

ไม่ชอบขัดต่อระเบียบและเป็นการตั้งบุคคลที่มีเรื่องโกรธเคืองกับโจทก์และโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด เห็นว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและการดำเนินการทางวินัยแก่โจทก์ในขั้นตอนต่างๆ ว่าเป็นไปโดยชอบในส่วนที่ไม่ได้ดำเนินการไปตามระเบียบก็เป็นเพียงส่วนที่ไม่ใช่สาระสำคัญที่จะเป็นเหตุให้การสอบสวนต้องเสียไป อันเป็นการรับรองความชอบด้วยกระบวนการสอบสวน แต่ในส่วนเนื้อหาการกระทำของโจทก์ตามที่ถูกล่าวหนานั้น ศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยว่าโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดตามที่กล่าวหา ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจเพิกถอนคำสั่งแล้วพิพากษาให้จำเลยคืนสิทธิที่โจทก์ต้องเสียไปตามคำสั่งลงโทษที่ไม่ถูกต้องให้แก่โจทก์ได้

๔๔. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๐๙๗๑/๒๕๕๕

เรื่อง ข้อสัญญาจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติ
ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕ วรรคหนึ่ง

จำเลยประกอบกิจการขายแฟรนไชส์ร้านค้าสะดวกซื้อ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งหัวหน้างานร้านสะดวกซื้อ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ระหว่างทำงานโจทก์ได้ทำหนังสือสัญญาข้อตกลงและให้ความยินยอมจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของโจทก์เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๑ เดือน โจทก์จะไม่ไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งหรือไม่ไปทำงานกับบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกับจำเลย...โจทก์ฟ้องคดีต่อศาลขอให้ลดระยะเวลาในการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพลงเหลือ ๑ เดือนนับแต่วันพ้นจากการเป็นลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้ลดระยะเวลาจำกัดสิทธิลงเหลือ ๖ เดือน จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานหรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น...ตามหนังสือดังกล่าวแม้เป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของโจทก์ในการประกอบอาชีพแต่คงห้ามเฉพาะบริษัทคู่แข่งหรือบริษัทอื่นใดที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันภายในเวลาที่กำหนดเท่านั้นมิได้เป็นการตัดการประกอบอาชีพของโจทก์ทั้งหมด จำเลยมีข้อตกลงมอบหุ้นในบริษัทแก่โจทก์หลังได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนแล้วโดยมอบแบบให้เปล่าจำนวน ๑,๐๐๐ หุ้น เช่นนี้จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนต่อกันในเชิงการประกอบธุรกิจ ประกอบกับธุรกิจขายแฟรนไชส์ร้านค้าสะดวกซื้อ มีคู่แข่งขันทางการค้ากับจำเลย โดยจำเลยมีข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนในการวางระบบและอุปกรณ์เป็นความลับทางการค้าของจำเลย โจทก์ทำงานตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการจึงมีโอกาสรับความลับทางการค้าของจำเลย ดังนั้นเมื่อคำนึงถึงทางได้เสียทุกอย่าง ข้อตกลงจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพดังกล่าวจึงไม่ทำให้โจทก์ต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้

ตามปกติ การที่ศาลแรงงานกลางลดระยะเวลาจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของโจทก์ลงเหลือ ๖ เดือน นับแต่วันพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ย่อมไม่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีต่อจำเลย

๔๕. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๐๙๗๒/๒๕๕๕

เรื่อง ความเสียหายที่เกิดจากมูลละเมิดระหว่างนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหาใช่คดีละเมิด อย่างเดียวไม่ จึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามมาตรา ๑๙๓/๓๐ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

จำเลยเป็นลูกจ้างของโจทก์ตำแหน่งผู้จัดการธนาคาร ในระหว่างการทำงานจำเลยได้อนุมัติสินเชื่อไป โดยระบุอาชีพ ฐานะ รายได้อันเป็นเท็จ หรือบางรายจำเลยช่วยเหลือโดยระบุอาชีพ ฐานะ รายได้อันเป็นเท็จ สูงกว่าความเป็นจริงเพื่อให้อยู่ในข่ายที่จะได้รับอนุมัติเงินกู้และราคาทรัพย์สินประกันมีราคาต่ำกว่าความเป็นจริง ถือเป็นการแสวงหาประโยชน์จากเงินกู้เพื่อจำเลยเองหรือเพื่อประโยชน์ของบุคคลที่ ๓ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย หลายล้านบาท จำเลยได้ให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนและยอมรับว่าปฏิบัติหน้าที่ผิดระเบียบโดยอนุมัติ สินเชื่อไปโดยไม่มีอำนาจและรับว่าจะไปติดตามหนี้ที่ให้สินเชื่อไปโดยผิดระเบียบให้เสร็จภายในเดือน พฤษภาคม ๒๕๓๕ ต่อมาโจทก์เลิกจ้างจำเลยวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๓๕ เห็นว่า คดีที่โจทก์ฟ้องจำเลยต่อศาล แรงงานกลางเป็นคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน หาใช่คดีละเมิดอย่างเดียวไม่ นอกจากจำเลยทำละเมิดต่อโจทก์แล้วยังฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับอันเป็นการผิด สัญญาจ้างแรงงานด้วย สิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอันเกิดจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้เป็นอย่างอื่นจึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามมาตรา ๑๙๓/๓๐ แห่งประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ โดยนับวันที่อาจบังคับตามสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไปตามมาตรา ๑๙๓/๑๒ เมื่อพิจารณาหนังสือ ที่จำเลยมีถึงโจทก์ว่าจะดำเนินการติดตามหนี้ทั้งหมดให้เสร็จสิ้นภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๓๕ แต่จำเลย ไม่สามารถปฏิบัติได้ โจทก์จึงเป็นเจ้าหนี้มีสิทธิบังคับได้ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๓๕ เป็นต้นไป การที่โจทก์ ยื่นฟ้องคดีวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๕ ซึ่งเกิน ๑๐ ปี คดีจึงขาดอายุความ

๔๖. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๗๑๐/๒๕๕๕

เรื่อง ระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่สหกรณ์ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การแก้ไขระเบียบที่ไม่เป็นคุณต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ ได้จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการค่าจ้าง เดือนละ ๕๑,๒๗๐ บาท จำเลยมีระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และสวัสดิการเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๗ กำหนดอัตราค่าจ้างตำแหน่งผู้จัดการขั้นต่ำสุด ๘,๓๖๐ บาท ขั้นสูงสุด ๕๔,๔๕๔ บาท ต่อมาจำเลยได้แก้ไข เพิ่มเติมระเบียบดังกล่าวกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนผู้จัดการขั้นต่ำสุด ๘,๖๒๐ บาท ขั้นสูงสุด ๕๑,๒๗๐ บาท

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๔๘ โดยโจทก์ไม่ยินยอม เห็นว่า ตามระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ รพช. จำกัด เป็นระเบียบที่กำหนดโดยมติที่ประชุม คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของจำเลยและเป็นระเบียบที่จำเลยประกาศใช้เอง มิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องซึ่งใช้บังคับตั้งแต่ปี ๒๕๔๕ จึงถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยปริยาย ดังนั้นหากจำเลยจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นจำเลยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ เมื่อปรากฏว่าจำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบดังกล่าวทำให้ขึ้นเงินเดือนลดลงจากเดิมที่เคยมี ๔๐ ขึ้น เหลือเพียง ๓๘ ขึ้น ซึ่งไม่เป็นคุณต่อโจทก์ เมื่อโจทก์ไม่ได้ให้ความยินยอมจึงไม่อาจกระทำได้

๔๗. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๗๑๓/๒๕๕๕

เรื่อง เลิกจ้างเพราะปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดไม่ใส่ใจรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างและฝ่าฝืนระเบียบ ถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม แต่ไม่ใช่กรณีร้ายแรงจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือนตำแหน่งผู้จัดการ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากขายสินค้าให้แก่ลูกค้าโดยฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจำเลยหลายครั้งโดยรับเช็คชำระค่าสินค้าหลายฉบับ แต่ขึ้นเงินไม่ได้ทำให้จำเลยเสียหายเป็นเงินหลายแสนบาท เห็นว่า การโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบโดยการรับเช็ค และไม่ระงับการขายสินค้า ปรากฏว่านาย ศ. ลูกค้าเคยส่งจ่ายเช็คและธนาคารปฏิเสธการจ่ายเงินมาแล้ว นาย ส. ผู้บังคับบัญชาของโจทก์จึงทำสัญญากับนาย ศ. ต้องชำระค่าสินค้าเป็นเงินสดเท่านั้นโดยโจทก์ ลงชื่อเป็นพยานด้วย ต่อมาโจทก์ส่งสินค้าให้นาย ศ. ลูกค้าหลายครั้งแต่นาย ศ. ไม่ชำระเป็นเงินสด โดยโจทก์ ยอมรับเช็คจำนวน ๔ ฉบับ ซึ่งเช็คเรียกเก็บเงินได้เพียงบางฉบับ แต่โจทก์ยังคงส่งสินค้าให้แก่ นาย ศ. ทำให้ยอดหนี้ ค้างชำระจำนวนมาก ดังนั้น การกระทำของโจทก์จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดไม่ใส่ใจรักษาผลประโยชน์ของ นายจ้าง เป็นเหตุให้จำเลยไม่อาจไว้วางใจให้ทำงานร่วมกันต่อไปได้ แม้การที่โจทก์อ้างว่าได้พยายาม ติดตามหนี้และได้รับมอบอำนาจจากจำเลยไปร้องทุกข์พนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีนาย ศ. นั้น ก็เป็นเพียงการ บรรเทาผลร้ายอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์เท่านั้น การกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน โจทก์เลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวจึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่การกระทำของ โจทก์กระทำภายใต้ความยินยอมของผู้บังคับบัญชาโจทก์ และเหตุที่ต้องรับเช็คแทนเงินสดเพราะลูกค้าไม่มี ให้หาใช้เจตนาที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยไม่ จึงไม่ใช่การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งของ จำเลยกรณีร้ายแรง จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

๔๘. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๗๑๔/๒๕๕๕

เรื่อง ลูกจ้างนำคดีฟ้องบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย โจทก์ลาออก ระหว่างทำงาน จำเลยค้างจ่ายค่าจ้างและเงินต่างๆ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าจ้างและเงินต่างๆ รวม ๑๔,๘๖๕.๗๐ บาท แล้ว จำเลยไม่ปฏิบัติตามและมีได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว โจทก์จึงนำคดีมาฟ้องบังคับต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างไม่สามารถฟ้องคดีได้เพราะโจทก์ไม่ใช่ผู้เสียหาย จึงไม่มีอำนาจฟ้อง ผู้เสียหายได้แก่ภาคราชการคือพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้น เห็นว่า คดีนี้เป็นคดีฟ้องให้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่นำคดีมาสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงเป็นที่สุด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสอง จำเลยจึงไม่อาจยกข้อต่อสู้ใดๆ ได้อีกรวมถึงเรื่องอำนาจฟ้อง

๔๙. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๗๑๖-๑๒๗๑๘/๒๕๕๕

เรื่อง เลิกจ้างเพราะไม่ปฏิบัติตามนโยบายเปลี่ยนสภาพการจ้างจากพนักงานรายชั่วโมงเป็นรายเดือน เพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลถือว่าไม่ร้ายแรงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

จำเลยจ้างโจทก์ทั้งสามเป็นลูกจ้างรายชั่วโมง จำเลยเป็นบริษัทในกลุ่มมิชลินกรุ๊ปมีลูกจ้างในกลุ่มประมาณ ๕,๔๐๐ คน จำเลยมีลูกจ้างประมาณ ๑,๒๐๐ คน ต่อมาจำเลยรับนโยบายจากบริษัทแม่ในต่างประเทศ โดยมีนโยบายและวิธีการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเดียวกันจึงได้เปลี่ยนอัตราค่าจ้างจากรายชั่วโมงเป็นรายเดือน และแจ้งโจทก์ทั้งสาม แต่โจทก์ทั้งสามเพิกเฉย จำเลยมีหนังสือเตือนแต่โจทก์ไม่สนับสนุนนโยบาย จำเลยจึงเลิกจ้าง เห็นว่า จำเลยมีนโยบายให้พนักงานทุกคนเปลี่ยนสภาพการจ้างพนักงานรายชั่วโมงเป็นรายเดือนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ระบบการจ่ายเงินเดือน การจัดทำระบบบัญชี การลดงานที่ซ้ำซ้อน และไม่จำเป็น แต่โจทก์ทั้งสามไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงระบบจ่ายเงินเดือนนี้ ไม่ปรากฏว่าไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า จำเลยจึงสามารถทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างชุดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๐ ซึ่งจำเลยสามารถดำเนินการได้โดยไม่จำเป็นต้องเกิดจากความตกลงกันระหว่างนายจ้างลูกจ้างและไม่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างยินยอม การที่โจทก์ไม่ยินยอมไม่ว่าจะมีหนังสือเตือนหรือไม่ก็ตาม กรณีก็ไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง เมื่อจำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

แต่การที่โจทก์ทั้งสามไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายทำให้จำเลยได้รับผลกระทบต่อระบบการบริหารค่าจ้าง ระบบบริหารบุคคลและบัญชีไม่สามารถทำงานในระบบเดียวกันกับลูกจ้างอื่น จึงเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ และถือว่าเหตุเลิกจ้างเป็นธรรม ดังนั้นจำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๕๐. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๗๒๑/๒๕๕๕

เรื่อง การสั่งให้นำข้อมูลเงินเดือนของพนักงานย้อนหลังมาให้เพื่อลวงรู้ถึงรายได้ของพนักงาน ซึ่งอาจนำไปใช้ประกอบในการชักชวนพนักงานมาทำงานกับตนเป็นจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายเร่งรัดหนี้สิน ระหว่างทำงานโจทก์ใช้โปรแกรมอินเทอร์เน็ตของจำเลยดูรายการสินค้ามือสอง สั่งให้แผนกบุคคลนำข้อมูลเงินเดือนของพนักงานย้อนหลัง ๓ เดือนมาให้ ให้หลักข้อมูลการเสนองานของจำเลย ชักชวนพนักงานระดับหัวหน้างานไปร่วมงานกับตนและให้พนักงานระดับหัวหน้างานชักชวนผู้ว่าจ้างมาเพื่อติดสินบนในการเสนอขอรับงาน เห็นว่า การสั่งให้นำข้อมูลเงินเดือนของพนักงานย้อนหลังมาให้เข้าใจได้ว่าเป็นเรื่องต้องการลวงรู้ถึงรายได้ของพนักงานซึ่งอาจนำไปใช้ประกอบในการชักชวนพนักงานมาทำงานกับตนได้ การขอให้พนักงานระดับหัวหน้างานชักชวนผู้ว่าจ้างมาเพื่อติดสินบนในการเสนอขอรับงานย่อมกระทบกับรายได้ของจำเลยให้ลดลงได้ จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตามมาตรา ๑๑๙ (๒) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จำเลยเลิกจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๕๑. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๗๒๒/๒๕๕๕

เรื่อง ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจ อุทธรณ์ข้อเท็จจริง

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์ในการผลิตไฟฟ้าเพื่อจำหน่าย โจทก์เป็นพนักงานของจำเลย ตำแหน่งช่างระดับ ๗ แผนกพัสดุครุภัณฑ์ฝ่ายบริการกลุ่มพัฒนา ต่อมาได้ลาออกในโครงการพิเศษเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ ในระหว่างเป็นพนักงานของจำเลยโจทก์กับพวกถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดในการปฏิบัติหน้าที่และจำเลยได้มีคำสั่งที่ ข. ๗/๒๕๔๘ ลงโทษโจทก์กับพวกโดยลงโทษลดเงินเดือน ๑๐ เปอร์เซ็นต์ตลอดไป โจทก์เห็นว่าไม่ถูกต้องและทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายและเสียประโยชน์ในส่วนของเงินเดือนและเงินเพิ่มจำนวน ๑๕ เปอร์เซ็นต์ ที่ได้รับจากการลาออกในโครงการพิเศษเป็นเงินจำนวน ๒๓๒,๒๐๐ บาท ขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ ข. ๗/๒๕๔๘ และให้จำเลยคืนเงินจำนวน ๒๓๒,๒๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงาน

พิจารณาแล้วเห็นว่าคำสั่งลงโทษชอบด้วยกฎหมายจึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าคำสั่งลงโทษไม่ชอบ ศาลฎีกาเห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์เป็นการโต้แย้งการรับฟังข้อเท็จจริงของศาลแรงงานกลางจึงเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง จึงไม่รับวินิจฉัย

๕๒. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๗๒๓/๒๕๕๕

เรื่อง ลาออกไม่ถูกต้องตามระเบียบแต่นายจ้างอนุมัติ นายจ้างจะนำมาอ้างเพื่อจะไม่จ่ายค่าคอมมิชชั่นไม่ได้

จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานเร่งรัดหนี้สินค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท ในระหว่างทำงานจำเลยตกลงจะให้ค่าคอมมิชชั่นและเงินพิเศษทีม แต่จำเลยไม่จ่ายให้ จำเลยอ้างว่าโจทก์ลาออกไม่ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าคอมมิชชั่น ๔,๙๖๘.๖๔ บาท และเงินพิเศษทีม ๗,๕๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ นับแต่วันฟ้อง จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ยื่นใบลาออกวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๐ ระบุมีผลวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ซึ่งไม่ถึง ๓๐ วัน ตามระเบียบของจำเลย แต่นาย จ. ผู้บังคับบัญชาโจทก์อนุมัติการลาออกโดยมิได้ทักท้วงแต่อย่างใด ย่อมเท่ากับว่าจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้ยกเว้นไม่นำระเบียบเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้ามาใช้กับโจทก์ ดังนั้นแม้จะลาออกล่วงหน้าเพียง ๑๖ วัน จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าว จำเลยจึงไม่อาจระงับตั้งกล่าวเพื่อที่จะไม่จ่ายค่าตอบแทนใดๆ ซึ่งรวมถึงค่าคอมมิชชั่นและเงินพิเศษทีมได้ พิพากษายืน

๕๓. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๗๒๔/๒๕๕๕

เรื่อง อุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

จำเลยทราบว่าโจทก์ต้องมีส่วนช่วยขายกรมธรรม์พิเศษ การที่จำเลยอนุมัติและจ่ายค่าคอมมิชชั่นให้แก่โจทก์ตามที่โจทก์ขอเบิกมาตลอดเป็นการยอมรับว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าคอมมิชชั่นอีกร้อยละ ๒ ในส่วนของพนักงานขายด้วยและไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบของจำเลย การที่โจทก์ใส่ชื่อนางสาว ว. เป็นผู้ขายเป็นการช่วยให้นางสาว ว. มีผลงาน การกระทำของโจทก์มิได้ทำให้จำเลยเสียหาย โจทก์ไม่ได้นำเบี้ยประกันภัยหรือเงินของบริษัทจำเลยไปใช้ส่วนตัว ลักทรัพย์ ยักยอก หรือฉ้อโกงทรัพย์สินของจำเลยหรือเพื่อนร่วมงาน ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาแก่บริษัท และไม่เคยฝ่าฝืนคำสั่งใดๆ ของจำเลย จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์