

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาฎีกาที่ 3150/2568; (ลูกจ้างทำผิดจริง แต่นายจ้างบอกเลิกจ้างโดยไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ทำให้ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี ที่ 490/2564 เรื่องค่าชดเชยและค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2564 ให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชย 204,600 บาท ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 34,100 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม 170,500 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันผิดนัด เป็นต้น ไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และให้จำเลยที่ 2 แจ้งสำนักงานประกันสังคมเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงเหตุเลิกจ้างเป็นว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีคามผิด

ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษายกฟ้อง คำขออื่นให้ยก

โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า ให้แก้ไขคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี ที่ 490/2564 เรื่อง ค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ที่ถูก ค่าชดเชย และค่าบอกกล่าวล่วงหน้า) ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2564 ว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2564 นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 2

โจทก์ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งมงคล (rungnikorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาฎีกาที่ 3150/2568; (ลูกจ้างทำผิดจริง แต่นายจ้างบอกเลิกจ้างโดยไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ทำให้ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

โจทก์ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 2 พึงข้อเท็จจริงว่า วันที่ 10 กันยายน 2559 จำเลยที่ 2 จ้างโจทก์เข้าทำงาน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหั่วลาก มีหน้าที่ในการขับรถบรรทุกหั่วลากผู้สินค้าคอนเทนเนอร์รับ - ส่งจากท่าเรือแหลมฉบังไปยังสถานีบรรจุและแยกสินค้ากล่องเขตลาดกระบัง ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ 10,100 บาท ค่าเที่ยว เที่ยวละ 250 บาท วันที่ 30 เมษายน 2564 จำเลยที่ 2 มีหนังสือเดือนโจทก์ 2 ฉบับ อ้างว่า ในวันที่ 26 เมษายน 2564 โจทก์ทำให้ผู้สินค้าคอนเทนเนอร์ตกเรือ และในวันที่ 28 เมษายน 2564 โจทก์นำผู้สินค้าคอนเทนเนอร์ของคนอื่นมา อันเป็นการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อในหนังสือเดือนดังกล่าว โดยไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ 2 มีคำสั่งพักงานโจทก์เป็นหนังสือ กำหนดระยะเวลาพักงานโจทก์ และแจ้งให้โจทก์ทราบ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 วรรคหนึ่ง แต่อย่างไร ทั้งในวันที่ 30 เมษายน 2564 จำเลยที่ 2 แจ้งว่าโจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานทันที ไม่ให้โจทก์ทำงานอีกต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ โดยจำเลยที่ 2 แจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมให้จำหน่ายโจทก์ออกในวันดังกล่าว ต่อมาวันที่ 5 พฤษภาคม 2564 โจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 ว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยที่ 1 วินิจฉัยและมีคำสั่งที่ 490/2564 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2564 ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วศาลแรงงานภาค 2 วินิจฉัยว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2564 แต่โจทก์เป็นพนักงานขับรถบรรทุกหั่วลากของจำเลยที่ 2 ตั้งแต่ปี 2559 ย่อมทราบดีว่าโจทก์มีหน้าที่ต้องขับรถบรรทุกนำผู้สินค้าคอนเทนเนอร์ไปส่งยังท่าเรือให้ทันและรับผู้สินค้าคอนเทนเนอร์เพื่อบรรทุกกลับมา ทั้งต้องทราบถึงวิธีปฏิบัติในการรับผู้สินค้าคอนเทนเนอร์ของบริษัทอื่นเป็นอย่างดี การที่โจทก์ไม่สามารถนำผู้สินค้า

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งมงคล (rungnikorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM

BPIT Holdings Co.,Ltd.

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

BPIT

BPIT HOLDINGS

FOUNDED IN
MAY 1ST, 1999

TEL

(02) 434 3195 - 7

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาฎีกาที่ 3150/2568; (ลูกจ้างทำผิดจริง แต่นายจ้างบอกเลิกจ้างโดยไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ทำให้ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

คอนเทนเนอร์ไปส่งที่ทำเรือได้ทันและไปปรับตู้สินค้าของบริษัทอื่นมา นอกจากนี้ไม่เป็นการปฏิบัติงานให้สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตแล้วยังเป็นการไม่นำพาคำสั่งของจำเลยที่ 2 เป็นการจงใจทำให้จำเลยที่ 2 ได้รับความเสียหาย ซึ่งจำเลยที่ 2 มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ถือเป็นเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยที่ 2 ไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์และไม่ต้องแจ้งต่อสำนักงานประกันสังคมเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงเหตุเลิกจ้างตามที่โจทก์ขอ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเคราะห์ว่า เมื่อโจทก์นำคดีมาสู่ศาลเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 ย่อมหมายความว่าโจทก์ประสงค์จะให้ศาลแรงงานภาค 2 ทบทวนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ว่าถูกต้องหรือไม่ โดยจำเลยที่ 2 ให้การว่า โจทก์กระทำความผิดและจำเลยที่ 2 ได้รับความเสียหายเป็นอย่างมากกับลูกจ้างของจำเลยที่ 2 และการที่โจทก์ไม่มาทำงานติดต่อกันหลายวันเป็นเหตุให้จำเลยที่ 2 ได้รับความเสียหาย การที่ศาลแรงงานภาค 2 วินิจฉัยว่า โจทก์ไม่ปฏิบัติงานให้สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ไม่นำพาคำสั่งของจำเลยที่ 2 เป็นการจงใจทำให้จำเลยที่ 2 ได้รับความเสียหาย โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าการกระทำของโจทก์จะทำให้จำเลยที่ 2 ได้รับความเสียหายแล้วหรือไม่ เพียงใด เพราะมิใช่ข้อสาระสำคัญ ซึ่งจำเลยที่ 2 มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ถือเป็นเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นกรณีเกี่ยวเนื่องโดยตรงที่ศาลแรงงานภาค 2 จะวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงเป็นไปดังคำฟ้องหรือคำให้การว่าคำสั่งของจำเลยที่ 1 ถูกต้องหรือไม่ จึงไม่ใช่เป็นการวินิจฉัยเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เนื่องจากศาลแรงงานภาค 2 พังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ในวันที่ 30 เมษายน 2564 แต่คำสั่งของจำเลยที่ 1 ไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ในวันใด

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งมงคล (rungnikorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาฎีกาที่ 3150/2568; (ลูกจ้างทำผิดจริง แต่นายจ้างบอกเลิกจ้างโดยไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ทำให้ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

ศาลย่อมมีอำนาจแก้ไขคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ไม่ถูกต้องดังกล่าวได้ ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การที่จำเลยที่ 1 วินิจฉัยว่าจำเลยที่ 2 มิได้เลิกจ้างโจทก์แต่เป็นโจทก์ที่ไม่เข้ามาทำงานกับจำเลยที่ 2 เอง เป็นการวินิจฉัยที่ขัดกับข้อเท็จจริงที่ว่าจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เนื่องจากไม่ได้ให้โจทก์ทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์อีกต่อไป เป็นอุทธรณ์ไม่ชัดเจนและที่โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์ไม่ได้ละทิ้งหน้าที่นั้น ศาลแรงงานภาค 2 ไม่ได้วินิจฉัยเรื่องการละทิ้งหน้าที่ตามที่โจทก์ยกขึ้นมาเป็นอุทธรณ์ เป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากล่าวกันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานภาค 2

มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ข้อแรกว่า คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค 2 ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 490/2564 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2564 ที่วินิจฉัยว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากจำเลยที่ 2 เนื่องจากจำเลยที่ 2 ไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ โดยโจทก์กล่าวอ้างว่าจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2564 จำเลยที่ 1 ให้การยืนยันว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวเนื่องจากจำเลยที่ 2 ไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ และจำเลยที่ 2 ให้การต่อสู้ว่า จำเลยที่ 2 ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยที่ 1 อย่างถูกต้อง จำเลยที่ 2 ไม่ได้มีการออกหนังสือเลิกจ้างให้แก่โจทก์ โจทก์เข้าใจผิดไปเองว่าจำเลยที่ 2 เลิกจ้าง โจทก์ไม่มาทำงานติดต่อกันหลายวันทำให้จำเลยที่ 2 ได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก คดีจึงมีประเด็นเพียงว่า มีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 490/2564 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2564 เนื่องจากจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์หรือไม่เท่านั้น ไม่มีประเด็นว่า จำเลยที่ 2 มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์กระทำความผิดหรือไม่ ดังนั้น ที่ศาลแรงงานภาค 2 ยกเหตุแห่งการเลิกจ้างเกี่ยวกับพฤติการณ์ของโจทก์ตามหนังสือเตือนของจำเลยที่ 2 รวม 2 ฉบับ ที่ว่า โจทก์ไม่สามารถนำตู้สินค้าคอนเทนเนอร์ไปส่งที่ทำเรือได้ทันและไปปรับตู้สินค้าคอนเทนเนอร์ของบริษัทอื่นมาแล้ว วินิจฉัยว่า โจทก์ได้กระทำความผิดซึ่งจำเลยที่ 2 มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งมงคล (rungnikorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาฎีกาที่ 3150/2568; (ลูกจ้างทำผิดจริง แต่นายจ้างบอกเลิกจ้างโดยไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ทำให้ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม)

ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงเป็นการวินิจฉัยนอกประเด็นแห่งคดี ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51 วรรคหนึ่ง ฎีกาของโจทก์ในข้อนี้ฟังขึ้น เมื่อคดีได้ความว่า จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ในวันที่ 30 เมษายน 2564 โดยจำเลยที่ 2 ไม่อาจหยิบยกเหตุแห่งการเลิกจ้างเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ และไม่อาจนำมาต่อสู้เพื่อรับฟังได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรเพียงพอ อันจะไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไปได้ จำเลยที่ 2 จึงต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ กรณีมีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 490/2564 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2564 ของจำเลยที่ 1 เสีย

หมายเหตุ พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ

มาตรา 17 สัญญาจ้างข่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญาทันทีเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิกอร์ สุ่มงคล (rungskorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยเอชอาร์ออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM