

จำเลยจ้างโจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างรายเดือนทำงานแผนกจัดระบบข้อมูล ต่อมาจำเลยมีนโยบายจะจ้างเหมานิติบุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญมาทำงานแทนพนักงานในแผนกจัดระบบข้อมูล ฝ่ายบริหารของจำเลยได้เรียกโจทก์ทั้งสามเข้าพบแล้วอธิบายว่าหากโจทก์ทั้งสามลาออกจะได้สิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับการขอเกษียณอายุก่อนครบกำหนด เมื่อโจทก์ทั้งสามทราบแล้วก็ยังไม่ได้ยื่นใบลาออกต่อจำเลย แต่โจทก์ทั้งสามขอเวลาพิจารณาก่อน วันรุ่งขึ้นโจทก์ทั้งสามจึงยื่นใบลาออก แสดงว่าโจทก์ทั้งสามมีเวลาพิจารณาก่อนว่าจะตกลงรับสิทธิประโยชน์ตามที่จำเลยเสนอให้หรือไม่ ดังนี้ โจทก์ทั้งสามจะอ้างว่าลาออกจากงานด้วยความไม่สมัครใจและถูกหลอกหลวงไม่ได้ ที่ฝ่ายบริหารพูดกับโจทก์ทั้งสามว่า หากโจทก์ทั้งสามไม่ลาออกจำเลยก็จะเลิกจ้างอยู่ดีก็เป็นเพียงให้โจทก์ทั้งสามเลือกเองว่าจะเอาอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งโจทก์ทั้งสามมีสิทธิที่จะไม่เลือกอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ไม่ได้เป็นการแสดงว่าจำเลยข่มขู่ให้โจทก์ทั้งสามลาออก แต่โจทก์ทั้งสามลาออกเพราะเลือกรับสิทธิประโยชน์ซึ่งจะได้มากกว่าถูกเลิกจ้าง จึงเป็นการสมัครใจลาออกจากงานเอง

๕๐. คำพิพากษานิติฎีกาที่ ๑๑๖๑๐/๒๕๕๔

เรื่อง ล่วงเกิน คุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการเงินและบริหาร ระหว่างทำงานโจทก์มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องเพศ โดยโจทก์เคยพูดกับนางสาว ร. ในระหว่างที่นางสาว ร. ทำงานล่วงเวลาอยู่คนเดียวว่า “อยู่คนเดียวปิดประตูตีแมวดีกว่า” และพูดว่า “อยากดูนมจิ่ง” พร้อมกับทำปากเสียง “จ๊วบ จ๊วบ” และเมื่อพนักงานหญิงเสนอเอกสารให้โจทก์ลงนาม โจทก์มักจะจ้องมองบริเวณหน้าอกและพูดเกี่ยวกับเรื่องเพศจนทำให้พนักงานหญิงรู้สึกอึดอัดไม่พอใจการกระทำของโจทก์ โจทก์เคยพูดกับนาง ศ. ในงานเลี้ยงที่ฝ่ายชายทำยอดขายได้ตามเป้าโดยพูดว่า “ไม่เห็นสนใจอยากเข้าเป้าบริษัท อยากเข้าเป้าอื่นมากกว่า” และมองไปบริเวณเป้ากางเกงของนาง ศ. อีกทั้งโจทก์เคยพูดวิพากษ์วิจารณ์สรีระร่างกายของนางสาว ว. โดยพูดว่า “กันแบบนี้แต่งดีน่าจ๊บ” พูดว่า “การที่นางสาว ว. มีรูปร่างเล็กแต่อาจมีสีลาที่ดูเด็ดเผ็ดมันก็ได้” ทั้งโจทก์ยังเคยแสดงกิริยาในลักษณะเอามือกั้นไม่ให้นางสาว ส. ออกจากห้องถ่ายเอกสารและพูดว่า “ให้ผมกอดก่อนจึงออกไปได้และทำท่าที่จะโอบกอด” การกระทำของโจทก์มีผลทำให้พนักงานหญิงมีความรู้สึกอับอาย รู้สึกหวาดกลัวไม่กล้าเข้าไปในห้องทำงานของโจทก์หรือไม่ต้องการอยู่ทำงานในช่วงเย็น การกระทำของโจทก์ถือเป็นการประพฤตินิยมชอบในเรื่องศีลธรรมเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรงตามมาตรา ๑๑๙ (๔)

หนังสือเลิกจ้างได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างโจทก์ว่าประพฤตินิยมชอบในเรื่องศีลธรรม (ได้รับแจ้งว่ากระทำล่วงเกินทางเพศด้วยวาจา) ดังนั้นหนังสือเลิกจ้างดังกล่าวได้แจ้งให้โจทก์ทราบถึงสาเหตุการเลิกจ้างว่ามีสาเหตุจากการกระทำผิดในเรื่องการประพฤตินิยมชอบในเรื่องศีลธรรม ส่วนข้อความในวงเล็บที่

ระบุว่าได้รับแจ้งว่ากระทำล่วงเกินทางเพศด้วยวาจานั้นก็เป็นการระบุรายละเอียดของการประทุมิชอบในเรื่องศีลธรรมของโจทก์ว่าสืบเนื่องมาจากการกระทำล่วงเกินทางเพศด้วยวาจา จึงถือได้ว่าจำเลยได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างแล้ว จำเลยย่อมยกเหตุที่โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีที่ร้ายแรงดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยได้

๕๑. คำพิพากษานิติภาคที่ ๑๑๖๑๑/๒๕๕๔

เรื่อง ข้อตกลงจ่ายสิทธิประโยชน์เมื่อเลิกสัญญาจ้างยืมผูกพันข้อความ

จำเลยมีนโยบายที่จะให้พนักงานออกจากงานโดยไม่มีความผิดโดยจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนและจำเลยได้เลือกโจทก์เพื่อเข้าร่วมนโยบายดังกล่าวโดยโจทก์ยอมตกลงด้วย ต่อมาโจทก์และจำเลยได้ทำบันทึกแนบหนังสือยกเลิกสัญญาจ้างงาน ดังนั้นการเลิกสัญญาจ้างงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างโจทก์กับจำเลย มิใช่จำเลยเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแก่โจทก์เพียงฝ่ายเดียว สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยจึงสิ้นสุดผูกพันกัน ทั้งโจทก์และจำเลยย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องใดๆ ต่อกันโดยอาศัยสัญญาจ้างงานซึ่งสิ้นสุดผูกพันไปแล้ว คงมีความผูกพันกันตามที่ได้ตกลงกันไว้ในหนังสือยกเลิกสัญญาจ้างงานและบันทึกแนบหนังสือยกเลิกสัญญาจ้างงาน นอกจากนี้ในบันทึกดังกล่าวยังได้ระบุไว้ชัดเจนว่าในการจ่ายเงินพิเศษดังกล่าวได้รวมค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่โจทก์ยังไม่ได้ใช้ไว้ด้วยแล้ว และบันทึกดังกล่าวมีข้อความว่า โจทก์เห็นว่าเงินผลประโยชน์และเงินช่วยเหลือพิเศษทั้งหมดที่จำเลยจัดให้ครอบคลุมผลประโยชน์ต่างๆ ที่โจทก์พึงได้รับไว้ครบถ้วนเป็นธรรมแล้ว โจทก์ยอมผูกพันตามข้อความดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษที่โจทก์อ้างว่าจำเลยคำนวณผิดพลาด

๕๒. คำพิพากษานิติภาคที่ ๑๑๖๑๒/๒๕๕๔

เรื่อง ละทิ้งหน้าที่เกินกว่า ๓ วันทำงาน

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือน ต่อมาโจทก์ลาคลอดบุตรเป็นเวลา ๔๕ วัน เมื่อครบกำหนดการลา โจทก์ไปรายงานตัวและขอลาป่วย ๕ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ถึงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๙ และขอลาคลอดโดยไม่รับเงินเดือนต่ออีก ๔๕ วัน นับแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๙ ต่อเนื่องไปและได้รับอนุมัติให้ลาแต่ในช่องหมายเหตุกลับระบุวันครบกำหนดไว้วันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๔๙ (ครบกำหนดการลา ๔๕ วันในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๙) ต่อมาโจทก์มีหนังสือลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๔๙ เรื่องขอความอนุเคราะห์เลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยแต่จำเลยไม่สนองตอบ หลังจากนั้นจำเลยมีหนังสือลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๙ แจ้งให้โจทก์ไปรายงานตัว แต่โจทก์กลับไม่เข้าไปทำงานอีกเลย จำเลยจึงมีหนังสือลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ เลิกจ้าง

โจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชยด้วยเหตุละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร และให้พ้นสภาพตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๙ เป็นต้นไป

แม้สิทธิในการเลิกจ้างของจำเลยจะเกิดขึ้นเมื่อโจทก์ได้ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันจะเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่สามวันไปแล้วและนายจ้างย่อมไม่อาจให้การเลิกจ้างย้อนหลังนับแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มละทิ้งหน้าที่หรือก่อนหน้านั้น แต่คดีนี้โจทก์ขอลาคลอดต่ออีก ๔๕ วัน ซึ่งครบกำหนดวันลาในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๙ มิใช่ในวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๔๙ และจำเลยให้โจทก์ไปรายงานตัวในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ แต่โจทก์ไม่ไป สิทธิการเลิกจ้างของจำเลยจึงต้องพ้นวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ไปแล้ว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๙ ซึ่งเป็นวันที่ยังอยู่ในเวลาที่โจทก์ใช้สิทธิลาคลอดอยู่จึงไม่ถูกต้อง แต่ความไม่ถูกต้องนี้เป็นเพียงการกำหนดวันที่มีผลเป็นการเลิกจ้างตามหนังสือเลิกจ้างไม่ถูกต้อง หาใช่การเลิกจ้างเพราะเหตุโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควรไม่ถูกต้อง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

๕๓. คำพิพากษานิติฎีกาที่ ๑๑๖๑๔/๒๕๕๔

เรื่อง ละทิ้งหน้าที่เกิน ๓ วันทำงานโดยมีเหตุอันควร

โจทก์จ้างนาย ป. เป็นลูกจ้างรายวันตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ต่อมาวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๐ โจทก์ได้เรียกนาย ป. เข้าไปพบเนื่องจากได้รับใบเตือนครบ ๓ ครั้งและแจ้งให้พิจารณาตัวเอง นาย ป. ได้โทรศัพท์ติดต่อหัวหน้างานถามว่าจะให้ตนทำงานหรือไม่ หัวหน้างานแจ้งว่าต้องถามรองผู้จัดการโรงงานก่อน และทั้งสองฝ่ายก็ไม่ได้ติดต่อกัน ต่อมานายป. เห็นว่าโจทก์เลิกจ้างจึงมาร้องทุกข์ต่อจำเลย จำเลยจึงได้โทรศัพท์ไปสอบถามโจทก์แล้วปรากฏว่ายังไม่ได้เลิกจ้าง จึงให้นาย ป. เข้าไปทำงานในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๐ นายป. เข้าไปทำงานแต่โจทก์เลิกจ้างโดยอ้างว่านายป. ขาดงาน ๓ วันทำงาน การที่นายป. ไม่ได้ไปทำงานระหว่างวันที่ ๓ ถึงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๐ โดยเข้าใจว่าตนถูกเลิกจ้างแล้ว จึงไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่หรือขาดงาน ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร คำสั่งของจำเลยที่สั่งให้โจทก์จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยตามกฎหมายจึงชอบแล้ว

๕๔. คำพิพากษานิติฎีกาที่ ๑๑๙๘๖/๒๕๕๔

เรื่อง แม่หนังสือเลิกจ้างไม่ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือเลิกจ้างก็ตามแต่ก็สามารถอ้างเหตุเลิกจ้างกรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้

แม้ประกาศเลิกจ้างโจทก์จากการเป็นครูและบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลวัดสะแก จะมีได้ระบุเหตุผลของการเลิกจ้างไว้ และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม (เดิม) ได้ระบุว่า ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างถ้ามีได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้ก็ตาม แต่บทบัญญัติข้อห้ามดังกล่าวก็ใช้บังคับเฉพาะเพียงแต่ในเรื่องการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยเท่านั้น หาได้เป็นข้อห้ามรวมถึงการฟ้องเรียกร้องค่าชดเชยพิเศษตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๘๘/๒๕๕๔

เรื่อง พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งอันเป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการถือือนายจ้างด้วยตามมาตรา ๕ (๓) เดิม

จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์ทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๓๒๔ บาท โดยมอบหมายให้โจทก์ทำงานที่สนามบิงทหารเรือสงขลาของจำเลยที่ ๒ ซึ่งประกอบกิจการพัฒนาและผลิตก๊าซธรรมชาติ ต่อมาจำเลยที่ ๒ ยกเลิกสัญญากับจำเลยที่ ๑ เป็นเหตุให้จำเลยที่ ๑ ต้องบอกเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ โดยจำเลยที่ ๑ จ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ ต่อมาโจทก์ฟ้องให้จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ รับผิดชอบจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ (๓) ซึ่งเป็นกฎหมายเดิมที่ใช้บังคับกับคดีนี้ เป็นบทบัญญัติซึ่งมุ่งหมายให้การทำงานของลูกจ้างที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ประกอบการก็ถือเป็นการทำงานให้นายจ้างแล้ว ไม่ได้มุ่งเน้นว่าการทำงานต้องเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตเท่านั้น จำเลยที่ ๒ ประกอบกิจการผลิตปิโตรเลียม ในกระบวนการผลิตมีหลายแผนกรวมทั้งแผนกรักษาความปลอดภัยด้วย ที่จำเลยที่ ๒ อ้างว่ากระบวนการผลิตอยู่ที่แท่นขุดเจาะในอ่าวไทยแสดงว่าต้องมีการรับส่งพนักงานจากแท่นขุดเจาะไปยังสนามบิงทหารเรือสงขลา การทำงานรักษาความปลอดภัยของโจทก์ที่สนามบิงทหารเรือสงขลาจึงเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาความปลอดภัยให้แก่พนักงานที่ต้องเดินทางกลับไปยังชายฝั่ง อันเป็นธุรกิจในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ ถือว่าจำเลยที่ ๒ เป็นนายจ้างโจทก์ตามบทบัญญัติดังกล่าวด้วย จำเลยที่ ๒ จึงต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ด้วย

๕๖. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๑๘๘๙/๒๕๕๔

เรื่อง ทนายตกลงประนีประนอมในศาลยอมผูกพันคู่ความ ขอพิจารณาคดีใหม่ไม่ได้

โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมาย ต่อมาทนายจำเลยและโจทก์ตกลงทำสัญญาประนีประนอมในศาลโดยจำเลยให้เงินช่วยเหลือแก่โจทก์ ๒๐๐,๐๐๐ บาท ผ่อนชำระเป็นงวด ศาลพิพากษาตามยอมแล้ว ต่อมาจำเลยได้ยื่นคำร้องให้ศาลพิจารณาใหม่โดยอ้างว่าทนายทำสัญญาประนีประนอมนอกคำสั่งและจำเลยไม่ได้ยินยอม สัญญาประนีประนอมยอมความยอมไม่สมบูรณ์ไม่มีผลผูกพันจำเลยตามกฎหมาย กรณีดังกล่าวเห็นว่าเมื่อโจทก์และจำเลยทั้งสองได้ทำสัญญาประนีประนอมกันในศาลและศาลพิพากษาตามยอมแล้ว คำพิพากษาย่อมผูกพันคู่ความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๔๕ หากจำเลยเห็นว่าไม่ถูกต้องก็อาจคัดค้านคำพิพากษาตามหลักเกณฑ์มาตรา ๑๓๘ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง เมื่อจำเลยไม่อุทธรณ์และคดีถึงที่สุดไปแล้ว จำเลยจะขอให้พิจารณาคดีใหม่ไม่ได้ และกรณีดังกล่าวยอมไม่ใช่กรณีศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดให้จำเลยแพ้คดีโดยขาดนัดยื่นคำให้การ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๘๙ ตรี และกรณีไม่ใช่กรณีศาลพิพากษาให้คู่ความฝ่ายที่ขาดนัดพิจารณาแพ้คดีตามมาตรา ๒๐๗ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ จึงไม่มีเหตุที่จะพิจารณาใหม่

๕๗. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๑๙๙๑/๒๕๕๔

เรื่อง ข้อตกลงรับผิดในความเสียหายที่เกิดจากการทำงานไม่ขัดต่อกฎหมายและไม่เป็นโมฆะ

จำเลยประกอบกิจการโรงแรมได้จ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งที่ปรึกษาการตลาดและการขายโดยโจทก์มีหน้าที่ติดต่อบริษัทท่องเที่ยวหรือบริษัททัวร์ให้ส่งลูกค้ามาพักที่โรงแรม แต่มีบริษัททัวร์สี่บริษัทที่โจทก์เป็นผู้ติดต่อให้ส่งลูกค้ามาพักที่โรงแรมจำเลยแล้วไม่ยอมชำระค่าที่พัก โจทก์กับจำเลยจึงเจรจาทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยโจทก์ยอมรับว่าหากไม่สามารถติดตามหนี้สินดังกล่าวภายในเวลา ๑ เดือน โจทก์ยอมชดใช้ให้ด้วยเงินส่วนตัว ต่อมาโจทก์ไม่สามารถดำเนินการได้ จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ ดังนั้นการเลิกจ้างดังกล่าวถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์

ส่วนบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ให้โจทก์เป็นผู้รับผิดชดใช้หนี้แทนบริษัททัวร์ทั้งสิ้นที่โจทก์เป็นผู้ติดต่อมาใช้บริการโรงแรมของจำเลยนั้น โจทก์อ้างว่าเป็นการไม่ชอบและไม่เป็นธรรมเป็นข้อตกลงที่เป็นการเอาเปรียบโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน บันทึกข้อตกลงดังกล่าวจึงตกเป็นโมฆะ เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวโจทก์สมัครใจเป็น

ผู้ดำเนินการติดตามเกี่ยวกับหนี้ของบริษัททัวร์ที่โจทก์ต้องรับผิดชอบจึงมิได้เป็นสัญญาที่ไม่เป็นธรรมหรือมีเงื่อนไขเป็นการเอาเปรียบโจทก์ผู้เป็นลูกจ้างหรือขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่อย่างใด จึงไม่เป็นโมฆะและมีผลบังคับได้

