

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๘/๒๕๔๕ นายอนุชิต บุญศิริ

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๒๓ , ๑๒๔ , ๑๒๕)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ (มาตรา ๔๕)

ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕ มีลักษณะกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งระหว่างใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ได้แต่เพียงทางเดียว จะใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางไม่ได้ การที่โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานขอให้บังคับจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่าย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี อันเป็นเงินตามสิทธิ ใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ แล้ว ถือว่าโจทก์เลือกใช้สิทธิที่จะดำเนินการต่อจ่ายด้วยการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะนำคดีไปฟ้องศาลแรงงานอีก จนกว่าการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานจะสิ้นสุด เมื่อปรากฏว่าระหว่างที่พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาคำร้องของโจทก์ โจทก์ได้นำมูลกรณีเลิกจ้างอันเดียวกันนี้ไปยื่นฟ้องจ่ายต่อศาลแรงงานกลางอีก ศาลแรงงานกลางจึงไม่มีอำนาจพิจารณาคำฟ้องของโจทก์ที่ฟ้องเรียกเงินตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯดังกล่าว

การที่โจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรมนั้น เป็นการฟ้องเรียกตามสิทธิ ในมาตรา ๔๕ แห่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มิใช่ฟ้องตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ ศาลแรงงานกลางจึงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาในส่วนนี้ได้

---

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๕/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๖๗, ๑๑๕)

โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท อ. นายจ้าง มีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาอาวุโส แต่ทำการตั้งบริษัทซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับนายจ้างและมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง ซึ่งบริษัทโจทก์ดังกล่าว ย่อมจะต้องดำเนินกิจการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มเดียวกับลูกค้าของนายจ้าง ลูกค้าอาจจะเลือกใช้บริการการให้คำปรึกษาของบริษัทโจทก์ได้ ย่อมเป็นการกระทบถึงรายได้ของนายจ้างและทำให้นายจ้างเสียหาย แม้จะไม่ปรากฏว่าบริษัทโจทก์ได้แย่งลูกค้าของนายจ้างหรือมีลูกค้าไปใช้บริการของบริษัทโจทก์ก็ตาม ก็ต้องถือว่ากรณีที่โจทก์ตั้งบริษัทในลักษณะดังกล่าวเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๕(๒) และมาตรา ๖๗ แก่โจทก์ แม้ พ. ผู้ลงนามในหนังสือเลิกจ้างโจทก์ในฐานะผู้จัดการทั่วไปของบริษัท นายจ้างและ จ. ผู้จัดการฝ่ายขายและบริการธุรกิจของบริษัทนายจ้างจะได้ร่วมกันตั้งบริษัทอื่นซึ่งมีกิจการอันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้างเช่นเดียวกับโจทก์ก็ตาม ก็เป็นเรื่องที่นายจ้างจะไปว่ากล่าวเอาโทษแก่บุคคลทั้งสองเอง หากมีผลทำให้การกระทำของโจทก์ไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายไม่เช่นนั้น การที่จำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้บริษัท อ. เลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์นั้น จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๓๒/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๑๕(๓))

แม้การขับรถยนต์โดยประมาทเลินเล่อของโจทก์ ซึ่งเป็นลูกจ้างจะเป็นเหตุให้ผู้จัดการทั่วไปของจำเลยได้รับอันตรายแก่กาย หน้าผากแตกเลือดซึม ตาซ้าย ใหญ่ซ้าย เอว และขาซ้ายเจ็บ และทำให้รถยนต์ได้รับความเสียหายก็ตาม แต่การบาดเจ็บของผู้จัดการทั่วไปเป็นการบาดเจ็บเล็กน้อย ทั้งค่าเสียหายของรถยนต์ดังกล่าวบริษัทประกันภัยเป็นผู้รับผิดชอบ จำเลยจึงได้รับความเสียหายอยู่บ้าง แต่ไม่มากนัก ยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๕(๓) เมื่อนายจ้างเลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

---

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖๔/๒๕๔๕

แพ่ง เลิกสัญญาจ้างแรงงาน บอกละเลิกสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๓๘๖ , ๕๗๕ , ๕๘๒ , ๕๘๓ )

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๗ , ๑๘๖)

สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยที่ ๑ กำหนดว่า ในระหว่างระยะเวลาทดลองงาน หากจำเลยที่ ๑ เห็นว่าผลการปฏิบัติงานของโจทก์ไม่เป็นที่น่าพอใจ จำเลยที่ ๑ มีสิทธิยกเลิกการจ้างงานโดยจำต้องแจ้งให้โจทก์ทราบล่วงหน้า และโจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินค่าชดเชยจากจำเลยที่ ๑ ดังนั้น เมื่อจำเลยที่ ๑ พิจารณาแล้ว เห็นว่าผลการปฏิบัติงานของโจทก์ไม่เป็นที่น่าพอใจและบอกละเลิกสัญญาจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างตามข้อตกลงที่ระบุไว้ อันเป็นการใช้สิทธิโดยชอบตาม ป.พ.พ. มาตรา ๓๘๖ วรรคหนึ่ง มิใช่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต เป็นการเลิกจ้างโดยมิเหตุอันสมควร มิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน ๑๒๐ วัน หมายถึง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงานโดยมีเวลาทดลองงานไม่เกิน ๑๒๐ วัน หากผ่านการทดลองงานนายจ้างจะจ้างต่อไป ถ้าไม่ผ่านการทดลองงานนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ ซึ่งไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๗ วรรคสอง

การบอกละเลิกสัญญาจ้างแต่เดิมบัญญัติไว้ใน ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๒ แต่ปัจจุบัน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ นำบทบัญญัติดังกล่าวมาบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๗ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างและลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างให้เป็นอย่างอื่นได้ การจ้างและเลิกจ้างคดีนี้เกิดขึ้นหลังจากที่ใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ แล้ว จึงต้องบังคับตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๗ ซึ่งให้เลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ ๓ กรณี คือสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลา และนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างกระทำผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา ๑๘ และตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ โดย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๗ มิได้มีข้อยกเว้นว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานนั้นไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เข้าทั้ง ๓ กรณีดังกล่าวตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่งและวรรคท้าย จำเลยจึงต้องบอกละเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้โจทก์ทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหน้าคราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป เมื่อจำเลยบอกละเลิกสัญญาจ้างโจทก์โดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๗ วรรคสองและวรรคสี่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๘๒/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๑๘)

กฎกระทรวงฯ (ข้อ ๓)

สหกรณ์จำเลยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของสมาชิก โดยร่วมกันดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ด้วยกัน โดยสมาชิกในฐานะผู้ถือหุ้นร่วมลงทุนและรับฝากเงินจากสมาชิกแล้วนำมาให้สมาชิกกู้โดยคิดดอกเบี้ย หากมีเงินทุนเหลือก็จะนำไปให้สหกรณ์อื่นกู้ จำเลยมีรายได้เป็นค่าธรรมเนียมจากการเข้าเป็นสมาชิกและดอกเบี้ยจากการให้สมาชิกและสหกรณ์อื่นกู้ยืม เมื่อมีกำไรก็จัดสรรเป็นเงินทุนสำรอง ค่าบำรุงสันนิบาตสหกรณ์และจ่ายเป็นผลตอบแทนให้แก่สมาชิกในรูปเงินปันผลและเงินเฉลี่ยคืน กับจ่ายเป็นเงินโบนัสแก่กรรมการและเจ้าหน้าที่อื่นเป็นการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ จำเลยจึงมิใช่ นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ตามข้อ (๓) แห่งกฎกระทรวงฯ ซึ่งออกตามความใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ จึงต้องนำมาตรา ๑๑๘ แห่ง พ.ร.บ. นี้ มาใช้บังคับแก่จำเลย เมื่องานที่จำเลยจ้างโจทก์มิใช่การจ้างในโครงการเฉพาะที่มีโชคทางธุรกิจ มิใช่งานตามฤดูกาล แต่เป็นการทำงานตามปกติธุรกิจของจำเลย แม้การจ้างงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจะเป็นการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น โจทก์ก็มิใช่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๘ วรรคสามและวรรคสี่ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งทำงานมาแล้ว ๒ ปี จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย แก่สิบวัน ตามมาตรา ๑๑๘ (๒) พร้อมดอกเบี้ย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๓๔/๒๕๕๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง)

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน หรือประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างฯ

อ. เป็นผู้จัดการสถานที่มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมทรัพย์สินภายในร้านสะดวกซื้อของโจทก์ จึงเข้าลักษณะงานที่โจทก์จะเรียกเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้

การที่ อ. ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยรายวันวันละ ๒๓๓.๓๓ บาท ขณะที่โจทก์ได้รับเงินประกันซึ่งโจทก์สามารถเรียกได้ไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในวันที่นายจ้างรับเงินประกันคิดเป็นเงิน ๑๓,๙๙๙.๘๐ บาท โจทก์หักค่าจ้างของ อ. ไว้เป็นเงินประกันจำนวน ๙,๔๑๕ บาท จึงเป็นจำนวนเงินที่โจทก์สามารถเรียกได้ และโจทก์ได้นำเงินประกันดังกล่าวไปฝากไว้กับบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ก. อันเป็นสถาบันการเงินในนามของ อ. จึงเป็นการปฏิบัติที่ชอบด้วยบทบัญญัติมาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ แม้โจทก์จะไม่ได้แจ้งชื่อสถาบันการเงิน ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชีให้ อ. ทราบก็ไม่มีผลกระทบต่อกรเรียกเก็บเงินประกันความเสียหายในการทำงานที่โจทก์เรียกเก็บจาก อ. โดยชอบแล้ว โจทก์จึงมีสิทธินำเงินประกันดังกล่าวมาหักจากค่าเสียหายที่ อ. ก่อให้เกิดขึ้นแก่โจทก์ในการทำงานได้และไม่จำเป็นต้องคืนเงินประกันดังกล่าวแก่ อ. ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๒๕/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๕ , ๑๑๘ (๒))

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (มาตรา ๓๕)

คดีแรงงาน โจทก์หรือจำเลยอาจฟ้องหรือให้การเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรมตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ฯ

เหตุที่จำเลยเลิกจ้างเป็นเรื่องที่โจทก์ตวาดใส่จำเลยว่า “หยิบขึ้นมาทำไป” จำเลยโกรธจึงเลิกจ้างโจทก์ ถ้อยคำดังกล่าววิญญูชนโดยทั่วไปในฐานะนายจ้างอาจไม่พอใจบ้างที่ถูกลูกจ้างกล่าวทำนองตักท้วงเช่นนั้น และนายจ้างอาจได้รับความเสียหายบ้างในด้านการบังคับบัญชา แต่เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งย่อมมีการสั่งงาน สอบถาม ถกเถียง และได้แย้งกันเป็นปกติวิสัย เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์กล่าวถ้อยคำนั้นโดยมีเจตนา หรือประสงค์ให้จำเลยได้รับความเสียหาย การกระทำของโจทก์จึงมิใช่การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ

โจทก์ฟ้อง บ. ในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการบริษัท อ. และบริษัท อ. ในฐานะนายจ้าง ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕ ในชั้นพิจารณาจำเลยยอมรับว่าเป็นกรรมการบริษัท อ. และเป็นนายจ้าง ทั้งคู่คู่คดีโดยอ้างความผิดที่โจทก์ได้กระทำซึ่งเป็นเหตุเลิกจ้างด้วย บ. กับบริษัท อ. จึงต่างเป็นนายจ้างของโจทก์ และมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลค่าความแห่งคดีนี้ด้วย ละเนื่องจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในฐานะผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท อ. จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดเป็นส่วนตัว

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๑/๒๕๔๕ วิธีพิจารณาความแพ่ง อำนาจฟ้อง (มาตรา ๕๕)

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ (มาตรา ๘ , ๓๑ , ๓๖)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๕)

สมาชิกของสหภาพแรงงาน โจทก์แต่ละคน หากมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ที่จะได้รับ หรือจ่ายค่าจ้างที่ยังขาดอยู่หรือร้อยละห้าสิบตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ และตามสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลย ซึ่งเป็นนายจ้างของสมาชิก โจทก์สามารถบังคับจำเลยให้ปฏิบัติตามกฎหมายและสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยเป็น โจทก์ฟ้องจำเลยต่อศาล ซึ่งจะดำเนินคดีด้วยตนเองหรือจะแต่งตั้งผู้แทนหรือทนายความ หรือจะมอบอำนาจให้ สหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิกดำเนินคดีแทนตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๓๖ ก็ได้ เมื่อสมาชิกโจทก์มีได้ฟ้องจำเลยและมีได้มอบอำนาจให้โจทก์ดำเนินคดีแทน แต่โจทก์ในฐานะ สหภาพแรงงานฟ้องจำเลยโดยมิได้มีข้อโต้แย้งใด ๆ เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายแพ่งกับจำเลย โจทก์จึง ไม่มีอำนาจฟ้องตาม ป.ว.พ. มาตรา ๕๕ ประกอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๘ และมาตรา ๓๑

---



## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๖๕/๒๕๔๕

แพ่ง บอกละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๓๖๘ , ๕๖๕ , ๕๘๒ , ๕๘๓ )

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๑๕(๓))

โจทก์เป็นเจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์ มีหน้าที่ตรวจผลเลือด ผลทางเคมี เพื่อส่งให้แพทย์วินิจฉัย และทำการรักษาโรคแก่ผู้ป่วย หน้าที่โจทก์จึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้แพทย์สามารถวินิจฉัยและรักษาโรคผู้ป่วย ได้อย่างถูกต้อง อันจะส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย การที่โจทก์ตรวจผลเลือดของผู้ป่วยไม่ถูกต้อง จนต้องนำเอาเลือดผู้ป่วยไปตรวจใหม่และไม่เตรียมเลือดให้ผู้ป่วยในขณะที่เป็นเวรของโจทก์แต่กลับให้พยาบาล ปฏิบัติหน้าที่แทน ทั้งต่อมาแพทย์สั่งให้โจทก์ตรวจหาผลเลือดทางเคมี ๒ ชนิด โจทก์ก็ตรวจหาผลทางเคมีให้ เพียงชนิดเดียว ทำให้แพทย์วินิจฉัยโรคไม่ครบถ้วนนั้น จึงเป็นการประมาทเลินเล่อขาดความเอาใจใส่และ รับผิดชอบในหน้าที่อันเป็นความบกพร่องอย่างยิ่ง ซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ป่วย ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชื่อเสียงของโรงพยาบาลจำเลยเป็นอย่างมาก จึงเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหาย อย่างร้ายแรง และยังเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและ สุจริตอีกด้วย จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๕(๓) และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๕๔/๒๕๔๕ นายวีระ ไชยง

แพ่ง บอกลูกสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๕๘๓)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๖๗, ๑๑๘, ๑๑๙)

โจทก์ได้รับมอบหมายให้เปลี่ยนอะไหล่คอนโซลหน้าปีครรถยนต์ ที่ถูกค้าซื้อจากบริษัทจำเลย  
ที่ ๒ โจทก์จึงเบิกอะไหล่คอนโซลหน้าปีดทั้งชุด ซึ่งมีกล่องเกะ รวมอยู่ด้วย โจทก์ถอดคอนโซลหน้าปีดที่ชำรุด  
ออกจากรถยนต์ถูกค้าแล้วใส่คอนโซลหน้าปีดอันใหม่แทน แต่ไม่ได้เปลี่ยนกล่องเกะอันใหม่ให้ โดยไม่ได้แจ้ง  
ให้หัวหน้างานทราบ กล่องเกะอันใหม่ที่เบิกมาแล้วไม่ได้ใช้ โจทก์มิได้นำไปคืนศูนย์อะไหล่เพราะเป็นเวลาเลิก  
งานประกอบกับโจทก์หลงลืมด้วย พฤติการณ์ของโจทก์จึงเป็นเพียงการปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง แม้จะเป็นการ  
ฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างแต่ก็เป็นกรณีที่ร้ายแรง ทั้งไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้กระทำการใดหรือมี  
พฤติการณ์ที่สื่อให้เห็นเจตนาที่จะเอากล่องเกะไปเป็นของตน ถือไม่ได้ว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำผิด  
อาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เมื่อจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่าย  
ค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ตามมาตรา ๑๑๘  
และมาตรา ๖๗

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๒๒/๒๕๔๕ นายวิรัตน์ วัฒนะแสง

แพ่ง บอกละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๕๘๓)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๑๕(๔))

หนังสือเดือนนอกจากจะมีข้อความซึ่งแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างให้เพียงพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำนั้นของตนได้แล้ว ก็จะต้องมีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามไม่ให้ลูกจ้างกระทำการเช่นนั้นซ้ำอีกด้วย แม้หนังสือเดือนของจำเลยจะมีข้อความแสดงข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับการที่โจทก์ฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งของจำเลยเพียงพอที่โจทก์จะเข้าใจการกระทำของโจทก์ได้ แต่ไม่มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามไม่ให้โจทก์กระทำเช่นนั้นซ้ำอีก คงมีแต่คำว่า “ใบเตือนครั้งที่ ๑” และ “ใบเตือนครั้งที่ ๒” อยู่ด้านบนของเอกสาร เอกสารดังกล่าวจึงเป็นเพียงหนังสือของจำเลยที่แจ้งการฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งของโจทก์ ให้โจทก์ทราบเท่านั้น ไม่เป็นหนังสือเตือนตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๕(๔)

จำเลยสั่งให้โจทก์ขั้บรถยนต์บรรทุกไปรับสินค้าที่อาคารเกษตรปลาซ่า แต่โจทก์เดินทางไปไม่ถึงเพราะเหลือเวลาอีกประมาณ ๔๓ นาที ก็จะติดเวลาห้ามรถยนต์บรรทุกแล่นในเขตกรุงเทพมหานคร โจทก์จึงนำรถยนต์กลับไปที่สำนักงานของจำเลย เมื่อจำเลยมีระเบียบว่าในกรณีที่พนักงานขับรถไม่สามารถขั้บรถยนต์ไปถึงที่หมายปลายทางได้ทันเวลาและจะต้องนำรถยนต์กลับไปที่สำนักงาน พนักงานขับรถจะต้องแจ้งให้ผู้มีอำนาจของจำเลยทราบก่อน แต่โจทก์ไม่ได้แจ้งให้ผู้มีอำนาจของจำเลยทราบก่อน การกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือขัดคำสั่งของจำเลยอันไม่ใช่กรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าว โดยไม่ได้ตัดเตือนโจทก์เป็นหนังสือมาก่อน จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ แต่เมื่อโจทก์ได้เคยฝ่าฝืนระเบียบหรือขัดคำสั่งของจำเลยในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ขับรถมาแล้วถึง ๒ ครั้ง ถือได้ว่าโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเป็นอาจิมตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่มีงบบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ได้ตามบทกฎหมายดังกล่าว

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒๘/๒๕๔๕

แพ่ง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา ๕๘๒)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๕, ๘)

ภาษีเงินได้ที่บริษัทจำเลยนำส่งกรมสรรพากรและเงินประกันสังคมที่นำส่งสำนักงานประกันสังคม จำเลยออกให้ลูกจ้างทุกคนรวมทั้งโจทก์ ซึ่งเงินสองจำนวนดังกล่าวโจทก์ในฐานะผู้มีเงินได้และลูกจ้างผู้ประกันตนมีหน้าที่ต้องชำระโดยจำเลยจะหักจำนวนเงินดังกล่าวไว้จากค่าจ้างและนำส่งหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง แต่เมื่อจำเลยมิได้หักเงินดังกล่าวจากค่าจ้างของโจทก์ แต่ออกเงินนั้นแทนโจทก์ภาษีเงินได้และเงินสมทบกองทุนประกันสังคมที่จำเลยออกให้จึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายแทนโจทก์ มิได้จ่ายให้แก่โจทก์ จึงเป็นเงินประเภทอื่น มิใช่เงินที่จำเลยและโจทก์ตกลงจ่ายกันเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๕

สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีเลิกจ้างโดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๒ และเป็นเงินที่จ่ายให้สำหรับระยะเวลาที่จะมีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างโดยลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่นายจ้าง ดังนั้น สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงไม่ใช่ค่าจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕ และมีใช้ค่าจ้างตามมาตรา ๘ วรรคหนึ่งด้วย

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๔๘/๒๕๔๕

แพ่ง โฆษณกรรม จ้างแรงงาน บอกลเลิกสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๑๕๐ , ๕๖๕ , ๕๗๒ )

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๗)

สัญญาจ้างระหว่างบริษัทโจทก์กับ ส. ที่ระบุว่า ในระยะเวลา ๑๒๐ วัน นับจากวันที่เริ่มปฏิบัติงานให้ถือว่าเป็นระยะเวลาทดลองงาน บริษัทขอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหลังจาก ๑๒๐ วัน หากผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจจะบรรจุลูกจ้างเป็นพนักงานประจำนั้น หมายความว่า นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่ข้อตกลงที่ให้สิทธิโจทก์เลิกจ้าง ส. เมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ ส. ทราบล่วงหน้านั้น ขัดต่อ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๗ วรรคสอง ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ย่อมตกเป็นโมฆะตาม ป.พ.พ. ๑๕๐ เมื่อโจทก์เลิกจ้าง ส. โดยไม่เข้าเหตุตามมาตรา ๑๗ วรรคหนึ่งและวรรคท้าย โจทก์จึงต้องบอกลเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้ ส. ทราบ เมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า เมื่อโจทก์กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน โจทก์บอกลเลิกจ้าง ส. โดยมีได้บอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นการบอกลเลิกจ้างก่อนวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง การบอกลเลิกจ้างของโจทก์ดังกล่าวจึงมีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า โจทก์ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ ส. เป็นเวลา ๓๕ วัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๘๑/๒๕๔๕

แพ่ง จ้างแรงงาน (มาตรา ๕๗๕)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๕)

การพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยจะมีนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างกันหรือไม่ ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่รับฟังได้ในคดีและบทบัญญัติแห่ง ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕ และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕ มิใช่พิจารณาจากข้อตกลงระหว่างโจทก์และจำเลยที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอ้างหรือพิจารณาจากข้อความที่ระบุในเอกสารเท่านั้น การที่โจทก์รับจ้างทำการงานให้แก่จำเลยเพื่อให้จำเลยเป็นที่รับรู้ของคนในประเทศไทยว่าจำเลยมีความเชี่ยวชาญด้านก่อสร้างท่าเทียบเรือ โจทก์ทำการงานดังกล่าวโดยอิสระไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของจำเลย ไม่มีเวลาทำงานปกติ และไม่ปรากฏว่าโจทก์ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบ หรือคำสั่งใดๆ ของจำเลย นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยในลักษณะดังกล่าว จึงไม่ใช่คู่สัญญาในเรื่องจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕ และไม่ใช่นายจ้างและลูกจ้างกันตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕ โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย ย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากนายจ้าง

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๒๑/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๗ วรรคสาม , ๑๑๕)

ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๗ วรรคสาม การบอกเลิกสัญญาจ้างไม่ว่าจะกระทำ เป็นหนังสือหรือกระทำด้วยวาจา นายจ้างต้องระบุเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทราบ หากทำเป็น หนังสือก็ต้องระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง แต่หากทำด้วยวาจาก็ต้องระบุเหตุผลไว้ในขณะที่ บอกเลิกสัญญาจ้างนั้น เมื่อจำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ด้วยวาจาแต่มิได้ระบุหรือแจ้งเหตุผลในการบอกเลิก จ้างไว้ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้าง จำเลยจึงไม่อาจยกเหตุโจทก์ทำผิด พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๕ ขึ้น อ่างภายหลังได้

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๒๖/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๒๓)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ (มาตรา ๔๕)

จำเลยมีมติเลิกจ้างโจทก์โดยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ ซึ่งโจทก์ยินยอมรับไว้แล้ว โจทก์ฟ้องอ้างว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำให้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และโจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบว่าด้วยพนักงานและลูกจ้างของจำเลยฯ ขอให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์ อันเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๔๕ และระเบียบว่าด้วยพนักงานของจำเลยฯ ซึ่งการฟ้องคดีเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและเรียกเงินบำเหน็จดังกล่าวนี้ไม่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนว่าก่อนฟ้องคดีโจทก์จะต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใด และเงินที่โจทก์ฟ้องเรียกทั้งสองจำนวนไม่ใช่เงินที่โจทก์มีสิทธิได้รับตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๒๓ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

---



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๖๖-๕๔๖๗/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๘ วรรคสอง)

ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๘ วรรคสอง โจทก์จะมีสิทธิเรียกร้องเงินเพิ่มจากจำเลย ทั้งสองได้ก็จะต้องปรากฏว่าจำเลยทั้งสองจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ซึ่งต้อง พิจารณาจากข้อเท็จจริงและพฤติการณ์แห่งคดีว่าจำเลยทั้งสองทราบดีถึงหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้าง จำนวนเงิน แนนอนที่ต้องจ่ายเป็นค่าจ้าง กำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้าง บุคคลที่จะได้รับค่าจ้าง ทั้งจำเลยทั้งสองมีความ พร้อมที่จะจ่ายค่าจ้างนั้นได้แต่ไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้โดยไม่มีเหตุผลอันควร เมื่อเงินค่าจ้างที่โจทก์อ้างว่าค้างชำระ นั้นเป็นเงินส่วนที่โจทก์อ้างว่าจำเลยทั้งสองต้องปรับเพิ่มให้เดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ตามสัญญาจ้าง แต่จำเลยทั้ง สองยังได้แย้งว่า จำเลยทั้งสองมีหน้าที่ต้องจ่ายหรือไม่ การที่จำเลยทั้งสองยังไม่จ่ายให้จึงมีเหตุอ้าง ถือไม่ได้ว่า จำเลยทั้งสองจงใจไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๖๘/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๑๕)

พ.ร.บ. ห้ามเรียกดอกเบี้ยเกินอัตราฯ (มาตรา ๓)

ผู้ร้องขอให้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นลูกจ้างและกรรมการลูกจ้างโดยอ้างว่าผู้คัดค้านฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ว่าลูกจ้างต้องไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่แสวงหาประโยชน์จากการกู้ยืมภายในบริเวณที่ทำการหรือโรงงานหรือหอพักที่นายจ้างจัดให้ ซึ่งเป็นกรณีร้ายแรง โดยผู้คัดค้านให้ลูกจ้างของผู้ร้องกู้ยืมเงิน แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ที่ให้กู้ยืมเงินคือ บ. ไม่ใช่ผู้คัดค้าน เหตุที่ผู้คัดค้านเข้าไปเกี่ยวข้องกับตัวก็เพราะ ม. ไปพบผู้คัดค้านแจ้งว่ากำลังเดือดร้อนต้องการใช้เงิน ผู้คัดค้านจึงรับไปติดต่อกับ บ. ลูกพี่ลูกน้องกับผู้คัดค้านซึ่งมีอาชีพปล่อยเงินกู้ให้ผู้อื่นเป็นการช่วยเหลือ ม. หลังจากที่ผู้คัดค้านติดต่อกับ บ. ขอมให้กู้ยืมโดยมอบเงินให้ผู้คัดค้านนำไปมอบให้ ม. การที่ผู้คัดค้านรับมอบเงินกู้จาก บ. นำไปให้ ม. จึงเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องเพื่อช่วย ม. ให้ได้รับเงินกู้จาก บ. เช่นเดียวกัน แม้ บ. จะคิดดอกเบี้ยจาก ม. ถึงร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน อันเป็นการฝ่าฝืนต่อ พ.ร.บ. ห้ามเรียกดอกเบี้ยเกินอัตราฯ และไม่ว่าผู้คัดค้านจะเป็นผู้สนับสนุนในการกระทำความผิดดังกล่าวหรือไม่ก็ตาม เมื่อไม่ปรากฏว่าผู้คัดค้านได้รับประโยชน์ใดจากการกู้ยืมระหว่าง ม. กับ บ. การกระทำของผู้คัดค้านจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง กรณีไม่มีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้าน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๕๐/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๕)

ตำแหน่งผู้อำนวยการบริหารฝ่ายขายของโจทก์จะมีรายได้หรือประโยชน์ตอบแทนรวม ๓ ประการ ซึ่งจำนวนรายได้หรือผลประโยชน์ตอบแทนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลงานการขายและเบี้ยประกันของผู้ปฏิบัติงานในทีมเป็นสำคัญ มีจำนวนไม่แน่นอนและแตกต่างจากพนักงานประเภทอื่น ๆ ของโจทก์ โดยพนักงานประเภทอื่น ๆ ดังกล่าว จะมีรายได้เป็นค่าจ้างเป็นงวดรายเดือน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายในตำแหน่งต่าง ๆ ของโจทก์นั้น การปฏิบัติหน้าที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ เพียงแต่ต้องปฏิบัติตามขอบข่ายและอำนาจหน้าที่เท่านั้น ฉะนั้น ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายจึงไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน และมีได้อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของโจทก์ โจทก์จะลงโทษผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ได้ ส่วนการที่ผู้อำนวยการบริหารฝ่ายขายมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุมัติ แต่งตั้ง บรรจุ จ่ายเงินเดือน ปรับตำแหน่ง เสนอความคิดเห็น ข้าราชการ โยกย้าย ตักเตือน ลงโทษ ภาคทัณฑ์ ถอดถอน ปลดออก ให้พ้นจากการเป็นพนักงานฝ่ายขายนั้น เป็นเพียงการกำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย ทั้งนี้ก็เพื่อผลประโยชน์ในการประกอบธุรกิจของโจทก์เท่านั้น มิใช่เป็นการกำหนดอำนาจบังคับบัญชาในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างแต่อย่างใด ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยร่วมในตำแหน่งผู้อำนวยการบริหารฝ่ายขาย ไม่ใช่ความสัมพันธ์ในลักษณะจ้างแรงงานตามกฎหมาย จำเลยร่วมจึงไม่ใช่ลูกจ้างของโจทก์

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๑๑-๖๐๑๓/๒๕๔๕

แพ่ง โฆษณกรรม (มาตรา ๑๕๐)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๕ , ๑๐๘ , ๑๑๕ , ๑๑๘ วรรคสอง)

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ (มาตรา ๔๕)

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ (มาตรา ๕ , ๑๐ , ๑๑)

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นข้อตกลงระหว่างจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกับลูกจ้างของจำเลยเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงออกจากงาน จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา ๕ , ๑๐ , ๑๑ ประกอบ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๐๘ ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานที่มีผลผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ข้อบังคับดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๐ ปี และลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี เป็นการที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงไม่เท่าเทียมกันโดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างชายและหญิงทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานแตกต่างกันอย่างไร จึงขัดต่อ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อบังคับดังกล่าว เฉพาะส่วนที่ให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๐ ปี จึงตกเป็นโมฆะ ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๑๕๐ ไม่มีผลใช้บังคับ

การที่จำเลยให้โจทก์เกษียณอายุโดยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เนื่องจากการเกษียณอายุดังกล่าว จึงเป็นการเลิกจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง โดยที่โจทก์ไม่ได้กระทำความผิด และไม่มีเหตุให้เลิกจ้างได้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ถือเป็นเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๔๕

จำเลยมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๐ ปี ส่วนลูกจ้างชายเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี ตั้งแต่เริ่มประกอบกิจการตลอดมา ขณะโจทก์ทำสัญญาจ้างเข้าทำงานกับจำเลยก็รับรู้และยอมรับกระทำตามข้อบังคับฯ แต่ต่อมาข้อบังคับฯ ขัดต่อ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๕ ทำให้ข้อบังคับฯ ในส่วนที่กำหนดให้ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๐ ปี ไม่มีผลบังคับต่อไป ดังนั้น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมของจำเลยส่วนหนึ่งสืบเนื่องมาจากผลของการแก้ไขกฎหมาย ไม่ใช่เกิดจากการที่จำเลยกลั่นแกล้งโจทก์แต่อย่างใด อันเป็นข้อเท็จจริงที่จะใช้ประกอบดุลพินิจของศาลแรงงานกลางว่าจะให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานหรือกำหนดให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายแก่โจทก์เพียงใด จึงสมควรยื่นสำนวนให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาและพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๖๗/๒๕๔๕

แพ่ง จ้างแรงงาน บอกลีกสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๕๗๕ , ๕๗๓)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๕ , ๑๑๕ )

การพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยเป็นลูกจ้างและนายจ้างหรือไม่นั้น นอกจากจะพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยมีความสัมพันธ์กันตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕ และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕ แล้ว ยังต้องปรากฏว่าโจทก์อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาโดยต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๓ และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๕ ด้วย คดีนี้โจทก์รับจ้างจำเลยทำงานตำแหน่งมัคคุเทศก์อิสระ อัตราค่าจ้างขึ้นกับการทำงานแต่ละครั้ง โดยนำนักท่องเที่ยวไปตามตารางทัวร์ที่กำหนดไว้ หากไม่มาทำงานก็จะไม่ได้ค่าจ้าง กำหนดวันทำงานไม่แน่นอน ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลา และสวัสดิการสำหรับโจทก์ แสดงว่าโจทก์มีอิสระในการทำงานกับจำเลย ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา และไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลย จึงไม่ใช่การจ้างแรงงานหรือเป็นลูกจ้างและนายจ้างกันตามกฎหมายข้างต้น โจทก์ไม่เป็นลูกจ้างของจำเลย

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๓๗/๒๕๔๕

แพ่ง บอกลิขสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๕๘๓)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๒๐ , ๑๑๖ , ๑๑๗ , ๑๑๘ )

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ (มาตรา ๔๕ , ๕๔)

พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฯ

ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฯ

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย โจทก์และจำเลยจึงอยู่ภายใต้บังคับของ พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฯ และระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฯ อันเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะเกิดเหตุ

โจทก์ทำสัญญาจ้างกับจำเลยหลายฉบับ และโจทก์ลาออกเพื่อรับบรรจุเป็นพนักงาน แต่โจทก์ก็ทำงานกับจำเลยต่อเนื่องมาตลอด โดยไม่ได้เว้นช่วงระยะเวลาใดตั้งแต่วันที่จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างในวันแรก ของสัญญาจ้างฉบับแรก จนถึงวันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงเป็นพนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ สาม ปีขึ้นไป จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย หนึ่งร้อยแปดสิบวัน ตาม ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฯ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

การพิจารณาว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๔๕ หรือไม่นั้น โดยทั่วไปต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นมีเหตุผลเพียงพอ หรือไม่สำคัญ แม้จำเลยระบุในหนังสือเลิกจ้างว่าเลิกจ้างโจทก์ระหว่างทดลองงานแต่ก็ระบุถึงเหตุผลในการเลิกจ้างไว้ด้วยว่า โจทก์บกพร่องต่อหน้าที่และฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจำเลยได้ยกข้อเท็จจริงขึ้นอ้างในคำให้การด้วย การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยข้อเท็จจริงตามที่ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้าง และตามคำให้การจำเลยจึงชอบด้วยกฎหมาย

โจทก์ทราบเหตุตามที่ ๘. ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานร่วมกันหรือคนกระเปาะของผู้โดยสารแล้วกลับนั่งเสียไม่รายงานผู้บังคับบัญชา นับว่าเป็นการบกพร่องต่อหน้าที่และเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย การที่จำเลยเลิกจ้างมีเหตุผลเพียงพอไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และพฤติกรรมการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลู่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๓๘/๒๕๔๕

แพ่ง บอกละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๕๘๒)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา ๑๗)

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา ๑๗ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่น มาตราดังกล่าวบัญญัติถึงการเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้สามกรณี โดยไม่มีข้อยกเว้นว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลา โจทก์จึงต้องบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า เมื่อโจทก์เลิกจ้างโดยไม่ได้บอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือล่วงหน้า จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างตามมาตราดังกล่าว

การจ้างโดยมีกำหนดทดลองงานไม่เกิน ๑๒๐ วัน นั้น หมายถึง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างโดยให้ทดลองทำงานไม่เกิน ๑๒๐ วัน หากผ่านการทดลองงานก็จะจ้างกันต่อไป ถ้าไม่ผ่านการทดลองงานนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ ซึ่งไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา ๑๗ วรรคสอง

---

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๒๔/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๖๗ , ๑๑๘ , ๑๑๙ (๔) )

ว. ทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่สตรี ฝ่ายวิศวกรรม มีหน้าที่เบิกจ่ายอะไหล่เครื่องจักรกลและทำบัญชีเบิกจ่ายอะไหล่ ลักษณะงานในหน้าที่ดังกล่าวมิได้เกี่ยวกับการควบคุมหรือดูแลการทำงานของเครื่องจักรโดยตรง แม้ ว. จะดื่มสุราไปบ้างก็ไม่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่เครื่องจักรของโจทก์ ทั้งไม่ปรากฏว่าในการดื่มสุราดังกล่าว ว. มีอาการมึนเมาสุราอย่างมาก หรือได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์อย่างใด แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์จะกำหนดห้ามลูกจ้างดื่มสุราในขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ก็ยังถือไม่ได้ว่า ว. ได้ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ในกรณีร้ายแรง ดังนั้น เมื่อโจทก์เลิกจ้าง ว. โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ ว. ตามที่จำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งไว้

---



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๒๖/๒๕๔๕

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๕)

ค่าเช่าบ้านที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์เป็นประจำทุกเดือน แม้จะมีจำนวนแน่นอนและจ่ายโดยไม่มีเงื่อนไข แต่ค่าเช่าบ้านดังกล่าว จำเลยจ่ายเป็นค่าที่พักให้แก่ลูกจ้างของจำเลยที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงงานมาบตาพุด ซึ่งเป็นสวัสดิการที่จำเลยจัดให้ลูกจ้างของจำเลยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง เมื่อค่าเช่าบ้านดังกล่าวไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง แม้จำเลยจะนำไปรวมกับเงินเดือนซึ่งเป็นค่าจ้างเพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลาให้แก่โจทก์ ก็ไม่ทำให้ค่าเช่าบ้านซึ่งเป็นสวัสดิการกลายเป็นค่าจ้าง

---

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๔๒-๗๒๕๔/๒๕๕๕

แพ่ง การโอนสิทธิของนายจ้างต้องให้ลูกจ้างยินยอมด้วย การควบบริษัทจำกัดเข้ากัน (มาตรา ๕๗๗ , ๑๒๕๓)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๓ , ๑๑๘ )

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๓ มีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องถูกออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างสิทธิและผลประโยชน์ใดที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการ โอนกิจการหรือการควบรวมกิจการของนายจ้างตามกฎหมาย การที่ธนาคารจำเลยที่ ๑ จดทะเบียนควบรวมกิจการกับธนาคาร ซ. แล้วเปลี่ยนชื่อเป็นธนาคารจำเลยที่ ๒ ซึ่งการควบรวมกิจการดังกล่าวมิใช่การเลิกกิจการของจำเลยที่ ๑ เพียงแต่จำเลยที่ ๑ ต้องสิ้นสภาพไปโดยผลของการควบรวมกิจการกับนิติบุคคลอื่นเท่านั้น และเป็นผลให้จำเลยที่ ๒ ต้องรับโอนไปทั้งสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๑ ทั้งสิ้น ตามนัย ป.พ.พ. มาตรา ๑๒๕๓ และจำเลยที่ ๒ ยังต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการอันเกี่ยวกับลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๓ และ ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๗ วรรคแรก ซึ่งผลของกฎหมายดังกล่าวลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ย่อมต้องโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ในทันทีโดยอัตโนมัติแม้จะไม่ได้แสดงเจตจำนงออกมาย่างชัดแจ้งว่า ประสงค์จะโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ก็ตาม เว้นแต่ลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ รายที่แสดงความประสงค์อย่างชัดแจ้งว่าไม่ยินยอมโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ในกรณีเช่นนี้จึงจะถือว่าจำเลยที่ ๑ ได้เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวเนื่องจากสภาพนิติบุคคลของจำเลยที่ ๑ ได้หมดสิ้นไป อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งสิบสามไม่แสดงเจตนาต่อจำเลยที่ ๑ หรือจำเลยที่ ๒ ว่าไม่ประสงค์ที่จะโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ จึงต้องถือว่าโจทก์ทั้งสิบสามได้โอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ แล้ว การที่จำเลยที่ ๑ ประกาศกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ที่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยที่ ๒ ต้องแสดงเจตจำนงตอบรับการเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ภายในระยะเวลาที่กำหนด มิฉะนั้นจะถูกเลิกจ้างนั้น เป็นการกำหนดเงื่อนไขที่ขัดแย้งต่อบทกฎหมายข้างต้น ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงไม่มีผลบังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๒/๒๕๔๕

แพ่ง บอกละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา ๕๘๓)

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ (มาตรา ๑๗ , ๑๑๕)

กรณีลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอันจะเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๕ (๒) แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฯ หมายถึง ลูกจ้างกระทำโดยตั้งใจให้เกิดความเสียหายโดยรู้ถึงผลเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่นายจ้างด้วย การที่พนักงานแผนกซ่อมบำรุงไปรายงานโจทก์ซึ่งเป็นหัวหน้างานว่าเครื่องเติมอากาศบ่อบำบัดน้ำเสียมีเสียงดังผิดปกติ แต่โจทก์ไม่พุดอะไรและไม่ได้ไปดู ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการตั้งใจให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง จึงไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เมื่อจำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ แต่การกระทำดังกล่าวของโจทก์เป็นการละเลยต่อหน้าที่การงานอันเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับซึ่งโจทก์มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบโดยเคร่งครัด ถือว่าเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้ โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ ประกอบด้วย พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๗ วรรคท้าย

---