

# คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8247/2568

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52

## ย่อ / หลักกฎหมาย

เมื่อศาลแรงงานภาค 1 อนุญาตให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและกรรมการลูกจ้างได้ การที่ต่อมาจำเลยแสดงเจตนาเลิกจ้างโจทก์ตามที่ศาลแรงงานภาค 1 อนุญาต จึงเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 มีผลทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับโจทก์สิ้นสุดลงแล้วนับแต่วันที่มีการแสดงเจตนาเลิกจ้างมีผล แม้ต่อมาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิพากษาให้พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1 และให้ศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาพิพากษาใหม่ตามรูปคดี อันมีผลทำให้คำสั่งของศาลแรงงานภาค 1 ที่อนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์สิ้นสุดไปก็ตาม แต่คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิพากษาดังกล่าวมิได้มีผลทำให้จำเลยกับโจทก์กลับมาเป็นนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานกันอีกในทันที จำเลยกับโจทก์จะต้องแสดงเจตนาผูกนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้างกันอีกครั้งหนึ่ง เมื่อภายหลังจากศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิพากษาแล้ว โจทก์มิได้แสดงเจตนากลับไปทำงานกับจำเลยและจำเลยยังมิได้แสดงเจตนารับโจทก์กลับไปทำงาน จำเลยกับโจทก์จึงยังคงไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเรื่อยมา การที่ต่อมาศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาคดีใหม่มีคำพิพากษาอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์และคดีถึงที่สุดแล้ว เมื่อจำเลยกับโจทก์ยังคงไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างกับลูกจ้างตลอดมา จำเลยจึงไม่จำเป็นต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างโจทก์ตามที่ศาลแรงงานภาค 1 อนุญาตอีก โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยในช่วงระยะเวลาตามคำฟ้องย่อมไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างและเงินโบนัสตามฟ้องจากจำเลย

## คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้าง 265,989 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี คิดเป็นเงิน 31,029 บาท เงินโบนัส 58,289 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และให้จ่ายค่าจ้างเดือนละ 16,764 บาท นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป หากไม่จ่ายเงินค่าจ้างให้เสียดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และเงินเพิ่มร้อยละ 15 ทุกกระยะ 7 วัน ของต้นเงินที่ค้างชำระจนกว่าจำเลยจะปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ระหว่างพิจารณา โจทก์แถลงขอສະສິทธิเรียกเร่งเงินเพิ่มตามฟ้อง ศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาแล้ว พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิพากษาแผนกคดีแรงงานพิพากษายืน โจทก์ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 1 ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยและเป็นกรรมการลูกจ้าง จำเลยขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ต่อศาลแรงงานภาค 1 ศาลแรงงานภาค 1 มีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ในวันดังกล่าวโดยโจทก์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ ต่อมาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิพากษาวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 1 รับฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์กระทำอนาจารโดยถือตามคำพิพากษาส่วนอาญา โดยมีได้วินิจฉัยข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานที่คู่ความนำสืบ เป็นการรับฟังข้อเท็จจริงที่ไม่ชอบ พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1 ให้ศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี วันที่ 31 มีนาคม 2563 ศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาคดีใหม่แล้วมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิพากษายืน คดีถึงที่สุด

จำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานกะรัตสุขภัณฑ์ ฉบับลงวันที่ 11 กันยายน 2564 ตกลงจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัสในปี 2562 ถึงปี 2564 รวมปีละ 101 วัน และเงินอีกจำนวน 1,850 บาท ตั้งแต่จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์เป็นต้นมา โจทก์ไม่ได้ทำงานให้แก่จำเลย มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ข้อแรกว่า ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษรับฟังข้อเท็จจริงนอกสำนวนหรือไม่ เห็นว่า ปราบกฏข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 1 รับฟังเป็นยุติว่า ตั้งแต่จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ 28 สิงหาคม 2562 เป็นต้นมา โจทก์ไม่ได้ทำงานให้แก่จำเลย การที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษหยิบยกข้อเท็จจริงดังกล่าวขึ้นมาประกอบการวินิจฉัยโดยเห็นว่า โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างและเงินโบนัสตามฟ้องจากจำเลย จึงชอบแล้ว ส่วนเหตุที่โจทก์โต้แย้งตามฎีกาที่ว่า จำเลยมีคำสั่งไม่ให้โจทก์เข้าไปทำงานตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม 2562 มิใช่โจทก์สมัครใจที่จะไม่เข้าทำงานกับจำเลย ก็เป็นเหตุที่เกิดขึ้นก่อนข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 1 รับฟังเป็นยุติดังกล่าว จึงหาใช่เป็นกรณีที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษรับฟังข้อเท็จจริงนอกสำนวนดังที่โจทก์ได้ฎีกาไม่ ฎีกาของโจทก์ในข้อนี้ฟังไม่ขึ้น ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยต่อไปมีว่า จำเลยจะต้องมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อีกครั้งหนึ่งหรือไม่ เห็นว่า เมื่อศาลแรงงานภาค 1 มีคำพิพากษาอนุญาตให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและกรรมการลูกจ้างได้ การที่ต่อมาจำเลยแสดงเจตนาเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2562 ตามที่ศาลแรงงานภาค 1 อนุญาต จึงเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 มีผลทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับโจทก์สิ้นสุดลงแล้วนับแต่วันที่การแสดงเจตนาเลิกจ้างมีผล แม้ต่อมาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษจะพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 1 และให้ศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาพิพากษาใหม่ตามรูปคดี อันมีผลทำให้คำสั่งของศาลแรงงานภาค 1 ที่อนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์สิ้นผลไปก็ตาม แต่คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษดังกล่าวมิได้มีผลทำให้จำเลยกับโจทก์กลับมาเป็นนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานกันอีกในทันที จำเลยกับโจทก์จะต้องแสดงเจตนาผูกนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้างกันอีกครั้งหนึ่ง เมื่อภายหลังจากศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษมีคำพิพากษาแล้ว โจทก์มิได้แสดงเจตนากลับเข้าทำงานกับจำเลยและจำเลยยังมิได้แสดงเจตนารับโจทก์กลับเข้าทำงาน จำเลยกับโจทก์จึงยังคงไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเรื่อยมา การที่ต่อมาศาลแรงงานภาค 1 พิจารณาคดีใหม่และมีคำพิพากษาอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์และคดีถึงที่สุดแล้ว เมื่อจำเลยกับโจทก์ยังคงไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างกับลูกจ้างตลอดมา จำเลยจึงไม่จำเป็นต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างโจทก์ตามที่ศาลแรงงานภาค 1 อนุญาตอีก โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยในช่วงระยะเวลาตามคำฟ้อง ย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างและเงินโบนัสตามฟ้องจากจำเลย ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล ฎีกาของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

## องค์คณะ

สุพัฒน์ พงษ์ทัดศิริกุล · พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น · เรืองศักดิ์ วิริยะชัยวงศ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://thaideka.online/deka/8247/2568>