



บทที่ 3

ความหมายการเลิกจ้าง

ดังที่กล่าวมาแล้ว การเลิกจ้างก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหลายประการ นายจ้างบางคนอาจพยายามหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยใช้กลอุบายต่าง ๆ ที่จะให้ลูกจ้างต้องออกจากงานไปโดยนายจ้างไม่ได้แสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เช่น กลั่นแกล้งลูกจ้าง ไม่ให้เขาทำงานไม่จ่ายค่าจ้าง เป็นต้น ดังนั้น หลักทั่วไปในเรื่องการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงไม่เพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้าง รัฐบาลจึงจำเป็นต้องกำหนดความหมายของ "การเลิกจ้าง" ที่จะก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่แก่นายจ้างและลูกจ้างไว้เป็นพิเศษกว้างขวางกว่า การแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาธรรมดาและนอกจากบทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ศาลฎีกายังได้กำหนดแนวบรรทัดฐานเกี่ยวกับการตีความ การเลิกจ้างไว้ด้วย ดังจะกล่าวต่อไป

1. การเลิกจ้างตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 46 วรรค 2 ได้ให้คำนิยามความหมาย คำว่า "เลิกจ้าง" ไว้ดังนี้

"การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลด ออกจากงานหรือไล่ออกจากงานโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 47 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะ มีวันหยุดคืนหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ตาปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย"

จากนิยามความหมาย "การเลิกจ้าง" ข้างต้น กรณีที่จะเป็นการเลิกจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น มี 2 กรณี คือ

1.1 กรณีที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดแจ้ง ได้แก่กรณีที่นายจ้าง ไล่ออกจากงาน ปลดออกจากงานหรือไล่ออกจากงานโดยนายจ้างอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเพียงกล่าวท้วงติงก็ได้¹ มีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายเสมอกัน หลักสำคัญอยู่ที่สาระหรือข้อความในการบอกเลิกจ้างนั้นว่า นายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างต่อไปหรือไม่ ข้อความที่นายจ้างเขียนหรือกล่าวแก่ลูกจ้างนั้นจะต้องยืนยันให้ลูกจ้างออกจากงาน ควบ เช่น คำกล่าววว่า "ตั้งแต่บัดนี้จะให้ออก เงินไม่ให้ถ้าอยากได้ให้ไปเอาที่กรมแรงงาน"² แต่อย่างไรก็ดี ควบเหตุที่นายจ้างกับลูกจ้างเปรียบเสมือน "ลิ้นกับฟัน" ย่อมมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง ดังนั้นบางครั้งคำกล่าวของนายจ้างที่เป็นเพียงคำพูดควบอารมณ์โกรธ คำพร่ำบ่นหรือคำกล่าวที่ไม่เป็นกิจจะลักษณะก็ถือไม่ได้ว่านายจ้างมีเจตนาเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น คำพูดที่ว่า "ออกไปเลยไม่ต้องทำงาน ถ้าอยู่อย่างนี้ไม่ต้องมาทำงานออกไปดีกว่า ถึงทำก็ไม่ให้เงิน" เป็นเพียงคำพูดที่แสดงความไม่พอใจเท่านั้น³ "ทำอย่างนี้พรุ่งนี้ไม่ต้องมาทำ" "ถ้าไม่พอใจก็ออกไปได้" หรือในกรณีที่ลูกจ้างไม่ยอมเซ็นรับทราบ คำเตือน นายจ้างจึงพูดว่า "ถ้าคุณไม่ยอมเซ็นต์ ผมปลดคุณ" เป็นเพียงคำขู่ให้ลูกจ้างเซ็นต์ชื่อในคำเตือนเท่านั้น⁴

¹ คณะกรรมการสัมมนาและวิจัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, บันทึกการสัมมนา, "ปัญหาการเลิกจ้างและผลในทางกฎหมายแรงงาน", วารสารนิติศาสตร์ ฉบับที่ 4 ปีที่ 12, 2525, หน้า 164.

² คำพิพากษาศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขแดงที่ 1619/2526

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2021/2525

⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 494/2525

ในบางครั้งการตีความถ้อยคำของนายจ้างเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอ จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงแต่ละเรื่องประกอบกันด้วย เช่น

ลูกจ้างโทรศัพท์ขออนุญาตลางาน นายจ้างพูดว่า "ถ้าหยุดบ่อย เช่นนี้ไม่ต้องไปทำงานให้ออกไปได้แล้ว" แต่สมมุติบันทึกการทำงานยังมีหมายเหตุถึงการลางานของลูกจ้างจึงแสดงว่า นายจ้างมิได้มีเจตนาเลิกจ้าง ¹

การเลิกจ้างลูกจ้างนี้ มีข้อสงสัยเกตว่า นายจ้างจำเป็นต้องชี้แจงหรืออ้างเหตุผลแห่งการเลิกจ้างหรือไม่ ในเรื่องนี้แต่เดิมกฎหมายแรงงานบัญญัติว่า "ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องชี้แจงเหตุเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ" ² ส่วนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน มิได้บัญญัติบังคับไว้ให้นายจ้างต้องชี้แจงหรืออ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจของนายจ้างที่จะพิจารณาว่าควรชี้แจงหรืออ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างให้ฝ่ายลูกจ้างทราบด้วยหรือไม่

1.2 กรณีที่ถูกกฎหมายให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ได้แก่ กรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกิน 7 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคืนหรือไม่ก็ตาม โดย

¹ คำพิพากษาศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขแดงที่ 3521/2526

² พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลใช้บังคับในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2500 - 31 ตุลาคม 2501 และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2501 - 15 เมษายน 2515

ไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลับ
 แกล้งลูกจ้าง กรณีเหล่านี้เกิดจากการที่นายจ้างไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างต่อไป แต่ไม่
 ยอมแสดง เจตนาออกมาชัดแจ้งว่าจะเลิกจ้างลูกจ้าง ดังนั้นกฎหมายจึงได้บัญญัติคุ้มครอง
 ลูกจ้างจากการกระทำดังกล่าวของนายจ้าง โดยให้ถือว่า การกระทำเหล่านี้เป็นการเลิก
 จ้างคอย ซึ่งจะต้องปรากฏข้อเท็จจริง 3 ประการคือ

1.2.1 นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานติดต่อกันเกิน 7 วัน
 ทำงานไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม การไม่ยอมให้ทำงานนี้ นายจ้างอาจจะทำได้
 หลายวิธี เช่น สั่งยามไม่ให้ลูกจ้างคนนั้นเข้าไปในสถานประกอบการหรือไม่ยอมจ่ายงาน
 ให้ทำ หรือสั่งพักงานโดยลูกจ้างไม่มีความผิดหรือสั่งพักงานโดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของ
 ข้อมบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือขอคดลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นต้น แต่ถาลูกจ้างกระทำ
 ความผิดจริงและนายจ้างสั่งลงโทษพักงานโดยถูกต้องแล้ว ไม่ถือว่านายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้าง
 ทำงานต่อไป¹

1.2.2 ในระหว่างที่ไม่ยอมให้เข้าทำงานนั้น นายจ้างต้องไม่จ่ายค่าจ้าง
 ใหควย ในกรณีที่นายจ้างสั่งไม่ให้ลูกจ้างทำงาน แต่นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างให้อยู่ตลอด
 เวลาไม่ว่านายจ้างจะมีเจตนาอย่างไรก็ตาม ยังไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างควยเหตุที่การ
 มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำนั้นเป็นอำนาจของนายจ้างที่จะมอบหมายหรือไม่ก็ได้ เช่น
 ในบางกรณีที่นายจ้างเห็นว่า งานที่ลูกจ้างเคยทำอยู่นั้นมีข้อผิดพลาดมากหากให้ทำต่อไป
 อาจทำให้นายจ้างเสียหายและขณะเดียวกันนายจ้างก็ยังหางานในหน้าที่ที่เหมาะสมกับ
 ความสามารถของลูกจ้างไม่ได้ จึงให้ลูกจ้างอยู่เฉย ๆ ไปก่อน โดยนายจ้างยินยอมจ่าย

¹ ประคนธ พันธุ์วิชาติกุล, การเลิกจ้างและค่าชดเชย, หน้า 94

ค่าจ้างให้แม่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานก็ตาม แต่ไม่ว่านายจ้างจะมีเหตุผลใด ๆ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเพราะนายจ้างไม่มอบหมายงานให้ทำหรือไม่มีงานให้ทำ นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่จ้างกันนั้น นายจ้างจะยกเหตุที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานเป็นข้ออ้างที่จะไม่จ่ายค่าจ้างมิได้¹

คำว่า "ไม่จ่ายค่าจ้างให้" หมายความว่า นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้เลย หรือจ่ายให้ไม่ครบถ้วนตามที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับ ถ้าตีความว่าต้องถึงขนาดไม่จ่ายทั้งหมดแล้ว ลูกจ้างก็จะได้รับความเดือดร้อน ถ้านายจ้างไม่ให้ทำงานและจ่ายค่าจ้างให้เพียงเล็กน้อยไม่พอเพียงแก่การครองชีพ ลูกจ้างก็จะไม่สามารถฟ้องเรียกค่าชดเชยได้²

1.2.3 นายจ้างต้องมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือมีเจตนาถลำแก่งลูกจ้าง ข้อเท็จจริงประการนี้เป็นข้อเท็จจริงที่สำคัญที่สุด และในทางปฏิบัติฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยังเข้าใจผิดและหลงลืมไปว่า นายจ้างจะต้องมีเจตนาถลำแก่งนี้ด้วยเพียงแต่ว่านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานเกิน 7 วัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างก็ไปฟ้องศาลกล่าวหาว่านายจ้างเลิกจ้าง ขอให้จ่ายค่าชดเชย เช่น โรงงานถูกน้ำท่วมหรือไฟไหม้ ต้องหยุดกิจการชั่วคราว ลูกจ้างก็ไปฟ้องเรียกค่าชดเชยแล้ว จริ่งอยู่ที่ว่านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานแล้วก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้ แต่การที่ไม่ให้งานทำนั้นเกิดจากนายจ้างไม่อยู่ในสภาพที่จะดำเนินการได้. ไม่ไ้มีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างหรือถลำแก่งลูกจ้างแต่อย่างใด สิทธิที่ลูกจ้างจะพึงเรียกร้องได้ก็คือ ค่าจ้างหรือค่าเสียหายในระหว่างนั้น มีค่าชดเชยเนื่องจากถูกเลิกจ้าง การวินิจฉัยว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างต่อไปหรือถลำแก่งลูกจ้างหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาการกระทำและพฤติการณ์ต่าง ๆ ของนายจ้างเป็นเรื่อง ๆ ไป เพื่อให้ทราบถึงเจตนาที่แท้จริงและเจตนาที่อาจแอบแฝงอยู่ภายใน

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2370/2525, 2850/2525

² ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, กฎหมายพาณิชย์ 1 . . . , หน้า 533.

เช่น นายจ้างสั่งปิดโรงงานมีกำหนด 30 วัน เมื่อครบกำหนดแล้ว ก็ไม่ยอมให้ลูกจ้าง เข้าทำงาน ถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตั้งแต่วันที่ปิดโรงงาน¹

การก่อกวนแก่งลูกจ้างไม่ได้จำกัดอยู่ในวงแคบว่าจะต้องก่อกวนแก่งเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงานอย่างเคียดแค้นรวมไปถึงการก่อกวนแก่งลูกจ้างเพื่อให้เดือดร้อนในด้านการเงินหรือเพื่อให้เสียคะแนนในการพิจารณาความดีความชอบด้วย

ถ้านายจ้างไม่มีเจตนาที่จะไม่จ้างต่อไปหรือไม่มีเจตนาแก่ง แต่ได้กระทำโดยสำคัญผิด เช่น ลงโทษพนักงานลูกจ้างโดยไม่ทราบวาลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดก็ไม่ถือว่ามีความเจตนาเลิกจ้างหรือก่อกวนแก่งลูกจ้าง เช่น

นายจ้างแจ้งความกับตำรวจว่า ลูกจ้างลักทรัพย์ลูกจ้างจึงถูกคุมขังไว้ 5 วัน เมื่อก่อนศาลอาญาจะพิพากษายกฟ้อง แต่เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาแก่งลูกจ้างจึงไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง²

การที่นายจ้างสั่งพนักงานลูกจ้างเกิน 7 วันทำงานติดต่อกันเพื่อสอบสวนคดีทุจริตที่เกิดขึ้นพึงไม่ว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างทำงานต่อไปหรือก่อกวนแก่งลูกจ้างจึงไม่เป็นการเลิกจ้าง³

นายจ้างสั่งพนักงานลูกจ้าง 1 เดือน เพื่อให้โอกาสปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นโดยนายจ้างไม่มีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือก่อกวนแก่งลูกจ้าง พฤติการณ์เช่นนี้ถือไม่ว่านเป็นการเลิกจ้าง⁴

1 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 221 - 222/2525

2 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 680/2524

3 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 55/2524

4 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 688 - 689/2524

2. แนวการวินิจฉัยของศาลฎีกา

นอกจากกรณีที่ถูกกฎหมายบัญญัติไว้ชัดเจนว่าเป็นการเลิกจ้างแล้ว ศาลฎีกายังได้วางบรรทัดฐานแนวการตีความความหมายและลักษณะการเลิกจ้างในกรณีต่าง ๆ ไว้อย่างกว้างหลายกรณี

2.1 กรณีที่นายจ้างฉ้อฉลหรือข่มขู่ให้ลูกจ้างลาออก

กรณีที่นายจ้างฉ้อฉลหรือข่มขู่ให้ลูกจ้างลาออกจากงานเอง โดยมีเจตนาหลักเพียงกฎหมายในเรื่องคำสั่งเขียนนั้น หากพิจารณาบทบัญญัติแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 46 วรรค 3 โดยเคร่งครัดแล้ว จะเห็นได้ว่ากรณีที่ลูกจ้างออกจากงานนั้นนายจ้างมิได้แสดงเจตนาให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงานหรือไล่ออกจากงานและไม่ใช้กรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถึงแม้ว่าเจตนาโดยแท้จริงของนายจ้างประสงค์จะไม่จ้างลูกจ้างทำงานต่อไปก็ตาม ซึ่งในกรณีนี้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างเอง ดังนั้น เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่ชอบธรรมของนายจ้าง ศาลฎีกาจึงต้องนำหลักทั่วไปแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องการแสดงเจตนามาประกอบการวินิจฉัยตีความการกระทำดังกล่าว โดยวินิจฉัยว่าการลาออกซึ่งเกิดจากการฉ้อฉลหรือข่มขู่ เป็นการแสดงเจตนาที่เสื่อมเสียซึ่งบังคับไม่ได้ มีผลเสมือนลูกจ้างมิได้ลาออกเลย ดังนั้น การที่ลูกจ้างออกจากงานไปจึงเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้างที่ฉ้อฉลหรือข่มขู่ โดยมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างต่อไป ถือว่าเป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน มิใช่กรณีที่ลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง จึงเป็นการเลิกจ้างและนายจ้างจะอ้างการลาออกดังกล่าวเพื่อปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชยไม่ได้¹ และเนื่องจากแนวการวินิจฉัยข้างต้นเป็นการนำหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาประกอบการวินิจฉัย ดังนั้นจึงไม่สะดวกในการอ้างอิงและถือปฏิบัติจึงสมควรที่จะได้มีการแก้ไขปัญหานี้ต่อไป

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 316/2524

2.2 กรณีที่น่าจ้างกลับแล้วให้ลูกจ้างลาออก

กรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างต่อไป แต่หลีกเลี่ยงกฎหมายในเรื่องค่าชดเชย โดยวิธีการกลับแล้วจ้างให้เกิดความคับแค้นใจจนไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เช่น เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานให้ตกต่ำกว่าเดิมหรือส่งให้คนงานที่ทำงานในเวลากลางวันไปทำงานในเวลากลางคืนหรือสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานซึ่งลูกจ้างไม่มีความสามารถพอ ซึ่งอาจเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย เป็นต้น ถ้าลูกจ้างคับแค้นใจจนต้องลาออกจากงาน กรณีเช่นนี้คำพิพากษาศาลฎีกาในปัจจุบันวินิจฉัยว่า การลาออกดังกล่าวมีผลสมบูรณ์ตามหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องการแสดงเจตนา จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างสมัครใจลาออกเอง ไม่ใช่กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย¹ กรณีเช่นนี้เห็นได้ชัดว่าลูกจ้างถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบอย่างมาก กฎหมายในปัจจุบันยังบกพร่อง เปิดโอกาสให้นายจ้างหลีกเลี่ยงกฎหมายได้จึงสมควรที่จะได้มีการแก้ไขปัญหานี้ต่อไป

2.3 กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน

กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน เช่น เป็นคนทุพพลภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง วิกฤจวิต หรือมีอันเป็นควยประการต่าง ๆ จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานตามสัญญาได้ แต่เดิมกฎหมายส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เมื่อลูกจ้างตกเป็นคนที่ทุพพลภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง วิกฤจวิต ฯลฯ จนไม่สามารถทำงานที่จ้างได้ สัญญาจ้างก็ควรระงับหรือสิ้นสุดลงโดยปริยาย² เนื่องจากการชำระหนี้ของลูกจ้างตกเป็นพันธวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอัน

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1106/2527

² มานะ พิทยาภรณ์, คำอธิบายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเช่าทรัพย์ . . . หน้า 265, สัญชัย สัจจวานิช, คำอธิบายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ว่าด้วยเช่าทรัพย์. . . หน้า 185, สุบัน พูลพัฒน์, คำอธิบายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่าทรัพย์ . . . หน้า 197, กมล สันนิเกษกริน, กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยจ้างแรงงาน . . . หน้า 21.

จะโทษฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ ฝ่ายนายจ้างจึงไม่ตองจ่ายสินจ้างชำระหนี้ตอบแทน¹
ประกอบกับโดยสภาพของลูกจ้างแล้วไม่สามารถจะบรรลุวัตถุประสงค์แห่งสัญญาได้
สัญญาจ้างแรงงานจึงต้องสิ้นสุดลงโดยปริยาย โดยไม่ตองมีการแสดงเจตนาบอกเลิก
สัญญาจ้างแรงงานอีกชั้นหนึ่ง

สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกาในปัจจุบันมีแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองฝ่าย
ลูกจ้างอย่างกว้างขวางมากโดยวางหลักว่าในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ทุพพลภาพ สูญเสีย
สมรรถภาพในการทำงานจนไม่สามารถทำงานที่จ้างได้นั้น ไม่เป็นเหตุให้สัญญาจ้างสิ้นสุด
ลงโดยปริยายและหากนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุนี้ก็ไม่อาจยกขึ้นเป็นข้ออ้างที่จะไม่จ่าย
ค่าชดเชยได้ เพราะเหตุที่เลิกจ้างดังกล่าวมิใช่เหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดตามที่กฎหมาย
กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16
เมษายน 2515 ข้อ 47 ฉะนั้น นายจ้างตองจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะ
เหตุดังกล่าวควย เช่น ลูกจ้างป่วยเพราะเหตุร่างกายทรุดโทรม และมีการป่วยเรื้อรัง
นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างฐานหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน
นายจ้างตองจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง²

นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะเจ็บป่วยนานจนหมดสมรรถภาพในการทำงาน
ไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามปกติต่อไปได้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างตอง
จ่ายค่าชดเชย³

ลูกจ้างป่วยเป็นโรคประสาท ติลาป่วยครบกำหนดตามระเบียบของนายจ้างแล้ว
ยังไม่หายนายจ้างจึงให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างถือว่าเป็นการ
เลิกจ้างที่นายจ้างตองจ่ายค่าชดเชย⁴

¹ คู่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 372

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 608/2524

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 811/2524

⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2025/2525 และ 2725/2525 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน

2.4 กรณีนายจ้างเลิกกิจการ

กรณีที่กิจการของนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดทำงานหรือหยุดกิจการอย่างถาวร เช่น นายจ้างประสบภาวะขาดทุน ตกเป็นผลล้มละลายหรือหมดอายุสัมปทาน เป็นต้น แม่นายจ้างไม่มีเจตนาไม่จ้างลูกจ้างต่อไปและไม่มีเจตนาถ่วงแกงลูกจ้าง แต่พฤติการณ์ที่ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำและไม่มีเงินจรรยาจางให้แกลูกจ้างจึงปิดกิจการไปเฉย ๆ กรณีเช่นนี้ ศาลฎีกาไต่สวนบรรทัดฐานไว้ว่า การเลิกกิจการเพราะหมดสัมปทานถือว่าเป็นการเลิกจ้างอย่างหนึ่งซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชย¹ สำหรับในกรณีนี้ถ้ามองในแง่ความเป็นธรรมแก่นายจ้างแล้ว นายจ้างที่ตองปิดกิจการหรือเลิกกิจการเพราะเหตุประสบภาวะขาดทุน หรือล้มละลายนายจ้างก็ได้รับความเดือดร้อนอย่างมากอยู่แล้ว หากนายจ้างจะตองรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยให้แกลูกจ้างทุกคนอย่างเต็มที่ นายจ้างอาจรับภาระดังกล่าวไม่ไหว และหมกกำลังใจที่จะลงทุนทำกิจการใหม่ต่อไป ในบางกรณีนายจ้างอาจหาวิธีหลีกเลี่ยงกฎหมายหรือหลบหนีไม่จ่ายค่าชดเชยให้แกลูกจ้างเลยผู้ที่ตองเดือดร้อนก็คือลูกจ้าง ดังนั้นจึงสมควรจะได้มีการแก้ไขปัญหานี้ต่อไปด้วย

2.5 กรณีนายจ้างโอนกิจการ

กรณีที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ นายจ้างอาจโอนกิจการของตนให้แก่บุคคลอื่นดำเนินการต่อไป ซึ่งในการโอนกิจการดังกล่าว นายจ้างอาจตกลงกับบุคคลผู้รับโอนกิจการว่าผู้รับโอนจะตองรับลูกจ้างที่เคยทำงานกับนายจ้างเดิมเข้าไปทำงานด้วย ในกรณีเช่นนี้มักจะมีปัญหาศาลแรงงานเสมอว่า การโอนกิจการของนายจ้างให้แก่บุคคลอื่นเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งควรแยกพิจารณาเป็น 2 กรณี คือ

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 316/2524

กรณีโอนกิจการที่เป็นการเลิกจ้าง ใดแก่ กรณีที่นายจ้างเดิมโอนกิจการ
ใหม่บุคคลอื่นแต่ไม่ได้ตกลงโอนสิทธิการจ้างระหว่างนายจ้างเดิมและลูกจ้างไปด้วย
แม้ว่าผู้รับโอนจะยอมรับลูกจ้างเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของตนแต่ก็เป็นลักษณะลูกจ้าง
และนายจ้างใหม่ตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกันใหม่แยกต่างหากจากสัญญาจ้างที่ทำกับ
นายจ้างเดิม ซึ่งมีผลให้สัญญาจ้างเดิมสิ้นสุดลง ศาลฎีกาจึงวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้าง
ลูกจ้าง เช่น ลงนามทำสัญญาจ้างอีกฉบับต่างหาก ¹ มีคำสั่งแต่งตั้งเป็นลูกจ้างใหม่ ²
กำหนดอัตราค่าจ้างใหม่ ³ ไม่นับอายุการทำงานต่อเนื่องจากที่เคยทำกับนายจ้างเดิม ⁴
เป็นต้น

กรณีโอนกิจการที่ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ใดแก่ กรณีที่นายจ้างเดิมโอน
กิจการให้ผู้อื่นพร้อมกับโอนสิทธิการจ้างระหว่างนายจ้างเดิมและลูกจ้างไปด้วย สัญญา
จ้างแรงงานจึงมีอยู่ต่อเนื่องไม่ขาดตอนถึงแม้ว่าต่อมานายจ้างเดิมจะเลิกกิจการและ
ฐานะการเป็นนายจ้างจะสิ้นสุดลงก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ⁵ การโอนสิทธิการจ้าง
ที่จะมีผลให้สัญญาจ้างดำเนินต่อเนื่องกันไปในนั้นจะต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริง 2 ประการ
คือ

ก. นายจ้างเดิม

1 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 513/2524

2 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 316/2524

3 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2298/2523

4 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 316/2524

5 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3554/2525

ก. ลูกจ้างยินยอมพร้อมใจควย

เนื่องจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่านายจ้างจะโอนสิทธิของตนใหม่บุคคลภายนอกใดต่อเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจควย¹ ดังนั้นนายจ้างจะโอนการจ้างหรือโอนสิทธิของนายจ้างใหม่บุคคลอื่นโดยพลการไม่ได้ นายจ้างจะขอลงความยินยอมจากลูกจ้างก่อนและหากลูกจ้างไม่ยินยอมนายจ้างก็บังคับลูกจ้างไม่ได้ และจะหาว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งแฉวอาจ เป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยไม่ได้² การตกลงยินยอมของลูกจ้างไม่จำเป็นต้องแสดงออกโดยชัดแจ้ง ลูกจ้างอาจตกลงโดยปริยายก็ได้ เช่น เมื่อลูกจ้างได้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างแล้วไม่คัดค้านโต้แย้ง ยังคงมาทำงานตามปกติและนายจ้างใหม่ก็จ่ายค่าจ้างให้เช่นที่เคยได้รับจากนายจ้างเดิมก็ถือว่าลูกจ้างตกลงยินยอมทำงานกับนายจ้างใหม่แล้ว³

ข. นายจ้างใหม่ยอมรับสิทธิของลูกจ้างที่เคยมีอยู่กับนายจ้างเดิม

"การโอนการจ้าง" หรือ "โอนสิทธิของนายจ้าง" ย่อมหมายถึงการโอนสัญญาจ้างไปทั้งหมดทั้งสิทธิและหน้าที่ที่ลูกจ้างเดิมเคยมีอยู่ต่อกัน เช่น สิทธิที่ลูกจ้างจะได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ ไม่น้อยกว่าเดิม ใดนับระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องกันไม่ขาดตอน เป็นต้น ถ้านายจ้างใหม่ยอมรับสิทธิของลูกจ้างที่เคยมีอยู่กับนายจ้างเดิมทั้งหมดเช่นนี้ถือว่ามิได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างเลยยังคงมีการจ้างลูกจ้างต่อไปตามเดิมเพียงแต่เปลี่ยนตัวนายจ้างเท่านั้น

¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรค 1

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1343/2526 และ 1363/2525 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 221 - 222/2525

ในบางกรณีนายจ้างที่โอนกิจการใหญ่บุคคลอื่นก็ประสงค์จะโอนสิทธิการจ้างไป
 พร้อมกันด้วย แต่เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีบทบัญญัติถึงการโอนสิทธิการจ้าง
 ไว้ ดังนั้นนายจ้างจำนวนมากทั้งนายจ้างเดิมผู้โอนและนายจ้างใหม่ผู้รับโอนจึงปฏิบัติไม่
 ถูกต้องและมีผลให้การโอนกิจการนั้นเป็นการเลิกจ้าง จึงสมควรที่จะได้มีการแก้ไขปัญห
 นด้วย

2.6 การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างลูกจ้างประจำเป็นลูกจ้างชั่วคราว

เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้
 แก่ "ลูกจ้างประจำ" ซึ่งเลิกจ้าง ดังนั้นนายจ้างบางคนอาจมีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมาย
 ดังกล่าว

โดยกรเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือเปลี่ยนฐานะของลูกจ้างจากลูกจ้างประจำ
 เป็นลูกจ้างชั่วคราวก่อนที่จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น เพื่อจะไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีศาลฎีกาได้
 วางบรรทัดฐานไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างลูกจ้างประจำเป็นลูกจ้างชั่วคราวนั้น
 แม่นายจ้างยังคงจ้างลูกจ้างอยู่ต่อไปก็ตามแต่ฐานะที่เป็นลูกจ้างประจำนั้นสิ้นสุดลงแล้ว
 จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น

จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งเดิมซึ่งเป็นลูกจ้างประจำและพร้อมกัน
 นั้นมีคำสั่งแต่งตั้งโจทก์เป็นลูกจ้างชั่วคราวฐานะที่โจทก์ เป็นลูกจ้างประจำสิ้นสุดลงแล้ว
 แม่นายจ้างจะจ้างโจทก์ใหม่ทันทีจ้างไว้ในฐานะลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น ดังนั้นคำสั่งให้
 โจทก์พ้นจากตำแหน่งเดิมซึ่งเป็นลูกจ้างประจำจึงเป็นการเลิกจ้างโจทก์¹

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2152/2524

2.7 กรณีเกษียณอายุ

การเลิกจ้างเพราะเกษียณอายุมีสาเหตุเนื่องมาจากนายจ้างเห็นว่าเมื่อลูกจ้างมีอายุมากแล้วสุขภาพอนามัยตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงานคงจะค่อยลงไปตามลำดับ อาจปฏิบัติงานไม่ไคผลตามเป้าหมายจึงมีข้อตกลงกันให้ลูกจ้างออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ¹ การเกษียณอายุอาจกำหนดไว้เมื่อลูกจ้างมีอายุ 55 ปี 60 ปี หรือ 65 ปี ก็ได้ แล้วแต่ดุลพินิจของนายจ้าง กรณีที่ลูกจ้างต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุมีปัญหาดกเดียวกันมากว่าเป็นการเลิกจ้างหรือไม่และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างควยหรือไม่

ความเห็นฝ่ายแรก เห็นว่า กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเนื่องจากลูกจ้างเกษียณอายุนั้น เป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างควย โดยให้เหตุผลว่า

1. สัญญาจ้างประเภทนี้ ชาติลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างที่ที่กำหนดเวลาการจ้างแน่นอน คือ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างในเวลาใดก็ได้โดยไม่ถือว่าเป็นการผิดสัญญา เพราะข้อกำหนดให้ลูกจ้างออกจากงานเมื่อเกษียณอายุนั้น มีข้อตกลงว่านายจ้างจะจ้างลูกจ้างตั้งแต่เริ่มทำงานจนกว่าจะมีอายุครบเกษียณ เพราะอายุของลูกจ้างเป็นเพียงคุณสมบัติประการหนึ่งในหลาย ๆ ประการของคุณสมบัติผู้ที่จะเป็นลูกจ้างเท่านั้น²
2. เมื่อลูกจ้างครบเกษียณอายุ ลูกจ้างมีไคพนจากตำแหน่งไปในตัว แต่นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างพนจากตำแหน่งไปอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการให้ลูกจ้างออกจากงานโดยลูกจ้างมีไคกระทำความผิดใด ๆ จึงเป็นการเลิกจ้าง³

¹ สุเมศรี พันธุโชติ, "การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์", วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 1 ฉบับที่ 8 (กุมภาพันธ์ 2524)

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1241/2527

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2527

ดังนั้นเมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน เนื่องจากเกษียณอายุจึง เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างและทวงจ่ายค่าชดเชยซึ่งแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในปัจจุบันก็วินิจฉัยตามความเห็นนี้ทั้งสิ้น

ความเห็นฝ่ายที่สอง เห็นว่ากรณีลูกจ้างต้องออกจากงานเพราะ เกษียณอายุไม่ใช่การเลิกจ้างโดยให้เหตุผลว่า

1. เป็นสัญญาจ้างที่มีลักษณะ เป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดเวลาการทำงานแน่นอนประเภทหนึ่ง เพราะเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน นายจ้างและลูกจ้างทางทราบโดยแน่นอนทันทีว่าลูกจ้างจะต้องออกจากงานในวัน...เดือน...ปี...ใด
2. เป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับหลังให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง คือ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงจ้างแรงงานกัน ก็กำหนดเงื่อนไขแห่งสัญญาว่าจะจ้างกันจนกว่าลูกจ้างอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์เท่านั้น ดังนั้นเมื่อเงื่อนไขสำเร็จแล้วสัญญาจ้างก็สิ้นสุดลงทันทีโดยอัตโนมัติไม่จำเป็นต้องมีการบอกเลิกสัญญากันอีก ท่านองเดียวกับสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาการทำงานแน่นอนจึงไม่มีการเลิกจ้าง
3. เจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องค่าชดเชยก็คือ ต้องการให้นายจ้างจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่ลูกจ้างที่ตองถูกเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด และไม่ทราบล่วงหน้ามาก่อน ท่านองเดียวกับเจตนารมณ์ในเรื่องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างนั่นเอง ดังนั้นในกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะ เกษียณอายุจึง เป็นกรณีที่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าแล้วว่าตนจะต้องออกจากงานเมื่อใดจึงไม่ตองควยเจตนารมณ์ของการจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจึงไม่นาจจะต้องมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุ

โดยสรุปแล้วความเห็นที่สองนี้เน้นหนักไปทางค่านเจตนารมณ์ของกฎหมายจึงขัดแย้งกับแนวคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวข้างตนอย่างมากและยังคง เป็นปัญหาที่ถกเถียงกันอยู่

เนื่องจากรัฐวิสาหกิจทุกแห่งจะตองปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติคนสมบัตินามาตราฐาน
 สำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติว่า "พนักงานของรัฐ
 วิสาหกิจ นอกจากตองมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะตองห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจ
 นั้น ๆ แลว ยังตองมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะตองห้ามดังต่อไปนี้ด้วย ฯลฯ (2) มีอายุไม่
 เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ฯลฯ" ¹ และ "นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับ
 รัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แลว พนักงานพ้นตำแหน่งเมื่อ ฯลฯ (3) เป็นบุคคลคุณสมบัติหรือมีลักษณะ
 ตองห้ามตามมาตรา 9 ฯลฯ สำหรับการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานซึ่งมีอายุครบ 60 ปี
 บริบูรณ์ ให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ฯลฯ ที่พนักงานผู้นั้นอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์" ² ดังนั้น
 เมื่อลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ลูกจ้างผู้นั้นก็ขาดคุณสมบัติตามที่พระราช
 บัญญัติดังกล่าวบัญญัติไว้ และตองพ้นจากตำแหน่งในปีงบประมาณนั้น ๆ จึงมีปัญหามาสู่ศาล
 เสมอว่า การที่นายจ้างตองให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะนายจ้างถูกยุบเลิกของปฏิบัติตาม
 พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนั้นเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ในเรื่องนี้ศาลฎีกาวางบรรทัดฐาน
 ไว้ว่า พระราชบัญญัติคุณสมบัติคนสมบัตินามาตราฐาน ฯ เป็นเพียงกฎหมายที่กำหนดคุณสมบัติของผู้นั้น
 เป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจทั่ว ๆ ไป และเมื่อพนักงานรัฐวิสาหกิจผู้นั้นขาดคุณสมบัติให้
 รัฐวิสาหกิจผู้นั้นเป็นนายจ้างดำเนินการให้พนักงานผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งทั้งพระราชบัญญัติดังกล่าว
 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ก็มีใ้บัญญัติยกเว้นว่าการ
 ให้ออกจากงานในกรณีนี้ไม่ให้ยกยู่ใ้บังคับของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง
 การคุ้มครองแรงงานฯ ดังนั้นการที่นายจ้างดำเนินการให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพื่อให้เป็น
 ไปตามกฎหมายนั้นจึงเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างตองจ่ายค่าชดเชย ³

¹ พระราชบัญญัติคุณสมบัติคนสมบัตินามาตราฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
 พ.ศ. 2518 มาตรา 9

² เรื่องเดียวกัน มาตรา 11 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติคนสมบัตินามาตราฐานฯ
 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2520 มาตรา 3

³ คำพิพากษาฎีกาที่ 1241/2527

ในกรณีที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดเป็นทำนองว่า ลูกจ้างที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ระหว่างปีใดให้มีสิทธิทำงานต่อไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ครบเกษียณอายุแล้วให้ออกจากงานตั้งแต่วันที่ขึ้นปีใหม่ของปีงบประมาณถัดไป แต่ถ้ายูนิอันประสงค์จะออกเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ก็ให้ออกจากงานได้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่อายุครบ ตามข้อบังคับดังกล่าว ลูกจ้างผู้มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในระหว่างปีงบประมาณยอมมีสิทธิเกี่ยวกับการทำงานอยู่ 2 ประการคือ จะทำงานต่อไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณนั้นก็ได้ประการหนึ่งหรือจะออกจากงานทันทีตั้งแต่วันที่ถัดไปก็ได้อีกประการหนึ่ง การใช้สิทธิประการใดประการหนึ่งยอมถือว่าเป็นการออกจากงานเพราะ เกษียณอายุตามความหมายของข้อบังคับทั้งสองสิ้น และเมื่อการออกจากงานเพราะ เกษียณอายุมิได้รับยกเว้นไว้เป็นพิเศษว่าไม่ให้ถือเป็นการเลิกจ้าง การที่ลูกจ้างเลือกใช้สิทธิออกจากงานเมื่อครบอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จึงเป็นการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย ¹

3. ความหมายการเลิกจ้างตามกฎหมายต่างประเทศ

3.1 ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น

ตามบทบัญญัติในกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น เรื่อง การจ้างแรงงาน ² (Labour Contract) ไม่มีบทบัญญัติห้ามความหมายของการเลิกจ้างไว้เฉพาะแต่เมื่อพิจารณาหลักกฎหมายในส่วนนี้ทั้งหมดแล้ว การเลิกจ้างตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของญี่ปุ่น หมายถึง การที่นายจ้างแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้างโดยตรงเท่านั้น ไม่มีบทบัญญัติครอบคลุมถึงกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้าง เขาทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ แม่นายจ้างจะมีเจตนาไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือมีเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างก็ตาม ดังที่

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2239/2526

² .Labour Laws of Japan, "Labour Standards" Chapter II :
Labour Contract.

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยบัญญัติไว้ จึงเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานของญี่ปุ่นยังมี
ของว่างใ้ให้นายจ้างหลีกเลี่ยงกฎหมายได้เพราะกฎหมายแรงงานของญี่ปุ่นให้ความคุ้มครอง
ลูกจ้าง เฉพาะกรณีการเลิกจ้างที่เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างเท่านั้น ดังนั้น
หลักกฎหมายในส่วนนี้ กฎหมายไทยจึงสามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง
ได้รัดกุมกว่ากฎหมายแรงงานของญี่ปุ่น

3.2 ตามกฎหมายจ้างแรงงานของสิงคโปร์

ตามบทบัญญัติในกฎหมายจ้างแรงงานของสิงคโปร์ เรื่องสัญญาจ้างแรงงาน¹
(Contract of Service) ไม่มีบทบัญญัตินิยามความหมายของการเลิกจ้างไว้เฉพาะ
แต่เมื่อพิจารณาหลักกฎหมายในส่วนนี้ทั้งหมดแล้ว การเลิกจ้างตามกฎหมายจ้างแรงงาน
ของสิงคโปร์ หมายถึง การที่นายจ้างแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้าง
โดยตรงเท่านั้น ท่านองเดียวกับกฎหมายแรงงานของญี่ปุ่น คือ ไม่มีบทบัญญัติครอบคลุมถึง
กรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างเขาทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ แม้นายจ้างจะมีเจตนา
ไม่จ้างลูกจ้างทำงานต่อไปหรือมีเจตนาคลื่นแคลงลูกจ้างถึงที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของ
ไทยบัญญัติไว้ กฎหมายแรงงานของสิงคโปร์จึงมีของว่างใ้ให้นายจ้างหลีกเลี่ยงกฎหมายได้
เพราะกฎหมายแรงงานของสิงคโปร์ให้ความคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะในกรณีที่นายจ้างแสดง
เจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างเท่านั้น ดังนั้นหลักกฎหมายในส่วนนี้กฎหมายไทยสามารถให้ความ
คุ้มครองลูกจ้างได้รัดกุมกว่ากฎหมายแรงงานของสิงคโปร์

3.3 ตามประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์

ตามบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ เรื่องการสิ้นสุดของสัญญาจ้าง
แรงงาน (Termination of the Employment) ไม่มีบทนิยามความหมายของ

¹ The Employment Act of Singapore, Part II "Contract of Service"

การเลิกจ้างไว้เฉพาะแต่เมื่อพิจารณาหลักกฎหมายในส่วนนี้ทั้งหมดแล้ว¹ พอสรุปได้ว่า การเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ หมายถึง การที่นายจ้างแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้างโดยตรง เช่นเดียวกับกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นและสิงคโปร์ คือ ไม่มีบทบัญญัติครอบคลุมถึงกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ แม้นายจ้างจะมีเจตนาไม่จ้างลูกจ้างทำงานต่อไป หรือมีเจตนากลับเกลียดลูกจ้าง ดังที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยบัญญัติไว้ กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์จึงยังมีช่องว่างให้นายจ้างหลีกเลี่ยงกฎหมายได้ เพราะกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เฉพาะกรณีการเลิกจ้างที่นายจ้างแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาเท่านั้น ดังนั้นหลักกฎหมายในส่วนนี้กฎหมายไทยจึงสามารถให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างได้รัดกุมกว่ากฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ แต่มีข้อสังเกตคือกฎหมายฟิลิปปินส์มีบทบัญญัติถึงกรณีลูกจ้างเกษียณอายุไว้เป็นอีกส่วนหนึ่งแยกต่างหากจากบทบัญญัติเรื่องการเลิกจ้าง และในกรณีที่ลูกจ้างเกษียณอายุนายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง² จึงแสดงว่ากฎหมายฟิลิปปินส์ไม่ถือว่ากรณีเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างกฎหมายจึงไม่ได้ให้ความคุ้มครอง

¹ Labor Code of Philippines, Book VI Title 1 "Termination of Employment"

² Ibid, Book VI, Title ii, "Retirement From the Service" Art. 288.