

## ๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๘/๒๕๕๗

เรื่อง พุทธการณที่ลูกจ้างเบิกเงินจากงบประมาณผิดประเภททั้งที่ทราบระเบียบดังกล่าวดี ไม่เป็นความผิดร้ายแรง แต่ถือได้ว่าโจทก์ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุกลงไปโดยถูกต้องและสุจริต เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแต่ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการเขต ห้องทำงานของผู้จัดการเขต ๑ ซึ่งเป็นห้องทำงานของโจทก์ชั่วคราว โจทก์ทำเรื่องขออนุมัติซ่อมแซมซึ่งผู้บังคับบัญชาอนุมัติแล้ว ต่อมาโจทก์สำรองจ่ายเงินค่าซ่อมแซมห้องทำงานไปก่อน โจทก์ยอมมีสิทธิเบิกค่าซ่อมแซมห้องทำงาน เช่นเดียวกับการเบิกเงินค่าซ่อมแซมรถยนต์ของโจทก์ เมื่อปรากฏว่ารถยนต์ของโจทก์ถูกนำไปใช้ในระหว่างทำงานให้จำเลยแทนรถยนต์ประจำตำแหน่งแล้วเกิดอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์เฉี่ยวชนได้รับความเสียหาย ผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้ซ่อมได้ แม้โจทก์จะเบิกเงินงบประมาณส่งเสริมการขายมาเป็นค่าซ่อมรถยนต์และค่าซ่อมแซมห้องทำงานแทนที่จะเบิกเอาจากประเภทอื่น แต่กรณีดังกล่าวโจทก์ก็ไม่ได้แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากจำเลยและไม่ได้ทำให้จำเลยเสียหาย ถือไม่ได้ว่าโจทก์กระทำการทุจริตต่อจำเลย ไม่ได้ประพฤตชั่ว โกงไม่ซื่อตรง คดโกงหรือฉ้อโกง การกระทำของโจทก์จึงเป็นการผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่มีโทษกรณีร้ายแรง จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ อย่างไรก็ตามพุทธการณที่โจทก์เบิกเงินจากงบประมาณผิดประเภททั้งที่ทราบระเบียบดังกล่าวดีเช่นนี้ยอมถือได้ว่าโจทก์ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุกลงไปโดยถูกต้องและสุจริต ทำให้จำเลยขาดความเชื่อถือและไว้วางใจที่จะให้โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ จึงมีเหตุสมควรที่จะจำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคห้า ที่ใช้บังคับในขณะเกิดเหตุ และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

## ๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๙/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างนำภาพถ่ายเปลือยของหญิงและภาพถ่ายการร่วมประเวณีระหว่างหญิงกับตนติดไว้ตามสถานที่ต่างๆในหมู่บ้านและสถานที่หญิงเกี่ยวข้อง เพื่อประจานหญิง ถือเป็นการกระทำของผู้ที่มีจิตใจผิดปกติที่คนธรรมดาจะพึงกระทำ แม้กระหนานอกสถานที่ทำงานก็เป็นความผิดร้ายแรง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด จำเลยให้การว่าโจทก์กระทำผิดร้ายแรงกระทบต่อชื่อเสียงของจำเลย ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุว่า “พนักงานต้องรักษาวินัยที่กำหนดไว้ต่อไปนี้โดยเคร่งครัดคือรักษาเกียรติชื่อเสียงของบริษัท ไม่ประพฤตชั่ว ไม่ประพฤตตนเป็นอันธพาล ไม่กระทำความผิดกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีรวมทั้งไม่ประพฤตตนอันเป็นภัยต่อสังคมหรือบริษัท” โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งช่างซ่อมเครื่องบิน โจทก์

ว่าจ้างบุคคลอื่นให้นำภาพเปลือยกายของนางสาว พ. ซึ่งบางภาพเป็นภาพโจทก์ร่วมประเวณีกับนางสาวพ. ไปติดตามสถานที่ต่างๆ ในหมู่บ้านและสถานที่ที่นางสาว พ. มีความเกี่ยวข้อง หนังสือพิมพ์ลงข่าวการกระทำของโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานของจำเลย การที่โจทก์นำภาพถ่ายเปลือยของหญิงและการร่วมประเวณีระหว่างหญิงกับตนออกเผยแพร่เพื่อประจานหญิง เป็นการกระทำของผู้ที่มีจิตใจผิดปกติที่คนธรรมดาจะพึงกระทำการกระทำของโจทก์ปรากฏเป็นข่าวทางหนังสือพิมพ์รายวันระบุว่าเป็นพนักงานฝ่ายช่างของจำเลย ย่อมกระทบต่อชื่อเสียงของจำเลย ถือว่าโจทก์ไม่รักษาเกียรติและชื่อเสียงของจำเลย เป็นการประพฤติชั่วรวมทั้งผิดกฎหมายและศีลธรรมอีกด้วย แม้โจทก์กระทำนอกสถานที่ทำงานและนอกเวลาทำงานก็เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

### ๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๐/๒๕๕๗ (มาตรา ๕๘๓)

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ เปิดสอนพิเศษให้แก่นักศึกษาและรับเงินค่าสอนจากนักศึกษา

โจทก์เป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเอกชนตำแหน่งอาจารย์ โจทก์เปิดสอนพิเศษให้แก่นักศึกษาและรับเงินค่าสอนจากนักศึกษานั้น จำเลยลงโทษโจทก์ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำเลยจึงไม่อาจนำความผิดมาเป็นเหตุเลิกจ้างได้อีก ส่วนความผิดฐานขัดคำสั่งให้เขียนเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานด้านคณิตศาสตร์และห้ามสอนนักศึกษา แม้ไม่ใช่ความผิดร้ายแรง แต่โจทก์เป็นถึงอาจารย์ในมหาวิทยาลัย แต่กลับมีพฤติกรรมไม่ทำตามคำสั่งของจำเลยหลายประการ กรณีจึงมีเหตุสมควรเพียงพอเลิกจ้างโจทก์ได้ การเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ทั้งการกระทำของโจทก์ยังเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓

### ๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๑-๖๐๒/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างขายกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างในประเทศไทยทั้งหมด มิได้กั้นแกล้ง ไม่ได้เลือกปฏิบัติ ถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมเนื่องจากกิจการของจำเลยมีกำไร ศาลฎีกาเห็นว่าการที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานประจำสาขาในประเทศไทยโดยมิใช่การเลือกเลิกจ้างเฉพาะโจทก์ทั้งสอง จึงมิใช่เป็นการกั้นแกล้งโจทก์ แม้จำเลยจะขายหุ้นทั้งหมดให้บริษัท อ. ในราคาสูงโดยไม่ปรากฏว่าก่อนขาย จำเลยประสบภาวะขาดทุนและจำเลยเลิกจ้างโดยไม่ได้เป็นความผิดของโจทก์ของโจทก์ทั้งสองก็ตาม แต่การที่จำเลยขายกิจการทั้งหมดโดยไม่มีธุรกิจที่จะดำเนินกิจการอีกต่อไป ทั้งบริษัทแม่และบริษัทสาขาในต่างประเทศรวมถึงสาขาในประเทศไทยและจำเลยเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดโดยไม่ได้เลือกปฏิบัติเฉพาะโจทก์

ทั้งสอง ทั้งจำเลยได้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีไม่ได้รับเสนองานจากบริษัท เอ ให้โจทก์ทั้งสองกับเงินพิเศษ เนื่องจากทำงานกับจำเลยจนถึงวันที่มีผลเป็นการเลิกจ้างให้โจทก์ที่ ๑ เป็นเงินจำนวนพอสมควรนอกเหนือจากเงินที่จำเลยต้องจ่ายตามกฎหมายให้แก่โจทก์ทั้งสองอีกด้วย กรณีเช่นนี้ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๘

#### ๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๔/๒๕๕๗

เรื่อง ย้ายลูกจ้างให้ทำงานแผนกอื่นทำให้รายได้ประจำปีลดลงไม่น้อยกว่า ๑๐ บาท ต่อวัน  
ถือเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยกลั่นแกล้งโจทก์โดยมีคำสั่งย้ายและเปลี่ยนสภาพการจ้าง ซึ่งมีสภาพการทำงานหนักและแวกว่าเดิม ทำให้เงินรายได้ประจำปีของโจทก์ลดลงไม่น้อยกว่า ๑๐ บาทต่อวัน จำเลยให้การว่าเป็นอำนาจจัดการของจำเลยเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลซึ่งขัดข้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ห้ามไว้ ทั้งโจทก์ยินยอมให้จำเลยโยกย้ายได้ตามที่ระบุในสมัครงาน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งช่างซ่อมบำรุงรักษาทั่วไป ทำหน้าที่บำรุงรักษาเครื่องจักร เป็นพนักงานทั่วไป ประเภท ก จำเลยย้ายโจทก์ให้ไปทำงานในตำแหน่งอัดเบลล์ทำหน้าที่บรรจุหีบห่อ เป็นพนักงานทั่วไป ประเภท ข เมื่อเปรียบเทียบแล้วประเภท ก จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ๑๒ บาท ต่อวัน ประเภท ข จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ๑๐ บาท ต่อวัน จึงพิพากษาให้จำเลยคืนสภาพการจ้างของโจทก์ดังเดิม จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าที่จำเลยอุทธรณ์ว่าศาลแรงงานรับฟังพยานบอกเล่าซึ่งมิได้รู้เห็น ไม่ได้ยิน ศาลแรงงานกลางตีความเรื่องการย้ายที่เป็นการลดสภาพการจ้างไม่ตรงตามหลักกฎหมาย ล้วนเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔

#### ๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๙๕-๑๒๙๖/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างไม่อนุมัติจ่ายเงินตามคำสั่งนายจ้าง เนื่องจากผิดหลักการทางบัญชี ไม่ถือเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง

โจทก์ทั้งสองทำงานตำแหน่งผู้จัดการและผู้ช่วยฝ่ายบัญชี ต่อมาวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๘ จำเลยเลิกจ้างอ้างว่าจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ศาลแรงงานพิจารณาฟังข้อเท็จจริงว่า บริษัทจำเลยเป็นบริษัทในเครือบริษัท ซ. ต่อมาบริษัท ซ. ขาดสภาพคล่องมีหนี้ค้างชำระ ๘๐ ล้านบาท ผู้บริหารจำเลยให้โจทก์ทั้งสองทำเรื่องอนุมัติการจ่ายเงินจำนวนดังกล่าว แต่หนี้ดังกล่าวมีรายการไม่ครบถ้วนและบางรายการไม่ถือเป็นหนี้ของจำเลย โจทก์ทั้งสองจึงปฏิเสธไม่ทำเรื่องอนุมัติการจ่ายเงิน ต่อมาจำเลยได้ยืนยันคำสั่ง โจทก์ทั้งสองจึงยอมทำตาม ต่อมาจำเลยพักงานโจทก์ทั้งสอง ๗ วัน โดยจ่ายค่าจ้าง เมื่อพ้นกำหนดโจทก์ทั้งสองกลับ

เข้ามาทำงานเพื่อขอพบผู้บริหาร ขอคำชี้แจงข้อบกพร่องของตน พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่เปิดประตูให้ โจทก์ทั้งสองไปจอดรถยนต์ โจทก์ทั้งสองจึงได้จอดรถยนต์ปิดช่องทางเพียงด้านเดียวจอดอยู่ไม่นาน

ศาลแรงงานเห็นว่าโจทก์ทั้งสองเป็นนักบัญชีย่อมมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพโดยจะต้องทำบัญชีให้ถูกต้องกับความเป็นจริง มิฉะนั้นอาจมีความผิดตามพระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. ๒๕๔๓ การที่โจทก์ทั้งสองปฏิเสธไม่ทำเรื่องอนุมัติการจ่ายเงินเป็นการปฏิบัติตามวิชาชีพในฐานะนักบัญชีถือไม่ได้ว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งของจำเลย และการที่โจทก์ทั้งสองจอดรถยนต์ปิดช่องทางเข้าดังกล่าวเป็นความผิดเล็กน้อย แม้การกระทำของโจทก์ทั้งสองดังกล่าวจะมีใช้วิธีการที่ถูกต้องนัก และอาจสร้างความไม่สะดวกแก่รถยนต์ที่แล่นผ่านเข้าออกบริษัทบ้าง แต่ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นเหตุอันสมควรที่ถึงขนาดจะเลิกจ้างได้ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุอันสมควรและเพียงพอ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ต้องจ่ายค่าเสียหาย ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

#### ๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๙๗/๒๕๕๗

เรื่อง คำสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชายังไม่ถึงที่สุดจนกว่านายจ้างจะเห็นชอบด้วย ดังนั้นจึงมิใช่การลงโทษซ้ำในความผิดเดียวกัน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในการกระทำความผิดเดียวกับที่จำเลยเคยลงโทษจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ระหว่างพิจารณาเลยได้รับค่าชดเชยจึงสละประเด็นเรื่องค่าชดเชย ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าคำสั่งลงโทษมิใช่การลงโทษในการกระทำผิดครั้งเดียวกันซ้ำอีกและโจทก์ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า การที่นาย ม. ผู้บังคับบัญชาโจทก์มีคำสั่งลงโทษโจทก์ด้วยการตัดเงินเดือนร้อยละ ๑๐ เป็นเวลา ๑ เดือน และต่อมามีคำสั่งเพิ่มเติมโทษเป็นการลงโทษด้วยการตัดเงินเดือนโจทก์ร้อยละ ๑๐ มีกำหนด ๒ เดือน จึงเป็นการลงโทษในเบื้องต้นซึ่งจะต้องรายงานผลการลงโทษให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับทราบจนถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่เท่านั้น คำสั่งลงโทษของนาย ม. ผู้บังคับบัญชา จึงยังไม่ถึงที่สุดจนกว่ากรรมการผู้จัดการใหญ่จะเห็นชอบในการลงโทษ เมื่อต่อมากรรมการผู้จัดการใหญ่เห็นควรให้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนโจทก์และมีคำสั่งไล้โจทก์ออกจากงาน ซึ่งโจทก์ได้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจำเลยจนคณะกรรมการจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ออกจากงาน อันเป็นกระบวนการพิจารณาลงโทษโจทก์ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จึงมิใช่การลงโทษซ้ำในความผิดเดียวกันดังที่โจทก์อ้าง อุทธรณ์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๐-๑๓๐๑/๒๕๕๗

เรื่อง ข้อตกลงในสัญญาที่ลูกจ้างต้องชดใช้ค่าเสียหายจากการทำความเสียหาย ลูกจ้างต้องชดใช้ค่าเสียหายชำระค่าปรับ ๓ เท่า มีลักษณะเป็นเบี้ยปรับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๗๙ ศาลใช้ดุลพินิจลดค่าเสียหายลงได้

โจทก์ประกอบธุรกิจซื้อขายและให้สินเชื่อบริการรถยนต์และจักรยานยนต์ จำเลยกับพวกเป็นลูกจ้างประจำสาขาลำปาง ในระหว่างทำงานจำเลยกับพวกร่วมกันให้ข้อมูลเท็จว่ามีเจ้าของรถยนต์และจักรยานยนต์นำรถมาขอสินเชื่อกับโจทก์แล้วจัดทำเอกสารเบิกเงินออกจากบัญชีของโจทก์ ๒๐ ครั้ง ขอบังคับให้จำเลยกับพวกชดใช้ค่าเสียหายและค่าปรับ ๓ เท่า ของค่าเสียหายตามสัญญา ศาลแรงงานภาค ๕ เห็นว่า ข้อตกลงค่าปรับอัตรา ๓ เท่า ของค่าเสียหายที่เกิดขึ้นตามสัญญาจ้างแรงงาน เป็นการกำหนดค่าเสียหายล่วงหน้าอันมีลักษณะเป็นเบี้ยปรับ เมื่อคำนึงถึงการกระทำผิดและพฤติการณ์ทั้งปวงของมูลคดีแล้วจึงไม่กำหนดค่าเสียหายส่วนนี้ให้ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงิน ๒,๓๔๓,๕๙๒ บาท จำเลยที่ ๒ และ ๖ ร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ เป็นเงินจำนวน ๑,๓๓๔,๑๘๙ บาท จำเลยที่ ๓ และ ๗ ร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ เป็นเงิน ๑,๗๗๘,๑๘๙ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๓ และ ๗ อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าอุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองเป็นการขอให้ศาลฎีกาใช้ดุลพินิจกำหนดหรือแก้ไขค่าเสียหายที่ศาลแรงงานภาค ๕ ได้ใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายไว้แล้วจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๒-๑๓๐๓/๒๕๕๗

เรื่อง รัฐวิสาหกิจที่มีได้จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ไม่เป็นหน่วยงานของรัฐ ลูกจ้างไม่ใช่เจ้าหน้าที่ตามความหมายของพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ จึงไม่นำมาตรา ๘ และมาตรา ๑๐ มาใช้บังคับ

จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดรัฐวิสาหกิจที่มีได้จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ไม่เป็นหน่วยงานของรัฐ ลูกจ้างกับพวกจึงไม่ใช่เจ้าหน้าที่ตามความหมายของพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ จึงไม่นำมาตรา ๘ และมาตรา ๑๐ ของพระราชบัญญัติในเรื่องนี้ให้นำหลักกฎหมายนี้รวมมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างกับพวก ดังนั้นการที่ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงแล้วว่าโจทก์ทั้งสิบกระทำความเสียหายดังที่ถูกล่าวหาแล้ววินิจฉัยให้โจทก์ทั้งสิบร่วมกันชดใช้ค่าเสียหายแก่จำเลยโดยนำหลักเรื่องลูกหนี้ร่วมตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงชอบแล้ว

**๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๔/๒๕๕๗**

**เรื่อง มูลหนี้ละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา**

โจทก์ฟ้องว่าในขณะที่จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นลูกจ้างของโจทก์ตำแหน่งพนักงานสาขา จี พี คาร์ฟูร์ชดา มีหน้าที่ขายสินค้าให้โจทก์ ได้นำสินค้าโทรศัพท์เคลื่อนที่ของโจทก์ออกจากจุดขายไปให้บุคคลภายนอกโดยไม่มีการขายนำเงินผ่านพนักงานเก็บเงินเป็นมูลค่า ๙๐๙,๐๕๐ บาท และมีสินค้าอื่นสูญหายอีก ๑๒,๕๐๐ บาท รวมเป็นค่าเสียหาย ๙๒๑,๕๕๐ บาท ขอให้บังคับจำเลยที่ ๑ ชำระค่าเสียหายแก่โจทก์ คำฟ้องของโจทก์เป็นการฟ้องบังคับตามสิทธิเรียกร้องในมูลหนี้จากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่การฟ้องคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา ดังนั้นในการพิจารณาคดี ศาลแรงงานจึงไม่จำเป็นต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญา

**๑๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๕/๒๕๕๗**

**เรื่อง ลูกจ้างไปทำงานที่ต่างจังหวัดให้กับนายจ้าง เมื่อทำงานเสร็จแล้วเดินทางกับบริษัทเพื่อรายงานนายจ้าง แต่ถูกคนร้ายชิงทรัพย์จนถึงแก่ความตาย ถือว่าความตายเกิดจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงถือเป็นการประสบอันตรายตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗**

โจทก์ยื่นขอรับเงินทดแทนกรณีเสียชีวิต จำเลยวินิจฉัยว่าไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เนื่องจากลูกจ้างถูกยิงเสียชีวิตเพราะติดหนึ่การพนันและเรื่องผู้หญิง โจทก์อุทธรณ์ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนยื่น โจทก์ไม่เห็นด้วยจึงฟ้องเป็นคดีนี้ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลยให้จ่ายค่าทดแทนกรณีตายแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๒๐ ในการจ่ายให้จำเลยปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ (๔) และมาตรา ๑๘ วรรคสี่ จำเลยอุทธรณ์เรื่องอำนาจฟ้อง

ประเด็นเรื่องอำนาจฟ้องศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้โจทก์ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีคำสั่งว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิ และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยยื่น คำสั่งของสำนักงานประกันสังคมและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจึงมีผลโดยตรงต่อนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องเพิกถอนต่อศาลแรงงานได้ ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๙ บัญญัติหลักการไว้ว่าต้องเป็นไปโดยประหัยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนเหมือนคดีแพ่งทั่วไป มาตรา ๓๕ จึงบัญญัติให้ทำคำฟ้องเป็นหนังสือหรือจะฟ้องด้วยวาจาก็ได้ คดีนี้โจทก์มารดาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้มอบอำนาจให้นาง ล. มาฟ้องคดีด้วยวาจาและศาลแรงงานภาค ๖ บันทึกรายการแห่งข้อหาตามแบบคำฟ้องคดีแรงงาน (รง.๑) โดยแนบหลักฐาน อันเป็นการฟ้องเพื่อทำลายมติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน มิใช่เป็นการฟ้องลูกหนี้ให้ชำระหนี้ในมูลหนี้เป็นอย่างใดอย่างหนึ่งประกอบกับ

คดีแรงงานไม่มีค่าฤชาธรรมเนียมที่ต้องบังคับเอาแก่ลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่ต้องฟ้องให้ลูกตัวบุคคลที่เป็นลูกหนี้เหมือนคดีแพ่งทั่วไป การที่โจทก์สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลกถือได้ว่าเป็นการฟ้องผู้มีอำนาจและหน้าที่ออกคำสั่งหรือคำวินิจฉัยดังกล่าว ทั้งปรากฏว่าฝ่ายจำเลยได้แต่งตั้งอัยการเข้ามาแก้ต่างแทนฝ่ายจำเลยแล้ว ดังนั้นโจทก์จึงมีอำนาจฟ้องสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก

นาย พ. ลูกจ้าง ตำแหน่งช่างเทคนิค นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ลูกจ้างเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ให้แก่นายจ้าง เมื่อปฏิบัติหน้าที่เสร็จแล้วยังจะต้องเดินทางกลับไปยังบริษัทของนายจ้างเพื่อไปรายงานให้นายจ้างได้ทราบ ระหว่างนั้นก็ถูกคนร้ายชิงทรัพย์จนลูกจ้างถึงแก่ความตาย เหตุเกิดขึ้นขณะลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง ถือว่าความตายเกิดจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จึงถือเป็นการประสบอันตรายตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

## ๑๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๖/๒๕๕๗

เรื่อง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานกรณีไม่ให้นายจ้างจ้างลูกจ้างจากบริษัท  
เหมาช่วงเกินกว่า ๒๕ % ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๕

สหภาพแรงงานมีทสุชิตะประเทศไทยฟ้องว่าจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะไม่จ้างแรงงานจากบริษัทผู้รับเหมาช่วงในอัตราเกินร้อยละ ๒๕ แต่จำเลยฝ่าฝืนข้อตกลง จำเลยให้การว่าข้อตกลงดังกล่าวไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อตกลงที่ ๕ ระบุว่าจ้างงานรับเหมาช่วงบริษัทมีนโยบายว่าจ้างแรงงานจากบริษัทรับเหมาช่วงในอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานในหน่วยงานนั้น แต่ถ้ามีความจำเป็นสามารถจ้างได้รวมแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๐ แต่จำเลยได้ทำสัญญาว่าจ้างพนักงานของบริษัทผู้รับเหมาช่วงเข้าทำงานเกินกว่าร้อยละ ๓๐ ข้อตกลงข้อที่ ๕ ดังกล่าวเป็นข้อตกลงอย่างอื่นมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ โจทก์จึงไม่มีสิทธิบังคับจำเลยให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ จึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า สภาพการจ้าง หมายถึงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้นข้อตกลงข้อ ๕ ระหว่างโจทก์กับจำเลยแม้จะเป็นเรื่องการจ้างแรงงานรับเหมาช่วงก็อยู่ในความหมายของเงื่อนไขการจ้างหรือประโยชน์อื่นของจำเลยหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างตามความหมายของคำจำกัดความดังกล่าว เนื่องจากหากให้จำเลยจ้างแรงงานรับเหมาช่วงโดยไม่อยู่ในบังคับข้อตกลงข้อที่ ๕ แล้ว จำเลยจะจ้างแรงงานรับเหมาช่วงไปเรื่อย ทำให้สัดส่วนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยน้อยลงไปเรื่อยโดยไม่มี

ข้อจำกัดย่อมส่งผลกระทบต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยในเรื่องค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ จะหยุดกับที่ไม่มีการพัฒนาต่อไป ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษามานั้นไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา พิพากษากลับให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อที่ ๕

### ๑๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๘/๒๕๕๗

เรื่อง ระยะเวลายื่นขอรับเงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ตามมาตรา ๔๙ เป็นเพียงระยะเวลาเร่งรัดไม่ใช่บทบัญญัติตัดสิทธิ แม้ยื่นเกินก็ยังมีสิทธิ , “บุตร” ตามมาตรา ๒๐ ถือเอาความเป็นบุตรตามความเป็นจริง (พรบ. เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗)

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนกรณีที่มีคำวินิจฉัยยื่นตาม สำนักงานประกันสังคมว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนเนื่องจากยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนเกินกำหนดเวลา ๑๘๐ วัน นับแต่วันประสบอันตราย ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำวินิจฉัยคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและให้จำเลยจ่ายเงินทดแทนและเงินค่าทำศพรวมเป็นเงิน ๕๐๖,๔๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง.... (๓) บุตรอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่อายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรีให้ได้รับ ส่วนแบ่งตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่” เป็นบทบัญญัติที่ถือว่าเอาอายุและการศึกษาเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการ เป็นผู้ได้รับสิทธิรับเงินทดแทน ไม่ได้บัญญัติว่าต้องเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย บุตรตามมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๓) จึงต้องถือเอาความเป็นบุตรตามความเป็นจริง เมื่อโจทก์เป็นบุตรตามความเป็นจริงของผู้ตาย จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๓)

สำหรับประเด็นเรื่องค่าทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๔๙ นั้น กฎหมายบัญญัติให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนภายใน ๑๘๐ วันนับแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย แต่ไม่ได้บัญญัติว่าหากไม่ยื่นคำร้องขอรับเงินภายในกำหนดเวลาแล้วจะมีผลทำให้สิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนระงับสิ้นไป ระยะเวลาการยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนภายใน ๑๘๐ วัน จึงเป็นเพียงกำหนดระยะเวลาเร่งรัดให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ตามมาตรา ๒๐ ใช้สิทธิโดยเร็วเท่านั้น ไม่ใช่บทบัญญัติตัดสิทธิ ดังนั้นแม้โจทก์ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนเกินกำหนด โจทก์ก็ยังมีสิทธิได้รับเงินทดแทน พิพากษายืน



๑๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๙/๒๕๕๗

เรื่อง จ้างพนักงานเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสัญญาจ้างแรงงาน จึงอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน เรื่องเขตอำนาจพิจารณาของศาล ต้องยกประเด็นขึ้นต่อสู้ตั้งแต่แรก หากไม่ได้ยกขึ้นอ้างแสดงว่ายอมรับอำนาจศาล

โจทก์ฟ้องว่าทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวของจำเลย ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ จำเลยเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๓๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยให้การว่าเนื่องจากจำเลยเป็นราชการส่วนกลาง โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔ ผลการประเมินการปฏิบัติของโจทก์ไม่ผ่าน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง ๔,๖๗๘.๖๖ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๙,๙๙๐.๖๖ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์เรื่องอำนาจฟ้อง ศาลฎีกาเห็นว่า แม้จำเลยเป็นราชการส่วนกลางได้รับยกเว้นมิให้อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔ แต่โจทก์ฟ้องเรียกค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน เป็นการฟ้องโดยอาศัยสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน มิใช่ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่เพียงอย่างเดียว โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง ส่วนประเด็นอุทธรณ์ว่าคดีไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานนั้น ก่อนที่ศาลแรงงานกลางจะพิพากษาคดี เมื่อจำเลยมิได้ยกข้อต่อสู้ไว้ในคำให้การแสดงว่าจำเลยยอมรับอำนาจศาลแรงงานกลางที่จะพิจารณาพิพากษาคดีนี้ได้ จำเลยเพียงยกปัญหาดังกล่าวขึ้นอุทธรณ์ จึงเป็นการล่วงเวลาที่พิจารณาปัญหาไปแล้ว จึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์

๑๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๐/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างลงลายมือชื่อจะไม่เรียกร้องสิทธิประโยชน์ใดๆ จากนายจ้างอีกมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความลูกจ้าง จึงไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ นางพ. ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลยเป็นผู้แจ้งให้โจทก์ทราบว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ และจำเลยเตรียมจ่ายเงินค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยแคชเชียร์เช็ค แต่โจทก์ต้องลงลายมือชื่อในเอกสาร ซึ่งมีข้อความว่าเมื่อได้รับเงินแล้วจะไม่เรียกร้องสิทธิประโยชน์ใดๆ จากจำเลยอีก โจทก์ทราบข้อความแล้วลงลายมือชื่อ โจทก์ยอมเข้าใจ

ข้อตกลงตามใบรับเงินซึ่งมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ จึงมีผลผูกพันว่าโจทก์ไม่ติดใจเรียกร้องเงินใดๆ จากจำเลยอีก โจทก์จึงไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจากจำเลย

#### ๑๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๑-๑๓๑๒/๒๕๕๗

##### เรื่อง การใช้สิทธิเรียกร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานและการใช้สิทธิทางศาลแรงงาน

โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างของจำเลย สัญชาติพม่าได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน โจทก์ที่ ๑ เข้าทำงาน ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๔ โจทก์ที่ ๒ เข้าทำงาน ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ทำหน้าที่แจกจ่ายชิ้นส่วนให้แก่พนักงานตัดเย็บ ต่อมาวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๔๗ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่มีความผิด นับแต่เข้าทำงาน จำเลยจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำเลยให้การว่าฟ้องโจทก์ขาดอายุความ ศาลแรงงานภาค ๖ เห็นว่า วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ โจทก์ทั้งสองยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ต่อมาวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๔๘ โจทก์ทั้งสองยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๖ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินเช่นเดียวกับที่ได้ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นโจทก์ชอบที่จะเลือกทางใดทางหนึ่งแล้วดำเนินการในทางนั้นจนสิ้นสุดกระบวนการไม่อาจใช้สิทธิควบคู่ด้วยกันได้ แม้ต่อมาวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๘ พนักงานตรวจแรงงานยุติเรื่องศาลแรงงานภาค ๖ ก็ไม่มีอำนาจพิจารณา โจทก์ทั้งสองและจำเลยอุทธรณ์

ในประเด็นเรื่องอำนาจฟ้องศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้โจทก์ทั้งสองยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ และพนักงานตรวจแรงงานยุติเรื่องวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๘ โจทก์ยื่นฟ้องศาลแรงงานภาค ๖ วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๔๘ แม้คำฟ้องที่ยื่นจะมีคำขอบังคับเช่นเดียวกับที่ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานและยังอยู่ในระหว่างพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาคำร้องก็ตาม แต่ปรากฏว่าพนักงานตรวจแรงงานมิได้มีคำสั่งภายในระยะเวลาตามมาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่งและวรรคสอง และขณะโจทก์ยื่นฟ้องก็พ้นกำหนดตามมาตรา ดังกล่าวแล้ว อีกทั้งต่อมาพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งยุติเรื่องโดยมิได้มีคำสั่ง จึงเป็นกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานยังไม่มีคำสั่ง โจทก์ทั้งสองจึงไม่อยู่ในบังคับที่จะต้องนำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง และจากการที่พนักงานตรวจแรงงานยุติเรื่องจึงทำให้กระบวนการพิจารณาในชั้นพนักงานตรวจแรงงานยกเลิกไปทั้งหมด การที่โจทก์ทั้งสองฟ้องคดีจึงไม่เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อนกับการใช้สิทธิเรียกร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์ทั้งสองจึงมีอำนาจฟ้อง แต่เนื่องจากศาลแรงงานภาค ๖ ยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเด็นที่ฟ้อง จึงเห็นควรย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค ๖ ฟังข้อเท็จจริงแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

**๑๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๓/๒๕๕๗**

**เรื่อง เงินประจำไรด์งาน จ่ายประจำแน่นอน เป็นค่าจ้าง**

โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการโครงการ จำเลยตกลงจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท และเงินประจำไรด์งานเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท เงินประจำไรด์งานเป็นเงินที่จำเลยในฐานะนายจ้างจ่ายให้โจทก์ในฐานะลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำนวนเงินที่จ่ายให้โจทก์มีจำนวนแน่นอนและจ่ายให้เป็นประจำรายเดือนเช่นเดียวกับเงินเดือน เงินประจำไรด์ถือเป็นค่าจ้าง

**๑๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๖๘/๒๕๕๗**

**เรื่อง สหกรณ์การเกษตร เป็นกิจการที่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ไม่เข้าข่ายยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๓ แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑**

จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลประเภทสหกรณ์การเกษตร ไม่ใช่ราชการและรัฐวิสาหกิจ มีคณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้ดำเนินการ จำเลยที่ ๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของบรรดาสมาชิก โดยวิธีช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักสหกรณ์ รวมทั้งมีวัตถุประสงค์อีก ๒๔ ข้อ โดยข้อ ๘ ระบุว่า จัดให้มีเงินกู้หรือสินเชื่อแก่สมาชิก เพื่อประกอบอาชีพหรือใช้จ่ายที่จำเป็น ข้อ ๙ จัดหาทุนเพื่อกิจการตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ ข้อ ๑๐ รับฝากเงินจากสมาชิกสหกรณ์อื่น ข้อ ๑๑ ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงิน ข้อ ๒๑ การกระทำต่างๆ ตามที่อนุญาตไว้ในกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวข้างต้น รวมถึงข้อ ๓๖ คุ้มครองสิทธิหรือทรัพย์สินหรือครอบครอง กู้ ยืม เช่าหรือให้เช่า เช่าซื้อหรือให้เช่าซื้อ... จำเลยที่ ๑ มีระเบียบว่าด้วยการให้เงินกู้แก่สมาชิกสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๘ มีระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๘ ฯลฯ จากข้อบังคับและระเบียบต่างๆ ของจำเลยที่ ๑ กำหนดประโยชน์ในทางธุรกิจไว้แล้วไม่ว่าจะเป็นเรื่องดอกเบี้ย ค่าบริการ กิจการของจำเลยที่ ๑ จึงเป็นกิจการแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ จึงมิใช่ นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ไม่อยู่ในข้อยกเว้นที่จะไม่จ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๓ แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

**๑๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๔/๒๕๕๗**

**เรื่อง ลักทรัพย์ลูกค้าแม่ไมโซของนายจ้าง แต่ก็ถือว่าเป็นการประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรงตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง**

โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายและเร่งรัดหนี้สินของจำเลย ต่อมาวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยให้การว่าประกอบกิจการให้เช่าซื้ออันมีลักษณะเป็นธุรกิจให้สินเชื่อที่ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อลูกค้า โจทก์กระทำผิดลักษณะของผู้อื่นเป็นความผิดร้ายแรง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์สืบเนื่องจากโจทก์หยิบโทรศัพท์เคลื่อนที่ของลูกค้าที่ธนาคารไทยพาณิชย์ไปโดยไม่แจ้งให้ธนาคารทราบและปิดโทรศัพท์เคลื่อนที่เพื่อป้องกันการติดตามของเจ้าของ รวมทั้งพยายามบอกขายโทรศัพท์แก่ผู้อื่น เช่นนี้ถือว่าโจทก์มีเจตนาลักษณะของผู้อื่นตามประมวลกฎหมายอาญาเป็นการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง แม้ว่าเป็นการกระทำต่อผู้อื่นที่มีใช้ลูกค้าหรือผู้มาติดต่องานกับจำเลยและมีได้เกิดในสถานที่ทำงาน แต่ก็ยังคงเป็นความผิดอาญา หากเป็นเหตุให้โจทก์หลุดพ้นจากการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงแต่อย่างใดไม่ อีกทั้งการประพฤตชั่วนั้นมิได้หมายถึงเฉพาะความประพฤตในขณะปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น ย่อมหมายความรวมถึงความประพฤตที่พึงต้องปฏิบัติโดยทั่วไปด้วย เมื่อพิจารณาถึงพฤติการณ์แห่งคดีประกอบพฤติการณ์ของโจทก์ การกระทำของโจทก์จึงเป็นการไม่รักษาเกียรติยศชื่อเสียงของจำเลยตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เป็นความผิดร้ายแรง

#### ๒๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๕/๒๕๕๗

เรื่อง สำนักงานความร่วมมือทางวิชาการของเยอรมัน เป็นนิติบุคคลที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ไม่อยู่ในบังคับในเรื่องค่าชดเชย

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย จำเลยให้การว่าจำเลยไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย แต่เป็นหน่วยงานตัวแทนของรัฐบาลแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี จัดตั้งขึ้นตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับสาธารณรัฐเยอรมนี ว่าด้วยความร่วมมือทางวิชาการ จำเลยไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ไม่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายและเป็นตัวแทนของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือแบบให้เปล่าโดยไม่มีค่าตอบแทนใดๆ จึงไม่มีวัตถุประสงค์ในการรับจ้างทำงานใด ๆ เพื่อมุ่งแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ซึ่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (๓) ห้ามมิให้นำบทบัญญัติหมวด ๑๑ ค่าชดเชย มาตรา ๑๑๘ - มาตรา ๑๒๒ มาใช้บังคับ และคู่มือการจ้างของจำเลยกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยกรณีโครงการความร่วมมือสิ้นสุดไปก่อนกำหนดเท่านั้น แต่กรณีของโจทก์เป็นการสิ้นสุดการจ้างตามสัญญา โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

## ๒๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๖/๒๕๕๗

เรื่อง คำประกันโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา ผู้ค้ำประกันต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่ลูกจ้างกระทำ

โจทก์เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคม มีวัตถุประสงค์ในการรับขนส่งทั่วไปและอื่นๆ จำเลยที่ ๑ เป็นลูกจ้างโจทก์ตำแหน่งพนักงานขับรถ จำเลยที่ ๒ เป็นผู้ค้ำประกัน ระหว่างทำงานจำเลยที่ ๑ ได้ขับรถโดยประมาททำให้รถยนต์ของโจทก์เสียหายเป็นเงินรวม ๓๕๙,๓๒๕ แต่จำเลยทั้งสองไม่ชำระเงินแก่โจทก์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้ตามสัญญาจ้างพนักงานขับรถกำหนดว่า ผู้ว่าจ้างตกลงว่าจ้างผู้รับจ้างมีกำหนดระยะเวลา ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๒ ถึงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๔ ก็ตาม แต่ตามหนังสือรับรองและคำประกันพนักงานขับรถ จำเลยที่ ๒ เพิ่งทำกับโจทก์เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๓๔ โดยมีได้กำหนดไว้ในสัญญาว่าเป็นการค้ำประกันตามกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง หรือกำหนดระยะเวลาค้ำประกันไว้แต่อย่างใด แต่กลับระบุว่าจำเลยที่ ๒ ยอมเป็นผู้ค้ำประกันหนังสือสัญญานี้ตลอดไป จนกว่าจำเลยที่ ๑ จะหาบุคคลอื่นมาทำสัญญารับเป็นผู้ค้ำประกันแทนจำเลยที่ ๒ ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ ค้ำประกันจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์โดยไม่มีกำหนดระยะเวลา ดังนั้น ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าหลังจากนั้นจำเลยที่ ๒ ไม่ได้ติดต่อกับจำเลยที่ ๑ อีก และไม่ได้ขออนุญาตค้ำประกัน สัญญาค้ำประกันดังกล่าวยังคงมีผลบังคับ จำเลยที่ ๒ ต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ ๑ ตามสัญญาค้ำประกัน จึงชอบแล้ว

## ๒๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๐๕/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน : แม่บ้านในบริษัทของนายจ้าง เป็นผู้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน แม้จะเป็นวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดทำการของบริษัท ถือได้ว่าบริษัทซึ่งเป็นนายจ้างได้รับทราบคำสั่งในวันดังกล่าวแล้ว

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์คืนเงินประกันและจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง เนื่องจากโจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่ง จำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานให้การว่า โจทก์นำคดีไปสู่ศาลชั้นเวลา ๓๐ วันนับแต่รับทราบคำสั่งตามมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อแม่บ้านของโจทก์ซึ่งทำงานในสำนักงานโจทก์เป็นผู้รับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ส่งทางไปรษณีย์ตอบรับถึงกรรมการผู้จัดการบริษัทโจทก์ในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๑ เช่นนี้ ต้องถือว่าโจทก์ได้รับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๑๔๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้ว แม้นวันดังกล่าวเป็นวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดทำการของบริษัทโจทก์ ทั้งฝ่ายบุคคลของบริษัทโจทก์เพิ่งได้รับทราบคำสั่งดังกล่าวในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๑ ก็ตาม ก็ไม่มีเหตุที่จะยกเว้นบทบัญญัติของ

กฎหมายดังกล่าวได้ ดังนั้นโจทก์นำคดีมาฟ้องในวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๑ จึงเป็นกรณีที่โจทก์ไม่นำคดีไปสู่ศาล ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พิพากษายืน

### ๒๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๐๘/๒๕๕๗

#### เรื่อง การเลิกจ้างเพราะขาดทุนต่อเนื่อง ถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

ในการพิจารณาว่าเลิกจ้างใดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น จะต้องพิจารณาถึงสาเหตุในการเลิกจ้างว่านายจ้างมีเหตุอันสมควรเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงเหตุทั้งจากนายจ้างและลูกจ้างด้วย คดีนี้จำเลยมีปัญหาเรื่องของการขาดสภาพคล่องโดยขาดทุนในปี ๒๕๔๘ จำนวน ๓,๐๕๙,๕๐๖,๘๓๕ บาท และขาดทุนในปี ๒๕๔๙ จำนวน ๒,๐๐๓,๔๗๙,๐๒๑ บาท รวมขาดทุนสะสม ๕,๐๖๒,๙๘๕,๘๕๖ บาท การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุผลในการปรับโครงสร้างในการบริหารกิจการของจำเลยเพื่อลดการขาดทุนดังกล่าว จึงเป็นการกระทำที่จำเป็นในภาวะการณ์ที่จำเลยขาดทุนจำนวนมาก การที่จำเลยเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

### ๒๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๑ - ๑๕๑๒/๒๕๕๗

เรื่อง ชัดคำสั่งให้ย้ายแผนก แต่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามซึ่งนายจ้างได้เคยเตือนเป็นหนังสือแล้ว จึงเป็นการทำผิดซ้ำคำเตือน เลิกจ้างโจทก์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย จำเลยยุบแผนกจัดสวน จำเลยจึงสั่งให้โจทก์ทั้งสองไปปฏิบัติหน้าที่ที่แผนกปั้น ฝ่ายผลิต แต่โจทก์ทั้งสองไม่ยอมฝึกงาน จำเลยจึงได้ตัดเตือนเป็นหนังสือ ต่อมาจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทั้งสองปฏิบัติงานซ้ำอีกแต่โจทก์ทั้งสองไม่ปฏิบัติตาม จำเลยจึงมีคำสั่งพักงานโจทก์ทั้งสอง ต่อมาวันที่วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ฝ่ายบุคคลมีคำสั่งให้โจทก์ทั้งสองไปทดลองอีก แต่โจทก์ทั้งสองไม่ปฏิบัติตามอีก จึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของจำเลยอีกภายในเวลาไม่เกิน ๑ ปี จำเลยย่อมมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

### ๒๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๓-๑๕๑๔/๒๕๕๗

เรื่อง เบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ ค่าดูแลลูกค้า ค่าพาหนะ ต้องนำไปเสริมมาแสดงเงินดังกล่าวจึงเป็นเพียงค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน จึงไม่เป็นค่าจ้าง ค่าคอมมิชชั่น นายจ้างจ่ายเพื่อให้พนักงานขายที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้างทำยอดขายเพิ่ม จึงเป็นการจ่ายเพื่อจูงใจ ไม่เป็นค่าจ้าง

จำเลยจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้าง ในการทำงานของโจทก์ทั้งสอง หากเดินทางไปทำงานที่ต่างจังหวัด โจทก์ทั้งสองได้รับเบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ ค่าดูแลลูกค้า ตามที่จ่ายจริง โดยโจทก์ทั้งสองจะต้องนำใบเสร็จค่าใช้จ่ายมาแสดงต่อจำเลยและจำเลยจะจ่ายเงินคืนให้ตามใบเสร็จ เงินดังกล่าวจึงเป็นเพียงค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของโจทก์ หากใช้ค่าจ้างไม่ ส่วนค่าพาหนะจำเลยจ่ายให้โจทก์ทั้งสองเพื่อชดเชยกับการที่โจทก์ทั้งสองนำรถยนต์ส่วนตัวไปใช้ในการทำงาน หากไม่นำรถยนต์ส่วนตัวไปใช้ จำเลยก็ไม่จ่ายให้ค่าพาหนะจึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อชดเชยกับการที่โจทก์ทั้งสองนำรถยนต์ส่วนตัวไปใช้ในการทำงาน ค่าพาหนะจึงไม่ใช่ค่าจ้าง ส่วนค่าคอมมิชชั่น จำเลยจ่ายให้เพื่อจูงใจให้ผลงานการขายเพิ่มขึ้น โดยคำนวณจากยอดขายของพนักงานขายที่อยู่ในความดูแลของโจทก์ทั้งสองซึ่งแต่ละเดือนจะได้รับไม่เท่ากัน จึงไม่เป็นค่าจ้าง

#### ๒๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๕/๒๕๕๗

เรื่อง การโยกย้ายย้ายหน้าที่ของลูกจ้าง เป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

โจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง เดิมโจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานตรวจสอบคุณภาพ เนื่องจากมีลูกค้าร้องเรียนว่าคุณภาพสินค้าของจำเลยไม่ได้มาตรฐาน จำเลยจึงปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ และจำเลยได้เปลี่ยนแปลงระบบการตรวจสอบคุณภาพไปเป็นระบบประกันคุณภาพ โดยระบบตรวจสอบคุณภาพกระทำหลังจากมีการผลิตแล้ว ส่วนระบบประกันคุณภาพเป็นระบบที่ต้องทำขึ้นงานเองและตรวจสอบเองไปในตัว จนกระทั่งขึ้นงานเสร็จ จำเลยโยกย้ายโจทก์พนักงานกลึงเจาะ โดยมีได้เป็นการกลั่นแกล้งโยกย้ายโจทก์เนื่องจากโจทก์เป็นกรรมการและประธานสหภาพแรงงาน ตามสัญญาจ้างที่ว่าบริษัทมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่หรือโยกย้ายหน่วยงานของพนักงานได้ตามความสามารถและความเหมาะสมหรือตามที่บริษัทเห็นสมควร ดังนั้น โจทก์จึงยินยอมให้จำเลยเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ได้ เมื่อยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเช่นเดิม จึงมิใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

#### ๒๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๗/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างกำหนดข้อบังคับเกษียณอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ สิทธิในการได้รับค่าชดเชยของโจทก์จึงเกิดขึ้นตั้งแต่โจทก์มีอายุครบ ๖๐ ปี เมื่อครบเกษียณอายุแล้วนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานต่ออีก ๒ ปี ต่อมาลูกจ้างขอเกษียณ ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ ฟ้องให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมาย จำเลยให้การว่าโจทก์ยื่นใบลาออกเอง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๘ (วันที่โจทก์มีอายุครบ ๖๐ ปี) จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์เกิดวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๔๘ ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๖ ครบอายุ ๖๐ ปีวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๘ ตามข้อบังคับของจำเลยระบุโดยชัดเจนว่าพนักงานเกษียณอายุ ๖๐ ปี โดยได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย สิทธิในการได้รับค่าชดเชยของโจทก์จึงเกิดขึ้นตั้งแต่โจทก์มีอายุครบ ๖๐ ปี โดยไม่คำนึงว่าหลังจากนั้นจำเลยจะยังคงจ้างโจทก์ต่อไปหรือเลิกจ้าง สิทธิดังกล่าวเกิดขึ้นจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ให้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แม้จำเลยจะมีได้เลิกจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ก็ตาม เนื่องจากหากยอมให้จำเลยหยิบยกเรื่องการเลิกจ้าง หลังจากพนักงานทำงานจนครบ ๖๐ ปี ขึ้นเป็นข้ออ้างได้ ย่อมจะเป็นช่องทางให้เกิดการหลบเลี่ยงการจ่ายเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุเมื่อพนักงานอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ โดยทำที่ว่างจ้างต่อไปจนพนักงานทำงานไม่ไหว ลาออกไปเอง

สำหรับการที่ศาลแรงงานกลางกำหนดให้คิดดอกเบี้ยนับแต่วันที่โจทก์มีอายุครบ ๖๐ ปี คือวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๘ ในขณะที่ตามฟ้องขอคิดดอกเบี้ยตั้งแต่วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๐ นั้น เป็นการพิพากษาเกินคำขอโดยไม่ปรากฏเหตุตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ วรรคท้าย การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาเกินคำขอจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

#### **๒๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๘/๒๕๕๗**

**เรื่อง ประกันการว่างงาน ประเด็นการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตน ต้องไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ภายในระยะเวลา ๑๕ เดือน**

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๘ บัญญัติหลักเกณฑ์ว่าผู้ประกันตนจะใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานได้จะต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ภายในระยะเวลา ๑๕ เดือน ก่อนการว่างงาน ดังนั้นการที่โจทก์ถูกนายจ้างหักเงินสมทบเข้ากองทุนรวม ๖ งวด (ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท) โดย ๕ งวดแรกหักเดือนละ ๗๕๐ บาท ส่วนงวดที่ ๖ โจทก์ทำงานกับนายจ้างระหว่างวันที่ ๒๑-๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๙ รวม ๑๐ วัน ได้รับค่าจ้างเพียง ๘,๓๓๓ บาท นายจ้างจึงหักเงินสมทบจากค่าจ้างไป ๔๑๗ บาท และนำส่งกองทุนจำเลยแล้ว จึงถือได้ว่าโจทก์ส่งเงินสมทบให้จำเลยครบ ๖ งวดแล้ว แม้ตามมาตรา ๖ วรรคท้าย จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการนับระยะเวลาการส่งเงินสมทบโดยให้ถือว่าเงินสมทบที่หักจากค่าจ้างในเดือนใดเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้น ไม่ว่าจะนำส่งเดือนละกี่ครั้งก็ตาม แต่บทบัญญัติดังกล่าวเป็นเพียงข้อสันนิษฐานในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนละหลายครั้ง เช่น ค่าจ้างรายวัน รายสัปดาห์ เป็นต้น เท่านั้น การที่นายจ้างถือเอารอบค่าจ้างในวันที่ ๒๐ ของเดือนใดเป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบในเดือนนั้น เมื่องวดที่ ๕ หักค่าจ้างวันที่ ๒๐ พฤษภาคม -๒๐ มิถุนายน ๒๕๔๙ ส่งจำเลยแล้ว จึงถือได้ว่าจำเลยได้รับเงินสมทบของเดือนมิถุนายน ๒๕๔๙ แล้ว สำหรับค่าจ้างวันที่ ๒๑ -๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๙ ย่อมเป็นเงิน



สมทบสำหรับเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๙ มิใช่ของเดือนมิถุนายน ๒๕๔๙ มิเช่นนั้นแล้วจะทำให้โจทก์ถูกหักเงินสมทบเกินกว่าร้อยละ ๕ ของเงินเดือนโจทก์เดือนละ ๒๕,๐๐๐ บาท จึงถือว่าโจทก์จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๘ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตามมาตรา ๗๙

### ๒๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๙/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างลงลายมือในสัญญาจ้างแล้ว แม้นายจ้างยังไม่ได้ลงลายมือชื่อ ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว ต่อมานายจ้างระงับการทำสัญญา ลูกจ้างฟ้องค่าเสียหายได้

วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายคลื่นวิทยุมีกำหนด ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ตกลงค่าจ้างเดือนละ ๔๕,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ อันเป็นวันก่อนที่โจทก์จะเริ่มทำงานเพียง ๑ วัน จำเลยบอกเลิกสัญญา โจทก์จึงมาฟ้องจำเลยเรียกค่าเสียหาย ๓๓๕,๐๐๐ บาท จำเลยให้การต่อสู้ว่าสัญญาจ้างดังกล่าวยังไม่เป็นสัญญาจ้างตามกฎหมายเนื่องจากโจทก์ลงนามฝ่ายเดียว ผู้อำนวยการใหญ่ของจำเลยยังไม่ได้ลงนาม ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินจำนวน ๔๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ในการทำสัญญาจ้างพนักงานของจำเลยมิได้ปรากฏความตอนใดเลยว่า การบรรจุแต่งตั้งพนักงานของจำเลยนั้นจะต้องมุ่งทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ทั้งตามข้อบังคับก็มีได้กำหนดหลักเกณฑ์การต้องทำสัญญาจ้างพนักงานเป็นหนังสือไว้ ประกอบกับสัญญาจ้างก็มีได้กำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวเช่นกัน ดังนั้นการที่จำเลยอนุมัติตำแหน่งงานของโจทก์ จึงได้ทำสัญญาจ้างและให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ จึงเป็นการที่โจทก์สนองรับการเสนอการจ้างจำเลย ก่อให้เกิดเป็นสัญญาจ้างแรงงานระหว่างกัน ซึ่งทุกฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่ต้องปฏิบัติตามสัญญาดังกล่าวแล้ว แม้ตามสัญญาจ้างกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ของจำเลยยังมิได้ลงลายมือชื่อไว้ก็ตาม แต่เรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องภายในของจำเลยเท่านั้น จำเลยจึงมีสิทธิและหน้าที่ต้องผูกพันตามสัญญาจ้างแล้ว

### ๓๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๒๑/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างลาพักร้อนไปนั่งสมาธิที่วัดแต่นายจ้างยังไม่อนุญาต การลาของโจทก์จึงไม่ถูกต้องตามสัญญาจ้างแรงงาน ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เกินกว่า ๓ วันทำงานติดต่อกัน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ ประเภทมหาวิทยาลัย จำเลยจ้างโจทก์เป็นอาจารย์สอนภาควิชาการจัดการ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์อ้างว่าละทิ้งหน้าที่นานกว่า ๓ วันติดต่อกัน จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่ได้รับอนุญาตให้ลาพักร้อนหรือลาพักผ่อนไปนั่งสมาธิที่วัด จึงถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ ๓ วันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์เป็นอาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ เป็นผู้วางแผนและดำเนินการ ในหลักสูตรภาคฤดูร้อน จำเลยไม่ได้แต่งตั้งนายโรเบิร์ต เป็นผู้อำนวยการหลักสูตรภาคฤดูร้อน และไม่ปรากฏ พฤติการณ์ใดที่แสดงว่าจำเลยได้เข็ดนายโรเบิร์ต ให้มีอำนาจกระทำการแทนหรือยอมให้นายโรเบิร์ต เข็ดตัวเขาเองเป็นตัวแทนของจำเลย ดังนั้นนายโรเบิร์ต จึงไม่เป็นผู้บริหารหลักสูตรภาคฤดูร้อนและไม่มี อำนาจหน้าที่ในการบริหาร จึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติการลา คณบดีคณะบริหารธุรกิจยอมปฏิเสธการลาของ โจทก์ได้ การลาของโจทก์จึงไม่ถูกต้องตามสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อโจทก์หยุดงานวันที่ ๑๖ - ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๐ เป็นเวลาเกินกว่า ๓ วันทำงานติดต่อกัน ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยมีสิทธิ เลิกจ้างโจทก์ได้

### ๓๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๓๐/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้างและลาออกไม่ถูกต้อง นายจ้างฟ้อง ค่าเสียหายได้ แต่การกำหนดค่าเสียหายเป็นดุลพินิจของศาล ในส่วนค่าเสียหายจากการขาดรายได้มิได้เกิด จากการลาออกของลูกจ้าง นายจ้างต้องบริหารกิจการของตนเอง ค่าเสียหายในส่วนนี้จึงไม่อาจเรียกร้องให้ ลูกจ้างรับผิดชอบได้

โจทก์ประกอบกิจการผลิต นำเข้า จำหน่ายเคมีภัณฑ์และบริการทำความสะอาดภายในหม้อต้ม เตาเผา เตาลอบม จำเลยทั้งสองเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายและหัวหน้าช่าง จำเลยทั้งสอง ได้ร่วมกันจัดตั้งบริษัทเป็นการประกอบธุรกิจแข่งขันกับโจทก์ และต่อมาจำเลยทั้งสองลาออกจากบริษัทโดย ไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๒ ชำระเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย โจทก์และจำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อจำเลยทั้งสองมิใช่ผู้เชี่ยวชาญ แม้จำเลยทั้งสองบอกกล่าวล่วงหน้าถูกต้องตามกำหนดระยะเวลา โจทก์ก็ยัง ต้องจ้างบุคคลภายนอกมาอบรมพนักงานอยู่ดี ค่าเสียหายที่โจทก์ต้องให้บุคคลภายนอกมาอบรมให้ความรู้แก่ ลูกจ้างอื่นของโจทก์เพื่อทำงานแทนจำเลยทั้งสองจึงมิใช่ค่าเสียหายจากการลาออกไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ ถูกต้อง แต่การลาออกโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องยอมทำให้กิจการค้าของโจทก์ได้รับความเสียหาย อยู่บ้าง เนื่องจากขาดลูกจ้างที่ต้องทำงานต่อเนื่องในการทำงาน จึงกำหนดค่าเสียหายในส่วนนี้โดยให้จำเลย ที่ ๑ ชำระเงินจำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท และจำเลยที่ ๒ ชำระเงินจำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท ส่วนภายหลังที่จำเลย ออกจากงานแล้ว โจทก์เสียโอกาสทางการค้า ขาดรายได้จากการขาย การจำหน่ายหรือการให้บริการเป็นเรื่อง ที่โจทก์จะต้องบริหารกิจการของโจทก์เอง การขาดรายได้มิได้เกิดจากการลาออกของจำเลย ค่าเสียหายในส่วน นี้จึงไม่อาจเรียกร้องให้จำเลยรับผิดชอบได้

**๓๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๕๓/๒๕๕๗**

**เรื่อง ความเสียหายจากมูลละเมิดที่ลูกจ้างกระทำต่อนายจ้างเป็นการละเมิดและเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานด้วย มีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐**

การที่ลูกจ้างกระทำละเมิดต่อนายจ้างแล้วยังเป็นการกระทำที่ผิดสัญญาจ้างแรงงานและอีกด้วย เมื่อโจทก์เป็นนายจ้างฟ้องเรียกให้จำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง ชดใช้ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานและให้จำเลยที่ ๒ ในฐานะผู้ค้ำประกัน รับผิดนั้นไม่มีกฎหมายบัญญัติกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะจึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ ดังนั้น ตามเวลาที่จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ เมื่อนับถึงวันฟ้องยังไม่เกิน ๑๐ ปี ฟ้องโจทก์จึงไม่ขาดอายุความ

**๓๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๕๔/๒๕๕๗**

**เรื่อง สัญญาจ้างจ้างระบุทดลองงานไม่เกิน ๑๑๙ วัน แต่ไม่ได้ระบุระยะเวลาการจ้างไว้ ถือเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง**

สัญญาจ้างงานระบุเพียงระยะเวลาทดลองงานรวมแล้วไม่เกิน ๑๑๙ วัน ซึ่งครบกำหนดในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๑ เท่านั้น แต่ไม่ระบุระยะเวลาการจ้างงานไว้ สัญญาการจ้างงานดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา จำเลยบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือให้โจทก์ทราบในวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๑ โดยให้มีผลในวันดังกล่าวจึงไม่เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์

**๓๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๐/๒๕๕๗**

**เรื่อง ธนาคารผู้ออกหนังสือค้ำประกันการทำงานของลูกจ้าง ต้องรับผิดในความเสียหายที่ลูกจ้างกระทำตามสัญญา แต่ไม่เกินจำนวนเงินในสัญญา**

โจทก์นายจ้าง ฟ้องให้จำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง และจำเลยที่ ๒ ธนาคารผู้ออกหนังสือค้ำประกันการทำงานของลูกจ้าง ให้รับผิดในจำนวนเงินที่ลูกจ้างยกยอกไปซึ่งได้ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนไว้แล้ว จำเลยที่ ๒ ต่อสู้ว่าโจทก์ใช้สิทธิเรียกร้องให้จำเลยที่ ๒ ชดใช้เงินเกินกำหนดระยะเวลา ๑๕ วัน ตามสัญญาค้ำประกัน จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิด ศาลฎีกาเห็นว่า ตามหนังสือค้ำประกันระบุให้โจทก์ต้องยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ ๒ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่จำเลยที่ ๑ ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการทำงาน มิฉะนั้นให้ถือว่าโจทก์สละสิทธิ แต่ก็ยังมีข้อ ๒ ของสัญญาได้ระบุไว้ว่าหากโจทก์ยินยอมให้ผิดหรือผ่อนเวลา จำเลยที่ ๒ ยอมรับรู้และยินยอมด้วย เพียงแต่โจทก์ต้องแจ้งให้จำเลยที่ ๒ ทราบโดยไม่ชักช้าเท่านั้น เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นที่ยุติว่าเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๐ ได้มีการเจรจากันที่สำนักงานของจำเลยที่ ๒ เพื่อตรวจสอบ

และทวงถามให้จำเลยที่ ๑ คืนเอกสาร กรณีถือได้ว่าเป็นการผิดหรือผ่อนเวลาการปฏิบัติตามเงื่อนไขแล้ว  
ดังนั้นจำเลยที่ ๒ จะยกเอาเหตุดังกล่าวมาอ้างเพื่อไม่ต้องรับผิดชอบได้ไม่

### ๓๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๑/๒๕๕๗

**เรื่อง ลูกจ้างลาออกจากงานไม่ถูกต้อง นายจ้างฟ้องค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ แต่การกำหนด  
จำนวนค่าเสียหายเป็นดุลพินิจของศาล**

โจทก์ฟ้องว่า นาย ม. เป็นลูกจ้างของโจทก์ตำแหน่งพนักงานขาย ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ  
๘,๕๐๐ บาท และได้รับเบี้ยเลี้ยง ค่านายหน้า และเงินอื่นๆ วันที่ ๓ มิถุนายน - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๑ จำเลย  
ได้ละทิ้งหน้าที่ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายขาดรายรับที่ต้องได้กำไรจากการทำงาน ๘๖ วัน เป็นเงิน  
๑๑๔,๖๖๖.๓๘ บาท โจทก์ยังไม่สามารถหาพนักงานทำงานแทนจำเลยได้ขอค่าเสียหายเป็นเงิน  
๑๑๙,๙๙๙.๗๐ บาท ค่าเสียหายต่อชื่อเสียงในทางการค้า ๒๐๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายทำให้เสียโครงสร้าง  
การบริหารลูกจ้างเพื่อไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่าง ๑๐๐,๐๐๐ บาท ค่าเสียหายจากการขาดงานไม่บอกกล่าวล่วงหน้า  
๙,๙๑๖.๕๕ บาท ค่าเสียหายกรณีลูกจ้างทำงานครบปีเท่ากับค่าชดเชย ๙๐ วัน เป็นเงิน ๒๕,๕๐๐ บาท  
พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๑ จำเลยได้เขียนใบลาออกวางไว้บนโต๊ะทำงานของ  
จำเลย โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหาย ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายเป็นเงิน  
๘,๕๐๐ บาท โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า การกระทำของจำเลยเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๒ ศาลกำหนด  
ค่าเสียหายให้ ๘,๕๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ที่โจทก์อุทธรณ์ขอให้กำหนดค่าเสียหายมากกว่า  
นั้นเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจการกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงาน เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

### ๓๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๒/๒๕๕๗

**เรื่อง ลูกจ้างธนาคารมีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้รักษาเงินและดูแลการตรวจนับนำเงินสดเมื่อ  
กระทบยอดเงินแล้วเกิน ๕,๐๐๐ บาท ติดตัวกลับบ้าน เป็นทุจริตต่อหน้าที่**

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งผู้รักษาเงินและดูแลการตรวจนับเงินกลุ่มแลกเปลี่ยนเงินที่  
สนามบินสุวรรณภูมิ โจทก์ตรวจนับเงินและกระทบยอดเงินแล้วมีเงินสดเกินอยู่จำนวน ๕,๘๘๒ บาท โจทก์  
นำเงินส่วนหนึ่งจำนวน ๕,๐๐๐ บาท ติดตัวกลับบ้าน ทั้งไม่ได้แจ้งให้พนักงานผลัดต่อไปหรือผู้บังคับบัญชา  
ทราบ อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พฤติการณ์ของโจทก์แสดงให้เห็นว่าโจทก์ใน  
ฐานะพนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ แต่กลับไม่ใส่ใจที่จะเคร่งครัดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ใน  
ส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่สำคัญซึ่งได้รับมอบหมายและรับความไว้วางใจจากจำเลยซึ่งเป็นสถาบันการเงินที่

ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากประชาชนทั่วไป ให้รับผิดชอบเป็นผู้รักษาเงินและดูแลการตรวจนับเงินในการแลกเปลี่ยนเงินตรา แม้เงินจะไม่มากมีเพียง ๕,๐๐๐ บาท ก็ตาม การกระทำของโจทก์นอกจากเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้วยังถือว่าเป็นการทุจริตอีกด้วย จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

### ๓๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๓/๒๕๕๗

เรื่อง กรรมการผู้จัดการไม่ใช้ลูกจ้าง จึงไม่เป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม

พ.ศ. ๒๕๓๓

โจทก์เป็นผู้เริ่มก่อการและเป็นผู้ถือหุ้นของบริษัท โจทก์รับหน้าที่เป็นกรรมการและทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ การลาหรือไปทำงานนอกสถานที่ใช้วิธีแจ้งด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงานของโจทก์เป็นสถานที่เดียวกับบ้านของโจทก์ ลักษณะการทำงานโจทก์เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจแทนบริษัท ในการทำงานโจทก์รับเงินเดือนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผลประกอบการของบริษัท โจทก์ไม่ได้หวังผลเพียงที่จะรับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการทำงานเท่านั้น เมื่อบริษัทเป็นนิติบุคคล นายจ้าง จึงให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท ฐานะของโจทก์จึงเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๓๓ โจทก์จึงไม่สามารถเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ได้

### ๓๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๔/๒๕๕๗

เรื่อง กรรมการผู้จัดการเจ็บป่วยทุพพลภาพ แม้จะมาทำงานไม่ได้ แต่ระหว่างรักษาตัวได้ลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในเอกสารให้แก่ นายจ้าง จึงเป็นการทำงานให้นายจ้างแล้ว เงินเดือนที่จ่ายให้ทุกเดือนตลอดเวลาที่เจ็บป่วยจึงเป็นค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ จึงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

โจทก์เป็นกรรมการผู้จัดการได้รับค่าจ้างเดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท โจทก์เป็นผู้ประกันตน ต่อมาโจทก์เจ็บป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูงมีเลือดออกในสมอง แขน ขาอ่อนแรง โจทก์ยื่นขอประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพต่อสำนักงานประกันสังคม มีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิเนื่องจากโจทก์ไม่ใช้ลูกจ้าง โจทก์อุทธรณ์คณะกรรมการอุทธรณ์มีคำวินิจฉัยว่าเงินที่บริษัทจ่ายแก่โจทก์ในขณะที่โจทก์เจ็บป่วยมิใช่ค่าจ้าง โจทก์ไม่เห็นด้วยจึงฟ้องคดีต่อศาล ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าโจทก์เจ็บป่วยมาทำงานไม่ได้ โดยระหว่างรักษาตัวพนักงานบริษัทนายจ้างต้องนำเอกสารมาให้โจทก์ลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือ แต่นายจ้างยังจ่ายเงินเดือนให้ทุกเดือน ดังนั้น การที่โจทก์ซึ่งเป็นผู้บริหารได้เจ็บป่วยลงจนต้องพักรักษาตัวอยู่ที่

บ้านนั้น แม้โจทก์จะมาทำงานยังสถานที่ทำงานไม่ได้ แต่ระหว่างพักรักษาตัวโจทก์ก็ได้ลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายพิมพ์นิ้วมือในเอกสารให้แก่บริษัทนายจ้าง การกระทำของโจทก์จึงเป็นการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว เมื่อนายจ้างจ่ายเงินเดือนให้โจทก์ทุกเดือนตลอดเวลาที่โจทก์เจ็บป่วย เงินเดือนดังกล่าวจึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ที่ทำให้แก่บริษัทนายจ้างตลอดเวลาที่โจทก์เจ็บป่วยนั่นเอง เงินเดือนที่นายจ้างจ่ายแก่โจทก์จึงเป็นค่าจ้าง เมื่อโจทก์หักเงินจากค่าจ้างจ่ายเป็นเงินสมทบแก่กองทุนประกันสังคมมา โดยตลอดจนกระทั่งเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๙ และโจทก์เจ็บป่วยจนสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายมากกว่าร้อยละ ๕๐ โจทก์จึงมีสิทธิในฐานะผู้ประกันตน

### ๓๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๕/๒๕๕๗

เรื่อง เบิกเงินของนายจ้างไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัวโดยทุจริต เป็นทุจริตต่อหน้าที่

จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานทำหน้าที่วิจัยและพัฒนาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ ระหว่างทำงานโจทก์ได้เบิกเงินจากจำเลยรวม ๒๑ ครั้ง อ้างว่าไปใช้ในกิจการของจำเลย แต่โจทก์ก็นำไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัวโดยทุจริต จำเลยตรวจพบจึงร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจนครบาลพลโยธิน พนักงานสอบสวนมีความเห็นสั่งฟ้อง ระหว่างสอบสวนโจทก์เจรจาขอใช้เงินคืน หลังจากนั้นโจทก์ก็ไม่มาทำงาน จำเลยจึงเลิกจ้างด้วยเหตุโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่และกระทำผิดอาญาต่อจำเลย ศาลแรงงานพิจารณาข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่าโจทก์เบิกเงินจากจำเลยรวม ๒๑ ครั้ง รวมเป็นเงิน ๖,๕๐๑,๘๕๔.๗๙ บาท โจทก์มิได้นำเงินไปใช้ในกิจการของจำเลยในครั้งที่ ๗,๙,๑๐,๑๒,๑๙,๒๐, และ ๒๑ จำนวน ๒,๖๐๔,๒๖๐.๕๙ บาท เป็นการกระทำการโดยทุจริตต่อหน้าที่ จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างที่ค้างแก่โจทก์จำนวน ๑๐๔,๐๐๐ บาท ซึ่งเมื่อหักหนี้ค่าเสียหายจากค่าจ้างค้างจ่ายแล้วคงมีหนี้ที่โจทก์จะต้องคืนจำเลยจำนวน ๒,๕๐๐,๗๖๐.๕๙ บาท โจทก์อุทธรณ์ ว่าพยานบุคคลและพยานหลักฐานที่จำเลยนำมาแสดงต่อศาลแรงงานกลางไม่น่าเชื่อถือและรับฟังไม่ได้ ศาลฎีกาเห็นว่าอุทธรณ์ของโจทก์ล้วนเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

### ๔๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๖/๒๕๕๗

เรื่อง การใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕

จำเลยที่ ๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ ออกคำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ให้โจทก์ยุติการปิดงาน โดยรับลูกจ้างที่ถูกปิดงานกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เคยจ่าย และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยเร็ว หลังจากจำเลยที่ ๒ ออกคำสั่งดังกล่าวแล้วโจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยที่ ๒ แต่ไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวโดยเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายจึงได้ใช้สิทธิฟ้องคดีนี้ก่อนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างโจทก์กับสหภาพ จะเห็นได้ว่าก่อนจำเลยที่ ๑ กระทรวงแรงงาน จำเลยที่ ๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จะออกคำสั่งดังกล่าว จำเลยทั้งสองให้โอกาสโจทก์และสหภาพดำเนินการตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาโดยตลอดจนถึงขั้นตอนที่โจทก์ใช้สิทธิปิดงานสำหรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพประมาณ ๑๕๐ คน และหลังจากนั้นจำเลยทั้งสองยังคงควบคุมดูแลข้อพิพาทแรงงานรายนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา โดยให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไกล่เกลี่ยอีกหลายครั้งซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหลักการให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโจทก์กับลูกจ้างอย่างเต็มที่แล้ว แต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ และมีท่าทีจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ฝ่ายลูกจ้างจำนวนมากพากันไปชุมนุมที่ทำเนียบรัฐบาล สถานทูตสหรัฐอเมริกา และไปพบคณะรัฐมนตรีความมั่นคงแห่งชาติที่กองทัพบก ทั้งพฤติกรรมแสดงให้เห็นว่าหากปล่อยเวลาให้เนิ่นนานออกไปอีกอาจเกิดเหตุร้ายแรงขึ้นได้ อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนหรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้กิจการของโจทก์จะเป็นการผลิตและส่งออกสินค้าประเภทเครื่องประดับและโจทก์ปิดงานถูกขั้นตอนของกฎหมายก็ตาม ก็ต้องด้วยหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ ไม่มีเหตุเพิกถอน

#### ๔๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๗/๒๕๕๗

##### เรื่อง ลาออกโดยสมัครใจไม่ใช่เลิกจ้าง

จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่ผู้จัดการ ดูแลกิจการสายการบินของจำเลยสาขาประเทศไทย ซึ่งระหว่างที่โจทก์เป็นพนักงานของจำเลยจะปฏิบัติงานที่สนามบินดอนเมือง ต่อมารัฐบาลไทยมีนโยบายเปลี่ยนแปลงการใช้สนามบินพาณิชย์จากสนามบินดอนเมืองไปที่สนามบินสุวรรณภูมิ จำเลยจึงได้ย้ายสำนักงานไปปฏิบัติงานที่สนามบินสุวรรณภูมิตั้งแต่วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๙ โดยส่งนายบิล และนายวอล มาดูแลการย้ายสำนักงานและกำกับดูแลการทำงานของโจทก์ ต่อมาจำเลยมีหนังสือถึงโจทก์ในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๐ ให้โจทก์ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๐ โจทก์จึงตัดสินใจทำหนังสือลาออกยื่นต่อจำเลย อันเป็นการแสดงเจตนาที่จะเลิกนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างโดยความสมัครใจ จำเลยจึงไม่ได้เลิกจ้างโจทก์

๔๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๐๗/๒๕๕๗

เรื่อง เงินส่วนที่ยังขาดอยู่เพราะเหตุยังมีได้ปรับขึ้นค่าจ้าง มิใช่ค่าจ้างค้างจ่าย สิทธิเรียกร้อง  
ไม่ใช่อายุความ ๒ ปี แต่เป็นอายุความ ๑๐ ปี

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยฝ่ายการตลาดและพัฒนาธุรกิจ จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ ประกอบธุรกิจ  
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายเงินปรับเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีย้อนหลัง และ  
เงินอื่นๆ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า มติคณะรัฐมนตรีเรื่องการปรับขึ้นค่าจ้างในอัตราร้อยละ ๓  
เท่ากันทุกอัตรานั้นผูกพันจำเลยที่จะต้องปฏิบัติตาม ที่จำเลยอ้างขาดทุนไม่มีเงินปรับแก้ลูกจ้างนั้น มิใช่เหตุ  
พ้นวิสัยที่จะอ้างได้เพื่อให้จำเลยไม่ต้องปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี จำเลยจึงต้องปรับค่าจ้างของโจทก์ตามมติ  
คณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ แต่เงินส่วนที่โจทก์เรียกร้องนี้ถือเป็นค่าจ้างค้างจ่ายทั้งสิ้น จึงมี  
อายุความ ๒ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๔(๘)(๙) โจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องในส่วน  
ที่อยู่ในอายุความ ๒ ปี ส่วนช่วงก่อนวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๗ ถือว่าคดีขาดอายุความ พิพากษาให้จำเลยจ่าย  
ค่าจ้างค้างจ่าย ๑๓,๑๗๑.๕๐ บาท เงินส่วนที่ปรับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๔๕,๓๓๗ บาท และเงิน  
ส่วนที่ปรับเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ๕๐,๓๔๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี และเงินส่วนที่ปรับ  
เงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ๕๐,๓๔๐ บาท โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า เงินส่วนที่ยังขาดอยู่เพราะเหตุยังมีได้ปรับขึ้นค่าจ้างให้จึงมิใช่ค่าจ้างค้างจ่ายซึ่งจะมี  
อายุความ ๒ ปี โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินส่วนที่ยังมิได้ปรับเลื่อนเงินเดือนให้ทั้งหมด ๒๑๗,๖๑๐ บาท พร้อม  
ดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ส่วนมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ที่เห็นชอบให้ปรับอัตราค่าจ้าง  
ของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในอัตราร้อยละ ๓ และให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราที่ปรับเพิ่มร้อยละ ๓ ตามอัตราค่าจ้าง  
ใหม่อีก ๒ ขั้นนั้น เป็นเพียงการที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงสภาพการจ้างเกี่ยวกับ  
การเงินตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๓ วรรคสาม ไว้ล่วงหน้าเท่านั้น  
ส่วนการที่จำเลยจะพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่เพียงใดย่อมเป็นอำนาจหน้าที่ของจำเลยที่จะ  
พิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อจำเลยมิได้ปรับค่าจ้างตามมติ  
คณะรัฐมนตรีที่ให้ความเห็นชอบไว้ล่วงหน้าโดยเห็นว่าจำเลยขาดทุน ไม่มีเงิน จึงไม่มีเงินส่วนที่ยังไม่ได้ปรับ  
ค่าจ้างที่จำเลยจะต้องชำระให้แก่โจทก์ อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังขึ้น พิพากษาแก้เป็นว่าให้จำเลยจ่ายเงินที่ยัง  
มิได้ปรับเลื่อนเงินเดือนจำนวน ๒๑๗,๖๑๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง สำหรับ  
คำขอให้จำเลยจ่ายเงินส่วนที่ยังมิได้ปรับเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีให้ยกเสีย



#### ๔๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๐๘/๒๕๕๗

##### เรื่อง เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

แม้กิจการของจำเลยจะขาดทุนสะสมต่อเนื่องมา แต่หลังจากมีการปรับโครงสร้างองค์กร และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงาน และกลยุทธ์ทางการตลาดมาแล้วในปีที่ผ่านมา ก่อนมีการเลิกจ้างโจทก์ กิจการของจำเลยเริ่มมีกำไรแม้จะไม่มากนัก และยังมีการจ่ายโบนัสเพื่อเป็นรางวัลประจำปีอันแสดงว่ากิจการของจำเลยมีแนวโน้มดีขึ้น เมื่อกิจการของจำเลยมีแนวโน้มดีขึ้น หากจำเลยต้องการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน กิจการต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยการเลิกจ้างโจทก์ แม้จำเลยจะยุบตำแหน่งโจทก์ ก็ยังคงเนื้องานที่อยู่ในความรับผิดชอบของโจทก์ไว้ แต่กระจายแบ่งให้แก่หัวหน้างานคนอื่นๆ และเลื่อนระดับหัวหน้างานที่ได้รับงานส่วนของโจทก์ มีการเพิ่มตำแหน่งงานและรับพนักงานเพิ่มในแผนกที่ได้รับงานส่วนของโจทก์ด้วย แสดงว่าลักษณะงานของโจทก์ยังมีความจำเป็นในการประกอบกิจการของโจทก์ต่อไป และแม้ดูเหมือนว่าจำเลยสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนของโจทก์ แต่จำเลยก็ต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเพื่อรักษาลักษณะงานที่โจทก์เคยรับผิดชอบให้แก่พนักงานระดับสูงอื่นและการจ้างพนักงานเพิ่ม ทำให้เห็นว่าการเลิกจ้างโจทก์มิได้ช่วยให้จำเลยประหยัดค่าใช้จ่ายจนมีนัยสำคัญที่จะทำให้จำเลยลดค่าใช้จ่ายได้มาก ส่วนที่จำเลยอ้างว่าการยุบตำแหน่งและเลิกจ้างโจทก์โดยส่งมอบงานให้พนักงานอื่นที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะทำให้ระบบงานของจำเลยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็ดูไม่สอดคล้องกับการประเมินผลการทำงานของโจทก์ในอดีตหลายปีที่ผ่านมา ข้ออ้างดังกล่าวจึงไม่มีเหตุผลเพียงพอ อย่างไรก็ตามหากจำเลยยังคงเห็นว่ นโยบายการยุบตำแหน่งของโจทก์เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ย่อมเป็นสิทธิของจำเลย แต่จำเลยย่อมมีหน้าที่ต้องดูแลและปฏิบัติต่อโจทก์ตามสัญญาจ้างด้วยความเป็นธรรมควบคู่ไปด้วย ในสถานการณ์เช่นนั้นจำเลยยังไม่มีเหตุผลสมควรถึงขนาดต้องเลิกจ้างโจทก์ จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจัดหางานในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้โจทก์มีโอกาสดำเนินงานกับจำเลยต่อไป หรืออย่างน้อยให้โจทก์มีโอกาสเลือกหรือตัดสินใจว่าจะทำงานกับจำเลยต่อไปหรือไม่ จำเลยไม่ให้โอกาสโจทก์แม้แต่ที่จะสมัครงานตามระบบ Global tracking job posting ที่ประกาศแก่พนักงาน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

#### ๔๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๐๙/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาจ้างลูกจ้าง “คนต่างด้าว” ชาวญี่ปุ่นให้ทำงานตำแหน่งผู้จัดการเทคนิค แต่ข้อเท็จจริงลูกจ้างทำหน้าที่เป็นช่างตัดผม ซึ่งเป็นอาชีพต้องห้าม สัญญาจ้างจึงเป็นโมฆะไม่มีผลผูกพันให้คู่สัญญาต้องปฏิบัติตาม การที่นายจ้างชำระค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ถือเป็นภาระหนี้อันเป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมาย เรียกคืนไม่ได้ ตามหลักกฎหมายได้

โจทก์กับจำเลยได้ทำสัญญาโดยระบุให้โจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการส่วนเทคนิค ซึ่งเป็นงานที่ไม่ห้ามคนต่างด้าวทำโดยเด็ดขาด โดยมีการขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง แต่ความจริงจำเลยจ้างโจทก์ชาวญี่ปุ่น ซึ่งเป็น “คนต่างด้าว” ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๕ เป็นช่างตัดผม จึงยอมแสดงให้เห็นว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้กระทำการทำสัญญาจ้างโดยมีเจตนาที่ไม่สุจริตมาแต่แรกด้วยการขออนุญาตมาทำงานในอาชีพหรือวิชาชีพที่ไม่ต้องห้ามโดยเด็ดขาดเพื่อให้ได้รับอนุญาตแล้วมาแอบหลบเลี่ยงทำงานในอาชีพหรือวิชาชีพที่ต้องห้ามตามกฎหมายโดยชัดแจ้ง สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นการจ้างโจทก์ซึ่งเป็นคนต่างด้าวทำงานตัดผมอันเป็นอาชีพหรือวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำเพื่อเป็นการค้าหรือหารายได้โดยเด็ดขาดในทุกท้องที่ในราชอาณาจักร สัญญาจ้างจึงเป็นสัญญาที่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย จึงตกเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๕๐ ดังนั้นสัญญาจ้างดังกล่าวจึงไม่มีผลบังคับให้จำเลยต้องปฏิบัติตาม จำเลยจึงไม่ต้องชำระเงินตามสัญญาแก่โจทก์

ส่วนปัญหาว่าโจทก์ต้องคืนค่าจ้างทั้งหมดที่จำเลยจ่ายแก่โจทก์จำนวน ๙,๙๗๐,๐๐๐ บาท หรือไม่ เห็นว่า เมื่อสัญญาจ้างเป็นโมฆะ การที่โจทก์ชำระค่าจ้างจำนวน ๙,๙๗๐,๐๐๐ บาท ถือเป็นการชำระหนี้อันเป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมายต้องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยลามิควรได้มาตรา ๔๑๑ ดังนั้นจำเลยจึงไม่อาจเรียกเงินดังกล่าวคืนจากโจทก์ฐานลามิควรได้ โจทก์จึงไม่ต้องรับผิดชอบชำระเงินดังกล่าวคืนแก่จำเลย

#### ๔๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๑๐/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากปรับปรุงหน่วยงาน และว่าจ้างผู้รับเหมาช่วงมาทำงานแทนเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงการทำงานในแผนก ไม่ใช่เรื่องของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี จึงไม่เข้าข่ายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๑

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งช่างเทคนิค จำเลยยุบเลิกแผนกบำรุงรักษากลุ่มรถยกที่มีหน้าที่ในการซ่อมแซมรถยกและเลิกจ้างโจทก์ เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของจำเลยลงในช่วงระยะเวลาที่สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและเพื่อให้การดำเนินงานของจำเลยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยว่าจ้างให้บริษัท ย. ดำเนินงานแทน กรณีนี้จะเป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๑ หรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายของเทคโนโลยี คือ วิทยาการที่นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม ดังนั้น คำว่า การปรับปรุงหน่วยงานโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ จึงแปลความได้ว่าเป็นการทำให้หน่วยงานอยู่ในสภาพที่ดีขึ้นโดยการรู้จักนำเอาวิชาการความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ทำให้เป็นประโยชน์นั่นเอง แต่การว่าจ้างผู้รับเหมาช่วงมาทำงานแทนเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงการทำงานในแผนกบำรุงรักษากลุ่มรถยกจากที่

จำเลยได้ดำเนินการเอง เป็นการมอบหมายให้บุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินการแทน การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ หากใช้เป็นเรื่องการนำเอาหลักความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ดังความหมายของคำว่าเทคโนโลยี ที่กล่าวข้างต้นไม่ กรณีไม่ต้องด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๑ โจทก์จึงไม่มีสิทธิ ได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

#### ๔๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๑๑/๒๕๕๗

##### เรื่อง การยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้อง

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มิได้บัญญัติเรื่องการแก้ไขคำฟ้องไว้จึงต้องนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๘๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๑ ซึ่งในคดีแรงงานถือได้ว่าไม่มีการชี้สองสถานเพราะการกำหนดประเด็นข้อเท็จจริงและกำหนดวันสืบพยานเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๙ ซึ่งบัญญัติไว้โดยเฉพาะ ฉะนั้นจะต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้องก่อนวันสืบพยานไม่น้อยกว่า ๗ วัน เว้นแต่มีเหตุยกเว้น คดีนี้โจทก์ยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้องในวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นวันที่ศาลแรงงานกลางนัดสืบพยาน แต่ในวันดังกล่าวทนายจำเลยยื่นคำร้องขอเลื่อนคดีและศาลมีคำสั่งอนุญาตให้เลื่อนคดีจนถึงขณะนี้ยังไม่มี การสืบพยาน โจทก์จึงมีสิทธิแก้ไขคำฟ้องได้โดยชอบเพราะยังอยู่ในระยะเวลาที่โจทก์สามารถแก้ไขคำฟ้องได้ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่อนุญาตโดยเห็นว่าล่วงเลยระยะเวลาที่จะแก้ฟ้องแล้วนั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย พิพากษากลับให้เพิกถอนคำสั่งศาลแรงงานกลางที่ไม่อนุญาตให้โจทก์แก้ไขคำฟ้อง

#### ๔๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๒๗/๒๕๕๗

##### เรื่อง ลาออกไม่ใช่เลิกจ้าง อุทธรณ์ข้อเท็จจริง

โจทก์ฟ้องว่าเข้าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๓๙ ต่อมาวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๐ จำเลยบอกเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด จำเลยให้การว่าไม่ได้บอกเลิกจ้างโจทก์ โจทก์หยุดงานไปเอง ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าเป็นการลาออกเองจึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานรับฟังมาว่า วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๐ นางสาว น. ผู้จัดการสาขา ไม่มีอำนาจบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ไปที่สาขาปิ่นเกล้าเรียกโจทก์เข้าไปพบในห้องและแจ้งโจทก์ว่าให้เก็บของกลับบ้านไม่ต้องมาทำงาน ต่อมาวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐ โจทก์ไม่ไปทำงานแต่เดินทางไปพบนาง ว. กรรมการผู้จัดการ ซึ่งมีอำนาจว่าจ้าง เลิกจ้าง และลงโทษลูกจ้าง โดยโจทก์ทำหนังสือร้องเรียนการทำงาน นางสาว น. แสดงต่อนาง ว. ซึ่งนางสาว ร. เลขานุการ เป็นผู้ทำการแปลให้ ในระหว่างที่ทั้งสองคนคุยกันในห้อง

ส่วนตัวของนางสาว ว. จากนั้นโจทก์และนาง ว. กรรมการผู้จัดการออกจากห้องไปด้วยกัน เห็นว่านางสาว ธ. ไม่มีอำนาจบอกเลิกจ้างลูกจ้าง สาเหตุที่นางสาว น. บอกโจทก์ให้เก็บของกลับบ้านไปเนื่องจากนางสาว น. ต่อว่าโจทก์ที่ไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ไม่ใช่การบอกกล่าวเลิกจ้าง จำเลยจึงไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ ดังนั้นที่โจทก์ อุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้วเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาล แรงงานกลางเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

#### ๔๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๒๘/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างทำงานเป็นช่างฝังเพชรพลอย ทำงานขาดความระมัดระวังจนงานเสียหาย ในอัตราค่อนข้างสูง นายจ้างเคยเตือนเป็นหนังสือแล้ว จึงถือว่าทำผิดซ้ำคำเตือน เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๔๖ ตำแหน่งช่างฝังเพชรพลอย วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ โจทก์ได้รับมอบหมายให้ทำการฝังพลอยเข้าตัวเรือนแหวน ๒ รายการ รายการแรกจำนวนแหวน ๑๒ วง มีมรกตแตก ๑๒ เม็ด เป็นแหวน ๘ วง รายการที่ ๒ จำนวนแหวน ๒๔ วง มีพลอยแตกและเป็นรอย ๑๑ เม็ด เป็นแหวน ๑๑ วง มีพลอยอียงจำนวนหนึ่ง เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๐ โจทก์ได้รับมอบหมายให้ทำการฝังพลอยเข้าตัวเรือนแหวนฝังประเภทหนามเตยเม็ดยอดจำนวน ๒๐ วง ปรากฏว่างานเสีย ๙ วง พลอยบิ่น ๑ เม็ด เห็นได้ว่าความเสียหายของงานที่เกิดขึ้นมีอัตราค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย แม้งานดังกล่าวเป็นงานด่วนมากที่โจทก์ต้องเร่งทำ ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่อาจเกิดความเสียหายขึ้นได้ แต่ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบของโจทก์ก็ต้องมีความระมัดระวังปฏิบัติงานให้ถูกต้องเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมายด้วย ไม่ใช่เพียงแค่งานเสร็จไปอย่างเดียวนั้น โจทก์มีประสบการณ์ทำงานในลักษณะนี้มาก่อน เกิดเหตุหลายปี ย่อมต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานเป็นอย่างดี การที่โจทก์ก่อให้เกิดความเสียหายในอัตราส่วนค่อนข้างสูงดังที่กล่าวมา ทั้งที่งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นงานเทคนิคที่ช่างของจำเลยทุกคนต้องทราบและทำเป็นกับเป็นงานที่โจทก์ทำมาโดยตลอด ตามพฤติการณ์แห่งคดีถือว่าโจทก์ทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตอันเป็นการบกพร่องต่อหน้าที่ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยและประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ แล้ว เมื่อโจทก์ได้กระทำผิดและถูกตักเตือนเป็นหนังสือมาก่อนแล้ว จึงเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน เลิกจ้างได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๔๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๓๐/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างมีพฤติกรรมการโกง ไม่ซื่อตรง ส่อไปในทางทุจริตหรือไม่น่าไว้วางใจ นายจ้างปลดออกได้ตามข้อบังคับ

การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำรายงานขออนุญาตนำรถยนต์ส่วนบุคคลไปใช้ในกิจการของจำเลยที่ ๑ เมื่อผู้บังคับบัญชาอนุญาตแล้วโจทก์กลับนำรถยนต์ดังกล่าวไปใช้ในกิจธุระส่วนตัวของโจทก์เองโดยมิได้นำไปใช้ในกิจการของจำเลยที่ ๑ แต่อย่างไรเลย นอกจากนี้โจทก์มีพฤติการณ์เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินของจำเลยที่ ๑ สูญหายอีก การกระทำของโจทก์มีลักษณะคดโกง ไม่ซื่อตรง ส่อไปในทางทุจริตหรือไม่น่าไว้วางใจ จำเลยที่ ๑ ลงโทษโจทก์ปลดออกจากการงานได้ตามข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากการงาน ระเบียบวินัย การลงโทษและการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ข้อ ๕๕ (๓)

๕๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๓๑/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างอาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ นำข้อมูลความลับทางธุรกิจของนายจ้างไปเปิดเผยแก่บุคคลภายนอก ถือได้ว่าทุจริตต่อหน้าที่ และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างทำงานสุดท้ายตำแหน่งวิศวกร ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโดยอ้างว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งไม่เป็นความจริง จำเลยให้การว่าเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์มีหน้าที่ในการจัดทำอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการทำงานของสายการผลิตโรงงานไมโครเวฟ รวมทั้งซื้ออุปกรณ์และสีเบสเสาะราคาเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อจัดซื้อ โจทก์ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์และเปิดเผยความลับในข้อมูลธุรกิจให้แก่บุคคลภายนอกทราบถือได้ว่าทุจริตต่อหน้าที่และฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อประมาณเดือนตุลาคม ๒๕๕๑ จำเลยเปิดการประกวดราคาจัดซื้อผู้บังคับบัญชาโจทก์สั่งให้โจทก์ซื้อสินค้าท่อสี่เหลี่ยม โจทก์เข้าไปในระบบหน่วยงานจัดซื้อกลางของจำเลย และเรียกผลประโยชน์จากบริษัท ด. อัคราร้อยละ ๒๐ ต่อมาโจทก์ส่งราคากลางของสินค้าให้บริษัท ป. เพื่อเสนอราคาใหม่ พฤติกรรมของโจทก์ส่อไปในทางทุจริต เป็นการนำข้อมูลความลับของจำเลยไปเปิดเผยแก่บุคคลภายนอก ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙(๔) พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าการกระทำของโจทก์ไม่เป็นความผิดร้ายแรง เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

**๕๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๓๓/๒๕๕๗**

**เรื่อง การฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ถือว่าฟ้องในฐานะที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานตรวจแรงงาน หาใช่ฟ้องจำเลยในฐานะส่วนตัวไม่**

มูลคดีนี้เกิดจากนาย ศ. ลูกจ้าง ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และต่อมาพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้โจทก์ผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ และเงินอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งนั้นสามารถนำคดีมาสู่ศาลได้ แม้ในช่องจำเลยหน้าคำฟ้องจะมีเพียงชื่อ ไม่ได้ระบุตำแหน่งโดยชัดแจ้งว่าฟ้องจำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน แต่ในคำบรรยายฟ้องก็ได้ระบุว่าจำเลยเป็นพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพะเยา ประกอบสำเนาคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเอกสารท้ายฟ้องซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของคำฟ้องและเป็นมูลเหตุให้โจทก์ฟ้องคดีนี้ จึงพอถือได้แล้วว่าโจทก์ฟ้องจำเลยในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานตรวจแรงงาน หาใช่ฟ้องจำเลยในฐานะส่วนตัวไม่ ดังนี้ ศาลแรงงานภาค ๕ จึงต้องรับคำฟ้องของโจทก์ไว้พิจารณาต่อไป ที่ศาลแรงงานภาค ๕ ตรวจคำฟ้องแล้วยกฟ้องมานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย

**๕๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๑ - ๑๙๗๒/๒๕๕๗**

**เรื่อง ลูกจ้างร่วมกันลักแผ่นทองแดงที่ใช้ในขั้นตอนการผลิตสินค้าของนายจ้าง อัยการมีคำสั่งฟ้องเรื่องอยู่ระหว่างพิจารณาของศาล การกระทำของลูกจ้างเป็นการลักทรัพย์อันเป็นการกระทำผิดอาญาต่อนายจ้าง**

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งช่างเทคนิค เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๐ เวลาประมาณ ๑๘.๐๐ น. นาย ห. ลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งพ่อบ้านเห็นโจทก์ทั้งสองกำลังลักแผ่นทองแดงออกจากโรงงานเก่ามาไว้ที่โรงงานใหม่ซึ่งอยู่ระหว่างก่อสร้าง ต่อมาแผ่นทองแดงของจำเลยหายไป จำเลยแจ้งความร้องทุกข์ให้ดำเนินคดีต่อพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้องในข้อหาลักทรัพย์ เรื่องอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถือได้ว่าโจทก์ทั้งสองกระทำการทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง เลิกจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

**๕๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๓/๒๕๕๗**

**เรื่อง หนังสือมอบอำนาจให้ฟ้อง ปิดอาคารแสดมภ์ไม่ครบถ้วนตามประมวลรัษฎากร มาตรา ๑๑๘ แต่เมื่อภายหลังปิดอาคารแสดมภ์เพิ่มจนครบยอมใช้เป็นพยานหลักฐานแห่งคดีได้**

ประมวลรัษฎากรมาตรา ๑๑๘ บัญญัติว่า ตราสารใดไม่ปิดแสดมภ์บริบูรณ์ จะใช้ต้นฉบับ คู่ฉบับคู่ฉีก หรือสำเนาตราสารนั้นเป็นพยานหลักฐานในคดีแพ่งไม่ได้ จนกว่าจะได้เสียอากรโดยปิดแสดมภ์ครบจำนวนตามอัตราในบัญชีท้ายหมวดนี้และขีดฆ่าแล้ว ฉะนั้น แม้ขณะที่ผู้รับมอบอำนาจโจทก์ยื่นฟ้องจำเลย หนังสือมอบอำนาจปิดอากรแสดมภ์เพียง ๓๐ บาท ซึ่งไม่ครบบริบูรณ์ เนื่องจากโจทก์ทำหนังสือมอบอำนาจเอกสารหมายเลข ๒ มอบอำนาจให้นางสาวลดา/นายสม มีอำนาจดำเนินคดีแพ่ง คดีอาญา คดีล้มละลาย แก่จำเลยแทนโจทก์จนเสร็จสิ้นตลอดจนถึงชั้นบังคับคดี เป็นการมอบอำนาจให้กระทำการมากกว่าครั้งเดียว โดยผู้รับมอบอำนาจสองคนจะกระทำการร่วมกันหรือแยกกันก็ได้ ค่าอากรแสดมภ์สำหรับหนังสือมอบอำนาจดังกล่าวต้องคิดตามรายตัวบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจคนละ ๓๐ บาท รวมเป็น ๖๐ บาท ตามบัญชีอัตราอากรแสดมภ์ท้ายประมวลรัษฎากรข้อ ๗ (ค) แต่เมื่อโจทก์ปิดแสดมภ์เพิ่มจนครบในชั้นพิจารณาก่อนที่โจทก์จะอ้างเป็นพยานหลักฐานประกอบคำเบิกความของนางสาวลดา หนังสือมอบอำนาจย่อมใช้เป็นพยานหลักฐานแห่งคดีและฟังได้ว่าโจทก์ทำหนังสือมอบอำนาจให้นางสาวลดา/หรือนายสม เป็นผู้รับมอบอำนาจดำเนินคดีฟ้องจำเลยจริง

#### ๕๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๔/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของนายจ้างในการขออนุมัติจัดซื้อเครื่องยกรถพร้อมอุปกรณ์ เป็นการกระทำความผิดร้ายแรง

โจทก์ได้รับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายอำนวยการ โดยต้องรับผิดชอบแผนปฏิบัติการก่อสร้างอาคารบำรุงรักษาและการจัดซื้อเครื่องยกรถด้วย โจทก์เสนอขออนุมัติงบประมาณซื้อเครื่องยกรถในราคา ๔.๘ ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าราคาที่ได้รับอนุมัติ ทั้งเสนอเครื่องยกรถเป็นแบบเคลื่อนที่ไม่ได้ เป็นการเสนอเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะการใช้งานของรถที่แตกต่างออกไป จนในที่สุดจำเลยจัดซื้อเครื่องยกรถแบบเคลื่อนที่ไม่ได้ในราคา ๔,๗๔๒,๒๔๐ บาท ซึ่งเป็นการจัดซื้อเกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติงบประมาณจำนวน ๘๓๒,๒๔๐ บาท ทำให้จำเลยเสียหายอย่างร้ายแรงเสียงบประมาณเพิ่มขึ้น ๘๓๒,๒๔๐ บาท และเป็นเหตุให้การดำเนินการก่อสร้างสถานีบำรุงรักษารถโดยสารต้องล่าช้าออกไป เนื่องจากงบประมาณที่เหลือไม่เพียงพอที่จะก่อสร้างต่อไปได้ การกระทำของโจทก์เป็นการจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของจำเลยในการขออนุมัติจัดซื้อเครื่องยกรถพร้อมอุปกรณ์ เป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

**๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๕/๒๕๕๗**

**เรื่อง ลูกจ้างขับรถออกนอกเส้นทางแล้วเกิดอุบัติเหตุทำให้บาดเจ็บ ไม่ถือเป็นการประสบอันตรายตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗**

ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ลูกจ้างที่จะได้รับเงินทดแทนนั้นต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้างนั้น คดีนี้โจทก์ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากขับรถของนายจ้างไปติดหล่ม และโจทก์ขับรถจักรยานยนต์ไปตามเพื่อนมาช่วยยกรถนั้น ข้อเท็จจริงปรากฏชัดว่าโจทก์ขับรถออกนอกเส้นทางเพื่อไปเยี่ยมเงินเพื่อนบิดาของโจทก์ แม้การออกนอกเส้นทางจะเป็นเพียงขับไปจอดในทางเข้าบ้านเพื่อนบิดาของโจทก์ห่างถนนประมาณ ๑๐ เมตร แต่ก็เป็นการขับรถไปทำธุระส่วนตัวอันเป็นการกระทำนอกทางการที่จ้าง เมื่อรถของนายจ้างติดหล่มยอมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่โจทก์ต้องแก้ไขความผิดพลาดอันเกิดจากการกระทำของตนเองเพื่อประโยชน์ของตน และโจทก์จำเป็นต้องจัดการเอารถของนายจ้างขึ้นจากหล่มให้ได้เพื่อปกปิดมิให้นายจ้างทราบว่าขับรถของนายจ้างออกนอกเส้นทางไปทำธุระส่วนตัวและเพื่อให้การทำงานในหน้าที่ของตนเสร็จสิ้นไป โดยนายจ้างไม่ทราบว่าโจทก์แอบขับรถจักรยานยนต์เพื่อไปตามเพื่อนร่วมงานมาช่วยยกรถของนายจ้าง และประสบอุบัติเหตุชนกับรถจักรยานยนต์อื่นวิ่งตัดหน้าทำให้ตาขวาโจทก์บอดสนิท สมองช้า จึงไม่เป็นการประสบอันตรายตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน พิพากษายกฟ้อง

**๕๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๗/๒๕๕๗**

**เรื่อง สัญญาประนีประนอมที่ลูกจ้างทำกับนายจ้างภายหลังพ้นสภาพเป็นลูกจ้างแล้ว บังคับได้ไม่เป็นโมฆะ**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโดยจำเลยค้างจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุด จำเลยให้การว่า โจทก์และจำเลยตกลงทำบันทึกข้อตกลงอันถือเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความต่อกันเพื่อยุติข้อพิพาทที่เกิดจากการเลิกจ้างทั้งหมด ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี โดยโจทก์ได้รับเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ารวม ๖๒,๖๒๙.๕๖ บาท โจทก์ตกลงยินยอมไม่ติดใจเรียกร้องเงินอื่นใดอีก ศาลแรงงานพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ฯลฯ ตามฟ้องได้มีอยู่ก่อนแล้ว แม้เริ่มต้นการเจรจาเป็นเรื่องค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่โจทก์ก็ยังสมัครใจตกลงกับจำเลยโดยมีเงื่อนไขในข้อ ๓ ว่า “หากนายจ้างจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าครบถ้วนแล้ว ลูกจ้างตกลงว่าจะไม่ติดใจเรียกร้องเงินอื่นๆ เช่น ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรมจากนายจ้างอีกต่อไป” ซึ่ง



เงินอื่นๆ ที่โจทก์ไม่ตั้งใจยอมหมายถึงเงินทุกประเภท รวมทั้งค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ฯลฯ ด้วย อันเป็นการตกลงระงับข้อพิพาทที่จะมีขึ้นในอนาคต บันทึกลงข้อตกลงจึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความเพื่อระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ฯลฯ

และที่โจทก์อุทธรณ์ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีการตกลงกันเช่นนั้นถือว่าเป็นโมฆะนั้น ศาลฎีกาเห็นว่าแม้สิทธิเรียกร้องดังกล่าวจะเป็นสิทธิเรียกร้องที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนก็ตาม แต่เมื่อโจทก์และจำเลยทำบันทึกข้อตกลงซึ่งเกิดขึ้นหลังจากโจทก์ออกจากงานพ้นการเป็นลูกจ้างของจำเลยแล้ว โจทก์ย่อมมีอิสระแก่ตนพ้นพันธกรณีและอำนาจบังคับบัญชาของจำเลยโดยสิ้นเชิง การสละสิทธิเรียกร้องในเงินดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนและไม่เป็นโมฆะ

#### ๕๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๘/๒๕๕๗

เรื่อง ถูกตำรวจจับและควบคุมตัวเพราะเล่นการพนันปั่นแปะ ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุอันสมควร เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้กระทำความผิด จำเลยให้การว่าโจทก์ขาดงานวันที่ ๙-๑๐ มกราคม ๒๕๕๑ ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ จำเลยออกหนังสือเตือน ต่อมาวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๑ โจทก์ละทิ้งหน้าที่อีก จำเลยจึงเลิกจ้างเพราะทำผิดซ้ำคำเตือน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เหตุที่โจทก์ขาดงานวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๑ เนื่องจากโจทก์และนาย ย. พนักงานจำเลย ถูกตำรวจจับกุมและควบคุมตัวขอหาเล่นการพนันปั่นแปะ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๑ ตำรวจนัดไปที่ศาล ัญบุรีเพื่อชำระค่าปรับ จำเลยมิได้ลงโทษนาย ย. เพราะนาย ย. โทรศัพท์ไปลางานแล้ว แสดงว่าจำเลยมิได้ถือเอาเหตุขาดงานแต่ถือเอาการแจ้งการลางานตามที่กำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นสาระสำคัญ การที่โจทก์หยุดงานในวันที่ ๙ และวันที่ ๑๐ สืบเนื่องจากโจทก์ถูกตำรวจจับและควบคุมตัวจึงไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ จำเลยจึงลงโทษโจทก์ด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือตามข้อบังคับฯ หาได้ไม่ เมื่อการออกหนังสือเตือนเป็นไปโดยไม่ชอบ การลงโทษอีกครั้งเพราะเหตุละทิ้งหน้าที่ในวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๑ จึงไม่ใช่การกระทำผิดซ้ำคำเตือน ส่วนค่าเสียหายและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ละทิ้งหน้าที่ในวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๑ จึงไม่มีสิทธิได้รับ

**๕๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗๙-๑๙๘๑/๒๕๕๗**

**เรื่อง** บันทึกรับที่นายจ้างและลูกจ้างทำต่อหน้าพนักงานตรวจแรงงานว่าจะไม่เรียกร้องเงินใดๆ อีก ย่อมหมายถึงเงินทุกประเภท รวมถึงค่าตอบแทน ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ ด้วย อันมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอม ลูกจ้างจึงไม่มีอำนาจฟ้อง

โจทก์ทั้งสามทำงานเป็นพนักงานขับรถเทลเลอร์ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยจำเลยไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุด ค่าตอบแทนเกินเวลาทำงานในวันหยุด จำเลยให้การว่าโจทก์ได้ไปยื่นคำร้องที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี และได้ตกลงเจรจากัน โดยจำเลยยินยอมจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยโจทก์ทั้งสามไม่ติดใจเรียกร้องเงินอื่นใดจากจำเลยอีก โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษายกฟ้อง โจทก์ทั้งสามอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า บันทึกรับดังกล่าวระบุว่า “หากนายจ้างจ่ายค่าชดเชยและค่าบอกกล่าวล่วงหน้าครบถ้วนแล้ว ลูกจ้างตกลงว่าจะไม่ติดใจเรียกร้องเงินอื่นๆ เช่น ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้างอีกต่อไป” ซึ่งเงินอื่นๆ ที่โจทก์ไม่ติดใจเรียกร้อง ย่อมหมายถึงเงินทุกประเภท รวมทั้งค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุด และค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันหยุด อันเป็นการตกลงระงับข้อพิพาทที่จะมีขึ้นในอนาคต บันทึกรับดังกล่าวจึงเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ซึ่งโจทก์ทั้งสามทำบันทึกรับดังกล่าวหลังจากพ้นจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยไปแล้ว โจทก์ทั้งสามย่อมมีอิสระแก่ตนพ้นพันธกรณีและอำนาจบังคับบัญชาของจำเลยโดยสิ้นเชิง การสละสิทธิเรียกร้องในเงินดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนและไม่เป็นโมฆะ สิทธิเรียกร้องของโจทก์เกี่ยวกับเงินใดๆ รวมทั้งค่าตอบแทนการทำงานฯ ย่อมระงับสิ้นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๘๕๒ โจทก์ทั้งสามจึงไม่มีอำนาจฟ้อง

**๕๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๘๒-๑๙๘๓/๒๕๕๗**

**เรื่อง** ค่าเสียหายจากการไม่ปรับขึ้นค่าจ้างตามสัญญาจ้าง

โจทก์ทำงานตำแหน่งวิศวกรคอมพิวเตอร์อาวุโส ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๔๐,๐๐๐ บาท ตามสัญญาจ้างข้อ ๒ ระบุว่า “เงินค่าจ้างตอบแทนของคุณคือ ๔๐,๐๐๐ บาท ต่อเดือน โดยทางบริษัทฯ จะทำการประเมินความสามารถของคุณในช่วงทดลองงานเป็นเวลา ๔ เดือน แล้วหลังจากนั้นจะมีการปรับเงินค่าจ้างตอบแทนให้เป็น ๔๕,๐๐๐ บาท เมื่อโจทก์ผ่านทดลองงานแล้ว จำเลยยังคงจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์เดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ตลอดมาจนถึงวันที่เลิกจ้างโจทก์ ถือว่าจำเลยผิดสัญญาจ้าง ศาลแรงงานกลางจึงพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายกรณีไม่ปรับค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานจำนวน ๒๗,๕๐๐ บาท และค่าเสียหายกรณีไม่ปรับค่าจ้าง

ประจำปี ๑,๙๑๒.๕๐ บาท และโบนัส พร้อมดอกเบี้ย ที่จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ทำผิดระเบียบข้อบังคับ ขาดงานบ่อย มาทำงานสายประจำ เป็นอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

#### ๖๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๙๓/๒๕๕๗

##### เรื่อง คดีฟ้องผิดสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ เป็นลูกจ้างโจทก์ ในระหว่างทำงานจำเลยปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการ ปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย เป็นการผิดสัญญาจ้าง ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้ จำเลยที่ ๑ ชำระเงินจำนวน ๓๖,๘๒๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ว่าคดีนี้เป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่อง กับคดีอาญา ในการพิจารณาส่วนแพ่งศาลแรงงานภาค ๘ ต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดี ส่วนอาญา เมื่อคดีอาญามีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วว่าจำเลยที่ ๑ ไม่ได้กระทำความผิดฐานยกยอกเงินค่าขาย อาหารกึ่ง จำเลยที่ ๑ จึงไม่ต้องรับผิด ศาลฎีกาเห็นว่าคดีนี้นายจ้างฟ้องจำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง ว่าปฏิบัติหน้าที่หรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายอันเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน แม้จำเลย ที่ ๑ จะถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดที่โจทก์กล่าวอ้างด้วยก็ไม่ทำให้คดีนี้กลายเป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับ คดีอาญา ในการพิพากษา ศาลแรงงานภาค ๘ จึงไม่ต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วน อาญา อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยที่ ๑ ฟังไม่ขึ้น

#### ๖๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๙๖/๒๕๕๗

เรื่อง อาการสมองบวมของลูกจ้างแม้จะต้องผ่าตัด ๒ ครั้ง ก็เป็นบาดเจ็บของอวัยวะภายใน ส่วนเดียวหรือรายการเดียวกัน ไม่เข้าข่ายเงื่อนไขตามกฎหมายกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่ายตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๔

โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างยื่นฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๑ และ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการเงินทดแทนกรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์เบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้เพียง ๘๕,๐๐๐ บาท เท่านั้น โจทก์ไม่เห็นด้วยเนื่องจากโจทก์ได้สำรองค่าใช้จ่ายในการรักษาให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินจำนวน ๒๖๐,๖๐๔ บาท คำสั่งและคำวินิจฉัยดังกล่าวจึงไม่ชอบ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่าเมื่อลูกจ้าง ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสม แก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่ เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งตามกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่ายตาม

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๔ กำหนดไว้ว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ ๓ (๑) ถึง (๖) ตั้งแต่สองรายการขึ้นไป ฯลฯ ข้อเท็จจริงในคดีนี้ แม้นาย ป. ลูกจ้างโจทก์อาการสมองบวมจะถือเป็นการบาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไขตามกฎกระทรวงฯ ข้อ ๓ (๑) และต้องได้รับการผ่าตัดกระดูกโหลกตามกฎกระทรวงฯ ข้อ ๓ (๓) ก็ตาม ก็เป็นบาดเจ็บของอวัยวะภายในส่วนเดียวหรือรายการเดียวกัน และแม้ต้องผ่าตัดกระดูกโหลกถึงสองครั้งซึ่งเป็นการผ่าตัดใหญ่ก็ตามก็เป็นบาดแผลรายการเดียวกัน ไม่ถือว่าการประสบอันตรายของนาย ป. เป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ ๓(๑) – (๖) ตั้งแต่ ๒ รายการขึ้นไปตามกฎกระทรวงฯ ข้อ ๔ (๑) แต่อย่างไร คำสั่งและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเงินทดแทนจึงชอบแล้ว

## ๖๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๖๗-๒๐๖๘/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างแก้ไขข้อบังคับในการทำงานเรื่องเกษียณอายุจาก ๖๐ ปี เป็นอายุ ๕๕ ปี โดยลูกจ้างไม่ยินยอม การแก้ไขข้อบังคับจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย , เงินเบี้ยกนดาร์ เป็นค่าจ้าง ค่าเช่ารถ และค่าเช่าบ้านไม่ใช่ค่าจ้าง

ระเบียบข้อบังคับในการทำงานของจำเลยซึ่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงการเกษียณอายุจาก ๖๐ ปีบริบูรณ์ เป็น ๕๕ ปีบริบูรณ์ มิได้เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับฯ จึงต้องเป็นคุณแก่ลูกจ้างหรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้ง ๒ มิได้ให้ความยินยอม การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับในการทำงานในส่วนอายุจาก ๖๐ ปีบริบูรณ์ เป็น ๕๕ ปีบริบูรณ์ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

เงินเบี้ยกนดาร์เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการที่พนักงานต้องปฏิบัติงานในสถานที่ห่างไกล จึงเป็นเงินที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง ถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ส่วนค่าเช่าบ้านและค่าเช่ารถ เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ในการจ่ายเงินแล้ว เห็นว่า ค่าเช่าบ้านจำเลยจะจ่ายแก่พนักงานซึ่งต้องโยกย้ายไปประจำโรงงานสาขาในต่างจังหวัดและบริษัทไม่จัดบ้านพักให้ ค่าเช่าบ้านจึงเป็นการจ่ายเงินเพื่อทดแทนสวัสดิการบ้านพักของพนักงาน ส่วนค่าเช่ารถ หรือค่าชดเชยการใช้พาหนะส่วนตัวนั้น จำเลยจ่ายแก่พนักงานที่ต้องใช้รถส่วนตัวเพื่ออำนวยความสะดวกและความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าเช่ารถจึงเป็นการจ่ายเพื่อทดแทนสวัสดิการรถที่จำเลยต้องจัดให้แก่พนักงานในการเดินทางเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เงินค่าเช่าบ้านและเงินค่าเช่ารถจึงไม่เป็นค่าจ้าง

**๖๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๗๐/๒๕๕๗**

**เรื่อง เงินบำเหน็จ พนักงานจะไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จถ้าออกจากงานเพราะเหตุตามที่ระเบียบกำหนดไว้**

เงินบำเหน็จตามระเบียบเกี่ยวกับบำเหน็จพนักงานสหธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด พ.ศ. ๒๕๑๐ เป็นเงินของจำเลยที่ ๑ แต่เพียงฝ่ายเดียวที่ตกลงจ่ายให้แก่พนักงานครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน ซึ่งพนักงานที่จะได้รับเงินบำเหน็จจะต้องมีเวลาทำงานและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว โดยพนักงานจะไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จถ้าออกจากงานเพราะเหตุตามที่กำหนดไว้ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าโจทก์อนุมัติสินเชื่อไปโดยขาดความระมัดระวังรอบคอบ เป็นการบกพร่องในหน้าที่ จึงมีเหตุผลเพียงพอที่จำเลยที่ ๑ จะให้โจทก์ออกจากงานเพราะไม่ไว้วางใจได้ จึงเป็นกรณีที่โจทก์ออกจากงานเพราะพฤติการณ์ไม่เป็นที่น่าไว้วางใจตามระเบียบเกี่ยวกับบำเหน็จพนักงานสหธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด พ.ศ. ๒๕๑๐ ข้อ ๕.๒.๒ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ

**๖๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๗๑-๒๐๗๓/๒๕๕๗**

**เรื่อง การที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลา เป็นเพียงการเปลี่ยนจากบริษัทนำเที่ยว(ตัวแทน) มาเป็นนายจ้างจ่ายเองเท่านั้น ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง**

จำเลยประกอบกิจการให้เช่ารถยนต์เพื่อใช้ในการขนส่งผู้โดยสาร จำเลยตกลงกับบริษัทนำเที่ยวผู้เช่ารถยนต์พร้อมคนขับของจำเลย มอบเงินเบี้ยเลี้ยงและค่าใช้รถยนต์เกินเวลาให้แก่จำเลย เพื่อให้จำเลยจ่ายแก่พนักงานขับรถ ซึ่งในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานขับรถต้องปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทนำเที่ยวที่ส่งผ่านมัคคุเทศก์ให้น่านักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ที่กำหนด เท่ากับว่าโจทก์ทั้งสามมอบการบังคับบัญชาให้แก่บริษัทนำเที่ยว การทำงานล่วงเวลาหรือไม่ขึ้นอยู่กับคำสั่งของบริษัทนำเที่ยว แต่บริษัทนำเที่ยวไม่ใช่ นายจ้างของพนักงานขับรถ จึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาแก่พนักงานขับรถ จำเลยจึงตกลงกับบริษัทนำเที่ยวให้จ่ายเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาแก่พนักงานขับรถแทนจำเลย เงินเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาที่บริษัทนำเที่ยวจ่ายเพื่อส่งให้แก่จำเลยจึงเป็นเงินของจำเลย การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาจากที่บริษัทนำเที่ยวจ่ายแก่พนักงานขับรถแทนตัวจำเลย เป็นจำเลยจ่ายให้แก่พนักงานขับรถเอง จึงเป็นเพียงการเปลี่ยนจากตัวแทนคือบริษัทนำเที่ยวเป็นผู้จ่ายมาเป็นจำเลยจ่ายเองเท่านั้น ไม่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

จำเลยออกประกาศคำสั่งและประกาศเตือนเกี่ยวกับการเงินซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อแก้ปัญหาอันสืบเนื่องมาจากจำเลยถูกพนักงานขับรถฟ้องเรียกค่าล่วงเวลา การที่โจทก์ฝ่าฝืนประกาศคำสั่งของจำเลยย่อมกระทบกระเทือนอำนาจในการบริหารงานและอำนาจในการบังคับบัญชาของจำเลย เมื่อประกาศคำสั่งของจำเลยชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ทั้งสามต้องนำเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาส่งให้แก่จำเลย การที่โจทก์ทั้งสามไม่นำเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาส่งแก่จำเลยตามประกาศคำสั่งและประกาศเตือน จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างในกรณีที่ร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙(๔)

#### ๖๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๗๕ - ๒๐๗๘ /๒๕๕๗

เรื่อง ค่าน้ำมันรถเดือนละ ๔,๔๐๐ บาท ลูกจ้างได้รับเท่ากันทุกเดือน ค่าน้ำมันรถจึงเป็นเงินที่จ่ายตอบแทนการทำงาน เป็นค่าจ้าง

โจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งพนักงานขาย จำเลยจ่ายค่าน้ำมันให้แก่โจทก์กับพวกคนละ ๔,๔๐๐ บาท เป็นประจำทุกเดือน โดยจำเลยเคยออกหนังสือรับรองเงินเดือนให้แก่โจทก์ระบุว่าโจทก์ที่ ๑ ได้รับอัตราเงินเดือนๆ ละ ๒๘,๔๙๕ บาท ซึ่งเป็นจำนวนที่รวมค่าน้ำมันไว้ด้วย ทั้งตามเอกสารซึ่งแสดงเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ของลูกจ้างก็ปรากฏว่าลูกจ้างของจำเลยซึ่งทำงานในตำแหน่งอื่นที่มีเงินเดือนที่ จะต้องออกตลาดดังเช่นโจทก์กับพวกทั้งสิ้น จำเลยก็จ่ายค่าน้ำมันให้ประจำทุกเดือนด้วย ดังนี้จึงแสดงให้เห็นถึงเจตนาในการจ่ายค่าน้ำมันของจำเลยให้แก่โจทก์ทั้งสิ้นว่า จำเลยมีวัตถุประสงค์ในการจ่ายเงินดังกล่าวเพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานตามปกติ ค่าน้ำมันที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสิ้นจึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

#### ๖๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๗๙/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน : มติของคณะกรรมการบริษัทเป็นเพียงการแสดงความประสงค์จะรับโจทก์เข้าทำงานเท่านั้น การเข้าเป็นพนักงานนั้นจะต้องดำเนินการต่อไปทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานจึงยังไม่เกิดขึ้น

โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีจำเลยที่ ๒ นายจ้าง ไม่จ่ายค่าจ้าง แต่จำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงาน มีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง คำสั่งของจำเลยไม่ชอบด้วยกฎหมายขอให้เพิกถอน ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า คณะกรรมการของจำเลยที่ ๒ มีมติให้จำเลยที่ ๒ รับโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน มติดังกล่าวเป็นเพียงการแสดงความประสงค์จะรับโจทก์เข้าทำงาน ซึ่งการเข้าเป็นพนักงานนั้นจะต้องดำเนินการต่อไปทั้ง

ฝ่ายโจทก์และฝ่ายจำเลยที่ ๒ โดยโจทก์ต้องแสดงเจตนาเข้ารับจ้างทำงานกับจำเลยที่ ๒ ตามระเบียบวิธีปฏิบัติของจำเลยที่ ๒ ในการรับโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างโดยให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือมอบหมายหน้าที่การงานเป็นการเฉพาะ ทั้งโจทก์ก็ได้มีรายชื่ออยู่ในรายชื่อพนักงานที่ทำงานตามโครงสร้างการบริหารของจำเลยที่ ๒ จึงไม่มีข้อเท็จจริงใดที่แสดงว่าโจทก์ตกลงรับจ้างทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานใดให้แก่จำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๒ ตกลงรับโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานใดของจำเลยที่ ๒ ในฐานะลูกจ้างและนายจ้างต่อกัน ข้อเท็จจริงฟังไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๒ ตกลงรับโจทก์เข้าทำงานและโจทก์ทำงานให้จำเลยที่ ๒ ในฐานะลูกจ้างในระยะเวลาตามที่โจทก์ฟ้อง จำเลยที่ ๒ จึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

#### ๖๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๘๐/๒๕๕๗

เรื่อง เบี้ยเลี้ยงพนักงานขับรถขนส่งสินค้า เป็นค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและวันหยุด

เงินเบี้ยเลี้ยงที่นายจ้างจ่ายเพื่อเป็นค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุด ซึ่งจะมีการทดรองจ่ายล่วงหน้าบางส่วนแล้วนำส่วนที่ทดรองจ่ายไปก่อนมาหักออกจากเบี้ยเลี้ยงที่พนักงานขับรถแต่ละคนมีสิทธิจะได้รับ ซึ่งเมื่อจำเลยจ่ายเบี้ยเลี้ยงแก่โจทก์ครบถ้วนแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่โจทก์อีก

#### ๖๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๔๕/๒๕๕๗

เรื่อง เลิกจ้างหรือลาออก

โจทก์ป่วยเป็นวัณโรคต้องลางานรักษาตลอดมาตั้งแต่วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ - ๒๑ เมษายน ๒๕๕๑ ต่อมาวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เวลา ๑๑.๐๐ น. โจทก์เข้ามาที่สำนักงานของจำเลยพบกับนาย อ. กรรมการผู้จัดการและนาย พ. ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ นาย พ. ถามโจทก์ว่าโจทก์สูบบุหรี่ใช่หรือไม่ โจทก์ตอบว่าสูบ นาย อ. บอกโจทก์ว่าไม่อยากเสียเวลาเรื่องนี้ จากนั้นเดินออกจากสำนักงาน นาย พ. บอกโจทก์ว่าประธานพูดเช่นนี้แสดงว่าเขาไม่เอาโจทก์แล้ว โจทก์ถามว่าเมื่อเลิกจ้างแล้วจะให้เงินเท่าไร นาย พ. แจ้งว่าพຽນนี้ให้คำตอบ วันรุ่งขึ้นโจทก์โทรศัพท์ถามนาย พ. แจ้งว่าให้ ๕,๐๐๐ บาท โดยให้โจทก์เขียนใบลาออก โจทก์ไม่ตกลงจึงไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน แล้วต่อมาจึงขอถอนคำร้องมาฟ้องศาล พฤติกรรมของนาย อ. เพียงเท่านี้ยังไม่ชัดพอให้ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ส่วนที่นาย พ. บอกโจทก์ว่าการที่

นาย อ. พุดถึงโจทก์ดังกล่าวข้างต้นเป็นการเลิกจ้างโจทก์แล้วก็เป็นเพียงความเห็นของนาย พ. ซึ่งไม่ใช่ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนจำเลยจึงไม่ผูกพันจำเลย โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าพร้อมดอกเบี้ยจากจำเลย

#### ๖๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๔๖/๒๕๕๗

##### เรื่อง ดอกเบี้ยค่าชดเชย เพื่อความเป็นธรรม ศาลแรงงานพิพากษาเกินคำขอได้

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ บัญญัติว่า ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผัดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี ดังนั้นโจทก์ฟ้องเรียกดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี แต่ศาลแรงงานภาค ๒ เห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมยอมอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดให้โจทก์ได้รับดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยในส่วน of ค่าชดเชยในอัตราดังกล่าวแก่โจทก์ยอมทำได้ตามกฎหมาย

#### ๗๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๔๗/๒๕๕๗

##### เรื่อง ใช้ขเวดเปียร์ตีศีรษะหัวหน้างานนอกบริษัท แดกต้องเย็บ ๑๓ เข็ม แม้กระทำนอกบริษัทก็เป็นความผิดร้ายแรงตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรื่องความผิดร้ายแรง ข้อ ๖๑.๑ ระบุว่า “ ก่อการวิวาทหรือทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่นในบริเวณสถานที่ทำงานของบริษัทหรือสถานที่อื่นๆ ” ระเบียบดังกล่าวขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนตกเป็นโมฆะหรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า ระเบียบดังกล่าวเป็นระเบียบวินัยที่เกี่ยวกับความประพฤติกรณีเป็นความผิดร้ายแรง คือ ก่อการวิวาทหรือทำร้ายร่างกาย ซึ่งเป็นที่เข้าใจว่าการกระทำดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและทำลายความสัมพันธ์อันดีต่อพนักงานด้วยกันอันอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของจำเลยและส่งผลกระทบต่อกิจการของจำเลยให้ได้รับความเสียหายตามไปด้วย ทั้งข้อบังคับดังกล่าวยังเป็นการรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนโดยเฉพาะพนักงานของจำเลยให้สามารถทำงานร่วมกันด้วยความสงบสุข ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงไม่เป็นโมฆะ



เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๑ หลังจากโจทก์เลิกงานแล้วไปรับประทานอาหารที่ร้านข้างทางพบ นาย ฐ พนักงานจำเลย โจทก์ใช้ขวดเบียร์ที่ยังไม่ได้เปิดฝาตีศีรษะนาย ฐ. แต่ต้องเย็บ ๑๓ เข็ม โดยนาย ฐ ไม่ได้มีส่วนผิด สถานที่เกิดเหตุอยู่ห่างจากบริษัทจำเลยประมาณ ๑ กิโลเมตร มีพนักงานของจำเลยอยู่เป็นจำนวนมาก สาเหตุการทำร้ายน่าจะเกิดจากการที่นาย ฐ ประเมินผลงานให้แก่ นาย ด. และนาย ส. เพื่อจ่ายโบนัสในคะแนนต่ำสุด ซึ่งพนักงานทั้งสองเป็นเพื่อโจทก์ การกระทำของโจทก์เป็นความผิดร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

#### ๗๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๔๙/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ลาออกจากการเป็นกรรมการบริษัท แต่ยังคงทำงานเป็นลูกจ้างอยู่ ไม่ใช่การเลิกจ้าง

จำเลยที่ ๒ เคยเป็นกรรมการผู้จัดการของโจทก์และเป็นผู้ถือหุ้น ๓ เปอร์เซ็นต์ ต่อมาได้ขายหุ้นทั้งหมดให้ผู้อื่นโดยระบุในสัญญาซื้อขายหุ้นว่าจะไม่ประสงค์ที่จะเกี่ยวข้องกับกิจการของบริษัทอีกแต่ให้คงเป็นพนักงานของบริษัทโจทก์ต่อไป โดยจำเลยที่ ๒ ยอมลดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนลงตามที่คณะกรรมการชุดใหม่ของบริษัทจะพิจารณา จะเห็นได้ว่าบันทึกขายหุ้นดังกล่าวประกอบกับจำเลยที่ ๒ ยื่นหนังสือขอลาออกจากตำแหน่งกรรมการผู้จัดการบริษัทโจทก์และบริษัทในเครือเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๙ ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ แสดงเจตนาทำคำเสนอขอแก้ไขสัญญาจ้างต่อโจทก์โดยขอลาออกจากตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ และขอให้จำเลยที่ ๒ ทำงานเป็นลูกจ้างของโจทก์ต่อไป โดยจำเลยที่ ๒ แต่งตั้ง ดร.แคท กับ นางสาวเทรซีย์ ยื่นคำเสนอต่อโจทก์แทน ซึ่งปรากฏว่าคณะกรรมการบริษัทอนุมัติ ทำคำสนองรับตกลงตามคำเสนอของจำเลยที่ ๒ ผลของการแก้ไขสัญญาจ้าง คือจำเลยที่ ๒ พ้นจากตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ด้วยการลาออก แต่ยังคงเป็นลูกจ้างของโจทก์ต่อไปในตำแหน่งที่ปรึกษาประธานกรรมการบริษัทโจทก์ โจทก์จึงไม่ได้เลิกจ้างจำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานของจำเลยที่ ๑ ในส่วนนี้จึงไม่ชอบ พิพากษาแก้ไขเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๒ ที่ ๑๐๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๔๙ เฉพาะเรื่องค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

#### ๗๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๕/๒๕๕๕

เรื่อง ลูกจ้างประมาทเลินเล่อทำให้บุคคลอื่นได้รับบาดเจ็บ นายจ้างชดใช้ค่ารักษาพยาบาลให้บุคคลภายนอกนั้น ลูกจ้างและผู้ค้าประกันต้องร่วมกันรับผิดชอบนายจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถฟอร์กลิฟท์ จำเลยที่ ๒ เป็นผู้ค้ำประกันการทำงานในวงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๑ ขับรถยกของหนักด้วยความประมาทจนนาย ภ. บาดเจ็บกระดูกข้อเท้าแตกหลายชิ้น เอ็นเข้าซ้ายขาด ๓ เส้น บาดเจ็บสาหัส เสียค่ารักษาพยาบาล ๕๓๗,๑๗๓ บาท หักจากค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิเงินทดแทน ๘๕,๐๐๐ บาท โจทก์จ่ายค่ารักษาพยาบาลในส่วนที่เกินจำนวน ๔๕๒,๑๗๓ บาท จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ต้องรับผิดชอบโจทก์ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ และ ๒ ร่วมกันชดเชยค่ารักษาพยาบาลแก่โจทก์ ๔๕๒,๑๗๓ บาท โดยจำเลยที่ ๒ รับผิดชอบไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ตามสัญญาค้ำประกันระบุว่า หากพนักงานได้ก่อนนี้สิ้นขึ้นไม่ว่าโดยวิธีหรือสัญญาใดๆ กับบริษัทฯ ข้าพเจ้าผู้ค้ำประกันขอรับผิดชอบต่อการกระทำดังกล่าวข้างต้น และยอมชำระหนี้แทน หรือเป็นลูกหนี้ร่วมกับพนักงาน ดังนั้นเมื่อจำเลยที่ ๑ ในฐานะลูกจ้างได้ทำละเมิดต่อนาย ภ. โดยโจทก์ได้ชำระค่ารักษาพยาบาลเป็นเงินจำนวน ๔๕๒,๑๗๓ บาท โจทก์ยอมมีสิทธิไล่เบี้ยเงินจำนวนดังกล่าวจากจำเลยที่ ๑ ผู้ทำละเมิดได้ จำเลยที่ ๒ ในฐานะผู้ค้ำประกันจึงต้องรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ในฐานะลูกหนี้ร่วมในวงเงินตามสัญญาค้ำประกัน

#### ๗๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๖/๒๕๕๗

เรื่อง พุทธการณณ์เลิกจ้าง นายจ้างเชิดคนอื่นแสดงออกเป็นตัวแทนให้มีอำนาจพิจารณาลงโทษลูกจ้างได้ กรณีถือได้ว่านายจ้างเป็นผู้เลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยที่โจทก์มิได้กระทำผิด จำเลยให้การว่า เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๒ จำเลยประชุมเรื่องลงโทษพนักงานลูกจ้างรายอื่นซึ่งโจทก์ร่วมประชุมด้วย ไม่อนุญาตให้ผู้ใดนำไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก แต่โจทก์ฝ่าฝืน ต่อมาวันที่ ๙ มกราคม นายส. เรียกโจทก์ไปพบแจ้งให้โจทก์คิดว่าจะทำตัวอย่างไร หลังจากนั้นโจทก์ไม่มาทำงานอีก จำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ นายส. ไม่มีอำนาจเลิกจ้างศาลแรงงานกลางเห็นว่า นายส. เคยเป็นกรรมการผู้มีอำนาจของจำเลย และยังเป็นผู้ถือหุ้นของจำเลย มีสถานที่ทำงานอยู่คนละตึก แต่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน การประชุมเรื่องลงโทษพนักงาน มีนายส. เข้าร่วมประชุมด้วย แสดงให้เห็นว่านาย ส. ยังคงมีอำนาจบริหารงานที่ร้านจำเลยทั้งๆ ที่พ้นตำแหน่งกรรมการผู้บริหารของจำเลยแล้ว เท่ากับจำเลยเชิดนาย ส. แสดงออกเป็นตัวแทนให้มีอำนาจพิจารณาลงโทษลูกจ้างของจำเลยได้ กรณีถือได้ว่าจำเลยเป็นผู้เลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๒ แล้ว หาใช่เป็นกรณีโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

#### ๗๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๘/๒๕๕๗

เรื่อง ละทิ้งหน้าที่บ่อยครั้งแต่นายจ้างเพียงตักเตือนด้วยวาจา เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งแม่บ้านของจำเลยซึ่งประกอบกิจการโรงแรม ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ อ้างว่าโจทก์ออกนอกสถานที่เพื่อทำธุระส่วนตัวเดือนละหลายครั้งโดยไม่ได้รับอนุญาต จำเลยเคยเรียกตักเตือน ด้วยวาจาหลายครั้งแล้วแต่โจทก์เพิกเฉย จำเลยจึงเลิกจ้าง ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์มีได้ ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันอันจะเข้าข่ายยกเว้นที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๕) และโจทก์มิได้กระทำผิดใดๆ จึงพิพากษาให้จำเลยจ่าย ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินอื่น ๆ จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์ละทิ้งหน้าที่การงานออกนอกสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต จำเลยตักเตือนด้วยวาจาแล้วหลายครั้ง แต่โจทก์เพิกเฉย จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างกรณี ร้ายแรงและได้ตักเตือนแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ ล้วนเป็นอุทธรณ์โต้แย้งและยกข้อเท็จจริงนอกเหนือจากที่ศาลแรงงานภาค ๘ พึงมาถือเป็นอุทธรณ์ใน ข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

#### ๗๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๙/๒๕๕๗

เรื่อง ละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกัน ปลดให้เรือจอดทอดสมอยู่ในทะเลยอมอยู่ใน ความเสี่ยงภัยทางธรรมชาติที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ตลอดเวลา

จำเลยประกอบกิจการรับจ้างขุดลอกร่องน้ำโดยใช้เรือใหญ่ โจทก์ทำหน้าที่ต้นเรือ นายศรีไทย ผู้บังคับบัญชาโจทก์เป็นนายเรือ หากนายศรีไทยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โจทก์จะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน นายศรีไทยจัดทำประกาศการพักงานของพนักงานประจำเรือให้พนักงานทราบไว้บนเรือ โดยนายศรีไทยใช้สิทธิ พักงานระหว่างวันที่ ๒๘ มกราคม - ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ซึ่งโจทก์ทราบเป็นอย่างดีว่านายศรีไทยจะไม่อยู่ใน ช่วงนั้น จึงเป็นหน้าที่ของโจทก์ที่จะต้องอยู่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในเรือ ซึ่งเรือจอดอยู่ในทะเล ต้องเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี แต่วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๒ โจทก์ได้ลงจากเรือขึ้นบนฝั่งไปดื่มสุราถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๒ เป็นการละทิ้งหน้าที่ไม่อยู่ ปฏิบัติหน้าที่แทนนายศรีไทย การที่เรือจอดทอดสมอยู่ในทะเลยอมอยู่ในความเสี่ยงภัยทางธรรมชาติที่ไม่อาจ คาดการณ์ได้ตลอดเวลา การกระทำของโจทก์ทำให้เรืออยู่ในภาวะเสี่ยงอันตรายอย่างยิ่ง จึงถือเป็นการละทิ้ง หน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันควร จำเลยเลิกจ้างได้ โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

**๗๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๐/๒๕๕๗**

**เรื่อง นายจ้างลูกจ้างตกลงประนีประนอมจ่ายเงินช่วยเหลือ เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าชดเชย  
ถือเป็นเงินได้ตามประมวลรัษฎากรมาตรา ๔๐ (๑) ต้องหักภาษี ณ ที่จ่ายด้วย**

สืบเนื่องจากโจทก์ฟ้องให้จำเลยชำระ ค่าจ้าง ค่าชดเชย ค่าคอมมิชชั่น พร้อมดอกเบี้ย ซึ่งในระหว่างพิจารณาของศาล จำเลยตกลงจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นเงิน ๒,๒๐๐,๐๐๐ บาท ศาลแรงงานกลางพิพากษาตามยอม ต่อมาจำเลยโอนเงินเข้าบัญชีโจทก์เพียง ๑,๘๓๒,๒๐๐ บาท โดยหักภาษีเงินได้ไว้ ๓๖๗,๘๐๐ บาท โจทก์เห็นว่าจำเลยไม่ปฏิบัติตามสัญญาประนีประนอมยอมความจึงยื่นคำร้องขอให้ศาลแรงงานกลางออกหมายบังคับคดี ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วจึงยกคำขอ โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้ตามสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างโจทก์จำเลยซึ่งศาลแรงงานกลางพิพากษาตามยอมระบุว่า เป็นเงินช่วยเหลือ ไม่ระบุว่า เป็นเงินประเภทใด และมีวัตถุประสงค์เพื่อระงับข้อพิพาทแก่กันก็ตาม แต่การที่จำเลยยอมจ่ายเงินช่วยเหลือแก่โจทก์ก็เพราะถูกโจทก์ฟ้องเรียกร้องเงินอันเนื่องมาจากการที่จำเลยและโจทก์มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างนั่นเอง กรณีถือได้ว่าเป็นเงินที่โจทก์ได้เนื่องจากการจ้างแรงงานที่บัญญัติไว้ในประมวลรัษฎากรมาตรา ๔๐ (๑) ซึ่งกำหนดให้เป็นเงินได้พึงประเมิน จำเลยผู้จ่ายจึงมีหน้าที่หักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายตามประมวลรัษฎากรมาตรา ๕๐ ประกอบด้วยมาตรา ๓ จตุตศ

**๗๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๑/๒๕๕๗**

**เรื่อง อุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามมาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล  
แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยประกอบกิจการโรงแรม ได้จ้างโจทก์เป็นพนักงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายสำรองห้องพัก ค่าจ้างเดือนละ ๙๐,๐๐๐ บาท จำเลยได้แสดงเงินได้ของโจทก์ไม่ครบถ้วนทำให้กรมสรรพากรเรียกชำระภาษีเงินได้เพิ่มเติมเป็นเงิน ๙๘,๙๑๓ บาท ค่าเสียหายในการว่าจ้างสำนักงานบัญชี ๕,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๐๓,๙๑๓ บาท ขอบังคับให้จำเลยชำระเงินพร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า ได้ชำระภาษีแทนโจทก์ตามสัญญาว่าจ้างแก่กรมสรรพากรครบถ้วนแล้ว ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยผิดสัญญาจ้างโดยมีข้อตกลงนอกเหนือจากสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งศาลแรงงานภาค ๘ ได้วินิจฉัยว่าพยานหลักฐานที่โจทก์นำสืบมายังฟังไม่ได้ว่าจำเลยตกลงตามที่โจทก์อ้าง จำเลยไม่ผิดสัญญาจ้าง ดังนั้นที่โจทก์อุทธรณ์ว่าศาลแรงงานพิพากษาไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง ล้วนเป็นอุทธรณ์ได้เสียคุณพิณิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๘ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามมาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

**๗๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๔/๒๕๕๗**

**เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างเพราะประสบปัญหาขาดทุน ถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าประสบปัญหาภาวะขาดทุนมาตลอด ไม่อาจแข่งขันกับตลาดต่างประเทศได้ จำเลยตกลงโอนย้ายโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ แต่โจทก์ไม่ประสงค์โอนย้าย จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์อุทธรณ์โดยอ้างคำเบิกความพยานต่างๆ เพื่อให้ศาลพิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

**๗๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๕/๒๕๕๗**

**เรื่อง เขียนใบลาออกเนื่องจากสำคัญผิดว่านายจ้างมีเจตนาให้ลูกจ้างปรับปรุงผลงานตามที่แท้จริง ใบลาออกจึงไม่ได้เป็นไปเพื่อการลาออกอย่างแท้จริง เป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง**

โจทก์ฟ้องว่าทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการแผนกแม่บ้าน อัตราค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๑ จำเลยนายจ้างแจ้งให้โจทก์ปรับปรุงผลงานและให้โจทก์เขียนใบลาออกไว้โดยให้เหตุผลว่า ถ้าปรับปรุงผลงานแล้วเป็นที่พอใจจะฉีกใบลาออกทิ้ง โจทก์หลงเชื่อ เนื่องจากสำคัญผิดว่าจำเลยมีเจตนาให้โจทก์ปรับปรุงผลงานตามที่แท้จริง ใบลาออกจึงไม่ได้เป็นไปเพื่อการลาออกอย่างแท้จริง ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยให้การว่าโจทก์ลาออกโดยสมัครใจ ศาลแรงงานเห็นว่า วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๑ โจทก์เขียนใบลาออกให้มีผลวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๑ ให้เหตุผลว่าทำธุรกิจส่วนตัว แต่กลับปรากฏว่าจำเลยให้โจทก์ทำงานถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินแก่โจทก์เป็นไปตามระยะของจำเลย แม้โจทก์สอบถามนาย ว. ประธานกรรมการบริษัทเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโจทก์ว่าเป็นอย่างไร นาย ว. ก็แจ้งเพียงว่าให้โจทก์ทำงานไปถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ พฤติกรรมดังกล่าวของจำเลยถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากตำแหน่งของโจทก์ได้รับเงินเดือนสูงกว่าโรงแรมในระดับเดียวกัน จึงไม่มีเหตุผลและความจำเป็นที่โจทก์จะลาออกไปทำงานใหม่หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ปัจจุบันโจทก์ยังไม่มีงานทำและไม่มี ความประสงค์จะลาออก การจัดเลี้ยงให้โจทก์ในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ เป็นการจัดเลี้ยงและมอบของขวัญวันเกิดแก่โจทก์ มิใช่การเลี้ยงส่งการลาออก จำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์ลาออกเอง จำเลยมิได้เลิกจ้างเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

๘๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๖/๒๕๕๗

เรื่อง ข้อต่อสู้เรื่องอำนาจศาล ศาลที่รับพิจารณาต้องส่งสำนวนให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานวินิจฉัยในเบื้องต้นก่อนว่าคดีอยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่ เมื่อศาลพิจารณาคดีโดยไม่ดำเนินการขั้นตอนนั้นก่อน คำพิพากษาจึงไม่ชอบ

คดีนี้จำเลยทั้งสามได้ยกข้อต่อสู้ว่าคดีไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน กรณีจึงมีปัญหาคดีจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ขึ้นแล้วตั้งแต่ชั้นพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๓ ซึ่งเป็นอำนาจของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเท่านั้นที่จะเป็นผู้วินิจฉัยตามบทบัญญัติมาตรา ๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เมื่อศาลแรงงานภาค ๓ ทำการพิจารณาคดีต่อไปแล้ววินิจฉัยเสียเองว่าเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานโดยไม่ส่งปัญหาไปให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยเสียก่อนนั้น แม้จะอ้างคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ ๒๓/๒๕๔๐ และที่ ๖๕/๒๕๔๑ ซึ่งได้วินิจฉัยเป็นแนวทางไว้ก่อนอันจะถือว่ามีคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางอยู่แล้วก็ตาม แต่ก็ไม่ปรากฏว่าอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้ความเห็นชอบโดยมีคำสั่งให้ศาลแรงงานภาค ๓ ถือตามคำวินิจฉัยดังกล่าวได้ตามที่ได้บัญญัติวิธีการไว้ในมาตรา ๙ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว คำพิพากษาของศาลแรงงานภาค ๓ จึงไม่ชอบ แม้จำเลยที่ ๒ จะเป็นผู้อุทธรณ์ปัญหานี้แต่เพียงผู้เดียว ศาลฎีกาก็มีอำนาจพิพากษาให้มีผลถึงจำเลยที่ ๑ และที่ ๓ ได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๔๕ (๑) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

๘๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๗/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ตามกฎหมายและลูกจ้างลงชื่อไม่เรียกร้องใดๆ อีก ลูกจ้างจะมาฟ้องร้องอีกไม่ได้

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอคิดค่าเสียหาย ๒,๑๐๕,๖๐๐ บาท ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ตามกฎหมายและโจทก์ลงชื่อยอมรับข้อตกลงว่าโจทก์จะไม่เรียกร้องหรือใช้สิทธิเรียกร้องใดๆ ในภายหลังก่อนเนื่องมาจากการกระทำผิดไว้ในเอกสารดังกล่าว เป็นการสมัครใจเลิกสัญญาจ้าง ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๘๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๘/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างไม่ชอบด้วยระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับเงื่อนไขการเกษียณอายุ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จำเลยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลิกจ้างเนื่องจากเกษียณอายุการทำงานของจำเลยในข้อ ๑.๑ ค ของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดว่า “เลิกจ้างเนื่องจากครบเกษียณอายุโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ๖ เดือนและจ่ายค่าชดเชยตามอายุงานของพนักงานเกษียณอายุ สำหรับพนักงานที่ให้บริการแยกโดยตรงคือ ๕๐ ปี พนักงานอื่นๆ และพนักงานระดับบริหาร ระดับบังคับบัญชา ๕๕ ปี” เมื่อโจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานแผนกยูนิฟอร์มและควบคุมการใช้งานของผ้าโจทก์ เป็นงานที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องให้บริการแยกผู้มาพักอาศัยโดยตรง จึงต้องเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี เมื่อจำเลยเลิกจ้างเพราะว่าตำแหน่งงานของโจทก์อยู่ในกลุ่มพนักงานที่ให้บริการแยกโดยตรง จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยระเบียบข้อบังคับของจำเลยอันเป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างระหว่างโจทก์และจำเลย จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๘๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๙/๒๕๕๗

เรื่อง ข้อตกลงห้ามมิให้ประกอบกิจการอันเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างภายใน ๑ ปี ไม่ได้ตีความรวมถึงการที่ลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่นด้วยแม้จะเป็นกิจการประเภทเดียวกัน

โจทก์ประกอบธุรกิจจำหน่ายสินค้าจำพวกวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้าง อุปกรณ์ตกแต่งบ้าน ฯลฯ ใช้ชื่อว่า “ห้างโฮมโปร” จำเลยเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ จำเลยมีข้อตกลงว่าจะไม่ประกอบกิจการหรือเข้าร่วมในการประกอบกิจการใดๆ อันเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของโจทก์ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่จำเลยพ้นสภาพการเป็นพนักงาน เห็นว่า ข้อตกลงในการห้ามจำเลยหลังจากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของโจทก์นั้น เป็นข้อตกลงในการจำกัดสิทธิของจำเลย จึงต้องตีความในข้อตกลงดังกล่าวอย่างเคร่งครัด เมื่อเงื่อนไขในข้อตกลงนั้นเป็นการห้ามมิให้ประกอบกิจการหรือเข้าร่วมในการประกอบกิจการใดๆ เอง ดังนั้นการที่จำเลยเข้าไปเป็นเพียงลูกจ้างของบริษัท ซ. แม้บริษัทที่เป็นนายจ้างใหม่ของจำเลยจะเป็นบริษัทที่แข่งขันกับธุรกิจของโจทก์ก็ตาม ก็ถือไม่ได้ว่าจำเลยประกอบกิจการหรือเข้าร่วมในการประกอบกิจการอันเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของโจทก์ด้วยตนเอง จำเลยจึงไม่ได้ผิดสัญญาตามนั้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหาย

๘๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๗๑/๒๕๕๗

เรื่อง ความเสียหายเกิดก่อนประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานฯ จึงต้องใช้กฎหมายเก่า ผู้ค้าประกันจึงต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่ลูกจ้างกระทำตามสัญญาค้ำประกัน

โจทก์ฟ้องลูกจ้างและผู้ค้าประกัน จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ให้รับผิดชอบในความเสียหายจากการทำงานระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๕๐ เป็นเงินจำนวน ๔๙๐,๙๙๑ บาท พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงินจำนวน ๔๙๐,๙๙๑ บาท พร้อมดอกเบี้ย และให้จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องรับผิดชอบในต้นเงินเกินกว่า ๑๘,๐๐๐ บาท (รับผิดชอบเพียง ๖๐ เท่า ของค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท) โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้จะมีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานฯ โดยมีผลใช้บังคับแล้วตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๑ อันเป็นวันก่อนที่โจทก์จะฟ้องคดีนี้ ซึ่งกำหนดวงเงินค้ำประกันไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ แต่ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าความเสียหายที่จำเลยที่ ๑ ต้องรับผิดชอบเกิดขึ้นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๐ อันเป็นความรับผิดที่จำเลยที่ ๒ จะต้องรับผิดชอบด้วยในฐานะผู้ค้ำประกันนั้นเกิดขึ้นก่อนที่ประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าวใช้บังคับ จึงไม่อาจนำเอาข้อกำหนดจำกัดความรับผิดของผู้ค้ำประกันมาใช้บังคับกับจำเลยที่ ๒ ได้ พิพากษาแก้เป็นให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงินจำนวน ๔๙๐,๙๙๑ บาท พร้อมดอกเบี้ย หากไม่ชำระให้จำเลยที่ ๒ ชำระแทน

#### ๘๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๗๘/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างถูกพักงานเพื่อการสอบสวน หากผลการพิจารณาถูกจ้างได้กระทำผิดจริง , เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างมีพฤติกรรมไม่ไว้ใจเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๐ โจทก์ถูกจับกุมดำเนินคดีในข้อหาความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและความผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติวิทยุคมนาคม จำเลยสั่งพักงานโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๔๐ - ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๓ ศาลชั้นต้นพิพากษาลงโทษทั้งสองข้อหา ศาลอุทธรณ์พิพากษาแก้เป็นยกฟ้องคดียาเสพติด โดยก่อนศาลอุทธรณ์พิพากษาจำเลยได้มีคำสั่งไล้โจทก์ออกจากงาน ต่อมาคณะกรรมการมีมติให้แก้ไขโทษเป็นให้ออกงานในหน้าที่ของโจทก์ต้องทำในบริเวณอากาศยานซึ่งเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับการขนถ่ายสินค้า การสื่อสาร ระบบรักษาความปลอดภัยในท่าอากาศยาน อันเป็นช่องทางเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดกฎหมายได้ง่าย โจทก์ถูกจับกุมในข้อหาความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและความผิดเกี่ยวกับวิทยุคมนาคมเช่นนี้ ย่อมเป็นเหตุให้จำเลยสงสัยในพฤติกรรมของโจทก์และไม่ไว้ใจที่จะทำงานต่อไป จึงมีเหตุสมควรที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ในส่วนของค่าจ้างในระหว่างพักงานนั้น การพักงานโจทก์เป็นไปตามระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ข้อ ๑๙.๓ กำหนดไว้ว่า “ ถ้าผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นกระทำผิดจริง และพนักงานผู้นั้นถูกลงโทษถึงถูกไล่ออก ปลดออกหรือ



ให้ออก ไม่ให้จ่ายเงินเดือนค่าจ้างระหว่างที่ถูกสั่งพักงาน” ดังนั้นโจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างถูกพักงาน

#### ๘๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๗๙/๒๕๕๗

##### เรื่อง ทุจริตในการสอบเลื่อนตำแหน่ง เป็นการประพฤติชั่วและเป็นความผิดร้ายแรง

โจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานธุรการ ๖ ประจำแผนกรักษาความปลอดภัยสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์นครหลวงใต้ ต่อมาโจทก์สมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งระดับ ๗ ขณะดำเนินการสอบ โจทก์นำเอกสารโน้ตย่อเข้าห้องสอบโดยโจทก์ยอมรับ แต่อ้างว่าปลั่งเปลอสีม้นำออกจากกระเป๋า ซึ่งข้ออ้างของโจทก์ขาดความเชื่อถือเนื่องจากเมื่อพิจารณาเอกสารแล้วมีลักษณะขนาดเท่าไม้โปรแทรกเตอร์ เป็นเรื่องผิดวิสัยที่ผู้จะสอบเขียนไว้ทบทวนก่อนสอบและลักษณะตัวอักษรที่เขียนก็จัดเรียงเพื่อให้บรรจุข้อความให้ได้มากที่สุด อีกทั้งโจทก์นำสืบบยอมรับว่าโจทก์ได้ใช้กระดาษข้อสอบทับโน้ตย่อไว้ จึงส่อให้เห็นว่าโจทก์มีเจตนาซุกซ่อนโน้ตย่อไว้เพื่อใช้ในการสอบมากกว่าเป็นการปลั่งเปลอ จึงฟังได้ว่าโจทก์มีเจตนาทุจริตในการสอบ และเมื่อตามระเบียบในการสอบประกาศให้ผู้เข้าสอบทราบว่าผู้ใดตั้งใจฝ่าฝืนจะมีโทษผิดวินัยอย่างร้ายแรงและทุจริตในการสอบซึ่งเป็นความผิดร้ายแรงอยู่ในตัว จึงถือได้ว่าเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทยฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๒๐ ข้อ ๖๒ จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

#### ๘๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๘๑/๒๕๕๗

##### เรื่อง ลูกจ้างเปิดเผยข้อมูลอันเป็นความลับของนายจ้างในการเสนอราคาจ้างงานแก่บุคคลภายนอกและเรียกรับผลประโยชน์ ถือเป็นความผิดร้ายแรง

จำเลยประกอบกิจการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ โจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมราคา มีหน้าที่รายงานราคากลางบ้านในโครงการของจำเลย ทำรายงานต้นทุนการก่อสร้าง สินค้าคงเหลือ และเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ระหว่างทำงานโจทก์ส่งรายงานต้นทุนการก่อสร้างล่าช้าและจำเลยเคยตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว นางสาว ณ ภรรยาของโจทก์ ได้รับข้อมูลราคาไม้อันเป็นราคากลางวัสดุก่อสร้างที่จำเลยจะซื้อจากบุคคลภายนอกมาจากโจทก์และรู้ช่องทางที่จะหารายได้อันเป็นการนำข้อมูลซึ่งเป็นความลับของจำเลยมาแจ้งให้ภริยาโจทก์ทราบ นอกจากนั้นการที่ภริยาโจทก์ได้ติดต่อขายไม้ให้นายรัง ผู้รับงานก่อสร้างจากจำเลยและเป็นบุคคลที่โจทก์ชักชวนให้มารับงานไม้จากจำเลย โดยภริยาโจทก์ทราบราคาที่นายรังเสนองานให้แก่จำเลย จึงเป็นกรณีที่โจทก์มีผลประโยชน์จากงานก่อสร้างของจำเลยผ่านบุคคลภายนอกคือภริยาโจทก์ การกระทำของโจทก์ จึงเป็นความผิดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง

#### ๘๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๘๒/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างไม่มีหลักฐานยืนยันว่าลูกจ้างกระทำความผิดสินค้าสูญหาย และไม่เคยมีเอกสารสต็อกสินค้าให้ลูกจ้างตรวจสอบ ลูกจ้างจึงไม่ต้องรับผิดในสินค้าที่สูญหาย

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์มอบหมายให้จำเลยที่ ๑ ลูกจ้างขายสินค้าประเภทเครื่องอุปโภคบริโภคที่ห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม หลังจากโจทก์ออกจากงานไปตั้งแต่วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๘ โจทก์ตรวจสอบพบว่าสินค้ากอล์ฟสูญหายไป ๑๕๑ รายการ เป็นเงิน ๘๑๖,๖๕๑๐ บาท ขอบังคับให้จำเลยที่ ๑ แลจำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกันรับผิด จำเลยที่ ๒ ให้การว่ามีได้กระทำความผิด สินค้าสูญหายอาจเกิดจากการขาดหายไปก่อนที่จำเลยที่ ๑ จะมาทำงานแทนพนักงานขายคนเดิม หรือเกิดจากระบบการลงสต็อกสินค้า ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ให้พนักงานไปตรวจสอบสต็อกสินค้าพบว่า สินค้ากอล์ฟสูญหายไป ๑๕๑ รายการ ไม่กอล์ฟและรองเท้าเป็นสินค้ามีราคาแพงและขนาดใหญ่ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลสาขาชิดลมมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด ยากที่จะนำสินค้าดังกล่าวออกไปได้โดยสะดวก การที่โจทก์ให้จำเลยที่ ๑ รับผิดชอบสินค้าเพียงผู้เดียวโดยไม่มีหลักฐานใดๆ มายืนยันว่าจำเลยที่ ๑ เป็นผู้กระทำความผิด จึงเป็นการปรักปรำใส่ร้ายจำเลยที่ ๑ และโจทก์ไม่เคยมีเอกสารสต็อกสินค้าให้จำเลยที่ ๑ ตรวจสอบว่าสินค้าในสต็อกมีจำนวนเท่าใด จำเลยทั้งสองจึงไม่ต้องรับผิดชดใช้ค่าสินค้าที่สูญหายแก่โจทก์

#### ๘๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๘๓/๒๕๕๗

เรื่อง อุทธรณ์ข้อเท็จจริง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ ถึง ๔ เคยลูกจ้างโจทก์ โดยจำเลยที่ ๑-๓ เป็นพนักงานขาย จำเลยที่ ๔ เป็นผู้ช่วยพนักงานขาย จำเลยทั้งสี่ได้สมคบกันทำใบสั่งซื้อเท็จรวม ๑๑ รายการ เป็นเงิน ๗๕,๔๒๓,๖๐๐ บาท ปรากฏว่าโจทก์ยังไม่ได้ชำระค่าสินค้าเป็นเงิน ๑๐,๙๐๕,๓๔๕.๕๐ บาท ขอบังคับจำเลยทั้งสี่ร่วมกันคืนเม็ดพลาสติกหรือชดใช้เงิน ๑๐,๙๐๕,๓๔๕.๕๐ บาท จำเลยให้การว่าโจทก์ใช้สิทธิไม่สุจริต จำเลยที่ ๑-๓ ได้ลาออก และได้ประกอบกิจการเช่นเดียวกับโจทก์ทำให้ยอดขายโจทก์ลดลง จำเลยที่ ๔ ให้การว่าไม่ได้กระทำความผิดตามฟ้อง ฟ้องเคลือบคลุมและขาดอายุความ ศาลแรงงานกลางพิจารณาเกี่ยวกับระบบการทำงานของโจทก์เห็นว่าฝ่ายขายฝ่ายเดียวทำงานแทบทุกขั้นตอน โจทก์ไม่จัดให้มีพนักงานหรือฝ่ายตรวจเช็คขั้นตอนหลังการขาย เห็นได้ว่าระบบการทำงานของโจทก์ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ จึงไม่น่าเชื่อว่าจำเลยทั้งสี่ทำใบสั่งซื้อเท็จ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ที่โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงคลาดเคลื่อนนั้น อุทธรณ์ของโจทก์ล้วนเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อให้ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่าจำเลยทั้งสี่กระทำความผิดจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔  
วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

#### ๙๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๗๑ /๒๕๕๗

เรื่อง พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ดังนั้นลูกจ้างจึงมี  
สิทธิฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและฟ้องนายจ้างให้รับผิดชอบค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง  
ที่ไม่เป็นธรรมได้

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่มีคำสั่งว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย  
สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และฟ้องนายจ้างให้รับผิดชอบในค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม  
ศาลแรงงานกลางเห็นว่า โจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานประจำรถผู้ช่วยฝ่ายขาย การที่หัวหน้าฝ่ายขายขับรถ  
ออกไปนอกเขตขายก่อนเวลากำหนดแล้วเอาเงินหลบหนีไปโดยไม่ปรากฏพฤติการณ์พิเศษว่าโจทก์มีส่วนร่วม  
รู้เห็นในการทำผิดของหัวหน้าพนักงานขาย แม้ว่าโจทก์จะไม่ได้แจ้งเหตุแก่หัวหน้าเขตโดยทันทีแต่ก็แจ้งในเวลา  
อันสมควรแล้ว กรณีถือไม่ได้ว่าโจทก์จงใจทำผิดระเบียบข้อบังคับของบริษัท หรือละทิ้งหน้าที่โดยจงใจ ถือไม่ได้  
ว่าเป็นการทำผิดซ้ำคำเตือน กรณีมีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ วรรคหนึ่ง เป็นการให้สิทธิลูกจ้าง  
เลือกที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน  
ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทางใดทางหนึ่งเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ  
ตามพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น ส่วนการฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๔๙  
แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น พนักงานตรวจแรงงานไม่มี  
อำนาจดำเนินการและมีคำสั่งได้ การที่โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๑ และฟ้อง  
นายจ้าง จำเลยที่ ๒ โดยมีคำขอท้ายฟ้องให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อม  
ดอกเบี้ยแก่โจทก์ คำฟ้องส่วนที่เกี่ยวกับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมที่โจทก์เรียกร้องไม่ใช่สิทธิ  
ได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่โจทก์จะดำเนินการร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจ  
แรงงานเพื่อให้มีคำสั่งได้ โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องให้จำเลยที่ ๒ รับผิดชอบในเงินดังกล่าวได้โดยตรง

#### ๙๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๔๔/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างลูกจ้างมีข้อตกลงให้ระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิตามสัญญาจ้างโดยวิธี  
อนุญาโตตุลาการ ลูกจ้างฟ้องค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงเป็นการใช้สิทธิตาม  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลแรงงานมีอำนาจรับฟ้อง

โจทก์จำเลยได้ทำสัญญาตกลงกันว่าหากมีกรณีโต้แย้งเกี่ยวกับแรงงานให้ชี้ขาดโดยคณะอนุญาโตตุลาการของประเทศจีน เมื่อคดีนี้โจทก์ฟ้องเรียกให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๑๘ บัญญัติไว้ ไม่ใช่การฟ้องเกี่ยวกับสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่ใช่ข้อโต้แย้งตามข้อตกลงเรื่องอนุญาโตตุลาการในสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าว โจทก์จึงนำคดีมาสู่ศาลได้โดยไม่ต้องเสนอคดีต่ออนุญาโตตุลาการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดก่อน ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าศาลแรงงานกลางไม่มีอำนาจพิจารณาคดีนี้โดยตรงและมีคำสั่งให้เพิกถอนคำสั่งรับฟ้องโจทก์แล้วมีคำสั่งใหม่เป็นไม่รับฟ้องนั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์โจทก์ฟังขึ้น พิพากษายกคำสั่งศาลแรงงานกลาง ให้ศาลแรงงานกลางดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

### ๙๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๔๕/๒๕๕๗

เรื่อง คณะกรรมการอุทธรณ์มีมติให้ยกอุทธรณ์เท่านั้น หากได้มีคำวินิจฉัยเปลี่ยนแปลงสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ตามคำสั่งของสำนักงานประกันสังคมไม่

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ขอรับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมาจำนวน ๓๐๘,๗๘๔.๖๓ บาท แต่สำนักงานประกันสังคมมีคำสั่งว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการเพียง ๒๒,๙๘๔ บาท โจทก์อุทธรณ์ คณะกรรมการอุทธรณ์เห็นว่าไม่ใช่กรณีฉุกเฉินจึงมีคำสั่งยกอุทธรณ์โจทก์ โจทก์จึงนำคดีมาฟ้องศาล ศาลแรงงานภาค ๓ พิพากษาให้เพิกถอนคำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์ ให้จำเลยจ่ายเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์จำนวน ๒๒,๙๘๔ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้คณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีย้ายไปรักษาต่อที่โรงพยาบาลกรุงเทพไม่ใช่กรณีฉุกเฉิน ไม่มีเหตุผลที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลกรุงเทพได้ แต่คณะกรรมการอุทธรณ์ก็มีมติเพียงให้ยกอุทธรณ์ของโจทก์เท่านั้น ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ หากได้มีคำวินิจฉัยเปลี่ยนแปลงสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามคำสั่งของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมาแล้วไม่ คำสั่งของสำนักงานประกันสังคมที่ให้โจทก์มีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์จำนวน ๒๒,๙๘๔ บาท จึงยังมีผลใช้บังคับต่อไป

### ๙๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๔๖/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม อุทธรณ์ข้อเท็จจริง

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถ ต่อมาวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๑ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าโจทก์มีพฤติกรรมเป็นปฏิปักษ์ต่อกิจการของจำเลย และเป็นแบบอย่าง

ที่ไม่ดีแก่พนักงานโดยรวม จำเลยขาดความไว้วางใจที่จะให้โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ มีมลทินมัวหมองในเรื่องที่ถูกสอบสวน จำเลยได้จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์อุทธรณ์สรุปได้ว่าโจทก์มิได้กระทำการอันใดที่จะนำมาเป็นข้ออ้างในการเลิกจ้าง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

#### ๙๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๔๗ - ๒๓๔๘/๒๕๕๗

เรื่อง เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน : แม้คำสั่งพักงานลูกจ้างมิได้กระทำโดยกรรมการผู้จัดการ แต่คำสั่งพักงานทำโดยผู้บริหารบริษัทในประเทศเกาหลีใต้ มิใช่ผู้บริหารบริษัทในประเทศไทยก็ตาม แต่ทั้งสองเป็นญาติกัน ลูกจ้างหยุดงานไปตามคำสั่งพักงานดังกล่าว จึงไม่ใช่งานขาดงาน เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่มีคำสั่งว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่เกินกว่า ๓ วัน ทำงานติดต่อกันจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ศาลแรงงานกลางพิพากษาเพิกถอนคำสั่งพนักงาน จำเลยอุทธรณ์ศาลฎีกา เห็นว่า การที่บริษัท ช. นายจ้างของโจทก์ทั้งสอง มีคำสั่งพักงานโจทก์ทั้งสอง แม้จะลงนามโดยนาย ฮ. ซึ่งเป็นผู้บริหาร บริษัท ช. ในประเทศเกาหลีใต้ มิใช่ผู้บริหารบริษัท ช. ในประเทศไทย ที่มีนาย ป. เป็นผู้บริหารก็ตาม แต่ทั้งสองคนเป็นญาติกัน ขณะเกิดเหตุอยู่ระหว่างที่นาย ฮ. เดินทางมาดูกิจการบริษัท ช. ในประเทศไทย มีเหตุน่าเชื่อว่าโจทก์ทั้งสองเชื่อว่านาย ฮ. มีอำนาจสั่งพักงานโจทก์ทั้งสองได้ และฟังไม่ได้ว่ามี การเรียกโจทก์ทั้งสองกลับไปทำงานหลังจากมีคำสั่งพักงานดังกล่าว เมื่อโจทก์ทั้งสองหยุดงานตามคำสั่งพักงาน มิใช่เป็นการขาดงานโดยไม่มีสาเหตุ ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

#### ๙๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๔๙/๒๕๕๗

เรื่อง ละทิ้งหน้าที่ ๑ วันทำงาน พุดจาก้าวร้าวไม่เคารพผู้บังคับบัญชา เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ไม่ต้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ระหว่างทำงานโจทก์พุดคุยกับบุคคลภายนอกทางอินเทอร์เน็ตทำให้งานพิมพ์บัตรสมาชิกผิดพลาดซึ่งจำเลยเตือนเป็นหนังสือลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๒ ต่อมาวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๒ จำเลยจัดประชุมระหว่างประชุมมีเหตุการณ์โต้เถียงกันและโจทก์ออกจากที่ประชุม จำเลยออกหนังสือเตือนเรื่องโจทก์นำโทรศัพท์เคลื่อนที่ของจำเลยกลับบ้านไปใช้ส่วนตัวและมีพฤติกรรมพุดจาก้าวร้าวไว้วางใจไม่ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา ต่อมาวันที่ ๘-๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๒ โจทก์ไม่ไปทำงาน เนื่องจากวันที่ ๙ เป็นวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันที่ ๑๒ เป็นวันแม่ซึ่งเป็นวันหยุดตามประเพณี ส่วนวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๒

โจทก์ป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์ สำหรับการหยุดงานวันที่ ๘ และวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๒ โจทก์ยื่นใบลาหยุดตามระเบียบแต่จำเลยอนุญาตให้หยุดได้เฉพาะวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๒ ถือได้ว่าโจทก์ขาดงานเพียง ๑ วัน คือวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๒ โจทก์ไม่ได้ละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกัน เมื่อจำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ แต่จำเลยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์เนื่องจากการกระทำของโจทก์เป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิมหรือทำประการอื่นไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

**๙๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖๐/๒๕๕๗**

**เรื่อง ลูกจ้างละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเกี่ยวกับการสนองนโยบายตามแผนงานของนายจ้าง  
ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม**

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้อำนวยการฝ่ายประกันภัยตรง โจทก์ละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนาย ก. ผู้บังคับบัญชาที่สั่งเกี่ยวกับการโยกย้ายพนักงานตามแผนงานและสั่งเกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน เห็นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งสูงในระดับบริหารของจำเลย จะต้องทำงานสนองนโยบายตามแผนงานของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้าง ทั้งจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัดเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกจ้างอื่น หากปล่อยให้โจทก์ละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเช่นนี้ ย่อมมีผลเสียต่อระบบการบังคับบัญชาตามสายงาน และมีผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจของจำเลยต่อไปในอนาคต จำเลยย่อมมีสิทธิที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตนโดยการเลิกจ้างโจทก์ได้ อันเป็นการเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ กรณีไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

**๙๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖๑/๒๕๕๗**

**เรื่อง สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า มิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ และมาตรา ๙ จึงต้องเสีย  
ดอกเบี้ยยเพียงร้อยละ ๗.๕ ต่อปี มิใช่ร้อยละ ๑๕ ต่อปี**

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้าง เพื่อปล่อยให้ลูกจ้างออกจากงานเสียทันที มิใช่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงไม่ใช่ค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ และมีใช้ค่าจ้างตามมาตรา ๙วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวที่นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

**๙๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖๕/๒๕๕๗**

**เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน : อุทธรณ์ข้อเท็จจริง**

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน (สรพ.๓) กรณีที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย จำเลยให้การว่าคำสั่งของจำเลยชอบด้วยกฎหมายแล้ว ศาลแรงงานกลางเห็นว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ตามหนังสือเลิกจ้างรวม ๕ ข้อ ได้แก่ ๑. ใช้เวลานานไปทำธุรกิจส่วนตัว ๒. บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ ๓. มีพฤติการณ์ทุจริตต่อหน้าที่... ข้อเท็จจริงในชั้นพิจารณาคงมีแต่ข้ออ้างลอยๆ ไม่อาจรับฟังเป็นเหตุเลิกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน การกระทำดังกล่าว ได้นำอ้างพิพากษายกฟ้องโจทก์ โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เป็นลูกจ้างของจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการค่าจ้างเดือนละ ๑๔๐,๐๐๐ บาท วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๑ เจ้าพนักงานตำรวจจับกุมโจทก์ข้อหาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ถูกคุมขัง ๑ วัน ต่อมาวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ นางสาว อ. เลขานุการของจำเลย ได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงโจทก์ไม่ให้

#### ๙๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๖๖/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างเพราะประสิทธิภาพขาดทุนต้องลดพนักงานเพื่อพยุงบริษัท เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยที่โจทก์มิได้กระทำความผิดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากจำเลยประสิทธิภาพขาดทุนต้องลดจำนวนพนักงานเพื่อพยุงบริษัทของจำเลย ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์อ้างว่าการฟังข้อเท็จจริงของศาลแรงงานกลางคลาดเคลื่อน การวินิจฉัยของศาลแรงงานขัดต่อพยานหลักฐานฯลฯ อุทธรณ์ของโจทก์ล้วนเป็นการโต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานกลางเพื่อให้ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่าจำเลยจ้างพนักงานเข้ามาใหม่เพื่อแทนโจทก์ และกิจการของจำเลยไม่ขาดทุน เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

#### ๑๐๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๑๔/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างสงสัยว่าลูกจ้างทุจริตจึงให้หยุดพักร้อน ๑๐ วัน แล้วลูกจ้างไม่กลับมาทำงานอีก ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ ไม่ใช่การเลิกจ้าง

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งต่อมาศาลแขวงราชบุรีพิพากษายกฟ้อง จำเลยให้การว่า จำเลยตรวจพบว่าเงินของบริษัทที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของโจทก์หายไปหลักแสนบาท จำเลยจึงแจ้งความดำเนินคดีอาญาต่อโจทก์ขอหมายยกยอกทรัพย์ ต่อมาศาลแขวงราชบุรีพิพากษายกฟ้อง ศาลแรงงานกลางภาค ๗ พิจารณาแล้วยกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาพิจารณาข้อเท็จจริงจากที่ศาลแรงงานภาค ๗ ฟังว่า จำเลยตรวจพบว่าเงินที่อยู่

ในอำนาจหน้าที่ของโจทก์สูญหายโดยโจทก์ไม่สามารถชี้แจงได้ จำเลยให้โจทก์ลาหยุดพักผ่อนเป็นเวลา ๑๐ วัน เพื่อตรวจสอบบัญชี เมื่อพบความผิดปกติจำเลยจึงแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนกล่าวหาโจทก์ว่า้วยกออก ทรัพย์ ต่อมาศาลแขวงราชบุรีพิพากษายกฟ้องเพราะมีข้อสงสัยตามสมควรจึงยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้ จำเลย ส่วนที่จำเลยให้โจทก์หยุดพักผ่อนนั้นโจทก์แจ้งว่าไม่ขอลาพักผ่อนแต่จะกลับไปบ้านแล้วโจทก์ออกจาก บริษัทจำเลยตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๔๙ ไม่กลับมาทำงานอีก ถือได้ว่าโจทก์ได้ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าจำเลยตั้งใจไลโจทก์ออกจึงมีคำสั่งให้โจทก์พักร้อน แต่การที่จำเลยแจ้ง ความดำเนินคดีโจทก์ก่อนครบกำหนดที่สั่งให้พักร้อนเป็นการบีบบังคับทางกฎหมายไม่ให้โจทก์เข้าทำงาน เห็นว่าเป็นการยกข้อเท็จจริงและโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๗ เพื่อให้ ศาลฎีกาพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายต่างๆ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้ อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

#### ๑๐๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๐/๒๕๕๗

เรื่อง อุทธรณ์คำพิพากษาโดยมิได้แสดงให้เห็นว่าคำพิพากษาไม่ชอบอย่างไร เป็นอุทธรณ์ที่ไม่ ชัดแจ้งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง

จำเลยอุทธรณ์ว่า ระยะเวลาที่โจทก์ทำงานให้แก่จำเลยแม้เกินกำหนด ๑๒๐ วัน ก็เป็นการทำงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๒ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์นั้น เมื่อศาลแรงงานกลางฟังว่าโจทก์เริ่มทำงาน ตั้งแต่วันที่ ๒ สิงหาคม - ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ ดังนั้นโจทก์จึงทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยติดต่อกันครบหนึ่งร้อย ยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี เมื่อจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้กระทำความผิด จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน อุทธรณ์ของจำเลยมิได้แสดงให้เห็นว่าคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางไม่ชอบ อย่างไรก็ตาม อุทธรณ์ของจำเลยจึงเป็นอุทธรณ์ที่มีโต้แย้งคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชัดแจ้ง ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๑

#### ๑๐๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๑/๒๕๕๗

เรื่อง คำสั่งให้ออกจากงาน เป็นการกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่าย ค่าจ้างให้เป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ฟ้องเรียกค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานพิพากษาให้



จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ในประเด็นว่าจำเลยได้มีคำสั่งทางวินัยให้โจทก์ออกจากงาน มิใช่การเลิกจ้าง ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง ให้ความหมายของการเลิกจ้างไว้ว่า หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป คำสั่งของจำเลยให้โจทก์ออกจากงาน เป็นกรณีที่จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ แม้จะเป็นการให้ออกจากงานโดยอ้างเหตุโจทก์กระทำผิดวินัย ก็เป็นการกระทำที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงเป็นการเลิกจ้างตามความหมายดังกล่าวแล้ว

### ๑๐๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๓/๒๕๕๗

**เรื่อง เงินสงเคราะห์กรณีตายจ่ายให้กับบิดาที่แท้จริง แต่เงินบำเหน็จชราภาพจ่ายให้แก่ทายาทที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น**

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมมิได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “บิดา” ว่ามีความหมายอย่างไร เมื่อพิจารณาเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เห็นได้ว่าเป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นมาเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้ โดยมุ่งหมายให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างและครอบครัว ซึ่งครอบครัวของลูกจ้างส่วนใหญ่มักจะอยู่กินฉันสามีภริยากันโดยมิได้จดทะเบียนสมรส เมื่อพิจารณาถึงเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตามมาตรา ๗๓ (๒) (ก) และ (ข) ก็คือเงินสมทบส่วนหนึ่งที่ผู้ประกันตนได้ส่งไว้แล้ว กฎหมายจึงบัญญัติให้เฉลี่ยจ่ายแก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตร ในจำนวนที่เท่ากัน จึงเห็นว่าตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ คำว่า “บิดา” ตามมาตรา ๗๓ (๒) มิได้หมายถึงเพียงบิดาที่ชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น แต่รวมถึงบิดาอันแท้จริงของผู้ประกันตนซึ่งถึงแก่ความตาย โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๓ (๒)

ส่วนประเด็นว่าโจทก์เป็นผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๗ จัตวา วรรคสอง หรือไม่ เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ไม่ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “บิดา” และคำว่า “ทายาท” ว่ามีความหมายอย่างไร เมื่อพิจารณาบทบัญญัติตามมาตราต่างๆ ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ จะเห็นได้ว่ามีการบัญญัติแตกต่างกันชัดเจน

เมื่อบทบัญญัติของกฎหมายใช้คำว่า “บุคคล” กับ “ทายาท” แสดงว่ากฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะให้ความหมายแตกต่างกัน คำว่า “ทายาท” จึงต้องแปลความหมายเทียบเคียงคำว่า “ทายาท” ในกฎหมายใกล้เคียงกันอย่างยิ่งตามบทบัญญัติมาตรา ๔ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งคือบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ ๖ ว่าด้วยมรดก ซึ่งมีบทบัญญัติถึงคำว่า “ทายาท” อยู่ในมาตรา ๑๕๕๙ , ๑๖๐๓ และ ๑๖๒๙ ดังนั้นคำว่า “ทายาท” ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๗ จัดว่า จึงต้องหมายถึงทายาทที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น มิได้หมายความถึงทายาทตามความเป็นจริงด้วยแต่ประการใด เมื่อโจทก์เป็นบิดาตามความเป็นจริงมิใช่บิดาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตน ย่อมไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพ

#### ๑๐๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๔/๒๕๕๗

เรื่อง มุลละเมิดระหว่างนายจ้างลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้าง หาใช้มุลละเมิดอย่างเดียวไม่ จึงมีอายุความ ๑๐ ปี เมื่อคำฟ้องไม่ได้รับรู้ให้ชัดแจ้งว่ากระทำผิดสัญญาจ้างเมื่อใด อายุความจึงต้องเริ่มนับอย่างช้าสุดตั้งแต่วันที่สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างลูกจ้างสิ้นสุดลงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๑๒

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยตกลงทำสัญญาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างโจทก์ตำแหน่งผู้อำนวยการขาย ต่อมาเดือนเมษายน ๒๕๔๑ โจทก์ตรวจพบว่าจำเลยเบียดบังเอาสินค้าไปเป็นประโยชน์ของตนอันเป็นการบรรยายฟ้องในมุลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน หาใช้มุลละเมิดอย่างเดียวไม่ แต่มีมุลละเมิดผิดสัญญาจ้างแรงงานรวมอยู่ด้วย จึงต้องใช้อายุความ ๑๐ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ เมื่อคำฟ้องไม่ได้รับรู้ให้ชัดแจ้งว่าจำเลยกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานเมื่อใด อายุความจึงต้องเริ่มนับอย่างช้าสุดตั้งแต่วันที่สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยสิ้นสุดลงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๑๒ เมื่อจำเลยลาออกในปี ๒๕๓๒ โดยไม่ปรากฏชัดว่าเป็นวันเดือนปีใด จึงถือว่าจำเลยลาออกวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๓๒ อายุความเริ่มนับแต่วันดังกล่าว เมื่อโจทก์นำคดีมาฟ้องในวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๑ คดีจึงขาดอายุความ

#### ๑๐๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๕/๒๕๕๗

เรื่อง ทำผิดซ้ำคำเตือนในเรื่องไม่อยู่ในที่ทำงาน ซึ่งนายจ้างได้เคยตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

โจทก์กระทำผิดและจำเลยมีหนังสือเตือนรวมทั้งสิ้น ๔ ครั้ง ครั้งที่ ๑ มาทำงานสาย ครั้งที่ ๒ นอนหลับในที่ทำงาน ครั้งที่ ๓ ไม่อยู่ในที่ทำงาน ครั้งที่ ๔ ไม่อยู่ในที่ทำงาน วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๐ จำเลย

จึงเลิกจ้างโจทก์ เห็นว่า หนังสือตักเตือนโจทก์ครั้งที่ ๑ ถึงครั้งที่ ๓ เมื่อนับจากวันที่โจทก์กระทำความผิดจนถึงวันเลิกจ้างนั้นเกิน ๑ ปี หนังสือเตือนจึงไม่มีผลใช้บังคับ สำหรับหนังสือเตือนครั้งที่ ๔ โจทก์ไม่อยู่ในที่ทำงานและไม่ได้แจ้งให้ใครทราบ ผู้บังคับบัญชาขอโจทก์เพื่อมอบหมายงาน โจทก์กลับเข้ามาพร้อมหนังสือพิมพ์ ซึ่งการกระทำของโจทก์กรณีนี้จำเลยเคยเตือนโจทก์ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๙ ซึ่งการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยหมวดที่ ๗ วินัยและโทษทางวินัย ซึ่งโจทก์เคยได้รับการตักเตือนอย่างนี้มาก่อนแล้ว จึงเข้าลักษณะเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน เมื่อเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่โจทก์กระทำผิด จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) และเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ และมีใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

#### ๑๐๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๖/๒๕๕๗

**เรื่อง เลิกจ้างไม่เป็นธรรม : การที่นายจ้างเลิกจ้างแล้วจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง มิใช่ข้อเท็จจริงที่จะฟังเป็นยุติว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม**

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับการจ่ายค่าชดเชยเป็นคนละกรณีกันและบทบัญญัติของกฎหมายบัญญัติต่างหากจากกัน โดยลูกจ้างจะได้ค่าชดเชยหรือไม่จะพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ และมาตรา ๑๑๙ ส่วนการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ การที่จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์จึงมิใช่ข้อเท็จจริงที่จะฟังเป็นยุติว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม คดีนี้โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการสนาม มีหน้าที่ตรวจสอบบำรุงรักษาสนามกอล์ฟให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยสมบูรณ์และสวยงามอยู่เสมอเพื่อให้บริการลูกค้า โจทก์ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องเป็นเหตุให้สนามกอล์ฟชำรุดทรุดโทรม โจทก์ให้ผู้ที่บังคับบัญชาคัดแยกขยะของจำเลยไปขายแล้วนำเงินที่ได้ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว การกระทำของโจทก์ทำให้จำเลยไม่ไว้วางใจและขาดความเชื่อถือในการปฏิบัติงานของโจทก์ และการได้เงินจากการขายขยะเป็นการแสวงหาประโยชน์จากหน้าที่การงาน จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

#### ๑๐๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๗/๒๕๕๗

**เรื่อง ไม่ให้ลูกจ้างทำงานใดๆ และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถือว่าจำเลยเลิกจ้าง**

เมื่อกลางปี ๒๕๔๖ จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างให้ทำงานดูแลกิจการร้านคาราโอเกะ ค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท นอกจากให้โจทก์ทำหน้าที่ปล่อยเงินกู้นอกระบบแทนจำเลยโดยให้โจทก์เก็บเงินกู้นอกระบบ

ให้ด้วย ต่อมาปี ๒๕๔๗ จำเลยเลิกกิจการแต่ยังคงจ้างโจทก์ให้ปล่อยเงินกู้และเก็บเงินกู้นอกระบบให้แทนโดยจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท ประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๘ จำเลยเปิดกิจการขายส่งน้ำแข็งและจ้างโจทก์ไปทำงานเป็นผู้ช่วยดูแลกิจการน้ำแข็ง ค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท และจำเลยยังคงใช้ให้โจทก์ทำหน้าที่ปล่อยเงินกู้นอกระบบแทนจำเลยโดยให้โจทก์เก็บเงินกู้นอกระบบตลอดมา กลางปี ๒๕๔๙ จำเลยเช่าที่ดินเพื่อตั้งตู้น้ำแข็งและตลอดเวลาจำเลยยังให้โจทก์นำเงินเข้าธนาคาร นำเงินชำระค่าน้ำแข็ง จนกระทั่งปลายปี ๒๕๕๐ จำเลยปิดกิจการร้านขายอาหารแต่ยังคงให้โจทก์ทำงานนำเงินเข้าบัญชีธนาคารและเก็บเงินกู้นอกระบบตลอดมาโดยตกลงจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท ตลอดมาถึงเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ในสิ้นเดือนเมษายน ๒๕๕๑ และไม่ให้โจทก์ทำงานใดๆ ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๑ เป็นต้นไป จึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างค้างจ่ายพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

#### ๑๐๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๒๙/๒๕๕๗

##### เรื่อง ขออนุญาตศาลแรงงานเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง

พฤติการณ์ของผู้คัดค้านที่กรอกเอกสารเกี่ยวกับใบกำกับภาษีไม่ตรงกับความเป็นจริง นอกจากจะเป็นการทำเอกสารเท็จที่ทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย สุ่มเสี่ยงต่อการถูกตั้งข้อกล่าวหาว่ากระทำความผิดต่อประมวลรัษฎากร อันจะมีผลต่อการเสียภาษีในการประกอบกิจการของผู้ร้องแล้ว พฤติการณ์ดังกล่าวแม้จะทำให้ผู้ร้องได้รับประโยชน์ในทางมีรายได้เพิ่มขึ้นตามที่ศาลแรงงานภาค ๕ วินิจฉัยไว้ก็ตาม แต่ผู้คัดค้านก็ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นในลักษณะเป็นค่าคอมมิชชั่นโดยคิดจากอัตราร้อยละของยอดขายในแต่ละเดือน จึงเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของตนอันเป็นการกระทำโดยเจตนาทุจริตอยู่ในตัว อีกทั้งจะเป็นแบบอย่างให้ลูกจ้างของผู้ร้องรายอื่นทำตาม อันจะเป็นช่องทางให้มีการทุจริตอย่างกว้างขวางภายในบริษัทของผู้ร้อง ถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดวินัยกรณีร้ายแรงแล้ว มีเหตุที่จะให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

#### ๑๐๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๓๐/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างผู้หญิงทะเลาะวิวาทต่อกันนอกสถานที่ทำงาน บาดเจ็บเล็กน้อย ไม่ได้ใส่เครื่องแบบพนักงานของบริษัท ไม่ใช่กรณีร้ายแรง เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์ฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างทั้งสามคน เนื่องจากโจทก์เห็นว่าลูกจ้างทั้งสามกระทำความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า นางสาว ต. ไม่พอใจกำหนดรอบการพักรับประทานอาหารและได้ตำท้อพวกของลูกจ้างทั้งสามได้ คำพูดว่าเป็นกระหรี เป็นการดูถูกเหยียดหยามลูกจ้างด้วยกัน หลังจากนั้นเกิดการโต้เถียงกันจนมีคนห้าม

และต่างคนก็แยกย้ายกันไป หลังจากนั้นหลังเลิกงาน ลูกจ้างทั้งสามได้ไปพบนางสาว ต. ที่ทางเข้าหอพักและมีการทะเลาะวิวาททำร้ายนางสาว ต. บาดเจ็บเล็กน้อย โดยไม่ได้ใช้ชุดเครื่องแบบพนักงาน ศาลแรงงานกลาง เห็นว่าการที่พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยว่าการกระทำความผิดของลูกจ้างไม่ใช่กรณีร้ายแรงนั้นชอบแล้ว จึงพิพากษายกฟ้องโจทก์ โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ระเบียบข้อบังคับฯ หมวด ๑๑.๑ ข้อ ๑๒ ระบุว่าพนักงานต้องมีความประพฤติสุภาพเรียบร้อย...ไม่ทะเลาะวิวาทหรือทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกันหรือต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าในเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงานในบริเวณบริษัทฯ หรือระหว่างที่ยังสวมเครื่องแบบพนักงาน ซึ่งระเบียบฯ มุ่งเน้นห้ามมิให้เกิดขึ้นในบริเวณบริษัทฯ หรือหากไม่ใช่บริเวณบริษัทฯ ก็ต้องไม่อยู่ในระหว่างที่ยังสวมเครื่องแบบพนักงาน ลูกจ้างกับพวกได้มีการตำหนิและทำร้ายร่างกายนางสาว ต. เกิดขึ้นหลังเลิกงานแล้ว และเกิดขึ้นที่ทางเข้าหอพักนางสาว ต. นอกบริเวณบริษัทฯ จึงไม่เป็นกรณีที่ข้อ ๑๒ มุ่งเน้นห้ามไว้ และแม้สาเหตุการตำหนิและทำร้ายร่างกายเกิดจากความไม่พอใจเรื่องกำหนดรอบการพักรับประทานอาหารในที่ทำงานแต่ก็มีการแยกย้ายกันไปทำงานต่อแล้ว การกระทำในช่วงหลังมิได้เกิดขึ้นบริเวณบริษัท ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่โจทก์หากพึงมีจึงไม่รุนแรงมากนัก ผู้ได้รับความเสียหายจากการทำร้ายร่างกายโดยตรงย่อมเป็นนางสาว ต. มากกว่า จึงไม่ใช่กรณีร้ายแรง พิพากษายืน

#### ๑๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๓๒/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้อุปการะตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๒๐ ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานตามมาตรา ๑๘ (๔)

นาย อ. เป็นลูกจ้างของบริษัท ส. และเป็นบุตรของโจทก์กับนาง น. วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ นาย ฮ. ประสบอุบัติเหตุถูกกระแสไฟฟ้าช็อตถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน โจทก์ยื่นขอรับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๘ (๔) สำนักงานประกันสังคมเห็นว่าโจทก์ไม่ใช่ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างจึงไม่จ่าย คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมีมติยื่น โจทก์จึงฟ้องคดี ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและให้ให้จ่ายค่าทดแทนแก่โจทก์ จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อลูกจ้างทำงานมีเงินเดือนจึงให้เงินช่วยเหลือโจทก์มาโดยตลอด ขณะที่เสียชีวิตอยู่ลูกจ้างก็พักอาศัยอยู่บ้านเดียวกับโจทก์ เชื่อว่าโจทก์เป็นผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง รายได้ของโจทก์เพียงเดือนละ ๔,๕๐๐ บาท ซึ่งถือว่าเป็นเงินจำนวนที่น้อยเมื่อคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ประกอบกับจังหวัดภูเก็ตซึ่งเป็นภูมิลำเนาของโจทก์นั้น เป็นเมืองเศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูง เชื่อว่าเงินรายได้ของโจทก์เพียงเดือนละ ๔,๕๐๐ บาท ไม่เพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว เมื่อโจทก์ขาดเงินที่ลูกจ้างมอบให้สม่าเสมอเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ย่อมทำให้โจทก์ได้รับความเดือดร้อน การที่จำเลยวินิจฉัยว่าลูกจ้างให้เงินโจทก์เป็นค่าใช้จ่ายในบ้านแต่มิได้ให้อย่างสม่าเสมอเพราะลูกจ้างเข้าๆ ออกๆ งาน นั้นไม่ถูกต้อง เนื่องจากโจทก์ยืนยันว่าลูกจ้าง

ให้เงินสม่าเสมอทุกเดือน การที่ลูกจ้างไม่ทำงานที่บริษัท ส. ก็ได้หมายความว่า ในเวลาดังกล่าวลูกจ้างไม่มีการทำงานและไม่ส่งเงินให้แก่โจทก์ ประกอบกับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ออกมาใช้บังคับเพื่อช่วยเหลือให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างและครอบครัว เมื่อโจทก์เป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนจากการอุปการะของลูกจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๒๐ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๘ (๔)

#### ๑๑๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๓๓/๒๕๕๗

เรื่อง การจ้างงานในกิจการปิโตรเลียม นายจ้างตกลงกำหนดค่านวณแยกค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ ๘ ชั่วโมง และค่าล่วงเวลา ๔ ชั่วโมง (วันละ ๑๒ ชั่วโมง) ค่าชดเชยจึงนำเฉพาะค่าจ้างสำหรับการทำงานในเวลาปกติ ๘ ชั่วโมง เท่านั้น มาเป็นฐานในการคำนวณค่าชดเชย

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ่ายค่าชดเชยไม่ครบ เนื่องจากโจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๒,๒๑๐ บาท จำเลยให้การว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายของโจทก์ไม่ใช่วันละ ๒,๒๑๐ บาท แต่เป็นวันละ ๑,๒๖๒.๘๖ บาท ค่าล่วงเวลา ๔ ชั่วโมงวันละ ๕๔๗.๑๔ บาท รวมเป็น ๒,๒๑๐ บาท ศาลแรงงานเห็นว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานวิทยุ ในกิจการปิโตรเลียมและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องและนอกฝั่งทะเล สัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลยระบุชัดเจนว่าค่าจ้างเวลาทำงานปกติ ๘ ชั่วโมง วันละเท่าใด และค่าล่วงเวลา ๔ ชั่วโมง วันละเท่าใด ข้อตกลงดังกล่าวก็ได้ขัดต่อกฎหมาย เพราะลักษณะหรือสภาพของงานที่โจทก์ทำ คือพนักงานวิทยุนั้นต้องทำงานติดต่อกันไปซึ่งถ้าหยุดก็จะเสียหายแก่งานได้และยังเป็นงานที่ต้องทำนอกฝั่งทะเลด้วย นอกจากนี้ในการหักเงินสมทบผู้ประกันตนร้อยละ ๕ และสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพร้อยละ ๓ ก็หักจากยอดเงินค่าจ้างเวลาทำงานปกติ ๘ ชั่วโมง เท่านั้น มิได้นำค่าล่วงเวลามาคิด และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ได้ระบุไว้ชัดว่าเวลาทำงานปกติของลูกจ้างวันละ ๘ ชั่วโมง จึงฟังได้ว่าอัตราค่าจ้างสุดท้ายของโจทก์วันละ ๑,๒๖๒.๘๘ บาท ดังนั้นค่าชดเชยที่จำเลยจ่ายให้โจทก์จำนวน ๓๐๓,๐๘๖ บาท (๒๔๐ วัน) จึงเป็นค่าชดเชยที่จ่ายถูกต้องครบถ้วนแล้ว

#### ๑๑๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๐/๒๕๕๗

เรื่อง สิทธิเรียกร้องกรณีผิดสัญญาจ้างแรงงานมีอายุความ ๑๐ ปี และนายจ้างมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้แม้ในขณะที่ยื่นฟ้องจำเลยจะไม่ใช้ลูกจ้างแล้ว

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๕) บัญญัติว่า “คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานใน

ทางการที่จ้างด้วย” และพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจพ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ในวันที่จดทะเบียนบริษัทตามมาตรา ๒๒ ให้บรรดากิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบและสินทรัพย์ของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ ตามที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติโอนไปเป็นของบริษัทหรือเป็นของกระทรวงการคลัง แล้วแต่กรณี” เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าขณะเกิดเหตุคดีนี้จำเลยเป็นลูกจ้างของการสื่อสารแห่งประเทศไทย การสื่อสารแห่งประเทศไทยจึงมีสิทธิฟ้องจำเลยทั้ง ๓ ต่อศาลแรงงานได้ตามมาตรา ๘ (๕) ดังนั้นเมื่อโจทก์รับมาซึ่งกิจการ สิทธิหน้าที่ของการสื่อสารแห่งประเทศไทยย่อมรับมาซึ่งสิทธิในการฟ้องร้องคดีแก่จำเลยทั้งสามด้วย โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องจำเลยทั้ง ๓ ต่อศาลแรงงานได้ แม้ขณะยื่นฟ้องจำเลยทั้ง ๓ จะไม่ใช่ลูกจ้างของโจทก์ก็ตาม สำหรับสิทธิเรียกร้องอันเกิดจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานกฎหมายมิได้กำหนดอายุความเป็นการพิเศษ จึงต้องใช้อายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐

### ๑๑๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๑/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาค้ำประกันที่ให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบเกินกว่า ๖๐ เท่า แม้ได้ทำก่อนประกาศกระทรวงแรงงานฯ มีผลบังคับ แต่ความรับผิดเกิดขึ้นหลังจากประกาศกระทรวงแรงงานฯ ใช้บังคับ ย่อมขัดกฎหมาย ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบไม่เกิน ๖๐ เท่า

โจทก์ฟ้องให้จำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง (ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๐,๓๗๘ บาท) และจำเลยที่ ๒,๓ ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบ ซึ่งสัญญาค้ำประกันที่จำเลยที่ ๒,๓ ทำไว้กับโจทก์ฉบับลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ ระบุจำเลยที่ ๒,๓ ยินยอมชำระหนี้ค่าเสียหายในวงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท โดยยินยอมรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วม ต่อมา ระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๑-๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยที่ ๑ กระทำความเสียหายแก่โจทก์ จำเลยที่ ๑ และ ๒,๓ ต้องรับผิดชอบ ระหว่างพิจารณาโจทก์ถอนฟ้องจำเลยที่ ๓ ศาลแรงงานภาค ๙ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงิน ๖๕๙,๕๙๐.๑๓ บาท โดยให้จำเลยที่ ๒ ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบในต้นเงินไม่เกิน ๒๐,๗๕๕.๘๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่าประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา แม้เป็นเวลาภายหลังวันทำสัญญาค้ำประกันระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ แต่ความรับผิดในสัญญาเกิดจำเลยที่ ๑ กระทำความเสียหายแก่โจทก์เมื่อระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๑-๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ และระหว่างวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ซึ่งประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าวมีผลใช้บังคับแล้ว ข้อตกลงในสัญญาค้ำประกันให้รับผิดชอบเกินกว่า ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย จึงขัดต่อประกาศกระทรวงฉบับดังกล่าว ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของ

ประชาชน มีผลให้ข้อตกลงในส่วนที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดเสียเปล่าไป ดังที่ศาลแรงงานภาค ๙ วินิจฉัยให้ จำเลยที่ ๒ รับผิดชอบเพียง ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย นั้นชอบแล้ว

**๑๑๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๒/๒๕๕๗**

**เรื่อง ลูกจ้างเอาต้นสืลาวดีของนายจ้างไปเพื่อประโยชน์ตนเอง เป็นการกระทำผิดอาญาแก่นายจ้าง และลูกจ้างมีอำนาจให้คุณให้โทษผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด**

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายช่างมีอำนาจรับสมัครงานและมีอำนาจให้คุณให้โทษผู้ใต้บังคับบัญชาแทนจำเลย และไม่ปรากฏว่าจำเลยตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่โจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๖ นอกจากนี้การที่โจทก์เป็นผู้จัดการฝ่ายช่างควรต้องซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่ เป็นแบบอย่างได้ แต่โจทก์กลับเอาต้นสืลาวดีของจำเลยไปเพื่อประโยชน์ของตนเองโดยปราศจากสิทธิโดยชอบ เป็นการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างและเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างชอบที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่จำเป็นต้องตักเตือนก่อนและมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๑)

**๑๑๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๓/๒๕๕๗**

**เรื่อง ชูบังคับให้เขียนลาออก เป็นโมฆียกรรมถือนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างในวันดังกล่าว ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าคำนวณถึงวันจ่ายค่าจ้างครวญถัดไป**

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายส่งเสริมการตลาดและการขายพิเศษ ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๔๓,๙๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยบีบบังคับข่มขู่โจทก์ให้เกิดความกลัวจนโจทก์ยอมเขียนใบลาออกจากงานให้มีผลวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๒ โดยโจทก์ไม่สมัครใจลาออก และนับแต่วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยให้โจทก์คืนบัตรพนักงานทำให้โจทก์เข้าที่ทำการบริษัทจำเลยไม่ได้อีก เมื่อการเขียนใบลาออกเป็นโมฆียะ โจทก์นำคดีมาฟ้องเป็นการบอกกล่าวโมฆียกรรมถือนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ แล้ว สำหรับประเด็นสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านับแต่วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๒ จนถึงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นกำหนดจ่ายสินจ้างครวญถัดไป เมื่อจำเลยจ่ายค่าจ้างของเดือนมีนาคม ๒๕๕๒ ให้โจทก์ครบถึงเดือนแล้วเท่ากับว่าจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับวันที่ ๑๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒ ไปแล้ว จำเลยต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์



อีกเพียงวันที่ ๑-๒๕ เมษายน ๒๕๕๒ เป็นเวลา ๒๕ วัน คิดเป็นเงิน ๓๖,๕๘๓.๒๕ บาท ที่ศาลแรงงานกลาง พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงิน ๖๒,๙๒๓ บาท จึงไม่ถูกต้อง ในส่วนที่โจทก์ ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยของค่าชดเชยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง แต่ศาลแรงงานกลาง พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้โจทก์ ไม่อุทธรณ์ ศาลฎีกาก็เห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยแก้ไขเสียให้ถูกต้อง

#### ๑๑๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๔/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างพนักงานขับรถโดยสารเรียกเก็บค่าโดยสารจากผู้โดยสาร แต่ไม่ลงรายละเอียดใน แผนผังจองที่นั่งและไม่นำเงินไปซื้อตั๋ว เป็นทุจริตต่อหน้าที่

โจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถปรับอากาศชั้น ๒ ของจำเลย โจทก์เก็บเงินค่าโดยสารแล้วไม่ลง รายละเอียดในแผนผังจองที่นั่งและไม่นำเงินไปซื้อตั๋วโดยสารให้แก่ผู้โดยสารที่จุดจอดวังงักจังหวัดสุราษฎร์ธานี การที่โจทก์กระทำการดังกล่าวจึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ไม่ซื่อตรงไม่ถูกต้องตรงไปตรงมา เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้รับประโยชน์ที่มิควรได้จากการซื้อหรือจำหน่ายตั๋วโดยสาร อันเป็นการกระทำโดยทุจริตต่อหน้าที่

#### ๑๑๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๖/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างมิได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก่อน จึงมีอำนาจยื่นฟ้องคดีต่อ ศาลแรงงานได้

โจทก์นำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๘ โดยมิได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานขอให้จำเลย จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในเงินจำนวนเดียวกันกับที่โจทก์ฟ้องเป็นคดีนี้ โจทก์ย่อมมีสิทธิเลือก ที่จะนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๘ ได้ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

#### ๑๑๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๗/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างทำงานที่นายจ้างมอบหมายผิดพลาดหลายครั้ง เคยเตือนแล้ว นายจ้างเลิกจ้าง ด้วยเหตุดังกล่าวถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างทำหน้าที่บริหารคลังสินค้าและจัดส่ง ต่อมาจำเลย เลิกจ้างโจทก์อ้างเหตุว่าโจทก์ไม่สามารถทำงานตามหน้าที่ที่จำเลยมอบหมายให้ ทำงานผิดพลาด ซึ่งก่อให้เกิด ความเสียหายกับจำเลย ซึ่งไม่เป็นความจริงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าการทำงานของโจทก์ เกิดความบกพร่องส่งสินค้าไม่ตรงตามใบสั่งซื้อทำให้จำเลยเสียหาย ได้ตักเตือนหลายครั้ง จำเลยจึงเลิกจ้างโดย

จ่ายค่าชดเชยกับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า การเลิกจ้างของจำเลยจึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้นไม่ถึงขนาดที่ทำให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ การเลิกจ้างจึงไม่เป็นธรรม ศาลฎีกาเห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์ล้วนโต้แย้งดุลพินิจการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

#### ๑๑๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๙/๒๕๕๗

##### เรื่อง พุทธการณณ์เลิกจ้าง

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการค่าจ้างเดือนละ ๑๔๐,๐๐๐ บาท วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๑ เจ้าพนักงานตำรวจจับกุมโจทก์ข้อหาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ถูกคุมขัง ๑ วัน ต่อมาวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ นางสาว อ. เลขานุการของจำเลย ได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงโจทก์ไม่ให้โจทก์เข้าบริษัทจำเลย เมื่อนางสาว อ. เป็นพนักงานตำแหน่งเลขานุการของจำเลย ซึ่งหากไม่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจของจำเลยไม่น่าเชื่อว่าจะกล้าสั่งห้ามโจทก์เข้าสำนักงาน จึงฟังว่าวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยได้สั่งห้ามโจทก์เข้าบริษัทจำเลย และต่อมาโจทก์ถูกเนรเทศออกนอกราชอาณาจักร พุทธการณณ์จึงอนุโลมฟังว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ ปรากฏว่าโจทก์ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในราชอาณาจักร การจ้างโจทก์ทำงานย่อมเป็นความผิดต่อกฎหมาย ดังนั้นการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงถือว่ามีเหตุที่จะเลิกจ้างการเลิกจ้างจึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

#### ๑๒๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๕๙/๒๕๕๗

##### เรื่อง ฟ้องซ้ำ

คดีก่อนโจทก์ฟ้องขอให้จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ชดใช้ค่าเสียหายที่จำเลยที่ ๒ ยักยอกเงินค่าใช้บริการโทรศัพท์ แต่คดีโจทก์ฟ้องให้จำเลยทั้งสองชดใช้ค่าเสียหายที่โจทก์ต้องเสียเบี้ยปรับและเงินเพิ่มให้แก่สรรพากร เห็นได้ว่าตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โจทก์ได้ทราบแล้วว่าโจทก์เสียหายจากการที่ต้องชำระเงินเพิ่มและเบี้ยปรับในการยื่นแบบรายการยื่นภาษีมูลค่าเพิ่มอันเกิดจากการที่จำเลยที่ ๒ ยักยอกเงินค่าใช้บริการโทรศัพท์ไป โจทก์จึงสามารถฟ้องบังคับจำเลยทั้งสองให้ชดใช้ค่าเสียหายที่โจทก์ต้องชำระเบี้ยปรับและเงินเพิ่มให้แก่สรรพากรจากจำเลยทั้งสองในคดีก่อนได้อยู่แล้ว ดังนี้ เมื่อคดีก่อนทั้งสองคดีและคดีนี้เป็นคู่ความเดียวกัน ประเด็นในคดีก่อนทั้งสองคดีและคดีนี้ต้องวินิจฉัยโดยอาศัยเหตุเดียวกันว่าจำเลยทั้งสองปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานเป็นเหตุให้โจทก์เสียหายหรือไม่เช่นเดียวกัน โจทก์จะมาฟ้องให้จำเลยทั้งสองชดใช้ค่าเสียหายอีกในประเด็นที่ศาลได้วินิจฉัยโดยอาศัยเหตุเดียวกันและถึงที่สุดในคดีก่อนแล้วไม่ได้ ฟ้องในคดีนี้จึง

เป็นฟ้องชำต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๔๘ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

#### ๑๒๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๖๐/๒๕๕๗

เรื่อง ความเสียหายเกิดก่อนประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานฯ จึงต้องใช้กฎหมายเก่า ผู้ค้าประกันจึงต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่ลูกจ้างกระทำตามสัญญาค้ำประกัน

แม้จะมีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีผลใช้บังคับแล้วตั้งแต่วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑ อันเป็นวันก่อนที่โจทก์จะฟ้องคดีนี้ ซึ่งกำหนดวงเงินค้ำประกันไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงฟังว่าความเสียหายที่จำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ผู้เป็นนายจ้างเกิดขึ้นระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๕๘ อันเป็นความรับผิดที่จำเลยที่ ๒ จะต้องรับผิดชอบในฐานะผู้ค้ำประกันนั้นเกิดขึ้นก่อนที่ประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าวใช้บังคับ จึงไม่อาจนำเอาข้อกำหนดจำกัดความรับผิดของผู้ค้ำประกันมาใช้บังคับกับจำเลยที่ ๒ ได้ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๒ รับผิดชอบในต้นเงิน ๙,๗๒๐ บาท (ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ ๔,๘๖๐ บาท) นั้นไม่ถูกต้อง พิพากษาแก้เป็นให้จำเลยที่ ๒ ร่วมรับผิดชอบในต้นเงิน ๑๕,๐๐๐ บาท

#### ๑๒๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๖๒/๒๕๕๗

เรื่อง เงินรางวัลนำเข้า (ค่าคอมมิชชั่น) เป็นค่าจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๔

ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๓(๑) ประกอบประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๔ ให้คำจำกัดความค่าจ้าง หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดและโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และตามระเบียบของจำเลยข้อ ๓ ให้คำจำกัดความคำว่า รางวัลนำเข้า หมายถึง เงินที่จำเลยจัดสรรเพื่อประโยชน์ในการขายจาก

ค่าโฆษณาหรือค่าสมาชิกหนังสือข่าวและให้เป็นไปตามสัดส่วนอัตรา หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กรรมการผู้จัดการใหญ่กำหนด ศาลฎีกาเห็นว่า เงินรางวัลนำเข้าเป็นเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เมื่อทำงานตามหน้าที่ของตน โดยกำหนดอัตรา หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขไว้แน่นอน อันมีลักษณะชี้ชัดว่าจำเลยมุ่งหมายจ่ายให้โจทก์เพื่อตอบแทนการทำงานตามผลงาน มิใช่จ่ายเพื่อจูงใจให้โจทก์ขยันทำงานแต่อย่างใด เงินรางวัลนำเข้าจึงเป็นค่าจ้าง

ส่วนระเบียบข้อ ๖.๓ กำหนดว่าหากลูกค้าผิดสัญญาหรือผิดนัดชำระเงิน จำเลยทรงไว้ซึ่งสิทธิจะระงับการจ่ายรางวัลนำเข้าได้ทั้งหมดนั้นเป็นการให้สิทธิจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวที่จะไม่จ่ายค่าจ้างซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย อันเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๓ (๑) ประกอบประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๓๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ระเบียบนี้จึงตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๕๐

### ๑๒๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๖๔/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างเล่นอินเทอร์เน็ตเป็นประจำในระหว่างทดลองงาน นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างสามารถอ้างเหตุอื่นนอกจากเหตุตามหนังสือเลิกจ้างขึ้นภายหลังเป็นข้อต่อสู้ในกรณีสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้

ในระหว่างทดลองงาน โจทก์ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของจำเลยเล่นอินเทอร์เน็ตพูดคุยในเรื่องส่วนตัว และบันทึกข้อความทางอินเทอร์เน็ตเป็นประจำเกือบทุกวัน วันละเป็นชั่วโมง ถือว่าโจทก์ใช้เวลาทำงานของจำเลยไปในเรื่องไม่เกี่ยวกับงาน ทั้งที่อยู่ในระหว่างทดลองงานแทนที่จะทุ่มเททำงานให้จำเลยอย่างเต็มที่ โจทก์ทำงานด้านบัญชีจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ มิฉะนั้นจะทำให้จำเลยได้รับความเสียหายได้ กรณีเช่นนี้ถือเป็นการทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ลวงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยชอบที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ทันทีโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคท้าย ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่าหนังสือเลิกจ้างระบุเหตุอื่น แต่ศาลแรงงานกลางรับฟังเหตุเลิกจ้างที่จำเลยอ้างขึ้นภายหลังไม่ตรงกับหนังสือเลิกจ้าง คำวินิจฉัยของศาลแรงงานจึงไม่ชอบนอกฟ้องนอกประเด็น ศาลฎีกาเห็นว่า บทบัญญัติตามมาตรา ๕๘๓ มิได้ห้ามมิให้นายจ้างยกเหตุอื่นขึ้นอ้างในภายหลังนอกจากเหตุที่ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างมาเป็นข้อต่อสู้ในกรณีเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเหตุเลิกจ้างตามที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยนั้น เหตุดังกล่าวก่อให้เกิดผลเชื่อมโยงกัน มิใช่เรื่องนอกฟ้องนอกประเด็นแต่อย่างใด พิพากษายืน

๑๒๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๘๘/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างโดยมีเหตุจำเป็นอื่นนอกจากมาตรา ๓๑ (๑) - (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว

สหภาพแรงงานเจนเนอร์ล มอเตอร์ส ประเทศไทย ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยและได้ดำเนินการตามกระบวนการจนมีการเจรจาแล้วหลายครั้งก็ยังตกลงกันไม่ได้จึงแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบตามขั้นตอนแต่ก็ไม่อาจตกลงกันได้ ในส่วนของจำเลยก็ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานเจนเนอร์ล มอเตอร์ส ประเทศไทย แต่สหภาพไม่แจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาทั้งสองฝ่ายจึงมิได้มีการเจรจกันภายใน ๓ วัน พนักงานประนอมข้อพิพาทดำเนินการไกล่เกลี่ยแต่ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาหลังจากนั้นสหภาพฯ กับจำเลยยังคงมีการเจรจกันมาอีกหลายครั้งจนกระทั่งตกลงกันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๒ จึงเห็นได้ว่าสหภาพฯ และจำเลยยังคงประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยการเจรจาและได้เจรจกันต่อมาโดยมีพนักงานประนอมข้อพิพาทดำเนินการไกล่เกลี่ยให้มาโดยตลอด อีกทั้งทั้งสองฝ่ายก็ได้ดำเนินการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือจำเลยจะปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม แต่อย่างไรก็ดี ดังนั้นแม้จะเป็นการผิดแผกแตกต่างจากขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม แต่ก็เป็นไปตามเจตนารมณ์ของทั้งสองฝ่ายที่แสวงหาการระงับข้อพิพาทแรงงานร่วมกันอย่างสันติ จึงถือได้ว่าข้อเรียกร้องทั้งสองฝ่ายอยู่ในขั้นตอนการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๑๙ คน ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจึงเป็นการเลิกจ้างขณะที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจาหรือไกล่เกลี่ยตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อย่างไรก็ตามแม้การเลิกจ้างดังกล่าวจะเป็นการเลิกจ้างขณะที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจาหรือไกล่เกลี่ย แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับพวกโดยอ้างเหตุประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ มีความจำเป็นต้องปรับลดกำลังคนลง ปรากฏว่าบริษัทแม่ของจำเลยประสบปัญหาทางการเงินอย่างรุนแรงต้องขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา จำเลยได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกทำให้ยอดขายและเงินสดหมุนเวียนลดลงอย่างมากและไม่สามารถกู้เงินจากบริษัทแม่ได้ จำเลยได้จัดการลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ในส่วนพนักงานได้เปิดโครงการสมัครใจลาออก มีพนักงานเข้าร่วมโครงการ ๗๑๓ คน มีโครงการเลิกจ้างเพิ่ม ๑๗๖ คน จำเลยจึงได้เลิกจ้างลูกจ้างรวมโจทก์ทั้ง ๑๙ คนด้วย ซึ่งบทบัญญัติมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้หมายความว่าหากมีเหตุจำเป็นที่นอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้เสียทีเดียว ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าจำเลยมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างอย่างแท้จริงแล้ว จึงถือไม่ได้ว่าคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๑๙ คน ฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

**๑๒๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๒๑/๒๕๕๗**

**เรื่อง อุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานการเงิน ต่อมาวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าอ้างว่า โจทก์ไม่เปิดสัญญาฉบับขโมยในห้องพักการเงิน จึงใจทำให้ นายจ้างได้รับความเสียหายเป็นเหตุให้เงินสูญหาย และยกยกอรรถทรัพย์ ซึ่งไม่เป็นความจริง ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยให้การว่าจำเลยตรวจพบว่าเงินจากการขายสินค้าของจำเลยหายไป ๔๐๑,๐๐๐ บาท ในวันดังกล่าวโจทก์ไม่ได้เปิดสัญญาฉบับขโมย จำเลยแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน แล้วจึงแจ้งข้อหา โจทก์ว่ายกยกอรรถทรัพย์ การกระทำของโจทก์เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ศาลอุทธรณ์ภาค ๒ พิจารณาแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย อย่างเคร่งครัด โดยไม่ได้เปิดสัญญาฉบับขโมยจนเป็นเหตุให้เงินของจำเลยหายไปจากตู้เซฟห้องพักการเงินนั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังเป็นยุติแล้ว เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยในปัญหากฎหมาย ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง แม้ศาลแรงงานภาค ๒ จะรับอุทธรณ์เฉพาะข้อนี้ของจำเลยมาก็ตาม ศาลฎีกาก็ไม่รับวินิจฉัย

**๑๒๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๒/๒๕๕๗**

**เรื่อง ลาออกโดยสมัครใจเพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่นายจ้างเสนอให้ ไม่ใช่เลิกจ้าง**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยหลอกลวงบังคับขู่脅ให้โจทก์เขียนใบลาออกทั้งที่โจทก์ไม่ได้มีความสมัครใจ จำเลยให้การว่าจำเลยมิได้จงใจกลั่นแกล้งข่มขู่ใช้กลฉ้อฉลหรือบีบบังคับให้โจทก์เขียนใบลาออก จำเลยได้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษให้เป็นเงิน ๗๓,๗๓๓.๒๘ บาท ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ก่อนที่โจทก์จะเขียนใบลาออก จำเลยได้ทำหนังสือเตือนให้โจทก์ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงาน ซึ่งโจทก์ไม่สามารถแก้ไขได้ จำเลยจึงพูดคุยกับโจทก์ให้พิจารณาตัวเองโดยจำเลยจะจ่ายเงินช่วยเหลือให้กรณีพิเศษจำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท พร้อมกับงดการจ่ายค่าจ้าง ยิ่งไปกว่านั้นหลังจากที่โจทก์เขียนใบลาออกแล้วโจทก์ก็ไม่ได้มาทำงานโดยไม่ปรากฏเหตุขัดข้องหรือยื่นใบลาแต่อย่างใด จึงสนับสนุนให้ฟังว่าโจทก์ประสงค์จะลาออก ทั้งเหตุที่เขียนใบลาออกก็เพื่อแลกกับผลประโยชน์ที่จำเลยเสนอให้ จึงเป็นการเขียนใบลาออกโดยสมัครใจมิใช่การเลิกจ้าง

**๑๒๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๓/๒๕๕๗**

**เรื่อง เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับความเสียหาย ถือเป็นกรเลิกจ้างที่เป็นธรรม**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติการซื้อขายสินค้าเกษตรล่วงหน้า พ.ศ. ๒๕๔๒ จำเลยจ้างโจทก์เข้าเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยให้การว่ากิจการของจำเลยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์จงใจขัดคำสั่งของผู้จัดการและรองผู้จัดการ วิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับความเสียหาย ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการที่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานระดับบริหารไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้จัดการจำเลยเพื่อตรวจสอบประวัติการใช้งานคอมพิวเตอร์เนื่องจากการพิมพ์ข้อความวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินการของจำเลยว่าไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรด้วยสาเหตุต่างๆ อันอาจทำให้บุคคลอื่นเข้าใจได้ว่าองค์กรจำเลยมีความแตกแยกไม่มีเอกภาพ ขาดความสามัคคี อีกทั้งโจทก์ได้วิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับความเสียหายต่อที่ประชุม จึงถือว่าโจทก์ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

**๑๒๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๔/๒๕๕๗**

**เรื่อง การใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่ลูกจ้างมีอยู่ในบริษัทของนายจ้างแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น ถือเป็นความผิดร้ายแรง**

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยครั้งสุดท้ายทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกฝ่ายพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ จำเลยมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหมวด ๖ ข้อ ๓ ความผิดสถานร้ายแรง ๓.๑๔ แสวงหาผลประโยชน์ใดให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่หรือคำสั่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่างๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยทางตรงหรือโดยอ้อมกับสถานประกอบการอื่นใดที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันโดยตรงหรืออ้อมกับบริษัทหรือบริษัทในเครือ เมื่อโจทก์เป็นพนักงานของบริษัทจำเลยได้รับเงินเดือนเป็นค่าจ้างจากจำเลย แต่กลับไปร่วมลงทุนกับบุคคลภายนอกแล้วมารับงานจากบริษัทจำเลย เมื่อได้รับเงินจากบริษัทจำเลยแล้วก็จะแบ่งปันผลกำไรกัน การกระทำดังกล่าวอาจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย เนื่องจากเป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่โจทก์มีอยู่ในบริษัทจำเลยแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น ถือเป็นความผิดร้ายแรง

**๑๒๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๕/๒๕๕๗**

**เรื่อง ลูกจ้างประพุดิตนไม่เหมาะสม นายจ้างแจ้งให้พิจารณาตัวเอง ลูกจ้างขอลาออกโดย นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้ ถือเป็นการลาออกไม่ใช่การเลิกจ้าง**

โจทก์มีพฤติกรรมมาทำงานสาย กลับก่อนเวลาเลิกงาน ไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ ลางานโดยไม่มีเหตุสมควร ซึ่งได้มีการพูดจาว่ากล่าวโจทก์แล้วประมาณ ๑๐ กว่าครั้ง โดยโจทก์แจ้งว่าจะปรับปรุง ต่อมา นางสาว ก. กรรมการผู้จัดการ แจ้งโจทก์ว่าหากไม่มีความตั้งใจจะทำงานก็ให้พิจารณาตัวเอง เนื่องจากโจทก์ยังเรียนหนังสืออยู่จึงไม่ยอมลาออกหรือเลิกจ้างให้เสียประวัติ โจทก์ก็บอกว่าลาออกก็ได้ นางสาว ก. จึงให้เงินช่วยเหลือโจทก์โดยจ่ายเป็นเช็คเป็นเงินจำนวน ๔๑,๘๕๔.๘๐ บาท จากนั้นโจทก์ก็เก็บของและออกจากสำนักงานไป หลังจากโจทก์ลาออกแล้วจำเลยได้แจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมว่าโจทก์ได้ลาออก ดังนั้น ข้อเท็จจริงจึงรับฟังได้ว่าโจทก์ลาออกเองมิใช่จำเลยเลิกจ้าง

**๑๓๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๖/๒๕๕๗**

**เรื่อง สมัครใจลาออกเพื่อรับเงินเพิ่มพิเศษ ไม่ใช่การเลิกจ้าง**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยลงชื่อในหนังสือลาออกโดยโจทก์ไม่ได้สมัครใจถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ จำเลยให้การว่าการลงชื่อในใบลาออกของโจทก์ทำด้วยความสมัครใจเพราะโจทก์และจำเลยทำบันทึกข้อตกลงรับเงินเพิ่มอีกจำนวนหนึ่งอันเป็นเงินเพิ่มพิเศษเท่ากับเงินเดือนจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ เดือน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยเรียกโจทก์เข้าพบโดยเตรียมหนังสือลาออก ข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบเงินพิเศษและตารางจำนวนเงินที่โจทก์จะได้รับให้โจทก์พิจารณา โจทก์ได้ขอหนังสือดังกล่าวทั้งหมดกลับไปดูที่บ้านเพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งในช่วงเวลานั้นโจทก์สามารถใช้ความคิดไตร่ตรองตัดสินใจได้โดยอิสระ วันรุ่งขึ้นโจทก์ได้ลงชื่อในใบลาออกและเอกสารข้อตกลงดังกล่าวด้วยความสมัครใจ จึงไม่ใช่การเลิกจ้างพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ว่าการแสดงเจตนาของโจทก์เป็นโมฆะไม่สามารถบังคับได้ เป็นการข่มขู่โจทก์ทางอ้อมโดยอาศัยอำนาจต่อรองของจำเลย พฤติการณ์จึงเป็นการเลิกจ้างนั้น เห็นว่า เป็นการยกข้อเท็จจริงขึ้นอ้างและโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อให้ศาลฎีกาฟังใหม่ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมายว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม อันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง



**๑๓๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๘/๒๕๕๗**

**เรื่อง เป็นหุ้นส่วนกัน มิใช่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน**

โจทก์ร่วมกับจำเลยเปิดร้านอินเทอร์เน็ตคาเฟ่รวม ๓ ร้าน โดยโจทก์ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการร้าน สัญญาร่วมทุนระหว่างโจทก์จำเลย มีลักษณะเป็นการร่วมลงทุนประกอบธุรกิจในรูปแบบของห้างหุ้นส่วนเพื่อแบ่งปันผลกำไรที่ได้จากกิจการตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๐๑๒ หากได้มีความสัมพันธ์ในลักษณะนายจ้างลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๕ ไม่ ทั้งตามสัญญาดังกล่าวระบุว่า ในการบริหารงานของร้านอินเทอร์เน็ต โจทก์จำเลยต้องให้ความเห็นชอบร่วมกันในการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับร้านนั้น จำเลยหาได้มีฐานะเป็นนายจ้างโจทก์ อันมีอำนาจบังคับบัญชาให้โจทก์ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่ ข้อ ๔ ระบุว่าคู่สัญญาตกลงแบ่งผลประโยชน์ในการดำเนินกิจการฝ่ายละครึ่งหนึ่งจากผลกำไรสุทธิหลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วในวันสุดท้ายของเดือน โดยจำเลยจะจ่ายเงินขั้นต่ำ ๓๕,๐๐๐ บาทต่อเดือนให้โจทก์ภายในวันที่ ๑๕ ของแต่ละเดือนเพื่อเป็นประกันผลกำไรตามที่ได้ตกลงกันไว้เป็นระยะเวลา ๒๘ เดือน เงินที่จำเลยต้องจ่ายแก่โจทก์ตามสัญญาร่วมหุ้นมีลักษณะเป็นเงินส่วนแบ่งกำไรและประกันผลกำไรในการร่วมลงทุนระหว่างโจทก์จำเลย หากได้เป็นการจ่ายเงินค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์ตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ หรือเป็นการจ้างแรงงานไม่

**๑๓๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๙/๒๕๕๗**

**เรื่อง ข้อตกลงที่ไม่ตั้งใจเรียกร้องเงินใดๆจากนายจ้างอีก แม้ทำในวันรับทราบการเลิกจ้าง ซึ่งขณะนั้นยังคงเป็นลูกจ้างอยู่ก็ตาม แต่ลูกจ้างยอมมีอิสระตัดสินใจ มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับได้**

วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๑ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๑ โดยระบุว่าที่ผ่านมาไม่พอใจการปฏิบัติงานของโจทก์ และจำเลยตกลงจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย ฯลฯ แก่จำเลยเป็นเงิน ๑๔๓,๙๓๗.๖๗ บาท และมีข้อความระบุว่าโจทก์ยืนยันไม่ตั้งใจเรียกร้องเงินอื่นใดจากจำเลยอีกต่อไป และโจทก์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ข้อความตามเอกสารแสดงให้เห็นว่าจำเลยตกลงจ่ายเงินที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามกฎหมายต่างๆ แก่โจทก์ แม้ในขณะนั้นโจทก์ยังคงเป็นลูกจ้างของจำเลยอยู่ก็ตามแต่โจทก์ก็มีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่อยู่ในภาวะที่จะต้องเกรงกลัวจำเลย หรือถูกบีบบังคับให้รับเงินต่างๆ ตามที่จำเลยเสนอให้ โดยโจทก์สามารถเลือกได้อย่างอิสระว่าจะตกลงยอมรับเงินจำนวนดังกล่าวหรือไม่ตกลงยอมรับแล้วไปใช้สิทธิฟ้องร้องเรียกเงินค่าจ้างและเงินอื่นๆ ที่โจทก์มีสิทธิจะได้รับตามกฎหมายจากจำเลยในภายหลัง ดังนั้น ข้อตกลงจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติจัดตั้ง

ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ที่ไม่ต้องห้ามโดยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน แต่มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ข้อตกลงดังกล่าวจึงมีผลบังคับและผูกพันโจทก์

**๑๓๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๒๐/๒๕๕๗**

**เรื่อง อุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นพนักงานโจทก์ตำแหน่งผู้จัดการโครงการ ต่อมาเดือนมีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยลาออกโดยจำเลยไม่ส่งรายงานรายรับรายจ่ายงานยูเอสแอฟร์ ๒๐๐๙ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอเรียกค่าเสียหาย ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าความเสียหายไม่เกี่ยวข้องกับจำเลย โจทก์โกรธเคืองจำเลยที่ไปร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่โจทก์ไม่จ่ายค่าตอบแทนเดือนมีนาคม ๒๕๕๒ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าจำเลยไม่ได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้าง สัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยจึงไม่เกิดขึ้น โจทก์จะอาศัยสิทธิตามข้อสัญญามาเรียกร้อง จึงรับฟังไม่ได้ และจำเลยไม่ได้ทำการใดๆที่เป็นเหตุให้หอการค้าไทยอเมริกันยกเลิกสัญญากับโจทก์และโจทก์ไม่เสียหาย จึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ในลักษณะที่เป็นการโต้แย้งข้อเท็จจริงว่าจำเลยยอมรับข้อกำหนดเงื่อนไขในสัญญาและจำเลยกระทำผิดข้อตกลงเงื่อนไข ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายอันเป็นการกระทำละเมิด อุทธรณ์ของโจทก์เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงทั้งสิ้น ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

**๑๓๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๒๙/๒๕๕๗**

**เรื่อง หนังสือลาออกระบุว่า “ขอลาหยุดโดยระบุเหตุผลการลาว่า เลิกจ้าง เนื่องจากสุขภาพไม่แข็งแรง” ถือเป็นพฤติการณ์เลิกจ้าง ไม่ใช่เจตนาลาออก**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งลูกค้าสัมพันธ์ ระหว่างทำงานจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ให้ทำงานตำแหน่งแม่บ้าน โจทก์จึงฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ต่อมาจำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิด จำเลยให้การว่าสุขภาพของโจทก์ไม่แข็งแรงและขอลาออกเอง ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่า หนังสือลาออกมีข้อความว่า “โจทก์ขอลาหยุดโดยระบุเหตุผลการลาว่า เลิกจ้าง เนื่องจากสุขภาพไม่แข็งแรง และมีหมายเหตุตอนท้ายว่าขอหนังสือรับรองการทำงานด้วย” หนังสือลาออกของโจทก์มีความโน้มเอียงไปในทำนองว่าโจทก์ต้องการให้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยสิ้นสุดลง แต่ถ้อยคำก็ยังคงขาดความชัดเจนและมีลักษณะที่กำกวม และยังแปลความได้โดยเด็ดขาดว่าโจทก์แสดงเจตนาลาออก การที่

โจทก์นำหนังสือใบลาดังกล่าวไปวางบนโต๊ะทำงานฝ่ายบุคคลในขณะที่ไม่มีผู้ใดอยู่ เชื่อว่าโจทก์มีความประสงค์ที่จะให้จำเลยเลิกจ้างมากกว่าที่เป็นไปเพื่อขอลาหยุด หรือแสดงเจตนาลาออก อีกทั้งหนังสือแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนก็ระบุว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ข้อเท็จจริงจึงฟังได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ และออกหนังสือรับรองการทำงานแก่โจทก์

**๑๓๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๓๓/๒๕๕๗**

**เรื่อง** แม้การเตือนไม่ใช้โทษตามข้อบังคับของนายจ้าง แต่คำสั่งดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง เนื่องจากหากลูกจ้างกระทำความผิดอีกนายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างในสถานหนักต่อไปได้ ลูกจ้างจึงมีอำนาจฟ้อง

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งพนักงานเก็บค่าโดยสารรถปรับอากาศ จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ โจทก์ฟ้องว่าจำเลยออกคำสั่งลงโทษตักเตือนไม่ชอบ ขอให้เพิกถอน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า โทษตามข้อบังคับฉบับที่ ๔๖ ว่าด้วย วินัย การสอบสวน การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงาน พ.ศ. ๒๕๒๔ กำหนดโทษ ๕ สถาน คือ ไล่ออก ให้ออก ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือนและภาคทัณฑ์ แม้หนังสือว่ากล่าวตักเตือนของจำเลยจะเป็นโทษแก่โจทก์ก็ตามแต่ก็เป็นโทษในอนาคตคืออาจถูกลงโทษเลิกจ้างได้หากโจทก์กระทำความผิดซ้ำคำเตือน ในปัจจุบันยังไม่มีผลอะไรแก่โจทก์ จึงยังไม่มีข้อโต้แย้งสิทธิของโจทก์ในปัจจุบัน โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง พิพากษายกฟ้อง ศาลฎีกาเห็นว่า การที่จำเลยมีคำสั่งว่ากล่าวตักเตือนโจทก์ไว้หากกระทำความผิดในเรื่องเช่นนี้อีกจำเลยจะพิจารณาลงโทษสถานหนักต่อไป คำสั่งดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อโจทก์โดยตรง เนื่องจากหากโจทก์กระทำความผิดอีก จำเลยอาจนำข้ออ้างดังกล่าวไปพิจารณาลงโทษโจทก์ในสถานหนักต่อไปได้ ซึ่งหากโจทก์มิได้กระทำความผิดตามที่จำเลยกล่าวหาตามที่โจทก์ฟ้อง คำสั่งของจำเลยดังกล่าวย่อมไม่ชอบ อันถือได้ว่าจำเลยได้แย้งสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับการทำงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๕๕ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

**๑๓๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๓๖/๒๕๕๗**

**เรื่อง** ผู้เสียหายอื่นที่ไม่ใช่ นายจ้าง จึงไม่มีอำนาจฟ้องลูกจ้างและผู้ค้าประกันเนื่องจากคดีไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ เป็นลูกจ้างโจทก์ที่ ๑ ตำแหน่งพนักงานคลังสินค้าโดยมอบหมายให้ทำงานให้ปฏิบัติงานกับโจทก์ที่ ๒ โดยมีจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ค้าประกัน โจทก์ตรวจพบว่าสุราและเบียร์สูญหายไป

เป็นเงิน ๒๓๙,๖๙๖ บาท จึงแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนและฟ้องจำเลยทั้งสองให้ร่วมรับผิดชอบ จำเลยที่ ๑ ขาดนัด ระหว่างพิจารณามีประเด็นพิจารณาว่าคดีระหว่างโจทก์ที่ ๒ และจำเลยทั้งสองเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่ จึงส่งสำนวนให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ ซึ่งอธิบดีเห็นว่า โจทก์ที่ ๒ กับจำเลยที่ ๑ ไม่มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน คดีระหว่างโจทก์ที่ ๒ กับจำเลยทั้งสองจึงไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางดังกล่าวย่อมถึงที่สุดตามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ วรรคสอง โจทก์ที่ ๒ จึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์โต้แย้งคำวินิจฉัยดังกล่าวตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๓ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

**๑๓๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๓๘/๒๕๕๗**

**เรื่อง กรรมการผู้จัดการและเป็นผู้ถือหุ้น ทำงานโดยไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของใคร แม้ต้องมาทำงานทุกวันก็ทำในฐานะที่ต้องดูแลรักษาผลประโยชน์ของบริษัท จึงไม่ใช่ลูกจ้าง**

จำเลยทำงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการโจทก์ โดยไม่มีผู้ใดเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จำเลยมีอำนาจในการจ้างหรือเลิกจ้างบุคคลใดเป็นพนักงานของโจทก์ได้ แม้จะต้องปรึกษานาย บ. กรรมการผู้จัดการอีกคน แต่ก็มีลักษณะเป็นการปรึกษากันระหว่างจำเลยและนาย บ. แม้จำเลยจะได้รับมอบหมายให้ดูแลงานของโจทก์โดยต้องมาทำงานตามวันทำงานปกติทุกวัน แต่การทำงานของจำเลยให้แก่โจทก์เป็นการทำในฐานะกรรมการและผู้ถือหุ้นที่ต้องดูแลรักษาผลประโยชน์ของโจทก์ซึ่งจำเลยเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ แม้จำเลยจะได้รับเงินเดือนจากโจทก์โดยมีการหักภาษี ณ ที่จ่าย และโจทก์ได้แจ้งชื่อจำเลยและนาย บ. เป็นลูกจ้างผู้ประกันตนและหักเงินสมทบส่งสำนักงานประกันสังคมก็มีใช่ค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและไม่มีผลทำให้จำเลยกลายเป็นลูกจ้างโจทก์ ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงมิใช่ นายจ้างและลูกจ้างกัน ไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๕ จำเลยจึงไม่อยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างโจทก์

**๑๓๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๓๙/๒๕๕๗**

**เรื่อง อุทธรณ์ไม่ขัดแย้ง ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าช่างและผู้จัดการโครงการ ต่อมาวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๓ โจทก์ลาออก แต่จำเลยยังค้างค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณี ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และเงินโบนัส จำเลยให้การว่าไม่เคยค้างเงินตามฟ้อง ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้ชำระเงิน ๔๓๔,๕๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าที่จำเลยอุทธรณ์ว่า เงินโบนัสเป็นค่าตอบแทนอันเป็นสินจ้างอย่างหนึ่งที่จำเลยต้องจ่ายแก่โจทก์เป็นประจำทุกปี เมื่อเป็นสินจ้างจึงมีอายุความเรียกร้องภายในกำหนด ๒ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๔ แต่อุทธรณ์ดังกล่าวขัดแย้งกับคำให้การจำเลยว่าเงินโบนัสจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ใช่ค่าจ้าง อุทธรณ์ของจำเลยจึงไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

#### ๑๓๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๐/๒๕๕๗

เรื่อง อายุความฟ้องผิดสัญญาใช้ทุนระหว่างนายจ้างลูกจ้าง มีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐

โจทก์เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๒ จำเลยที่ ๑ เป็นลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ จำเลยที่ ๑ ได้ลาศึกษาต่อโดยได้ตกลงทำสัญญากับโจทก์กลับมาทำงานใช้ทุนไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของเวลาที่ลาไป ต่อมาจำเลยสำเร็จการศึกษาและกลับมาทำงานแล้ววันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ลาออก ถือว่าจำเลยที่ ๑ ผิดสัญญาต่อโจทก์ จำเลยที่ ๑ ให้การว่าฟ้องขาดอายุความ ศาลแรงงานภาค ๓ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงิน ๗๘๗,๗๒๖ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าลักษณะสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ เป็นสัญญาระหว่างนายจ้างลูกจ้างที่มีข้อผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อจำเลยที่ ๑ ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการผิดสัญญาดังกล่าวไม่มีกำหนดอายุความไว้จึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ คดีจึงไม่ขาดอายุความ และตามมาตรา ๑๙๓/๓๔ (๑๑) ที่บัญญัติว่าเจ้าของสถานศึกษาหรือสถานพยาบาล เรียกเอาค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าธรรมเนียมอื่นๆ รวมทั้งเงินที่ได้ออกทดลองไปจากนักศึกษาที่ได้ศึกษาสถาบันของโจทก์ แต่ในกรณีของจำเลยที่ ๑ ได้ลาศึกษาซึ่งระหว่างศึกษาโจทก์ได้จ่ายเงินเดือนให้แก่จำเลยที่ ๑ ดังนั้นเงินที่โจทก์จ่ายจึงไม่ต้องบทบัญญัติดังกล่าวและไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้เฉพาะ จึงต้องใช้อายุความทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐

**๑๔๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๑/๒๕๕๗**

เรื่อง ลูกจ้างสละสิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับกรณีเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มิได้

ข้อความในหนังสือบอกเลิกจ้างที่ระบุว่าโจทก์จะไม่เรียกร้องหรือฟ้องร้องดำเนินคดีใดๆ แก่จำเลยอีกต่อไปเป็นการสละสิทธิของโจทก์ที่จะเรียกร้องเงินอื่นใดอันจะพึงได้รับตามกฎหมายจากจำเลยอีก โจทก์ลงลายมือชื่อด้วยความสมัครใจไม่ได้ถูกบังคับ ขณะลงลายมือชื่อโจทก์ทราบดีว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์แล้ว จึงมีอิสระที่จะตัดสินใจ ค่าเสียหายที่โจทก์สละสิทธิเรียกร้องเป็นค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งไม่ใช่เงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การที่โจทก์สละสิทธิเรียกร้องในเงินดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ข้อความดังกล่าวย่อมแปลได้ว่าโจทก์จะไม่เรียกร้องหรือฟ้องร้องเอกแก่จำเลยอีกต่อไปที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ครั้งนี้ และแม้ขณะที่โจทก์ลงลายมือชื่อ โจทก์ไม่ทราบว่าโจทก์จะเรียกร้องเงินค่าเสียหายได้ตามกฎหมายก็ตาม ก็ไม่ทำให้โจทก์กลับมีสิทธิเรียกร้องได้อีกเพราะโจทก์ได้สละสิทธินี้แล้ว ทั้งโจทก์จะอ้างว่าไม่ทราบว่ากฎหมายให้เรียกเงินค่าเสียหายนี้ก็ตาม

**๑๔๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๒/๒๕๕๗**

เรื่อง เมื่อไม่ได้ยกข้อต่อสู้เรื่องอำนาจศาลไว้ในคำให้การ แสดงว่ายอมรับอำนาจของศาลแรงงานกลาง จึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์ในประเด็นดังกล่าว

การที่จำเลยต่อสู้เรื่องอำนาจศาลว่า คดีอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานหรือไม่ จำเลยต้องยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้ไว้ในคำให้การเพื่อให้เป็นประเด็นข้อพิพาทไว้จะได้ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวก่อนที่จะพิจารณาคดีต่อไป คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางนั้นเป็นที่สุดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ วรรคสอง จำเลยจึงมิได้ยกปัญหาเรื่องศาลแรงงานกลางไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนี้ขึ้นเป็นข้อต่อสู้ไว้ในคำให้การ แสดงว่าจำเลยยอมรับอำนาจศาลแรงงานกลางที่จะพิจารณาพิพากษาคดีนี้และศาลแรงงานกลางได้พิจารณาพิพากษาคดีนี้ไปแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์ในปัญหาดังกล่าว ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

**๑๔๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๓/๒๕๕๗**

เรื่อง ข้อตกลงจ่ายเงินเดือนแก่ลูกจ้างตลอดชีวิต แม้ลูกจ้างจะปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้เพราะเหตุเกี่ยวกับสุขภาพพลานามัย ใช้บังคับได้

โจทก์ฟ้องให้จำเลยปฏิบัติตามสัญญาจ้างโดยจ่ายเงินเดือนแก่โจทก์ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไปทุกวันสิ้นเดือนตลอดชีพของโจทก์พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินเดือนตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป ตลอดชีวิตของโจทก์ พร้อมดอกเบี้ย โจทก์และจำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า สัญญาจ้างระหว่างนาย ส. นายจ้าง กับโจทก์ ข้อ (๒)(ข) ระบุว่า นาย ส. จะจ่ายเงินเดือนให้โจทก์เดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ตลอดไปตลอดอายุแม้จะปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้เพราะเหตุเกี่ยวกับสุขภาพพลานามัย แม้สัญญาจะมีเนื้อหาสร้างภาระผูกพันแก่นาย ส. มากกว่าสัญญาจ้างโดยทั่วไป ก็ยังคงมีผลบังคับตามกฎหมาย ครั้นจำเลยรับโอนกิจการโรงเรียนรวมทั้งโจทก์มาจากนาย ส. จำเลยก็ยังคงจ่ายเงินโจทก์ในสภาพการจ้างเดิมเท่ากับโจทก์มีนายจ้างใหม่แทนนาย ส. จำเลยจึงต้องมีสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาแก่โจทก์เหมือนกับที่นายสมัยเคยมีต่อโจทก์เช่นเดียวกัน การที่นาย ส. ถึงแก่ความตายในปี ๒๕๕๐ ภายหลังจากจำเลยรับโอนกิจการโรงเรียนก็ไม่มีผลกระทบกระเทือนถึงความสมบูรณ์แห่งสัญญา ข้อตกลงข้อ (ข) แสดงให้เห็นว่าเป็นข้อตกลงจ่ายเงินเดือนแก่โจทก์ตลอดอายุโดยปราศจากเงื่อนไข และข้อความที่ว่าแม้จะปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้เพราะเหตุเกี่ยวกับสุขภาพพลานามัยนั้น เท่ากับคู่สัญญาต่อกันถึงเจตนาในการทำสัญญาตราบเท่าที่โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ได้ คู่สัญญาจะจ่ายเงินเดือนแก่โจทก์ตลอดอายุโจทก์ เมื่อศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์มีปัญหาสุขภาพต้องหยุดงานรักษาตัวและยังไม่หายกรณีจึงต้องด้วยสัญญาข้อ (๒)(ข) จำเลยต้องจ่ายเงินเดือนแก่โจทก์ทุกเดือนจนตลอดชีวิต พิพากษายืน

#### ๑๔๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๔/๒๕๕๗

**เรื่อง คู่ความไม่เอาใจใส่ในการติดตามขอรับสำเนาคำพิพากษาอย่างจริงจัง คดีไม่มีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลไม่อนุญาตให้ขยายระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์อีก**

สืบเนื่องจากศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์ยื่นคำร้องขอขยายเวลายื่นอุทธรณ์ไปอีก ๓๐ วัน โดยอ้างว่ามีข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายจำนวนมาก ศาลแรงงานกลางอนุญาต ต่อมาโจทก์ยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ครั้งที่ ๒ ออกไปอีก ๑ เดือน ศาลมีคำสั่งอนุญาตให้ถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ โจทก์ยื่นคำร้องขอขยายเวลาอุทธรณ์ครั้งที่ ๓ ออกไปอีก ๒๐ วัน โดยอ้างว่ามีข้อเท็จจริง เอกสาร ข้อกฎหมายจำนวนมาก และอ้างว่าเพิ่งได้รับสำเนาคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๓ และทนายเพิ่งได้รับการแต่งตั้ง ศาลแรงงานมีคำสั่งยกคำร้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ปรากฏตามด้านหลังปกหน้าสำนวนซึ่งเจ้าหน้าที่สารบรรณบันทึกไว้ คำพิพากษาลงนามแล้ว คัดคำพิพากษาได้วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ และจำเลยได้รับสำเนาคำพิพากษาวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ ดังนั้น โจทก์ย่อมสามารถติดต่อขอรับสำเนาคำพิพากษาได้ตั้งแต่วันดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งจะทำให้โจทก์มีเวลาเพียงพอที่จะทำอุทธรณ์ได้มากขึ้น การที่โจทก์ปล่อยเวลาล่วงเลยไปไม่รีบดำเนินการแล้วไปรับเอาสำเนาคำพิพากษาในวันที่ ๘ ธันวาคม

๒๕๕๓ แสดงให้เห็นถึงความไม่เอาใจใส่ในการติดตามขอรับสำเนาคำพิพากษาอย่างจริงจัง อันเป็นความบกพร่องของโจทก์เอง ถือไม่ได้ว่าคดีมีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมที่ศาลแรงงานกลางจะพึงขยายเวลาอุทธรณ์ให้โจทก์

#### ๑๔๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๖/๒๕๕๗

เรื่อง ศาลแรงงานยังไม่ได้วินิจฉัยชี้ขาดในประเด็นข้อพิพาทในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชยเป็นการไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ จึงให้ย้อนสำนวน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและปฏิบัติการ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้กระทำผิด จำเลยให้การว่าโจทก์กระทำผิดหลายครั้งและเคยตักเตือนหลายครั้งแล้ว ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์กระทำผิดระเบียบข้อบังคับจนจำเลยต้องออกหนังสือเตือนถึง ๑๑ ครั้ง ต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งถึง ๓ ครั้ง ถือว่าประพฤติตัวไม่เหมาะสม แต่โจทก์ยังฝ่าฝืนคำสั่งอีก การที่โจทก์หยุดงานโดยมิได้รับอนุญาตถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ การที่โจทก์กระทำผิดร้ายแรงดังกล่าวจำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙(๔) จึงพิพากษายกฟ้องโจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๘ เพียงแต่สรุปเป็นข้อเท็จจริงที่ฟังได้ในเบื้องต้นว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้วินิจฉัยหรือแสดงเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยให้ชัดแจ้งว่ารับฟังเช่นนั้นศาลมีเหตุผลในการรับฟังอย่างไร และเพียงวินิจฉัยว่าโจทก์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือไม่ จึงมีผลเท่ากับศาลแรงงานภาค ๘ ยังไม่ได้วินิจฉัยชี้ขาดในประเด็นข้อพิพาทในส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชย เป็นการไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ ปัญหาข้อนี้แม้คู่ความมิได้อุทธรณ์แต่เป็นกรณีที่ศาลแรงงานภาค ๘ ไม่ได้ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๔๓ (๑) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๑ จึงให้ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยข้อเท็จจริงในประเด็นพิพาทให้ถูกต้องแล้วพิพากษาใหม่

#### ๑๔๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๗/๒๕๕๗

เรื่อง คำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ต้องดำเนินการภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลมีคำสั่งว่าขาดนัดตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๑

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งรับฟ้องโจทก์ไว้พิจารณาโดยกำหนดวันนัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์และออกหมายเรียกให้จำเลยมาศาลในวันนัดพร้อมกับส่งสำเนาคำฟ้องให้จำเลยไปยังภูมิลำเนาตามที่ปรากฏ



ในหนังสือรับรองโดยชอบแล้ว จำเลยไม่ได้แย้งข้อเท็จจริงดังกล่าวเพียงแต่อ้างว่ากรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยเป็นชาวต่างประเทศ ขณะถูกฟ้องอยู่ต่างประเทศ จึงต้องถือว่าจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๗ แล้ว เมื่อจำเลยไม่มาศาลตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานกลางทราบถึงเหตุที่ไม่มาศาลและศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว จึงเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๐ วรรคสอง จำเลยขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาดังกล่าวจึงต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๑ ซึ่งบัญญัติไว้โดยเฉพาะให้ต้องดำเนินการภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด จำเลยยื่นคำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่เมื่อพ้นกำหนดดังกล่าว กรณีจึงต้องยกคำร้อง

#### ๑๔๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๘/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างนำน้ำดื่มที่เป็นสวัสดิการของพนักงานบางส่วนไปจำหน่ายเพื่อนำเงินไปจัดซื้อเครื่องถ่ายเอกสารมาใช้ในสำนักงานของนายจ้าง ไม่ถือว่าทุจริตต่อหน้าที่

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมสาขาสกนนคร ต่อมาวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยให้การว่า โจทก์นำน้ำดื่มที่บริการพนักงานไปขายโดยผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยอย่างร้ายแรง จึงใจทำให้จำเลยเสียหายและเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยชำระเงินจำนวน ๑๙๕,๖๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันถัดวันฟ้องเป็นต้นไป (ฟ้องวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๔) จนกว่าจะชำระเสร็จ จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า การที่จำเลยจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยจะต้องเป็นกรณีหนึ่งกรณีใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๑) - (๖) แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่าโจทก์กระทำผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยก็ตาม แต่การที่โจทก์ให้นำน้ำดื่มที่เป็นสวัสดิการของพนักงานที่ได้รับในแต่ละวันบางส่วนไปจำหน่ายเพื่อนำเงินไปจัดซื้อเครื่องถ่ายเอกสารมาใช้ในสำนักงานของจำเลยสาขาสกนครนั้น ก็เป็นการนำไปใช้เพื่อประโยชน์แก่กิจการของจำเลย ไม่ปรากฏว่าโจทก์นำไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัวและจำเลยได้รับความเสียหายอย่างไร ทั้งโจทก์กระทำไปโดยปรึกษากับหัวหน้าภาคสาขาสกนครแล้ว จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่หรือจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย และยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

**๑๔๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๔๙/๒๕๕๗**

**เรื่อง การที่นายจ้างแจ้งลูกจ้างออกจากประกันสังคมมิใช่เป็นการแสดงว่าลูกจ้างสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง แต่เป็นการแจ้งเพื่อประโยชน์ของนายจ้างที่จะไม่ต้องส่งเงินสมทบ , อุทธรณ์ข้อเท็จจริง**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานในหน้าที่บัญชี ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๖๕๐ ดอลลาร์สหรัฐ ต่อมาวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด จำเลยให้การว่าโจทก์เคยเป็นลูกจ้างของจำเลย แต่ประมาณเดือนมิถุนายน ๒๕๕๒ โจทก์ได้ลาออกไปทำงานกับบริษัท ร. ที่ประเทศกัมพูชา จำเลยแจ้งลาออกจากประกันสังคมแล้ว โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๒ โจทก์ไปทำงานที่ประเทศกัมพูชาในโครงการก่อสร้างโดยมีนาย ช. เป็นผู้จัดการโครงการ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๓ นาย ช. เลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงได้ร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่แผนกการฟ้องร้องคดีแรงงานกรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่เชิญบริษัทจำเลยมาไกล่เกลี่ยทำสัญญาประนีประนอมกัน จำเลยไม่มีพยานหลักฐานใดมาแสดงว่าโจทก์ลาออก การที่จำเลยแจ้งโจทก์ออกจากประกันสังคมมิใช่เป็นการแสดงว่าโจทก์สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างจำเลย แต่เป็นการแจ้งเพื่อลดจำนวนลูกจ้างลงเพื่อประโยชน์ของจำเลยที่จะไม่ต้องส่งเงินสมทบ ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าจำเลยส่งโจทก์ไปทำงานที่โครงการก่อสร้างประเทศกัมพูชา โจทก์ไม่ได้ลาออก พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ๖๔.๙๙ ดอลลาร์สหรัฐ ค่าชดเชย ๓,๙๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๖๘.๓๓ ดอลลาร์สหรัฐ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๓,๒๕๐ ดอลลาร์สหรัฐ พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย อุทธรณ์ของโจทก์ล้วนเป็นการโต้แย้งข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาแล้ว จึงเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

**๑๔๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๕๐/๒๕๕๗**

**เรื่อง มูลละเมิดเกิดก่อนกฎหมายค้ำประกันใหม่มีผลบังคับ ความรับผิดชอบของผู้ค้ำประกันจึงไม่อาจนำกฎหมายใหม่มาบังคับใช้ได้ ผู้ค้ำประกันต้องรับผิดชอบเต็มจำนวนตามความเสียหาย**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกคอนกรีตผสมเสร็จ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท และค่าเที่ยว จำเลยที่ ๒ ผู้ค้ำประกัน วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๑ จำเลยที่ ๑ ประมาทเลินเล่อทำให้รถอ้อยหลังบรรทุกคอนกรีตได้รับความเสียหาย ๔๒,๘๓๒ บาท จำเลยทั้งสองต้องร่วมกันรับผิดชอบโจทก์ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง ใช้ค่าเสียหาย ๑๔,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยโดยจำเลยที่ ๒ ร่วมรับผิดชอบ ๖,๐๐๐ บาท ( ๖๐ เท่า ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน) โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้จะมีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖

แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาคือวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ซึ่งกำหนดให้วงเงินค้ำประกันที่นายจ้างเรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบไม่เกิน ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับก็ตาม แต่ความเสียหายที่จำเลยที่ ๑ ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์เกิดขึ้นในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๑ อันเป็นความรับผิดที่เกิดก่อนประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าวใช้บังคับจึงไม่อาจนำข้อกำหนดความรับผิดของผู้ค้ำประกันมาใช้บังคับกับจำเลยที่ ๒ ได้ พิพากษาแก่เป็นให้จำเลยที่ ๒ ร่วมรับผิดชอบในต้นเงิน ๑๔,๐๐๐ บาท

#### ๑๔๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๕๑/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้าง(ธนาคาร) ฟ้องค่าเสียหายจากลูกจ้าง อุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

โจทก์ (ธนาคาร) ฟ้องว่าจำเลยเป็นพนักงานโจทก์ตำแหน่งผู้จัดการกลุ่มธุรกิจมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาค่าขอสินเชื่อ ต่อมาจำเลยได้รับมอบให้พิจารณาค่าขอสินเชื่อของบริษัท อ. จำกัด ในวงเงิน ๗๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ล้านบาท จำเลยทำตัวเลขและวิเคราะห์สินเชื่อโดยไม่ใช้ความรู้ความสามารถให้ดี ไม่ให้ข้อมูลที่ตรงกับความจริง ไม่ชี้ให้เห็นปัจจัยเสี่ยง ทำให้คณะกรรมการหลงเชื่ออนุมัติสินเชื่อในวงเงิน ๗๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อมาบริษัท อ. จำกัด ไม่ชำระเงินกู้ยืม โจทก์ฟ้องคดีแพ่งแต่ไม่ได้รับชำระเงินคืนทั้งหมด ทำให้โจทก์เสียหาย ขอบังคับให้จำเลยชดใช้เงิน ๗๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท จำเลยให้การว่าปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต ไม่ได้จงใจหรือประมาทเลินเล่อ ศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยชดใช้เงิน ๑๘,๒๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยจำเลยอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงทั้งสิ้น ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

#### ๑๕๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๕๒/๒๕๕๗

เรื่อง อุทธรณ์ข้อเท็จจริง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งพนักงานขาย ให้รับผิดชอบกรณีสินค้าสูญหายไปหลายรายการ และจำเลยที่ ๒ ผู้ค้ำประกัน ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ จำเลยทั้งสองให้การว่าความเสียหายหรือสินค้าสูญหายเกิดจากความบกพร่องของโจทก์ที่ไม่ตรวจนับสินค้าทั้งหมดก่อนส่งมอบให้แก่พนักงานขาย ศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า จำเลยที่ ๑ มีหน้าที่ขายสินค้าเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลโดยต้องตรวจรับสินค้าไปขาย และทุก ๓ เดือนจะมีการตรวจนับสินค้าที่เหลือนำมาหักจากจำนวนสินค้าที่รับไป ต่อมา

เดือนกันยายน ๒๕๕๑ โจทก์ตรวจนับสินค้าที่เหลือปรากฏว่ามีสินค้าสูญหายจำนวนมาก จำเลยที่ ๑ ยินยอมทำหนังสือรับสภาพหนี้ว่าได้กระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้สินค้าสูญหายหรือขาดหายเป็นมูลค่า ๓๘๓,๙๑๐ บาท โดยยินยอมรับผิดชอบใช้แก่โจทก์เป็นเงิน ๑๙๑,๙๕๕ บาท ตามหนังสือรับสภาพหนี้ และโจทก์ยังมีเงินค้างชำระจำเลยที่ ๑ จำนวน ๒๓,๑๙๑ บาท จึงพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระหนี้จำนวน ๑๖๘,๑๙๑ บาท แก่โจทก์ จำเลยที่ ๒ รับผิดชอบไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ว่าทำหนังสือรับสภาพหนี้เพราะถูกข่มขู่ อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

#### ๑๕๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๕๔/๒๕๕๗

##### เรื่อง โบนัส ลูกจ้างต้องมีสภาพเป็นพนักงานก่อนหรือขณะจ่าย

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลย ในระหว่างที่ทำงานกับจำเลย จำเลยมีนโยบายจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ (โบนัส) แต่จำเลยไม่จ่ายให้แก่โจทก์ จำเลยให้การว่าพนักงานที่จะได้รับเงินดังกล่าวต้องมีสภาพเป็นพนักงานก่อนหรือขณะที่จำเลยพิจารณาจ่าย โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเพราะโจทก์ลาออกก่อนที่จำเลยจะประกาศแจ้งการจ่ายเงินให้โจทก์ทราบ ทั้งการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ (โบนัส) เป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานและมีกำลังใจในการทำงานกับจำเลยต่อไป มิใช่จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานให้พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงาน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลงานที่โจทก์อ้าง โจทก์มีสิทธิเพียง ๐.๕ เท่าของเงินเดือนเป็นเงิน ๑๐,๖๑๕ บาท ศาลแรงงานภาค ๔ พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินจำนวน ๑๐,๖๑๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่านโยบายการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพพิเศษ (โบนัส) มิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงไม่ผูกพันระหว่างจำเลยกับลูกจ้าง เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๔ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

#### ๑๕๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๕๙/๒๕๕๗

เรื่อง นัดหยุดงานไม่ชอบถือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย , ประกาศระบุงการชุมนุมของลูกจ้างไม่ถูกต้องจึงเลิกจ้างด้วยเหตุนี้ เป็น การแจ้งข้อเท็จจริงและเหตุเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ วรรคสองแล้ว (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยจำนวน ๕,๕๗๕,๕๖๐ บาท ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า การนัดหยุดงานของลูกจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็น

การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์มิได้แจ้งเหตุเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง

ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ วรรคสอง บัญญัติว่า “การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้” แสดงว่าการแจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบนั้นนายจ้างอาจจะแจ้งด้วยวิธีการอื่นซึ่งมิใช่เป็นหนังสือ เช่น ด้วยวาจาหรือการประกาศก็ได้ เมื่อพิจารณาประกาศของโจทก์ทั้งฉบับที่โจทก์ประกาศให้ลูกจ้างทราบเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๒ ว่า “ตามที่ได้มีกลุ่มพนักงานบางส่วนได้ชุมนุมอยู่บริเวณหน้าบริษัท ข. เพื่อขอแจ้งให้บริษัทใช้ข้อตกลงโดยใช้หลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยกินเช่นเดิมที่เคยปฏิบัติมานั้น บริษัทขอเรียนว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง แต่เพื่อให้สถานการณ์ดังกล่าวยุติลงโดยเร็ว บริษัทยินยอมให้กลับไปใช้หลักเกณฑ์เบี้ยกินเดิม และขอให้พนักงานที่ประสงค์จะเข้าทำงาน ไปรายงานตัวต่อฝ่ายบุคคลในวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๒ ภายในเวลา ๑๗.๐๐ น. หากพ้นเวลาดังกล่าว บริษัทจะถือว่าพนักงานไม่ประสงค์จะทำงานกับบริษัทฯ ต่อไป บริษัทมีความจำเป็นที่จะพิจารณาดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป” ประกาศดังกล่าวเป็นที่เข้าใจได้ว่าโจทก์ได้แสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างที่ประสงค์จะไม่ทำงานต่อไปอย่างเปิดเผยทั่วกันแล้ว ประกอบกับวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๒ นาย ก. ผู้จัดการทั่วไปในฐานะตัวแทนของโจทก์ได้แจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและลูกจ้างทราบว่า “ไม่มีการเจรจาต่อ เนื่องจากโจทก์ได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้วตั้งแต่วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๒ ” จากพฤติการณ์ที่ลูกจ้างได้เจรจาเพื่อหาข้อยุติกับโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างต่อเนื่องกันมาจนกระทั่งโจทก์ออกประกาศเพื่อให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานซึ่งในประกาศได้ระบุแล้วว่า การร่วมชุมนุมของลูกจ้างเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง กรณีจึงถือว่านายจ้างได้แจ้งข้อเท็จจริงและเหตุที่เลิกจ้างตามประกาศดังกล่าวให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างในวันดังกล่าวแล้ว โจทก์จึงยกเหตุที่ลูกจ้างชุมนุมบริเวณหน้าบริษัทอันเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนกฎหมายทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายและถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายมาเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ตามมาตรา ๑๑๙(๒) ดังนั้นคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

### ๑๕๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๖๖/๒๕๕๗

#### เรื่อง นายจ้างฟ้องค่าเสียหายจากการทำงานของลูกจ้าง อุทธรณ์ข้อเท็จจริง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ เป็นพนักงานขายของโจทก์ ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายทั้งสิ้น ๖๙๓,๘๓๓ บาท จำเลยที่ ๑ ได้ทำสัญญายอมรับผิดคดีใช้ความเสียหายแก่โจทก์โดยจำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้ำประกันความรับผิดของจำเลยที่ ๑ ตกลงยอมรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วม หลังจากทำสัญญาจำเลยที่ ๑

ผ่อนชำระบางส่วนแล้วผิดนัด ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองชำระเงิน ๗๓๗,๖๖๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองให้การว่าจำเลยทั้งสองไม่ได้เป็นหนี้โจทก์ จำเลยที่ ๑ ได้ทำสัญญายอมรับผิดคดีใช้ค่าเสียหายฉบับลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ต่อมาโจทก์ให้จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาฉบับใหม่ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๐ และยกเลิกสัญญาฉบับเดิม โจทก์ได้รับชำระเงินไปแล้วทั้งสิ้น ๕๑๔,๖๐๐ บาท เกินกว่าที่จำเลยจะต้องชำระตามสัญญาฉบับลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๐ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงิน ๗๓๗,๖๖๒ บาท ดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงิน ๕๗๓,๘๓๓ บาท จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่าไม่ต้องรับผิดตามสัญญา เป็นอุทธรณ์โต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๘ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมาย ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

#### ๑๕๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๓/๒๕๕๗

เรื่อง ค่าโทรศัพท์เป็นค่าจ้าง ส่วนค่าพาหนะตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าประกันอุบัติเหตุเงินโบนัส เป็นเงินจูงใจให้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงมิใช่ค่าจ้าง

ค่าโทรศัพท์อัตราเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ในลักษณะเหมาจ่ายเป็นเงินเท่ากันทุกเดือน โดยไม่คำนึงว่าโจทก์จะใช้จ่ายเป็นค่าโทรศัพท์หรือไม่ หรือได้ใช้เป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด ไม่ต้องแสดงใบเสร็จ ค่าโทรศัพท์จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ถือได้ว่าเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

ค่าพาหนะตอบแทนในการปฏิบัติงานเดือนละ ๖,๙๐๐ บาท จำเลยมีวัตถุประสงค์จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการในการปฏิบัติงาน เป็นการช่วยเหลือโจทก์ไม่ให้เป็นภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ได้รับไม่แน่นอน จึงมิใช่ค่าจ้าง สำหรับค่าประกันอุบัติเหตุเดือนละ ๕๐๐ บาท เงินตอบแทนในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์เฉลี่ยเดือนละ ๑๖,๑๕๘ บาท และเงินโบนัสเฉลี่ยเดือนละ ๖,๘๔๐ บาท เป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อจูงใจโจทก์ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ขยันตั้งใจทำงาน และเป็นสวัสดิการ มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานโดยตรง ได้รับไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผลงาน จึงมิใช่ค่าจ้าง

#### ๑๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๔/๒๕๕๗

เรื่อง ย้ายตำแหน่งจากพนักงานเก็บค่าโดยสารรถปรับอากาศเป็นรถธรรมดา อัตราค่าจ้างเดิมเงินส่วนแบ่งจากค่าโดยสารใช้อัตราเดิมแต่จำนวนเงินที่ได้รับไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับจำนวนค่าโดยสาร ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

โจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานเก็บค่าโดยสารรถปรับอากาศ ได้รับค่าจ้างและเงินส่วนแบ่งจากค่าโดยสาร ต่อมาจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ไปปฏิบัติงานพนักงานเก็บค่าโดยสารรถธรรมดา ทำให้รายได้ลดลง คำสั่งย้ายไม่ชอบ จำเลยให้การว่าคำสั่งย้ายเป็นอำนาจบริหารของจำเลย ศาลแรงงานพิพากษายกฟ้อง ศาลฎีกาเห็นว่า รถโดยสารสายที่โจทก์ทำงานการจราจรติดขัดตลอดเส้นทางเป็นเหตุต้องให้โจทก์ทำงานเกินเวลาทำงานปกติ โจทก์น่าจะทราบดี แต่โจทก์กลับยื่นเรื่องร้องเรียนนายท้าวว่าจงใจแกล้งโจทก์ การกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ จำเลยจึงมีคำสั่งลงโทษทางวินัยด้วยการภาคทัณฑ์และย้ายสายการเดินรถ โจทก์ยังคงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเดิม เงินส่วนแบ่งจากค่าโดยสารใช้อัตราเดิมเหมือนพนักงานคนอื่น แต่จำนวนเงินส่วนแบ่งจากค่าโดยสารที่ได้รับนั้นมีความไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับจำนวนค่าโดยสารที่เก็บได้ คำสั่งย้ายไม่เป็นที่สภาพการจ้างต่ำกว่าเดิม จึงไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

#### ๑๕๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๕/๒๕๕๗

เรื่อง ความเสียหายเกิดขึ้นหลังจากกฎหมายใหม่ใช้บังคับแล้ว ผู้ค้าประกันจึงรับผิดชอบ ๖๐ เท่า ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง ตำแหน่งพนักงานขาย อัตราค่าจ้างเดือนละ ๗,๕๐๐ บาท ได้ยกยอกและฉ้อโกงเงินสด เช็คและสินค้าไปเป็นเงินจำนวน ๖,๓๑๓,๓๙๗ บาท จำเลยที่ ๒ ในฐานะผู้ค้าประกันต้องรับผิดชอบร่วมกับจำเลยที่ ๑ ด้วย ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงิน ๖,๓๑๓,๓๙๗ บาท และเงินอื่นๆ พร้อมดอกเบี้ย ส่วนจำเลยที่ ๒ ให้รับผิดชอบในต้นเงิน ๑๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ มุ่งประสงค์จะให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างและสังคมทั่วไป โดยห้ามนายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน เว้นแต่ลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะหรือสภาพต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ จำเลยที่ ๑ ทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของโจทก์ ทำให้โจทก์สามารถเรียกหรือรับหลักประกันโดยให้จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาค้ำประกันได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้กำหนดไว้ตามประกาศกระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าว จำเลยที่ ๑ ได้ทำความเสียหายระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นภายหลังประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ใช้บังคับแล้ว จำเลยที่ ๒ จำรับผิดชอบเพียง ๖๐ เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันเป็นเงิน ๑๕,๐๐๐ บาท ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยชอบแล้ว พิพากษายืน

**๑๕๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๖/๒๕๕๗**

**เรื่อง** สัญญาจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพภายในระยะเวลา ๒ ปี ศาลพิจารณาแล้วว่าเป็นการจำกัดสิทธิมากเกินไป จึงกำหนดให้มีผลบังคับเพียง ๑ ปี ได้

โจทก์ประกอบกิจการจำหน่ายถ่านหินสำหรับใช้เป็นเชื้อเพลิงในอุตสาหกรรม จำเลยที่ ๑ ทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการของโจทก์ มีหน้าที่จัดเตรียมถ่านหินตามคำสั่งซื้อและจัดส่งสินค้าตามที่ได้รับมอบหมายจากโจทก์ จำเลยที่ ๑ ทำสัญญากับโจทก์ว่าภายใน ๑ ปี นับแต่สิ้นสุดการจ้างจะไม่ไปทำงานหรือประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันอันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับโจทก์ ต่อมาโจทก์ทำสัญญาจ้างฉบับใหม่เพิ่มระยะเวลาการจำกัดสิทธิเป็น ๒ ปี ศาลฎีกาเห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่ของจำเลยที่ ๑ ไม่ใช่หน้าที่สำคัญที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานดำเนินกิจการของโจทก์ภายในระยะเวลา ๒ ปี หลังจากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างโจทก์เป็นข้อตกลงที่เป็นไปเพื่อรักษามลประโยชน์แก่นายจ้างเพียงลำพังฝ่ายเดียว และเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของจำเลยที่ ๑ ให้ต้องรับภาระมากเกินไป ที่ศาลแรงงานกลางกำหนดให้มีผลบังคับได้เพียง ๑ ปี เท่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานฉบับเดิมที่โจทก์และจำเลยที่ ๑ ทำไว้ตั้งแต่วันเข้างานจึงชอบแล้ว

**๑๕๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๗/๒๕๕๗**

**เรื่อง** ประธานกรรมการบริษัท ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ไม่เป็นลูกจ้าง

โจทก์เป็นประธานกรรมการของจำเลยที่ ๑ ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ไม่มีการจ่ายเงินเข้าบัญชีเหมือนลูกจ้างของจำเลย ไม่มีการส่งเงินประกันสังคม ไม่มีการหักภาษีเงินได้ของโจทก์เป็นรายเดือน โจทก์ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย ในเรื่องเวลาทำงาน หรือหน้าที่ตามที่ระบุอย่างไร การทำงานของโจทก์จึงไม่อยู่ในกำหนดเวลาทำงานเหมือนลูกจ้างของจำเลย การทำงานของโจทก์กับจำเลยจึงคล้ายกับเป็นที่ปรึกษาของจำเลย ไม่ใช่ลูกจ้าง

**๑๕๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๘/๒๕๕๗**

**เรื่อง** ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกเก็บเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง มีผลใช้บังคับในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ข้อเท็จจริงปรากฏว่าจำเลยที่ ๑ ลูกจ้างของโจทก์ตำแหน่งพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ระหว่างวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๓๓ และวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๔ จำเลยที่ ๑ ด้วยความ



ประมาณเส้นล่ออย่างร้ายแรงซึ่งบรรดด้วยความเร็วสูงเป็นเหตุให้เฉี่ยวชนเสาไฟจราจรทำให้นาย ส. ตกจากรถได้รับความเสียหาย ๓๐,๐๐๐ บาท และได้รับค่าเสียหายอื่นๆ อีก เมื่อหน้าที่จำเลยที่ ๑ ต้องรับผิดชอบเกิดขึ้นก่อนประกาศฯ มีผลใช้บังคับ ดังนั้นกรณีของจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ค้าประกันจึงไม่อาจนำประกาศฯ กรณีที่บัญญัติให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานได้จะต้องไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับในวันที่นายจ้างรับเงินประกันมาปรับใช้ได้ จำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ จึงต้องรับผิดชอบโจทก์ตามสัญญาคนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ รับผิดชอบเพียง ๒,๗๐๐ บาท จึงไม่ชอบ

#### ๑๖๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๗๙/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาห้ามประกอบกิจการหรือเป็นลูกจ้างบริษัทอื่นที่แข่งขันกันภายใน ๒ ปี นับแต่สิ้นสุดความเป็นลูกจ้าง ใช้บังคับได้ไม่เป็นโมฆะ แต่เบี้ยปรับในสัญญาสูงเกินไป ศาลยอมใช้ดุลพินิจปรับลดลงได้

สัญญาระหว่างโจทก์จำเลยที่กำหนดว่าภายใน ๒ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีธุรกิจทั้งทางตรงหรือทางอ้อมกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานหรือประกอบธุรกิจทั้งทางตรงหรือทางอ้อมกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะประกอบธุรกิจเดียวกันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ หากฝ่าฝืนยอมชดใช้เงินเป็นเบี้ยปรับในอัตรา ๑๐ เท่า ของค่าจ้างอัตราสุดท้าย ข้อตกลงดังกล่าวมิใช่เป็นการจำกัดห้ามจำเลยโดยเด็ดขาด การกระทำที่ห้ามนั้นก็เป็นการห้ามเฉพาะสิ่งที่เป็นการแข่งขันกับงานหรือธุรกิจโจทก์ ทั้งกำหนดระยะเวลาที่ห้ามไว้สั้นก็เพียง ๒ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเท่านั้น ลักษณะของข้อตกลงในสัญญาไม่เป็นการตัดสิทธิการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดทีเดียว และกำหนดเวลาไว้ไม่นานเกินสมควร จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสติประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ หาได้เป็นสัญญาหรือข้อตกลงที่ถึงขนาดทำให้โจทก์ได้เปรียบจำเลยจนจำเลยต้องรับผิดชอบหรือรับภาระมากกว่าที่กฎหมายกำหนดอันเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือสิทธิในการประกอบอาชีพของจำเลยตามรัฐธรรมนูญไม่ ข้อสัญญาเช่นนี้มีผลใช้บังคับได้ ไม่ตกเป็นโมฆะ ส่วนค่าเสียหายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าดังกล่าวมีลักษณะเป็นเบี้ยปรับ โจทก์ไม่น่าสืบถึงความเสียหายที่ได้รับหรือทางได้เสียของโจทก์อันชอบด้วยกฎหมาย เมื่อค่าเสียหายที่กำหนดในสัญญาสูงเกินส่วนและศาลมีอำนาจลดลงเป็นจำนวนพอสมควรได้ อาศัยอำนาจตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๓๘๓ เห็นควรลดค่าเสียหายลงเป็นเงินเพียง ๒๐,๐๐๐ บาท (โจทก์ฟ้อง ๒๗๐,๐๐๐ บาท)

๑๖๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๙๐/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการเงิน เป็นกรณีร้ายแรง ทุจริตต่อหน้าที่  
ใช้ความหมาย “ทุจริต” ตามพจนานุกรม

โจทก์เป็นลูกจ้างของธนาคารจำเลย วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๑ โจทก์ได้รับเงินค่าธรรมเนียมประเมิน  
ราคาทรัพย์สินประกันจากนาย ช. จำนวน ๒,๕๐๐ บาท พร้อมใบเสร็จแล้วไม่ลงบันทึกรายการรับเงิน  
เมื่อธนาคารปิดทำการโจทก์ได้ส่งมอบกล่องเงินและใบสรุยอดเงินสดให้แก่พนักงานรักษาเงิน (แคชเชียร์)  
โดยไม่มีเงินที่รับจากนาย ช. จำนวน ๒,๕๐๐ บาท อยู่ในกล่อง ภายหลังเมื่อตรวจสอบพบว่าเงินขาดบัญชี  
๒,๕๐๐ บาท โจทก์จึงนำเงินจากกระเป๋าส่วนตัว ๒,๕๐๐ บาท ใส่ลงในกล่องและแก้อเอกสารให้ถูกต้อง  
การกระทำดังกล่าวของโจทก์เชื่อว่าโจทก์ไม่มีเจตนาที่จะยกยอกเงินดังกล่าวเพราะเป็นเงินจำนวนไม่มาก ไม่คุ้ม  
กับการถูกเลิกจ้างแต่เชื่อว่าเกิดจากโจทก์หลงลืม แต่การที่โจทก์ไม่เก็บเงินส่วนที่เกินบัญชีจำนวน ๒,๕๐๐ บาท  
โจทก์ทราบดีว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องเก็บเงินรับจ่าย เงินที่รับมาในกล่องจะนำไปเก็บที่อื่นไม่ได้ แต่โจทก์กลับนำ  
เงินดังกล่าวเก็บไว้ในกระเป๋าส่วนตัว เมื่อมีการตรวจสอบจนพบว่าเงินสดขาดบัญชีจึงนำเงินในกระเป๋าใส่ลงใน  
กล่องเงิน การกระทำของโจทก์เป็นการไม่ปฏิบัติตามวิธีปฏิบัติงานด้านเงินสด เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ  
เกี่ยวกับการเงินกรณีร้ายแรง พฤติการณ์ส่อไปในทางไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่อันถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดอย่าง  
ร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบ  
ข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินกรณีร้ายแรง ตามมาตรา ๑๑๙(๑)(๔) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๔๑

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าคำว่า “ทุจริต” มีความหมายเช่นเดียวกับ “โดยทุจริต” ตามประมวลกฎหมาย  
อาญาศาลแรงงานภาค ๙ จึงวินิจฉัยไม่ถูกต้องและไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลฎีกาเห็นว่า คดีแรงงานเป็นคดีแพ่ง  
อย่างหนึ่งและศาลฎีกาเคยวินิจฉัยให้ความหมายไว้เป็นบรรทัดฐานหลายคดี อาทิ คำพิพากษาศาลฎีกาที่  
๕๖๐๕/๒๕๔๒, ๖๗๙๕/๒๕๔๓ ดังนั้นศาลแรงงานภาค ๙ นำความหมายคำว่า “ทุจริต” ตามพจนานุกรมมา  
วินิจฉัยจึงถูกต้องและชอบด้วยกฎหมายแล้ว

๑๖๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๒๒/๒๕๕๗

เรื่อง การสอนและการฝึกอบรมของนายจ้างให้แก่ลูกจ้างก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการขาย  
สินค้าอันมีลักษณะเป็นการตอบแทนกันตามปกติ ดังนั้นข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบ  
อาชีพการงาน ทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระและเสียโอกาสในการประกอบอาชีพการงานมากกว่าจะพึง  
คาดหมายได้ตามปกติ ข้อตกลงดังกล่าวจึงใช้บังคับไม่ได้

โจทก์ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายสี ทินเนอร์ และแล็กเกอร์ทุกชนิด จำเลยทำงานตำแหน่ง พนักงานขายสินค้า โจทก์ได้ทำสัญญากับจำเลยกำหนดว่า ห้ามพนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานเข้าเป็น หุ่นส่วน กรรมการ หรือประกอบกิจการแข่งขันกับบริษัทในเขตกรุงเทพฯ ชลบุรี ระยอง ตรัง และ สมุทรปราการ ภายใน ๒ ปี หากฝ่าฝืนตกลงยินยอมชดใช้ค่าเสียหาย แต่จำเลยเมื่อลาออกจากงานแล้วได้เข้าไปเป็นหุ้นส่วนกับห้างหุ้นส่วนจำกัดที่จังหวัดชลบุรีและประกอบกิจการแข่งขันกับโจทก์ ทำให้โจทก์ฟ้องให้ จำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างให้รับผิดชอบตามสัญญาที่ห้ามจำเลยเข้าทำงานหรือทำการแข่งขันกับโจทก์ได้รับความเสียหาย ขอบังคับให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหาย ๘,๗๔๐,๐๐๐ บาท ศาลแรงงานภาค ๒ ยกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกา เห็นว่า จำเลยเป็นพนักงานขาย ในการขายสินค้าจำเลยจึงต้องมีความรู้ในเรื่องคุณสมบัติ วิธีและเทคนิคการใช้ สินค้าแต่ละชนิดเพื่อจำเลยจะได้อธิบาย ชี้แจง นำเสนอแก่ลูกค้า อันเป็นปกติธรรมดาที่โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง จะต้องสอน ฝึกอบรมให้พนักงานของโจทก์ในเรื่องดังกล่าว โดยสินค้าของโจทก์เป็นสินค้าที่มีขายอยู่ทั่วไป ในท้องตลาด ไม่ปรากฏว่าสินค้าของโจทก์มีคุณสมบัติพิเศษที่ต้องมีวิธีหรือเทคนิคในการใช้ที่ยุ่งยากซับซ้อน แตกต่างจากผู้อื่นอย่างใด ที่โจทก์อ้างว่าจัดสอนและฝึกอบรมพนักงานทั้งนอกและในสถานที่ที่ไม่มีรายละเอียด ว่าสอนและฝึกอบรมที่ไหนเรื่องอะไร เชื่อว่าการสอนการฝึกอบรมของโจทก์เป็นเรื่องการสอนการฝึกอบรมในเรื่องคุณสมบัติคุณภาพ วิธีและเทคนิคการใช้สินค้าตามปกติทั่วไป ไม่ได้มีผลทำให้จำเลยมีความรู้ความชำนาญ เป็นพิเศษต่างจากพนักงานขายของบริษัทรายอื่นแต่อย่างใด เป็นกรณีธรรมดาทางการค้าที่โจทก์ต้องสอน ฝึกอบรมแก่จำเลยเพื่อประโยชน์ในการขายสินค้าของโจทก์อันมีลักษณะเป็นการตอบแทนกันตามปกติ ข้อตกลงดังกล่าวจึงเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานของจำเลย ทำให้จำเลยต้อง รับภาระและเสียโอกาสในการประกอบอาชีพการงานมากกว่าจะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ข้อตกลง ข้อ ๘ จึง ใช้บังคับไม่ได้

**๑๖๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๒๘/๒๕๕๗**

**เรื่อง** ระยะเวลาฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๒๕ , พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้ส่งดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้าง, เงินบำเหน็จและเงินรางวัลพนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจวินิจฉัย

โจทก์ (นายจ้าง) ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้โจทก์จ่าย ค่าชดเชย ค่าจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งต่อมานาย ว. (ลูกจ้าง) ได้ยื่นคำร้องขอเป็นจำเลยร่วมและฟ้องแย้ง ประเด็นเกี่ยวกับดอกเบี้ยที่จำเลยที่ ๑ พนักงานตรวจแรงงานมิได้สั่งให้โจทก์จ่ายแก่ตนรวมถึงเงินบำเหน็จและเงินรางวัลประจำปีด้วย จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่นำคดีมาสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งจึงไม่มี

อำนาจฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพิพากษายกฟ้องโจทก์ทั้งสองและยกคำร้องสอดและฟ้องแย้งของ นาย ว. (ลูกจ้าง) จำเลยร่วมและโจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกามีประเด็นวินิจฉัยประการแรกว่า ศาลแรงงานกลางมีอำนาจหยิบข้อเท็จจริงที่ว่าจำเลยร่วม ทราบคำสั่งแล้วไม่ฟ้องเพิกถอนภายใน ๓๐ วัน ขึ้นวินิจฉัยเองโดยโจทก์มิได้ให้การต่อสู้หรือไม่ เห็นว่า ระยะเวลาในการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ ซึ่งเป็นกฎหมายมหาชนที่ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐในอันจะบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม ในขณะที่นายจ้าง สามารถประกอบกิจการหรือดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีข้อยุติ โดยเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการผลิตและเศรษฐกิจของสังคมส่วนรวม เงื่อนไขการนำคดีมาสู่ศาลในกรณี ดังกล่าวมิใช่เรื่องการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อบังคับชำระหนี้ตามมูลหนี้ที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย สัญญา หรือละเมิด ที่อยู่ภายใต้บังคับของบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะ ๖ ว่าด้วยอายุความทั่วไป ซึ่งห้ามมิให้ศาลอ้างเอาอายุความมาเป็นเหตุยกฟ้องหากคู่กรณีมิได้ยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้ ทั้งกำหนด ระยะเวลาตามมาตรา ๑๒๕ เป็นข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่ศาลมีอำนาจยกขึ้น วินิจฉัยได้เองตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ สำหรับประเด็นว่าโจทก์นำคดีมาฟ้อง ศาลภายใน ๓๐ วัน หรือไม่ เห็นว่า โจทก์มอบให้นาย ก. ซึ่งเป็นพนักงานของโจทก์ที่ ๑ ไปรับเอกสารคำสั่งจาก จำเลย โจทก์ยอมทราบตีว่าเอกสารมาถึงตน โจทก์จึงควรที่จะต้องทวงถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำสั่งนั้นเพื่อ ดำเนินการต่อไป การที่นาย ก. รับคำสั่งไปตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๔๙ แม้จะปรากฏว่าเจ้าหน้าที่รับส่ง เอกสารของโจทก์ลงทะเบียนรับคำสั่งไว้ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๙ โจทก์ทั้งสองก็ไม่อาจนำเหตุที่ เจ้าหน้าที่ของโจทก์มามอบให้ล่าช้าเองโดยไม่ปรากฏเหตุจำเป็นอื่นมาเป็นเหตุที่จะปฏิเสธว่าตนไม่ทราบคำสั่ง ของจำเลยนั้นได้ เมื่อโจทก์นำคดีมาฟ้องศาลวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๔๙ จึงเป็นการฟ้องคดีเกินกว่า ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

สำหรับดอกเบี้ยค่าชดเชยและดอกเบี้ยของค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น เป็นหนี้ อุปรกรณ์ของหนี้ค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่จำเลยร่วมสามารถเรียกร้องเอาจาก โจทก์ได้พร้อมกับการเรียกเอาหนี้อันเป็นประธาน ในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานซึ่งจำเลยทราบตี อยู่แล้วว่าตนเองมีสิทธิเรียกร้องหรือไม่ และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งโดยไม่กล่าวถึงดอกเบี้ย หากจำเลยร่วมไม่พอใจก็ต้องนำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาเดียวกับเรื่องค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุด พักผ่อนประจำปีอันเป็นหนี้ประธานคือภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ที่จำเลยร่วมอ้างว่าไม่ประสงค์ให้

พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการให้ และต้องการเรียกร้องจากโจทก์เอง จึงไม่อยู่ในบังคับตามมาตรา ๑๒๕  
วรรคหนึ่ง

ส่วนเงินบำเหน็จและเงินรางวัลประจำปีนั้น เห็นว่า เงินดังกล่าวเป็นสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่อาจ  
เกิดขึ้นตามข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน หรืออาจเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงมิใช่เงินอย่างใด  
อย่างหนึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่พนักงานตรวจแรงงานจะมีอำนาจวินิจฉัยและ  
ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔ ลูกจ้างจึงมีสิทธิฟ้องศาลเพื่อ  
บังคับตามสิทธิเรียกร้องดังกล่าวได้ภายในอายุความของสิทธิเรียกร้องดังกล่าว

#### ๑๖๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๒๙-๓๕๓๐/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างประมาทเลินเล่อทำให้รถไถของนายจ้างหายไป ถือนายจ้างได้รับความเสียหาย  
อย่างร้ายแรง เลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙(๓)

โจทก์ทั้งสองทำงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการ ในคืนเกิดเหตุรถไถหายไป นาย ด.  
พนักงานขับรถไถของจำเลยเข้างานช่วงเวลาเดียวกับโจทก์ทั้งสอง นาย ด. จึงอยู่ได้บังคับบัญชาของโจทก์  
ทั้งสอง ซึ่งจำเลยมีระเบียบเกี่ยวกับการทำงานข้อ ๓.๖ ให้โจทก์ทั้งสองต้องตรวจสอบการทำงานของนาย ด.  
ซึ่งเป็นช่างขับให้ปฏิบัติตามกฎของจำเลย โดยนาย ด. จะต้องนำรถไถเข้าไปจอดภายในโรงงาน และตาม  
ระเบียบข้อ ๑๔ กำหนดให้โจทก์ทั้งสองติดตามการทำงานของช่างขับอย่างใกล้ชิด และข้อ ๑๕ ให้ติดตามผล  
เป้าหมายงานทุกๆ ชั่วโมง แม้นายด. จะละทิ้งหน้าที่ไปโดยไม่แจ้งให้โจทก์ทราบ หากโจทก์ยึดถือระเบียบ  
อย่างเคร่งครัดก็จะทราบทันทีก่อนรถไถหายไปว่านาย ด. ไม่นำรถไถเข้าไปเก็บไว้ในโรงงาน การกระทำของ  
โจทก์ทั้งสองถือได้ว่าเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ ทำให้จำเลยเสียหายอย่างร้ายแรงแล้ว จำเลยเลิกจ้าง  
จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙(๓)

#### ๑๖๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๑/๒๕๕๗

เรื่อง ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่า ลูกจ้างได้กระทำผิดระเบียบ  
เกี่ยวกับหน้าที่การเป็นกรรมการเปิดเครื่อง เอ ที เอ็ม หรือไม่ เพื่อพิพากษาใหม่ว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็น  
ธรรมหรือไม่

โจทก์ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการเงินสดรับผิดชอบเกี่ยวกับการนำกล่องบรรจุเงินไปเปลี่ยน  
ใส่ตู้ เอ ที เอ็ม ต่อมาจำเลยเลิกจ้างอ้างว่าโจทก์กระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ลักเงินสดของจำเลยไปใช้ส่วนตัวและ  
บกพร่องต่อหน้าที่ ซึ่งไม่เป็นความจริง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยชำระเงิน  
ต่างๆ และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลฎีกาเห็นว่า ที่ศาลแรงงานกลางพิจารณาข้อเท็จจริงว่า

พยานหลักฐานของจำเลยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงที่ชี้ชัดว่าโจทก์เป็นคนร้ายลักเงินสดจากตู้ เอ ที เอ็ม กรณียังฟังไม่ได้ว่า โจทก์ได้กระทำความผิดตามที่ระบุในหนังสือเลิกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งศาลแรงงานกลางวินิจฉัยเพียงประการเดียวว่าจำเลยไม่มีพยานหลักฐาน โดยยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่าโจทก์ปฏิบัติตามระเบียบในการทำหน้าที่เป็นกรรมการเปิดเครื่อง เอ ที เอ็ม หรือไม่ อันเป็นเหตุหนึ่งที่จะต้องนำมาใช้วินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นสมควร ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกระทำดังกล่าวเสียก่อน

#### ๑๖๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๒/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างส่งข้อความผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ ก้าวร้าว หยาบคาย (ควาย) เป็นเพียงถ้อยคำไม่สุภาพที่เป็นการตอบโต้วาทะต่อกันระหว่างลูกจ้างและหัวหน้างาน ไม่เป็นความผิดร้ายแรง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเงินอื่นๆ โดยอ้างว่าโจทก์ดูหมิ่นก้าวร้าวผู้บังคับบัญชา ซึ่งโจทก์เห็นว่าไม่ได้ดูหมิ่น จำเลยให้การว่าโจทก์ส่งข้อความผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ให้นาย พ. หัวหน้างาน โดยใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ ก้าวร้าว หยาบคาย และส่งสำเนาต่อให้เพื่อนร่วมงาน เป็นความผิดร้ายแรง ศาลแรงงานภาค ๕ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ในการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างโจทก์กับนาย พ. ผู้บังคับบัญชานั้น นาย พ. ส่งข้อความว่าโจทก์เป็นควายก่อน จากนั้นโจทก์จึงส่งข้อความถึงนาย พ. ว่า ไม่ต้องขอบคุณ อย่างไรก็ตาม (นาย พ.) ก็เป็นควายอยู่วันยังค่ำ นั้น แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยจะระบุว่าการดูหมิ่นก้าวร้าวผู้บังคับบัญชาทุกตำแหน่ง ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงก็ตาม แต่การกระทำของโจทก์ก็สืบเนื่องมาจากโจทก์ถูกนาย พ. ส่งข้อความว่าโจทก์เป็นควายก่อน การกระทำดังกล่าวของโจทก์จึงเป็นเพียงถ้อยคำไม่สุภาพที่เป็นการตอบโต้วาทะต่อกันอันมีผลสืบเนื่องมาจากที่นาย พ. ไม่สอนงานให้โจทก์ ถือไม่ได้ว่าเป็นการเจตนาดูหมิ่นก้าวร้าวผู้บังคับบัญชาอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จำเลยเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

#### ๑๖๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๔-๓๕๓๕/๒๕๕๗

เรื่อง ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วถอนคำร้องไปฟ้องศาลแรงงานในเรื่องเดียวกัน ศาลแรงงานมีอำนาจในการรับวินิจฉัยได้ เงินสะสมไม่ใช่เงินตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง จึงคิดดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ ขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้าง เงินสะสม เงินประกัน ต่อมาโจทก์ขอถอนคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๓ และฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๓ ดังนั้นในขณะที่โจทก์ฟ้องคดีนี้จึงไม่มีคำร้องของโจทก์อยู่ในระหว่างการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง ส่วนประเด็นเงินสะสมมิใช่เงินตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง คงกำหนดดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง ที่จำเลยอุทธรณ์ว่าเอกสารขอถอนคำร้อง ไม่มีข้อความว่าพนักงานตรวจแรงงานอนุญาตให้ถอนคำร้อง จึงเป็นกล่าวอ้างเลื่อนลอยของโจทก์ โจทก์ยังมีสิทธิให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการอยู่ เป็นอุทธรณ์ดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

#### ๑๖๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๖/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างทำบันทึกต่อพนักงานตรวจแรงงานสละสิทธิเรียกร้องไม่ติดใจเรียกร้องใดๆ เกี่ยวกับการเลิกจ้างอีก รวมถึงสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วย ลูกจ้างจึงนำคดีมาฟ้องอีกไม่ได้

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโดยที่โจทก์ไม่มีความผิด เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าสิทธิเรียกร้องกรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมยุติแล้ว เนื่องจากโจทก์ทำบันทึกต่อพนักงานตรวจแรงงานว่าไม่ติดใจฟ้องจำเลยทั้งทางแพ่งและทางอาญาใดๆ อีก ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๕๐,๔๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี จำเลยอุทธรณ์ศาลฎีกาเห็นว่า บันทึกคำให้การที่โจทก์ทำขึ้นต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อได้รับค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจากจำเลยจำนวน ๗๕,๖๐๐ บาท มีข้อความระบุว่าโจทก์ขอยุติเรื่องแต่เพียงนี้ และจะไม่ร้องทุกข์ ร้องเรียนที่ใด หรือเรื่องใดๆ อีก ข้อความดังกล่าวถือได้ว่าโจทก์ไม่ติดใจเรียกร้องใดๆ เกี่ยวกับการเลิกจ้างในเรื่องนี้อีก ซึ่งรวมถึงค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วย ดังนั้นโจทก์จะมาฟ้องจำเลยให้ชำระค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอีกไม่ได้ พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

#### ๑๖๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๗/๒๕๕๗

เรื่อง ศาลพิพากษาเกินคำขอไม่ได้ อ้างไม่อ้างเหตุผลสมควรเพื่อความเป็นธรรม

คดีนี้โจทก์ฟ้องขอบังคับดอกเบี้ยของค่าชดเชยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้ดอกเบี้ยดังกล่าวในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี จึงเป็นการพิพากษาเกินไปกว่าที่ปรากฏในคำฟ้อง โดยมีได้อ้างเหตุผลสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความที่จะพิพากษาเกินคำขอบังคับ จึงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ ปัญหานี้เป็นปัญหาอัน

เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดยกขึ้นอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นควรแก้ไขให้ถูกต้องตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๔๒(๕) ,๒๔๖ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ พิพากษาแก้เป็นให้จำเลยชำระดอกเบี้ยอัตรา ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป

**๑๗๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๔๗/๒๕๕๗**

**เรื่อง ลูกจ้างทำงานในห้างสรรพสินค้า ได้ทะเลาะวิวาทและชกต่อยลูกค้าในเวลาปฏิบัติงาน ทำให้นายจ้างเสียชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ ถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม**

จำเลยประกอบกิจการห้างสรรพสินค้าขายสินค้าอุปโภคบริโภคใช้ชื่อว่า เทสโก้โลตัส จำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่แผนกป้องกันและรักษาผลประโยชน์ ระหว่างปฏิบัติงานโจทก์ทะเลาะวิวาทกับนาย ว. ภายในห้างสรรพสินค้า และเหตุทะเลาะวิวาทได้เกิดขึ้นต่อหน้าลูกค้าของจำเลยจำนวนมาก ย่อมทำให้จำเลยได้รับความเสียหายและเสียชื่อเสียง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยสาเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

**๑๗๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๔๘/๒๕๕๗**

**เรื่อง ประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้าง ถือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตามมาตรา ๑๑๙ (๒) เลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า**

การที่โจทก์จดทะเบียนบริษัทซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับกิจการของจำเลย โดยโจทก์เป็นผู้ถือหุ้น และเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท ลักษณะของบริษัทโจทก์ย่อมมีจุดประสงค์ที่จะให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มเดียวกันกับลูกค้าของจำเลยและจะต้องกระทบถึงรายได้ของจำเลยด้วย แม้ไม่ปรากฏว่าบริษัทดังกล่าวจะดำเนินการอย่างไรและมีได้มีการหาประโยชน์ใดๆ จากสนามกอล์ฟจำเลยก็ตาม แต่โจทก์เป็นพนักงานของจำเลยตำแหน่งผู้จัดการอาวุโส มีภาระหน้าที่สำคัญในการดูแลกิจการจำเลย การกระทำของโจทก์เป็นการกระทำที่ไม่สมควรอย่างยิ่งถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหายและเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒) (๔)