

คำพิพากษาโอนการจ้างและเปลี่ยนตัวนายจ้าง

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๐๒/๒๕๖๑

เรื่อง การที่นายจ้างโอนย้ายลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทในเครือ แม้กรรมการเป็นคนเดียวกัน ก็ถือเป็นคนละนิติบุคคลแยกต่างหาก ถือเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอม จึงไม่อาจโอนย้ายได้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง จึงถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ต้องจ่ายค่าเสียหายและค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า จำเลยประกอบกิจการเกี่ยวกับจัดหาพนักงานและอุปกรณ์เครื่องใช้ให้แก่บริษัทชุดเจาะน้ำมัน วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๓๒ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งเจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๘ จำเลยย้ายโจทก์ไปทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานด้านขนส่งของบริษัท อ. จำกัด ซึ่งเป็นคนละบริษัทกับจำเลยและไม่ใช่สาขาของจำเลย ให้เริ่มงานวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ โจทก์ปฏิเสธไม่ยินยอมย้ายไป จำเลยเปลี่ยนชื่อหน้าโต๊ะทำงานโจทก์เป็นบุคคลอื่น ไม่จัดโต๊ะทำงานใหม่ให้โจทก์ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ จำเลยระงับการใช้อีเมลประจำตำแหน่ง วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๘ ให้โจทก์คืนโทรศัพท์เคลื่อนที่ สั่งให้พนักงานรักษาความปลอดภัยห้ามไม่ให้โจทก์กลับเข้าทำงานและปิดประกาศว่าโจทก์พ้นสภาพพนักงานของจำเลย ขอบังคับให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าจำเลยกับบริษัท อ. จำกัด เป็นบริษัทในเครือ มีกรรมการเป็นบุคคลเดียวกัน โจทก์ไม่ยินยอมย้ายไปทำงานกับบริษัท อ. จำกัด เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งจำเลย

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานกับจำเลยอีกต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ตลอดมาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ อันถือเป็นการเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันดังกล่าว คำสั่งย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัท อ. จำกัด โดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีผลเท่ากับเป็นการเลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย ส่วนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น จำเลยมีเหตุผลความจำเป็นในการบริหารงานบุคคล ไม่ได้กั้นแกล้ง มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ย คำขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์

ประเด็นจำเลยเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้แม้จำเลยอ้างเหตุผลในการโอนย้ายโจทก์ว่าจำเลยแพ้การประมูลงานจึงจำเป็นในการบริหารงานบุคคลเนื่องจากในแผนกลูกค้าสัมพันธ์มีน้อยหรือไม่มีเลย และจำเลยไม่สามารถหางานในแผนกอื่นให้โจทก์ไปทำงานแผนกอื่นได้ เนื่องจากอัตราเต็มก็ตาม แต่ก็ไม่ได้ความว่าจากกรณีดังกล่าว หากจำเลยไม่โอนย้ายไปทำงานที่อื่นแล้วจะทำให้จำเลยประสบภาวะขาดทุนจนไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ แผนกที่โจทก์ทำงานก็ไม่ถูกยุบเสีย และการที่จำเลยแพ้ประมูลก็ไม่ได้เกิดจากการกระทำความผิดของโจทก์จนถึงกับต้องถูกเลิกจ้าง การโอนย้ายโจทก์ไปทำงานที่บริษัท อ. จำกัด ที่กรุงเทพ อยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนาโจทก์? ที่จังหวัดสงขลามากนั้นย่อมทำให้โจทก์ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เห็นได้ชัดว่าจำเลยต้องการผลประโยชน์จากการประกอบกิจการของบริษัท

ในเครือแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่ได้คำนึงถึงความเดือดร้อนของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง ทั้งๆ ที่โจทก์ได้ร่วมทำงานสร้างกำไรให้จำเลยมานานกว่า ๒๐ ปี และการที่จำเลยโอนย้ายโจทก์ไปทำงานที่บริษัท อ. จำกัด ซึ่งเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลยนั้น ถือเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างของตนให้แก่บุคคลภายนอกซึ่งต้องได้รับความยินยอมพร้อมใจจากโจทก์ก่อนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อโจทก์ไม่ยินยอม จำเลยจึงไม่อาจโอนย้ายได้ ส่วนการจัดหาตำแหน่งอื่นให้โจทก์ก็เป็นเรื่องที่จำเลยจะต้องพิจารณาดำเนินการให้โจทก์ไปปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมต่อไป การที่จำเลยใช้วิธีการเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรและเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ จำเลยต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงเห็นควรย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค ๙ ใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายแก่โจทก์ตามความเหมาะสมต่อไป

๒. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ ๑๖๖/๒๕๖๐

เรื่อง นายจ้างเดิมจดทะเบียนเลิกโดยได้จดทะเบียนเปลี่ยนแปลงให้มีการจัดตั้งจำเลยที่ ๑ นายจ้างใหม่ขึ้นเพื่อรับโอนกิจการ ดังนั้น จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างใหม่จึงต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างด้วย , กรรมการผู้จัดการ/ผู้ชำระบัญชี ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ นาย ค. นาย ด. นาย ท. ผู้ถือหุ้นของบริษัท ด. ซักชวนโจทก์ให้ร่วมทำธุรกิจร้านอาหารเม็กซิกัน โจทก์ตกลงเข้าร่วมลงทุนและดำรงตำแหน่งผู้จัดการร้าน หลังจากนั้นบริษัท ด. ประสบปัญหาทางธุรกิจเรื่อยมาและไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ได้จนกระทั่งผู้ถือหุ้นถอนตัวเหลือแต่นาย ค. จึงได้ร่วมกันตั้งบริษัทจำเลยที่ ๑ ขึ้นมาโดยมีนางสาว ธ. ภรรยาของนาย ค. เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ทำให้โจทก์ต้องโอนสภาพการจ้างเป็นลูกจ้างของบริษัทดังกล่าวไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ โดยโจทก์ยังคงทำงานตำแหน่งผู้จัดการร้านและได้รับค่าจ้างอัตราเดิม ต่อมาจำเลยที่ ๑ จดทะเบียนเปลี่ยนแปลงกรรมการจากนางสาว ธ. เป็นจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ **จงใจยกเลิกใบอนุญาตทำงานของโจทก์** โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ทั้งยังจดทะเบียนยกเลิกสภาพนิติบุคคลของจำเลยที่ ๑ โดยมีจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ชำระบัญชี **อันเป็นการจงใจที่จะไม่จ่ายค่าจ้างและเงินอื่นๆ** แก่โจทก์ ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการกระทำละเมิด ดอกเบี้ยและ **เงินเพิ่ม** ศาลแรงงานภาค ๕ พิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงินจำนวน ๑,๑๔๕,๐๐๐ บาท และเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินค่าจ้างทุกระยะเวลา ๗ วัน ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงาน เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ บัญญัติให้ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอนหรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ บริษัท ด. จ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งผู้จัดการร้าน มีหน้าที่ดูแลร้านอาหาร ต่อมาประสบปัญหาทางธุรกิจ โจทก์และผู้ถือหุ้นของบริษัท ด. จึงได้ตั้ง

บริษัทจำเลยที่ ๑ ขึ้นเพื่อบริหารกิจการร้านอาหารและพนักงานของบริษัท ด. แทน จึงเป็นกรณีที่นายจ้างเดิมของโจทก์คือบริษัท ด. ซึ่งเป็นนิติบุคคล มีการจดทะเบียนเลิกโดยได้จดทะเบียนเปลี่ยนแปลงให้มีการจัดตั้งจำเลยที่ ๑ ขึ้นเพื่อรับโอนกิจการของบริษัท ด. ดังนั้น จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างใหม่จึงต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างด้วย

จำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ ในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนได้ยกเลิกใบอนุญาตทำงานและเลิกจ้างโจทก์แล้วจดทะเบียนยกเลิกสภาพนิติบุคคลของจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ชำระบัญชี ดังนั้น การกระทำของจำเลยที่ ๒ ในฐานะกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ ย่อมเป็นเพียงการกระทำแทนจำเลยที่ ๑ ผู้เป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์เท่านั้น จำเลยที่ ๑ ผู้เป็นตุลาการจึงต้องผูกพันต่อบุคคลภายนอกในการกระทำของจำเลยที่ ๒ ที่ได้กระทำไปภายในวัตถุประสงค์ของจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ ไม่ต้องผูกพันรับผิดชอบส่วนตัว และแม้ฟ้องคดีนี้จำเลยที่ ๒ ก็มีหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีของจำเลยที่ ๑ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๒๕๐ จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิดชอบส่วนตัว

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๗๒/๒๕๖๐

เรื่อง สาเหตุที่เลิกจ้างสืบเนื่องจากบริษัทแม่ปรับโครงสร้างองค์กรกำหนดนโยบายทางธุรกิจ ทำให้ต้องยุบแผนกกลางและโอนกิจการกับพนักงานให้แก่ นายจ้างใหม่ ลูกจ้างไม่ประสงค์โอนย้ายไป นายจ้างจึงเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย มิได้เจาะจงเฉพาะลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง ขณะเลิกจ้างไม่มีตำแหน่งอื่นว่างที่เหมาะสม การขายกิจการถือเป็นการบริหารจัดการภายในองค์กร นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะกระทำได้ จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า เดิมโจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท ว. ต่อมาบริษัท ฟ. ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของจำเลยตกลงซื้อกิจการของบริษัท ว. ทั่วโลก โจทก์จึงโอนย้ายมาทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ ตกลงนับอายุงานต่อเนื่อง ต่อมาวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ จำเลยเรียกประชุมขายกิจการในส่วนโภชนาการเด็กให้แก่บริษัท น. ทำให้จำเลยโอนย้ายพนักงานในแผนกดังกล่าวรวมถึงโจทก์ไปยังบริษัท น. แต่โจทก์และพนักงานบางส่วนไม่ยินยอมโอนย้าย หลังจากนั้นจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยให้การว่าโจทก์กับพนักงานในแผนกประมาณ ๖ คน ไม่โอนย้ายไปทำงานกับบริษัท น. จำเลยไม่อาจย้ายโจทก์ไปทำงานตำแหน่งอื่นในแผนกอื่นในบริษัทจำเลย เนื่องจากไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสมกับโจทก์ จำเลยจึงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินอื่นๆ ตามกฎหมายครบถ้วนแล้ว

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ โจทก์โอนย้ายมาเป็นลูกจ้างโจทก์ ขณะนั้นกิจการของจำเลยประกอบด้วยกลุ่มธุรกิจย่อย ๔ กลุ่ม คือ กลุ่มธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค มนุษย์ซึ่งเป็นธุรกิจหลัก กลุ่มธุรกิจเวชภัณฑ์สัตว์ กลุ่มธุรกิจเวชภัณฑ์เสริมสุขภาพ และกลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับโภชนาการเด็ก ต่อมาบริษัท ฟ. ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของจำเลยปรับโครงสร้างองค์กรกำหนดนโยบายทางธุรกิจของ บริษัท จำเลยจึงแยกกลุ่มธุรกิจเวชภัณฑ์สัตว์ออกจดทะเบียนตั้งบริษัทและแยกธุรกิจเกี่ยวกับโภชนาการ

เด็กออก โดยโอนกิจการและพนักงานแผนกโภชนาการเด็กทั้งหมดให้แก่บริษัท น. โจทก์มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม ค่าจ้างเดือนละ ๑๒๕,๐๐๐ บาท สาเหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์สืบเนื่องจากบริษัทแม่ของจำเลยขายกิจการเกี่ยวกับโภชนาการเด็กทั้งหมดให้แก่บริษัท น. ทำให้จำเลยต้องยุบแผนกและโอนกิจการกับพนักงานให้แก่บริษัท น. โจทก์และพนักงานประมาณ ๗ คน ไม่ประสงค์โอนย้ายไป จำเลยเลิกจ้างมิได้เจาะจงเฉพาะโจทก์หรือพนักงานคนใดคนหนึ่ง ทั้งพนักงานที่ยอมโอนไปบางคนได้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากบริษัท น. เพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง การเลิกจ้างไม่ปรากฏเหตุกลั่นแกล้ง ขณะเลิกจ้างไม่มีตำแหน่งอื่นว่างที่เหมาะสมแก่โจทก์ จำเลยไม่อาจโอนย้ายโจทก์ไปทำงานในแผนกอื่นๆ ที่เหลืออยู่ได้ ไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงระเบียบ หรือข้อบังคับฯ ระบุให้จำเลยต้องสอบถามความสมัครใจของลูกจ้างและเสนอให้ลูกจ้างโอนย้ายไปทำงานในแผนกอื่นก่อนที่นายจ้างตกลงขายกิจการ เพราะการขายกิจการถือเป็นการบริหารจัดการภายในองค์กร จำเลยย่อมมีสิทธิที่จะกระทำได้ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าจำเลยต้องสอบถามความสมัครใจของโจทก์และเสนอให้โจทก์โอนย้ายไปทำงานในแผนกอื่นก่อนเป็นขั้นตอนที่จำเลยถือปฏิบัติมาเป็นประเพณีหรือระเบียบของจำเลย แต่จำเลยไม่ได้สอบถามและจำเลยปิดกั้นไม่ให้โจทก์ขอโอนย้ายไปแผนกอื่น เป็นการเลือกปฏิบัติและขัดต่อหลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพของโจทก์ อุทธรณ์ดังกล่าวเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง พิพากษายืน

๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๒ - ๑๐๐๕/๒๕๕๘

เรื่อง นายจ้างเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น และชื่อบริษัท โดยมีที่ตั้งเดิม สิทธิหน้าที่ของลูกจ้างเหมือนเดิม ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนไปเป็นนิติบุคคลใหม่ กรณีจึงไม่ได้เป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลภายนอก ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗

โจทก์กับพวกฟ้องว่าจำเลยเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น เปลี่ยนชื่อบริษัท และระบบงาน อันเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างโดยโจทก์กับพวกไม่ได้ยินยอม จึงเป็นการผิดสัญญาทำให้โจทก์กับพวกได้รับความเสียหาย จำเลยให้การว่าไม่ได้เปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างแต่ประการใด ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยชำระเงินค่าเสียหายแก่โจทก์กับพวก จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เดิมจำเลยใช้ชื่อว่าบริษัท อ. ต่อมาจำเลยเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นใหญ่โดยขายหุ้นทั้งหมดให้บริษัท ท. โดยมีทะเบียนนิติบุคคล ที่ตั้งสำนักงานการประกอบกิจการ และสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างลูกจ้างคงเดิมทุกประการ ต่อมาจำเลยเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท เท็น แล้วโจทก์กับพวกยื่นใบลาออก ศาลฎีกาเห็นว่าแม้ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของจำเลยได้เปลี่ยนไปจากบริษัท แทก มาเป็นบริษัท ท. ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างกันและเข้าครอบงำกิจการของจำเลยและต่อมาจำเลยเปลี่ยนชื่อกก็ตาม ก็ไม่ได้ทำให้ความเป็นนิติบุคคลเดิมของจำเลยเปลี่ยนไปเป็นนิติบุคคลใหม่แต่อย่างใด กรณีจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๕๗๗ จำเลยไม่จำเป็นต้องให้โจทก์กับพวกยินยอมด้วย เมื่อโจทก์กับพวกได้ลาออกด้วยเหตุดังกล่าว จำเลยจึงไม่ใช่ผู้ผิดสัญญา พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๓๙/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเดิมโอนลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทในเครือที่ดำเนินการใหม่เป็นการโอนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อไม่มีการตกลงกันในเรื่องการโอนอายุงานก่อนการโอน จึงต้องนับอายุงานใหม่

แม้จำเลยกับบริษัท ต. จะมีลักษณะเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน มีผู้ถือหุ้นเป็นญาติกันและมีนาย ส. เป็นผู้บริหารทั้งสองบริษัทก็ตาม แต่บริษัททั้งสองได้จดทะเบียนนิติบุคคลแยกออกจากกัน การที่โจทก์โอนย้ายจากบริษัท ต. ไปทำงานกับจำเลย แม้โจทก์จะอ้างว่าเป็นการทำงานในลักษณะเดียวกันก็ตาม แต่บริษัท ต. ยังคงดำเนินกิจการของตนเองต่อไปโดยมิได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด เพื่อกลายเป็นจำเลยแต่อย่างใด กรณีที่โจทก์โอนไปทำงานกับจำเลยมิใช่เป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ที่บัญญัติให้นายจ้างรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ แต่การโอนย้ายของโจทก์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นไปตามที่บริษัท ต. ซึ่งเป็นนายจ้างโอนย้ายโจทก์ไปเป็นลูกจ้างจำเลยอันเป็นบริษัทในเครือที่เปิดดำเนินการใหม่โดยโจทก์ยินยอมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง และมีผลให้โจทก์กลายเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ซึ่งเป็นวันที่โจทก์เข้าทำงานกับจำเลยเป็นต้นไป ส่วนปัญหาว่าโจทก์จะมีสิทธินำระยะเวลาการทำงานเดิมที่เคยทำงานกับบริษัท ต. มานับต่อเนื่องกับระยะเวลาที่โจทก์ทำงานกับจำเลยหรือไม่ก็ขึ้นกับข้อตกลงระหว่างโจทก์กับจำเลย เมื่อโจทก์กับจำเลยมิได้มีข้อตกลงเรื่องนับระยะเวลาดังกล่าวไว้จึงต้องนับระยะเวลาทำงานของโจทก์เฉพาะเท่าที่โจทก์ทำงานกับจำเลยเท่านั้น จำเลยเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๔๘ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๓๕ และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน จึงไม่ถูกต้อง

๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๓/๒๕๕๗ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง โอนการจ้างให้นายจ้างใหม่ แต่ลูกจ้างไม่ยินยอมโอนไปด้วย ถือว่าเป็นกรณีนายจ้างเดิมไม่ให้อายุงานทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง นายจ้างเดิมต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าไม่เป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้างโจทก์แต่เป็นกรณีที่โจทก์ลาออกเอง ศาลแรงงานภาค ๙ พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและจำเลยที่

๑ และ ๒ ร่วมกันจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง จำเลยทั้งสามอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๐ จำเลยที่ ๒ นายจ้าง แจ้งโจทก์ว่าจะเลิกกิจการ แล้วให้นาง ย. น้องสาวดำเนินกิจการต่อไป โจทก์แจ้งว่าไม่ต้องการทำงานกับนาง ย. แต่จะอยู่ช่วยงานประมาณ ๒ - ๓ เดือน ต่อมาวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๐ นายทะเบียนจดเลิกห้างโดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ชำระบัญชี โจทก์ทำงานถึงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ และจำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้ายให้โจทก์ ในวันดังกล่าว วันนั้นจำเลยที่ ๒ แจ้งโจทก์ต่อหน้านาง ย. ว่านาง ย. จะเพิ่มค่าจ้างให้ โจทก์ไม่ตอบรับและไม่ได้ ปฏิเสธ จนกระทั่งวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๕๑ นาง ย. เปิดดำเนินการเป็นครั้งแรก โจทก์ไม่ไปทำงานแต่ได้ฝาก กุญแจสำนักงานมาคืนนาง ย. คดีนี้ข้อเท็จจริงได้ความว่าเมื่อจำเลยที่ ๑ ไม่ต้องการดำเนินกิจการต่อไป จึงเลิกกิจการแล้วจดทะเบียนเลิกห้างซึ่งทำให้โจทก์ไม่สามารถทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ อีกต่อไปเป็นการถาวร ไม่ปรากฏว่าโจทก์ตกลงกับนาง ย. ว่าโจทก์จะไปทำงานเป็นลูกจ้างด้วย พฤติการณ์ถือเป็นการเลิกจ้าง โจทก์แล้ว พิพากษายืน

๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๙๑ - ๙๒๐๔/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น และชื่อบริษัท โดยมีที่ตั้งเดิม สิทธิหน้าที่ของลูกจ้าง เหมือนเดิม ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนไปเป็นนิติบุคคลใหม่ กรณีจึงไม่ได้เป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ บุคคลภายนอก ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗

โจทก์กับพวกฟ้องว่าจำเลยเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น เปลี่ยนชื่อบริษัท และระบบงาน อันเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างโดยโจทก์กับพวกไม่ได้ยินยอม จึงเป็นการผิดสัญญาทำให้โจทก์กับพวกได้รับความเสียหาย จำเลยให้การว่าไม่ได้เปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างแต่ประการใด ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้ จำเลยชำระเงินค่าเสียหายแก่โจทก์กับพวก จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เดิมจำเลยใช้ชื่อว่าบริษัท อ. ต่อมา จำเลยเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นใหญ่โดยขายหุ้นทั้งหมดให้บริษัท ท. โดยมีทะเบียนนิติบุคคล ที่ตั้งสำนักงาน การประกอบกิจการ และสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างลูกจ้างคงเดิมทุกประการ ต่อมาจำเลยเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท เท็น แล้วโจทก์กับพวกยื่นใบลาออก ศาลฎีกาเห็นว่า แม้ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของจำเลยได้เปลี่ยนไปจาก บริษัท แทก มาเป็นบริษัท ท. ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างกันและเข้าครอบงำกิจการของจำเลยและต่อมาจำเลย เปลี่ยนชื่อก็ตาม ก็ไม่ได้ทำให้ความเป็นนิติบุคคลเดิมของจำเลยเปลี่ยนไปเป็นนิติบุคคลใหม่แต่อย่างใด กรณีจึง ถือไม่ได้ว่าเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ จำเลยไม่จำเป็นต้องให้โจทก์กับพวกยินยอมด้วย เมื่อโจทก์กับพวกได้ลาออกด้วยเหตุดังกล่าว จำเลย จึงไม่ใช่ผู้ผิดสัญญา พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๒๐๖/๒๕๕๗

เรื่อง บริษัทควบกัน บริษัทใหม่ยอมได้ไปทั้งสิทธิและความรับผิดชอบที่มีอยู่กับบริษัทเดิม อันได้มาควบกันนั้นทั้งสิ้น การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนต้องนำระยะเวลาของบริษัทเดิมก่อนควบบริษัทมานับต่อเนื่อง

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งและคำวินิจฉัยของจำเลย ในการประเมินอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เนื่องจากโจทก์จดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด โดยเกิดจากการควบบริษัท ว. (ประเทศไทย) และบริษัท ว. (บางปะอิน) ก่อนจดทะเบียนควบบริษัทเดิมทั้งสองกำหนดอัตราเงินสมทบที่ประเมินไว้ร้อยละ ๐.๐๘ ของเงินค่าจ้าง โจทก์ยอมได้ไปทั้งสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่กับบริษัทเดิมทั้งสอง แต่จำเลยมีหนังสือถึงโจทก์กำหนดให้โจทก์จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนในอัตราร้อยละ ๐.๔ ของเงินค่าจ้าง จำเลยให้การว่าไม่นำระยะเวลาของบริษัทเดิมก่อนควบบริษัทมานับต่อเนื่อง สิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิเฉพาะตัวไม่อาจโอนกันได้ ศาลแรงงานภาค ๑ เห็นว่าการควบเข้ากันเป็นบริษัทโจทก์ มิใช่การเลิกประกอบกิจการ ผลจากการควบบริษัทเข้ากันจึงต้องใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บังคับเช่นเดียวกัน ซึ่งมาตรา ๑๒๔๓ บัญญัติว่า บริษัทใหม่ยอมได้ไปทั้งสิทธิและความรับผิดชอบที่มีอยู่กับบริษัทเดิมอันได้มาควบกันนั้นทั้งสิ้น นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ยังบัญญัติรับรองการควบกันของนิติบุคคลว่าสิทธิต่างๆ ซึ่งลูกจ้างมีอยู่ก่อนนายจ้างเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนจะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มีบริษัทจำกัด นายจ้างและลูกจ้าง จึงต้องนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วยจะใช้เพียงพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฯ หาได้ไม่ ซึ่งจำเลยที่ ๑ และ ๔ ก็เคยนำระยะเวลาจ่ายเงินสมทบของบริษัทเดิมก่อนควบบริษัทจำกัดเข้ากันมานับต่อเนื่อง แต่กลับมาเปลี่ยนหลักเกณฑ์ไม่นำระยะเวลามานับต่อเนื่องให้ตามหนังสือเวียนลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๘ โดยไม่ปรากฏว่าเพราะเหตุไร การกระทำของจำเลยที่ ๑ และที่ ๔ เห็นได้ชัดว่าเป็นการแสวงหาประโยชน์ในกองทุนเงินทดแทนให้มีจำนวนมากขึ้นเกินสมควร เป็นการเพิ่มภาระให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๑๖/๒๕๕๗

เรื่อง โอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่นซึ่งเป็นบริษัทในเครือโดยลูกจ้างสมัครใจ ยินยอมด้วยและนายจ้างใหม่รับโอนอายุงานของลูกจ้างต่อเนื่อง ต่อมาลูกจ้างลาออกแล้วมาฟ้องเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างเดิม กรณีไม่ใช่เป็นกรณีนายจ้างเดิมเลิกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการ จำเลยที่ ๒ กรรมการผู้จัดการได้มีคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานกับบริษัท อ. ซึ่งเป็นบริษัทในเครือ แต่มีจำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการผู้จัดการ โจทก์ยินยอมทำงานให้กับบริษัท อ. และรับค่าจ้างจากบริษัท อ. อันเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลยที่ ๑

ทั้งจากประวัติการทำงานของโจทก์เองก็ระบุถึงเหตุผลการย้ายงานจากจำเลยที่ ๑ ไปทำงานกับบริษัท อ. ว่าเป็นการสับเปลี่ยนงานจึงเป็นความสมัครใจของโจทก์ที่ยินยอมพร้อมใจไปทำงานให้แก่นายจ้างซึ่งเป็นบริษัท ในเครืออันเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างที่โจทก์ยินยอมแล้ว และหลังจากโอนย้ายแล้วโจทก์ยังคงทำงานให้กับบริษัท อ. อีกหลายเดือนจนกระทั่งลาออก เท่ากับโจทก์ยอมรับสภาพและเงื่อนไขการทำงานที่ได้เปลี่ยนแปลงไปแล้วตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง กรณีจึงเป็นเพียงจำเลยที่ ๑ โอนย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัทในเครือโดยโจทก์ยินยอมพร้อมใจด้วย มิใช่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๑/๒๕๕๖

เรื่อง โอนการจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ เมื่อนายจ้างลูกจ้าง มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องโอนการจ้างไว้ ระบุว่า “บริษัทมีสิทธิที่จะโยกย้าย แต่งตั้ง ถอดถอน หรือให้ท่านไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ ของบริษัท หรือสาขาใดๆ ของบริษัท หรือบริษัทในกลุ่มบริษัทสยามกลการ จำกัด แล้วแต่ความเหมาะสมได้ ” นายจ้างสามารถออกคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทในเครือได้ เมื่อลูกจ้างได้ปฏิบัติตามโดยไปทำงานที่บริษัทดังกล่าวเป็นเวลาถึง ๕ วัน ก่อนที่นำคดีมาฟ้อง จึงมิใช่กรณีที่นายจ้างไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันจะเป็น การเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้นายจ้างโอนสิทธิของตน ให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างจึงกระทำได้เมื่อ ลูกจ้างยินยอมให้มีการโอนสิทธิในความเป็นนายจ้างจากนายจ้างเดิมไปยังนายจ้างใหม่ด้วย ตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ ๘ ซึ่งเป็นเอกสารที่จำเลยทำขึ้นเพื่อแจ้งให้โจทก์ทราบ ระบุว่า “บริษัทมีสิทธิที่จะ โยกย้าย แต่งตั้ง ถอดถอน หรือให้ท่านไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ ของบริษัท หรือสาขาใดๆ ของบริษัท หรือบริษัทในกลุ่มบริษัทสยามกลการ จำกัด แล้วแต่ความเหมาะสมได้ ” เมื่อโจทก์ลงลายมือชื่อรับทราบและ ยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลงดังกล่าว จึงมีความหมายว่าโจทก์ทราบว่าจำเลยอาจจะโอนย้ายโจทก์ไป เป็นลูกจ้างของบริษัท สยามกลการเทรดดิ้ง จำกัด ได้ และโจทก์ยินยอมให้จำเลยโอนย้ายโจทก์ได้ การที่จำเลย มีคำสั่งโอนย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัท สยามกลการเทรดดิ้ง จำกัด แล้วโจทก์ได้ปฏิบัติตามโดยไปทำงานที่ บริษัทดังกล่าวเป็นเวลาถึง ๕ วัน ก่อนที่นำคดีมาฟ้อง โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าในระหว่างนั้นโจทก์ได้คัดค้าน หรือไม่ยินยอมกับการโอนย้ายตามคำสั่งดังกล่าวแต่อย่างใดจึงถือว่าโจทก์ยินยอมพร้อมใจให้จำเลยโอนสิทธิ การเป็นนายจ้างให้แก่บริษัท สยามกลการเทรดดิ้ง จำกัด แล้ว มิใช่กรณีที่จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและ ไม่จ่ายค่าจ้างให้อันจะเป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

๑๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๙๘/๒๕๕๖

เรื่อง แม้กรรมการจะเป็นคนเดียวกันแต่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแยกต่างหาก ถือเป็นคนละนายจ้าง เมื่อลูกจ้างยินยอมโอนไปอยู่กับนายจ้างใหม่ ความเป็นนายจ้างลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลงในวันดังกล่าว นายจ้างใหม่ย่อมรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เดิม จึงมิใช่กรณีที่นายจ้างไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันจะเป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิฟ้องเรียกเงินจากนายจ้างเดิมได้

แม้ นาย ช. จะเป็นกรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยทั้งสอง แต่จำเลยทั้งสองก็จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดแยกต่างหากจากกัน เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ จำเลยที่ ๑ โอนโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากจากจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างเดิม และโจทก์ยินยอมพร้อมใจไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ จึงเป็นการโอนสิทธิของจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างไปยังจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ความเป็นนายจ้างกับลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ กับโจทก์จึงสิ้นสุดในวันดังกล่าว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิฟ้องเรียกเงินต่างๆ ตามฟ้องจากจำเลยที่ ๑ ดังนั้นจำเลยที่ ๑ จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๒

๑๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๙๕๙/๒๕๕๖

เรื่อง การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ นับอายุงานต่อเนื่องและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของนายจ้าง ลูกจ้างจึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างใหม่ที่กำหนดเกษียณอายุ ๖๐ ปี ลูกจ้างไม่อาจอ้างสิทธิเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเดิมได้ การที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะเกษียณอายุตามข้อบังคับจึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓ ใช้กับกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง จึงมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมทุกประการ แต่กรณีตามฟ้องเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ นายจ้างใหม่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจ และเมื่อลูกจ้างยินยอมในการโอนสิทธิดังกล่าวแล้วลูกจ้างนั้นต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วย เมื่อจำเลยที่ ๒ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้พนักงานพ้นสภาพการเป็นพนักงานด้วยเหตุเกษียณอายุ โจทก์ไม่อาจอ้างสิทธิเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเดิมมาเรียกร้องจากจำเลยที่ ๒ ได้ การที่จำเลยที่ ๒ จัดให้โจทก์ทำงานถึงเกษียณอายุครบ ๖๐ ปี ในวันสิ้นปีปฏิทินโดยให้มีผลวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป เป็นการปฏิบัติตามสิทธิของโจทก์และหน้าที่ที่จำเลยที่ ๒ มีต่อโจทก์โดยชอบด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๒ แล้ว ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษาขึ้น

๑๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๓/๒๕๕๕

เรื่อง การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ต่างๆโดยต้องนับอายุงานต่อเนื่องด้วย เมื่อนายจ้างใหม่เลิกจ้าง จึงนับระยะเวลาทั้งหมดที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างเดิมรวมคำนวณเป็นค่าชดเชยด้วย

โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัท พ. และได้ย้ายไปทำงานในบริษัทต่างๆในกลุ่มอีกหลายบริษัทรวมทั้งบริษัท ส. และบริษัท ร. สุกท้ายทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งกรรมการรองผู้อำนวยการ ได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๘๐,๐๐๐ บาท ต่อมาโจทก์ถูกจำเลยเลิกจ้าง เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ บัญญัติขึ้นเพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างในกิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือมีการควบโอนกิจการของนายจ้างไปรวมกับนิติบุคคลอื่นเพื่อไม่ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ลดน้อยลงตามบทบัญญัติดังกล่าวใช้สำหรับกรณีเปลี่ยนตัวนายจ้าง แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ นายจ้างคนใหม่ นั้นกรณีต้องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจ เมื่อลูกจ้างยินยอมในการโอนสิทธิดังกล่าวลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ ข้อเท็จจริงปรากฏว่าก่อนที่โจทก์จะมาเป็นลูกจ้างของจำเลยโจทก์มาทำงานตามคำสั่งของนายจ้างเดิมโดยมีการโอนเงินเดือนของโจทก์มารวมรับที่บริษัทจำเลย ซึ่งจำเลยได้จ่ายเงินเดือนให้โจทก์ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๔๓ ตลอดมา โดยบริษัทเดิมไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นกรณีที่นายจ้างเดิมโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่ซึ่งถือว่านายจ้างเดิมนายจ้างใหม่ และลูกจ้าง ยินยอมในการโอนสิทธิดังกล่าวโดยปริยาย นายจ้างใหม่คือจำเลยต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ต่างๆที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิม ถือว่าโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๒๖ ถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๕ รวม ๑๙ ปีเศษ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นเงิน ๘๐๐,๐๐๐ บาท

๑๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๐๓๓/๒๕๕๕

เรื่อง การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ นับอายุงานต่อเนื่องและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของนายจ้างใหม่ แม้การโอนย้ายจะเป็นเหตุให้สิทธิในการเกษียณอายุงานลดลงก็ตาม แต่เมื่อการโอนดังกล่าวลูกจ้างยินยอม ลูกจ้างจึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างใหม่ที่กำหนดเกษียณอายุ ๖๐ ปี ลูกจ้างไม่อาจอ้างสิทธิเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเดิมได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ใช้กับกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง จึงมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมทุกประการ แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ นายจ้างใหม่ นั้น กรณีต้องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมและเมื่อลูกจ้างยินยอมลูกจ้างนั้นต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วยเช่นกัน ซึ่งการโอนโจทก์จากการทำงาน

กับจำเลยที่ ๑ ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ เป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่นายจ้างใหม่ จึงเป็นการปฏิบัติ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ แม้จะเป็นเหตุให้สิทธิในการเกษียณอายุของโจทก์ลดลงก็ตาม แต่เมื่อการโอนดังกล่าวโจทก์ยินยอม โจทก์จึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างใหม่ โจทก์ไม่อาจอ้างสิทธิเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ นายจ้างเดิมได้

เงินเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินที่จำเลยที่ ๒ จ่ายให้แก่โจทก์เพื่อทดแทนการที่โจทก์ขาดรายได้จากส่วนแบ่ง การขายที่โจทก์เคยได้รับอยู่เดิม เมื่อโจทก์ย้ายจากฝ่ายขายไปอยู่ฝ่ายดูแลสินค้าจึงไม่มีสิทธิได้รับ แต่จำเลยที่ ๒ ยังคงจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนที่โจทก์ทำงานให้แก่จำเลยที่ ๒ ตกลงจ่ายเป็นรายเดือนๆ ละ ๕๐,๐๐๐ บาท เป็นประจำทุกเดือนพร้อมกับเงินเดือน จึงเป็นเงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายเดือน จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

๑๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๔๕/๒๕๕๔

เรื่อง ลูกจ้างไม่ได้โต้แย้งคัดค้านและทำงานกับนายจ้างใหม่เป็นเวลาถึง ๒ ปี ๙ เดือน ถือว่า ลูกจ้างยินยอมพร้อมใจในการโอนด้วยโดยปริยาย และเมื่อมิได้มีข้อตกลงกันในเรื่องเกษียณอายุ ไว้เป็นประการอื่น ลูกจ้างจึงต้องยอมรับและปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างใหม่ด้วย แม้การโอนย้ายจะเป็นเหตุให้สิทธิในการเกษียณอายุงานลดลงก็ตาม

โจทก์ทำงานในบริษัทต่างๆ ซึ่งเป็นนิติบุคคลจดทะเบียนแยกต่างหากจากกัน แม้ข้อบังคับ การทำงานจะถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐ วรรคสาม ก็ตาม แต่ก็มีผลใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการเท่านั้น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ จึงมีผลบังคับแก่โจทก์ในช่วงเวลาที่โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ เท่านั้น เมื่อโจทก์โอนมาเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ เป็นการโอนโดยเป็นการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ แม้จะนับอายุงานต่อเนื่องจากนายจ้างคนก่อน แต่จำเลยที่ ๒ กับโจทก์มิได้มี ข้อตกลงเรื่องเกษียณอายุไว้เป็นประการอื่น จึงตกอยู่ในบังคับของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๒ และการโอนดังกล่าวโจทก์ก็ไม่ได้โต้แย้งคัดค้านและทำงานกับจำเลยที่ ๒ เป็นเวลาถึง ๒ ปี ๙ เดือน ถือว่า โจทก์ยินยอมพร้อมใจด้วยโดยปริยาย โจทก์ต้องยอมรับและปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ที่ ๒ ด้วย โจทก์ไม่อาจเรียกร้องให้จำเลยที่ ๒ ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ ได้ แม้การโอนย้ายจะเป็นเหตุให้สิทธิในการเกษียณอายุงานของโจทก์ลดลงก็ตาม

การกำหนดเกษียณอายุก็เป็นเพียงการแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าเมื่อลูกจ้างมีอายุครบตามที่กำหนด ใ้วินายจ้างจะไม่จ้างให้ทำงานอีกต่อไปด้วยเหตุชราภาพเท่านั้น หากเป็นกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนว่า นายจ้างจะต้องจ้างลูกจ้างหรือลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างจนถึงกำหนดเกษียณอายุนั้น นายจ้างหรือ ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนกำหนดเกษียณอายุก็ได้หรือนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันต่อไปหลังกำหนด เกษียณอายุก็ได้ กำหนดเกษียณอายุจึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน

๑๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๐๕/๒๕๕๑

เรื่อง การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ นับอายุงานต่อเนื่องและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของนายจ้างใหม่ แม้การโอนย้ายจะเป็นเหตุให้สิทธิในการเกษียณอายุงานลดลงก็ตาม แต่เมื่อการโอนดังกล่าวลูกจ้างยินยอม ลูกจ้างจึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างใหม่ที่กำหนดเกษียณอายุ ๖๐ ปี ลูกจ้างไม่อาจอ้างสิทธิเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเดิมได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ใช้สำหรับกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างไม่ว่านายจ้างนั้นจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลจึงจะมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมมาด้วยทุกประการ แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่ นายจ้างใหม่ นั้นกรณีต้องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย และเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจในการโอนสิทธิดังกล่าวแล้วลูกจ้างนั้นจึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วยเช่นกัน เมื่อปรากฏว่าในระหว่างที่โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๓๖ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๒ จำเลยที่ ๑ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดเกษียณอายุเมื่อครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ต่อมาจำเลยที่ ๑ โอนย้ายโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ จำเลยที่ ๒ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และจำเลยที่ ๒ โอนย้ายโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๗ จำเลยที่ ๓ มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ ๙.๓ กำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งการโอนย้ายโจทก์จากการทำงานกับจำเลยที่ ๑ ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ และที่ ๓ เป็นการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ แม้จะเป็นเหตุให้สิทธิในการเกษียณอายุของโจทก์ต้องลดลงก็ตาม แต่เมื่อการโอนย้ายดังกล่าวโจทก์ยินยอมพร้อมใจโจทก์จึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างใหม่ซึ่งก็คือจำเลยที่ ๒ และต่อมาคือจำเลยที่ ๓ เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๓ กำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ โจทก์ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๓ ดังกล่าวโจทก์จึงไม่อาจอ้างสิทธิเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ เอากับจำเลยที่ ๓ ได้ การที่จำเลยที่ ๓ จัดให้โจทก์ทำงานถึงเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ จึงเป็นการปฏิบัติตามสิทธิของโจทก์และหน้าที่ที่จำเลยที่ ๓ มีต่อโจทก์โดยชอบด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๓ แล้ว

๑๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๔๘๗/๒๕๕๑

เรื่อง นายจ้างใหม่ซื้อรถยนต์บรรทุกน้ำมันจากนายจ้างเดิมและรับโอนลูกจ้าง โดยมีได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนนิติบุคคล กรณีเป็นการโอนลูกจ้างจากนายจ้างเดิมไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ด้วยความยินยอมของลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓ เป็นการบังคับใช้แก่กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง สำหรับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลต้องมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด กรณีนี้จำเลยซื้อรถยนต์บรรทุกน้ำมันและรับโอนลูกจ้างจากบริษัท พ. นายจ้างเดิม โดยบริษัท พ. นายจ้างเดิมก็ยังคงตั้งอยู่ ลูกจ้างที่ไม่ตกลงโอนย้ายไปก็ยังคงทำงานอยู่กับบริษัท พ. ต่อไป เป็นเพียงการโอนลูกจ้างจากบริษัท พ. ไปเป็นลูกจ้างของจำเลยด้วยความยินยอมของลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลโดยการจดทะเบียนโอนกิจการ การที่จำเลยรับโอนสมาชิกของโจทก์จากบริษัท พ. มาเป็นลูกจ้างของจำเลย จึงไม่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓ จำเลยไม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่สมาชิกของโจทก์มีอยู่ต่อบริษัท พ. เมื่อข้อตกลงในสัญญาโอนย้ายพนักงานภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และไม่ใช่ข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมแก่สมาชิกโจทก์ ข้อตกลงจึงใช้บังคับได้

๑๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๖๘/๒๕๕๐

เรื่อง โอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่น โดยไม่มีหลักฐานการโอนย้าย ไม่มีการนับอายุงานต่อเนื่อง กรณีไม่ใช่การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕๗๗ แต่เป็นกรณีไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เป็นการเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง จำเลยที่ ๒ เป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ ต่อมาวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๔๓ จำเลยทั้งสองเลิกจ้างด้วยวาจาโดยที่โจทก์มิได้กระทำความผิด ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย คืนเงินประกัน พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เดิมโจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท ช. ต่อมาปี ๒๕๒๕ โจทก์ถูกโอนมาเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ โดยคู่ความไม่สามารถแสดงหลักฐานการโอนและสัญญาที่ให้นับอายุงานต่อเนื่องได้ ต่อมาเดือนตุลาคม ๒๕๕๑ จำเลยที่ ๑ ส่งโจทก์ไปทำงานให้บริษัท อ. การย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัท อ. ไม่มีการทำหนังสือสัญญาจ้างกันใหม่ ไม่มีหลักฐานแสดงว่าบริษัท อ. รับโอนโจทก์โดยให้นับอายุงานต่อเนื่องหรือมีการโอนหลักประกันที่เคยให้ไว้กับจำเลยที่ ๑ หลังจากย้ายแล้วโจทก์ได้รับค่าจ้างจากบริษัท อ. และทำงานให้บริษัทดังกล่าวโดยไม่ได้กลับไปทำงานกับจำเลยที่ ๑ อีก ข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงไม่ใช่กรณีที่บริษัท ช. โอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้จำเลยที่ ๑ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ดังนั้นเมื่อจำเลยที่ ๑ ตกลงรับโจทก์เข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ตลอดมาตั้งแต่ปี ๒๕๒๕ - ๒๕๔๑ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ และเมื่อจำเลยที่ ๑ ส่งโจทก์ไปทำงานกับบริษัท อ. โดยไม่มีหลักฐานการโอนย้ายพนักงานและไม่มีหลักฐานแสดงว่าบริษัทดังกล่าวรับโอนโจทก์โดยให้นับอายุงานต่อเนื่องก็ไม่ใช่กรณีที่จำเลยที่ ๑ โอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้บริษัท อ. เช่นกัน แต่เป็นกรณีที่จำเลยที่ ๑ ไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการเลิกจ้างโจทก์ โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย พิพากษายืน

๑๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๑๘/๒๕๕๐

เรื่อง นายจ้างโอนการจ้าง โดยลูกจ้างยอมไปนั่งทำงานที่โต๊ะทำงานใหม่ถึง ๑๕ วันก่อนมีคำสั่งโอนย้ายกลับ ถือว่าลูกจ้างยินยอมเปลี่ยนตัวนายจ้างแล้ว จึงไม่ใช่การเลิกจ้าง

โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท บ. จำกัด จำเลย ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ข้อเท็จจริงปรากฏว่าตามสัญญาจ้างระบุว่าโจทก์ตกลงเข้าทำงานให้แก่จำเลยและบริษัทในเครือ และตามบันทึกเพิ่มเติมสัญญาข้อ ๓ ระบุว่า “ข้าพเจ้าทราบและยอมรับว่าบริษัทฯ มีสิทธิจะโอนย้ายข้าพเจ้าไปปฏิบัติงานในบริษัท ส. จำกัด โดยที่หนังสือสัญญาจ้างเข้าทำงานฉบับนี้ มีผลบังคับครอบคลุมเฉกเช่นเดียวกันทุกประการกับบริษัท บ. จำกัด” และตามบันทึกเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ ๗ ระบุว่า “บริษัทฯ มีสิทธิจะโอนย้าย แต่งตั้ง ถอดถอน หรือให้พนักงานไปทำงานในหน้าที่หรือตำแหน่งใดๆ กับบริษัท ส. จำกัด หรือสำนักงานสาขาของบริษัทฯ ทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด หรือทำงานกะใดๆ ก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสม” ตามบันทึกดังกล่าวจึงมีความหมายว่าโจทก์ทราบว่าจำเลยอาจโอนโจทก์ไปเป็นลูกจ้างของบริษัท ส. จำกัด ได้ และโจทก์ยินยอมให้จำเลยโอนย้ายโจทก์ได้ เมื่อจำเลยมีคำสั่งที่ ๐๑๕/๒๕๔๘ โอนย้ายโจทก์จากตำแหน่งผู้จัดการส่วนอะไหล่ไปทำหน้าที่วิศวกรขายอาวุโสของบริษัท ส. จำกัด จึงเป็นไปตามบันทึกเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และปรากฏข้อเท็จจริงว่าสถานที่ที่โจทก์ทำงานแก่จำเลยและบริษัท ส. จำกัด เป็นห้องเดียวกัน โดยโต๊ะทำงานใหม่ห่างจากโต๊ะทำงานเดิมไม่กี่เมตร เมื่อจำเลยมีคำสั่งแล้วโจทก์ได้ปฏิบัติตามโดยไปนั่งทำงานที่โต๊ะทำงานของบริษัท ส. จำกัด เป็นเวลาถึง ๑๕ วัน ก่อนที่มีคำสั่งที่ ๐๑๖/๒๕๔๘ โอนย้ายโจทก์กลับมาเป็นลูกจ้างของจำเลย โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าในระหว่างเวลา ๑๕ วัน นั้นโจทก์ได้คัดค้านหรือไม่ยินยอมกับการโอนย้ายแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อโจทก์ยินยอมพร้อมใจโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บริษัท ส. จำกัด จึงไม่ใช่กรณีที่จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์จึงชอบแล้ว พิพากษายืน

๒๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๔๒-๗๒๕๔/๒๕๕๕ (มาตรา ๑๓)

เรื่อง การควมรวม ลูกจ้างของนายจ้างเดิม ย่อมต้องโอนไปลูกจ้างของนายจ้างในทันทีโดยอัตโนมัติ **เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นจะแสดงความประสงค์ชัดเจนว่าไม่ยินยอมโอน** กรณีเช่นนี้ต้องถือว่านายจ้างเดิมเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวเนื่องจากสภาพนิติบุคคลหมดสิ้นไป เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ต้องถูกออกจากการหรือถูกเลิกจ้างและผลประโยชน์ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการโอนกิจการหรือการควมรวมกิจการของนายจ้างตามกฎหมาย ธนาคารจำเลยที่ ๒ ตั้งขึ้นจากการควมรวมกิจการของธนาคารจำเลยที่ ๑ กับนิติบุคคลอื่น ผลการควมรวมกิจการไม่ใช่เป็นการเลิกกิจการของจำเลยที่ ๑ แต่ทำให้จำเลยที่ ๑ สิ้นสภาพไป และเป็นผลให้จำเลยที่ ๒ ต้องรับโอนไปทั้งสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๑ ทั้งสิ้น ตามนัยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๒๔๓ กับต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการอัน

เกี่ยวกับลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคแรก ลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ย่อมต้องโอนไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ในทันทีโดยอัตโนมัติ เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นจะแสดงความประสงค์ชัดเจนว่าไม่ยินยอมโอน กรณีเช่นนี้ต้องถือว่าจำเลยที่ ๑ เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวเนื่องจากสภาพนิติบุคคลของจำเลยที่ ๑ หดสิ้นไป เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง การที่จำเลยที่ ๑ กำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ที่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยที่ ๒ ต้องแสดงเจตนาตอบรับการเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ภายในกำหนดเวลา มิฉะนั้นจะถูกเลิกจ้าง เป็นการกำหนดเงื่อนไขที่ขัดแย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงไม่มีผลบังคับ

๒๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๖๖ - ๑๗๗๑/๒๕๔๔

เรื่อง บริษัท ส. เป็นนายจ้างของโจทก์ เมื่อบริษัท ส. หยุดกิจการเป็นเหตุให้โจทก์ไม่ได้ทำงาน แม้บริษัท ส. จะโอนย้ายโจทก์ให้ไปทำงานกับบริษัท บ. ก็ต้องให้โจทก์ยินยอมด้วยตาม พ.พ.พ. มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อโจทก์ไม่ได้ยินยอมจึงต้องถือว่าบริษัท ส. ไม่ให้โจทก์ทำงานอันมีผลตลอดไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์เนื่องจากบริษัท ส. หยุดกิจการอันเป็น “เหตุอื่นใด” จึงเป็นเลิกจ้างโจทก์ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง บัญญัติว่า "การเลิกจ้างตามมาตรานี้หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด" ซึ่งมีสาระสำคัญ ๓ ประการ คือประการแรก นายจ้าง ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปอันมีผลตลอดไปเป็นการถาวร ประการที่สอง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและประการที่สาม สาเหตุเนื่องมาจากสัญญาจ้างสิ้นสุดหรือเหตุอื่นใดคดีนี้ บริษัท สปิดชิปปิงเซอร์วิส จำกัด เป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งหกเมื่อบริษัท สปิดชิปปิงเซอร์วิส จำกัด หยุดกิจการตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๓ เป็นเหตุให้โจทก์ทั้งหกไม่ได้ทำงานกับบริษัท สปิดชิปปิงเซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นนายจ้าง แม้บริษัท สปิดชิปปิงเซอร์วิส จำกัด จะโอนย้ายโจทก์ทั้งหกให้ไปทำงานกับบริษัท บิสซิเนสแวลู จำกัด ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกก็ต้องให้โจทก์ทั้งหกยินยอมพร้อมใจด้วยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งหกยินยอมพร้อมใจด้วยโดยการไปรายงานตัวต่อฝ่ายบุคคลหรือผู้ที่กำหนดตัวไว้ จึงต้องถือว่าบริษัท สปิดชิปปิงเซอร์วิส จำกัด ไม่ให้โจทก์ทั้งหกทำงานอันมีผลตลอดไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทั้งหกเนื่องจากบริษัท สปิดชิปปิงเซอร์วิส จำกัด หยุดกิจการอันเป็นเหตุอื่นใด จึงเป็นกรณีบริษัท สปิดชิปปิงเซอร์วิส จำกัด เลิกจ้างโจทก์ทั้งหก จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ทั้งหกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ อุทธรณ์ของจำเลยชั้นนี้ฟังไม่ขึ้น

๒๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖/๒๕๓๗

เรื่อง การที่นายจ้างโอนลูกจ้างไปทำงานบริษัทสาขาที่เมืองฮ่องกง เป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างไปยังบริษัทที่เมืองฮ่องกงเป็นนิติบุคคลต่างหากจากนายจ้างเดิม เป็นการโอนสิทธิของนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน เมื่อลูกจ้างไม่ยินยอม แต่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งและจ้างคนอื่นเข้ามาทำงานแทน จึงเป็นการเลิกจ้าง

การที่จำเลยได้ส่งโอนโจทก์ไปทำงานกับบริษัทซีซีเอที่เมืองฮ่องกง นับว่าเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างจากจำเลยไปเป็นบริษัทซีซีเอซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากจากจำเลยโดยให้โจทก์ไปทำสัญญากับบริษัทซีซีเอใหม่ และให้ตำแหน่งของโจทก์ในบริษัทจำเลยสิ้นสุดลงตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๓๔ เป็นต้นไปและจ้างบุคคลอื่นทำงานในตำแหน่งแทนแล้ว กรณีเช่นนี้เป็นการโอนสิทธิของนายจ้างไปยังบุคคลภายนอก ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ จะต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างด้วยจึงจะกระทำได้ แต่ปรากฏว่า โจทก์ไม่ยินยอมด้วยโดยไม่ยอมทำสัญญาจ้างฉบับใหม่กับบริษัทซีซีเอ แต่จำเลยก็ยังให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งในบริษัทจำเลย และจ้างบุคคลอื่นดำรงตำแหน่งแทนโจทก์แล้ว กรณีจึงเป็นเรื่องจำเลยสั่งเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๓๔ ซึ่งจำเลยให้โจทก์พ้นตำแหน่ง ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าเป็นการโอนย้ายโจทก์ตามสัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลยเห็นว่า ตามสัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลย เอกสารหมายเลข ๕ ข้อ ๘ ระบุว่าหากบริษัท คลับคอร์ปอเรชั่นแห่งเอเชีย จำกัด (ซีซีเอ) ต้องการจำเลยอาจโอนโจทก์ไปปฏิบัติงานยังเครือข่ายใด ๆ ได้ภายในข้อกำหนดการจ้างตามสัญญานี้ ซึ่งหมายความว่า การโอนโจทก์ไปทำงานต้องเป็นไปตามข้อกำหนดสัญญาจ้างฉบับเดิมมิใช่ทำสัญญากันใหม่เมื่อจำเลยให้โจทก์ไปทำงานตามสัญญาจ้างฉบับใหม่ดังในกรณีนี้จึงไม่เข้าข่ายสัญญาจ้างข้อ ๘ จำเลยจึงไม่อาจกระทำได้โดยโจทก์ไม่ยินยอม

๒๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๓๓/๒๕๒๗

เรื่อง การเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น แม้ผู้ถือหุ้นจะเข้าดำเนินกิจการก็ตาม ก็ต้องถือว่านายจ้างยังคงเป็นดำเนินกิจการอยู่ มิใช่เป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้าง

การที่จำเลยที่ ๒ ซื้อหุ้นบริษัทของจำเลยที่ ๑ นั้นมีผลเพียงเปลี่ยนตัวผู้ถือหุ้นของบริษัท จำเลยที่ ๑ เมื่อจำเลยที่ ๒ เข้าดำเนินกิจการโรงแรมซึ่งบริษัทจำเลยที่ ๑ เข้ามาจากผู้อื่น จึงเป็นการดำเนินกิจการโรงแรมในฐานะผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลยที่ ๑ เท่ากับบริษัทจำเลยที่ ๑ ยังเป็นผู้ดำเนินกิจการโรงแรมอยู่นั้นเอง บริษัทจำเลยที่ ๑ ยังคงมีฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานโรงแรมอยู่ แม้จำเลยที่ ๒ จะเข้ามาดำเนินกิจการโรงแรม เมื่อจำเลยที่ ๒ ซื้อหุ้นจากบริษัท จำเลยที่ ๑ ก็ตาม แต่โจทก์ก็ได้ทำงานต่อเนื่องกันมา จึงต้องนับอายุงานของโจทก์ที่ทำงานอยู่กับบริษัทจำเลยที่ ๑ ต่อเนื่องกันมาด้วย จะนับอายุงานของโจทก์เพียงเท่าที่จำเลยที่ ๒ เข้าดำเนินกิจการโรงแรมหาได้ไม่