

บทที่ 4

มาตรการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย

ระบบเศรษฐกิจของไทยในยุคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่เป็นการประกอบกิจการภายในครอบครัว แรงงานหลักมาจากคนภายในครอบครัว การจ้างแรงงานก็มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ในสมัยนั้นจึงยังไม่มี ความขัดแย้งทางแรงงานที่ร้ายแรงจนถึงขั้นเป็นปัญหาทางสังคม ดังนั้น บทบาทและความจำเป็นต้องใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานจึงยังไม่มากนัก จนกระทั่ง สภาพเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง เริ่มพัฒนาระบบเศรษฐกิจมาเป็นแบบกึ่งเกษตรกรรมและ กึ่งอุตสาหกรรม กิจการมีขนาดใหญ่ขึ้น เปลี่ยนจากการประกอบกิจการภายในครอบครัวมาเป็น ธุรกิจขนาดใหญ่ มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ปัญหาด้านแรงงานก็เพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว เช่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างอย่างไม่มีเหตุผลสมควร ตามความพึงพอใจของตนได้ โดยมีความคิดว่า ตนเป็นเจ้าของกิจการ สามารถที่จะทำอะไรกับกิจการของตนเองก็ได้ โดยมองว่าเป็นการบริหาร จัดการทรัพย์สินของตน ปัญหาการปฏิเสธไม่ยอมรับว่าคนงานเป็นลูกจ้างของตน นายจ้างพยายาม บิดเบือนลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตนและลูกจ้างเพื่อที่จะปิดความรับผิดชอบของตนต่อลูกจ้าง จนทำให้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานซึ่งในขณะนั้นมีเพียงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่เพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงานจึงได้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงไป

ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนไม่อาจปฏิเสธได้ว่ากลไกสำคัญในการพัฒนาสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมาจากระบบการจ้าง “แรงงาน” ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของทุกภาคส่วน เป็นกลุ่มที่สามารถทำประโยชน์ ให้แก่สังคมอย่างมาก แต่สถานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้างกลับไม่อยู่ในฐานะที่จะทำการต่อรองกับ นายจ้างได้อย่างเสมอภาค ทำให้ภาครัฐมองเห็นความสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง และ ควบคุมสิทธิต่างๆ ของนายจ้างให้อยู่ภายในขอบเขตและเป็นมาตรฐานสากลมากขึ้น จึงได้ออก กฎหมายแรงงานมาหลายฉบับ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในเรื่องของการเลิกจ้างแรงงาน เพราะปัจจุบัน ปัญหาเนื่องจากการเลิก จ้างแรงงาน นับวันจะยิ่งเพิ่มปริมาณมากขึ้น ทั้งเนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหันมาใช้ เครื่องจักรแทนแรงงานคน ประกอบกับจำนวนประชากรที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้มีแรงงาน

มากกว่าจำนวนงานที่มีอยู่ ซึ่งปัญหาดังกล่าวไม่เพียงส่งผลกระทบต่อตัวลูกจ้างเท่านั้น ยังส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอีกด้วย

“สัญญาจ้างแรงงาน” เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ ของบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทน และอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ฝ่ายที่รับทำงานให้แก่บุคคลอื่นโดยประสงค์สินจ้าง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามหลักภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงาน ที่บัญญัติกำหนดสิทธิ หน้าที่ของคู่สัญญาแต่ละฝ่ายไว้ เช่น การกำหนดภาระหน้าที่ของนายจ้างไว้อย่างเคร่งครัดที่จะต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างมากกว่าสัญญาทางแพ่งประเภทอื่น อย่างไรก็ดี เมื่อนิติสัมพันธ์ได้เกิดขึ้นมาแล้ว ย่อมมีความผูกพันเกิดขึ้นต่อกันเหมือนเป็นกฎหมายที่คู่สัญญาได้สร้างขึ้นมาบังคับระหว่างกัน หากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดแต่เพียงฝ่ายเดียวประสงค์ที่จะเลิกหรือทำให้ระงับไป ย่อมไม่อาจที่จะกระทำได้โดยอำเภอใจได้ เนื่องจากการเลิกสัญญาเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้สัญญานั้นระงับหรือสิ้นไป

การเลิกจ้าง หมายถึง การที่นายจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยต้องการให้ฐานะความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง หรือไม่ต้องการจ้างให้ลูกจ้างทำงานอีกต่อไป¹

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง ได้ให้คำนิยามคำว่า การเลิกจ้างลูกจ้าง ว่า “การกระทำใดที่ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความ รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุ ที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป”

เนื่องด้วยกฎหมายแรงงานในประเทศไทยมีอยู่ด้วยกันหลายฉบับ เช่นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเป็นปัญหาว่า หากเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงานขึ้นจะต้องหยิบยกกฎหมายใดขึ้นพิจารณาก่อน นอกจากนั้นแล้วกฎหมายยังเปิดช่องให้คู่สัญญาสามารถทำการตกลงกำหนดข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงานได้ เท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน โดยให้อยู่บนพื้นฐานตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา เช่น คู่สัญญาอาจจะตกลงกันในเรื่องของเงื่อนไข หรือขั้นตอนของการเลิกจ้าง หรือกำหนดเหตุในการเลิกจ้าง เช่นในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนดขั้นตอนของการจ้างไว้ โดยตกลงว่าหากลูกจ้างกระทำความผิด นายจ้างจะต้องพักเตือนลูกจ้างด้วยวาจาจากก่อน และหากลูกจ้างยังกระทำผิดอีกให้นายจ้างพักเตือนเป็นหนังสือ และถ้าลูกจ้างยังกระทำผิดอีกนายจ้าง

¹ วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ง (2546). กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. หน้า 84.

จึงสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ดังนั้นเมื่อลูกจ้างกระทำความผิด แม้ว่าจะเป็นความผิดอย่างร้ายแรง อันเป็นเหตุให้นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างได้ทันทีก็ตาม นายจ้างจะต้องกระทำตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างก่อน นายจ้างจะเลิกจ้างทันทีไม่ได้ ทั้งนี้เพราะคู่สัญญาได้ตกลงกำหนดขั้นตอนในการเลิกจ้างเอาไว้ จากกรณีดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเลิกจ้าง ไม่เพียงแต่พิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายเท่านั้น ยังต้องพิจารณาข้อสัญญาที่คู่สัญญาดตกลงทำขึ้นในสัญญาด้วย หากพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงข้อสัญญาในสัญญาแล้ว การกำหนดข้อสัญญาต่างๆ ของคู่สัญญาดตกลงกันไว้ก็ไม่มีความหมาย ดังนั้นในการพิจารณาสีทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เราจะต้องมีความจำเป็นจะต้องศึกษาระบบของการบอกเลิกสัญญา เพื่อให้เข้าใจว่าสีทธิในการเลิกสัญญาที่แท้จริง ควรพิจารณาจากจุดใดก่อน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน

จุดเริ่มต้นของการพิจารณาถึงสีทธิของคู่สัญญาในการบอกเลิกสัญญาจ้าง จำเป็นที่จะต้องพิจารณาจาก สัญญาจ้างแรงงาน เป็นอันดับแรก เพราะสัญญาจ้างแรงงาน เกิดขึ้นจากความตกลงใจของคู่สัญญาสองฝ่าย โดยการกำหนดข้อสัญญาให้เป็นไปตามที่คู่สัญญาแต่ละฝ่ายต้องการ ภายใต้กรอบของกฎหมาย คือ สัญญาดังกล่าวจะต้องไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เช่น นายจ้างและลูกจ้างได้กำหนดระยะเวลาในการทดลองงานไว้ไม่เกิน 120 วัน หมายถึง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงาน โดยมีเวลาทดลองงานไม่เกิน 120 วัน หากผ่านการทดลองงานนายจ้างจะจ้างต่อไป ถ้าไม่ผ่านการทดลองงานนายจ้างมีสีทธิเลิกจ้างได้ ซึ่งไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแต่เดิมนั้นบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นำบทบัญญัติ มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบัญญัติไว้ในมาตรา 17 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสีทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้ การจ้างและเลิกจ้างคดีนี้เกิดขึ้นหลังจากที่ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วจึงต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ซึ่งได้บัญญัติถึงการเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้สามกรณีคือ กรณีแรกสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคหนึ่ง ส่วนกรณีที่สองและที่สามเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 17 วรรคท้าย คือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 119 และนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 โดย

บทบัญญัติมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า คดีนี้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้เลิกจ้างโจทก์โดยไม่เข้าเหตุกรณีใดกรณีหนึ่งในสามกรณี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคหนึ่งและวรรคสุดท้าย ดังนั้น จำเลยจึงต้องบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้โจทก์ซึ่งเป็นคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า เมื่อจำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์โดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสองและวรรคสี่²

นอกจากนี้ ข้อสัญญาต้องมีลักษณะหรือมีผลให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติได้หรือไม่ เป็นการรับภาระเกินกว่าวิญญูชนจะพึงคาดหมายได้ตามปกติ หากเป็นเช่นนั้น จะถือได้ว่าทำให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเกินสมควร ถือว่าเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ส่งผลให้ข้อสัญญาจะมีผลบังคับได้เท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี ตามพระราชบัญญัติข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 10 บัญญัติว่า

“ในการวินิจฉัยว่าข้อสัญญาจะมีผลบังคับเพียงใดจึงจะเป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี ให้พิเคราะห์ถึงพฤติการณ์ทั้งปวง รวมทั้ง

- (1) ความสุจริต อำนาจต่อรอง ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ความเข้าใจ ความสันทัด
 - (2) จัดเจน ความคาดหมาย แนวทางที่เคยปฏิบัติทางเลือกอย่างอื่น และทางได้เสีย
- ทุกอย่างของคู่สัญญาตามสภาพที่เป็นจริง
- (3) ปกติประเพณีของสัญญาชนิดนั้น
 - (4) เวลาและสถานที่ในการทำสัญญาหรือในการปฏิบัติตามสัญญา
 - (5) การรับภาระที่หนักกว่ามากของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง”

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น เมื่อได้พิจารณาข้อสัญญาต่างๆ ในสัญญาจ้างแรงงาน แม้พบว่า ลูกจ้างได้กระทำผิดถึงขั้นที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ตามข้อกำหนดในสัญญา นายจ้างก็ยังไม่มิตสิทธิในการเลิกจ้างได้ ยังต้องพิจารณาต่อไปอีกว่ามีกฎหมายแรงงานอื่นใดที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างอีกหรือไม่

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีบทบัญญัติว่าด้วยเรื่องการเลิกจ้าง ซึ่งสิทธิในการเลิกจ้างของคู่สัญญาบัญญัติไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดทั้งสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างของคู่สัญญาไว้ทั้งฝ่ายของนายจ้างและลูกจ้างไว้ เช่น มาตรา 577, 578 และ 583 สำหรับกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิด

² คำพิพากษาฎีกาที่ 2364/2545.

โดยอาศัยมาตราเหล่านี้ นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที นอกจากนั้นยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกสัญญาและวิธีการเลิกสัญญาจ้างใน บรรพ 2 มาตรา 386-394 อีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ทราบถึงสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่เกิดความสับสนเมื่อต้องปรับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และจะได้อธิบายสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างตามกฎหมายประมวลแพ่งและพาณิชย์ไว้โดยละเอียดในหัวข้อถัดไป

4.1 สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาเป็นการเกิดนิติสัมพันธ์ เป็นบ่อเกิดแห่งหนี้ ที่ก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องอันเป็นความผูกพันทางหนี้ที่มีต่อกันระหว่างคู่สัญญา ทำให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง “ลูกหนี้” มีหน้าที่ต้องกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชำระหนี้ตามวัตถุประสงค์ในสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้ ถ้าคู่สัญญาฝ่าย “ลูกหนี้” ไม่เคารพปฏิบัติตามสัญญา ไม่ชำระหนี้ตามสัญญา คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง “เจ้าหนี้” ก็ย่อมใช้สิทธิในการเลิกสัญญาได้ โดยจะต้องมีการแสดงเจตนาให้มีผลเป็นการเลิกสัญญา หากไม่มีการแสดงเจตนาว่าต้องการจะเลิกสัญญา สัญญาดังกล่าวก็ยังคงมีอยู่และมีหนี้ที่ต้องผูกพันกันต่อไป

หากคู่สัญญาฝ่ายใดมีความประสงค์ที่จะเลิกสัญญาอาจจะกระทำได้ ในกรณีที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้เห็นพ้องต้องกันว่าสัญญาที่ได้ทำขึ้น ไม่ควรที่จะดำรงอยู่ต่อไป เพราะเหตุผลบางประการที่คู่สัญญามีร่วมกัน จึงตกลงกันเลิกสัญญา โดยทำนิติกรรมใหม่ขึ้นเพื่อระงับสิทธิตามสัญญาเดิม หรือการที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งต้องการ หรือเห็นว่านิติสัมพันธ์ระหว่างกันไม่อาจดำเนินต่อไป หรือไม่อาจรักษาไว้ต่อไปได้ จึงเสนอขอเลิกสัญญาต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้าเห็นพ้องต้องกันก็สนองตอบรับกลับมา อันมีผลเป็นการระงับนิติสัมพันธ์ที่เคยมีอยู่ เป็นการตกลงทำสัญญาที่จะเลิกสัญญาโดยจะตกลงโดยตรงหรือโดยปริยายก็ได้

จะเห็นได้ว่า หากคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีความประสงค์ตรงกันที่จะเลิกสัญญา ย่อมไม่เกิดปัญหาใดๆ ขึ้น แต่ในสภาพปัจจุบันมีปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจากคู่สัญญาไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ บางกรณีก็ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขข้อตกลงได้ครอบคลุมทุกปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จึงต้องนำบทบัญญัติของกฎหมายที่มีอยู่มาปรับใช้ตามกรณีไป

การเลิกสัญญาตามกฎหมายมีความหมายได้หลายนัย จากที่ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 2 ว่า เดิมเจตนารมณ์ในการร่างกฎหมายในถ้อยคำภาษาอังกฤษต้องการใช้ถ้อยคำ ว่า “to rescind” กับ “to terminate” เพื่อให้เห็นผลของการเลิกสัญญาที่แตกต่างกัน หากปรับตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะเห็นได้ว่า การเลิกสัญญาที่มีความหมายอยู่ 2 ประการ มีผลทางกฎหมายที่แตกต่างกัน กล่าวคือ

ประการแรกเป็นการเลิกสัญญาโดยระงับความผูกพันในอนาคตสำหรับสัญญาที่มีระยะเวลาปฏิบัติต่อเนื่องกัน การเลิกสัญญาเช่นนี้เป็นการระงับความผูกพันในอนาคตที่มีต่อกัน แต่สิ่งที่ล่วงมาแล้วถือว่ามิผลใช้³ได้ สำหรับกรณีนี้ใช้คำว่า “to terminate” ซึ่งหมายความว่าสิ้นสุดโดยไม่มีผลบังคับในอนาคตต่อไป

อีกประการหนึ่ง เป็นการเลิกสัญญาโดยมีผลย้อนหลัง จะใช้คำว่า “Rescission” ที่หมายถึง การทำลาย (to rescind) การเลิกสัญญาลักษณะนี้ มีผลทำให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย กลับคืนสู่ฐานะเดิม

การเลิกสัญญาโดยคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว โดยที่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วย การเลิกสัญญาโดยวิธีนี้ฝ่ายที่จะขอเลิกสัญญา “ต้องมีสิทธิ” ซึ่งสิทธิในการเลิกสัญญาต้องพิจารณาว่าสามารถใช้สิทธิระงับหรือยกเลิกสัญญาได้จากข้อบัญญัติของกฎหมายในข้อใด ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386³ ได้กำหนดสิทธิในการเลิกสัญญาของคู่สัญญาไว้ 2 ประการ คือ

4.1.1 การใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยข้อสัญญา

4.1.2 การใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

กรณีการบอกเลิกสัญญาตามบทบัญญัติทั่วไป

กรณีการบอกเลิกสัญญาตามบทบัญญัติเฉพาะ

4.1.1 การใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยข้อสัญญา

เมื่อมีการทำสัญญาขึ้น ผู้ที่เป็นคู่สัญญาต่างก็มีความประสงค์ที่จะให้สัญญานั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้ แต่ในบางครั้งสัญญาก็ไม่อาจบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้ได้ กฎหมายจึงหาทางเยียวยาผู้กรณีให้ต่างฝ่ายต่างก็ได้รับความเสียหายน้อยที่สุด การใช้สิทธิเลิกสัญญาโดยใช้เหตุที่ได้กำหนดไว้ในข้อสัญญา กฎหมายเปิดโอกาสให้คู่สัญญาแต่ละฝ่ายแสดงเจตนาซึ่งเป็นสิทธิที่มีรากฐานมาจากหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา (Autonomy of Will) และหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Principle of Freedom of Contract) ให้คู่สัญญาสามารถตกลงกันกำหนดเหตุของการเลิกสัญญาได้อย่างกว้างขวางตามประสงค์ แต่ต้องไม่เป็นการขัดต่อกฎหมายอย่างชัดแจ้ง หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

แต่ในทางปฏิบัติย่อมเป็นที่ทราบโดยทั่วกันว่า ในเรื่องของการกำหนดข้อสัญญาหรือเนื้อหาหรือเงื่อนไขในสัญญา ไม่ค่อยจะสอดคล้องกับในทางทฤษฎีเท่าใดนัก กล่าวคือคู่สัญญาฝ่าย

³ มาตรา 386 บัญญัติว่า ถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีสิทธิเลิกสัญญาโดยข้อสัญญาหรือโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย การเลิกสัญญาเช่นนั้นย่อมทำด้วยแสดงเจตนาแก่อีกฝ่ายหนึ่ง

แสดงเจตนาดังกล่าวมาในวรรคก่อนนั้น ท่านว่าหาอาจจะถอนได้ไม่.

ซึ่งมีอำนาจในการต่อรองมากกว่า เป็นผู้ที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจมากกว่า สามารถที่จะกำหนดข้อสัญญาหรือเนื้อหาหรือเงื่อนไขที่อาจจะไม่เป็นไปตามประสงค์ของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เช่นในลักษณะคู่สัญญาของสัญญาจ้างแรงงาน คือนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ได้มีฐานะทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจเท่าเทียมกันและไม่มีอำนาจต่อรองเท่าเทียมกันเหมือนคู่สัญญาประเภทอื่นๆ นายจ้างมักจะเป็นผู้ที่มีอำนาจต่อรองมากกว่า ดังนั้น ข้อกำหนดต่างๆ ในสัญญาจ้างแรงงาน ฝ่ายนายจ้างย่อมเป็นผู้กำหนดและทำให้ล่วงหน้า โดยลูกจ้างไม่สามารถต่อรองหรือกำหนดเงื่อนไขใดๆ และไม่มีสิทธิเสรีภาพที่จะโต้แย้งข้อกำหนดใดๆ ในสัญญาได้เลย แม้ว่าในทางทฤษฎีแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิจะกระทำได้ดีก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติต่างต้องยอมรับเงื่อนไขทั้งหมด อาจจะด้วยเหตุผลที่ต้องการงานทำให้จำเป็นต้องยอม จึงจะเห็นได้ว่าเมื่อลูกจ้างต้องการจะใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยเหตุตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างแทบไม่มีโอกาสได้ใช้สิทธิตามข้อนี้เลย

ฝ่ายนายจ้างมักจะเตรียมสัญญาจ้างแรงงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับเหตุของการเลิกสัญญา โดยมักจะกำหนดในสัญญาว่า นายจ้างมีสิทธิยกเลิกการจ้าง หากเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างไม่เป็นที่น่าพอใจ หากลูกจ้างกระทำผิดเงื่อนไขในสัญญาแม้เพียงเล็กน้อย ลูกจ้างยอมให้นายจ้างเลิกจ้างได้ทันที โดยลูกจ้างไม่คิดใจหรือสละสิทธิในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายหรือเงินอื่นใด ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบอย่างมาก จนกระทั่งปี พ.ศ. 2540 ได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ซึ่งสามารถช่วยเหลือคุ้มครองลูกจ้างได้มากขึ้นกว่าเดิม เช่น ในกรณีที่ลูกจ้างได้ลงชื่อสละสิทธิในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายหรือเงินอื่นๆ ไว้ในสัญญาก็ตาม ก็ไม่ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิไป ทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างและสังคมมากขึ้น

4.1.2 การใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุที่กฎหมายไม่สามารถกำหนดขอบเขตหรือควบคุมการใช้สิทธิในการกำหนดข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน อันเนื่องมาจากความแตกต่างกันระหว่างคู่สัญญาทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำกันมากเกินไป การบัญญัติกฎหมายโดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคและคุ้มครองสิทธิต่างๆ ในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย น่าจะเป็นการแก้ปัญหาและลดความเหลื่อมล้ำความแตกต่างกันของคู่สัญญาได้

การใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เป็นทางเลือกหนึ่งของคู่สัญญาฝ่ายที่มีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้ เพื่อใช้ในการเยียวยาในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้ตามสัญญา สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาชนิดหนึ่งในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้น การเลิกสัญญาจ้างแรงงานสามารถเลิกได้ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ในบรรพ 2 ลักษณะ 2 หมวด 4 เรื่องเลิกสัญญา ซึ่งเป็นบทบัญญัติทั่วไป และบัญญัติไว้เป็นการ

เฉพาะ ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องข้างแรงงาน แม้กฎหมายจะบัญญัติเหตุแห่งการเลิกสัญญาไว้ แต่ก็ไม่ได้จำกัดสิทธิของคู่สัญญาในการกำหนดสิทธิในการเลิกสัญญาเป็นอย่างอื่นได้ หากแต่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของหลักทั่วไปที่บัญญัติไว้ในมาตรา 150⁴ คือต้องไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เพื่อเป็นการป้องกันหรือคุ้มครองสังคม สถาบันที่เกี่ยวข้องในสังคม จากผลร้ายหรือความเสียหายซึ่งจะเป็นผลเนื่องมาจากข้อตกลงกันของคู่สัญญา

4.2 การบอกเลิกสัญญาข้างแรงงานโดยคู่สัญญา

เมื่อกฎหมายได้บัญญัติให้ “สิทธิ” ในการเลิกสัญญา คู่สัญญาฝ่ายที่มีสิทธิจะต้องใช้สิทธินั้นด้วย สัญญาจึงจะถือว่าเลิกได้ การใช้สิทธิที่ว่านี้ ทำโดยการที่คู่สัญญาฝ่ายที่มีสิทธิได้แสดงเจตนาต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งว่าต้องการเลิกสัญญา การใช้สิทธินั้นอาจใช้สิทธิได้ทันทีหรืออาจต้องกระทำการบางอย่างก่อน ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

4.2.1 การบอกเลิกสัญญาข้างแรงงานตามบทบัญญัติทั่วไป

สัญญาข้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาชนิดหนึ่งในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้น การเลิกสัญญาข้างแรงงานสามารถเลิกได้ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ในบรรพ 2 ลักษณะ 2 หมวด 4 เรื่องเลิกสัญญา ซึ่งเป็นบทบัญญัติทั่วไป ตามมาตรา 386 ถึง มาตรา 398 มีบทบัญญัติถึงสิทธิในการเลิกสัญญาไว้ ดังนี้

4.2.1.1 กรณีคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 387⁵ กำหนดสิทธิในการเลิกสัญญาของคู่สัญญา โดยมุ่งหมายเฉพาะในกรณีที่การชำระหนี้ยังเป็นวิสัยที่จะทำได้ แต่คู่สัญญาไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งหรือ “ลูกหนี้” บิดพลิ้วไม่ชำระหนี้ และการไม่ชำระหนี้เกิดขึ้นโดยความผิดของคู่สัญญาฝ่ายนั่นเอง คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งหรือ “เจ้าหนี้” มีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้ และเพื่อเป็นหลักฐานแน่นอนว่าลูกหนี้ปฏิเสธหรือไม่สามารถชำระหนี้ กฎหมายจึงบัญญัติให้คู่สัญญาฝ่ายที่เป็นเจ้าหนี้ออกกล่าวให้ลูกหนี้ทำการชำระหนี้เสียภายในระยะเวลาอันสมควร และถ้าลูกหนี้ยังเพิกเฉยไม่ชำระหนี้ จึงบอกเลิกสัญญาเสียได้⁶

⁴ มาตรา 150 บัญญัติว่า การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายเป็นการพันวิสัยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ.

⁵ มาตรา 387 บัญญัติว่า ถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายหนึ่งจะกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้ฝ่ายนั้นชำระหนี้ภายในระบะเวลานั้นก็ได้ ถ้าและฝ่ายนั้นไม่ชำระหนี้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไซ้ อีกฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาเสียก็ได้.

⁶ อารยา ศรีเทพ. (2542). *สิทธิลูกจ้างในการเลิกสัญญาข้างแรงงาน*. หน้า 36.

การไม่ชำระหนี้ไม่ได้กำหนดเฉพาะการไม่ชำระหนี้โดยสิ้น อาจจะเป็นการไม่ชำระบางส่วน การชำระหนี้ล่าช้า โดยหนี้ที่ไม่มีการชำระต้องมีขนาดพอสมควร เพราะการเลิกสัญญาย่อมมีผลทำลายสัญญาทั้งหมด ซึ่งหากเป็นการผิดสัญญาในข้อที่ไม่เป็นสาระสำคัญแล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะใช้สิทธิเลิกสัญญาไม่ได้ และต้องเป็นข้อกำหนดในสัญญาอันเป็นสาระสำคัญในการแสดงเจตนาตกลงกัน ถ้าเป็นเพียงข้อกำหนดเหตุวิธีการที่จะนำไปสู่ข้อตกลงที่เป็นสาระสำคัญ การไม่ปฏิบัติตาม คงรับผิดเพียงชดใช้ค่าเสียหายเท่านั้น⁷

นอกจากนั้น มาตรา 387 ได้บัญญัติหลักในการบอกกล่าวและกำหนดระยะเวลาให้ลูกหนี้ชำระหนี้ สามารถทำได้พร้อมกันโดยกำหนดให้มีระยะเวลาพอสมควรเพียงพอให้ลูกหนี้ทำการชำระหนี้ได้ เมื่อถึงกำหนดแล้วลูกหนี้ยังไม่ชำระหนี้ ก็มีผลเป็นการเลิกสัญญาโดยทันที ไม่มีความจำเป็นต้องบอกเลิกสัญญากันอีก

การนำหลักตามมาตรา 387 มาปรับใช้กับสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่นายจ้างไม่ชำระหนี้ ประการแรกต้องพิจารณาหนี้ในสัญญาจ้างแรงงานก่อนว่ามีหนี้ประเภทใดบ้าง การใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้เมื่อนายจ้างไม่ชำระหนี้ โดยการไม่ชำระหนี้นี้อาจหมายถึงการไม่ชำระหนี้ตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องสัญญา หรือการไม่ชำระหนี้ตามหลักกฎหมายในเรื่องจ้างแรงงานก็ได้

หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างคือ การจ่ายเงินจ้างหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง⁸ เมื่อถึงกำหนดหากนายจ้างไม่จ่ายเงินจ้างหรือค่าจ้างตามที่ตกลงกันไว้ ย่อมถือได้ว่านายจ้างไม่ได้ชำระหนี้ตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิตามมาตรา 387 บอกกล่าวให้นายจ้างชำระหนี้ ภายในกำหนดระยะเวลาพอสมควร หากนายจ้างไม่ชำระหนี้ภายในเวลาที่กำหนด ลูกจ้างก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที

การที่นายจ้างไม่ชำระหนี้ค่าจ้างซึ่งเป็นหนี้หลักในสัญญาจ้างแรงงานถือเป็นการผิดสัญญา และถือว่าหนี้ค่าจ้างเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้นหากนายจ้างไม่ชำระค่าจ้างหรือเงินจ้างเมื่อถึงงวดการจ่าย ลูกจ้างต้องบอกกล่าวและกำหนดเวลาพอสมควรให้นายจ้างชำระค่าจ้างหรือเงินจ้างก่อน หากนายจ้างไม่ชำระตามเวลาที่กำหนด ลูกจ้าง จึงมีสิทธิเลิกสัญญาตาม มาตรา 387 ได้

นอกจากหน้าที่หลัก หนี้หลักหรือหนี้ประธานในสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง คือ การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ยังมีหน้าที่อื่นอีกหลายประการ ซึ่งถือเป็นหนี้ข้างเคียงที่นายจ้างจะต้อง

⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 540/2504.

⁸ วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. ข เล่มเดิม. หน้า 12.

ชำระแก่ลูกจ้างอยู่อีก เช่น หน้าที่ในการจัดสวัสดิการในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้างแรงงาน หน้าที่ในการจัดสถานประกอบกิจการให้มีความปลอดภัย หน้าที่ในการส่งมอบงานให้ลูกจ้างทำ ในกรณีที่นายจ้างไม่ชำระหนี้ข้างเคียง ผู้เขียนเห็นว่าควรจะต้องพิจารณาพฤติการณ์เป็นกรณีๆ ไป

กรณีที่น่าสนใจ คือ การมอบหมายงานให้แก่ลูกจ้างทำเป็นสิทธิหรือหน้าที่ของนายจ้าง มีแนวคำวินิจฉัยตามคำพิพากษากฎีกาว่า เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะไม่มอบงานให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ หากนายจ้างยังจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง⁹ หากยึดตามหลักจากคำพิพากษากฎีกาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการมอบหมายงาน ไม่ถือเป็นหนี้ในสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะมอบหมายงานให้ทำหรือไม่ก็ได้

แต่หากพิจารณาตามหลักกฎหมายแรงงานของประเทศไทย โดยทั่วไปนายจ้างไม่มีหน้าที่จัดหางานให้ลูกจ้างทำเช่นกัน แต่มีบางกรณีที่การที่นายจ้างไม่จัดหางานให้ลูกจ้างทำถือเป็นฝ่ายผิดสัญญา เช่น การไม่จัดหางานให้ทำ มีผลต่อชื่อเสียงของลูกจ้าง หากลูกจ้างเป็นดารา นักแสดง การไม่จัดหางานที่เหมาะสมให้ ทำให้ชื่อเสียงของลูกจ้างเสื่อมถอยลง¹⁰ มีผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้าง หากรายได้ของลูกจ้างคำนวณตามผลงานเป็นหน่วย¹¹ ซึ่งกรณีนี้นายจ้างจึงมีหน้าที่โดยปริยาย (Implied duties) ที่จะต้องจัดหางานตามจำนวนที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างของตน

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมนี ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 611 ไม่ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องมอบงานให้ลูกจ้างทำไว้โดยชัดเจน ความคิดเห็นในตอนแรกจึงเป็นว่าตราบไคที่นายจ้างได้จ่ายค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง ถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนแล้ว ไม่ว่าจะมอบงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ แต่ความคิดเช่นนี้ได้ถูกเปลี่ยนแปลงไปโดยเห็นว่าไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์พื้นฐานในรัฐธรรมนูญของเยอรมันในเรื่องเกียรติภูมิความเป็นมนุษย์ (Human dignity) และสิทธิที่จะมีอิสระในการพัฒนาตนเอง (Right to free development of one's personality) ดังนั้น ศาลแรงงานในระดับสหพันธ์ (The Federal Labour Court) จึงได้ถือว่าหน้าที่ในการมอบงานให้ลูกจ้างทำเป็นหน้าที่ของนายจ้างนอกเหนือไปจากการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างอาจได้รับยกเว้นในหน้าที่นี้เฉพาะกรณีที่ถูกระบุไว้เป็นการเฉพาะเท่านั้น¹²

⁹ คำพิพากษากฎีกาที่ 2850/2525.

¹⁰ Herbert Clayton & Jack Waller Ltd v Oliver. (1930).

¹¹ Baumann v Hulton Press Ltd. (1952).

¹² Weiss, Manfred & Schmidt, Marlene. (2000). Labour Law and Industrial Relations in Germany. p. 80. และ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2547). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 128.

อย่างไรก็ดี การใช้สิทธิไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำ แม้ศาลฎีกาจะวินิจฉัยว่าทำได้ แต่การใช้สิทธิของนายจ้างจะต้องกระทำโดยสุจริตตาม มาตรา 5¹³ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ด้วย ดังนั้น การใช้สิทธิไม่มอบงานเพื่อกันแกล้งลูกจ้างก็ดี หรือเพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้และลาออกไปก็ดี ย่อมถือได้ว่าเป็นการใช้สิทธิที่ไม่ชอบ¹⁴

นอกเหนือจากการไม่ชำระหนี้ของนายจ้างทั้งหนี้หลักและหนี้รองแล้ว ยังรวมไปถึงการชำระหนี้บางส่วนหรือการชำระหนี้ไม่สมบูรณ์อีกด้วย เช่น ในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินเดือนให้กับลูกจ้างจำนวน 10,000 บาท แต่จ่ายให้เพียงแค่ 2,000 บาท ยังคงอยู่อีกจำนวน 8,000 บาท กรณีเช่นนี้ก็ถือว่ามิสละสำคัญถึงขนาดที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้

4.2.1.2 กรณีกำหนดเวลาการชำระหนี้เป็นสาระสำคัญและคู่สัญญาไม่ชำระหนี้ตามกำหนดเวลา

การใช้สิทธิเลิกสัญญาโดยบทบัญญัติของกฎหมายอันเนื่องมาจากการที่คู่สัญญาไม่ชำระหนี้ตามกำหนดระยะเวลาในสัญญา ต้องปรากฏว่าโดยสภาพแห่งสัญญาหรือโดยเจตนาที่คู่สัญญาแสดงไว้ เป็นที่ทราบกันแล้วว่าวัตถุประสงค์แห่งสัญญาจะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้มีการชำระหนี้ให้ถูกต้องตามกำหนดเวลาในสัญญาเท่านั้น ถ้าช้ากว่านั้นไปหากจะมีการชำระหนี้ก็ไม่ได้ผลดังที่ได้ประสงค์ทำสัญญากันไว้ เมื่อเป็นเช่นนี้การผิดเวลาย่อมทำให้การชำระหนี้ไร้ประโยชน์ จึงไม่มีเหตุผลจำเป็นที่จะให้เจ้าหนี้บอกกล่าวให้เวลาลูกหนี้ให้ชำระหนี้อีกครั้ง สามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันที ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 388¹⁵ จะเห็นได้ว่าการเลิกสัญญาตามมาตรานี้เป็นข้อยกเว้นหลักการเลิกสัญญาตามมาตรา 387 กล่าวคือ สิทธิในการเลิกสัญญาของเจ้าหนี้ตามมาตรา 388 เกิดจากการไม่ชำระหนี้ของลูกหนี้ เช่นเดียวกับมาตรา 387 แต่เจ้าหนี้ตามมาตรา 388 ไม่ต้องบอกกล่าวให้ลูกหนี้ชำระหนี้ก่อน แต่เจ้าหนี้จำเป็นต้องแสดงเจตนาบอกเลิกตามมาตรา 386 ต่อคู่สัญญา หากยังไม่แสดงเจตนาสัญญาก็ยังไม่ระงับ เว้นแต่จะระบุในสัญญาว่า หากอีกฝ่ายหนึ่งประพฤติดังสัญญาให้ถือว่าสัญญาระงับไป ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าในกรณีนี้มีผลให้สัญญาเลิกกันทันทีตามข้อสัญญา¹⁶

¹³ มาตรา 5 บัญญัติว่า ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดีบุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต.

¹⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. หน้าเดิม.

¹⁵ มาตรา 388 บัญญัติว่า ถ้าวัตถุประสงค์แห่งสัญญานั้น ว่าโดยสภาพหรือโดยเจตนาที่คู่สัญญาได้แสดงไว้ จะเป็นผลสำเร็จได้ก็แต่ด้วยการชำระหนี้ ณ เวลาที่กำหนดก็ดี หรือภายในระยะเวลาอันใดอันหนึ่งซึ่งกำหนดไว้ก็ดี และกำหนดเวลาหรือระยะเวลานั้นได้ล่วงพ้นไปโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมิได้ชำระหนี้ไซ้ ท่านว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญานั้นเสียก็ได้ มีพักต้องบอกกล่าวดังว่าไว้ในมาตราก่อนนั้นเลย.

¹⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2182/2526.

กรณีที่พฤติการณ์ของคู่สัญญา แสดงให้เห็นว่า การกำหนดระยะเวลาในการชำระหนี้ ไม่ได้เป็นสาระสำคัญของสัญญาอีกต่อไป เช่น กรณีที่คู่สัญญาชำระหนี้ล่าช้ากว่ากำหนดและ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งยังยอมรับการชำระหนี้ หากเป็นกรณีนี้คู่สัญญาที่ประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจะทำได้ก็ต่อเมื่อได้ทำหนังสือบอกกล่าวกำหนดเวลาชำระหนี้ เตือนให้อีกฝ่ายหนึ่งชำระหนี้เสียก่อน ตามมาตรา 387 จะบอกเลิกสัญญาโดยไม่กำหนดเวลาเตือนให้ชำระหนี้ โดยอ้างข้อสัญญาที่ตกลงไว้แต่แรกไม่ได้¹⁷ แต่บางกรณีที่กำหนดเวลาการชำระหนี้เป็นสาระสำคัญมาตั้งแต่แรก แม้จะมีการเลื่อนกำหนดเวลาออกไปก็อาจจะถือว่ามีกำหนดเวลาชำระหนี้แน่นอน ซึ่งเป็นสาระสำคัญตามข้อตกลงใหม่ได้ ทั้งนี้ต้องดูเจตนาของคู่สัญญาเป็นสำคัญ¹⁸

เมื่อพิจารณาถึงการใช้สิทธิตามมาตรา 388 เป็นเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยดูจากกำหนดเวลาในการชำระหนี้ของนายจ้างจะเป็นสาระสำคัญอันจะก่อประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว พบว่าตามสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แม้นายจ้างจะชำระหนี้ล่าช้าไปบ้างก็ยังไม่ถึงขนาดที่ทำให้การชำระหนี้เป็นอันไร้ประโยชน์แก่ลูกจ้าง เช่น การชำระหนี้ค่าจ้าง แม้บางครั้งนายจ้างจ่ายค่าจ้างล่าช้าไปบ้าง ก็เป็นเพียงเหตุที่ทำให้เกิดความเดือดร้อนต่อลูกจ้างเท่านั้น ยังไม่อาจเป็นเหตุถึงขนาดทำให้การชำระหนี้เป็นอันไร้ประโยชน์หรือทำให้ไม่ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใด

4.2.1.3 กรณีการชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอันจะโทษลูกหนี้ได้

กรณีที่การชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัย หมายความว่า หนี้ที่ต้องชำระไม่อยู่ในวิสัยที่จะชำระกันได้แล้ว เพราะความผิดของลูกหนี้ตามบทบัญญัติมาตรา 389¹⁹ คู่สัญญาฝ่ายเจ้าหนี้จะเลิกสัญญาเสียก็ได้ โดยลูกหนี้ต้องรับผิดชอบในการชำระหนี้ที่กลายเป็นพ้นวิสัย ถ้าการเป็นพ้นวิสัยนั้นลูกหนี้เป็นฝ่ายผิด

การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอันจะโทษลูกหนี้ได้ คือ 1) การชำระหนี้ไม่สามารถกระทำได้ โดยลูกหนี้จงใจ หรือประมาทเลินเล่อ หรือ 2) เกิดอุบัติเหตุหรือเหตุสุดวิสัยทำให้การชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัยในระหว่างลูกหนี้ผิดนัด²⁰

¹⁷ สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์, (2538). *ย่อหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สัญญา*. หน้า 108.

¹⁸ สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์, เล่มเดิม. หน้า 110.

¹⁹ มาตรา 389 บัญญัติว่า ถ้าการชำระหนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนกลายเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษลูกหนี้ได้ เจ้าหนี้จะเลิกสัญญานั้นเสียก็ได้.

²⁰ จิตติ ดิงสภักดิ์, (2503). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 มาตรา 241 ถึง มาตรา 452*. หน้า 118.

ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช²¹ ได้ให้ความเห็นว่า “แม้การชำระหนี้จะกลายเป็นพ้นวิสัยไปแต่ส่วนน้อย ก็ชอบที่เขาจะขอเลิกสัญญากลับคืนสู่ฐานะเดิมได้” แสดงว่าแม้การชำระหนี้ที่กลายเป็นพ้นวิสัยด้วยเหตุอันโทษลูกหนี้ได้จะเป็นการพ้นวิสัยทั้งหมดหรือบางส่วน เจ้าหนี้นี้ย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาตามมาตรา 389 ได้ ในกรณีที่มีการชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยแต่เพียงบางส่วนเพราะความผิดลูกหนี้ แม้การชำระหนี้ตามสัญญาบางส่วนยังเป็นประโยชน์แก่เจ้าหนี้ ก็บังคับให้เจ้าหนี้รับชำระหนี้ไม่ได้²²

ในการชำระหนี้ตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งอาจกลายเป็นพ้นวิสัยอันเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้างอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องการใช้สิทธิเลิกสัญญาตามมาตรา 389 มีหลักดังนี้

1) การพ้นวิสัยของการชำระหนี้หลัก การที่การจ่ายค่าจ้างเป็นหน้าที่หลักในสัญญาจ้างแรงงาน แต่เนื่องจากค่าจ้างตามที่ตกลงกันนั้นเป็นหนี้เงิน ซึ่งหนี้เงินจะกลายเป็นพ้นวิสัยไปไม่ได้ เพราะเงินเป็นทรัพย์สินหมุนเวียนที่กิจการจำต้องมิใช่กันอยู่ตลอดเวลา ไม่เป็นการพ้นวิสัยที่จะหามาได้²³ หรือในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถที่จะทำงานให้กับนายจ้างได้ เช่น กรณีที่ลูกจ้างบาดเจ็บหรือพิการ เนื่องจากความผิดของตัวลูกจ้างเอง ทำให้ไม่สามารถที่จะทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนเดิม กรณีนี้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพราะกรณีนี้ถือว่าเป็นความผิดของฝ่ายลูกจ้างเอง เป็นเหตุให้นายจ้างไม่สามารถจ้างลูกจ้างได้อีกต่อไปโดยสภาพ ถือเป็นการชำระหนี้พ้นวิสัยโดยจะโทษฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้

2) การพ้นวิสัยการชำระหนี้ข้างเคียง ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่าลักษณะของหนี้ข้างเคียงเป็นหนี้ที่ไม่ได้อยู่ในวัตถุประสงค์แห่งสัญญาจ้างแรงงาน การชำระหนี้เป็นพ้นวิสัยจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก และการพ้นวิสัยของการชำระหนี้ข้างเคียงจะต้องเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง จึงจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญา หากเป็นเรื่องเล็กน้อย ลูกจ้างอาจจะมีสิทธิเพียงเรียกค่าเสียหาย ยังไม่ถึงขนาดบอกเลิกสัญญาได้

แต่สำหรับกรณีการชำระหนี้ส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพ้นวิสัยโดยนายจ้างต้องรับผิดชอบ ซึ่งการที่นายจ้างไม่สามารถส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้างนั้น อาจเกิดขึ้นโดยเหตุที่ฝ่ายบริหารของนายจ้างประสบความล้มเหลวในการบริหารงานจนทำให้กิจการของนายจ้างไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ หรือถูกฟ้องล้มละลาย อันเป็นผลให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ตามมาตรา 218 และ

²¹ ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช. (2527). *ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยนิติกรรมและหนี้* เล่ม 1 ภาค 1-2. หน้า 427.

²² สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์. เล่มเดิม. หน้า 112.

²³ ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช. เล่มเดิม. หน้า 488.

389²⁴ การบอกเลิกสัญญา นั้น ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะของเจ้าหนี้สามารถใช้สิทธิเลิกสัญญาได้ทันที โดยการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาต่อนายจ้างได้เลย ไม่ต้องมีการบอกกล่าวกำหนดระยะเวลาให้ชำระหนี้

4.2.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติเฉพาะ

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึง มาตรา 586 มีบทบัญญัติถึงสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ ดังนี้

4.2.2.1 สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง

1) ลูกจ้างต้องทำงานด้วยตนเอง

การที่นายจ้างจะตกลงรับใครเข้าทำงาน คุณสมบัติของลูกจ้างถือเป็นสาระสำคัญ เป็นเรื่องเฉพาะตัว (Purely personal) ต้องพิจารณาความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ว่าสามารถทำงานในตำแหน่งที่ตกลงจ้างได้หรือไม่ เมื่อนายจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่าทำได้ ตกลงรับเข้าทำงาน ลูกจ้างก็ต้องทำงานด้วยตัวเอง หากจะให้บุคคลอื่นทำแทน ต้องให้นายจ้างยินยอมเสียก่อน หากฝ่าฝืนนายจ้างย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรค 2 และ 3²⁵ สิทธิในการเป็นลูกจ้างเป็นสิทธิเฉพาะตัว ไม่ตกทอดเป็นมรดกไปยังทายาท ทายาทของลูกจ้างจะสวมสิทธิเข้าเป็นลูกจ้างแทนลูกจ้างที่ตายโดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างไม่ได้²⁶

2) ลูกจ้างต้องทำให้ปรากฏฝีมือตามที่ได้แสดงไว้

หากลูกจ้างแสดงก่อนเข้าทำงานไม่ว่าโดยชัดเจนหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ เมื่อเข้าทำงานให้แก่ นายจ้างแล้ว จะต้องทำงานให้ปรากฏฝีมือตามที่ได้แสดงไว้ เช่น กรณีนายจ้างประกอบกิจการร้านอาหาร ประกาศรับสมัครก๊อก์ทำอาหาร ตอนสมัครลูกจ้างอวดอ้างว่าตนทำอาหารอร่อย แต่ปรากฏว่าตอนทำจริงๆ ทำได้แต่ไม่อร่อย นายจ้างหากยังคงให้นายจ้างจ้างลูกจ้างต่อไปก็อาจทำให้กิจการนายจ้างเสียหายได้ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 578²⁷ หรือกรณีที่นายประกาศรับสมัครงานผู้ที่มีความรู้ในภาษาฝรั่งเศสเป็น

²⁴ วิจิตร (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. จ (2552). สัญญาจ้างแรงงาน. หน้า 77.

²⁵ มาตรา 577 บัญญัติว่า ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้.

²⁶ เพิ่มบุญ แก้วเขียว. (2547). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์: 20 สวัสดิการพนักงานเพื่อการวางแผนด้านแรงงาน ระบบบัญชีและภาษีอากร. หน้า 62.

²⁷ มาตรา 578 บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้นไซ้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้.

อย่างดี สามารถอ่านและเขียนได้ เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานจริงกลับไม่สามารถอ่านและเขียนได้ เนื่องจากไม่ได้มีความรู้ในภาษาฝรั่งเศสเป็นอย่างดี นายจ้างยอมมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาจ้างได้เช่นกัน

3) สัญญาจ้างแรงงานไม่มีกำหนดระยะเวลา

สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน เป็นสัญญาจ้างที่นายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยไม่ได้กำหนดวันสิ้นสุดของสัญญาจ้างไว้ หรืออาจจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน แต่เมื่อครบกำหนดแล้วยังจ้างกันต่อจึงกลายเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน

หากนายจ้างประสงค์ที่จะเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้ากฎหมายบัญญัติให้นายจ้างจะต้องแสดงเจตนาเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบ จะบอกกล่าวด้วยวาจาไม่ได้ ในหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้าจะต้องมีข้อความแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้าง โดยต้องกำหนดระยะเวลาที่สัญญาจ้างจะสิ้นสุดได้ด้วย หนังสือบอกกล่าวของนายจ้างที่กล่าวถึงการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบของนายจ้างและในตอนท้ายของหนังสือได้กล่าวให้ลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบของนายจ้าง มิฉะนั้น อาจมีการเตือนหรือปลดออกจากงาน ลักษณะเช่นนี้เป็นการเตือนถึงความประพฤติกของลูกจ้าง ยังถือไม่ได้ว่าเป็นหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้า²⁸ ซึ่งระยะเวลาในการบอกกล่าว จะบอกเมื่อถึงหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างโดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึงงวดจ่ายค่าจ้างถัดไปได้

นอกจากนั้น นายจ้างอาจเลิกจ้างโดยให้มีผลเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ตามที่กฎหมายได้บัญญัติให้สิทธินายจ้างในการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามมาตรา 582²⁹ โดยบัญญัติให้นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยทันที หากนายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายก็ทำได้ สิทธินี้กฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว หากลูกจ้างประสงค์ที่จะเลิกสัญญาจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างทราบก่อน

²⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 504/2525.

²⁹ มาตรา 582 บัญญัติว่า ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนที่จะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่งในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้.

4) การกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583³⁰ ได้ให้สิทธินายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงานได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทน หากลูกจ้างกระทำความผิดดังต่อไปนี้

(1) กรณีลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาต่างตอบแทน มีหัวใจสำคัญอยู่ที่อำนาจการบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยวัตถุประสงค์ของสัญญาไม่ได้มุ่งที่ผลสำเร็จของงาน แต่เป็นการใช้แรงงานแลกกับค่าจ้าง ดังนั้นลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หากลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างจะไล่โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

เมื่อเราพิจารณาจากถ้อยคำในบทบัญญัตินี้จะเห็นว่า มีการกล่าวถึงอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง และนายจ้างมีอำนาจในการออกคำสั่งได้ นอกจากนี้นายจ้างยังมีอำนาจในการออกระเบียบในการทำงาน และอาจมีคำสั่งเป็นคราวๆ ให้ลูกจ้างปฏิบัติตามก็ได้ ซึ่งหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างเป็นหน้าที่ที่เกิดจากกฎหมายจารีตประเพณีสืบทอดมาจากระบบทาสเดิม ที่ทาสต้องใช้แรงงาน ต้องทำงานตามคำสั่ง คำบังคับบัญชาของนายจ้างอย่างเคร่งครัด โดยปราศจากการควบคุมการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายทาส ต่อมาก็มีวิวัฒนาการของการใช้อำนาจบังคับบัญชา ต้องมีขอบเขตของการใช้อำนาจบังคับบัญชาด้วย ซึ่งขอบเขตของการใช้อำนาจบังคับบัญชาดังกล่าว คือ ความชอบด้วยกฎหมาย³¹ กล่าวคือ คำสั่งของนายจ้างอันลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจะต้องเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายด้วย ดังนั้นถ้าคำสั่งของนายจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมายการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างก็ไม่มีอำนาจเลิกจ้างเพราะยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่าลูกจ้างจำต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างทุกเรื่องที่นายจ้างออกคำสั่ง คงเพียงแต่เฉพาะคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเท่านั้นที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งได้แก่นายจ้าง หรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบอำนาจมาจากนายจ้างเท่านั้น หากเป็นผู้อื่นมาออกคำสั่ง ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม เช่น ผู้จัดการโรงงาน

³⁰ มาตรา 583 บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้.

³¹ วิจิตร (พูนศักดิ์) วิเชียรชม จ เล่มเดิม. หน้า 48.

ที่ไม่ใช่ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลหรือได้รับมอบหมายจากผู้ทำการแทน ไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้าง ไม่มีอำนาจออกคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างของนิติบุคคล³² หรือกรณีพิพาทกรรมการบริหารออกคำสั่งให้ลูกจ้างซ่อมมอเตอร์ เมื่อไม่ปรากฏว่ามีอำนาจทำการแทนนายจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ทำตามคำสั่ง จึงไม่ถือว่าจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง³³

คำสั่งของนายจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย หมายความว่ารวมถึงคำสั่งที่นายจ้างสั่งต้องเป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ของลูกจ้างเท่านั้น และต้องไม่ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน เช่นคำสั่งที่ให้ลูกจ้างที่จะไปสมัครสอบเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องลาออกก่อน เป็นคำสั่งที่จำกัดสิทธิแสวงหาความก้าวหน้าของลูกจ้างเกินความจำเป็น³⁴ การที่ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถนายจ้างออกกระเปียบ ห้ามนำรถของนายจ้างไปใช้ส่วนตัว เป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้าง หากลูกจ้างนำรถไปใช้ส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง ถือว่าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือกรณีที่ลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการประจำแผนกซ่อมและดูแล ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยงานกองบริการชุมชน ต่อมานายจ้างได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างกลับไปทำงานในแผนกเดิม แต่ลูกจ้างไม่ยอมกลับไปอ้างว่าต้องรอมอบหมายงาน ดังนี้ เมื่อนายจ้างกำหนดให้มีการมอบงานแล้ว การส่งมอบงานไม่ใช่เป็นสิทธิของลูกจ้าง แต่เป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องกระทำ เมื่อไม่กระทำตามคำสั่งจึงเป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้³⁵

หากในสัญญาจ้างมีข้อสัญญากำหนดเอาไว้กว้างๆ ว่า นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานอื่นใดตามที่นายจ้างเห็นควร เป็นการป้องกันไม่ให้ลูกจ้างอ้างได้ว่าคำสั่งของนายจ้างเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะขัดกับสัญญาจ้างแรงงาน หากมีการเขียนสัญญาในลักษณะนี้ ลูกจ้างก็จำเป็นต้องปฏิบัติตาม แต่หากนายจ้างนำข้อสัญญาในข้อนี้มาอ้างให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่แตกต่างไปจากหน้าที่เดิมอย่างมาก เช่น ลูกจ้างเป็นพนักงานทอผ้า นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานสวัสดิการทั่วไปคือทำงานตักขยะตักเศษขยะขึ้นมาจากท้องร่องรอบๆ โรงงานและกวาดขยะเนาในโกดัง³⁶ เช่นนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าสมควรที่จะต้องพิจารณาคำสั่งของนายจ้างเป็นเรื่องๆ แล้วแต่กรณีไป จากตัวอย่างข้างต้น เป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานของลูกจ้างในส่วนสำคัญ และเป็นการย้ายให้ไปทำในตำแหน่งหน้าที่ที่ต่ำกว่าเดิม ถือเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม และไม่ชอบด้วย

³² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2021/2525.

³³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4779/2531.

³⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3503/2527.

³⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2409/2536.

³⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1179/2540.

กฎหมาย หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามก็ไม่ถือว่าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง ในการตีความดังกล่าว ต้องอาศัยบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 368 มาช่วยในการตีความให้เป็นไปตามความประสงค์ในทางสุจริต และพิจารณาถึงปกติประเพณีด้วย

หากนายจ้างมีคำสั่งนอกเหนือจากการทำงานตามหน้าที่ เช่นการให้วุ่น เป็นเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัวไม่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม เช่น มีคำสั่งให้ลูกจ้างไปเบิกความเป็นพยานต่อศาล กรณีที่ลูกจ้างเป็นสมุห์บัญชี ไม่มีหน้าที่ต้องไปศาล การที่นายจ้างให้ไปเบิกความที่ศาลจึงไม่เกี่ยวกับการทำงาน ไม่เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ดังนั้นหากลูกจ้างไม่ได้ไปเบิกความตามที่นายจ้างสั่ง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง³⁷

การที่ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลา ไม่ถือเป็นการขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง เนื่องจากการจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับความสมัครใจของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่สมัครใจทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามคำสั่งของนายจ้าง กรณีนี้ถือว่าไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง³⁸

คำสั่งของนายจ้างนอกจากจะต้องชอบด้วยกฎหมายแล้ว ยังต้องเป็นคำสั่งที่อยู่ในขอบเขตของงานด้วย ดังนี้³⁹

ก. คำสั่งเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน การที่นายจ้างมีคำสั่งใดๆ ก็ตามเพื่อเป็นการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น การพิจารณาว่าคำสั่งของนายจ้าง ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เพียงอย่างเดียว ไม่น่าจะเพียงพอเป็นเหตุให้เลิกจ้างลูกจ้างได้ ควรจะต้องคำนึงด้วยว่าคำสั่งของนายจ้างไม่เป็นการพ้นวิสัยหรืออยู่ในขอบเขตของงาน หรือขอบเขตของข้อสัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน อีกทั้งต้องไม่เป็นคำสั่งที่ทำให้ลูกจ้างต้องแบกรับภาระหนักมากเกินไป จึงจะถือว่าคำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมายตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย เช่น กรณีที่ลักษณะและสภาพของงานที่ทำเป็นงานฝึ่งเพชรพลอยซึ่งต้องใช้สมาธิ หากพูดคุยกันหรือส่งเสียงดังจะทำให้งานล่าช้าหรือผลงานไม่ได้คุณภาพ นายจ้างก็มีสิทธิกำหนดที่นั่งทำงานของลูกจ้างเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ การที่นายจ้างมีคำสั่งย้ายที่นั่งทำงานซึ่งอยู่ในห้องเดียวกัน โดยไม่ปรากฏว่าทำให้เกิดอุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการทำงานจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ย่อมเป็นสิทธิของผู้เป็นนายจ้างที่จะสั่งได้⁴⁰ เพื่อให้การทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่

³⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2828-2829/2525.

³⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5888/2530.

³⁹ อักษรากค์ สารธรรม. เล่มเดิม. หน้า 36 – 42.

⁴⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4790/2546.

ในกรณีพนักงานเซเว่น อีเลฟเว่น นายจ้างมีคำสั่งให้พนักงานทุกคนสวัสดิ์ลูกค้าที่เข้ามาซื้อของและตอนจ่ายเงิน คำสั่งในลักษณะนี้เป็นคำสั่งที่เป็นระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือเป็นเงื่อนไขการทำงานอย่างหนึ่ง เป็นคำสั่งที่นายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติได้ เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตาม แต่หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสวัสดิ์กับลูกค้าที่เข้ามาในร้าน การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทันทีโดยใช้เหตุในการเลิกจ้างตาม มาตรา 583 อันเนื่องมาจากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสวัสดิ์กับลูกค้า ถือเป็นการจงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย อาจจะเป็นการรุนแรงเกินไป แม้ว่าพิจารณาในแง่ของกฎหมายแล้วย่อมเห็นได้ว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตาม มาตรา 583 แล้ว หากเมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงจะเห็นได้ว่าการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสวัสดิ์กับลูกค้า ไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ถือเป็นเรื่องเล็กน้อย หากนายจ้างใช้สิทธิดังกล่าวในการบอกเลิกสัญญาจ้างทันที ย่อมไม่เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ดังนั้นจึงควรกำหนดขั้นตอนการตัดสินใจเป็นหนังสือก่อน หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม จึงเลิกจ้างได้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง

จากกรณีข้างต้นเห็นได้ว่า การพิจารณาว่าคำสั่งของนายจ้างเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอ ควรพิจารณาต่อไปด้วยว่าการที่ลูกจ้างขัดคำสั่งของนายจ้าง ในเรื่องเล็กน้อยหรือเพียงครั้งเดียว เป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเกินไป เมื่อพิจารณาจากคำพิพากษาศาลเห็นว่า ถ้านายจ้างได้เตือนลูกจ้างแล้วลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำคำเตือน นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้

แต่ถ้าการขัดคำสั่งของนายจ้าง อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างอย่างร้ายแรง แม้ว่าจะขัดคำสั่งเพียงครั้งเดียว นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องเตือน⁴¹ เช่น พนักงานขับรถดื่มสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ การพิจารณาว่ากรณีใดถือเป็นกรณีร้ายแรง ให้พิจารณาจากความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่นายจ้างว่านายจ้างจะได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดของลูกจ้างเพียงใด หากนายจ้างได้รับความเสียหายเพียงเล็กน้อย หรือไม่ได้รับความเสียหาย การที่นายจ้างใช้เหตุดังกล่าวเลิกจ้างลูกจ้าง ก็เป็นการกระทำที่รุนแรงต่อลูกจ้างมากเกินไป เช่น กรณีลูกจ้างเป็นพนักงานต้อนรับของโรงแรมมีหน้าที่คอยต้อนรับแขกที่มาใช้บริการของโรงแรม หากลูกจ้างดื่มสุรา มีอาการมึนเมาในระหว่างทำงาน ย่อมส่งผลให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง แต่หากลูกจ้างไม่ได้มีหน้าที่ต้อนรับแขกโดยตรง การที่ลูกจ้างมึนเมาในระหว่างทำงานก็ไม่อาจส่งผลเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้างได้

ข. คำสั่งเกี่ยวกับวิธีการทำงาน เป็นอำนาจในการบริหารงานของนายจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะแสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นนายจ้างจึงมีอำนาจในการออกคำสั่งเกี่ยวกับวิธีการทำงานอย่างไรก็ได้ เช่น การสั่งโยกย้ายหรือ

⁴¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1416/2525.

เปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงานของลูกจ้าง หากไม่มีสัญญาผูกมัดไว้เป็นอย่างอื่น นายจ้างก็ย่อมออกคำสั่งได้ แต่คำสั่งย้ายตำแหน่งของลูกจ้าง ต้องปรากฏว่าตำแหน่งใหม่จะต้องไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม และค่าจ้างก็ต้องไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมด้วย แม้การที่ลูกจ้างแจ้งความชำนาญหรือความถนัดของตนในการสมัครงานและนายจ้างมีคำสั่งรับเข้าทำงานในแผนกใดแล้ว ไม่เป็นการผูกพันนายจ้างที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานในแผนกนั้นตลอดไป หากต่อมามีความจำเป็น มีความเหมาะสม นายจ้างมีอำนาจย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกอื่นในบริษัทเดียวกันโดยลูกจ้างคงได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิมได้⁴² เช่น เดิมลูกจ้างทำงานอยู่ฝ่ายช่างและฝ่ายผลิต นายจ้างออกคำสั่งให้ไปทำงานแผนกทำความสะอาด พึงเห็นได้ว่าตำแหน่งหน้าที่เดิมต้องอาศัยความรู้ความสามารถหรือความชำนาญเป็นพิเศษส่วนงานทำความสะอาดไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถเช่นนั้น แม้นายจ้างจะมีสิทธิปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานของลูกจ้างได้ตามความเหมาะสมและตามความจำเป็นแก่สภาพแห่งงานของนายจ้าง แต่เมื่อตำแหน่งหน้าที่ใหม่ที่นายจ้างย้ายไปต่ำกว่าตำแหน่งหน้าที่เดิม ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่ไม่เป็นไปโดยสมควร ทั้งทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินเพิ่มประจำตำแหน่งที่เคยได้ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ⁴³ นายจ้างจึงไม่มีอำนาจเลิกจ้าง

ก. คำสั่งที่เกี่ยวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงาน เป็นคำสั่งเพื่อเพิ่มภาพลักษณ์ขององค์กร ให้ผู้มีระเบียบเรียบร้อย เช่น การกำหนดระเบียบในการทำงาน ต้องรัดกุมในขณะที่ทำงาน ห้ามไว้ผมยาว คำสั่งประเภทนี้อาจจะมีลักษณะที่จะต้องกระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างบ้าง แต่หากเป็นคำสั่งที่อยู่ในขอบเขตของงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ขัดกับสัญญาจ้างแรงงาน หรือกฎหมาย คำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม นอกจากที่คำสั่งของนายจ้างจะต้องชอบด้วยกฎหมาย คำสั่งดังกล่าวจะต้องเป็นธรรมด้วย โดยพิจารณาจากความจำเป็นของนายจ้างและภาระที่ลูกจ้างจะได้รับจากการออกคำสั่งของนายจ้าง คือ หากเหตุผลและความจำเป็นของนายจ้างมีมากกว่าภาระที่ลูกจ้างจะได้รับ คำสั่งนั้นก็จะเป็นธรรม แต่ถ้าคำสั่งนั้นเมื่อพิจารณาถึงเหตุผล ความจำเป็นของนายจ้างในการออกคำสั่งแล้วน้อยกว่าภาระที่ลูกจ้างได้รับ คำสั่งนั้นก็ไม่ใช่เป็นธรรม⁴⁴

กรณีนายจ้างมีคำสั่งให้ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหญิงต้องรัดผมขณะทำงาน นายจ้างมีอำนาจสั่งเช่นนั้นได้ เพราะเป็นคำสั่งเพื่อให้เกิดความมีระเบียบเรียบร้อยในการทำงาน การที่ให้ลูกจ้างหญิงรัดผมก็เพื่อสะดวกในการทำงาน ไม่ให้ผมหล่นลงไปในอาหารที่มาเสิร์ฟ

⁴² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2859/2526.

⁴³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 811 - 818/2529.

⁴⁴ เอกชัย ม่วงศิริ. (2546). *ค่าชดเชย*. หน้า 151.

แก่ลูกจ้าง หรือเพื่อไม่ให้ผมไปโดนหน้าลูกจ้าง นายจ้างจึงมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำได้ถือเป็นระเบียบในการปฏิบัติงาน

แม้ว่านายจ้างจะมีอำนาจสั่งในกรณีดังกล่าวแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่านายจ้างจะสามารถเลิกจ้างได้ในทันที หากว่าลูกจ้างขัดคำสั่ง ต้องพิจารณาถึงการกระทำของลูกจ้างว่ามีความร้ายแรงเพียงใด หากมีผลกระทบต่อการบริหารงานหรือกระทบต่อกิจการของนายจ้าง นายจ้างต้องคัดเตือนลูกจ้างก่อน เพื่อที่จะให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงตัวในการปฏิบัติงาน⁴⁵ สำหรับกรณีที่มีการเตือน ก็จะมีข้อที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับการเตือนว่าต้องมีลักษณะอย่างไร ซึ่งตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มิได้กำหนดไว้ นายจ้างอาจเตือนด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ แต่ลักษณะที่จะเป็นการเตือนหรือคำเตือนได้ ก็จะต้องระบุลักษณะความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำอย่างชัดเจน โดยไม่ใช่คำเตือนที่มีลักษณะกว้างเกินไป และจะต้องมีการปรามลูกจ้างมิให้กระทำความผิดนั้นอีก⁴⁶

(2) ลูกจ้างละทิ้งการงาน

ลูกจ้างมีความผิดฐานละทิ้งการงานไปเสีย ตามมาตรา 583 ต้องมีองค์ประกอบแห่งความผิดก็คือ ลูกจ้างขาดงานเป็นระยะเวลานานเกินสมควร โดยไม่มีเหตุอันสมควร⁴⁷ หากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควรและช่วงเวลาสั้นพอสมควรนายจ้างจะใช้สิทธิในการเลิกจ้างยังไม่ได้

“ละทิ้งหน้าที่” หมายถึง กรณีที่ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่⁴⁸

“ช่วงเวลาไม่นานเกินสมควร” หมายถึง ระยะเวลาที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นระยะเวลาไม่นานและสมเหตุสมผลกับความจำเป็นที่ต้องละทิ้งหน้าที่

ตัวอย่างเช่น นายจ้างกำหนดวันเวลาทำงาน ระหว่างวันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ หากลูกจ้างไม่ไปทำงานในวันจันทร์ซึ่งเป็นวันทำงาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่ แต่ถ้าไม่ไปทำงานในวันอาทิตย์ ไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่ เพราะลูกจ้างไม่มีหน้าที่ทำงานในวันอาทิตย์ แต่หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างตกลงไปทำงานให้แก่นายจ้างในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันดังกล่าว การที่ลูกจ้างยินยอมไปทำงานย่อมมีหน้าที่

⁴⁵ เกษมสันต์ วิจารณ์. (2548). กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล. หน้า 17-19.

⁴⁶ วิจิตรา (พูนศักดิ์) วิเชียรชม. จ เล่มเดิม. หน้า 83.

⁴⁷ แหล่งเดิม. หน้า 84.

⁴⁸ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 109.

ปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ไปทำงาน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่การทำงานที่ตนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ⁴⁹

ในกรณีที่ลูกจ้างป่วยไม่สามารถมาทำงานได้ ไม่ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่หากลูกจ้างไม่ได้ป่วยแล้วไม่มาทำงานโดยอ้างเหตุป่วยอันเป็นเท็จ ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร การลาบางประเภทที่จะหยุดงานได้ต่อเมื่อได้รับการอนุมัติจากนายจ้างก่อน หากนายจ้างไม่อนุมัติการลาแต่ลูกจ้างยังคงหยุดงาน ต้องถือว่าขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในวันดังกล่าว

ศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ว่าหน้าที่สำคัญของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน คือทำงานให้แก่ นายจ้าง การลงเวลาทำงานไม่ใช่สาระสำคัญของการจ้างแรงงาน เป็นเพียงหลักฐานเบื้องต้นที่แสดงว่าลูกจ้างเข้ามาทำงานให้แก่นายจ้างในวันนั้นเท่านั้น ลูกจ้างมาลงชื่อในสมุดลงเวลาเข้าทำงานแล้วกลับไปโดยไม่ได้ปฏิบัติงานใดๆ ให้แก่นายจ้าง ถือว่าลูกจ้างขาดงานในวันนั้นโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

มีปัญหาคอร์พิจารณาว่า สหภาพแรงงานได้แจ้งการนัดหยุดงานให้นายจ้างทราบและนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว ต่อมาลูกจ้างที่เป็นสมาชิกเข้าร่วมสมทบในการนัดหยุดงานในภายหลัง การเข้าร่วมนัดหยุดงานนี้ โดยไม่ได้มีการแจ้งการนัดหยุดงานอีก ปัญหาว่าจะเป็นการนัดหยุดงานที่ชอบหรือไม่ เพราะหากไม่ชอบ ก็จะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดลำดับขั้นตอนการนำไปสู่การนัดหยุดงานโดยชอบตามมาตรา 22 วรรคท้าย โดยเริ่มจากการที่นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน แต่การแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวหาจำต้องกระทำด้วยตนเองเสมอไป อาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณีดำเนินการแทนสมาชิก รวมทั้งมีอำนาจดำเนินการตามขั้นตอนต่อจากนั้นแทนผู้เป็นสมาชิกต่อไป หลักจากนั้นผู้เป็นสมาชิกก็สามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานตามแต่กรณีไปโดยชอบ ดังนี้ เมื่อสหภาพแรงงานที่โจทก์ทั้งเก้าเป็นสมาชิกได้แจ้งนัดหยุดงานตามขั้นตอนโดยชอบดังกล่าวแล้ว ถือได้ว่าเป็นการแจ้งนัดหยุดงานแทนสมาชิกด้วย ลูกจ้างจึงไม่ต้องแจ้งนัดหยุดงานต่อนายจ้างอีก ส่วนการนัดหยุดงานมาตรา 99 อนุญาตให้สหภาพแรงงานชักชวนสนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพเข้าร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้นภายหลังได้อีก ฉะนั้น การหยุดงานจึงหาจำต้องเข้าสมทบหยุดงานพร้อมกันตั้งแต่เริ่มต้นไม่ ดังนี้ เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมหยุดงานภายหลังที่สหภาพแรงงานได้นัด

⁴⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4072/2530.

หยุดงานไปก่อนแล้ว จึงชอบด้วยกฎหมาย มิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร⁵⁰ แต่หากเป็นกรณีลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ชอบ ถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ดังนั้น หากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควรและชั่วระยะเวลาไม่นาน นายจ้างจะใช้สิทธิเลิกจ้างยังไม่ได้

การละทิ้งหน้าที่อันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย ถือว่ามีเหตุอันควร ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 ได้ให้ความหมายของคำว่า “เหตุสุดวิสัย” (Force majeure) หมายถึง เหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุ จะได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น เช่น ในกรณีที่บ้านน้ำท่วมจนทำให้การคมนาคมถูกตัดขาด เดินทางมาทำงานไม่ได้ เช่นนี้ถือว่ามีเหตุอันสมควร แต่ถ้าน้ำท่วมเพียงเล็กน้อย ยังอยู่ในวิสัยที่จะมาทำงานได้ แต่ไม่มาต้องถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

นอกจากนั้นยังมีเหตุอีกหลายประการที่เป็นเหตุอันสมควรที่ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ เช่น เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ เหตุจำเป็นทางครอบครัว มารดาบิดาป่วย ไปร่วมงานศพ

บางกรณีแม้ว่าลูกจ้างจะละทิ้งหน้าที่ไปเพียงชั่วระยะเวลาไม่นาน แต่ถ้าหากการละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างอย่างมาก นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องควบคุมการเปิด-ปิดที่กั้นทางรถไฟ แล้วลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่ โดยแอบไปนอนหลับ กรณีดังกล่าวเห็นได้ว่าก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเป็นอย่างมาก นายจ้างก็สามารถใช้อำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ หรือแม้กระทั่งการละทิ้งหน้าที่ที่ยังไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง แต่การละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ กรณีนี้นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้เช่นกัน เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ควบคุมหม้อกำเนิดไอน้ำ หากเครื่องหม้อกำเนิดไอน้ำเกิดขัดข้องและไม่มีผู้ใดปิดเครื่อง อาจทำให้พลังไอน้ำที่อยู่ในเครื่องดันให้หม้อน้ำระเบิดก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของนายจ้างและชีวิตของลูกจ้างคนอื่นได้ การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไป จึงอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง⁵¹ เป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้

(3) ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

การกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามมาตรา 583 หมายถึงการกระทำความผิดอันอาจถือว่าเป็นการทำผิดร้ายแรงที่ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของนายจ้าง หรือทำผิดในระหว่างเวลาทำงานด้วย เว้นแต่จะเป็นการฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ ก็ถือว่าทำผิดร้ายแรง เช่น สูบบุหรี่ยกเลิกบริเวณที่เก็บน้ำมันเชื้อเพลิง ดื่มสุราในขณะที่

⁵⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2893/2532.

⁵¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4290/2534.

ปฏิบัติหน้าที่ จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในข้อนี้เป็นบทบัญญัติที่มีความหมายกว้าง ไม่ได้กำหนดขอบเขตของคำว่ากระทำความผิดอย่างร้ายแรงไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังไม่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่ากระทำความผิดอย่างร้ายแรงไว้อีกด้วย จึงจำเป็นต้องยึดตามหลักคำพิพากษาศาลฎีกาที่วางหลักไว้ว่า เหตุใดบ้างที่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง โดยลักษณะความผิดร้ายแรงนั้น จะต้องพิจารณาจากลักษณะของพฤติการณ์และการกระทำของลูกจ้างเอง มิใช่จากการที่นายจ้างระบุว่ากระทำความผิดของลูกจ้างเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง และพิจารณาลักษณะหรือชนิดของงานที่ลูกจ้างทำ รวมทั้งตำแหน่งงานของลูกจ้าง⁵² โดยพิจารณาประกอบกับประเภทของกิจการ ความเสียหายที่เกิดขึ้นด้วย เช่น⁵³

ก. ลูกจ้างกระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อการเป็นนายจ้างลูกจ้าง ถือเป็นการกระทำความผิดร้ายแรงด้วยเช่นกัน เช่น ทำร้ายร่างกายนายจ้างต่อหน้าลูกจ้างคนอื่น เหตุการณ์เช่นนี้ก็ยากที่นายจ้างและลูกจ้างจะสามารถกลับมาทำงานร่วมกันอีก เป็นการไม่ให้เกิดผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อการอำนาจในการบริหารงานของนายจ้าง

หรือกรณีที่ลูกจ้างมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดจนถูกตำรวจจับกุม ถูกฟ้องเป็นจำเลยต่อศาล ก็ถือว่าลูกจ้างประพฤติชั่ว อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

การที่ลูกจ้างแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเองหรือผู้อื่น ถือว่าลูกจ้างทุจริต เช่น ลูกจ้างชักยอกเงินนายจ้าง เป็นการกระทำความผิดร้ายแรงย่อมเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้ตามมาตรานี้

กรณีลูกจ้างอาศัยฐานะที่เป็นลูกจ้างแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง นายจ้างเป็นธนาคารพาณิชย์ ดำเนินธุรกิจการค้าด้านการเงิน บัญชีเงินฝากหรือฐานะทางการเงินของลูกจ้างย่อมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งอย่างหนึ่งที่จำเลยไม่พึงเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก ถือว่าเป็นความลับของนายจ้าง ลูกจ้างทำงานเป็นพนักงานการเงิน มีหน้าที่รับจ่ายเงินเปิดเผยบัญชีเงินฝากของลูกจ้างหรือฐานะทางการเงินของลูกจ้างต่อบุคคลภายนอกว่าลูกจ้างเป็นหนี้ธนาคารอยู่จำนวนมาก มิได้มีฐานะร่ำรวยแต่อย่างใด เป็นเหตุให้ลูกจ้างปิดบัญชีกับธนาคารยอมทำให้ลูกจ้างสิ้นความไว้วางใจนายจ้าง มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจการค้าของนายจ้างถือเป็นการทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง⁵⁴

กรณีระเบียบการทำงานกำหนดว่าการดอกรับบัตรบันทึกเวลาทำงานแทนผู้อื่นเป็นการกระทำความผิดวินัย การดอกรับบัตรบันทึกเวลาทำงานมีความสำคัญในการปกครองพนักงานของบริษัทให้

⁵² วิจิตรา (ฟุ้งสัลดดา) วิเชียรชม จ เล่มเดิม, หน้า 85.

⁵³ อักษรากค์ สารธรรม, เล่มเดิม, หน้า 45-59.

⁵⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2874/2530.

เป็นไปโดยเรียบร้อยเป็นหลักฐานในการจ่ายค่าจ้างป้องกันการทุจริตแสวงหาประโยชน์ได้ค่าจ้าง โดยมีได้มาทำงานตามบัตรตอกบันทึกเวลาทำงาน ลูกจ้างได้กระทำผิดตอกบัตรแทนกันกับผู้อื่น จึงเป็นพฤติกรรมต่อไปในทางทุจริตถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเป็นกรณีร้ายแรง⁵⁵ จากการศึกษาคำพิพากษาศาลฎีกา พบว่าศาลฎีกาได้วางหลักไว้ว่า การที่ลูกจ้างฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของนายจ้างถือว่าเป็นกระทำการไม่สมควร นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดให้พนักงานทุกคนต้องตอกบัตรลงเวลาทำงานด้วยตนเอง ห้ามมิให้พนักงานอื่นตอกบัตรแทนหรือตอกบัตรแทนผู้อื่น ฝ่าฝืนมีโทษไล่ออก ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าวด้วยการตอกบัตรแทนกัน โดยไม่ปรากฏว่าทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แม้ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืน ระเบียบ ข้อบังคับอย่างร้ายแรง แต่ถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า⁵⁶ นอกจากตัวลูกจ้างผู้ใช้ให้ผู้อื่นตอกบัตรแทนจะมีความผิด เพราะแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างดังกล่าวมีเจตนาทุจริต แสวงหาประโยชน์อันไม่ควรได้โดยชอบให้แก่ตนเอง ผู้ที่กระทำการตอกบัตรแทนก็มีความผิดด้วย แม้การกระทำดังกล่าวผู้กระทำจะไม่ได้รับประโยชน์ก็ตาม ถ้าการกระทำนั้นทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เพราะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างมากกว่าความเป็นจริง ก็ถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดระเบียบ กรณีร้ายแรงอันเป็นเหตุให้นายจ้างอาจเลิกจ้างได้แล้ว⁵⁷

กรณีลูกจ้างมีหน้าที่เป็นยามรักษาการณ์ การมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ที่รับผิดชอบเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและดูแลรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง จึงเป็นหัวใจสำคัญของงาน แต่ลูกจ้างกลับละทิ้งหน้าที่แล้วมาลงเวลาย้อนหลังเพื่อแสดงว่าตนมาทำงานในเวลาดังกล่าว จึงไม่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีเหตุที่นายจ้างลงโทษไล่ออกได้ คำสั่งของนายจ้างให้ไล่ออกจึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย⁵⁸

นอกจากนี้การทำความผิดอย่างร้ายแรง อาจจะเป็นการกระทำต่อลูกจ้างด้วยตนเอง หรือต่อลูกจ้างของนายจ้างก็ได้ เช่น กรณีที่ลูกจ้างลักทรัพย์ของลูกค้านายจ้างที่เข้ามาใช้บริการของนายจ้าง⁵⁹ ส่วนกรณีที่เป็นการกระทำต่อลูกจ้างด้วยตนเอง จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาส่วนใหญ่ มักจะพิจารณาว่าการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ โดยพิจารณาจากความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อตัวลูกจ้างที่ถูกกระทำ ซึ่งการกระทำความผิดแม้จะเกิดขึ้นในเวลาทำงาน แต่ถ้าเป็นความ

⁵⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3301/2529.

⁵⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1493-1494/2544.

⁵⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2468/2525.

⁵⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9119/2546.

⁵⁹ สุรศักดิ์ มณีพร. เล่มเดิม. หน้า 116.

เสียหายเพียงเล็กน้อย นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างโดยการเลิกจ้างทันทีไม่ได้ เนื่องจากการทำงานร่วมกัน ก็ย่อมจะมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง แต่ก็มีในบางกรณีถ้าการกระทำของลูกจ้างมีผลต่อการบริหารงานของนายจ้าง แม้จะเป็นการกระทำที่มีลักษณะไม่ร้ายแรงมาก กรณีดังกล่าวก็ถือว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรง เช่น ลูกจ้างผู้ชายทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นผู้หญิงโดยใช้มือตบที่บริเวณใบหน้าเพียงครั้งเดียวมีความผิดอาญาข้อหาทำร้ายผู้อื่นไม่ถึงกับเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ เป็นการกระทำอย่างอุกอาจในที่ประชุมต่อหน้าผู้บังคับบัญชาและพนักงานอื่นๆ ในแผนกขณะกำลังประชุมเกี่ยวกับงาน โดยโจทก์มิได้เคารพยำเกรงต่อที่ประชุมและผู้บังคับบัญชา มิได้เกรงกลัวต่อกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ระบุห้ามไว้ เป็นการกระทำผิดกรณีร้ายแรง จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้⁶⁰

ข. ลูกจ้างกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่ถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง

โดยปกติของการทำสัญญาจ้าง นายจ้างจะกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับทำงานไว้ในสัญญาจ้าง รวมถึงกำหนดกรณีเป็นเหตุร้ายแรงที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที เช่น นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างดำรงตำแหน่งผู้จัดการส่วนเรือนสงฆ์ มีหน้าที่กำกับดูแลการขนส่งทางทะเลและท่าเทียบเรือ รับผิดชอบความปลอดภัยของเรือที่รับขนส่งน้ำมัน ซึ่งก่อนทำสัญญากับผู้รับขนส่ง ลูกจ้างต้องตรวจเรือที่มารับขนส่งให้ได้มาตรฐานเสียก่อน โดยนายจ้างมีนโยบายให้ตรวจปีละครั้ง โดยเครื่องครัดเพื่อความปลอดภัยในการขนส่งและเพื่อประโยชน์ของบริษัท ตำแหน่งหน้าที่นี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาผลประโยชน์ของบริษัท การที่ลูกจ้างรับเงินค่าที่ปรึกษาจากบริษัทป. ซึ่งนำเรือมารับขนส่งน้ำมันให้แก่บริษัท ย่อมเห็นได้ว่าเป็นการกระทำที่ขัดต่อตำแหน่งหน้าที่อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการขนส่งน้ำมันในท่าเทียบเรือ ทำให้ลูกจ้างเสียความเชื่อถือในการให้บริการท่าเทียบเรือ การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ 8.1 (6) ที่ระบุว่า “เสนอหรือรับของมีค่าหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกกับการบรรจุเข้าทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ การประมูลการเช่า การทำสัญญาหรือสิ่งอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับบริษัทโดยมิชอบ” เป็นความผิดซึ่งนับเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างย่อมเลิกจ้างโจทก์ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583⁶¹ จากแนวคำพิพากษานี้ แสดงให้เห็นว่าศาลไม่ได้พิจารณาแต่เพียงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จะต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริง พฤติการณ์ของแต่ละกรณีว่าเข้าลักษณะเป็นการกระทำผิดร้ายแรงหรือไม่

⁶⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4336/2546.

⁶¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1641-1642/2548.

ในบางกรณี แม้ระเบียบข้อบังคับจะกำหนดว่ากรณีนั้นเป็นกรณีร้ายแรง แต่ถ้าศาลพิจารณาจากพฤติการณ์แล้วเห็นว่า ไม่น่าจะเกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ก็ไม่เป็นเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยใดๆ ให้แก่ลูกจ้าง เช่น นายจ้างได้มีประกาศและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานห้ามคนงานสูบบุหรี่ในบริเวณโรงงาน ผู้ฝ่าฝืนอาจถูกสั่งพักงานโดยไม่มีกำหนดซึ่งเท่ากับให้ออกจากงาน ขณะเกิดเหตุมีน้ำท่วมบริเวณโรงงาน นายจ้างได้ให้คนงานทุกคนช่วยกันสูบน้ำ วิดน้ำ โยกย้ายของ ลูกจ้างได้มาคุมสายสูบลูกกระดาศและโกดังเก็บกระดาศ ห่างโกดัง 2.50 เมตร สภาพกระดาศมีใช้วัตถุที่ไวไฟถึงกับมีการสูบบุหรี่ในระยะดังกล่าวก็สามารถถูกไหม้ได้ ทั้งสถานที่ที่ลูกจ้างยืนสูบบุหรี่อยู่ก็มีน้ำมันองพื้น ยากที่จะเกิดอันตรายหรือความเสียหายแก่โกดังและกระดาศของนายจ้างได้ เพราะเหตุไฟไหม้เนื่องจากการสูบบุหรี่ของลูกจ้าง จึงยังถือไม่ได้ว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอย่างร้ายแรงจนเป็นเหตุให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง⁶² แต่ถ้าโรงงานผลิตกล่องกระดาศของนายจ้างเคยถูกไฟไหม้เสียหายนับล้านบาท นายจ้างจึงมีคำสั่งห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณโรงงาน และได้วางมาตรการป้องกันเพลิงไหม้อย่างเข้มแข็ง จัดให้มีเครื่องดับเพลิงและป้ายห้ามสูบบุหรี่ทั่วบริเวณโรงงาน ลูกจ้างยืนสูบบุหรี่ข้างๆ กองกล่องกระดาศซึ่งมีกล่องกระดาศเป็นจำนวนมาก จึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง⁶³ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที จะเห็นได้ว่าทั้งสองกรณีแตกต่างกันที่ความเสียหายอันจะเกิดแก่นายจ้าง ที่ศาลใช้ในการประกอบการพิจารณา

แต่หากว่า นายจ้างได้กำหนด ระเบียบข้อบังคับไว้แล้วว่า เหตุใดบ้างที่เป็นกรณีร้ายแรงที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันที หากการกระทำของลูกจ้างไม่ต้องตามที่กำหนดไว้ว่าเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างจะเลิกจ้างทันทีโดยใช้เหตุว่าเป็นกรณีร้ายแรง ไม่ได้ เช่น ก่อนเกิดเหตุลูกจ้างเคยฝังเพชรฝังพลอยเครื่องประดับรุ่นอื่นๆ บกพร่องมาแล้ว นายจ้างมิได้ถือเป็นเหตุเลิกจ้างเพียงแต่ตักเตือนด้วยวาจา เมื่อลูกจ้างทำงานฝังเพชรแหวนรุ่น อาร์ - 173 บกพร่อง นายจ้างก็ยังยอมรับในคุณภาพฝีมือของลูกจ้าง การทำงานบกพร่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องปกติของช่างฝังทุกคน และนายจ้างไม่ได้พลิกแพลงวิธีการทำงานให้ผิดไปจากปกติที่เคยปฏิบัติ การที่ลูกจ้างเจาะรูตัวเรือนแหวนกว้างเท่ากันตลอดก็มีได้เพื่อจะให้ใส่เศษทองมากขึ้น ดังนี้ พฤติการณ์แห่งคดีดังกล่าวยังถือไม่ได้ว่าการทำงานบกพร่องของลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต หรือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แม้การกระทำของลูกจ้างจะ

⁶² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1269/2526.

⁶³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3495/2526.

เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างว่าด้วยวินัยและโทษทางวินัย แต่ความผิดที่ลูกจ้างกระทำล้วนไม่ใช่ความผิดที่นายจ้างจะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แสดงว่านายจ้างมิได้ถือว่าความผิดดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง⁶⁴

จากที่ได้กล่าวข้างต้นทั้งหมดจะเห็นได้ว่า แม้นายจ้างได้กำหนดในข้อบังคับการทำงานว่ากรณีใดบ้างเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง อันเป็นเหตุให้นายจ้างมีอำนาจในการเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที ก็จำเป็นต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์แต่ละกรณีด้วยว่า กรณีดังกล่าวน่าจะเกิดความเสียหายแก่นายจ้างหรือไม่ หากการกระทำของลูกจ้างไม่อาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายก็ไม่ได้ถือว่าการกระทำดังกล่าว เป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง นายจ้างไม่อาจอ้างเป็นเหตุในการเลิกจ้างลูกจ้างทันทีได้ ส่วนกรณีที่มิได้กำหนดในว่ากรณีใดบ้างที่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดร้ายแรงนายจ้างจะต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไปตามที่กฎหมายแรงงานบัญญัติถึงเหตุในการเลิกจ้าง

ก. ลูกจ้างประกอบธุรกิจแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง

กรณีที่ลูกจ้างประกอบกิจการอย่างเดียวกันกับนายจ้าง หรือการที่ลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจกับกิจการอื่นที่มีลักษณะของกิจการเป็นประเภทเดียวกันกับนายจ้าง ถือเป็นการกระทำความผิดร้ายแรงอันเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องคำนึงว่ามีการแย่งลูกค้ากันหรือไม่ เพียงแค่กิจการที่ลูกจ้างไปเปิดมีวัตถุประสงค์เดียวกันกับนายจ้าง มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง ดำเนินกิจการโดยการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มเดียวกัน การกระทำความผิดดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อรายได้ของนายจ้าง แม้จะไม่ปรากฏว่าได้แย่งลูกค้าของนายจ้างหรือมีลูกค้านายจ้างก็ตาม ก็ต้องถือว่าการที่ลูกจ้างตั้งบริษัทในลักษณะดังกล่าวเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างและทำให้นายจ้างเสียหายอันเป็นการกระทำที่ไม่สมควรและเป็นการค้าแข่งกับธุรกิจของนายจ้างแล้ว⁶⁵ รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างได้ทำการหาลูกค้าให้กับบริษัทอื่น ซึ่งได้ประกอบธุรกิจแข่งกับธุรกิจของนายจ้าง กรณีนี้ถือว่าเป็นเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้เช่นกัน เพราะนอกจากกระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์กับนายจ้างแล้ว ยังเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายด้วย⁶⁶ นอกจากนั้น การที่นายจ้างหมดความไว้วางใจในตัวลูกจ้างก็อาจเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ เช่น กรณีที่สามีไปทำงานกับบริษัทคู่แข่ง นายจ้างย่อมมีเหตุ

⁶⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6791/2544.

⁶⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 239/2545.

⁶⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1778/2545.

อันควรที่จะไม่ไว้วางใจ เพราะสามีไปทำงานในจุดที่สื่อความลับทางธุรกิจกันได้ เป็นการเลิกจ้างที่เกิดจากความไม่ไว้วางใจ⁶⁷ ถือเป็นเหตุในการเลิกจ้างทันทีได้

ง. ลูกจ้างเปิดเผยความลับของนายจ้างให้กับบุคคลภายนอก

ลูกจ้างมีหน้าที่ รักษาความลับของนายจ้าง ในการประกอบธุรกิจของนายจ้างอาจมีความลับที่ต้องปกปิด การที่ลูกจ้างได้มีโอกาสล่วงรู้ถึงความลับในการประกอบธุรกิจของนายจ้างก็เพราะได้เข้ามาทำงานกับนายจ้าง ซึ่งถ้าลูกจ้างเปิดเผยความลับดังกล่าว ก็ย่อมทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างยังต้องถูกผูกพันตามหน้าที่นี้ แม้สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงแล้วก็ตาม⁶⁸ ถือเป็นหน้าที่ตามหลักสุจริต ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5 ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวแม้ว่ากฎหมายแรงงานจะไม่ได้กำหนดเอาไว้โดยตรง แต่หน้าที่ดังกล่าวเป็นหน้าที่ตามกฎหมายจารีตประเพณีสืบเนื่องมาตั้งแต่ยังมีความสัมพันธ์ตามสัญญาจนถึงเวลาที่สัญญาสิ้นสุดลง ดังนั้นลูกจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาความลับทางธุรกิจของนายจ้างต่อไป ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืน ก็ถือเป็นการที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต และยังถือเป็นความผิดร้ายแรงอีกด้วย เช่น ลูกจ้างเอาส่วนผสมและสูตรในการผลิตไปบอกคนอื่น

ในกรณีนี้มีปัญหาที่น่าพิจารณาว่า หน้าที่ในการรักษาความลับไม่เปิดเผยให้บุคคลภายนอกรู้ เป็นหน้าที่ที่ลูกจ้างพึงต้องปฏิบัติในขณะที่ยังเป็นลูกจ้างและรวมไปถึงในขณะที่ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างจะมีมาตรการใดๆ มาควบคุมลูกจ้างได้ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลงไปแล้ว และถ้าลูกจ้างได้เปิดเผยความลับของนายจ้างแก่บุคคลภายนอก นายจ้างจะสามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้หรือไม่ เพราะในขณะที่กระทำ ความผิด ไม่ได้เป็นลูกจ้างแล้ว ซึ่งโดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานให้คุ้มครองไปภายหลังจากที่สัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลง โดยห้ามลูกจ้างทำการแข่งขันหรือเปิดเผยความลับของนายจ้าง ซึ่งหากทำสัญญาเช่นนี้แล้ว ลูกจ้างก็ไม่สามารถฝ่าฝืนข้อสัญญาดังกล่าวได้ เพราะหากผิดสัญญานายจ้างก็สามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้

การทำสัญญาในลักษณะดังกล่าว เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างมากเกินไปหรือไม่ เช่นการกำหนดระยะเวลาในการบังคับให้มีผลตลอดไป ซึ่งกฎหมายก็ไม่ได้บัญญัติไว้ว่าให้มีระยะเวลาบังคับเพียงใด อาจเป็นช่องทางให้นายจ้างใช้อำนาจของตนไปในทางที่เอารัดเอาเปรียบแสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างได้ ศาลฎีกาได้วางหลักเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า สัญญาที่บริษัทนายจ้างทำกับลูกจ้าง ว่าภายในกำหนดเวลา 24 เดือน นับแต่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างจะไม่เข้าไป

⁶⁷ ธาดา ธรรมธร. (2547, 1 พฤษภาคม). “กฎหมายแรงงานไทยในกระแสโลกาภิวัตน์.” *วารสารข่าวกฎหมายใหม่*, 2 (27). หน้า 28.

⁶⁸ วิจิตรา (ฟุ้งสัสดา) วิเชียรชม จ เล่มเดิม. หน้า 50-51.

เกี่ยวข้องหรือดำเนินการไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย (สุดแต่จะพึงปรับได้กับกรณีของลูกจ้าง) ซึ่งผลิตภัณฑ์อันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทนายจ้างที่ตนได้ เคยมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วย ในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทนายจ้าง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากบริษัทนายจ้าง สัญญาดังกล่าวไม่ได้ห้ามลูกจ้างไม่ให้กระทำโดยเด็ดขาด คงห้ามเฉพาะสิ่งที่เป็นการแข่งขันกับงานของบริษัทนายจ้าง และในส่วนของงานที่ลูกจ้างเคยทำกับบริษัทนายจ้าง ทั้งเป็นการห้ามเพียงตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น ไม่เป็นการตัด การประกอบอาชีพของลูกจ้างทั้งหมดเสียทีเดียว จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีในเชิงการประกอบธุรกิจโดยชอบไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่เป็นโมฆะ⁶⁹

จ. ลูกจ้างทำผิดในกรณีความผิดส่วนตัว

ลูกจ้างมีหน้าที่ในการทำตามคำสั่งของนายจ้าง แต่เมื่ออยู่นอกเวลาทำงาน ลูกจ้างย่อมมีอิสระในการกระทำต่างๆ ในเรื่องส่วนตัว แม้จะเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องไปบ้างก็ตาม แม้นายจ้างจะมีข้อบังคับ กำหนดห้ามลูกจ้างกระทำการบางอย่าง แต่ข้อบังคับนั้นก็นำมาใช้กับลูกจ้างได้ในระหว่างเวลาทำงานเท่านั้น นายจ้างจะนำข้อบังคับไปใช้นอกเวลาทำงานที่เป็นเวลาส่วนตัวของลูกจ้างไม่ได้ ข้อบังคับต่างก็ต้องมีข้อจำกัด มีขอบเขต มิฉะนั้น ลูกจ้างก็จะไม่มีอิสระที่จะทำอะไรได้เลย เว้นแต่การกระทำนอกเวลาทำงานดังกล่าวจะมีผลกระทบต่องานหรือต่อธุรกิจของนายจ้าง เช่น กรณีที่ลูกจ้างเป็นครู แต่ไปมีความสัมพันธ์กับลูกศิษย์แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัวและเป็นการกระทำนอกสถานที่ทำงาน แต่การกระทำดังกล่าวมีผลกระทบต่อภาพพจน์ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจของผู้ปกครองที่จะส่งลูกหลานมาเข้าโรงเรียน อันเป็นธุรกิจของนายจ้าง กรณีนี้นายจ้างสามารถนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างได้⁷⁰

หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำผิดอาญา แต่ไม่ได้ทำต่อนายจ้าง ลูกจ้างของนายจ้าง หรือต่อลูกจ้างด้วยกันเอง เป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดอาญาต่อบุคคลอื่นซึ่งเป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน กรณีเช่นนี้นายจ้างสามารถอ้างเหตุผลดังกล่าวข้างต้นเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ สิ่งที่ควรนำมาพิจารณาร่วมด้วยก็คือ มีความเสียหายเกิดขึ้นหรือมีผลกระทบกับธุรกิจของนายจ้าง หรือความน่าเชื่อถือในกิจการของนายจ้างหรือไม่ แม้ว่าการกระทำนั้นจะเป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้างก็ตาม และการพิจารณาลักษณะความร้ายแรงของการทำความผิด ก็มีได้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของนายจ้าง แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะการกระทำของลูกจ้างและพฤติการณ์การกระทำผิดของลูกจ้างมาประกอบการพิจารณา เช่น ลูกจ้างเป็นหัวหน้าพนักงานล้างภาชนะ

⁶⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548/2533.

⁷⁰ อักษรากค์ สารธรรม. เล่มเดิม. หน้า 57.

ไม่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้า ลูกจ้างสมัครใจทะเลาะวิวาทกับหัวหน้าพนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งเป็นพนักงาน ขณะเกิดเหตุร้านอาหารของนายจ้างปิดการให้บริการอันเป็นเวลาเลิกงานแล้วที่เกิดเหตุอยู่นอกบริษัท บริเวณหน้าป้อมยามทางเข้าบริเวณบริษัททางร้านอาหารของนายจ้างประมาณ 200 เมตร มิได้เกิดขึ้นต่อหน้าลูกค้าผู้มาใช้บริการหรือหมู่พนักงานอื่น จึงไม่มีผลกระทบต่อชื่อเสียงของนายจ้าง อีกทั้งไม่ปรากฏว่ามีฝ่ายใดได้รับอันตรายถึงบาดเจ็บ การกระทำความผิดของลูกจ้างจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างในกรณีร้ายแรง กระทำผิดของลูกจ้างจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ประกอบกันหลายประการอาทิเช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำผิดของลูกจ้าง ตลอดจนผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดว่ามีมากน้อยเพียงใด⁷¹ ดังนั้น หากพิจารณาพฤติการณ์ประกอบต่างๆ แล้ว เห็นว่าการกระทำของลูกจ้างไม่ถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง นายจ้างจึงไม่อาจอาศัยมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างได้

(4) ลูกจ้างทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

ลูกจ้างนอกจากมีหน้าที่ทำงานให้เป็นไปตามคำสั่งของนายจ้างแล้ว ยังมีหน้าที่ทำงานในหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต หากกระทำการอย่างอื่นที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ ถือว่าลูกจ้างผิดสัญญาจ้าง ทำให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า คำว่า “กระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต” หมายถึง ลูกจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างที่ดีไม่สมควรกระทำ เช่น มาทำงานสายเป็นประจำ ได้เถียงไม่ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา ไม่ทำงานล่วงหน้า ใช้เวลางานประกอบธุรกิจส่วนตัว เช่น ใช้เวลาทำงานขายสินค้า อันเป็นการประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นเหตุให้พนักงานอื่นหยุดการทำงานเพื่อมาเลือกสรรเครื่องประดับที่ลูกจ้างนำมาเสนอขาย ถือได้ว่าลูกจ้างกระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต⁷²

⁷¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2743/2544.

⁷² คำพิพากษาฎีกาที่ 2299/2528.

4.2.2.2 สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง

1) การโอนสิทธิการเป็นนายจ้างให้บุคคลอื่น

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคแรก และวรรคสาม⁷³ ให้สิทธิลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้ในกรณีที่นายจ้างโอนสิทธิของตนไปให้บุคคลภายนอกโดยที่ลูกจ้างไม่ยินยอม หากลูกจ้างปฏิเสธไม่ยินยอมโอนไปเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่น โดยการไม่ไปรายงานตัวต่อนายจ้างใหม่ ไม่ถือว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือไม่ไปทำงาน ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ การที่ลูกจ้างไม่ยินยอมโอนเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่น และนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานกับตนต่อไป รวมทั้งไม่จ่ายค่าจ้าง ย่อมถือว่าลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิเรียกเงินและสิทธิประโยชน์อันเกิดจากการเลิกจ้างจากนายจ้างได้

การโอนสิทธิของการจ้าง หมายถึง การที่นายจ้างประสงค์จะให้ลูกจ้างของตนไปทำงานเป็นลูกจ้างกับนายจ้างคนอื่น ทั้งนี้โดยไม่ให้ถือเป็นการเลิกสัญญาหรือเลิกจ้าง หรือหมายถึงการเปลี่ยนตัวนายจ้างนั่นเอง และการโอนสิทธิของนายจ้างจะมีผลผูกพันลูกจ้างก็ต่อเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจในการโอนด้วย⁷⁴ และการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตามมาตรา 577 ต้องโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ของนายจ้างเดิม โดยเฉพาะในเรื่องของการนับอายุงานต่อเนื่องจากนายจ้างเดิม มิฉะนั้นจะถือว่านายจ้างเดิมเลิกจ้างลูกจ้าง แม้ลูกจ้างจะยินยอมไปทำงานกับนายจ้างใหม่ก็ตาม⁷⁵

เมื่อพิจารณาจากแนวคำพิพากษาของศาลฎีกา จะเห็นว่า ถ้านายจ้างสั่งลูกจ้างให้ไปทำงานกับบุคคลภายนอกในงานที่ไม่เกี่ยวกับกิจการของนายจ้าง โดยให้ลูกจ้างไปรับค่าจ้างกับบุคคลภายนอกถือว่าเป็นการโอนสิทธิตามมาตรา 577 แต่ต้องปรากฏว่าเมื่อมีการโอนสิทธิของนายจ้างแล้วลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย ซึ่งอาจแสดงเจตนาโดยแจ้งชัดด้วยวาจาหรือหนังสือ หรือโดยปริยายด้วยการไม่ไปทำงานกับนายจ้างใหม่ที่รับโอนสิทธิก็ได้ แต่ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจในขณะเดียวกันก็ไม่กล้าทักท้วงและไม่กล้าแสดงออกด้วยวิธีการใดๆ ทั้งสิ้นเพราะกลัวตกงาน จึงไปทำงานกับนายจ้างใหม่ด้วยดีตลอดมา โดยพฤติการณ์ต้องถือว่าลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วยกับการโอนสิทธิของนายจ้าง⁷⁶

⁷³ มาตรา 577 บัญญัติว่า นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วยถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้.

⁷⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2536). *สัญญาจ้างแรงงาน*. หน้า 80.

⁷⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 196/2530.

⁷⁶ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เล่มเดิม. หน้า 84.

2) สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา

เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ ลูกจ้างจึงไม่อาจทราบได้ว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดเมื่อใด กฎหมายจึงกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ว่า หากลูกจ้างประสงค์จะเลิกสัญญาที่สามารถทำได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าต่อนายจ้าง เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างเมื่อถึงงวดจ่ายค่าจ้างถัดไป ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าให้คำนึงถึงระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างเป็นสำคัญ โดยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง

กฎหมายไม่ได้กำหนดเหตุผลของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานลักษณะนี้ไว้ เพียงแต่กำหนดว่าหากลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะเลิกสัญญา ไม่ว่านายจ้างจะทำผิดหรือไม่ก็ตาม กำหนดไว้เพียงแต่ฝ่ายที่ประสงค์เลิกสัญญาต้องดำเนินการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ คือ ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเท่านั้น นอกจากนั้นกฎหมายยังไม่ได้กำหนดไว้ว่าต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือ อาจจะบอกกล่าวด้วยวาจาต่อนายจ้างก็ได้ เพียงแต่หากลูกจ้างต้องการมีหลักฐานไว้อ้างอิง ก็ควรที่จะบอกกล่าวเป็นหนังสือ

จากการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายยังมิได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างเช่นเดียวกันหรือเท่าเทียมกับนายจ้าง โดยนายจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมาย 4 กรณี แต่ลูกจ้างกลับได้รับสิทธิดังกล่าวเพียงแค่ 2 กรณี คือ กรณีที่นายจ้างโอนสิทธิความเป็นนายจ้างไปให้แก่บุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย และกรณีบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาในสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคแรก และมาตรา 582 วรรคแรก เท่านั้น แม้ในปี พ.ศ. 2541 จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 1 กรณี คือ กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ตามมาตรา 120 แล้วก็ตาม แต่ในกรณีที่นายจ้างกระทำผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง หรือมิได้จัดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้ตามที่ตกลง หรือตามกฎหมายกำหนด กฎหมายก็มิได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาทันทีเหมือนกับให้สิทธิ นายจ้างแต่อย่างใด

กรณีที่กฎหมายมิได้บัญญัติให้สิทธิเลิกสัญญาทันทีแก่ลูกจ้าง อาจส่งผลให้ลูกจ้างที่ไม่สามารถทนทำงานต่อไปกับนายจ้างได้ กระทำการเช่น หยุดงานต่อเนื่องกัน เป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายเงินค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดปัญหาด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน หรือเกิดปัญหาในกรณีที่ลูกจ้างต้องการจะใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างทันทีที่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้หรือไม่เพียงใด หรือควรใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างตามบทบัญญัติใด

4.3 วิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อมีเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ปัญหาที่ต้องพิจารณาประการแรกคือ ผู้ที่บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เป็นผู้มีอำนาจในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เช่น กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล ใครเป็นผู้มีอำนาจในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เช่น กรรมการบริษัท ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน เป็นต้น

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล แจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าถูกนายจ้างเลิกจ้าง เมื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ไม่ได้เป็นผู้แทนนิติบุคคล หรือได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนผู้มีอำนาจ และไม่ปรากฏว่ามีอำนาจเลิกจ้างได้ ก็ถือว่านิติบุคคลไม่ได้เลิกจ้าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลก็ไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างแทนนิติบุคคลได้⁷⁷

กรรยาของกรรมการผู้จัดการบริษัท มิใช่กรรมการผู้จัดการของบริษัทที่จะมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้างได้และกรรยาของกรรมการผู้จัดการมิได้รับมอบหมายจากกรรมการผู้จัดการให้มีอำนาจเลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้าง กรรยาของกรรมการผู้จัดการจึงไม่มีอำนาจเลิกจ้างพนักงาน การที่กรรยากรรมการผู้จัดการบอกโจทก์ไม่ให้มาทำงานต่อไป ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์⁷⁸

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง ให้นิยามการเลิกจ้างลูกจ้างว่า การกระทำใดๆ ที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อ ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะด้วยกรณีสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง หรือเหตุอื่นๆ แสดงให้เห็นว่า วิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานนอกจากจะทำเป็นหนังสือ นายจ้างก็อาจจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจาต่อหน้าลูกจ้างก็ได้ ดังนี้

4.3.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจา

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 มิได้กำหนดเอาไว้ว่าการบอกเลิกจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้น การบอกเลิกจ้างจึงอาจจะทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อลูกจ้างได้ด้วยการบอกกล่าวด้วยวาจา มีผลทางกฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเช่นกัน⁷⁹ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสาม กำหนดว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างต้องระบุเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทราบ ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อปรากฏว่า จำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ด้วยวาจา แต่มิได้ระบุหรือแจ้งเหตุผลในการบอกเลิกจ้างไว้ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้างจำเลยจึงไม่อาจ

⁷⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7381/2543.

⁷⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1989/2535.

⁷⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6701/2549.

ยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังได้⁸⁰ ฝ่ายนายจ้างก็อาจจะเสียสิทธิในการยกเว้นการจ่ายเงินชดเชยกรณีลูกจ้างกระทำผิดตามมาตรา 119

นอกจากนั้นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยวาจา อาจมีปัญหาโต้แย้งภายหลังได้ เช่น มีผลเลิกจ้างเมื่อไหร่ มีการแจ้งเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ ลูกจ้างไม่เข้าใจ ไม่ยอมรับรู้ว่านายจ้างเลิกจ้างตน เช่น นายจ้างไล่ลูกจ้างให้กลับบ้านไม่ต้องมาทำงาน การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจาแม้จะมีผลเป็นการเลิกจ้าง แต่หากมีการโต้แย้งเกิดขึ้น คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่มีหลักฐานใดๆ มาแสดง จนอาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกหลายประการ เช่น นายจ้างไม่แจ้งเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถโต้แย้งข้อกล่าวหาของนายจ้างได้ ไม่ทราบว่านายจ้างเลิกจ้างตนด้วยเหตุใด จนต้องนำคดีขึ้นสู่ศาล ทำให้เกิดความเสียหายอย่างมาก

4.3.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ กระทำได้หลายแบบ เช่น จดหมายปิดประกาศ หนังสือคำสั่งเลิกจ้าง หนังสือเวียนภายในองค์กร หรือหนังสือแจ้งโดยตรงต่อลูกจ้าง โดยต้องระบุเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในหนังสือด้วย เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการที่จะให้นายจ้างระบุเหตุผลที่แท้จริงในการเลิกจ้างไว้ในหนังสือแสดงเป็นหลักฐาน ทำให้ไม่อาจเปลี่ยนแปลงเหตุในการบอกเลิกจ้างเพื่อยกเป็นข้อต่อสู้ภายหลังได้ เมื่อหนังสือเลิกจ้างระบุเหตุเลิกจ้างไว้ชัดแจ้งว่า ลูกจ้างมีพฤติกรรมน่าระแวงสงสัยและไม่เป็นที่ไว้วางใจ การที่นายจ้างต่อสู้คดีที่ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชย ค่าเสียหาย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าว่า ลูกจ้างขโมยสิ่งที่ใช้ทาผนังโรงงานอันเป็นการลักทรัพย์ของนายจ้าง จึงเป็นการยกเอาเหตุเลิกจ้างอื่นนอกเหนือจากหนังสือเลิกจ้างมาเป็นข้อต่อสู้ ศาลย่อมไม่รับฟังข้อต่อสู้นั้น⁸¹

ตามประกาศของนายจ้างที่ปลดลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างอ้างเหตุเพียงว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การปฏิบัติงานเท่านั้น เท่ากับนายจ้างประสงค์จะถือเอาเฉพาะเหตุที่ระบุในประกาศเพียงประการเดียวเป็นเหตุเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างถูกฟ้องก็จะยกเหตุตามที่ระบุในประกาศดังกล่าวเป็นข้อต่อสู้เท่านั้น จะยกเหตุอื่นขึ้นต่อสู้หาได้ไม่⁸²

แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ต้องทำในขณะที่แสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือหลังจากบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแล้ว

⁸⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5321/2545.

⁸¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6462/2534.

⁸² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2599-2606/2541.

สำหรับการแจ้งให้ลูกจ้างทราบอาจใช้วิธีเชิญลูกจ้างไปพบและมอบหนังสือดังกล่าวให้ หรือนำหนังสือไปมอบให้ลูกจ้างและให้ลูกจ้างลงชื่อรับทราบ หรืออาจใช้วิธีส่งหนังสือเลิกจ้าง ให้แก่ลูกจ้างทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

กรณีที่นายจ้างบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือ ควรที่จะมีลายมือชื่อของผู้มีอำนาจบอกเลิกจ้าง ด้วย แม้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิจะเลิกสัญญาได้ฝ่ายเดียวโดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่จำเป็นต้องตกลงหรือ ยินยอมด้วยก็ตาม แต่การเลิกจ้างจะมีผลต่อเมื่อฝ่ายที่ใช้สิทธิเลิกจ้างได้แสดงเจตนาหรือบอกกล่าว ให้อีกฝ่ายหนึ่งได้ทราบก่อน และการเลิกจ้างย่อมมีผลทันทีนับแต่ฝ่ายนั้นได้ทราบการแสดงเจตนา หรือการบอกกล่าวนั้น⁸³

เนื่องจากการเลิกจ้างเป็นการแสดงเจตนาที่มีผลทำให้ “นิติสัมพันธ์” ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างยุติลง การบอกเลิกจ้างจึงต้องทำให้มีความชัดเจนและมีข้อความที่สำคัญดังนี้

- 1) มีคำว่า “เลิกจ้าง” หรือถ้อยคำอื่นที่มีความหมายเข้าใจกันทั่วไปว่าเป็นการเลิกจ้าง
- 2) วัน เดือน ปี ที่จะเลิกจ้าง
- 3) เหตุผลแห่งการเลิกจ้าง ถือเป็นข้อที่สำคัญที่นายจ้างจะต้องระบุเหตุผลไว้ใน การบอกเลิกจ้างไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกจ้างด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือ เพราะหากนายจ้างไม่แจ้งเหตุ หรือไม่ระบุเหตุผลแห่งการเลิกจ้างไว้ด้วย ต่อไปนายจ้างก็จะไม่สามารถยกเหตุผลใดๆ ขึ้นโต้แย้ง ลูกจ้างได้โดยเฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างเพื่อเรียกค่าชดเชย

4.3.3 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยปริยาย

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยปริยาย ก็หมายถึง การเลิกจ้างเช่นกัน เพียงแต่ไม่ได้ บอกกล่าวกันตรงๆ เท่านั้นเอง จึงจำเป็นต้องสังเกตจากสิ่งทีกระทำแทนการแสดงออกด้วยวาจา พฤติกรรมใดเป็นการเลิกจ้างโดยปริยาย เช่น นายจ้างขอรยยนต์ประจำตำแหน่งคืน และไม่ให้ ลูกจ้างมาทำงานในระยะ 3 วัน ศาลฎีกาเคยตัดสินว่า เป็นการเลิกจ้างโดยปริยายแล้ว โดยศาลฎีกาให้ เหตุผลว่า หากนายจ้างตัดสินใจให้โอกาสลูกจ้างในการลาออกจริงก็ไม่มีเหตุผลใดที่นายจ้างจะเรียก รถประจำตำแหน่งคืนเสียแต่วันนั้น และไม่มีเหตุผลใดที่จะให้ลูกจ้างหยุดการทำงาน การกระทำ ของนายจ้างมีลักษณะไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานอีกต่อไป ถือว่าได้เลิกจ้างลูกจ้างนับแต่วันเรียกเอา รถประจำตำแหน่งคืนแล้ว

นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างเป็นผู้ดูแลและปิดเปิดสำนักงาน ต่อมานายจ้างได้ ว่าจ้าง บุคคลอื่นมาเป็นแม่บ้านดูแลและทำหน้าที่แทนลูกจ้าง และยังเปลี่ยนกุญแจสำนักงานจนลูกจ้างเข้า ไปทำงานไม่ได้ ทั้งได้เรียกเงินทดรองจ่ายกรณีลูกเงินคืน โดยไม่ปรากฏเหตุจำเป็นที่นายจ้างจะต้อง

⁸³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 842-845/2540.

กระทำเช่นนั้น ถือได้ว่านายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เป็นการเลิกจ้าง⁸⁴

อย่างไรก็ดี แม้การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะกระทำได้หลายวิธี แต่การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยการจัดทำเป็นหนังสือน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันปัญหาที่จะตามมาภายหลังได้ เพราะคดีที่มาสู่ศาลแรงงาน มักจะเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยกล่าวอ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิดเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาที่เกิดขึ้นภายหลังการเลิกจ้างอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างมาฟ้องเรียกร้องเงินจากนายจ้างนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า เกิดขึ้นนับแต่วิธีการบอกเลิกจ้างของนายจ้าง ตลอดจนเหตุแห่งการเลิกจ้าง โดยนายจ้างส่วนใหญ่มักจะละเลยไม่ให้ความสำคัญกับวิธีการบอกกล่าวเลิกจ้าง และมักจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ยังไม่มีการสอบสวนข้อเท็จจริงให้ชัดเจน เพียงแต่มีเหตุแห่งการระแวงสงสัยในตัวลูกจ้างก็เลิกจ้างในทันที เมื่อคดีมาสู่การพิจารณาของศาล และข้อเท็จจริงที่ปรากฏพบว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด หรือการกระทำผิดของลูกจ้างไม่เข้าเหตุข้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายเงินใดๆ ตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น การที่นายจ้างต้องจ่ายเงินตามกฎหมายอันเนื่องมาจากการเลิกจ้าง ส่วนใหญ่จึงเป็นผลมาจากการที่นายจ้างมิได้พิจารณาถึงเหตุแห่งการกระทำผิดของลูกจ้างที่นำมาเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างอย่างละเอียดรอบคอบเพียงพอ มักใช้อารมณ์หรืออำนาจบังคับบัญชาที่ตนมีอยู่ตัดสิน

⁸⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 1461/2542.