

๕๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๕๓/๒๕๖๑ (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

เรื่อง นายจ้างประกอบกิจการขายสินค้าและบริการผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ก ลูกจ้างโพสต์ข้อความผ่านระบบโซเชียลเน็ตเวิร์กต่างๆ เช่น “มีชะนี เป้าต่ำเตี้ยเรี่ยดิน” วันๆ ไม่ทำท่าไรแตกเงินเดือนฟรีๆ ทุกๆ เดือน “หัวหรือท้ายที่คิดมาไม่ดี กุงง” เป็นความผิดร้ายแรง และเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการฝ่ายขาย ค่าจ้างเดือนละ ๑๑๐,๐๐๐ บาท ต่อในวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ ต่อมาวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่า โจทก์ไม่สิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย โจทก์เห็นว่าคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยที่ ๑ ไม่มีการเรียกโจทก์ไปสอบสวนหรือชี้แจงข้อเท็จจริงใดๆ แต่นำข้อความเกือบทั้งหมดของจำเลยที่ ๒ นอกจากนี้จำเลยที่ ๒ ในฐานะนายจ้างไม่สามารถอ้างเหตุเลิกจ้างนอกจากเหตุในหนังสือเลิกจ้างได้ ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการฝ่ายขาย มีหน้าที่กำกับดูแลพนักงานในฝ่ายขายผลิตภัณฑ์ประเภทบริการ (Daily Deal หรือชื่อย่อ DD) จำเลยประกอบกิจการขายสินค้าและบริการผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ก ให้บริการด้านการตลาดและให้คำปรึกษาด้านการสื่อสารดิจิทัล (ดิจิทัลเชิงเลข) จำเลยที่ ๒ แต่งตั้งนางสาว จ. เป็นผู้จัดการทั่วไปฝ่าย DD ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ ผู้จัดการฝ่าย DD มีแนวโน้มที่จะย้ายไปทำงานที่สาขาต่างประเทศ โจทก์ประกาศในสื่อดิจิทัล (สื่ออิเล็กทรอนิกส์) ผ่านระบบโซเชียลเน็ตเวิร์ก ระบบสไกพ (Skype) ไลน์ (Line) เฟซบุ๊ก (Facebook) อินสตาแกรม (Instagram) ดังนี้คือ

๑. อู๋ยได้อำนาจ ๓๓.๓๓ % เหมือนได้ควายขี่เกี้ยวไถนา ๓ ตัว เชื้อกุลี (จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเดือนลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖)

๒. แน่จริง พูดต่อหน้า หลายๆ คนรอฟัง หรือไม่ก็เก็บปากไปทำงาน วันๆ ไม่ทำท่าไรแตกเงินเดือนฟรีๆ ทุกๆ เดือน จ้างมาทำงาน ไม่ได้จ้างมานั่งคุยโทรศัพท์กะพัว สมองไม่มี

๓. ใครรับผิดชอบชอบ TARGET ชั้นเดือนนี้วะ แบ่งแบบไม่คิด ที่ตอนนั้นยังเปลี่ยน TARGET ลูกน้องชั้นขยับเพิ่มขึ้นได้เลย DATA สำคัญเสมอ ถ้าใช้เป็น

๔. แปลจากภาษาอังกฤษว่า ฉันไม่เข้าใจของภาพลวงตา อย่างไร คือ ความฉลาดและไม่ฉลาด การทำงานที่ได้ผลสำเร็จสูงสุดต้องมีทีมงาน

๕. ใครอยากให้เธอคุมดีดี DD ดึงออก มีชะนีเป้าต่ำเตี้ยเรี่ยดิน เทียวไปโพนทะนากับแผนกอื่นว่าน้องๆ อยากให้คุมทีม แต่ไม่เคยถามคนที่อยากให้คุมนะคะ เตียวหน้าหงาย

๖. ง ง ๆ งวยๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ได้แปลว่า รับผิดชอบ่อยๆ เปลี่ยนบ่อยๆ หัวหรือท้ายที่คิดมาไม่ดี กุงง การบริหารจัดการที่ไม่ฉลาด

๗....(อวัยวะเพศสุนัขตัวเมีย) ยิ่งกว้างกว่าใจเธอ

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า คำว่า “เธอ และ ชะนี” ที่โจทก์โพสต์ลงในโซเชียลเวิร์ก หมายถึง นาง จ. ส่วนคำว่า “หัว” มีความหมายถึงผู้มีอำนาจสูงสุดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโจทก์ และการโพสต์ข้อความลงในโซเชียลเน็ตเวิร์กเป็นโปรแกรมที่โจทก์ประกาศในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ซึ่งบุคคลทั่วไป ลูกค้าของจำเลยที่ ๒ และพนักงานของจำเลยที่ ๒ ดูได้อิสระ การลงข้อความดังกล่าวเป็นการหมิ่นประมาทอันเป็นความผิดอาญานอกจากนี้ นาย ว. มีหนังสือเตือนโจทก์แล้ว การกระทำของโจทก์ย่อมมีผลทำให้การทำงานของพนักงานด้วยประสิทธิภาพ ส่งผลต่อธุรกิจทำให้ลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ หรือผู้ติดต่อธุรกิจเกิดความสงสัยไม่มั่นใจในการบริการของจำเลยที่ ๒ ว่า จะเกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อการใช้บริการหรือติดต่อธุรกิจกับจำเลยที่ ๒ หรือไม่ อันอาจส่งผลต่อผลประกอบการในทางลบ จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในกรณีร้ายแรง เป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต กรณีไม่ต้องวินิจฉัยเรื่องผิดซ้ำคำเตือน เพราะไม่มีผลเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัย พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การโพสต์ข้อความนี้เป็นโปรแกรมส่วนตัวของโจทก์ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับจำเลยที่ ๒ ไม่มีข้อความปลุกปั่นจึงไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย จำเลยที่ ๑ วินิจฉัยและมีคำสั่งว่า โจทก์กระทำความผิดอาญาต่อจำเลยที่ ๒๑ ซึ่งเกินไปกว่าเหตุในหนังสือเลิกจ้าง คำว่า “ชะนี” หมายถึงหญิง แท้ๆ หรือผู้หญิงทั่วไป ไม่ได้หมายถึงผู้หญิงไม่ดี คำเบิกความของพยานแตกต่างกันสาระสำคัญในชั้นพนักงานตรวจแรงงานและชั้นพิจารณาของศาล.... ข้ออ้างในอุทธรณ์โจทก์เป็นเรื่องคัดค้านคำวินิจฉัยของจำเลยที่ ๑ ไม่ได้คัดค้านคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง จึงเป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชอบ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งฯ มาตรา ๓๑ ส่วนอุทธรณ์ข้ออื่นเป็นอุทธรณ์ที่อ้างพยานบุคคลมาตีความการกระทำของโจทก์ว่าไม่ทำให้จำเลยที่ ๒ ได้รับความเสียหาย จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งฯ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง กล่าวโดยสรุป อุทธรณ์ของโจทก์ทุกข้อต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ที่ศาลแรงงานกลางสั่งรับอุทธรณ์ของโจทก์ขึ้นมานั้นเป็นการไม่ชอบ พิพากษายกอุทธรณ์ของโจทก์

๕๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๓๑/๒๕๖๑

เรื่อง สัญญาจ้างแต่ละฉบับที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน แต่ละฉบับเงินเดือนไม่เท่ากัน เป็นการตกลงกันเป็นคราวๆ ไป แสดงว่าทั้งสองฝ่ายมีเจตนายึดถือให้ใช้สัญญาแต่ละฉบับใช้บังคับเฉพาะภายในระยะเวลาจ้างนั้น โดยไม่มีข้อตกลงในการปรับเงินเดือนและโบนัส จึงไม่ถือเป็นการขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง , การตกลงกันไม่ส่งประกันสังคม , ค่าธรรมเนียม

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๕ โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งประธานกรรมการ ค่าจ้างเดือนละ ๑๑๒,๕๐๐ บาท ทำสัญญาทดลองงาน ๔ เดือน หลังจากนั้นทำสัญญาจ้างโจทก์ต่อคราวละ ๑ ปี จนถึงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๘ ตลอดระยะเวลาทำงานจำเลยไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ ลดเงินเดือนไม่จ่ายโบนัส จำเลยไม่นำส่งสมทบกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ขอบังคับขอให้จำเลยจ่ายเงินเดือนที่ถูกลด จ่ายเงินเดือนที่ต้องปรับ

จ่ายโบนัสและเงินพิเศษ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนโดยจ่ายเงินสมทบย้อนหลังพร้อมดอกเบี้ย ฯลฯ ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๐ บัญญัติว่า “เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า” ซึ่งบทบัญญัติมาตรา ๒๐ ดังกล่าวนี้อิงจากมาตรา ๑๓ - ๑๙ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว มีการเจรจาต่อรองกันจนตกลงกันได้ ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๒๐ จึงหมายถึงเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างใหม่ให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องได้ เมื่อจำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างรวม ๔ ฉบับ มีระยะเวลาจ้างติดต่อกัน ซึ่งแม้จะถือว่ามิมีระยะเวลาติดต่อกันเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ก็ตาม แต่สัญญาว่าจ้างแต่ละฉบับมีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน มีลักษณะเป็นการตกลงกันเป็นคราวๆ ไป แสดงว่าโจทก์กับจำเลยเจตนายึดถือข้อตกลงในสัญญาว่าจ้างฉบับใดให้ใช้บังคับได้เฉพาะในระยะเวลาของสัญญาจ้างฉบับนั้นเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากเงินเดือนโจทก์ตามสัญญาว่าจ้างแต่ละฉบับมีจำนวนไม่เท่ากันตามแต่โจทก์กับจำเลยจะตกลงกันว่าสมควรมีจำนวนเพียงใด ทั้งสัญญาว่าจ้างไม่ได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนขึ้นหรือการจ่ายเงินโบนัสตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถือไม่ได้ว่าข้อตกลงตามสัญญาว่าจ้างทั้ง ๔ ฉบับ ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อตกลงตามสัญญาว่าจ้างทั้ง ๔ ฉบับจึงใช้บังคับได้ จำเลยจึงไม่ต้องปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างที่ลดลงและค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้น รวมทั้งไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์

ประเด็นการปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม ศาลฎีกาเห็นว่า ระหว่างพิจารณาคดีของศาลแรงงานภาค ๒ ทนายจำเลยแถลงว่าจะขึ้นทะเบียนประกันสังคมย้อนหลังให้ซึ่งต้องมีการคำนวณยอดเงินที่ต้องส่งย้อนหลังทั้งในส่วนโจทก์และจำเลย โดยโจทก์และจำเลยไม่ขัดข้องและไม่ติดใจประเด็นนี้ คงติดใจเฉพาะเรื่องค่าเสียหายตามฟ้องเท่านั้น ปัญหาว่าจำเลยต้องชำระค่าเสียหายจากการที่โจทก์ขาดสิทธิที่จะพึงได้รับจากกองทุนประกันสังคมหรือไม่นั้น เมื่อศาลแรงงานภาค ๒ พึงข้อเท็จจริงว่า โจทก์ยินยอมและทำข้อตกลงกับจำเลยเองว่าโจทก์ขอรับค่าจ้างโดยไม่ต้องหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคม จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์ได้รับความเสียหายจากการขาดสิทธิที่จะพึงได้รับจากกองทุนประกันสังคม และถือไม่ได้ว่าจำเลยกระทำละเมิดต่อโจทก์ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้องส่วนนี้มานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย

ประเด็นค่าธรรมเนียม ศาลฎีกาเห็นว่า การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่บัญญัติให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๗ คู่ความจึงไม่จำเป็นต้องเสียค่าธรรมเนียม พิพากษายืน

๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๔๔/๒๕๖๑

เรื่อง นายจ้างมีคำสั่งย้ายลูกจ้างจากตำแหน่งผู้จัดการสาขาเชียงใหม่ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ สาขาดอนเมือง เพื่อให้กิจการดำเนินไปโดยมีประสิทธิภาพ ลูกจ้างไม่ไปอ้างปัญหาการย้ายโรงเรียน ของบุตร นายจ้างขยายเวลาให้ แต่ลูกจ้างยังไม่ไปรายตัว นายจ้างมีคำสั่งให้ไปรายงานตัวอีกรวม ๓ ครั้ง แต่ลูกจ้างยังไม่ไปรายตัวอีก นายจ้างออกหนังสือเตือน แต่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอีก ถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ จึงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่าย ค่าจ้าง ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า เลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์ละทิ้งหน้าที่ จึงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบธรรมของนายจ้าง ศาลแรงงานภาค ๕ พิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๕ รับฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งย้ายโจทก์จากผู้จัดการสาขาเชียงใหม่ ไปเป็นผู้จัดการสาขาดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ เพื่อให้กิจการจำเลยที่ ๑ ดำเนินไปโดยมีประสิทธิภาพ โจทก์ไม่พร้อม จึงขอ ชะลอการย้าย จำเลยที่ ๑ ขยายเวลาให้ถึงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗ เมื่อถึงกำหนดโจทก์ไม่ไปรายงานตัวอ้าง เหตุปัญหาการย้ายโรงเรียนของบุตร ต่อมาจำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์ไปรายงานตัวและทำงานที่ กรุงเทพมหานครในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ และวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ รวม ๓ ครั้ง แต่โจทก์ไม่ไปรายงานตัว จำเลยที่ ๑ มีหนังสือตักเตือนโจทก์ว่า โจทก์ละทิ้งหน้าที่ขาดงาน ติดต่อกันเกิน ๓ วัน และใจขัดคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ของนายจ้างที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย ต่อมาวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ จำเลยที่ ๑ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ ถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ จึงใจขัดคำสั่งอันชอบ ด้วยกฎหมายของจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยที่ ๑ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและค่าจ้างแก่โจทก์ ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่า โจทก์ไม่อาจดำเนินการเรื่องสถานที่เรียนของบุตรและการหาที่พักได้ทัน จำเลยที่ ๑ ไม่ได้ขยายเวลาย้าย..... เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๕ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้าม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกา ไม่รับวินิจฉัย

๕๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๔๗/๒๕๖๑

เรื่อง นายจ้างทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ต่อเนื่องเรื่อยมาจนฉบับสุดท้าย สิ้นสุดวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ ก่อนสิ้นสุดสัญญานายจ้างจะต่อสัญญาอีก ๖ เดือน แต่วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ลูกจ้างส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังนายจ้างว่า “ขอบคุณสำหรับข้อเสนออีก ๖ เดือน แต่มันถึงเวลาที่ผมจะออกเดินทางแล้ว ดังนั้น ผมจึงปฏิเสธข้อเสนอ” จึงไม่ใช้การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์สมัครเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๑ ตกลงรับโจทก์เข้า ทำงานตำแหน่งผู้ควบคุมอาวุโสฝ่ายก่อสร้างและติดตั้งอุปกรณ์ โดยจำเลยที่ ๑ ได้ให้โจทก์ทำสัญญาจ้างแรงงาน

กับจำเลยที่ ๒ เนื่องจากจำเลยที่ ๒ ประกอบธุรกิจรับเป็นตัวแทนจัดหาบุคลากรดูแลลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ และให้บริการที่ปรึกษาเพื่อจ้างลูกจ้าง โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ โจทก์ได้รับใบอนุญาตทำงาน ในนามของจำเลยที่ ๑ มาโดยตลอดและพักอาศัยในประเทศไทยด้วยหนังสือตรวจตราวีซ่าประเภทช่างฝีมือ ของจำเลยที่ ๑ ภายใต้การอนุญาตของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ จำเลยที่ ๑ แจ้งต่อโจทก์ด้วยวาจาว่าจำเลยทั้งสองไม่มีความประสงค์จะจ้างโจทก์ให้ ทำงานอีกต่อไป จำเลยทั้งสองเสนองานประเภทอื่นให้โจทก์ทำงานต่ออีก ๖ เดือน โดยไม่ระบุตำแหน่งใด โจทก์ จึงปฏิเสธ ฝ่ายบุคคลแจ้งให้โจทก์ทำงานวันสุดท้ายวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ การกระทำของจำเลยทั้งสองเป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง โจทก์และจำเลยที่ ๑ อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานภาค ๒ พังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๑ ประกอบธุรกิจออกแบบติดตั้ง โครงสร้างต่างๆ ในทะเลของอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ จำเลยที่ ๒ ประกอบกิจการให้บริการเป็น ตัวแทนจัดหาวิศวกรเพื่อทำงานให้แก่ลูกค้าซึ่งเป็นบริษัทรับขุดเจาะน้ำมันและก๊าซธรรมชาติทั้งในและ ต่างประเทศ การทำงานของโจทก์ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ มีอำนาจบังคับบัญชาให้คุณให้โทษโจทก์ได้ จึงฟังได้ว่าโจทก์มีฐานะเป็นนายจ้างโจทก์ ส่วนโจทก์ที่ ๒ ทำสัญญา จ้างกับโจทก์ เห็นได้ว่าโจทก์และจำเลยที่ ๒ แสดงเจตนาผูกพันกันในฐานะลูกจ้างนายจ้างตามเงื่อนไขข้อตกลง ในสัญญาดังกล่าว จึงฟังได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ด้วย โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๑ ถึงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นวันสุดท้ายและลาตามสิทธิวันหยุดจนถึงวันสิ้นสุดสัญญาแล้วไม่มาทำงานอีก ก่อนหน้านั้นเมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ โจทก์ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังจำเลยที่ ๑ มีข้อความว่า “ขอบคุณสำหรับข้อเสนออีก ๖ เดือน แต่มันถึงเวลาที่จะออกเดินทางแล้ว ดังนั้น ผมจึงปฏิเสธข้อเสนอ เมื่อพิจารณาแล้วฟังได้ว่าเป็นการติดต่อสื่อสารกันในเรื่องที่โจทก์ได้รับข้อเสนอเงื่อนไขให้ต่อสัญญาจ้างออกไป อีก ๖ เดือน แต่โจทก์แสดงความประสงค์ขอปฏิเสธต่อสัญญาดังกล่าว และแจ้งว่าจะทำงานวันสุดท้ายถึงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗ หลังจากนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับวันหยุดวันลาตามสิทธิ โดยไม่ปรากฏว่ามีบุคคลใดบอกเลิก สัญญาจ้างกับโจทก์ จึงรับฟังไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าไม่มีพยานบุคคล มาเบิกความยืนยันถึงการมีอยู่ของจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวและเป็นการรับฟังข้อเท็จจริงนอกสำนวน อุทธรณ์โจทก์เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ ข้อเท็จจริง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

ส่วนที่จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ว่า โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ นั้น เมื่อศาลแรงงานภาค ๒ ยกฟ้องโจทก์ และศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว กรณีจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัย ปัญหาตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ อีกต่อไปเพราะไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลงไป