

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2659/2526

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 582

ย่อ / หลักกฎหมาย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46 วรรคสุดท้ายเป็นเพียงข้อยกเว้นว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกิน 180 วันแล้วนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยมิใช่เป็นเรื่องห้ามมิให้ทดลองปฏิบัติงานเกิน 180 วัน ดังนั้นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน 120 วัน เมื่อครบกำหนดแล้วนายจ้างจึงมีสิทธิที่จะมีคำสั่งให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานอีก 60 วันได้ และการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกนั้นแม้ลูกจ้างจะมีบันทึกข้อใจในคำสั่งนี้ แต่ลูกจ้างก็ยังคงทำงานต่อไปกับนายจ้างอีก จึงถือได้ว่าลูกจ้างยินยอมตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างจึงยังคงมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำที่ทดลองปฏิบัติงานอยู่ และเมื่อปรากฏว่าในระหว่างที่ทดลองปฏิบัติงานผลงานของลูกจ้างไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างนายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแต่เนื่องจากนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างภายในกำหนดระยะเวลาที่แจ้งไว้แต่แรก จึงไม่ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2525 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานโดยให้ทดลองปฏิบัติงานมีกำหนด 120 วัน ต่อมาวันที่ 5 พฤศจิกายน 2525 จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏความผิด ไม่บอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอศาลพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ จำเลยให้การว่า จำเลยรับโจทก์เข้าทดลองปฏิบัติงานมีระยะเวลา 120 วันในระหว่างทดลองปฏิบัติงานโจทก์มาทำงานสายเป็นอาจिन จำเลยประเมินผลงานโจทก์ปรากฏว่า โจทก์ไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำจำเลยจึงให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานอีก 60 วัน โจทก์ยังมาทำงานสายอีก จำเลยจึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2525 ซึ่งอยู่ในระหว่างที่โจทก์ทดลองปฏิบัติงาน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การเลิกจ้างโจทก์เป็นความผิดบกพร่องจากการกระทำของโจทก์เอง จำเลยไม่ต้องชดเชยค่าเสียหายให้โจทก์ ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้น ถ้าครั้งแรกนายจ้างกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานลงไปแล้ว ย่อมมีผลเป็นการทดลองปฏิบัติงานเท่าที่กำหนดครั้งแรกนั้น จะทดลองปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพื่อให้ครบ 180 วันอีกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอม คดีนี้โจทก์ไม่เห็นด้วยในคำสั่งที่ให้ทดลองปฏิบัติงานต่อจึงถือได้ว่าจำเลยบรรจุโจทก์เป็นลูกจ้างประจำแล้วโจทก์มาสายเป็นประจำตั้งแต่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน จำเลยแจ้งให้โจทก์ทราบแล้ว โจทก์ยังมาสายเป็นประจำเหมือนเดิม จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์เป็นลูกจ้างประจำที่ไม่ได้กำหนดเวลาการจ้างไว้ การเลิกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยจำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้น เป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเข้าทำงานเพื่อทดสอบความรู้ความสามารถและ

ผลงานก่อน หากผลของการทดลองปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของนายจ้างนายจ้างก็จะรับเข้าทำงาน เป็นลูกจ้าง หากผลงานไม่เป็นที่พอใจ นายจ้างก็จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อปรากฏว่าในระยะเวลาที่ ตกลงกันไว้ผลงานของโจทก์ไม่เป็นที่พอใจของจำเลย โดยปกติจำเลยย่อมมีสิทธิที่จะเลิกจ้างได้ แต่ กรณีนี้จำเลยยอมให้ออกาสแก่โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก 60 วัน โดยไม่ใช้สิทธิเลิกจ้างโจทก์ ศาลฎีกาเห็นว่า ไม่มีบทกฎหมายใดห้ามมิให้นายจ้างทดลองปฏิบัติงานเกินกว่า 180 วัน ตามข้อ 46 วรรคท้ายแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ เป็นเรื่องกำหนดให้นายจ้าง จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างโดยมิข้อยกเว้นว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่ นายจ้างได้แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือเมื่อเริ่มทำงานแล้วว่าจะต้องทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดไม่เกิน 180 วัน และนายจ้างได้บอกเลิกจ้างภายในกำหนดระยะเวลา 180 วัน ที่ให้ลูกจ้างทดลอง ปฏิบัติงานแล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว มิใช่เป็นเรื่องห้ามมิให้ทดลอง ปฏิบัติงานเกิน 180 วัน ดังนั้น จำเลยจึงมีสิทธิที่จะเลิกจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกได้ ปัญหาว่า โจทก์ยินยอมตามที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ ข้อเท็จจริงได้ความว่า จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก 60 วัน โจทก์ได้บันทึกท้ายคำสั่งแสดงว่าโจทก์มี ข้อข้องใจคำสั่งนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโจทก์ ขอให้จำเลยทบทวนเรื่องผลงาน แต่จำเลยไม่ได้ ดำเนินการตามบันทึกของโจทก์และไม่ได้มีคำสั่งบรรจุให้โจทก์เป็นลูกจ้างประจำแต่อย่างใด โจทก์ก็ ยังคงทำงานกับจำเลยต่อไปอีก จึงถือได้ว่าโจทก์ยินยอมตามคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์ทดลอง ปฏิบัติงานนั้น โจทก์จึงมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำที่ทดลองปฏิบัติงาน เมื่อปรากฏว่าในระยะเวลาที่ ทดลองปฏิบัติงานนั้น ผลงานของโจทก์ยังไม่เป็นที่พอใจของจำเลยจำเลยก็ย่อมมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 แต่เนื่องจาก จำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลาที่แจ้งไว้แต่แรก จำเลยจึงไม่ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชยตามข้อ 46 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวพิพากษาแก้เป็นว่า จำเลย ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ นอกจากที่แก้คงให้เป็นไปตาม คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ดูฉบับย่อฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 2659/2526นางวนิดา พ่วงศรีโจทก์บริษัทสหศักดิ์พานิช (1975) จำกัดจำเลย ป.พ.พ. ม. 582 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ข้อ 46 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31กรกฎาคม พ.ศ.2521 ข้อ 2ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46 วรรคสุดท้ายเป็นเพียง ข้อยกเว้นว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกกว่าให้ ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกิน 180 วันแล้วนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยมิใช่เป็นเรื่องห้ามมิ ให้ทดลองปฏิบัติงานเกิน 180 วัน ดังนั้นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน 120 วัน เมื่อ ครบกำหนดแล้วนายจ้างจึงมีสิทธิที่จะมีคำสั่งให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานอีก 60 วันได้ และการที่ นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกนั้นแม้ลูกจ้างจะมีบันทึกข้อข้องใจในคำสั่งนี้ แต่ลูกจ้างก็ ยังคงทำงานต่อไปกับนายจ้างอีก จึงถือได้ว่าลูกจ้างยินยอมตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างจึงยังมี ฐานะเป็นลูกจ้างประจำที่ทดลองปฏิบัติงานอยู่ และเมื่อปรากฏว่าในระหว่างที่ทดลองปฏิบัติงาน ผลงานของลูกจ้างไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างนายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าแต่เนื่องจากนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างภายในกำหนดระยะเวลาที่แจ้งไว้ แต่แรก จึงไม่ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยโจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2525 จำเลยจ้าง โจทก์เข้าทำงานโดยให้ทดลองปฏิบัติงานมีกำหนด 120 วัน ต่อมาวันที่ 5 พฤศจิกายน 2525 จำเลย

เลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏความผิด ไม่บอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอศาลพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์จำเลยให้การว่า จำเลยรับโจทก์เข้าทดลองปฏิบัติงานมีระยะเวลา 120 วันในระหว่างทดลองปฏิบัติงานโจทก์มาทำงานสายเป็นอาจिन จำเลยประเมินผลงานโจทก์ปรากฏว่า โจทก์ไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำจำเลยจึงให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานอีก 60 วัน โจทก์ยังมาทำงานสายอีก จำเลยจึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2525 ซึ่งอยู่ในระหว่างที่โจทก์ทดลองปฏิบัติงาน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การเลิกจ้างโจทก์เป็นความผิดบกพร่องจากการกระทำของโจทก์เอง จำเลยไม่ต้องชดเชยค่าเสียหายให้โจทก์ ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลาง วินิจฉัยว่า การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้น ถ้าครั้งแรกนายจ้างกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานลงไปแล้ว ย่อมมีผลเป็นการทดลองปฏิบัติงานเท่าที่กำหนดครั้งแรกนั้น จะทดลองปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพื่อให้ครบ 180 วันอีกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอม คดีนี้โจทก์ไม่เห็นด้วยในคำสั่งที่ให้ทดลองปฏิบัติงานต่อจึงถือได้ว่าจำเลยบรรจุโจทก์เป็นลูกจ้างประจำแล้วโจทก์มาสายเป็นประจำตั้งแต่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน จำเลยแจ้งให้โจทก์ทราบแล้ว โจทก์ยังมาสายเป็นประจำเหมือนเดิม จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์เป็นลูกจ้างประจำที่ไม่ได้กำหนดเวลาการจ้างไว้ การเลิกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยจำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้น เป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเข้าทำงานเพื่อทดสอบความรู้ความสามารถและผลงานก่อน หากผลของการทดลองปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของนายจ้างนายจ้างก็จะรับเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง หากผลงานไม่เป็นที่พอใจ นายจ้างก็จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อปรากฏว่าในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ผลงานของโจทก์ไม่เป็นที่พอใจของจำเลย โดยปกติจำเลยย่อมมีสิทธิที่จะเลิกจ้างได้ แต่กรณีนี้จำเลยยอมให้ออกาสแก่โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก 60 วัน โดยไม่ใช้สิทธิเลิกจ้างโจทก์ ศาลฎีกาเห็นว่า ไม่มีบทกฎหมายใดห้ามมิให้นายจ้างทดลองปฏิบัติงานเกินกว่า 180 วัน ตามข้อ 46 วรรคท้ายแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ เป็นเรื่องกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างโดยมีข้อยกเว้นว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่นายจ้างได้แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือเมื่อเริ่มทำงานแล้วจะต้องทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดไม่เกิน 180 วัน และนายจ้างได้บอกเลิกจ้างภายในกำหนดระยะเวลา 180 วัน ที่ให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานแล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว มิใช่เป็นเรื่องห้ามมิให้ทดลองปฏิบัติงานเกิน 180 วัน ดังนั้น จำเลยจึงมีสิทธิที่จะเลิกจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกได้ ปัญหาว่าโจทก์ยินยอมตามที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ ข้อเท็จจริงได้ความว่า จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก 60 วัน โจทก์ได้บันทึกท้ายคำสั่งแสดงว่าโจทก์มีข้อข้องใจคำสั่งนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโจทก์ ขอให้จำเลยทบทวนเรื่องผลงาน แต่จำเลยไม่ได้ดำเนินการตามบันทึกของโจทก์และไม่ได้มีคำสั่งบรรจุให้โจทก์เป็นลูกจ้างประจำแต่อย่างใด โจทก์ก็ยังคงทำงานกับจำเลยต่อไปอีก จึงถือได้ว่าโจทก์ยินยอมตามคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานนั้น โจทก์จึงมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำที่ทดลองปฏิบัติงาน เมื่อปรากฏว่าในระยะเวลาที่ทดลองปฏิบัติงานนั้น ผลงานของโจทก์ยังไม่เป็นที่พอใจของจำเลยจำเลยก็ย่อมมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 แต่เนื่องจากจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์

ตามกำหนดระยะเวลาที่แจ้งไว้แต่แรก จำเลยจึงไม่ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ 46 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวพิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ นอกจากที่แก้คงให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง(พิพัฒน์ จักรางกูร-ขจร หะวานนท์-ดุสิต วราโห)แหล่งที่มาของผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกาแผนกหมายเลขคดีคำศาลฎีกาหมายเลขคดีคำศาลชั้นต้นหมายเลขคดีแดงศาลชั้นต้น

หมายเหตุคำพิพากษา: โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2525 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานโดยให้ทดลองปฏิบัติงานมีกำหนด 120 วัน ต่อมาวันที่ 5 พฤศจิกายน 2525 จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏความผิด ไม่บอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอศาลพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์จำเลยให้การว่า จำเลยรับโจทก์เข้าทดลองปฏิบัติงานมีระยะเวลา 120 วันในระหว่างทดลองปฏิบัติงานโจทก์มาทำงานสายเป็นอาจฉิน จำเลยประเมินผลงานโจทก์ปรากฏว่าโจทก์ไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำจำเลยจึงให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานอีก 60 วัน โจทก์ยังมาทำงานสายอีก จำเลยจึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2525 ซึ่งอยู่ในระหว่างที่โจทก์ทดลองปฏิบัติงาน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การเลิกจ้างโจทก์เป็นความผิดบกพร่องจากการกระทำของโจทก์เอง จำเลยไม่ต้องชดเชยค่าเสียหายให้โจทก์ ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้น ถ้าครั้งแรกนายจ้างกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานลงไปแล้ว ย่อมมีผลเป็นการทดลองปฏิบัติงานเท่าที่กำหนดครั้งแรกนั้น จะทดลองปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพื่อให้ครบ 180 วันอีกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอม คดีนี้โจทก์ไม่เห็นด้วยในคำสั่งที่ให้ทดลองปฏิบัติงานต่อจึงถือว่าจำเลยบรรจุโจทก์เป็นลูกจ้างประจำแล้วโจทก์มาสายเป็นประจำตั้งแต่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน จำเลยแจ้งให้โจทก์ทราบแล้ว โจทก์ยังมาสายเป็นประจำเหมือนเดิม จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์เป็นลูกจ้างประจำที่ไม่ได้กำหนดเวลาการจ้างไว้ การเลิกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า พินิจพิเคราะห์ให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยจำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้น เป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเข้าทำงานเพื่อทดสอบความรู้ความสามารถและผลงานก่อน หากผลของการทดลองปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของนายจ้างนายจ้างก็จะรับเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง หากผลงานไม่เป็นที่พอใจ นายจ้างก็จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อปรากฏว่าในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ผลงานของโจทก์ไม่เป็นที่พอใจของจำเลย โดยปกติจำเลยย่อมมีสิทธิที่จะเลิกจ้างได้ แต่กรณีนี้จำเลยยอมให้โอกาสแก่โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก 60 วัน โดยไม่ใช้สิทธิเลิกจ้างโจทก์ ศาลฎีกาเห็นว่า ไม่มีบทกฎหมายใดห้ามมิให้นายจ้างทดลองปฏิบัติงานเกินกว่า 180 วัน ตามข้อ 46 วรรคท้ายแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ เป็นเรื่องกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างโดยมีข้อยกเว้นว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่นายจ้างได้แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือเมื่อเริ่มทำงานแล้วว่าจะต้องทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดไม่เกิน 180 วัน และนายจ้างได้บอกเลิกจ้างภายในกำหนดระยะเวลา 180 วัน ที่ให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานแล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว มิใช่เป็นเรื่องห้ามมิให้ทดลองปฏิบัติงานเกิน 180 วัน ดังนั้น จำเลยจึงมีสิทธิที่จะเลิกจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกได้ ปัญหาว่าโจทก์ยินยอมตามที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ ข้อเท็จจริงได้ความว่าจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก 60 วัน โจทก์ได้บันทึกท้ายคำสั่งแสดงว่าโจทก์มี

ข้อข้อใจคำสั่งนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโจทก์ ขอให้จำเลยทบทวนเรื่องผลงาน แต่จำเลยไม่ได้ดำเนินการตามบันทึกของโจทก์และไม่ได้มีคำสั่งบรรจุให้โจทก์เป็นลูกจ้างประจำแต่อย่างใด โจทก์ก็ยังคงทำงานกับจำเลยต่อไปอีก จึงถือได้ว่าโจทก์ยินยอมตามคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานนั้น โจทก์จึงมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำที่ทดลองปฏิบัติงาน เมื่อปรากฏว่าในระยะเวลาที่ทดลองปฏิบัติงานนั้น ผลงานของโจทก์ยังไม่เป็นที่พอใจของจำเลยจำเลยก็ย่อมมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 แต่เนื่องจากจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลาที่แจ้งไว้แต่แรก จำเลยจึงไม่ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ 46 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวพิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ นอกจากที่แก้คงให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ศูนย์ยอฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2659/2526นางวนิดา พ่วงศรีโจทก์บริษัทสหศักดิ์พานิช (1975) จำกัดจำเลย ป.พ.พ. ม. 582 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ข้อ 46 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 31กรกฎาคม พ.ศ.2521 ข้อ 2ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46 วรรคสุดท้ายเป็นเพียงข้อยกเว้นว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกิน 180 วันแล้วนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยมิใช่เป็นเรื่องห้ามมิให้ทดลองปฏิบัติงานเกิน 180 วัน ดังนั้นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน 120 วัน เมื่อครบกำหนดแล้วนายจ้างจึงมีสิทธิที่จะมีคำสั่งให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานอีก 60 วันได้ และการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกนั้นแม้ลูกจ้างจะมีบันทึกข้อใจในคำสั่งนี้ แต่ลูกจ้างก็ยังคงทำงานต่อไปกับนายจ้างอีก จึงถือได้ว่าลูกจ้างยินยอมตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างจึงยังมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำที่ทดลองปฏิบัติงานอยู่ และเมื่อปรากฏว่าในระหว่างที่ทดลองปฏิบัติงาน ผลงานของลูกจ้างไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างนายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแต่เนื่องจากนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างภายในกำหนดระยะเวลาที่แจ้งไว้แต่แรก จึงไม่ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยโจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2525 จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานโดยให้ทดลองปฏิบัติงานมีกำหนด 120 วัน ต่อมาวันที่ 5 พฤศจิกายน 2525 จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏความผิด ไม่บอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอศาลพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์จำเลยให้การว่า จำเลยรับโจทก์เข้าทดลองปฏิบัติงานมีระยะเวลา 120 วันในระหว่างทดลองปฏิบัติงานโจทก์มาทำงานสายเป็นอาจิจน จำเลยประเมินผลงานโจทก์ปรากฏว่า โจทก์ไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำจำเลยจึงให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานอีก 60 วัน โจทก์ยังมาทำงานสายอีก จำเลยจึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2525 ซึ่งอยู่ในระหว่างที่โจทก์ทดลองปฏิบัติงาน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การเลิกจ้างโจทก์เป็นความผิดบกพร่องจากการกระทำของโจทก์เอง จำเลยไม่ต้องชดเชยค่าเสียหายให้โจทก์ ขอให้ยกฟ้องศาลแรงงานกลาง วินิจฉัยว่า การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้น ถ้าครั้งแรกนายจ้างกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานลงไปแล้ว ย่อมมีผลเป็นการทดลองปฏิบัติงานเท่าที่กำหนดครั้งแรกนั้น จะทดลองปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพื่อให้ครบ 180 วันอีกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอม คดีนี้โจทก์ไม่เห็นด้วยในคำสั่งที่ให้ทดลองปฏิบัติงานต่อจึงถือได้ว่าจำเลยบรรจุโจทก์เป็นลูกจ้างประจำแล้วโจทก์มาสาย

องค์คณะ

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/2659/2526>