

เป็นคราวๆ ไป การที่โจทก์ทั้งสี่จะทำงานล่วงเวลาหรือไม่จึงเป็นสิทธิของโจทก์แต่ละคน หากไม่ทำก็ไม่มี ความผิดใดๆ ดังนั้นการที่โจทก์ทั้งสี่ตลอดจนพนักงานอื่นของจำเลยหยุดทำงานล่วงเวลาวันที่ ๒ และ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๓ ย่อมเป็นสิทธิโดยชอบที่จะไม่ทำงานล่วงเวลาได้ การที่โจทก์ทั้งสี่ไม่ทำงานล่วงเวลาจึงไม่เป็น ความผิด จำเลยได้มีประกาศในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ อันเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมฝ่ายเดียว ที่ไม่เป็นคุณ ประกาศดังกล่าวจึงไม่มีผลให้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตาม หลังเที่ยงโจทก์ทั้งสี่พยายามติดต่อ กรรมการจำเลยเพื่อโต้แย้งคัดค้านประกาศดังกล่าว โจทก์กับพวกจึงไม่มีเจตนาหยุดงาน นัดหยุดงานหรือเป็น แกนนำแต่ประการใด การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและการกระทำอันไม่เป็น ธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ จำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๖๗. คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๔๘๑/๒๕๕๖

เรื่อง แม้นายจ้างไม่ได้รับเหตุไว้ในหนังสือเลิกจ้างแต่สามารถอ้างเหตุเลิกจ้างอื่นนอกจาก เหตุตามหนังสือเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้

แม้ตามหนังสือขออนุมัติเลิกจ้างโจทก์จะระบุเพียงจำเลยมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างหน่วยงาน เท่านั้น แต่จำเลยจะต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่จะต้องพิจารณาตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ และบทบัญญัติดังกล่าว มิได้บัญญัติว่าถ้านายจ้างไม่ได้แจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างแล้วนายจ้างจะยกเหตุ แห่งการเลิกจ้างขึ้นมาอ้างภายหลังไม่ได้ ทั้งไม่มีบทบัญญัติใดให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม ที่ใช้บังคับในขณะที่เกิดเหตุ ดังนั้นการที่โจทก์รับแทงและเป็นเจ้ามือห่วย ใต้ดิน เป็นเจ้ามือรับแทงพนันฟุตบอล เป็นนายทุนปล่อยเงินกู้ดอกเบี้ยวในอัตราสูง จำเลยก็ย่อมยกเหตุ ในการเลิกจ้างดังกล่าวขึ้นอ้างในภายหลังเพื่อเป็นข้อต่อสู้ในการไม่จ่ายเงินค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่ เป็นธรรมได้

๖๘. คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๐๙๖/๒๕๕๖

เรื่อง ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์ได้ทำสัญญาจ้างจำเลยทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยเภสัชกรโดยทดลองงาน ๑๒๐ วัน โจทก์ส่งจำเลยเข้าอบรมหลักสูตรผู้ช่วยเภสัชกรเป็นเวลา ๔ เดือน โดยโจทก์ออกค่าใช้จ่าย แต่จำเลยต้อง ทำงานแก่โจทก์เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หากจำเลยออกจางานก่อนกำหนดต้องคืนค่าใช้จ่ายจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท แก่โจทก์ ต่อมาจำเลยจงใจละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำการโดยไม่แจ้งเหตุให้ทราบ

การกระทำของจำเลยเป็นการจงใจกระทำผิดสัญญาจ้าง ทำให้โจทก์เสียหาย ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์รับจำเลยเป็นลูกจ้างเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๔๗ ในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ จำเลยละทิ้งงานไปใน วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ยังอยู่ในช่วงเวลาทดลองงานและยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของโจทก์ จึงยัง ไม่ได้รับการอบรมหลักสูตรผู้ช่วยเภสัชกร การกระทำของจำเลยจึงไม่เป็นการกระทำผิดสัญญาตามฟ้อง พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานกลางพิจารณาเพียงจากระยะเวลาที่จำเลย เข้าทำงานถึงวันที่ละทิ้งงานไปว่ายังอยู่ในระยะเวลา ๑๒๐ วัน แล้ววินิจฉัยว่ายังฟังไม่ได้ว่าจำเลยได้รับการ บรรจุเป็นพนักงานโดยมิได้สืบพยานหลักฐานให้ปรากฏข้อเท็จจริงให้ชัดเจนว่าจำเลยได้รับการบรรจุเป็น พนักงานของโจทก์หรือไม่ เมื่อใด และได้รับการอบรมหลักสูตรผู้ช่วยเภสัชกรหรือไม่ อย่างไร แต่กลับพิจารณา เพียงระยะเวลาดังกล่าวแล้ววินิจฉัยว่าจำเลยยังไม่ได้รับการอบรมหลักสูตร จึงให้ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงาน กลางรับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเพิ่มเติมแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดีต่อไป

๖๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๙๙/๒๕๕๖

เรื่อง เลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทมูลนิธิมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาภาคบังคับแก่เยาวชน (โรงเรียน นานาชาติใหม่) โจทก์ทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยผู้จัดการโรงเรียนและผู้จัดการฝ่ายการสื่อสารและ ประสานงานฝ่ายธุรกิจ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียน โจทก์ฟ้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นเงิน ๙,๔๗๔,๓๐๐ บาท ศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจำนวน ๔๗๓,๗๑๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ เป็นธรรม กล่าวคือลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุหรือเหตุที่ยังไม่สมควรถึง ขนาดที่จะเลิกจ้างได้ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งๆ ที่ไม่ ปรากฏว่ากิจการของจำเลยประสบภาวะทางเศรษฐกิจยากลำบากถึงขนาดต้องปรับลดจำนวนลูกจ้างเพื่อพยุง กิจการให้ดำเนินต่อไปได้ ทั้งก่อนเลิกจ้างจำเลยไม่ได้เสนองานใหม่ให้โจทก์อันจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าจำเลย พยายามหาหนทางช่วยเหลือมิให้มีการเลิกจ้างเกิดขึ้น ขณะที่การเลิกจ้างมีผลทำให้โจทก์ต้องสูญเสียอาชีพและ รายได้เลี้ยงตัวและครอบครัว การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวย่อมเป็นการค้ำประกันแต่ประโยชน์ของจำเลยฝ่ายเดียว ดังนั้นจึงไม่ใช่เหตุสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๗๐. คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๑๐๒/๒๕๕๖

เรื่อง การปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี มติคณะรัฐมนตรีไม่ใช่กฎหมาย

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจจัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ได้จ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ต่อมาโจทก์เกษียณอายุวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ เห็นว่า การปรับค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างนั้นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้คุ้มค่ากับอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมิได้เป็นการเพิ่มให้เปล่าที่ไม่ต้องทำงานเพิ่มตอบแทนแก่รัฐวิสาหกิจ โจทก์พ้นสภาพเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ เนื่องจากเกษียณอายุ โดยโจทก์ได้รับเงินบำเหน็จและเงินอื่นๆ ครบถ้วนแล้ว ก่อนโจทก์เกษียณได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ให้ปรับเงินเดือนเฉพาะข้าราชการร้อยละ ๓ เท่ากันทุกอัตราโดยมีผลวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ ต่อมาสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีหนังสือถึงกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติให้ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจปรับค่าจ้างร้อยละ ๓ และกระทรวงแรงงานมีหนังสือลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ให้จำเลยดำเนินการปรับค่าจ้าง ต่อมาคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมีมติเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๗ อนุมัติปรับค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีและได้ปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนแม้จะให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ ก็ตาม แต่ในวันที่ใช้ข้อบังคับดังกล่าวโจทก์ไม่มีสภาพการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่จะทำงานเพิ่มประสิทธิภาพตอบแทนให้แก่จำเลยได้อีกตามวัตถุประสงค์ของมติคณะรัฐมนตรี จำเลยจึงไม่ต้องปรับเพิ่มและจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องนั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย

๗๑. คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๑๐๔/๒๕๕๖

เรื่อง อุทธรณ์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบังคับคดี ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

สืบเนื่องจากจำเลยทั้งสองไม่ชำระเงินตามคำพิพากษา โจทก์จึงบังคับคดียึดที่ดินออกขายทอดตลาด ผู้ร้องร้องต่อศาลขอให้ระงับการขายทอดตลาด ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าไม่ปรากฏว่าการขายทอดตลาดจะเป็นไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่อย่างใดจึงยกคำร้อง ผู้ร้องอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ที่ผู้ร้องอุทธรณ์ว่าผู้ร้องจะได้รับความทุกข์อย่างแสนสาหัสหากไม่สามารถซื้อที่ดินนี้ได้เพราะเป็นที่ดินที่ผู้ร้องได้รับมรดกจากบิดามารดา ขอให้ศาลพิพากษากลับให้ระงับการขายทอดตลาดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ร้องหาเงินมาชำระให้แก่เจ้าพนักงานบังคับคดีนั้น อุทธรณ์ของผู้ร้องจึงเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานกลางที่ไม่อนุญาตให้ขยายเวลารวางเงินและไม่ออกหนังสือให้ตามที่ขออันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๗๒. คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๑๐๕/๒๕๕๖

เรื่อง ทายาทผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๗ ทวิ ต้องเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย

โจทก์เป็นบุตรของนาย น. ผู้ประกันตน ต่อมาปี ๒๕๔๙ นาย น. ถึงแก่ความตาย สำนักงานประกันสังคมมีคำสั่งไม่จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพกรณีตายแก่โจทก์ เนื่องจากโจทก์ไม่ใช่บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายจึงไม่ใช่ทายาทตามมาตรา ๗๗ จัตวา คณะกรรมการอุทธรณ์ยกอุทธรณ์ของโจทก์ โจทก์จึงฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งสำนักงานประกันสังคมและคำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และให้จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแก่โจทก์ จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้โจทก์มิได้เป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของนาย น. แต่โจทก์อยู่ในฐานะบุตรนอกกฎหมายที่บิดารับรองแล้วถือเป็นผู้สืบสันดานที่มีสิทธิรับมรดกของบิดาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๖๒๙ วรรคหนึ่ง (๑) แต่บำเหน็จชราภาพเป็นทรัพย์สินที่เกิดขึ้นเนื่องจากความตายไม่เป็นมรดก โจทก์จึงไม่อาจอาศัยสิทธิในการรับมรดกเข้าเรียกร้องได้

ส่วนมาตรา ๗๗ ทวิ ข้อ (๑) ได้กำหนดให้ทายาทผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพต้องเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย สำหรับเด็กที่เกิดจากบิดามารดาที่มีได้สมรสกันจะเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายต่อเมื่อบิดามารดาได้สมรสกันภายหลัง หรือบิดาได้จดทะเบียนว่าเป็นบุตรหรือศาลพิพากษาว่าเป็นบุตรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๕๔๗ เมื่อไม่มีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามเงื่อนไขข้างต้น โจทก์จึงไม่ใช่บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของนาย น. จึงไม่มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพ อนึ่งหากโจทก์สามารถพิสูจน์โดยร้องขอต่อศาลให้พิพากษาว่าเป็นบุตร ซึ่งการเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายจะมีผลนับแต่วันที่โจทก์เกิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๕๕๗ ที่แก้ไขใหม่ โจทก์ย่อมมีสิทธิยื่นคำร้องใหม่ในฐานะทายาทได้

๗๓. คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๑๐๗/๒๕๕๖

เรื่อง คำสั่งระหว่างพิจารณาห้ามอุทธรณ์ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๖ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม ระหว่างการพิจารณาศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้จำหน่ายคดีไว้ชั่วคราวเพื่อรอฟังผลคดีอาญาก่อน จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าที่ศาลแรงงานกลางให้คดีนี้รอฟังข้อเท็จจริงในคดีอาญาของศาลจังหวัดสมุทรปราการถึงที่สุดก่อน ซึ่งเป็นคำสั่งระหว่างพิจารณาห้ามจำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๖ ประกอบพระราชบัญญัติ

จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ แม้ศาลแรงงานกลางจะรับอุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ ขึ้นมา ศาลฎีกาก็ไม่รับวินิจฉัยให้

๗๔. คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๑๑๐/๒๕๕๖

เรื่อง ขอแก้ไขคำพิพากษาของศาล กรณีแก้ไขข้อผิดพลาดเล็กน้อยอันไม่มีผลเป็นการกลับหรือแก้คำวินิจฉัยในคำพิพากษาเดิม

เมื่อสัญญาค้ำประกันและแบบรับรองรายการทะเบียนราษฎรระบุชื่อจำเลยที่ ๒ ว่า “นายสิทธิชัย เจริญวัฒน์วิญญู” การที่คำฟ้องของโจทก์ระบุชื่อจำเลยที่ ๒ ว่า “นายสิทธิชัย เจริญรัตน์วิญญู” จึงเป็นการพิมพ์ผิดและมีผลทำให้คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ พิมพ์ชื่อจำเลยที่ ๒ ผิดไปด้วย ดังนั้นการที่โจทก์ยื่นคำร้องขอแก้ไขคำพิพากษาในส่วนชื่อจำเลยที่ ๒ จึงเป็นการร้องขอให้แก้ไขข้อผิดพลาดเล็กน้อยและไม่เป็นการกลับหรือแก้คำวินิจฉัยในคำพิพากษาเดิม จึงมีเหตุสมควรแก้ไขข้อผิดพลาดดังกล่าวให้ถูกต้องตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๔๓ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

๗๕. คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๒๔๕/๒๕๕๖

เรื่อง การตีความ “กระดุกหลายแห่ง” ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์จ้างนางส. เป็นลูกจ้าง ระหว่างทำงานนางส. ประสบอันตรายกระดุกสองชิ้นบริเวณแขนขวาแตก เข้ารักษาพยาบาล สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานีมีคำสั่งให้นางส. มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล ๓๕,๐๐๐ บาท โจทก์อุทธรณ์ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยยื่น โจทก์เห็นว่ากระดุกแตก ๒ แห่ง จำเลยมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนส่วนที่เกิน ๓๕,๐๐๐ บาท อีกจำนวน ๒๐,๕๖๘ บาท ศาลแรงงานกลางพิพากษาเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและให้จำเลยจ่ายเงินทดแทนอีกจำนวน ๒๐,๕๖๘ บาท จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อพิจารณาจากกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ปรากฏว่าไม่ได้ให้ความหมายของคำว่า “กระดุกหลายแห่ง” เอาไว้แต่อย่างใด เมื่อพิจารณาความหมายในพจนานุกรมว่า “แห่ง” แปลว่า “ที่” ทำหน้าที่ได้ทั้งเป็นคำนามและลักษณะนามกล่าวคือ กระดุกหลายแห่งหมายถึงกระดุกหลายที่ แต่ถ้อยคำดังกล่าวไม่ชัดเจนทำให้ตีความได้หลายนัย กล่าวคือ กระดุกหักหลายชิ้นที่บริเวณแขนข้างหนึ่งเป็นกระดุกหักแห่งเดียวคือดูที่อวัยวะเป็นสำคัญหรือพิจารณาว่าเป็นกระดุกคนละชิ้นเมื่อมีการแตกหักหลายชิ้นถือเป็นการบาดเจ็บของกระดุกหลายแห่งเมื่อกฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง การตีความในข้อกฎหมายที่เป็น

ปัญหาหรือมีข้อสงสัยให้ตีความข้อกฎหมายไปในทางหรือนัยที่จะให้ความคุ้มครองหรือให้ประโยชน์แก่ผู้มีสิทธิ ได้รับเงินทดแทน ดังนั้นการประสบอันตรายของลูกจ้างเนื่องจากการทำงานทำให้กระดูกเรเดียสหัก ๓ ท่อน และกระดูกอัลนาหักเป็น ๒ ท่อน ของแขนขวาหัก จึงเป็นการบาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่ปฏิเสธไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาลที่เกิน ๓๕,๐๐๐ บาท ไม่ชอบ ด้วยกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

๗๖. คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๕๓๓-๖๕๓๔/๒๕๕๖

เรื่อง เงินค่านายหน้า ถือเป็นค่าจ้าง ต้องนำมาเป็นฐานคำนวณค่าชดเชย

เดิมจำเลยมีข้อตกลงในการจ่ายค่านายหน้าจากการขายให้แก่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ อัตราร้อยละ ๑ จากยอดขายที่เรียกเก็บจากลูกค้าได้ ต่อมาจำเลยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่านายหน้าขึ้นใหม่เป็นอัตรา ร้อยละ ๑ เมื่อลูกค้าชำระเงินไม่เกิน ๙๐ วัน ได้รับค่านายหน้าอัตราร้อยละ ๐.๘ เมื่อลูกค้าชำระเงินภายใน ๙๐ ถึง ๑๒๐ วัน หากลูกค้าชำระเงินเกินกว่า ๑๒๐ วัน จะไม่ได้รับค่านายหน้า ส่วนโจทก์ที่ ๒ จะได้รับ ค่านายหน้าอัตราร้อยละ ๐.๕ ของยอดขายที่ทีมงานขายซึ่งอยู่ในความดูแลของโจทก์ที่ ๒ ทำได้เมื่อลูกค้าชำระ เงินไม่เกิน ๙๐ วันและจะได้รับค่านายหน้าอัตราร้อยละ ๐.๔ เมื่อลูกค้าชำระเงินภายใน ๙๐ วัน ถึง ๑๒๐ วัน หากลูกค้าชำระเงินเกิน ๑๒๐ วัน จะไม่ได้ค่านายหน้า นอกจากนี้โจทก์ที่ ๒ จะได้รับค่านายหน้าเมื่อมียอดขาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของเป้าหมายที่กำหนด การคำนวณค่านายหน้าแก่โจทก์ที่ ๑ และ ๒ มีกำหนดงดการ จ่ายพร้อมกับเงินเดือนที่เป็นประจำแน่นอน เงินค่านายหน้าจึงเป็นเงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็น ค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวัน ทำงาน แม้จำเลยจะกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่โดยกำหนดตามระยะเวลาที่ลูกค้าชำระเงินก็ตาม แต่การทำ ยอดขายให้ได้ตามเป้าหรือการติดตามทวงหนี้ค่าสินค้าจากลูกค้าก็เป็นส่วนหนึ่งของงานรับผิดชอบของโจทก์ ค่านายหน้าตามหลักเกณฑ์ใหม่จึงเป็นค่าตอบแทนการทำงานนั่นเอง ดังนั้นค่านายหน้าตามหลักเกณฑ์เดิมและ หลักเกณฑ์ใหม่จึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต้องนำไปเป็น ส่วนหนึ่งในการคำนวณค่าชดเชย