

มิใช่แต่เพียงความจำเป็นทั่วไปเล็กน้อยซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแกกิจการของนายจ้างมากนัก คดีนี้โจทก์หยุดกิจการชั่วคราวของแผนกเย็บวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๘ แผนกบรรจุหีบห่อวันที่ ๒๕,๒๗ และ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ ทั้งที่วันที่ ๑๓-๑๖ มิถุนายน ๒๕๔๘ แผนกเย็บทำงานล่วงเวลา และวันที่ ๑๔-๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๘ แผนกบรรจุหีบห่อทำงานล่วงเวลา อันแสดงให้เห็นว่าการที่โจทก์อ้างว่าประสบปัญหาการสั่งซื้อและนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศล่าช้านั้นเป็นปัญหาในการบริหารจัดการของโจทก์เอง ซึ่งหากโจทก์สามารถบริหารจัดการจัดการธุรกิจได้ดีแล้วโจทก์ย่อมไม่ต้องหยุดกิจการในช่วงเวลาภายหลังจากที่ลูกจ้างในแผนกที่หยุดกิจการต้องทำงานล่วงเวลา โจทก์ควรวางแผนการบริหารกิจการของโจทก์ให้ลูกจ้างได้ทำงานต่อเนื่อง มิใช่การเร่งทำงานล่วงเวลาแล้วหยุดกิจการในเวลาต่อมาเนื่องจากไม่มีงานทำ ดังนั้นสาเหตุการหยุดกิจการของโจทก์จึงมิใช่สาเหตุที่จำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง ที่จำเลยทั้งสองมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างส่วนที่ขาดอยู่ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานจึงชอบแล้ว

๒๗. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๙๐๒-๑๙๐๔/๒๕๕๖

เรื่อง นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างโดยจ่ายค่าจ้างจึงไม่ถือว่าเป็นการลงโทษและการกระทำดังกล่าวไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

แม้ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างจะมีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษพักงานของผู้ร้องก็ตาม แต่การที่ผู้ร้องมีคำสั่งพักงานผู้คัดค้านเมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๙ ก่อนยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษผู้คัดค้านทั้งสองต่อศาลแรงงานโดยจ่ายค่าจ้าง การพักงานเช่นนี้เป็นการสั่งให้ผู้คัดค้านทั้งสองหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษผู้คัดค้านทั้งสองต่อศาลแรงงานเสียก่อน อีกทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องก็กำหนดโทษทางวินัยในข้อ ๔.๒ และ ๔.๒.๓ ว่าโทษทางวินัยคือการพักงานไม่เกิน ๗ วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เมื่อผู้ร้องได้จ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ผู้คัดค้านทั้งสองไม่ได้ทำงานจึงไม่ถือเป็นการลงโทษแก่ผู้คัดค้านทั้งสองและการกระทำของผู้ร้องไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

การละทิ้งหน้าที่ที่จะเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรงนั้นจะต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติที่สำคัญให้นายจ้างแล้วไม่ปฏิบัติเป็นเวลานานแต่ไม่ปรากฏว่าผู้คัดค้านที่ ๑ มีหน้าที่สำคัญอย่างไร หากออกไปจากการปฏิบัติหน้าที่แล้วจะเกิดความเสียหายต่อการผลิตของผู้ร้องอย่างไร ดังนั้นการที่ผู้คัดค้านที่ ๑ ละทิ้งหน้าที่ออกไปบอกพนักงานของบริษัทรับเหมาค่าแรงให้ไปรวมตัวกันที่โรงอาหารช่วงบ่ายใกล้เวลาเลิกงานแล้ว กรณียังไม่ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ

ทำงานของผู้ร้องเป็นกรณีร้ายแรง ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างต้องตักเตือนผู้คัดค้านที่ ๑ เป็นหนังสือก่อน เมื่อยังไม่ได้ดำเนินการจึงไม่มีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านที่ ๑ ทันทีได้

๒๘. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๙๐๕/๒๕๕๖

เรื่อง กรรมการลูกจ้างใช้โทรโข่งประกาศบริเวณฝั่งตรงข้ามบริษัทเพื่อปลุกปั่นให้เกิดความไม่สงบ กระด้างกระเดื่อง ฯลฯ เป็นกรณีร้ายแรง ศาลอนุญาโตให้เลิกจ้างได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

การที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างร่วมกับนาย ด. ใช้โทรโข่งประกาศ โดยผู้คัดค้านเป็นผู้ชักชวนให้พนักงานของผู้ร้องมาฟังนาย ด. ประกาศโจมตีผู้ร้องมีเนื้อความ เช่น ...เป็นบริษัทใหญ่โตแต่กระทำเยี่ยงอย่างคล้ายสัตว์...ผู้บริหารระดับ...ให้บริษัทพิจารณาระดับบริหารที่มีมันสมองอยู่ในกะโหลกเพียงพอก็ไม่ใช่มีมันสมองไว้แต่คิดนักรุกกิจอย่างเดียว...บริษัทไม่เคยพัฒนามีแต่เหยียบย่ำศักดิ์ศรีของผู้ใช้แรงงาน...มีการฉีกใบลาของพวกเรา...พฤติกรรมดังกล่าวมันเยี่ยงอย่างสัตว์เนรคุณ...การบริหารแบบนี้มันเฮงซวย...เป็นต้นตามข้อความถอดเทปดังกล่าวแม้จะเป็นการประกาศอยู่ฝั่งตรงข้ามกับบริษัทแต่ก็มีเจตนาเพื่อปลุกปั่นให้เกิดความไม่สงบ กระด้างกระเดื่อง อคติ และความเกลียดชังผู้บริหารของผู้ร้องขึ้นในหมู่พนักงานที่มาทำงานในตอนเช้ากับประชาชนที่อยู่บริเวณดังกล่าวซึ่งได้ยินและไม่ทราบความจริง การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ประพฤติตนไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่เชื่อฟัง ไม่ให้เกียรติ ก้าวร้าว และไม่แสดงความนับถือต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานสูงกว่าตน ไม่รักษาเกียรติ ชื่อเสียง และทำให้เสื่อมเสียภาพลักษณ์ของบริษัท ไม่ว่าจะในหรือนอกเวลาทำงาน ก่อความไม่สงบขึ้น จงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นกรณีร้ายแรง จึงมีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

๒๙. คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๙๐๖/๒๕๕๖

เรื่อง ลูกจ้างประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้างถือว่ากระทำผิดร้ายแรง กฎหมายไม่ได้บังคับเด็ดขาดว่าห้ามนายจ้างเลิกจ้างด้วยวาจาแต่ก็ต้องบอกสาเหตุของการเลิกจ้างด้วย

จำเลยประกอบกิจการจำหน่ายเหล็กเส้นและเหล็กรูปพรรณ โจทก์ทำงานในตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้างานฝ่ายบัญชี เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๔๘ โจทก์ร่วมกับนางสาว น. น้องโจทก์ ซึ่งขณะนั้นมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายขายของจำเลย จดทะเบียนก่อตั้งบริษัทมีวัตถุประสงค์ในการจำหน่ายเหล็กรูปพรรณ เช่นเดียวกับจำเลย จำเลยทราบเรื่องวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๘ ต่อมาวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ โจทก์ยังเป็นผู้ถือหุ้นจำนวน ๕๐๐ หุ้น โจทก์ไปทำงานที่บริษัทที่

โจทก์ก่อตั้ง การกระทำของโจทก์เป็นกรณีร้ายแรง จึงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนข้อบังคับ การทำงานกรณีร้ายแรง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม ที่ใช้บังคับในขณะเกิดเหตุ มีความหมายว่ากรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทำเป็นหนังสือหากประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างเพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างต้องระบุเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย หากไม่ระบุไว้ นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง แต่ไม่ได้บังคับเด็ดขาดว่าห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ด้วยวาจา ดังนั้นถ้ามีเหตุเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้โดยไม่ต้อง บอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ว่าหากนายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างปฏิเสธไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างต้องแจ้งเหตุนี้ให้ลูกจ้างทราบขณะบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจา ในขณะที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแก่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างด้วยวาจา โจทก์ทราบดีอยู่แล้วว่าเกิด จากการที่โจทก์กับพวกตั้งบริษัททำกิจการแข่งขันกับจำเลย ถือเป็นกรณีจำเลยได้ระบุเหตุตามมาตรา ๑๑๙ (๒)(๔) แก่โจทก์ในขณะบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาแล้ว จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชย ไม่ต้องห้ามตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม ที่ใช้ในขณะเกิดเหตุ อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

๓๐. คำพิพากษานิติฎีกาที่ ๒๔๖๑/๒๕๕๖

เรื่อง การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างกฎหมายมิได้กำหนดไว้ต้องทำเป็นหนังสือ เท่านั้น ดังนั้นนายจ้างบอกเลิกจ้างด้วยวาจาย่อมมีผลตามกฎหมาย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๒ มิได้กำหนดเอาไว้ว่าการบอกกล่าวล่วงหน้าต้องทำ เป็นหนังสือ ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง ก็ได้ห้ามเด็ดขาดมิให้ นายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาเพียงแต่ให้อีกฝ่ายทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่าย ค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อเป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าเท่านั้น เมื่อ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยวาจาในเดือนสิงหาคม ๒๕๔๙ การบอกกล่าวล่วงหน้าจึงมีผลเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนกันยายน ๒๕๔๙ โจทก์ออกจากงานวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๔๙ อันเป็นวันทำงานวันสุดท้ายของเดือนกันยายน ๒๕๔๙ โดยจำเลยจ่ายค่าจ้างให้ครบถ้วน แล้วจำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์

๓๑. คำพิพากษานิติฎีกาที่ ๒๔๖๒-๒๔๖๔/๒๕๕๖

เรื่อง ตัวแทนเขตเลิกจ้างลูกจ้าง ย่อมมีผลผูกพันบริษัท ตามประมวลกฎหมายแพ่งและ พินิชย์มาตรา ๘๒๑ ถือว่าบริษัทเลิกจ้าง

จำเลยประกอบกิจการสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง ได้จ้างโจทก์ทั้งสามเป็นลูกจ้าง ต่อมาจำเลยโดยนายธานิล ผู้กระทำการแทนจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสามโดยไม่มีความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยให้การว่าจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม นายธานิลไม่ได้เป็นผู้กระทำการแทนจำเลยและไม่ได้เป็นกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท ขณะเกิดเหตุจำเลยว่าจ้างนายธานิลให้รับผิดชอบเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง การกระทำของนายธานิลมิได้กระทำในฐานะตัวแทนของจำเลย ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยอุทธรณ์ ศาลแรงงานกลางเห็นว่า ในช่วงเวลาที่โจทก์ทั้งสามทำงานให้จำเลย นายธานิลมาที่สถานีบริการน้ำมันเป็นประจำทั้งยังเป็นผู้สั่งให้ทำงานต่างๆ รวมทั้งพนักงานอื่นของจำเลยเคยบอกโจทก์ว่านายธานิลเป็นเจ้าของบริษัทจำเลย ทำให้โจทก์ทั้งสามเข้าใจมาโดยตลอดว่านายธานิลเป็นเจ้าของบริษัทจำเลย จึงยินยอมทำตามคำสั่งนายธานิล วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๙ นายธานิลสั่งให้โจทก์ทั้งสามขุดดินบริเวณถังเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงและเก็บกวาดทำความสะอาดบริเวณที่เติมน้ำมัน โจทก์ทั้งสามทำตามคำสั่ง หลังจากนั้นนายธานิลไล่โจทก์ทั้งสามออกจากงาน โจทก์ทั้งสามไม่มาทำงานอีก พฤติกรรมที่นายธานิลแสดงออกตลอดมาภายในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงทำให้โจทก์ทั้งสามเชื่อโดยสุจริตว่านายธานิลเป็นเจ้าของบริษัทจำเลยและเป็นนายจ้างของโจทก์ทั้งสาม จึงเป็นกรณีที่นายธานิลเป็นตัวแทนเขตของจำเลย การที่นายธานิลไล่โจทก์ทั้งสามออกจากงานเป็นการกระทำแทนจำเลยซึ่งเป็นตัวการ จำเลยต้องรับผิดชอบโจทก์ทั้งสามซึ่งเป็นบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๘๒๑ ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม

๓๒. คำพิพากษานิติภาคที่ ๒๔๖๕/๒๕๕๖

เรื่อง อุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ต่อมาวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๔๙ จำเลยบอกให้โจทก์เขียนใบลาออกถ้าไม่เขียนจำเลยจะไม่คืนค่าหุ้นซึ่งโจทก์ถืออยู่ให้ โจทก์จึงเขียนใบลาออกโดยโจทก์ไม่ประสงค์จะลาออก ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยให้การว่าโจทก์เขียนใบลาออกด้วยความสมัครใจจำเลยมิได้บังคับ เหตุที่โจทก์ลาออกเนื่องจากโจทก์กระทำความผิดร้ายแรงหลายประการ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์สมัครใจลาออกจึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์สรุปความได้ว่าโจทก์ถูกนายวิชัยบังคับเขียนหนังสือลาออก หากโจทก์ไม่ยินยอมลาออกโจทก์ก็จะไม่ได้รับเงินใดๆ เพราะธุรกิจของจำเลยเป็นธุรกิจครอบครัวของนายวิชัย การโอนหุ้นจำเลยจะต้องได้รับอนุมัติจากที่ประชุมกรรมการซึ่งเป็นคนของนายวิชัยทั้งสิ้น อุทธรณ์ของโจทก์เป็นอุทธรณ์ที่ได้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของ

ศาลแรงงานกลางจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๓๓. คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๔๗๐/๒๕๕๖

เรื่อง ทำสัญญาจ้างหาโฆษณาแม้รายละเอียดในสัญญามุ่งถึงผลสำเร็จของงานก็ถือเป็นจ้างแรงงานมิใช่จ้างทำของ

ในการพิจารณาว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของนั้นหาจำต้องพิจารณาเพียงแต่ข้อความในสัญญาไม่ หากแต่ต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงในการทำงานของนายจ้างและลูกจ้างด้วยจึงจะทราบถึงเจตนาในการทำสัญญาของคู่สัญญาว่าเจตนาทำสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ แม้สัญญาจ้างหาโฆษณาระหว่างโจทก์และจำเลยจะมีรายละเอียดมุ่งถึงผลสำเร็จของงานอันได้แก่การหาโฆษณาให้แก่หนังสือพิมพ์ของจำเลยให้ได้ตามเป้าประสงค์ในสัญญา แต่ในทางปฏิบัติเมื่อโจทก์กับพวกไม่สามารถหาโฆษณาให้จำเลยได้ตามเป้าประสงค์ในสัญญา จำเลยก็ผ่อนผันให้แก่โจทก์กับพวก ทั้งยังจ่ายเงินเดือนและค่าเหนื่อยน้ำให้ตามสัญญาและเมื่อระยะเวลาตามสัญญาจ้างหาโฆษณาครบกำหนดแล้วปรากฏว่าจำเลยยังทำสัญญาจ้างโจทก์กับพวกอีก จึงแสดงถึงเจตนาของจำเลยในการจ้างโจทก์หาโฆษณาว่าแม้มีการกำหนดเป้าประสงค์ในการให้โจทก์กับพวกหาโฆษณามีมูลค่าไม่ต่ำกว่าในสัญญาข้อ ๓ แต่จำเลยมิได้มุ่งถึงผลสำเร็จของการงานที่ว่าจ้างนั้นเป็นสำคัญ ทั้งในการจ้างโจทก์กับพวกดังกล่าวจำเลยกำหนดให้โจทก์มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการฝ่ายโฆษณา ส่วนพวกของโจทก์ก็มีตำแหน่งในฝ่ายโฆษณาทั้งสิ้น จำเลยมอบบัตรประจำตัวพนักงานแก่โจทก์ โจทก์จะต้องลงเวลาเข้าทำงานและโจทก์มีอำนาจลงโทษตักเตือนลูกจ้างที่กระทำผิดแทนจำเลย พฤติการณ์ดังกล่าวล้วนแสดงถึงอำนาจบังคับบัญชาที่จำเลยมีต่อโจทก์กับพวก นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับโจทก์จึงเป็นการจ้างแรงงานอย่างแท้จริงหาใช่สัญญาจ้างทำของไม่

ส่วนการที่จำเลยอ้างว่าโจทก์กับพวกไม่ต้องทดลองงานตามข้อบังคับ เห็นว่า การที่จำเลยจ้างโจทก์กับพวกหาโฆษณาในจำนวนเงินมูลค่าไม่ต่ำกว่า ๒๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท และไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท นั้น จำเลยย่อมเล็งเห็นความเชี่ยวชาญของโจทก์กับพวกเป็นสำคัญ ทั้งสัญญาระหว่างจำเลยกับโจทก์เป็นสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดตามสัญญา ย่อมแตกต่างจากการจ้างแรงงานแบบไม่มีกำหนดเวลาที่จำเลยใช้บังคับแก่ลูกจ้างทั่วไป ลำพังการที่จำเลยไม่ให้โจทก์กับพวกทดลองงานหาทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับโจทก์กลายเป็นสัญญาจ้างทำของไปไม่

๓๔. คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๔๗๑/๒๕๕๖

เรื่อง ลูกจ้างไม่อุทิสเวลาทำงานให้นายจ้าง มาปฏิบัติงานสายเป็นประจำ นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแต่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การต่อสู้ว่าเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์ประพฤติตัวไม่เหมาะสม ใต้เสียง แสดงกิริยาก้าวร้าว ขาดความยำเกรง ทั้งไม่อุทิสเวลาให้จำเลย ฯลฯ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๕๕,๔๖๔ บาท ค่าชดเชย ๓๓๒,๗๘๔ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ศาลฎีกาเห็นว่า ตามคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยระบุว่าโจทก์ไม่อุทิสเวลาทำงานให้บริษัทฯ มีการมาปฏิบัติงานสายลาป่วยลากิจมากเกินไปในรอบปี ๒๕๔๙ จนถึงรอบปีปัจจุบัน จำเลยได้ออกหนังสือเตือนตามเอกสารระบุว่าโจทก์มาทำงานสายถึง ๓๘ ครั้ง รวม ๔ ชั่วโมง ๕ นาที ถือว่าโจทก์มาทำงานสายเป็นประจำ เป็นการทำการอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงไม่ถูกต้อง ส่วนประเด็นค่าชดเชยจำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ลาป่วยเท็จและเป็นการขาดงานสามวันติดต่อกัน จึงเป็นข้ออุทธรณ์ที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันโดยชอบในศาลแรงงานต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

๓๕. คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๖๕๗-๒๖๕๘/๒๕๕๖

เรื่อง ทุจริตต่อหน้าที่

องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร จำเลย จ้างโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นนักการตลาดระดับ ๖ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๙,๗๑๕ บาท เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๔๔ จำเลยโดยนาง ท. รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การตลาดเพื่อเกษตรกรมีคำสั่งให้โจทก์ออกจากงานเป็นพนักงาน ขอให้โจทก์พิสูจน์ว่า โจทก์ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการจัดจำหน่ายปุ๋ยตามโครงการปุ๋ยเชิงธุรกิจและกิจการอื่นตามวัตถุประสงค์ของจำเลย และทำหน้าที่ผู้จัดการคลังสินค้าตามนโยบาย ในระหว่างทำงานโจทก์ทำเรื่องขอเบิกค่าเช่าคลังสินค้าของสหกรณ์การเกษตรเมืองนครพนม จำกัด และสหกรณ์การเกษตรท่าอุเทน จำกัด ประจำเดือนตุลาคมและเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๑ เป็นค่าเช่า ๗๙,๘๐๐ บาท แต่โจทก์กลับชำระให้แก่สหกรณ์การเกษตรเมืองนครพนม จำกัด เพียงแห่งเดียวเป็นเงิน ๔๐,๐๐๐ บาท และนำเงินส่วนที่เหลือ ๓๙,๘๐๐ บาท ไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว ต่อมาภายหลังโจทก์จึงนำเครื่องถ่ายเอกสารไปมอบให้แก่สหกรณ์การเกษตรท่าอุเทน จำกัด แทนการชำระเงินเป็นการทุจริตต่อหน้าที่