

งานที่จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ทำจึงมิใช่กิจการที่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โจทก์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒

๒๐. คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๔๔๒/๒๕๕๔

เรื่อง เมาสุราเป็นอาจิมเป็นความผิดร้ายแรงตามระเบียบข้อบังคับ (มาตรา ๑๑๙ (๔))

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือน พฤติกรรมของโจทก์มักจะออกไปที่ทำงานเป็นเวลานานหลายชั่วโมง เมื่อกลับมาทำงานก็จะมีอาการเมาสุราเกือบทุกวันแสดงให้เห็นว่าโจทก์เป็นผู้ชอบดื่มสุราเป็นอาจิมในขณะปฏิบัติหน้าที่ จำเลยเคยมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โจทก์ฐานขาดงานเพราะดื่มสุรา และทำเรื่องลาป่วยเท็จ ต่อมาโจทก์มีพฤติการณ์เสพและมึนเมาสุราต่อเนื่อง จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ จึงเป็นความผิดฐานเมาสุราเสียงาน ตามข้อบังคับการทำงานของจำเลย อันเป็นความผิดวินัยร้าย จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชย

๒๑. คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๕๔๙/๒๕๕๔

เรื่อง ขอให้พิจารณาคดีใหม่

ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการของจำเลยและตั้งผู้ทำแผนเมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๓ ต่อมาวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๔ ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งเห็นชอบด้วยแผนฟื้นฟูกิจการของจำเลย ส่วนโจทก์ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๔๓ เรียกค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเนื่องจากจำเลยเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๓ หนี้ตามคำฟ้องของโจทก์จึงเกิดขึ้นหลังจากวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งตั้งผู้ทำแผน เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าหนี้ส่วนนี้ได้กำหนดไว้ในแผนเป็นอย่างอื่น โจทก์ย่อมสามารถฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งได้ และมูลหนี้คดีนี้มีได้เกิดขึ้นก่อนวันที่ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งให้ฟื้นฟูกิจการ จึงมิใช่หนี้ซึ่งอาจขอรับชำระหนี้ในการฟื้นฟูกิจการได้ จำเลยจึงไม่หลุดพ้นจากหนี้ดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๙๐/๗๕ จึงมีเหตุสมควรที่จะยกคดีโจทก์ขึ้นพิจารณาใหม่

๒๒. คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๕๕๐/๒๕๕๔

เรื่อง คำประกันการทำงานโดยยอมรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วม การบอกล้างโมฆียะกรรม

โจทก์จ้างจำเลยที่ ๑ เป็นลูกจ้าง โดยมีจำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ เป็นผู้ค้ำประกันอย่างลูกหนี้ร่วม ต่อมาจำเลยที่ ๑ กระทำทุจริตโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบทำให้โจทก์เสียหาย ซึ่งข้อความข้อ ๒ ในสัญญาค้ำประกันระบุว่า “ ในระหว่างที่พนักงานทำงานกับบริษัทฯ หากได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

ต่างๆ เช่น เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในความรับผิดชอบ...ข้าพเจ้าถือว่าได้รับทราบโดยปริยายและยังคงผูกพันร่วมรับผิดชอบโดยสมบูรณ์และยินยอมรับผิดชอบตามสัญญาค้ำประกันต่อบริษัททุกประการ” จากข้อความในสัญญาย่อมเห็นได้ว่าแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ ก็ยังคงผูกพันร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ตามสัญญาค้ำประกันดังกล่าว ดังนั้นจำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ จึงต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ ๑ ในความเสียหายดังกล่าว

ในขณะที่จำเลยที่ ๓ ทำสัญญาค้ำประกัน จำเลยที่ ๓ ยังเป็นผู้เยาว์ สัญญาค้ำประกันย่อมตกเป็นโมฆียะ จำเลยที่ ๓ ย่อมมีสิทธิบอกล้างโมฆียกรรมได้ภายในกำหนดหนึ่งปีนับแต่เวลาที่อาจให้สัตยาบันได้ ซึ่งหมายถึงนับแต่เวลาที่จำเลยที่ ๓ บรรลุนิติภาวะนั่นเอง จำเลยที่ ๓ ได้บอกล้างโมฆียกรรมล่วงหน้ากำหนดเวลาดังกล่าว การบอกล้างโมฆียกรรมของจำเลยที่ ๓ จึงล่วงเลยเวลาหนึ่งปีนับแต่เวลาที่อาจให้สัตยาบันได้ ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๘๑ ย่อมไม่มีผลเป็นการบอกล้างโมฆียกรรมและไม่ทำให้สัญญาค้ำประกันของจำเลยที่ ๓ เป็นโมฆะมาแต่เริ่มแรกแต่อย่างใด จำเลยที่ ๓ จึงต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ ๑ ด้วย

๒๓. คำพิพากษานิติภาคที่ ๔๕๙๕/๒๕๕๔

เรื่อง ค่าจ้างค้างจ่าย เงินเพิ่ม (มาตรา ๗๐ , มาตรา ๙)

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างทำงานในตำแหน่งช่างไฟฟ้า ประจำเรือเดินสมุทรระหว่างประเทศ ทำงานตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. และเวลา ๐๑.๐๐ – ๐๕.๐๐ น. ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๒,๐๐๐ บาท ต่อมาต้นกลเรือซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของโจทก์มีคำสั่งให้โจทก์ทำงานเพิ่มอีกในตำแหน่งนายยามฝ่ายช่างกล ปฏิบัติหน้าที่ ๒ ช่วงเวลา คือ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. และเวลา ๒๐.๐๐ – ๒๔.๐๐ น. ทั้งที่โจทก์ทักท้วงว่า โจทก์ไม่มีคุณสมบัติตามกฎหมายเดินเรือในน่านน้ำไทย แต่จำเลยยังคงให้โจทก์ทำหน้าที่ตำแหน่งนายยามฝ่ายช่างกลโดยตกลงให้ค่าจ้างอีกเดือนละ ๒๒,๐๐๐ บาท โจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน จำเลยทราบ จึงมีผลผูกพันจำเลยเสมือนต้นกลเรือเป็นตัวแทนของจำเลย ถือได้ว่าโจทก์ทำหน้าที่เวรยามตามคำสั่งของจำเลย ดังนั้นจำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างที่ค้างแก่โจทก์

โจทก์เรียกเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา ๗ วัน นับถัดจากวันฟ้องนั้นจำเลยยังคงต่อสู้ว่าจำเลยไม่ได้มอบหมายให้โจทก์ทำงานเป็นนายยามฝ่ายช่างกล จึงไม่ได้ค้างจ่ายค่าจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายค่าจ้างดังกล่าวแก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ร้อยละ ๑๕ ของเงินค่าจ้างค้างจ่ายทุกระยะเวลา ๗ วัน

๒๔. คำพิพากษานิติภาคที่ ๔๕๙๗/๒๕๕๔

เรื่อง อำนาจฟ้อง

โจทก์บรรยายฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์และให้มีผลทันทีตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยจำเลยอ้างเหตุว่าโจทก์กระทำผิด ส่วนจำเลยให้การว่าเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์และให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าตามคำให้การจำเลยยอมรับข้อเท็จจริงตามคำฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ดังนั้นโจทก์จึงย่อมมีอำนาจฟ้องคดีในวันเดียวกันกับที่มีการเลิกจ้างได้ การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แต่โจทก์ยื่นฟ้องในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ก่อนเลิกจ้างจึงไม่มีอำนาจฟ้องแล้ว พิพากษาคดีไปโดยไม่วินิจฉัยประเด็นพิพาทว่าเป็นการเลิกจ้างซึ่งจำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์หรือไม่ เพียงใด ย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๒๕. คำพิพากษานิติฎีกาที่ ๔๖๒๖/๒๕๕๔

เรื่อง สัญญาสละสิทธิเรียกร้องสิทธิประโยชน์

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๘๐,๐๐๐ บาท จำเลยมีระเบียบจ่ายเงินโบนัสและเงินทุนสะสมให้แก่พนักงาน โจทก์ทำงานกับจำเลยเป็นเวลา ๘ ปี ต่อมาขอลาออกโดยโจทก์ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากงาน โดยได้รับเงินช่วยเหลือจำนวน ๗๒๐,๐๐๐ บาท ตามบันทึกข้อตกลงตามที่ระบุไว้ในใบรับเงินได้จากการเลิกจ้างโดยโจทก์ยอมสละสิทธิเรียกร้องเงินหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ เมื่อโจทก์ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากงานแล้วโจทก์จึงมีอิสระพ้นพันธกรณีและอำนาจบังคับบัญชาของจำเลย ดังนั้นการทำข้อตกลงตามที่ระบุไว้ในใบรับเงินจึงเป็นการทำไปตามความสมัครใจของโจทก์เองยอมผูกพันโจทก์ เมื่อข้อตกลงมีข้อความระบุว่าไม่เรียกร้องเงินหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ย่อมถือได้ว่าโจทก์สละสิทธิเงินประเภทอื่น อันพึงได้รับตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของจำเลยจากจำเลย ซึ่งในขณะนั้นโจทก์อาจมีสิทธิเรียกร้องมีเพียงเงินโบนัสและเงินทุนสะสม การระบุไว้เช่นนั้นจึงย่อมหมายถึงการสละสิทธิเรียกร้องเงินทั้งสองประเภทดังกล่าว หากจำต้องระบุไว้โดยชัดแจ้งในข้อตกลงแต่อย่างใด จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสและเงินทุนสะสมให้แก่โจทก์

๒๖. คำพิพากษานิติฎีกาที่ ๔๖๒๗/๒๕๕๔

เรื่อง ลากิจไม่ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับถือว่าละทิ้งหน้าที่

จำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งแพทย์ จำเลยมีระเบียบและข้อบังคับกำหนดว่า การลาจิจต้องลา ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า ๓ วันและต้องรอรับคำสั่งอนุญาตให้ลาจิจเสียก่อนจึงจะหยุดงานได้ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๔๘ โจทก์ยื่นใบลาจิจโดยขอลาจิจในวันรุ่งขึ้น เป็นการลาจิจโดยไม่ยื่นใบลาล่วงหน้า ตามระเบียบ ซึ่งก่อนที่โจทก์จะยื่นใบลาจิจโจทก์ได้ยื่นใบลาออกล่วงหน้าโดยให้มีผลเป็นการลาออกในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ จึงเชื่อว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะทำงานร่วมกับจำเลยอีกต่อไปจึงไม่ใส่ใจที่จะปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับ ประกอบกับจำเลยประกอบกิจการโรงพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์แก่บุคคลทั่วไป จำเป็นต้องมีแพทย์ประจำโรงพยาบาลเพื่อรอให้บริการแก่ประชาชนอย่างพอเพียง ดังนั้นการยื่นใบลาจิจ ในเวลากระชั้นชิดและหยุดงานทันทีโดยไม่รอรับคำสั่ง จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณี ร้ายแรง จำเลยทั้งสามจึงเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และไม่เป็ นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

๒๗. คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๐๐๙-๕๐๑๕/๒๕๕๔

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑

จำเลยประกอบกิจการรับจ้างขนส่งสินค้า โจทก์ทั้งเจ็ดเป็นพนักงานขับรถของจำเลย โดยได้รับ ค่าตอบแทน ๒ ส่วน ส่วนหนึ่งเป็นเงินเดือนอีกส่วนหนึ่งเป็นค่าเที่ยวซึ่งจ่ายให้ตามระยะทางที่โจทก์ขับรถไปส่ง สินค้า ในระหว่างทำงานจำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์ทั้งเจ็ดชั่วคราว ต่อมาโจทก์ไปร้องต่อคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์อ้างว่าการกระทำของจำเลยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมขอให้มีคำสั่งให้จำเลยรับโจทก์ทั้งเจ็ด กลับเข้าทำงานตามปกติโดยมิได้ขอค่าเสียหาย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งว่า การกระทำของจำเลย เป็นการกระทำไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่งหยุดงานชั่วคราวและมอบหมายในโจทก์ทั้งเจ็ดทำงานใน หน้าที่ขับรถ จำเลยจึงมีคำสั่งแจ้งให้โจทก์ทั้งเจ็ดกลับเข้าทำงาน ดังนั้นประเด็นข้อพิพาทที่จะฟ้องต่อศาล แรงงานได้จึงมีเพียงประเด็นว่าคำสั่งพักงานโจทก์เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่เท่านั้น การที่โจทก์ ทั้งเจ็ดฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายอันเกิดจากคำสั่งพักงานจึงเป็นประเด็นที่ไม่ได้มีการพิจารณาและวินิจฉัย ชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โจทก์ทั้งเจ็ดจึงไม่อาจฟ้องคดีขอให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายอันเกิดจาก คำสั่งพักงานได้

๒๘. คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๐๑๖/๒๕๕๔

เรื่อง สัญญาต่างตอบแทนเพื่อระงับข้อพิพาทโดยต่างยอมผ่อนผันให้แก่กันบังคับได้

จำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ โดยจะจ่ายค่าชดเชยให้ แล้วต่อมาจำเลยทราบ เรื่องว่าโจทก์ในระหว่างที่ยังเป็นลูกจ้างของจำเลยได้ทุจริตต่อหน้าที่กระทำความผิดทางอาญายักยอกเงินของ

จำเลย โจทก์และจำเลยจึงเจรจาทกลงกันว่าจำเลยจะไม่ดำเนินคดีอาญากับโจทก์ส่วนโจทก์ทำหนังสือขอลาออกจากการเป็นพนักงานของจำเลยโดยให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ นั้น เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานระงับสิ้นไป อย่างไรก็ตามข้อตกลงระหว่างโจทก์และจำเลยตามหนังสือขอลาออกดังกล่าวเป็นสัญญาต่างตอบแทนเพื่อระงับข้อพิพาทโดยต่างยอมผ่อนผันให้แก่กันที่โจทก์จะไม่ดำเนินคดีอาญาจำเลยฐานยกยอกส่วนจำเลยทำหนังสือขอลาออกให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์อันถือเป็นการแสดงเจตนาว่าโจทก์ไม่ตั้งใจเรียกร้องเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ข้อตกลงตามหนังสือขอลาออกนั้นมีผลใช้บังคับได้ โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๒๙. คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๓๒๑/๒๕๕๔

เรื่อง การจ่ายเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ตามกฎหมายประกันสังคม

เดิมโจทก์เคยเข้ารับการรักษาโรคที่โรงพยาบาลศิริรินทร์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลตามสิทธิ โจทก์อธิบายว่าโจทก์มีอาการเป็นโรคหัวใจแต่แพทย์วินิจฉัยโรคหัวใจของโจทก์ผิดพลาดอย่างร้ายแรงกลับบอกว่า เป็นโรคลำไส้ เมื่อโจทก์มีอาการทรุดหนัก เจ็บหน้าอกอย่างรุนแรงนอนไม่ได้ หากโจทก์เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลตามสิทธิจะเป็นการชักช้าไม่ทันการ ภรรยาของโจทก์จึงตัดสินใจพาไปรักษาที่โรงพยาบาลกรุงเทพเพราะเป็นศูนย์รักษาโรคหัวใจโดยตรง และต่อมาโจทก์ย้ายไปรักษาตัวต่อที่โรงพยาบาลสมิติเวชตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาของโจทก์ การที่โจทก์ไม่เข้ารับการรักษาโรคที่โรงพยาบาลตามสิทธิเนื่องจากการคาดคิดสันนิษฐานของโจทก์โดยปราศจากพยานหลักฐานว่าแพทย์ได้วินิจฉัยโรคหัวใจของโจทก์ผิดพลาดอย่างร้ายแรง แต่เป็นไปตามความประสงค์ของโจทก์ ดังนั้นการที่โจทก์ไปรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลอื่นก็เป็นไปตามความประสงค์ของโจทก์ที่มีความเชื่อถือในการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลดังกล่าว กรณีของโจทก์จึงไม่ต้องตามหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕๙ จำเลยจึงไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่โจทก์ซึ่งเป็นผู้ประกันตนจ่ายไปในคดีนี้

๓๐. คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๓๒๒/๒๕๕๔

เรื่อง เลิกจ้างก่อนสิ้นปีไม่ต้องจ่ายโบนัส โบนัสไม่ใช่ค่าจ้าง

เงินโบนัส เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานมิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้าง เงินโบนัสจึงมิใช่ค่าจ้างตามความหมายในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

จำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ จำเลยจะจ่ายโบนัสให้พนักงานตามผลงานโดยจ่ายปีละครั้งในวันสิ้นปี กรรมการผู้จัดการเป็นผู้กำหนดโดยดูจากผลกำไรขาดทุน การกำหนดว่าจะจ่ายเงินโบนัสหรือไม่นั้นจึงขึ้นอยู่กับจำเลยภายใต้ผลประกอบการของจำเลยตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลโดยจ่ายในวันสิ้นปี ดังนั้นพนักงานที่จะมีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวตนอยู่และมีสภาพการเป็นพนักงานในวันครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสด้วย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ทำให้โจทก์สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างจำเลยในวันดังกล่าว เมื่อถึงกำหนดเวลาที่จำเลยจะจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานโจทก์สิ้นสภาพการเป็นพนักงานไปก่อนวันครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสเสียแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินโบนัสจากจำเลย

๓๑. คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๓๒๓/๒๕๕๔

เรื่อง เลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามพรบ.จัดตั้งศาลฯ มาตรา ๔๙

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ต้องพิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุการเลิกจ้างหรือไม่ หรือมีสาเหตุแต่ยังไม่สมควรถือขนาดที่จะเลิกจ้าง หรือสาเหตุแห่งการเลิกจ้างไม่เป็นตามระเบียบข้อบังคับหรือสัญญาจ้าง หรือการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด หรือการเลิกจ้างโดยมีเจตนาจะกลั่นแกล้งลูกจ้าง จำเลยได้มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยอ้างเหตุเลิกจ้างโจทก์ว่าจำเลยประสบปัญหาขาดทุนและมีแนวโน้มจะขาดทุนต่อไป การเลิกจ้างโจทก์กระทำตามขั้นตอนโดยมีคณะกรรมการพิจารณาไม่ได้เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ ทั้งได้เสนอให้โจทก์ไปทำงานที่บริษัทในเครือบริษัทของจำเลยแล้ว แต่โจทก์ไม่ไป เหตุดังกล่าวแม้มีอยู่จริง แต่ปัญหาการขาดทุนของจำเลยก็ไม่ได้เกิดเพราะสภาพทางธุรกิจเพียงอย่างเดียว สาเหตุการขาดทุนเกิดจากที่จำเลยซื้อกิจการ บริษัท พ. ซึ่งมีพนักงานของบริษัทดังกล่าวรวมอยู่ด้วยกับบริษัทจำเลยทำให้มีรายจ่ายมากขึ้น ทั้งที่สภาพทางธุรกิจของจำเลยและสภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปไม่ดี แต่ข้อเท็จจริงก็ไม่ปรากฏอย่างชัดแจ้งว่าแนวโน้มในการดำเนินธุรกิจของจำเลยในปีต่อไป จะต้องประสบภาวะวิกฤตจนถึงขั้นไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ จำเลยจะนำผลการขาดทุนมาเป็นเหตุอ้างถึงความจำเป็นต้องปรับลดรายจ่าย และลดจำนวนพนักงานจนเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์ไม่ได้ และการเสนอให้โจทก์ไม่ทำงานกับบริษัทในเครือก็เป็นการแสดงเจตนาที่เลิกจ้างอย่างหนึ่ง ประกอบกับหลังเลิกจ้างโจทก์ จำเลยได้ให้พนักงานอื่นมาทำหน้าที่แทนโจทก์ จึงไม่มีเหตุจำเป็นและสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ การเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม