธรรมชาติ (NATURAL JUSTICE) ๓ ประการ คือ

๑. หลักการพิจารณาข้อเท็จจริงที่เป็นธรรม (THE HEARING RULE) หมายความว่า บุคคลที่ถูกสอบสวนจะต้องได้รับโอกาสที่จะเสนอพยานหลักฐานในการต่อสู้คดี มีเวลาเตรียมคดีและเสนอข้อต่อสู้ข้อแย้งเพียงพอ
๒. หลักการพิจารณาโดยไม่มีอคติ (THE BIAS RULE) เพื่อป้องกันการพิจารณาของผู้สอบสวนที่จะมีอคติ จึงมีการสร้างหลักการย่อยโดยห้ามบุคคลใดก็ตามเป็นผู้พิจารณาเรื่องที่ตนเองมีส่วนได้เสีย ผู้วินิจฉัยต้องมีคำวินิจฉัยบนพื้นฐานของพยานหลักฐานโดยไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และต้องทำให้เกิดความมั่นใจแก่ทุกฝ่ายว่า NO CONFLICT OF INTEREST
๓. หลักการพิจารณาตามพยานหลักฐาน (THE EVIDENCE RULE) การรับฟังพยานหลักฐานต้องเป็นไปตามหลักความสมเหตุสมผล (LOGICAL) ผ่านการพิสูจน์มาว่าเป็นพยานหลักฐานที่แท้จริง ต้องสามารถอธิบายได้ว่าเหตุใดจึงเชื่อถือพยานหลักฐานใด พยานหลักฐานที่ได้มาต้องสามารถเปิดเผยแก่คู่กรณีได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

การสอบสวนลูกจ้าง

การจะลงโทษทางวินัยได้ ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดทางวินัย หากเป็นเรื่องของความสามารถหรือสุขภาพร่างกายไม่ถือเป็นการกระทำความผิด

ฎ. ๙๗/๒๕๓๓ การที่ลูกจ้างป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ นั้น เป็นเหตุเกิดจากสภาพร่างกายโดยธรรมชาติ ถือไม่ได้ว่ากระทำการอย่างใดที่เป็นความผิดที่จะไม่ได้รับค่าชดเชย

ฎ. ๑๗๒/๒๕๓๓ การที่ลูกจ้างลา กิจ ลาป่วยบ่อย ๆ นายจ้างต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขด้วยหลักการบริหารงานบุคคลหรือตักเตือนให้ลูกต้องตามกฎหมายก่อน หากก่อให้เกิดสิทธิเลิกจ้างโดยทันที

ฎ. ๒๑๖๒/๒๕๕๑ จำเลยแต่งตั้งกรรมการเพื่อสอบสวนและโจทก์ถูกพักงานระหว่างสอบสวนเนื่องจากโจทก์กับ ย. มีเหตุทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงานและในเวลาทำงาน โดยขณะนั้นโจทก์ยังมิได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ทั้งต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในขณะที่ยังไม่ทราบว่าเป็นกรรมการลูกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงมิได้เป็นเพราะจำเลยไม่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ในฐานะที่เป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่พอใจเนื่องจากโจทก์ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

การสอบสวนลูกจ้าง

หากอยู่ในขั้นสอบสวนจึงยังไม่สามารถพิสูจน์ความผิดของลูกจ้างจึงยังลงโทษลูกจ้างไม่ได้ สำหรับการพักงานระหว่างสอบสวนก็ไม่สามารถกระทำได้เว้นแต่จะเข้าตามเงื่อนไข ดังนี้

๑. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้

ฎ. ๖๗๐๓/๒๕๔๔ คำสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยจะชอบด้วยข้อบังคับของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม ตราบใดที่นายจ้างยังมีได้ใช้อำนาจในฐานะนายจ้างมีคำสั่งอันเนื่องมาจากการสอบสวนตามคำสั่งดังกล่าวให้มีผลกระทบต่อนสภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของลูกจ้าง หากถือว่านายจ้างได้กระทำการใดอันเป็นการโต้แย้งสิทธิลูกจ้างไม่ ลูกจ้างจึงยังไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และไม่กระทบต่อคำสั่งพักงานที่ดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ฎ. ๔๐๔/๒๕๓๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่า เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างจะต้องมีผู้แทนของสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนด้วย การที่นายจ้างจะสอบสวนลูกจ้างจึงต้องปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว การที่จำเลยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นสอบสวนทางวินัยโดยที่ไม่มีผู้แทนของสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนและต่อมาจำเลยสั่งให้โจทก์ออกจากงาน จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบและเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

การสอบสวนลูกจ้าง

๒. นายจ้างต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือซึ่งจะต้องระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานลูกจ้างได้ไม่เกินเจ็ดวัน

ฎ. ๖๙๓๗/๒๕๔๔ เมื่อนายจ้างมีคำสั่งพักงานตามระเบียบโดยชอบแล้ว แม้ต่อมาจะมีได้มีคำสั่งตั้งกรรมการสอบสวนและวินิจฉัยโทษให้แล้วเสร็จภายในกำหนดที่ระบุไว้ ก็เป็นเรื่องที่นายจ้างมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้มีคำสั่งพักงานโดยชอบแล้ว หากทำให้คำสั่งพักงานนั้นกลายเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบไม่ หากลูกจ้างได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างมิได้วินิจฉัยโทษให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ระบุกำหนดไว้ ก็มีเพียงสิทธิเรียกร้องเอาค่าเสียหายเป็นการเยียวยาเท่านั้น

๓. นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

การสอบสวนลูกจ้าง

๔. นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

กฎ. ๒๘๔๕-๒๘๔๗/๒๕๔๖ โจทก์ทำผิดวินัยจริง จำเลยจึงลงโทษตัดเงินเดือนโจทก์ร้อยละ ๑๐ มีกำหนด ๑ เดือน ซึ่งเป็นโทษที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของจำเลยโดยไม่ปรากฏว่ามีการใช้ดุลพินิจลงโทษที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นการปฏิบัติถูกต้องตามข้อปฏิบัติของจำเลยแล้ว ไม่ใช่กรณีที่ศาลแรงงานเข้าไปตรวจสอบดุลพินิจการลงโทษของจำเลยได้ ศาลแรงงานจึงไม่มีอำนาจลดโทษโจทก์เป็นภาคทัณฑ์

กฎ. ๓๑๗๗/๒๕๔๕ จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์ ๕ วัน เพื่อสอบสวนความผิด เมื่อจำเลยไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้จำเลยจ่ายเงินแก่ลูกจ้างระหว่างพักงาน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงาน ๕ วัน ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๖

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

การสอบสวนลูกจ้าง

๕. ต้องเป็นการพักงานเพื่อสอบสวนมิใช่การพักงานที่เป็นการลงโทษ

กฎ. ๙๗๘/๒๕๕๖ การพักงานที่เป็นโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ต้องเป็นการพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างการที่จำเลยพักงานโจทก์ ๗ วัน และหักค่าจ้างโจทก์ไว้ร้อยละ ๕๐ โดยให้เหตุผลว่าเพื่อรอการสอบสวนหาข้อเท็จจริงการกระทำผิดของโจทก์ จึงมิใช่การลงโทษทางวินัย

กฎ. ๙๓๓๐/๒๕๕๒ เมื่อการพักงานเป็นการพักงานเนื่องจากการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำความผิด จึงมิใช่กรณีที่นายจ้างสั่งพักงานระหว่างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๖ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินระหว่างพักงาน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

การสอบสวนลูกจ้าง

มาตรา ๑๑๗ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างสั่งพักงานแล้วเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๑๑๖ เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างตามมาตรา ๑๑๗ พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

ฎ. ๙๗๘๓/๒๕๓๙ การที่จำเลยสั่งพักงานโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างเพื่อรอการลงโทษจนกว่าคดีอาญาที่โจทก์ต้องหว่าลัทธิภัยของนายจ้างจะถึงที่สุดนั้น นับว่าเป็นการให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นการชั่วคราว สภาพการเป็นนายจ้างลูกจ้างระหว่างพักงานยังมีอยู่ต่อไปไม่ใช่เป็นกรณีที่จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปโดยเด็ดขาด เพราะเมื่อคดีถึงที่สุดปรากฏว่าโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยก็ต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงานต่อไป เพราะการที่โจทก์ไม่ได้ทำงานนั้นเนื่องมาจากฝ่ายจำเลยเองที่ไม่มอบงานให้ทำ จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ในระหว่างพักงาน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

การสอบสวนลูกจ้าง

หากสอบสวนแล้วพบว่าลูกจ้างกระทำผิด ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างพักงาน เพราะระหว่างพักงานลูกจ้างไม่ได้ทำงานตอบแทนแก่นายจ้าง เว้นแต่ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้สิทธิลูกจ้างในการได้รับค่าจ้าง

ฎ. ๑๕๕๑/๒๕๔๘ โจทก์ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการทุจริต จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีสิทธิพักงานโจทก์เพื่อสอบสวนได้ตามคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน เมื่อตามคู่มือดังกล่าวกำหนดไว้ว่า “ในระหว่างที่ถูกสั่งพักงาน ธนาคารจะควรจ่ายเงินเดือนหรือเงินอื่นใดที่พึงได้รับหรือไม่อย่างไร กรรมการผู้จัดการใหญ่จะเป็นผู้สั่งการ” เมื่อกรรมการผู้จัดการใหญ่มีคำสั่งให้โจทก์ออกจากงานโดยงดจ่ายเงินพึงได้ทั้งสิ้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการพักงาน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

การสอบสวนลูกจ้าง

แต่หากสอบสวนและเลิกจ้างลูกจ้างไปแล้ว การที่ลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานอีกจะไม่ได้สิทธิในระหว่างที่สัญญาจ้างสิ้นสุดไปแล้ว จนถึงกลับเข้าทำงาน

ฎ. ๙๗๘๔/๒๕๓๙ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้ว นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างย่อมระงับสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว ต่อมา เมื่อมีการสั่งให้โจทก์กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามเดิม นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยในฐานะนายจ้างและลูกจ้างย่อมเริ่มต้นเมื่อโจทก์ได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ ส่วนช่วงระยะเวลาที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จนถึงก่อนวันที่โจทก์รายงานตัวเข้าทำงานใหม่นั้น โจทก์และจำเลยหาได้มีนิติสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างนายจ้างไม่ สิทธิในค่าจ้างก็ดี ค่าเล่าเรียนบุตรก็ดี จึงไม่มีอาจมีได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.การเลิกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม

การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะ เป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่ นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป

ฎ. ๑๑๙๖-๑๒๑๘/๒๕๔๖ การบอกเลิกสัญญาจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๗ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่สัญญาไม่มีสิทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้ แม้จำเลยกับโจทก์ทั้งสองฝ่ายจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แต่ระเบียบดังกล่าวเป็นข้อตกลงที่ขัดหรือแย้ง กับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๗ จึงต้องใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๗ วรรคสอง บังคับ แทน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.การเลิกจ้าง

ผู้มีอำนาจเลิกจ้างต้องเป็นนายจ้าง

ฎ. ๔๘๘๕/๒๕๔๘ พ. เป็นกรรมการคนหนึ่งของบริษัทจำเลย การที่ พ. เลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการแสดงเจตนาของจำเลยในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจแม้ว่าการแต่งตั้งจะมีข้อบกพร่องหรือในฐานะที่เป็นตัวแทนของจำเลย เมื่อจำเลยรับรองการแสดงเจตนาของ พ. ที่บอกเลิกจ้างโจทก์เป็นการแสดงเจตนาของจำเลย จึงมีผลเป็นการเลิกจ้างโจทก์ตามกฎหมายแล้ว

ฎ. ๓๙๕๓/๒๕๔๘ การที่ จ. ลงนามในสัญญาจ้างแรงงานในฐานะรองกรรมการผู้จัดการของบริษัทลูกหนี้ แม้จะไม่มีอำนาจกระทำแทนบริษัท แต่เมื่อปรากฏว่าลูกหนี้ได้ยอมรับเอาผลงานที่เจ้าหน้าที่ทำให้และลูกหนี้ได้จ่ายค่าจ้างนับแต่เจ้าหน้าที่เริ่มทำงานตลอดมาจนเลิกจ้าง เป็นเวลา ๑ ปี ๓ เดือน โดยไม่ได้โต้แย้งถือว่าลูกหนี้ได้ให้การได้ให้สัตยาบันยอมรับโดยปริยายว่าเจ้าหน้าที่เป็นลูกจ้างของลูกหนี้แล้วตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘๒๓ ลูกหนี้จะต้องผูกพันและรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงาน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.การเลิกจ้าง

ผู้มีอำนาจเลิกจ้างต้องเป็นนายจ้าง

ฎ. ๒๒๐๓/๒๕๔๗ ความเกี่ยวพันกันระหว่างบริษัทจำเลยกับ น. ผู้เป็นกรรมการนั้นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๑๖๗ บัญญัติให้บังคับตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ว่าด้วยตัวแทน ดังนั้น การที่ น. ลาออกจากตำแหน่งกรรมการของบริษัทจำเลยซึ่งมีผลเป็นอย่างเดียวกับการบอกเลิกเป็นตัวแทนย่อมบอกเลิกเสียในเวลาใด ๆ ก็ได้ทุกเมื่อ และย่อมมีผลทันทีเมื่อได้แสดงเจตนาแก่จำเลยดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๒๖ และมาตรา ๘๒๗ หาใช่มีผลต่อเมื่อจำเลยได้นำไปจดทะเบียนไม่ ส่วนเรื่องการแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการบริษัทจะต้องกระทำโดยที่ประชุมใหญ่ และการแต่งตั้งกรรมการบริษัทจะต้องนำความไปจดทะเบียนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๑๕๑ และ ๑๑๕๗ เท่านั้น ส่วนกรณีกรรมการบริษัทลาออกไม่มีบทกฎหมายบังคับไว้ เมื่อปรากฏว่าขณะที่ น. บอกเลิกจ้างโจทก์เป็นเวลาภายหลังที่ น. ลาออกจากบริษัทจำเลย น. ย่อมพ้นจากตำแหน่งกรรมการผู้จัดการจำเลยแล้ว จึงไม่มีอำนาจกระทำการแทนจำเลย ถือไม่ได้ว่าจำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์ โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินต่าง ๆ อันเนื่องจากการเลิกจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.การเลิกจ้าง

การเลิกจ้างเป็นอำนาจของนายจ้าง แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่นก็ตาม

ฎ. ๔๙๗๐/๒๕๕๒ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งวิศวกรซึ่งเป็นงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของจำเลยคือประกอบกิจการออกแบบและเป็นที่ปรึกษาโครงการก่อสร้างท่อก๊าซโดยจำเลยรับจ้างเป็นวิศวกรที่ปรึกษาออกแบบในโครงการท่อส่งก๊าซมาตาพุด ให้บริษัท ว. จำเลยส่งโจทก์ไปทำงานในโครงการดังกล่าว โจทก์ไปทำงานที่บริษัท ว. ก็ด้วยคำสั่งของจำเลยและทำงานในโครงการที่จำเลยรับจ้างจากบริษัท ว. นั้นเอง เมื่องานออกแบบเสร็จสิ้นลงบริษัท ว. จึงมีหนังสือถึงจำเลยแจ้งว่าการปฏิบัติงานของโจทก์สิ้นสุดลง เป็นกรณีที่บริษัท ว. แจ้งส่งตัวโจทก์คืนให้จำเลยเมื่อการปฏิบัติงานสิ้นสุดลง ไม่ใช่บริษัท ว. บอกเลิกจ้างโจทก์ แสดงว่า อำนาจในการเลิกจ้างโจทก์ยังคงอยู่ที่จำเลย อีกทั้งจำเลยเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการที่โจทก์ไปทำงานที่บริษัท ว. ตามคำสั่งของจำเลยให้โจทก์ตลอดมา ค่าตอบแทนนั้นเป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติของโจทก์จึงเป็นค่าจ้าง การที่โจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งและการบังคับบัญชาของบริษัท ว. เป็นกรณีที่จำเลยมอบอำนาจบังคับบัญชาบางส่วนของตนไปให้บริษัท ว. ใช้แทนในระหว่างที่โจทก์ไปปฏิบัติงานตามคำสั่งของจำเลยเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับบริษัท ว. โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลย แม้จำเลยยื่นแบบรายการหักภาษี ณ ที่จ่ายของโจทก์ในฐานะผู้มีรายได้อิสระก็ไม่ทำให้นิติสัมพันธ์ความเป็นลูกจ้างนายจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยเปลี่ยนแปลงไป

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.การเลิกจ้าง

๗.๑ การเลิกจ้างกรณีทั่วไป ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม

ก. กรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด

-การเลิกจ้างต้องเป็นการตัดความสัมพันธ์โดยเด็ดขาด พักงานไม่ใช่ (ฎ.๑๖/๕๐)

ฎ. ๖๕๐๒/๒๕๔๐ การเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ มิได้หมายความว่าจ้างจะต้องถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างก่อนแล้วนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ แต่หากมีพฤติการณ์ที่แสดงออกโดยแน่ชัดว่าจะไม่จ่ายค่าจ้างก็ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างแล้วตั้งแต่วันที่มิให้ลูกจ้างเข้าทำงาน

ฎ. ๖๑๓๕-๖๑๓๗/๒๕๕๕ การที่นายจ้างลดค่าจ้างลูกจ้าง ยุบแผนก และให้ลูกจ้างย้ายไปทำงานอีกแผนกหนึ่ง แม้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างแต่เป็นคนละกรณีกับการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันเป็นการเลิกจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.การเลิกจ้าง

๗.๑ การเลิกจ้างกรณีทั่วไป ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๘ วรรคสาม

ฎ.๕๕๕๓-๕๙๕๒/๒๕๕๔ การที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จำเลยที่ ๒ เด็ดขาด มีผลเพียงทำให้จำเลยที่ ๒ ไม่อาจดำเนินการได้ด้วยตนเอง ต้องให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้ดำเนินการแทนตามมาตรา ๒๒ แห่ง พ.ร.บ.ล้มละลาย พ.ศ.๒๕๔๓ หากมีผลทำให้ความเป็นนิติบุคคลของจำเลยที่ ๒ และความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นนายจ้างกับโจทก์ทั้งสี่ร้อยซึ่งเป็นลูกจ้างสิ้นสุดลงหรือระงับลงในทันทีเพราะเหตุที่จำเลยที่ ๒ ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดไม่ ดังนั้น ในวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดจำเลยที่ ๒ ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ร้อยในวันดังกล่าวเมื่อคดีนี้ข้อเท็จจริงยุติว่า ภายหลังจากวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์จำเลยที่ ๒ เด็ดขาดแล้ว เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่เคยเข้าไปในสถานที่ทำงานของจำเลยที่ ๒ หรือจัดการทรัพย์สินของจำเลยที่ ๒ และไม่ได้กระทำการใดที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของจำเลยที่ ๒ ที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไป จนกระทั่งเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสี่ร้อย พฤติการณ์ดังกล่าวถือว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ประสงค์ให้โจทก์ทั้งสี่ร้อยซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ อันเป็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ร้อย โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.๑ การเลิกจ้างกรณีทั่วไป ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๘

ก. กรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด

ฎ. ๒๕๗๕/๒๕๕๘ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๕ นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่า ทิศคนดีในการทำงานไม่ตรงกันไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ให้ลูกจ้างลาออกจะให้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้าง ๓ เดือน และให้เวลาลูกจ้างปรึกษาครอบครัว ๓ วัน ในวันดังกล่าวนายจ้างขอรถประจำตำแหน่งที่ลูกจ้างใช้อยู่คืนและในช่วง ๓ วันดังกล่าว ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงาน หลังจากครบกำหนด ๓ วันแล้ว ลูกจ้างไม่ได้เข้าไปทำงานให้นายจ้างอีก นายจ้างจึงคัดชื่อลูกจ้างออกจากการเป็นพนักงาน การกระทำของนายจ้างมีลักษณะไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างอีก มิได้ให้ออกาสลูกจ้างดังที่กล่าวข้างต้น ถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้าง

ฎ. ๖๗๗๘/๒๕๕๔ การที่กรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทนายจ้างบอกให้ลูกจ้างพิจารณาตัวเอง มีความหมายไปในทำนองว่าให้ลูกจ้างตัดสินใจว่าจะลาออกหรือไม่เท่านั้น และการที่ผู้จัดการโรงงานพูดกับลูกจ้างว่า “พวกคุณจะทำอย่างไร ผู้บริหารคงไม่เอาพวกคุณไว้หรอก” ก็เป็นเพียงการคาดการณ์ของผู้จัดการโรงงานเองว่านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง การที่ผู้จัดการโรงงานนำหนังสือลาออกมาให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อนั้นก็ไม่ปรากฏมีเงื่อนไขว่าหากลูกจ้างไม่ลงลายมือชื่อก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไปในตัวแต่อย่างใด ซึ่งหากลูกจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกก็เป็นเรื่องที่นายจ้างจะพิจารณาโทษหรือมีคำสั่งเป็นกิจจะลักษณะอีกชั้นหนึ่ง พฤติการณ์ดังกล่าวถือว่าได้มีการกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้โดยเด็ดขาด จึงถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.๑ การเลิกจ้างกรณีทั่วไป ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๘

ก. กรณีนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด

ฎ. ๑๖๓๑/๒๕๖๔ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยแม้จะมีกำหนดระยะเวลาการจ้างและการสิ้นสุดการจ้างที่แน่นอน แต่เมื่อสัญญาระบุให้จำเลยมีสิทธิเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดตามสัญญา ทำให้ระยะเวลาการจ้างไม่แน่นอนถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน การที่โจทก์มีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้จัดการแผนกความปลอดภัยซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยเป็นเพียงการยืนยันว่า เมื่อสัญญาสิ้นสุดลงแล้วโจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยอีกต่อไปเท่านั้น มิใช่เป็นกรณีที่โจทก์ลาออก เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้วจำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปแล้วไม่จ่ายค่าจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้าง

ฎ. ๘๗๓๓/๒๕๕๘ แม้สัญญาจ้างฉบับที่ ๓ ซึ่งเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนสิ้นสุดลง ลูกจ้างได้รับสัญญาจ้างฉบับที่ ๔ จากนั้นายจ้างแล้ว แต่ลูกจ้างไม่ตกลงทำสัญญาจ้างกับนายจ้างต่อไป นายจ้างจึงไม่ได้กระทำการใดที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ แต่ลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างเอง ย่อมถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.๑ การเลิกจ้างกรณีทั่วไป ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๘

ข. ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

กรณีที่นายจ้างไม่จ้างให้ทำและไม่จ่ายเงินค่าจ้างถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้วโดยไม่ต้องคำนึงว่าในเวลายกหน้านายจ้างจะมีงานให้ลูกจ้างทำและมีเงินจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างหรือไม่ และนายจ้างมีเจตนาให้ลูกจ้างออกจากงานหรือไม่

กรณีเป็นการเลิกจ้าง

- นายจ้างไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างและไม่จ้างให้ทำ (ฎ. ๙๙๔๘-๑๐๑๒๔/๓๙)
- ให้ลูกจ้างโอนไปทำงานอีกบริษัทหนึ่ง หากไม่ไปจะไม่จ่ายค่าจ้าง (ฎ. ๑๒๒๓๙-๑๒๔๐๕/๕๓)
- นายจ้างหยุดกิจการ แล้วจะให้ลูกจ้างไปทำงานบริษัทอื่น (ฎ. ๑๗๖๖-๑๗๗๑/๔๔)
- สำนักงานถูกปิด ตัดน้ำ ตัดไฟ (ฎ. ๓๐๘๖/๔๕)
- รพท. มีคำสั่งตามกฎหมายให้กรรมการธนาคารเอกชนออก (ฎ. ๑๘๒๔-๑๘๒๕/๔๔)

กรณีไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง -นายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด (ฎ. ๕๕๒๓/๕๖)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.๒ การเลิกจ้างกรณีเกษียณอายุ ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๘/๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.๒ การเลิกจ้างกรณีเกษียณอายุ ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๑๘/๑

ก.เกษียณอายุตามที่ตกลงกัน/ นายจ้างกำหนด ถือเป็นการเลิกจ้าง

ข.หากกำหนดการเกษียณอายุเกิน ๖๐ ปี ให้ลูกจ้างที่อายุครบ ๖๐ ปี มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างโดยมีผลเมื่อครบ ๓๐ วัน นับแต่วันแสดงเจตนา

ค.นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘

-การกำหนดเกษียณอายุการทำงานอาจกำหนดตามปีปฏิทินหรือปีงบประมาณของนายจ้างก็ได้ (ฎ.๒๑๓๗/๔๔)

ฎ.๒๒๙๐/๒๕๒๕ นายจ้างมีข้อบังคับว่า ถ้าลูกจ้างคนใดมีอายุครบ ๖๐ ปี ในระหว่างปี ลูกจ้างคนนั้นมีสิทธิที่จะเลือกออกจากราชการในวันถัดจากวันที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือในวันสิ้นปีงบประมาณที่เกษียณอายุก็ได้ ดังนั้นการที่ลูกจ้างใช้สิทธิเลือกออกจากราชการก่อนสิ้นปีงบประมาณเมื่อลูกจ้างอายุครบ ๖๐ ปี แล้ว ซึ่งข้อบังคับของนายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกทำได้ จึงเป็นการเลิกจ้าง

ฎ. ๒๕๗๑/๒๕๒๗ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยและทำงานมาครบ ๓๐ ปี ซึ่งตามระเบียบของจำเลยจะต้องถูกปลดเกษียณและทางปฏิบัติต้อง เขียนใบลาออกด้วย ดังนั้น การที่โจทก์เขียนใบลาออกในวันปลดเกษียณจึงเป็นเพียงกระทำให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติของจำเลยเท่านั้นมิใช่เป็นการลาออก แต่เป็นการออกจากงานเพราะเกษียณอายุซึ่งเป็นการเลิกจ้าง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.๓. เลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๒๑ และ ๑๒๒

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

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ในกรณีที่มีการจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามวรรคสองแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.๓. เลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๒๑ และ ๑๒๒

มาตรา ๑๒๒ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยตามมาตรานี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.๓. เลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๒๑ และ ๑๒๒

- เลิกจ้างเพราะ ปรับปรุงหน่วยงาน/ กระบวนการผลิต/ จำหน่าย/ บริการ เพราะเหตุ
 - นำเครื่องจักรมาใช้/ เปลี่ยนแปลงเครื่องจักร/ เทคโนโลยี -จึงต้องลดจำนวนลูกจ้างลง
 - นายจ้างต้องแจ้งลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานล่วงหน้า ๖๐ วัน ก่อนเลิกจ้าง ถ้าไม่แจ้งหรือแจ้งไม่ครบต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๖๐ วัน
 - ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘
 - ถ้าลูกจ้างทำงานเกิน ๖ ปี ขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า ๑๕ วันต่อการทำงานครบ ๑ ปี เศษของปีมากกว่า ๑๘๐ วัน นับเป็น ๑ ปี
 - รวมแล้วไม่เกิน ๓๖๐ วัน
 - แม้จะมีการลดลูกจ้างเนื่องจากเปลี่ยนแปลงระบบคอมพิวเตอร์ แต่การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเลขานุการของผู้บริหารที่ถูกย้ายไปประจำประเทศอื่น ไม่ใช้กรณีมาตรา ๑๒๑ (ฎ.๕๗๓๖/๔๘)
 - การตัดทอนขั้นตอนการผลิตเดิมไม่ใช่การนำเครื่องจักรมาใช้ (ฎ.๗๖๘๓-๗๖๙๓/๔๘)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๗.๓. เลิกจ้างเพราะนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน ตามคุ้มครองฯ มาตรา ๑๒๑ และ ๑๒๒

ฎ. ๗๐๑-๘๑๓/๒๕๖๔ เมื่อนายจ้างเป็นผู้กระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบรับส่งสัญญาณโทรทัศน์จากระบบแอนะล็อกเป็นระบบดิจิทัล ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีตามแผนการเปลี่ยนระบบตามประกาศคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อนายจ้างจะได้เป็นผู้คิดหรือริเริ่มเองแต่เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวก็ย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๑ โดยไม่จำกัดว่ามีสาเหตุมาจากนายจ้างต้องการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการด้วยตนเอง หรือเกิดจากสาเหตุอื่นใด แต่การเปลี่ยนแปลงระบบดังกล่าวทำให้ต้องส่งมอบคืนหรือถอนอาคารสถานที่เครื่องใช้และลูกจ้างลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในสถานีเครือข่ายทั้ง ๓๗ สถานี ไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดย่อมได้รับผลกระทบโดยตรงทั้งสิ้น การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจึงถือว่าเป็นกรณีเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่ง แต่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ต่อเมื่อไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้างเท่านั้น มิได้บัญญัติไว้ให้รวมถึงการแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบด้วย ดังนั้น เมื่อจำเลยแจ้งการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนวันที่จะเลิกจ้างไม่น้อยกว่าหกสิบวันแล้ว ย่อมถือว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา ๑๒๑ วรรคหนึ่งแล้ว การที่นายจ้างไม่แจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานทราบเพียงแต่มีโทษทางอาญา ไม่ทำให้ลูกจ้างเกิดสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๑ วรรคสอง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๘. การสิ้นสุดสัญญาเพราะนายจ้างย้ายสถานประกอบการ (คุ้มครอง มาตรา ๑๒๐)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบการแห่งหนึ่งแห่งใดไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือ ย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง ให้นายจ้างปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ให้ลูกจ้าง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะ เข้าใจได้ว่าลูกจ้างคนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์ จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบการดังกล่าวมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถาน ประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ย้ายสถานประกอบการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสาม ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๘. การสิ้นสุดสัญญาเพราะนายจ้างย้ายสถานประกอบการ (คุ้มครอง มาตรา ๑๒๐)

-นายจ้างต้องประกาศแจ้งล่วงหน้า ๓๐ วัน มิฉะนั้นต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๐ วัน

-ถ้าลูกจ้างเห็นว่าการย้ายมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง/ครอบครัว ไม่ไป มีหนังสือแจ้งนายจ้างภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันปิดประกาศหรือนับแต่ย้าย

-ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดนับแต่วันย้าย ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๑๘ ภายใน ๗ วัน

-ถ้านายจ้างไม่เห็นด้วยกับความเห็นของลูกจ้างมีสิทธิร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน ๓๐ วัน

-คณะกรรมการฯ มีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน/ให้จ่ายเงินภายใน ๓๐ วัน หรือไม่ให้จ่าย

-นายจ้าง/ ลูกจ้าง สามารถอุทธรณ์คำสั่งได้ภายใน ๓๐ วัน ฝ่ายนายจ้างต้องวางเงิน

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๘. การสิ้นสุดสัญญาเพราะนายจ้างย้ายสถานประกอบการ (คุ้มครอง มาตรา ๑๒๐)

๑. เป็นการย้ายสถานประกอบการแห่งหนึ่งแห่งใดของนายจ้าง ย้ายไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่ หรือย้ายไปยังสถานที่อื่น

การย้ายไปตั้ง ณ สถานที่ใหม่

ฎ. ๑๓๕๕๐/๒๕๕๘ โจทก์ทยอยปิดสำนักงานเดิมเป็นแผนก ๆ โดยย้ายลูกจ้างไปปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ครั้นสุดท้าย โจทก์ย้ายลูกจ้างในแผนกที่เหลืออยู่ที่สำนักงานเดิมทั้งหมดแล้วปิดการดำเนินการของสำนักงานเดิมอย่างถาวร แสดงให้เห็นวัตถุประสงค์ของโจทก์ว่าต้องการย้ายสถานประกอบการจากสำนักงานเดิมไปยังสำนักงานใหญ่เพียงแห่งเดียวตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงให้สำนักงานเดิมเป็นสาขาเป็นวิธีการหรือกระบวนการของการย้ายสถานประกอบการของโจทก์เท่านั้น แม้จะใช้เวลาถึง ๒ ปีเศษ ก็หาใช่กรณีโจทก์ย้ายสถานประกอบการไปยังสถานที่อื่นซึ่งโจทก์มีอยู่แล้วไม่

การย้ายไปยังสถานที่อื่นของนายจ้าง

ฎ. ๕๕๖๖-๕๕๙๘/๒๕๖๑ เมื่อหน่วยงานที่จังหวัดระยองเป็นสำนักงานสาขาของจำเลยโดยไม่ปรากฏว่าจำเลยตั้งสถานประกอบการขึ้นใหม่ที่จังหวัดระยอง หน่วยงานดังกล่าวจึงเป็นสถานประกอบการของจำเลยอีกแห่งหนึ่งที่มีอยู่ก่อนแล้ว

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๒. นายจ้างต้องดำเนินการดังนี้

๒.๑ แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า

๒.๒ การแจ้งให้ทำโดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ที่ลูกจ้างสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน

๒.๓ ประกาศนั้นต้องปิด ณ สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่

๒.๔ ต้องปิดประกาศล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ

๒.๕ ประกาศต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอให้ลูกจ้างเข้าใจได้ว่า ลูกจ้างคนใด ต้องถูกย้ายไปสถานที่ใด และต้องย้ายไปเมื่อใด

อธช. ๖๓๖๔/๒๕๖๒ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โจทก์ได้แจ้งแก่ลูกจ้างโจทก์ว่าจะย้ายสถานประกอบการไปอยู่อาคาร HA HA ถนนศรีนครินทร์ แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร แต่ในวันดังกล่าวโจทก์ยังไม่ได้แจ้งกำหนดวันย้ายที่แน่นอน เพียงแจ้งวันย้ายไว้คร่าว ๆ ว่าประมาณวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ แต่ปรากฏว่ามีการเลื่อนวันย้ายออกไปอีกเนื่องจากยังซ่อมแซมสถานประกอบการไม่แล้วเสร็จ จนกระทั่งวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ โจทก์จึงแจ้งตัวแทนลูกจ้างโจทก์แต่ละฝ่ายว่าจะย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ในวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑ และลูกจ้างโจทก์ก็เริ่มทำงานที่อาคาร HA HA ถนนศรีนครินทร์ ในวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑ ซึ่งถือได้ว่าวันดังกล่าวเป็นวันที่โจทก์ย้ายสถานประกอบการ ดังนั้น วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ จึงเป็นวันที่โจทก์ได้แจ้งแก่จำเลยร่วมทั้งสองว่าโจทก์จะย้ายสถานประกอบการ

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๓. ในกรณีที่นายจ้างไม่ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๔. หากลูกจ้างคนใดเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างคนนั้น และไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศตามวรรคหนึ่ง และให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่ย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

๔.๑ การย้ายนี้มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง

ฏ. ๑๖๖-๑๖๗/๒๕๔๖ การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ทั้งสองซึ่งมีรายได้น้อยให้ไปทำงานในโรงงานที่ห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง ๑๒๐ กิโลเมตร โดยไม่จัดที่พักหรือหารับส่งในการไปทำงานให้ อีกทั้งโจทก์ทั้งสองไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้คำสั่งของจำเลยดังกล่าวจึงเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่โจทก์ทั้งสองอย่างยิ่ง ยากที่โจทก์ทั้งสองจะปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยได้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

ฏ. ๘๗๕๙/๒๕๕๘ จำเลยปิดสถานที่ประกอบกิจการเป็นประจำแห่งเดิมที่อยู่ปากน้ำแล้วย้ายไปใช้อู่สายใต้ใหม่อันมีใช้สถานที่ที่จำเลยใช้ประกอบกิจการประจำอยู่ก่อนแล้วเป็นสถานที่ประกอบกิจการประจำแห่งใหม่ของจำเลย จึงเป็นกรณีที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นแล้ว เมื่อโจทก์มีบ้านอยู่ห่างจากอู่ปากน้ำ ๓ กิโลเมตร และห่างจากอู่สายใต้ใหม่ ๕๘ กิโลเมตร โดยโจทก์พักอาศัยอยู่กับพี่สาวอายุ ๕๖ ปี ซึ่งเจ็บป่วยบ่อยและโจทก์ต้องดูแลแล้วโจทก์ต้องไปลงชื่อก่อนทำงานที่อู่สายใต้ใหม่เมื่อปฏิบัติหน้าที่เสร็จต้องนำรถไปเติมน้ำมันแล้วนำไปเก็บที่อู่สายใต้ใหม่จึงจะกลับบ้านได้ การย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวจึงทำให้โจทก์ต้องลำบากและเสียเวลาในการเดินทางมากกว่าเดิม อันจะเป็นเหตุให้โจทก์มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าเดิมและไม่มีเวลาดูแลครอบครัวเช่นเดิม เป็นการเพิ่มภาระและก่อความเดือดร้อนแก่โจทก์และครอบครัว ถือได้ว่ามีการย้ายนั้นมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและครอบครัว

อข. ๔๗๓๐/๒๕๖๑ นายจ้างมีประกาศย้ายสถานประกอบกิจการจากเลขที่ ๙๙/๒๒๐ ถนนเทศบาลสงเคราะห์ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ไปตั้ง ณ สถานที่อื่นเลขที่ ๔๒ อาคารส่งเสริมประกันภัย ถนนสุรวงศ์ แขวงสีพระยา เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร นายจ้างทำประกันสุขภาพให้แก่พนักงานทุกคน เมื่อย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นก็มีสถานพยาบาลใกล้ ๆ ซึ่งโจทก์สามารถย้ายสิทธิประกันสังคมมารับบริการสถานพยาบาลที่ใกล้เคียงได้ คำสั่งของนายจ้างไม่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์หรือครอบครัว

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๔.๒ หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้ายสถานประกอบกิจการในกรณีที่นายจ้างมิได้ปิดประกาศ

กฎ. ๖๘๘๑/๒๕๔๙ จำเลยทั้งสองใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างตามที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง และระเบียบของโจทก์ อันเป็นกฎหมายและระเบียบที่ใช้บังคับแก่การบอกเลิกสัญญาจ้างในกรณีทั่วไป

อธช. ๓๕๖/๒๕๖๑ การที่ลูกจ้างทั้งเก้าคนมีหนังสือแจ้งโจทก์ว่าไม่ประสงค์จะไปทำงานกับโจทก์ที่โรงงานแห่งใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งจากนายจ้างอันเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อโจทก์แล้ว ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาขึ้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติ จึงมีผลในวันที่แจ้งไว้และไม่อาจถอนเจตนาขึ้นได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ วรรคสอง แม้หลังจากยื่นหนังสือดังกล่าวแล้วลูกจ้างทั้งเก้าคนยังทำงานกับโจทก์อีกระยะหนึ่งและโจทก์จ่ายค่าจ้างตามปกติก็ตาม แต่หลังจากนั้นลูกจ้างทั้งเก้าคนก็ไม่ไปทำงานกับโจทก์อีก กรณีจึงยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างทั้งเก้าคนเพิกถอนการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อโจทก์แล้ว

๔.๓ ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงในวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน

๕.นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด (ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ)

หากผิดนัดต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี และหากจงใจไม่จ่ายอาจต้องเสียเงินเพิ่มตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ด้วย

๖.ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างตามวรรคสามให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งเป็นหนังสือ

อธช. ๔๕๗๐-๔๕๗๑/๒๕๖๒ ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อให้พิจารณาและวินิจฉัยกรณีที่ว่าจำเลยไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ก่อนภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดจ่ายค่าชดเชยพิเศษดังกล่าว โจทก์จึงมิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคสอง ดังนั้นโจทก์จึงไม่มีสิทธินำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานได้

กฎ. ๖๘๘๑/๒๕๔๙ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้วินิจฉัยแล้วว่า การที่โจทก์ย้ายโรงงานและสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร ไปรวมกับสำนักงานสาขาที่จังหวัดนครพนม เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ หากโจทก์ไม่พอใจคำสั่งดังกล่าว โจทก์ย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัย (ตามมาตรา ๑๒๐/๑ วรรคสี่) โจทก์ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงเป็นที่สุดและย่อมผูกพันโจทก์ โจทก์ไม่มีสิทธิที่จะยกประเด็นเรื่องการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น และการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๒๐ ซึ่งยุติไปแล้วมาอ้างในชั้นนี้

เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง

๑. ค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง

๑. ค่าชดเชย

ค่าชดเชยคือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา ๕)

-นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างตามอัตราตามมาตรา ๑๑๘ (๑) ถึง (๖)

๑.ค่าชดเชยต้องเป็นเงิน

ฏ. ๗๗๔-๗๘๐/๒๕๒๔ ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง จึงเป็นหนี้เงินซึ่งกฎหมายกำหนดเวลาชำระไว้แน่นอนแล้ว โดยลูกจ้างมีพิกัดต้องทวงถามอีก เมื่อนายจ้างมิได้จ่ายให้ก็ต้องเสียดอกเบี้ย

๒.เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง

ฏ. ๑๒๖๘๕/๒๕๕๓ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างมีผลสมบูรณ์แล้ว สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลงและมีผลตามกฎหมายตั้งแต่วันดังกล่าว นายจ้างจึงไม่อาจเพิกถอนการเลิกจ้างนั้นได้อีก แม้ว่าในภายหลังนายจ้างจะพบเรื่องที่ว่าลูกจ้างกระทำความผิดระเบียบวินัยร้ายแรงก็จะยกเหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุเลิกจ้างอีกครั้งไม่ได้

เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง

๒.เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง

ฎ. ๕๐๔๒/๒๕๒๘ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ทันที การที่จำเลยตั้งคณะกรรมการสอบสวนความรับผิดชอบของโจทก์กรณีทรัพย์สินของจำเลยเสียหาย และการสอบสวนของคณะกรรมการยังไม่เสร็จสิ้นในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ซึ่งหากการสอบสวนเสร็จสิ้นและปรากฏว่าโจทก์ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่จำเลยแล้ว จำเลยมีสิทธิขอหักกลบลบหนี้กับโจทก์ได้นั้น เป็นเพียงเหตุซึ่งจำเลยจะใช้สิทธิหักกลบลบหนี้เท่านั้น ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่จำเลยที่จะระงับการจ่ายค่าชดเชยไว้ จำเลยจะอ้างระเบียบข้อบังคับของจำเลยมาเป็นเหตุระงับการจ่ายค่าชดเชยหาได้ไม่

๓.เป็นเงินที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ฎ. ๑๕๖๖/๒๕๒๓ เงินบำเหน็จตามระเบียบของนายจ้างเป็นเงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้สำหรับความดีความชอบในการที่ลูกจ้างได้ทำงานมานานเกินกว่า ๓ ปี และออกจากการไปโดยไม่มีความผิดทางวินัย เป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์ยิ่งกว่าให้เป็นเงินจำนวนหนึ่งแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ทั้งข้อความตามระเบียบก็มีได้แสดงว่าประสงค์ให้เงินบำเหน็จนั้นเป็นค่าชดเชยตามกฎหมาย เงินบำเหน็จตามระเบียบของนายจ้างจึงเป็นเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หาใช่ค่าชดเชยไม่

ฎ. ๑๕๖๕/๒๕๒๓ นายจ้างมีระเบียบให้นำเงินสะสมที่หักไว้จากเงินเดือนลูกจ้างทุกเดือนรวมกับเงินของนายจ้างจ่ายเป็นเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง เงินดังกล่าวมีลักษณะและวิธีการแตกต่างกันไปจากค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน เงินสงเคราะห์นั้นจึงเข้าลักษณะเป็นเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ต่างหากจากค่าชดเชย

เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง

๔.นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างมากกว่ากฎหมายได้

ฎ. ๒๖๖๙/๒๕๒๓ การกำหนดค่าชดเชยตามกฎหมายมิได้หมายความว่านายจ้างและลูกจ้างจะทำสัญญาต่อกันเกี่ยวกับค่าชดเชยไม่ได้เสียเลย ประกอบกับนายจ้างยังให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างเพราะจ่ายให้มากกว่าค่าชดเชยตามกฎหมาย ดังนี้ ข้อตกลงและระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อกฎหมาย

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย

๑. คำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายกับระยะเวลาทำงาน

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

ฎ. ๔๖๒๕/๒๕๕๙ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป เมื่อโจทก์ได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาคือเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๕,๕๐๐ บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากค่าจ้างดังกล่าว ๖๕,๕๐๐ บาท ส่วนค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงานคือเงินรางวัลราชการฯ ปรากฏว่าโจทก์ได้รับจากการทำงาน ๓๐๐ วันสุดท้ายคิดเป็นเงิน ๑๓๙,๙๖๕ บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงานในจำนวนเงินดังกล่าว รวมเป็นค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับทั้งสิ้น ๘๙๕,๐๖๕ บาท

เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย

๒. ค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่นำมาคำนวณค่าชดเชยต้องเป็นค่าจ้างที่แท้จริง

ฎ. ๑๑๑๕/๒๕๒๔ อัตราเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในวันสุดท้ายที่เกษียณอายุแต่ยังไม่ได้จ่ายเป็นตัวเงิน จึงเป็นแต่เพียงสิทธิ ถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง จะนำมาคำนวณค่าชดเชยไม่ได้ เพราะคำว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย หมายถึงค่าจ้างครั้งสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับตามความเป็นจริง

๓. ระยะเวลาทำงานต้องเป็นการทำงานที่แท้จริง

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

ฎ. ๙๘๓๒-๙๘๓๖/๒๕๕๕ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานจึงเป็นการไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ จำเลยต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงาน แต่เมื่อระหว่างเลิกจ้างโจทก์ไม่ได้ทำงานให้จำเลย จึงนำเอาระยะเวลาดังกล่าวมารวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ คงนับอายุงานใหม่ต่อจากอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างเท่านั้น

ฎ. ๑๒๐๓๗/๒๕๕๓ การที่โจทก์ขาดงานไปโดยมิได้ลา ทั้งมิใช่วันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง จึงไม่อาจนำเวลาที่ขาดงานซึ่งนายจ้างไม่ได้ประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างมารวมเป็นระยะเวลาทำงานของลูกจ้างได้

เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง

๒. ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ฎ. ๑๔๒๖/๒๕๔๔ การคำนวณค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีต้องคิดจากอัตราค่าจ้างขณะเลิกจ้าง

ฎ. ๒๗๗๑/๒๕๓๐ ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างจึงเลิกจ้างได้โดยมิต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง

๒. ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

- กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๙ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วน
 - กรณีที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา/ นายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะเป็กรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมหากมี (มาตรา ๖๗)
- การได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนตามวรรคหนึ่งนั้น จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง หากลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับ
- ลูกจ้างลาออกไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน การที่นายจ้างกำหนดให้ปีละ ๑๓ วัน ลูกจ้างใช้ไปตั้งแต่ต้นปีถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๘ วัน แล้วลาออก เป็นการหยุดโดยนายจ้างอนุมัติจึงเป็นวันหยุดที่ลูกจ้างหยุดโดยชอบ (ฎ.๘๓๒๔/๔๔)
 - นายจ้างต้องระบุเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ในหนังสือเลิกจ้าง มิฉะนั้นจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ อ้างเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้ และไม่อาจอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ (ฎ.๘๕๗๐/๔๘)

เงินที่ต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง

การคำนวณค่าจ้างตามส่วน

- วิธีคำนวณค่าจ้างตามส่วน สิทธิหยุดตามกฎหมายหรือสัญญาจ้าง หารด้วย ๑๒ แล้วคูณด้วยจำนวนเดือนที่ลูกจ้างทำงานไปแล้วในปีที่ลูกจ้างจะได้จำนวนวันที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี แล้วเอาจำนวนวันดังกล่าวคูณด้วยอัตราค่าจ้างต่อวัน (ตามมาตรา ๖๘)
- ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนฯ ๗ วัน เมื่อเลิกจ้างวันที่ ๑๕ กค. จึงทำงานในปีนั้นเพียง ๖ เดือน ๑๕ วัน คำนวณค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนฯ ตามส่วนแล้วจะได้ ๓.๗๙ วัน (ฎ.๒๕๑๒/๔๕)
 - เข้าทำงานเดือน ก.ค. ๓๖ จึงครบปีเมื่อ ก.ค.๓๗ และมีสิทธิหยุดพักผ่อนฯ เมื่อครบหนึ่งปีนับแต่เริ่มทำงานและในปีถัดมาทุกปี ปีละ ๖ วัน จนถึงปีที่เลิกจ้าง (ฎ.๕๙๗๗/๔๙)
 - เมื่อลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนฯ สะสมมาในปีที่ลูกจ้างเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนฯ โดยคำนวณจากฐานค่าจ้างในปีที่เลิกจ้าง (ฎ.๖๔๙๒/๓๑)
 - หากลูกจ้างยังทำงานอยู่แล้วนายจ้างไม่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนฯ ลูกจ้างอาจฟ้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนฯ หรือขอให้นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนฯ ให้ทางใดทางหนึ่ง (ฎ.๕๒๕/๓๔)

หน้าที่อื่นของนายจ้างเมื่อเลิกจ้างลูกจ้าง

-ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ (แพ่ง มาตรา ๕๘๕)

-เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะให้นายจ้างออกใบสำคัญการทำงานโดยมีข้อความตามที่ ป.พ.พ.มาตรา ๘๕๘ กำหนดไว้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง บทบัญญัติดังกล่าวหาใช่เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะออกใบสำคัญการทำงานด้วยข้อความใด ๆ ตามความประสงค์ของนายจ้างให้ผิดไปจากที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ นายจ้างย่อมไม่มีสิทธิระบุข้อความว่าได้เลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใด ด้วยวิธีใด และสาเหตุใดไม่ (ฎ.๓๕๐๒/๔๓)

-เมื่อการจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าไรและงานนั้นเป็นงานอย่างไรในวันที่การจ้างสิ้นสุดลง การที่นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างในวันอื่นทำให้ลูกจ้างเสียหายจากการไม่ได้เข้าทำงานใหม่ ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างต้องรับผิดชอบความเสียหายต่อลูกจ้าง (ฎ.๖๐๒๐/๔๕)

-เมื่อเอามาจากต่างถิ่นต้องออกค่าเดินทางกลับให้ (แพ่ง มาตรา ๕๘๖)

-จำเลยจ้างโจทก์มาจากอิตาลี เมื่อเลิกจ้างจะให้ตัวเครื่องบินไปอเมริกา ไม่ใช้การเรียกร้องตามมาตรา ๓๕๓๔/๓๖)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน : ดอกเบี้ย เงินเพิ่ม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ ววรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗/๑ หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๔ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๐/๑ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ยกกำหนดคืนหรือจ่าย ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน : ดอกเบี้ย เงินเพิ่ม

- ๑ หลักประกันที่เป็นเงิน ต้องคืนภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง
- ๒ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ในกรณีที่มีความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานกันอยู่ต้องจ่ายในวันที่ตกลงกันหรือตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือหากมีกรณีเลิกจ้าง ก็ต้องจ่ายภายใน ๓ วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง ตามมาตรา ๓๐ และมาตรา ๗๐
- ๓ ค่าชดเชย ต้องจ่ายภายในวันที่เลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘
- ๔ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือค่าชดเชยพิเศษ ต้องจ่ายภายใน ๗ วันนับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดตามมาตรา ๑๒๐ และมาตรา ๑๒๐/๑ หรือในวันที่นายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒
- ๕ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ต้องจ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานตามมาตรา ๑๗/๑
- ๖ เงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราว ต้องจ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ตามมาตรา ๗๐ (๑) และมาตรา ๗๕
- ๗ เงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายถึงเงินที่นายจ้างต้องจ่ายในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น ค่าตอบแทนการทำงานตามมาตรา ๒๓ วรรคสอง ค่าตอบแทนการทำงานเกินหรือนอกเวลาทำงานปกติตามมาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน : ดอกเบี้ย เงินเพิ่ม

- จ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม (คุ้มครองฯ มาตรา ๙) อัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี
 - การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตามมาตรานี้เป็นการกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษ
 - พิจารณาจากความเชื่อความเข้าใจและความจำเป็นของนายจ้างนั้นโดยตรงตามหลัก SUBJECTIVE TEST ซึ่งหากนายจ้างมีข้อแก้ตัวที่พอฟังได้ ศาลจะไม่กำหนดเงินเพิ่มให้
 - หากนายจ้างจงใจไม่จ่ายหรือไม่คืน เมื่อพ้นกำหนด ๗ วัน ต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ทุกระยะ ๗ วัน
 - กรณียังมีข้อโต้แย้งว่าต้องจ่ายหรือไม่อยู่ ไม่ถือเป็นการจงใจ (ฎ.๕๔๘/๕๐)
 - ฟ้องเรียกเงินประกันก่อนครบเจ็ดวันนับแต่ลาออก ยังถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีจงใจ (ฎ.๕๓๓๑/๕๐)
 - นายจ้างกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างลงชื่อรับค่าจ้างว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิรับเงินค่าชดเชย เป็นการจงใจไม่จ่ายค่าจ้าง (ฎ.๑๖๐๐๖/๕๓)
- นอกจากจะต้องเสียดอกเบี้ยกรณีผิดนัดตามปกติแล้วจะต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน อีกด้วย มีใช้เฉพาะเงินเพิ่ม (ฎ. ๘๓๙๕/๒๕๕๐)

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน : ดอกเบี้ย เงินเพิ่ม

- นอกจากเงินที่ต้องจ่ายตามมาตรา ๖๖ หากเป็นเงินที่ต้องจ่ายตามมาตราอื่น หรือเป็นเงินตามข้อตกลงอื่น เช่น โบนัส ค่าคอมมิชชั่น หรือแม้แต่เงินสะสมที่หักจากค่าจ้างไปแล้วจึงทำให้พ้นจากสภาพการเป็นค่าจ้างอีกต่อไปแล้ว นายจ้างจะเสียดอกเบี้ยเพียงร้อยละ ๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ และไม่ต้องเสียเงินเพิ่ม

ฎ. ๔๕๗๒-๕๒๒๘/๒๕๔๔ เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานเท่านั้น มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง มิใช่ค่าจ้าง การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างจึงมิใช่กรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง อันจะทำให้เสียเงินเพิ่ม

- หากลูกจ้างฟ้องเรียกเงินเพิ่มแต่ไม่ฟ้องเรียกดอกเบี้ยมาด้วย แม้จะปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้เงินเพิ่ม ศาลอาจให้จ่ายดอกเบี้ยก็ได้

ฎ. ๓๘๙/๒๕๔๘ โจทก์มีคำขอท้ายฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน ของเงินค่าจ้างค้างจ่าย เมื่อจำเลยยอมจ่ายเงินจำนวนทั้งหมดให้แก่โจทก์แล้ว แต่โจทก์ไม่ยอมรับ จึงไม่ถือว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายเงินให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร จำเลยไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ แต่พออนุโลมได้ว่าโจทก์ขอให้จ่ายดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดมาด้วย เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ศาลฎีกาเห็นสมควรพิพากษาให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

- หากเป็นกรณีที่นายจ้างไม่อาจคืนหรือจ่ายเงินตามมาตรา ๙ แก่ลูกจ้างได้ เนื่องจากไม่พบตัวลูกจ้างหรือด้วยเหตุผลอื่นใด นายจ้างสามารถนำเงินดังกล่าวมอบแก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มนับแต่วันดังกล่าว