

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8733/2558

นายวันชัย ภัทรจารุโงทก์ บริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิสเอส จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

ย่อ / หลักกฎหมาย

ความหมายของการเลิกจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง สำหรับกรณีเลิกจ้างเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ 1 การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป 2 ไม่จ่ายค่าจ้างให้ แม้สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนสิ้นสุดลงแล้ว นายจ้างยังให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและจ่ายค่าจ้างให้ ก็ไม่ถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อข้อเท็จจริงฟังว่า ก่อนสัญญาจ้างฉบับที่ 3 ซึ่งเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนสิ้นสุดลง โจทก์ได้รับสัญญาจ้างฉบับที่ 4 จากจำเลยแล้ว แต่โจทก์ไม่ตกลงทำสัญญาจ้างกับจำเลยต่อไป จำเลยไม่ได้กระทำการใดที่ไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง แต่โจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยเอง ย่อมถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระค่าชดเชย 765,000 บาท และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 110,500 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินแต่ละจำนวน นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์หรือไม่ โจทก์อุทธรณ์ว่า ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยเพียงว่าจำเลยไม่ได้กระทำการใดที่ไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง แต่โจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยเอง หาใช่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ไม่ ดังนี้ ข้อเท็จจริงย่อมรับฟังไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้น ไม่ชอบ เพราะศาลแรงงานกลางไม่นำเอาบทบัญญัติส่วนท้ายของมาตรา 118 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในส่วนที่ว่า "ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด" มาประกอบการวินิจฉัย และเมื่อสัญญาจ้างฉบับที่ 3 ซึ่งเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนสิ้นสุดลงแล้ว ต้องถือว่านายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนนั้น เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสอง บัญญัติว่า การเลิกจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความว่ารวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป ดังนั้น ความหมายของการเลิกจ้างตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวมี 2 กรณี คือ การเลิกจ้างโดยนายจ้างกระทำการใดที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป สำหรับกรณีเลิกจ้างเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ 1 การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป 2 ไม่จ่ายค่าจ้างให้ แม้สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนสิ้นสุดลงแล้ว นายจ้างยังให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและจ่าย

ค่าจ้างให้ ก็ไม่ถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เมื่อคดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้วว่า ก่อนสัญญาจ้างฉบับที่ 3 ซึ่งเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนสิ้นสุดลง โจทก์ได้รับสัญญาจ้างฉบับที่ 4 จากจำเลยแล้ว แต่โจทก์ไม่ตกลงทำสัญญาจ้างกับจำเลยต่อไป จำเลยไม่ได้กระทำการใดที่ไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง แต่โจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยเอง เช่นนี้ ย่อมถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์โจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ส่วนอุทธรณ์ข้ออื่น ๆ ไม่เป็นสาระแก่คดีเพราะไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย พิพากษายืน

องค์คณะ

ชัยรัตน์ เบ็ญจะมโน · นิยุต สุภัทรพาหิรผล · อีระพงศ์ จิระภาค

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/8733/2558>