

๑๗๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๐/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ความเสียหายจากที่มีได้เกรดซีปะปนกับเกรดเอบีเป็นเพราะระบบงานนายจ้างบกพร่อง จึงมิใช่เกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างทั้งสอง ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ประกอบกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จำเลยที่ ๑ ตำแหน่งพนักงานควบคุมไม้อบแห้ง จำเลยที่ ๒ ตำแหน่งพนักงานควบคุมคุณภาพไม้อบแห้ง การผลิตไม้ยางพาราอบแห้งมีหลายขั้นตอนและมีพนักงานจำนวนมาก โจทก์ใช้คนงานพม่าประมาณ ๒๐ คน เป็นผู้คัดแยก จำเลยที่ ๑ และ ๒ มีหน้าที่ตรวจสอบด้วยสายตาเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ช่วยในการคัดแยกไม้และพนักงานผู้ซื้อจะสุ่มตรวจเกรดไม้ด้วย ความเสียหายจากไม้เกรดซี ปะปนไปกับไม้เกรดเอ เกรดบี มิใช่ความบกพร่องของคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นเพราะระบบงานของโจทก์ขาดประสิทธิภาพ ความเสียหายที่เกิดขึ้นจึงเป็นเพราะระบบงานของโจทก์บกพร่องหรือไม่มีประสิทธิภาพ มิใช่เพราะความประมาทเลินเล่อของจำเลยที่ ๑ และ ๒ เมื่อโจทก์เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

๑๗๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๑/๒๕๕๗

เรื่อง การที่ลูกจ้างจำหน่ายปุ๋ยให้แก่นางอ. และออกใบเสร็จรับเงินค่าปุ๋ยดังกล่าวโดยที่ยังไม่ได้รับชำระเงินนั้น เป็นการปกปิด ย่อมส่งผลเสียแก่นายจ้าง ถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกรณีร้ายแรง

จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภทสหกรณ์การเกษตรจำกัด โจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานการตลาด มีหน้าที่ในการดูแลตรวจสอบตรวจนับสินค้าของจำเลย จำเลยมีระเบียบว่าด้วยอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการและพนักงานอื่น ข้อ ๖ (๑๑) ระบุว่า “ดำเนินการจำหน่ายสินค้าหรือสิ่งของโดยการจำหน่ายเป็นเงินสด ซึ่งจะต้องปฏิบัติดังนี้ ออกใบรับเงินจำหน่ายสินค้าและลงชื่อกำกับจำนวน ๓ ฉบับ แล้วให้พนักงานตลาดทำการตรวจสอบให้ถูกต้องก่อน มอบให้ผู้ซื้อนำเงินไปชำระราคา ผู้จัดการตรวจรับเงินและลงชื่อรับเงิน” การที่จำเลยวางระเบียบไว้เช่นนั้นเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตจึงต้องถือวาระเบียบนี้มี ความสำคัญ ดังนั้นการที่โจทก์จำหน่ายปุ๋ยให้แก่นางอ. และออกใบเสร็จรับเงินค่าปุ๋ยดังกล่าวโดยที่ยังไม่ได้รับชำระเงินนั้น เป็นการปกปิด ย่อมส่งผลเสียแก่จำเลย การกระทำของโจทก์ถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เป็นกรณีร้ายแรง เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๑๗๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๓/๒๕๕๗

เรื่อง พยานหลักฐานไม่พอฟังได้ว่าลูกจ้างลักทรัพย์ นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากเห็นว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดลักทรัพย์โจทก์ ศาลแรงงานภาค ๑ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า นาย อ. และนาย ณ. ลูกจ้างโจทก์ ถูกเลิกจ้างในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐ โดยโจทก์กล่าวอ้างว่าวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๐ เวลาประมาณ ๒๑.๐๐ น. มีผู้พบเห็นนาย อ. เดินอยู่บริเวณที่เกิดเหตุและจากกล้องโทรทัศน์วงจรปิด ปรากฏภาพนาย อ. กำลังเดินสายไฟฟ้าอยู่และขณะเกิดเหตุ มีเหตุการณ์ไฟฟ้าดับที่บริเวณลานจอดรถของโรงงาน นาย อ. และนาย ณ. กับพวกเข้าไปซ่อม ขณะที่กำลังซ่อมไฟฟ้าอยู่นั้นมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของโจทก์มายืนดูอยู่ สายไฟฟ้าที่นาย อ. สะพายและเดินผ่านกล้องโทรทัศน์วงจรปิดยังฟังไม่แน่ชัดว่ามีลักษณะเช่นเดียวกับสายไฟฟ้าของโจทก์ที่ถูกคนร้ายลักไป พยานหลักฐานของโจทก์รับฟังไม่ได้ว่านาย อ. กับพวกเป็นคนร้ายลักสายไฟฟ้าโจทก์ไป โจทก์เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

๑๗๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๔/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างย้ายไปทำงานที่สาขาเปิดใหม่จังหวัดภูเก็ต ลูกจ้างไม่ไป นายจ้างเลิกจ้าง ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการสาขารองเมือง จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยให้การว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฝ่าฝืนสัญญาจ้างและจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างกรณีที่ร้ายแรง คดีนี้โจทก์ปฏิเสธไม่ยอมไปทำงานที่สาขาเปิดใหม่จังหวัดภูเก็ตอ้างว่า “บุตรยังเล็ก ไม่มีความพร้อมทางครอบครัว” ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยเปิดสาขาที่จังหวัดภูเก็ต จำเลยประสงค์ให้โจทก์ไปเป็นผู้จัดการสาขาจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากโจทก์เคยเป็นผู้จัดการสาขารัชดาภิเษกซึ่งจำหน่ายรถยนต์ยี่ห้อเดียวกับที่จำหน่ายจังหวัดภูเก็ต โจทก์มีความรู้ดีมีพื้นเพอยู่ที่จังหวัดภูเก็ต การปฏิเสธไม่ยอมไปเป็นผู้จัดการสาขาจังหวัดภูเก็ตทำให้งานขัดข้องในการบริหารงานบุคคลและเกิดผลเสียหายแก่กิจการของจำเลย ทั้งยังถือว่าโจทก์ผิดสัญญาจ้างแรงงานต่อจำเลยด้วย จึงมีเหตุผลสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

๑๗๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๕/๒๕๕๗

เรื่อง ค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าเช่าบ้านจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นครูฝึกโยคะ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๖๖,๐๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒๔,๐๐๐ บาท ค่าเช่าบ้านนั้นจำเลยจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าที่พักอาศัยให้โจทก์เดือนละ ๒๔,๐๐๐ บาท หากจำเป็นจำเลยสามารถจัดหาที่พักอาศัยให้โจทก์ โจทก์จะไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว และเงินดังกล่าวสามารถถูกยกเลิกได้ โดยจำเลยจะบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นเวลา ๑ เดือน ดังนั้นย่อมเห็นได้ว่าค่าเช่าบ้านที่จำเลยจ่ายให้โจทก์นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย ไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ อันถือเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง จึงไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

๑๓๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๕/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างนำเอกสารเท็จใช้เบิกค่าเลี้ยงรับรองจากนายจ้าง เป็นทุจริตต่อหน้าที่

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการโครงการพิเศษประจำสำนักงานใหญ่ การที่โจทก์นำเอกสารที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงหรือเอกสารอันเป็นเท็จไปใช้ในการเบิกค่าเลี้ยงรับรองจากจำนวนรวม ๒ ครั้ง ครั้งแรกราคาอาหารสูงกว่าปกติและมีการกรอกข้อความในบิลเงินสดอันเป็นเท็จ ครั้งที่สองตามใบเสร็จรับเงินที่ไม่ตรงตามเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริง นอกจากนี้โจทก์ทำหน้าที่โดยตรงในการจัดหา คัดเลือก ตรวจสอบความน่าเชื่อถือและคุณสมบัติของผู้เสนอราคาประมูลทำป้ายโฆษณาให้แก่จำเลยกลับไม่ตรวจสอบตามหน้าที่ ทั้งที่สามารถตรวจสอบคุณสมบัติได้โดยง่าย ขณะทำงานตำแหน่งผู้จัดการส่วนธุรกิจภาคเหนือกลับทำรายงานเท็จเกี่ยวกับการเงิน แม้จำนวนเงินที่ขอเบิกไม่มากนัก แต่พฤติกรรมของโจทก์สื่อแสดงถึงความไม่ซื่อตรงในการทำหน้าที่ ทำให้จำเลยต้องจ่ายค่าเลี้ยงรับรองไม่ตรงตามความเป็นจริง และไม่ทำงานในหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปด้วยความรอบคอบเรียบร้อย การกระทำของโจทก์จึงเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา (๑) (๔) จำเลยเลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรเพียงพอ มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

๑๓๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๕๖/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาห้ามประกอบกิจการแข่งขันภายในรัศมี ๑๐ กิโลเมตร หลังพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ไม่รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไปทำงานเป็นลูกจ้างอื่นที่แม้เป็นกิจการที่แข่งขันกัน

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างทำงานตำแหน่งแพทย์ประจำคลินิก จำเลยทำสัญญาห้ามโจทก์ไปเป็นแพทย์ประกอบวิชาชีพในกิจการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับจำเลยภายในรัศมี ๑๐ กิโลเมตร จากที่ตั้งของกิจการ

ต่อมาจำเลยลาออกแล้วไปทำงานที่นิติพลคลินิก ซึ่งเป็นสถานพยาบาลที่มีลักษณะเดียวกับจำเลยภายในรัศมี ๑๐ กิโลเมตร โจทก์จึงฟ้องจำเลยกรณีผิดสัญญา ศาลฎีกาเห็นว่า หลังจากจำเลยลาออกแล้ว ๑ เดือน โจทก์ไปทำงานกับบริษัทนิติพลคลินิก จำกัด แม้จะเป็นกิจการคล้ายคลึงกับจำเลยภายในรัศมี ๑๐ กิโลเมตร แต่ก็ไม่ผิดสัญญาจ้างแรงงานต่อจำเลยเนื่องจากสัญญาข้อ ๒.๓ ห้ามมิให้พนักงานเปิดคลินิกหรือสถานพยาบาลหรือธุรกิจ ในกิจการที่คล้ายคลึงกับนายจ้างเท่านั้น เมื่อโจทก์ไม่ได้ผิดสัญญาและไม่ได้ทำให้จำเลยเสียหายจึงไม่ต้องชดใช้ค่าเสียหายแก่จำเลย

๑๗๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๒๘/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างรับรองการเบิกเงินเลี้ยงรับรองที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ไม่เป็นทุจริตต่อหน้าที่

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขาย ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ อ้างว่าโจทก์ทุจริต ซึ่งไม่เป็นความจริง ศาลฎีกาเห็นว่า ลูกค้าของจำเลยมีนาย ป. เป็นตัวแทนประสานงานกับโจทก์และนางสาว ว. ตัวแทนฝ่ายจำเลย โจทก์จึงสามารถเลี้ยงรับรองนาย ป. และเบิกค่าใช้จ่ายได้ โจทก์นัดเลี้ยงรับรองนาย ป. ที่ร้านอาหาร. และในวันดังกล่าวโจทก์ได้กำหนดนัดเลี้ยงภายในหน่วยงานชายที่ขึ้นตรงต่อโจทก์จนเกิดค่าใช้จ่ายเป็นเงิน ๑๔,๘๐๔ บาท แม้ในวันดังกล่าวนาย ป. ไม่ได้ไปงานเลี้ยงเพราะเหตุผลส่วนตัวแต่ถึงเวลานัดนาย ป. ได้โทรศัพท์ยืนยันจะไปงานเลี้ยงแน่นอน ให้โจทก์รับประทานไปก่อน ถือได้ว่าเป็นงานเลี้ยงนาย ป. โดยชอบและเหมาะสม การที่มีบุคคลอื่นรวมอยู่ด้วยก็ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานขายของจำเลย คงมีเพียง ๒ คน ที่อดีตเคยเป็นพนักงานจำเลยจึงไม่กลายเป็นไม่ชอบด้วยหลักเกณฑ์ การที่โจทก์รับรองนางสาว ว. ในการเบิกเงินค่าเลี้ยงรับรองลูกค้านั้นโจทก์อ้างว่าโจทก์ไม่ใช้การทุจริตต่อหน้าที่ และฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับจำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

๑๘๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๓๙/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างนำน้ำดื่มที่เป็นสวัสดิการของพนักงานไปขายนำเงินมาซื้อเครื่องถ่ายเอกสารเพื่อใช้งานในสำนักงาน เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ไม่ร้ายแรง (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าคอมมิชชั่นศาลแรงงานภาค ๔ พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสกลนครเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับค่าชดเชย โดยให้โจทก์ชำระค่าชดเชยจำนวน ๒๙๒,๔๖๐ บาท โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยที่ ๒ ลูกจ้างทำงานตำแหน่งหัวหน้าภาคจังหวัดสกลนคร ได้นำน้ำดื่มสวัสดิการไปจำหน่าย ก็เพื่อนำเงินไปซื้อเครื่องถ่ายเอกสารและหมึกมาใช้ในการทำงานของพนักงานโจทก์ที่สาขา

สกลนครอันเป็นประโยชน์แก่โจทก์ ไม่ได้นำไปใช้ส่วนตัว เมื่อได้เงินเพียงพอแล้วก็ไม่ได้นำน้ำดื่มไปจำหน่ายอีก ฉะนั้นการกระทำของจำเลยที่ ๒ ดังกล่าวแม้จะฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ แต่ทำไปเพื่อส่วนรวมให้พนักงานได้รับความสะดวกมีเครื่องถ่ายเอกสารใช้ในการทำงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโจทก์ในสาขาสกลนครด้วย ทั้งนี้ น้ำดื่มเหล่านี้โจทก์ได้จัดให้เป็นสวัสดิการของพนักงานและลูกค้าซึ่งยอมหมดไปจากการใช้ดื่มอยู่แล้วจึงไม่เป็นเหตุให้ทรัพย์สินของโจทก์เสียหาย ยังฟังไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๒ พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่โจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ไม่ร้ายแรง

๑๘๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๔๐/๒๕๕๗

เรื่อง บรรยายฟ้องโดยแจ้งชัดซึ่งสภาพแห่งข้อหา ค่าขอบังคับ และข้ออ้างแล้ว ฟ้องจึงไม่เคลือบคลุมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๗๒

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยประกอบกิจการจัดส่งคนงานไปทำงานต่างประเทศ โจทก์ได้ทำสัญญากับจำเลยเพื่อเดินทางไปทำงานที่สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบียตำแหน่งพนักงานขับรถ ทำงานไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง แต่นายจ้างได้ให้โจทก์ทำงานวันละ ๑๐ ชั่วโมง ซึ่งไม่เป็นไปตามที่ตกลงกัน โจทก์จึงขอเรียกค่าเสียหายชั่วโมงละ ๖๘.๗๕ บาท จำนวน ๑,๐๒๐ ชั่วโมง เป็นเงิน ๗๐,๑๒๕ บาท จำเลยต่อสู้ว่าฟ้องเคลือบคลุม ศาลแรงงานภาค ๔ พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๑๐๕,๑๘๗.๕๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาพิจารณาตามอุทธรณ์ของจำเลยว่าฟ้องโจทก์เคลือบคลุมหรือไม่ เห็นว่า ที่โจทก์บรรยายฟ้องว่าโจทก์และจำเลยตกลงทำงานวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง แต่โจทก์ต้องทำงานวันละ ๑๐ ชั่วโมง เป็นการผิดสัญญาแล้วเป็นเวลา ๑,๐๒๐ ชั่วโมง โจทก์คิดค่าเสียหายอัตราชั่วโมงละ ๖๘.๗๕ บาท เป็นการบรรยายฟ้องโดยแจ้งชัดซึ่งสภาพแห่งข้อหา ค่าขอบังคับ และข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาต้องด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๗๒ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ แล้ว ฟ้องโจทก์จึงไม่เคลือบคลุม

๑๘๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๔๑/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้ประสานงานของบริษัทประกันชีวิต ลักษณะงานทำงานเป็นไปอย่างอิสระ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างทำของ โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย

จำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งผู้ประสานงานการตลาดอาวุโส มีหน้าที่ประสานงานกับสหกรณ์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดอบรมตัวแทนประกันชีวิต สรรหาบุคคลเข้ามาทำงานเป็นตัวแทนประกันชีวิต ให้ความรู้หรือติวบุคคลากรและส่งเข้าสอบเพื่อให้ได้รับใบอนุญาตเป็นตัวแทนประกันชีวิต เสนอขายกรมธรรม์

ประกันชีวิตรายบุคคล ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานสองส่วน ส่วนแรกได้รับค่าใช้จ่ายเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนที่สองได้ค่าคอมมิชชั่นหรือบำเหน็จโดยนำเบี้ยประกันภัยมาเป็นฐานในการคำนวณ จากพฤติการณ์และวิธีการที่จำเลยจ่ายเงินตอบการทำงานให้แก่โจทก์โดยพิจารณาจากจำนวนเบี้ยประกันภัยและเป้าหมายเบี้ยประกันภัยปีแรก ดังนั้น จำเลยจึงให้สินจ้างแก่โจทก์โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของการทำงานของโจทก์ ลักษณะงานของโจทก์ทำเป็นไปอย่างอิสระ จำเลยไม่ได้กำหนดวันและเวลาการทำงานของโจทก์ ไม่ได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้โจทก์ ในการปฏิบัติงานโจทก์ปฏิบัติงานคนเดียวเป็นผู้คิดวางแผนและดำเนินการด้วยตนเอง ทั้งสามารถปรับเปลี่ยนวิธีทำงานได้ตามความเหมาะสม จำเลยมีอิสระโดยไม่ได้ออกคำสั่งหรือบังคับบัญชาต่อโจทก์ในการทำงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงเป็นสัญญาจ้างทำของ โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย

๑๘๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๔๒/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติงานเรื่องการรับฝากเงินสดเข้าบัญชีออมทรัพย์ เป็นความผิดร้ายแรง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างประจำ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด จำเลยให้การว่า โจทก์กระทำความผิดร้ายแรงและเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ด้วย ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของจำเลยชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านซึ่งจำเลยได้ให้ไว้แก่โจทก์ในการทำงาน ทำรายการทางบัญชีเงินฝากเข้าบัญชีออมทรัพย์ของนาง พ. จำนวน ๑๕๐ ล้านบาท โดยไม่มีตัวเงิน ซึ่งเงินจำนวนดังกล่าวเป็นเงินของจำเลย เมื่อเข้าบัญชีแล้วจึงมีความเสี่ยงที่จะถูกถอนเงินออกไปใช้ได้ การกระทำของโจทก์อาจมีผลเสียหายต่อฐานะทางการเงินของจำเลย เป็นการไม่ปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติงานเรื่องการรับฝากเงินสดเข้าบัญชีออมทรัพย์ ทั้งเป็นการฝ่าฝืนระเบียบว่าด้วยการพนักงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยซึ่งถือเป็นการร้ายแรง

๑๘๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๔๓/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างมิได้มีหน้าที่โดยตรงในการเบิกจ่ายเงินเพื่อชำระค่าสินค้า การกระทำของลูกจ้างไม่เป็นการผิดสัญญาจ้าง จึงไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง

โจทก์เป็นรัฐวิสาหกิจ ได้เตรียมจัดงานแสดงตราไปรษณียากรภาคพื้นเอเชียครั้งที่ ๒๐ ในการนี้ โจทก์แต่งตั้งพนักงานของโจทก์เป็นคณะอนุกรรมการโดยจำเลยที่ ๑ ได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเป็นเลขานุการ เป็นเพียงคณะทำงานในระดับปฏิบัติการที่โจทก์มอบหมายให้ทำงานพิเศษนอกเหนือจากงาน

ในหน้าที่ปกติเพื่อให้ดำเนินไปได้โดยเรียบร้อย จำเลยที่ ๑ ไม่ได้เป็นผู้มีอำนาจจัดซื้อจัดจ้างโดยตรง กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมิได้ทำในนามของจำเลยที่ ๑ หรือคณะอนุกรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคน แต่ยังคงเป็นการจัดซื้อจัดจ้างของฝ่ายบริการสินค้าไปรษณีย์ซึ่งเป็นหน่วยงานปกติของโจทก์ โจทก์กำหนดกรอบอำนาจหน้าที่ของจำเลยที่ ๑ ว่า มีหน้าที่ในการจัดทำเหรียญและของรางวัล ไม่ได้ระบุเจาะจงไว้ โดยเฉพาะว่าจำเลยที่ ๑ ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการเบิกจ่ายเงินเพื่อชำระค่าจัดทำเหรียญและของรางวัลไว้ด้วย เมื่อจำเลยที่ ๑ ได้ตรวจรับมอบเหรียญรางวัลที่สำนักศึกษาปณิ กรมธนาธิกรัษ จัดส่งให้โจทก์ และรายงานผลการตรวจรับพร้อมขอให้โจทก์จ่ายเงินค่าสินค้าส่วนที่เหลือ นับได้ว่าจำเลยที่ ๑ ได้ทำหน้าที่ในฐานะอนุกรรมการตามที่รับมอบหมายแล้ว เมื่อจำเลยที่ ๑ ไม่มีหน้าที่โดยตรงในการเบิกเงินค่าใช้จ่ายชำระแก่กรมธนาธิกรัษ การที่โจทก์ไม่ได้จ่ายค่าสินค้าค้าง ๒๔๗,๑๐๕ บาท ในปี ๒๕๕๐ จนทำให้สามารถนำรายจ่ายดังกล่าวมาบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายในทางภาษีในปี ๒๕๕๐ ได้ จึงหาเป็นความผิดของจำเลยที่ ๑ ไม่ การกระทำของจำเลยที่ ๑ จึงไม่เป็นการผิดสัญญาจ้าง จำเลยที่ ๑ ไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์

๑๘๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๒/๒๕๕๗

เรื่อง พาเพื่อนชายมารอที่สำนักงาน นายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือ โดยลูกจ้างยอมรับและให้เพื่อนชายรอด้านนอกมิได้เข้าไปในห้องทำงานของลูกจ้าง จึงไม่ถือว่าผิดซ้ำคำเตือน เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) บัญญัติว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างในกรณีฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างซึ่งเลิกจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ดังนั้นในการเลิกจ้าง นายจ้างต้องตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว หากลูกจ้างยังคงกระทำความผิดซ้ำคำเตือนของนายจ้าง นายจ้างจึงจะมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เมื่อหนังสือเตือนมีข้อความว่าจำเลยได้ตักเตือนโจทก์ให้มาทำงานให้ตรงเวลา ไม่ควรนำเพื่อนเข้ามาในสำนักงานหลังเวลายานและไม่ควรอยู่ในสำนักงานจนดึก ภายหลังจากจำเลยได้ตักเตือนโจทก์เป็นหนังสือดังกล่าว โจทก์ได้ยอมรับและปฏิบัติตามโดยให้นาย ฐ. รออยู่ด้านนอกที่จำเลยจัดไว้สำหรับต้อนรับลูกค้า ซึ่งเป็นบริเวณแยกต่างหากจากห้องที่โจทก์ทำงานอยู่มิได้อยู่ในห้องทำงานของโจทก์เช่นเดิม และไม่ปรากฏว่าโจทก์กระทำผิดซ้ำคำเตือนโดยให้นาย ฐ. เข้ามารอในห้องทำงานอีก การกระทำของโจทก์จึงไม่เป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนตามมาตรา ๑๑๙ (๔) เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

๑๘๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๓/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพียง ๑ คน ในจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแผนก ๓๐ คน โดยไม่ปรากฏหลักเกณฑ์การคัดเลือกและเหตุผล จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยประกอบกิจการโรงแรม ตำแหน่งหัวหน้าสตรี ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าจำเลยจำเป็นต้องปรับลดหน่วยงานและยุบหน่วยงานที่โจทก์ทำงาน จึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าจำเลยมีลูกจ้าง ๘๗๕ คน ในแผนกของโจทก์มีลูกจ้างทำงาน ๓๐ คน ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าจำเลยไม่ได้ยุบหน่วยงานที่โจทก์ทำงาน แต่จำเลยเลือกเลิกจ้างโจทก์เพียงคนเดียวจากจำนวนลูกจ้างในหน่วยงาน ๓๐ คน โดยไม่ปรากฏหลักเกณฑ์การคัดเลือกและเหตุผล เป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควรเพียงพอจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เมื่อโจทก์กับจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้เห็นสมควรให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง จึงยื่นสำนวนให้ศาลแรงงานกลางเพื่อพิจารณาพิพากษาใหม่โดยกำหนดจำนวนค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสองและวรรคสาม

๑๘๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๔/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติวันละ ๑๑ ชั่วโมง โดยให้ลูกจ้างทำงานตอนพักเที่ยง จึงต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ๓ ชั่วโมง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานที่โรงเรียนอักษรบัณฑิต ตำแหน่งเลขานุการ ค่าจ้างเดือนละ ๑๘,๐๐๐ บาท ทำงานจันทร์-เสาร์ เวลา ๐๙.๐๐ น.- ๒๐.๐๐ น. (๑๑ ชั่วโมง) โดยไม่มีเวลาพัก จำเลยให้การว่าโจทก์ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ ๑๘,๐๐๐ บาท ซึ่งเป็นค่าจ้าง ๑๒,๐๐๐ บาท และค่าล่วงเวลาวันละ ๓ ชั่วโมง ซึ่งจริงๆ แล้ว โจทก์ทำงานล่วงเวลาวันละ ๒ ชั่วโมง เนื่องจากพัก ๑ ชั่วโมง ศาลแรงงาน ฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ทำงานวันละ ๑๑ ชั่วโมง โดยต้องทำงานในเวลาพักเที่ยงด้วยจึงเป็นการทำงานล่วงเวลาวันละ ๓ ชั่วโมง รวมเวลาทำงานล่วงเวลาแล้วทั้งสิ้น ๒๗๐ ชั่วโมง จำเลยต้องจ่ายค่าล่วงเวลาแก่โจทก์เป็นเงินจำนวน ๓๐,๓๗๕ บาท ที่จำเลยอุทธรณ์ว่าการที่ศาลแรงงานกลางไม่ได้วินิจฉัยข้อกฎหมายว่าโจทก์ทำงานในตำแหน่งเลขานุการมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่และไม่ได้วินิจฉัยในเรื่องค่าเสียหายเป็นการไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ นั้น เห็นว่า การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าล่วงเวลาแก่โจทก์ ย่อมเป็นการวินิจฉัยว่าโจทก์ทำงานในตำแหน่งเลขานุการมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาด้วยจึงเป็นการวินิจฉัยโดยชอบแล้ว

๑๘๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๕/๒๕๕๗

เรื่อง อุทธรณ์ข้อเท็จจริง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นพนักงานโจทก์ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป จำเลยได้รับมอบหมายให้ขอ อนุมัติจัดจ้างตลอดจนทำสัญญาว่าจ้างห้างหุ้นส่วนจำกัด ก. ทำการก่อสร้างอาคาร โดยจำเลยได้มอบอาคาร แสตมป์จากห้างแต่ไม่นำมาปิดสัญญาตามหน้าที่ ไม่เก็บรักษาอาคารแสตมป์ ปรากฏว่าหนังสือสัญญาจ้าง ยังไม่ได้ปิดอาคารแสตมป์ตามประมวลรัษฎากร โจทก์ต้องซื้ออาคารแสตมป์ใหม่เพื่อใช้ปิดสัญญาเป็นจำนวนเงิน ๓๗,๘๐๐ บาท จำเลยต้องชำระเงินจำนวน ๓๗,๘๐๐ บาท แก่โจทก์ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชดใช้ ค่าเสียหาย ๓๗,๘๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ที่จำเลยอุทธรณ์ว่าจำเลยมิได้ตั้งใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง พยานหลักฐานปรากฏว่าบุคคลอื่นต้องรับผิดชอบ เป็นการโต้แย้งดุลพินิจ ในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

๑๘๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๗/๒๕๕๗

เรื่อง แม้การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งทั้งสองครั้ง มีรายละเอียดแตกต่างจากการกระทำผิดครั้งหลัง แต่การกระทำผิดของลูกจ้างก็เป็นความผิดเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเช่นเดียวกัน และนายจ้างได้ ตักเตือนแล้ว เป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน เลิกจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) มีเจตนารมณ์ให้นายจ้างออก หนังสือเตือนเพื่อแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและ เป็นธรรม และต่อไปภายหน้าลูกจ้างจะไม่กระทำผิดในเรื่องเดียวกันอีก หนังสือเตือนจึงต้องแสดงข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างพอที่จะให้ลูกจ้างเข้าใจการกระทำผิดของ ตนได้ และต้องมีข้อความไม่ให้กระทำผิดในเรื่องเดียวกันอีก หนังสือเตือนของจำเลยที่มีข้อความระบุว่าโจทก์ กระทำผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาพร้อมทั้งระบุรายละเอียดพฤติการณ์แห่งการกระทำผิด สถานที่และวันกระทำผิด จึงเพียงพอที่จะทำให้โจทก์เข้าใจได้ นอกจากนี้หนังสือเตือนทั้งสองฉบับมีข้อความว่า “ลงโทษโดยเตือนเป็นครั้งสุดท้าย” นั้น วิทยุชนที่ได้อ่านข้อความย่อมเข้าใจว่าเป็นข้อความเตือนไม่ให้กระทำ ผิดในประเภทเดียวกันอีก เมื่อการกระทำผิดครั้งหลังในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๔๘ ความผิดฐานไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ทำป้ายกำหนดช่องรับชมโทรทัศน์และไม่ทำป้ายห้ามบุคคลอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี ใช้ บริการห้องออกกำลังกาย แม้การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งทั้งสองครั้งในวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ และวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ มีรายละเอียดแตกต่างจากการกระทำผิดครั้งหลังกล่าวคือ ไม่ดำเนินการแก้ไขคอมพิวเตอร์ ให้ใช้งานได้ ไม่จัดหาที่วางอุปกรณ์ และไม่ควบคุมดูแลห้องออกกำลังกายให้อยู่ในสภาพสะอาด แต่การกระทำ

ผิดของโจทก์ตามหนังสือเตือนและความผิดครั้งหลังก็เป็นความผิดเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกัน ถือว่าโจทก์ฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนแล้ว เลิกจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๑๙๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๕๘ - ๓๖๖๑/๒๕๕๗

เรื่อง อุทธรณ์ข้อเท็จจริง

โจทก์ทั้งสี่ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยที่โจทก์ไม่มีความผิด จำเลยให้การว่าจำเลยประกอบกิจการให้บริการขนถ่ายสินค้าขึ้นหรือลงเรือสินค้าที่ใช้บริการท่าเทียบเรือ โจทก์ทั้งสี่ทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกฝ่ายปฏิบัติการแหลมฉบัง ได้ร่วมกันชักชวนและยุยงเพื่อนร่วมงานให้ทำงานช้าลงหรือเฉื่อยงานเป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยว่าการขนถ่ายสินค้าขึ้นลงเรือสินค้าเป็นการทำงานร่วมกันของพนักงานหลากหลายหน้าที่เป็นระบบไม่ว่าจะเป็นพนักงานขับรถบรรทุกที่อยู่นำท่าพนักงานขับรถบรรทุกหว่าลาก พนักงานขับรถบรรทุกบริเวณลานพัก เป็นต้น แต่จากพยานหลักฐานของจำเลยกลับไม่ปรากฏสถิติหรือประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหน้าที่อื่น และไม่ปรากฏว่าในระหว่างวันที่ ๑๘-๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ โดยเฉพาะในวันที่ ๒๑ ช่วงเวลา ๐๕.๐๐ น. มีตู้สินค้าอยู่ที่หน้าท่าเพื่อให้โจทก์ทั้งสี่ยกใส่เครนหรือไม่ เพียงใด ดังนั้นการจะฟังว่าช่วงวันที่ ๑๘-๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ โจทก์ทั้งสี่ขับรถบรรทุกตู้สินค้าได้น้อยกว่าปกติอันมีลักษณะเป็นการจงใจทำงานให้ช้าลงหรือเฉื่อยงานจึงยังไม่ถนัดนัก ข้อเท็จจริงจึงฟังไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งสี่กระทำความผิดร้ายแรง จึงพิพากษาให้จำเลยจ่าย ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ว่าโจทก์กระทำความผิดร้ายแรงเป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการพิจารณาของศาลแรงงาน เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

๑๙๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๑/๒๕๕๗

เรื่อง ทุจริตต่อหน้าที่ อุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการ ต่อมาคณะกรรมการดำเนินการของจำเลยประชุมและมีมติให้ลงโทษไล่ออกโจทก์ออกมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๗ โจทก์เห็นว่าคำสั่งเลิกจ้างไม่ชอบเนื่องจากโจทก์มิได้กระทำความผิด และกรรมการที่ลงมติบางคนขาดคุณสมบัติมติลงโทษจึงไม่ชอบ จำเลยให้การว่าเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่หรือจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับทำให้จำเลยเสียหาย มติคณะกรรมการชอบ ศาลแรงงานภาค ๔ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๑๖๔,๑๐๐ บาท ค่าบำเหน็จ ๓๗๗,๔๓๐ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลย

อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าศาลแรงงานภาค ๔ พังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่ามติคณะกรรมการดำเนินการของจำเลยชอบแล้ว แต่กรณีฟังไม่ได้ว่าโจทก์ทุจริต และฟังไม่ได้ว่าโจทก์ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่าศาลแรงงานภาค ๔ วินิจฉัยขัดต่อสภาพแห่งความเป็นจริง ไม่ถูกต้องคลาดเคลื่อนต่อข้อเท็จจริงอย่างมาก เป็นการยกเอาคำวินิจฉัยบางส่วน of ศาลแรงงานภาค ๔ ขึ้นโต้แย้ง ล้วนเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๑๙๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๒/๒๕๕๗

เรื่อง จ้างแพทย์มาทำงานวันละ ๑ ชม. ทำงานจันทร์ - ศุกร์ จ่ายค่าจ้างทุกเดือน บางปีได้รับโบนัส แม้ไม่ต้องลงเวลาหรือหากมาทำงานไม่ได้ให้จัดหาแพทย์อื่นมาทำแทน เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ออกคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากโจทก์เห็นว่านาย ส. ไม่ใช่ลูกจ้างโจทก์ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์มีลูกจ้างประมาณ ๔๐๐ - ๕๐๐ คน โจทก์ทำสัญญาจ้างนาย ส. เป็นแพทย์ประจำบริษัทตามที่กฎหมายกำหนด ทำงานจันทร์-ศุกร์ วันละ ๑ ชั่วโมง เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ทำงาน ณ ห้องพยาบาลของโจทก์ โจทก์เป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์และยารักษาโรค ตกลงเหมาจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน หากวันใดนาย ส. มาทำงานไม่ได้ให้จัดหาแพทย์อื่นมาทำการตรวจรักษาแทน ไม่ต้องลงเวลาทำงาน บางปีโจทก์ปรับค่าจ้างให้จนค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๒,๐๐๐ บาท บางปีได้รับโบนัส ข้อความตามสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับนาย ส. โจทก์ถือคุณสมบัติความรู้ความสามารถของนายส. ที่มีวิชาชีวะเป็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้น ๑ เป็นสาระสำคัญในการจ้าง และนาย ส. ได้รับเงินเดือนเป็นค่าจ้างประจำ มิใช่จ่ายเพื่อตอบแทนความสำเร็จของงาน การที่นาย ส. ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ที่กำหนดให้ นาย ส. มาทำงานทุกวันทำการของโจทก์นั้น ถือเป็น การบังคับบัญชาของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติ ส่วนการที่นาย ส. ไม่ต้องลงเวลาทำงานหรือหากวันใด นาย ส. มาทำงานไม่ได้ให้จัดหาแพทย์อื่นมาทำการตรวจรักษาแทนก็เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างโจทก์กับนาย ส. สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และนาย ส. จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน นาย ส. จึงเป็นลูกจ้างโจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

๑๙๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๓/๒๕๕๗

เรื่อง หนังสือค้ำประกันที่ลงลายมือเฉพาะผู้ค้ำประกัน เป็นเพียงหลักฐานในการค้ำประกันเป็นหนังสือตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๖๘๐ วรรคสอง มิใช่หนังสือสัญญาค้ำประกัน ดังนั้นแม้มิได้ปิดอากรแสตมป์ก็ใช้เป็นพยานหลักฐานได้

จำเลยที่ ๒ ผู้ค้ำประกันอุทธรณ์ว่าหนังสือค้ำประกันหมาย จ.๘ โจทก์มิได้ปิดอากรแสตมป์จึงต้องห้ามมิให้รับฟังพยานหลักฐานตามประมวลรัษฎากรมาตรา ๑๑๘ ศาลฎีกาเห็นว่า สัญญาค้ำประกันหมาย จ.๘ มีเพียงลายมือชื่อของจำเลยที่ ๒ ผู้ค้ำประกันและลายมือชื่อพยาน ๒ คน ไม่มีลายมือชื่อโจทก์อยู่ด้วย จึงเป็นเพียงหลักฐานในการค้ำประกันเป็นหนังสือตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๖๘๐ วรรคสอง มิใช่หนังสือสัญญาค้ำประกันระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ อันจะถือเป็นตราสารที่ต้องปิดอากรแสตมป์บริบูรณ์ตามความมุ่งหมายของประมวลรัษฎากรมาตรา ๑๐๓ , ๑๐๔ และ ๑๑๘ แต่อย่างใด ดังนั้นแม้หนังสือค้ำประกันดังกล่าวจะมีได้ปิดอากรแสตมป์ก็ใช้เป็นพยานหลักฐานได้

๑๙๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๕/๒๕๕๗

เรื่อง ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงให้ยุติ

โจทก์ทั้งสองฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด จำเลยให้การว่า โจทก์ทั้งสองกระทำความผิดร่วมกับพนักงานอื่นและบุคคลภายนอกทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ศาลแรงงานภาค ๔ กำหนดประเด็นว่าโจทก์ทั้งสองกระทำการใดๆ อันเป็นการทุจริตหรือประมาทเลินเล่ออันถือว่าเป็นการกระทำผิดต่อจำเลยหรือไม่ แต่ศาลแรงงานภาค ๔ วินิจฉัยเกี่ยวกับโจทก์ที่ ๒ เพียงว่า ตามทางนำสืบของจำเลยไม่ปรากฏว่าโจทก์ที่ ๒ มีส่วนร่วมในการทุจริตต่อจำเลย แล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ที่ ๒ โดยมีได้วินิจฉัยว่าโจทก์ที่ ๒ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือไม่ ซึ่งถ้าข้อเท็จจริงฟังได้ว่าโจทก์ที่ ๒ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างก็มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ที่ ๒ ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๒)(๓) และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ เมื่อศาลแรงงานภาค ๔ ยังมีได้วินิจฉัยปัญหาดังกล่าวจึงเป็นการไม่ชอบ เห็นสมควรย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค ๔ ฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวให้ยุติแล้วมีคำพิพากษาใหม่

๑๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๖/๒๕๕๗

เรื่อง ข้อบังคับกองทุนที่ยกเว้นไม่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์กรณีกระทำผิดวินัยถึงชั้นปลดออก ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๒๓

แม้ลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นซึ่งมิใช่กองทุนเล็ก และผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างโดยจ่ายรวมทั้งหมดคราวเดียวในเวลาไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพก็ตาม แต่การที่ผู้จัดการกองทุนจะจ่ายเงินได้ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นกระทำขึ้นโดยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้างเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างเป็นสำคัญ ข้อยกเว้นในการตัดสิทธิของสมาชิกไม่ให้มีสิทธิได้รับข้อบังคับกองทุนที่ยกเว้นไม่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์กรณีกระทำผิดวินัยถึงชั้นปลดออก จึงมิใช่ข้อกำหนดที่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุอันสมควรตามมาตรา ๙(๘) ไม่ได้ขัดต่อกฎหมายหรือวัตถุประสงค์ของกองทุน ดังนั้นข้อบังคับของจำเลยเกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพข้อ ๓๔ (๒) จึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๒๓ เมื่อโจทก์ได้กระทำผิดวินัยถึงชั้นปลดออกตามข้อบังคับจำเลย โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและประโยชน์ของเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง

๑๕๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๓๓/๒๕๕๗

เรื่อง มูลละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน มีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นพนักงานของโจทก์ตำแหน่งผู้จัดการกลุ่มธุรกิจ มีหน้าที่ขอสินเชื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลเพื่อให้โจทก์อนุมัติวงเงินสินเชื่อให้แก่ลูกค้า แต่จำเลยไม่ตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องเป็นเหตุให้โจทก์หลงเชื่ออนุมัติสินเชื่อให้แก่ลูกค้า ต่อมาลูกค้าไม่อาจชำระหนี้ได้ โจทก์จึงฟ้องขอให้บังคับลูกค้าชำระหนี้ต่อศาลแพ่ง ดังนั้นสภาพแห่งข้อหาตามคำฟ้อง จึงมิใช่เป็นเรื่องคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการฟ้องขอให้รับผิดชอบในมูลสัญญาจ้างแรงงานด้วย เพราะโจทก์กับจำเลยเป็นนายจ้างกับลูกจ้างที่มีข้อผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน ซึ่งสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายอันเกิดจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้เป็นอย่างอื่น จึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ หาใช่อายุความ ๑ ปี ตามมาตรา ๔๔๘ ตามอุทธรณ์ของจำเลยไม่

๑๙๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๓๔/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างด้วยความรอบคอบ ขาดความระมัดระวัง ถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

จำเลยเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ โจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการที่จำเลยดำเนินการให้สมาชิกทำประกันชีวิตก็เพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทนเป็นค่าสินไหมทดแทนเมื่อเกิดกรณีสมาชิกเสียชีวิต ทายาทหรือผู้ค้ำประกันหนี้ผู้ตายซึ่งเป็นสมาชิกด้วยกันจะต้องไม่เดือดร้อนแบกรับภาระหนี้ที่เหลืออยู่ ถือได้ว่าจำเลยดำเนินการเพื่อเป็นสวัสดิการและเป็นการสงเคราะห์เพื่อประโยชน์แก่สมาชิกและครอบครัว จึงอยู่ภายในขอบวัตถุประสงค์ของจำเลยตามที่ได้จดทะเบียนไว้ ดังนั้นโจทก์ในฐานะผู้จัดการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมติคณะกรรมการจำเลย รวมทั้งระเบียบข้อบังคับของจำเลยด้วยความรอบคอบ แต่โจทก์กลับไม่ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการดำเนินการของจำเลย ไม่ตรวจสอบความถูกต้องของกรมธรรม์หรือส่งจ่ายเช็คไม่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ซึ่งมีเงินจำนวนมาก โจทก์ในฐานะผู้จัดการควรมีความรอบคอบ ระมัดระวังกว่าปกติ การกระทำของโจทก์เป็นการกระทำผิดระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเพชรบูรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๕๔ (๕)(๖)(๘) จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และถือได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมีเหตุผลพอเพียงแล้วจึงมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๑๙๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๓๕/๒๕๕๗

เรื่อง ข้อตกลงที่ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างหักเงินประกันชดใช้ความเสียหายที่ตนเองเป็นผู้กระทำ แม้จะเป็นการให้ความยินยอมล่วงหน้า แต่นายจ้างก็ไม่ได้หักเงินประกันก่อนที่จะมีความเสียหายเกิดขึ้น คงมาหักเมื่อความเสียหายเกิดขึ้นแล้ว ข้อยินยอมดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หาเป็นโมฆะไม่

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าคอมมิชชั่นและคืนหลักประกันความเสียหาย ศาลแรงงานกลางพิพากษาเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเฉพาะในส่วนที่ให้โจทก์คืนหลักประกันความเสียหายในการทำงานเป็นเงิน ๑๑,๕๐๐ บาท จำเลยอุทธรณ์ว่า กรณีที่ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างหักเงินประกันในการทำงาน เป็นการให้ความยินยอมล่วงหน้าก่อนที่เกิดความเสียหายขึ้น จึงเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตกเป็นโมฆะ ศาลฎีกาเห็นว่า ข้อตกลงที่นาย ก. ลูกจ้างทำไว้แก่โจทก์ มีข้อความว่า “...ในการลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ หรือต้องพ้นจากสภาพการเป็นพนักงานของบริษัท อันเนื่องมาจากการทุจริต หรือกระทำการใดก็ตามอันก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท ข้าพเจ้ายินยอมให้บริษัทงดจ่ายเงินสำรอง (ที่ถูกคือเงินประกัน) คืนแก่ข้าพเจ้า... จึงเป็นข้อตกลงที่

ลูกจ้างยินยอมให้โจทก์หักเงินประกันชดใช้ความเสียหายที่ตนเองเป็นผู้กระทำ แม้จะเป็นการให้ความยินยอมล่วงหน้าแต่โจทก์ก็ไม่ได้หักเงินประกันดังกล่าวก่อนที่จะมีความเสียหายเกิดขึ้น โจทก์คงมาหักเมื่อความเสียหายในการทำงานเกิดขึ้นแล้ว ข้อยินยอมดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หาเป็นโมฆะไม่ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ให้โจทก์คืนเงินประกันการทำงาน จึงชอบแล้ว

๑๙๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๒/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญารักษาข้อมูลและความลับในทางการค้า ที่มีข้อห้ามลูกจ้างทำงานหรือประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้างในเขตกรุงเทพและปริมณฑลภายใน ๒ ปี ไม่เป็นโมฆะ แต่การกำหนดค่าเสียหายจากการผิดสัญญาเป็นเบี้ยปรับ ถ้าสูงเกินศาลมีอำนาจลดลงได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๗๙

โจทก์ฟ้องให้จำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างให้รับผิดชอบตามสัญญาที่ห้ามจำเลยเข้าทำงานหรือทำการแข่งขันกับโจทก์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นเวลา ๒ ปี นับแต่พ้นสภาพการเป็นพนักงาน ซึ่งในสัญญากำหนดว่าหากจำเลยกระทำผิดสัญญา จำเลยตกลงที่จะจ่ายค่าเสียหายตามความเป็นจริงแต่ไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท โจทก์จึงฟ้องจำเลยให้รับผิดชอบชำระเงิน ๑๐๓,๗๑๙.๑๘ บาท ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๖,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี โจทก์และจำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าเมื่อพิจารณาประเภทธุรกิจการค้าของโจทก์ที่ต้องอาศัยการแข่งขัน ข้อมูลความรู้ ความลับทางการค้า จำเลยทำงานตำแหน่งพนักงานสินค้าประเภทซีลและโอริง มีหน้าที่ติดต่อกับลูกค้า โจทก์จึงมีสิทธิตามสมควรที่จะป้องกันสงวนรักษาข้อมูลและความลับในทางการค้าเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของโจทก์ ทั้งข้อสัญญาก็มีกำหนดเวลาห้ามจำเลยเพียง ๒ ปี อันถือได้ว่าพอสมควรและมีการจำกัดพื้นที่ทำงานเพียงกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สัญญารักษาข้อมูลและความลับในทางการค้าจึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่ตกเป็นโมฆะ และไม่เป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานที่ทำให้จำเลยต้องรับภาระมากกว่าที่พึงคาดหมายได้ตามปกติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕ แต่การกำหนดค่าเสียหายจากการผิดสัญญาไว้ล่วงหน้าเป็นเบี้ยปรับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๓๗๙ ถ้าสูงเกินส่วนศาลย่อมมีอำนาจลดลงได้โดยคำนึงถึงทางได้เสียของเจ้าหนี้หรือโจทก์ทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา ๓๘๓ การที่ศาลใช้ดุลพินิจลดเบี้ยปรับลงและกำหนดค่าเสียหายจึงชอบแล้ว

๒๐๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๕/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่ง Call Center ตาลูกค้าว่า “ควาย” ภายหลังจากที่วางโทรศัพท์แล้ว แม้ลูกค้าไม่ได้ยินถ้อยคำ แต่การกระทำดังกล่าวเป็นการใช้กิริยาหยาบคายก้าวร้าวดูหมิ่นเหยียดหยาม ล่วงเกินลูกค้าในเวลาทำงานและบริเวณบริษัท เป็นความผิดร้ายแรง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้าง และให้จำเลยออกหนังสือสำคัญแสดงการทำงานแก่โจทก์ จำเลยให้การว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ตำแหน่ง Call Center โจทก์พูดจายกย่อน้ำเสียงแข็งกระด้างกับลูกค้าและตาลูกค้าว่า “ควาย” ถือเป็นความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์พูดคำตาลูกค้าว่า “ควาย” ภายหลังจากที่วางโทรศัพท์แล้ว ลูกค้าไม่สามารถได้ยินถ้อยคำดังกล่าว ยิ่งถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีฝ่าฝืนข้อบังคับฯ กรณีร้ายแรงพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยและออกหนังสือสำคัญแสดงการทำงานแก่โจทก์ ค่าขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยประกอบธุรกิจให้บริการทางโทรศัพท์ (Call Center) ดังนั้นมารยาทของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การที่โจทก์ตาลูกค้าว่า “ควาย” แม้ลูกค้าไม่ได้ยิน แต่การกระทำดังกล่าวเป็นการใช้กิริยาหยาบคายก้าวร้าวดูหมิ่นเหยียดหยามล่วงเกินลูกค้าในเวลาทำงานและบริเวณบริษัท ไม่ปรากฏว่าลูกค้าพูดจาหยาบคายหรือดูหมิ่นโจทก์ในทางเสียหายก่อน การกระทำของโจทก์ถือเป็นความผิดร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๒๐๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๖/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนแอบอ้างชื่อนายจ้าง หลอกคนงานให้ไปทำงานต่างประเทศ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ในการทำงานของลูกจ้างให้แก่ นายจ้างนั้น ลูกจ้างย่อมมีหน้าที่สำคัญคือ การทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่นายจ้างได้มอบหมาย และหน้าที่โดยทั่วไปของลูกจ้างที่จะต้องประพฤติตนให้เหมาะสมแก่การทำงานให้แก่ นายจ้างโดยถูกต้องและสุจริต คดีนี้โจทก์มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ไม่ได้มีหน้าที่รับคนงานเข้าทำงานก็ตาม แต่โจทก์ก็ย่อมมีหน้าที่โดยทั่วไปที่จะไม่ปฏิบัติตนให้เสื่อมเสียแก่นายจ้าง การที่โจทก์ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแอบอ้างชื่อของจำเลยไปชักชวนคนหางานไปทำงานในต่างประเทศโดยเรียกและรับค่าดำเนินการจากคนหางานเหล่านั้นเป็นของโจทก์กับพวก การกระทำดังกล่าวอาจทำให้บุคคลภายนอกเข้าใจว่าการทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ต้องมีการวิ่งเต้นเสียเงินตอบแทน ทำให้จำเลยเสื่อมเสียชื่อเสียงอันเป็นการใช้ตำแหน่งในฐานะเป็นลูกจ้างระดับหัวหน้าคนงานของโจทก์ แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ การกระทำของโจทก์จึงเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๒๐๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙๘/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก่อนครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสเพียง ๑ วัน เนื่องจากลูกจ้างกระทำผิดร้ายแรง คณะกรรมการนายจ้างยอมมีอำนาจไม่อนุมัติจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ตามระเบียบแก่ลูกจ้างได้

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งผู้ขนส่งสัมภาระ จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ก่อนครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสเพียง ๑ วัน โดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินโบนัส ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ฯลฯ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสประจำปีแก่โจทก์ คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ตามระเบียบของจำเลยพนักงานที่จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ต้องผ่านหลักเกณฑ์ ๒ ประการ คือ เป็นพนักงานขณะที่มีการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการของจำเลย ขณะที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๔๗ อันเป็นวันจ่ายโบนัส แม้จำเลยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโจทก์ก่อนมีคำสั่งไล่ออก แต่นับแต่เกิดเหตุในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๖ - ๑๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ อันเป็นวันเลิกจ้าง จำเลยยังคงจ่ายค่าจ้างโจทก์ โจทก์จึงมีสถานะเป็นพนักงาน ซึ่งการจ่ายเงินโบนัสมีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบแทนผลการทำงานประจำปีของพนักงาน แต่ผลการทำงานของโจทก์ปี ๒๕๔๖ โจทก์กับพวกพร้อมกันลักลอบเอาสินค้าของลูกค้าออกไปจากท่าอากาศยานดอนเมือง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับอย่างร้ายแรง จนกระทั่งจำเลยมีคำสั่งไล่ออก คณะกรรมการนายจ้างยอมมีอำนาจไม่อนุมัติจ่ายเงินโบนัสปี ๒๕๔๖ ได้ พิพากษาแก่เป็นว่าจำเลยไม่ต้องจ่ายจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่โจทก์

๒๐๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๓๓/๒๕๕๗

เรื่อง แอบหนีไปนอนในระหว่างทำงานคุมเครื่องจักรในช่วงระยะเวลาสั้นๆ โดยยังอยู่ภายในบริษัทและไม่ได้ทำให้นายจ้างเสียหาย ไม่ถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง เลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย แต่ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ทำหน้าที่คุมเครื่องจักร ต่อมาวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๙ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิด จำเลยให้การว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ออกไปแอบนอนหลับในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ควบคุมเครื่องจักรหลายครั้ง ทำให้เครื่องจักรไม่มีการควบคุม อาจทำงานผิดพลาดและก่อความเสียหายต่อชิ้นงานได้ ศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๔๙ ผู้จัดการตรวจสอบพบโจทก์ไม่ปฏิบัติงานอยู่หน้าเครื่องจักร งานโจทก์ผลิตได้น้อยกว่าคนอื่น สอบถามพนักงานกะกลางคืน ๖ คนรวมทั้งโจทก์ยอมรับว่าแอบไปนอนหลับ แต่โจทก์ปิดไฟ

หน้าเครื่องจักรที่รับผิดชอบ การที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่ไปในช่วงระยะเวลาสั้นๆ โดยยังอยู่ภายในบริษัทและไม่ได้ทำให้จำเลยเสียหาย ยังไม่ถึงว่าฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ อย่างไรก็ตามการกระทำของโจทก์เป็นการละทิ้งหน้าที่การงานไปเสียและการเลิกจ้างมีเหตุอันสมควร จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒๐๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๓๔/๒๕๕๗

เรื่อง ค่ำรับรอง คำน้ำมันพาหนะ ค่าโทรศัพท์ นายจ้างมีเจตนาจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายมาแต่แรก แม้จะจ่ายเท่ากันทุกเดือน ก็ไม่เป็นค่าจ้าง , ขัดคำสั่งไม่ยอมย้ายไปตำแหน่งใหม่และได้เดือนแล้ว ถือว่าเป็นการทำผิดซ้ำคำเตือน

โจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานส่งเสริมการขาย เดิมจำเลยจ่ายเงินค่ารับรองลูกค้า คำน้ำมันพาหนะ และค่าโทรศัพท์ให้แก่ลูกจ้างในแผนกขาย ซึ่งรวมถึงโจทก์ด้วยตามยอดเงินใบเสร็จรับเงินที่ขอเบิก แต่ต่อมาจำเลยได้จ่ายให้เป็นประจำตามอัตราที่แน่นอนทุกเดือนโดยไม่ต้องมีใบเสร็จรับเงินมาแสดงอีกประกอบด้วย ค่ารับรองเดือนละ ๗,๐๐๐ บาท คำน้ำมันพาหนะเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท ค่าโทรศัพท์เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ดังนี้จึงแสดงให้เห็นว่าจำเลยมีวัตถุประสงค์ในการจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการทำงาน มิได้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของโจทก์โดยตรง แม้จำเลยจะเปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินให้แก่โจทก์โดยไม่ต้องนำใบเสร็จรับเงินมาแสดงอีก ก็เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายเงินให้เกิดความสะดวกในการบริหารจัดการเท่านั้น มิได้เป็นการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ของการจ่ายเงิน เงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ดังกล่าวจึงมิใช่ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ดังนั้นเมื่อจำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์จากตำแหน่งผู้จัดการเขตการขายไปเป็นผู้จัดการประสานงานขายเป็นเหตุให้โจทก์ไม่ได้รับเงินค่ารับรองลูกค้า คำน้ำมันพาหนะ และค่าโทรศัพท์ จึงมิใช่กรณีจำเลยลดค่าจ้างแต่ประการใด การที่โจทก์ไม่ยอมไปทำงานในตำแหน่งใหม่ แต่ยังคงทำงานในตำแหน่งเดิมให้จำเลยและต่อมาจำเลยได้มีหนังสือเตือนแล้ว จึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของจำเลย และเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน เมื่อจำเลยเลิกจ้างจึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒๐๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๓๕/๒๕๕๗

เรื่อง “เจ็บป่วยฉุกเฉิน” ตามประกาศคณะกรรมการทางการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๘

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๖๓ ประกอบประกาศคณะกรรมการ
ทางการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์
แพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๘ ข้อ ๒ ระบุว่า
“เจ็บป่วยฉุกเฉิน” หมายถึง โรคหรืออาการของโรคซึ่งเกิดขึ้นโดยเฉียบพลันที่มีลักษณะรุนแรงอันอาจเป็น
อันตรายถึงแก่ชีวิต หรือจำเป็นต้องได้รับการรักษาพยาบาลเป็นการด่วน การที่โจทก์อ้างว่ามีอาการเจ็บบริเวณ
ยอดอก หายใจไม่ออก ต้องเข้ารับรักษาตัวที่โรงพยาบาลวิชัยยุทธในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๘ เวลาประมาณ
๑๑.๐๐ น. ต่อมาวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๘ ได้รับการตรวจวินิจฉัยว่าเป็นโรคถุงน้ำดีอักเสบ จึงยอมเข้ารับ
การผ่าตัดด้วยวิธีส่องกล้องวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๘ แม้ว่าแพทย์ให้ความเห็นว่าหากไม่ทำการผ่าตัดอาจเป็น
อันตรายถึงแก่ชีวิต แต่อาการเจ็บป่วยของโจทก์ไม่ได้มีขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงในลักษณะเฉียบพลัน โจทก์
ไม่ได้เข้าพักรักษาตัวห้องฉุกเฉิน และแพทย์ไม่ได้ทำการรักษาโดยการผ่าตัดเป็นการด่วนเพราะแพทย์สามารถ
ทอดเวลาการผ่าตัดออกไปได้ถึง ๒ วันนับแต่วันที่โจทก์เข้ารับการรักษา จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์มีอาการเจ็บป่วย
ฉุกเฉิน ช่วง ๒ วันก่อนผ่าตัดโจทก์ยังพักรักษาตัวที่โรงพยาบาลวิชัยยุทธโดยที่ไม่ได้เข้ารับรักษาตัวที่ห้องฉุกเฉิน
โจทก์มีสติสัมปชัญญะรู้ตัวตลอดเวลาจนถึงเวลาผ่าตัด โจทก์เลือกเข้ารับบริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาล
วิชัยยุทธซึ่งโจทก์สามารถเบิกค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งจากบริษัท เอไอเอ จำกัด แสดงว่าโจทก์ยังไม่มี ความจำเป็น
ถึงขนาดทำให้ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลตำรวจซึ่งเป็นโรงพยาบาลตามสิทธิได้ เมื่อ
โจทก์ไม่ได้มีอาการเจ็บป่วยฉุกเฉินและไม่มีความจำเป็นทำให้ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์ที่
โรงพยาบาลตำรวจอันเป็นสถานพยาบาลตามสิทธิได้ โจทก์จึงไม่มีสิทธิขอให้จำเลยจ่ายค่าบริการทางการแพทย์
จากการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

๒๐๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๓๗/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๖๐ และ ๗๐ ของค่าจ้างในระหว่าง
ทดลองงาน ข้อตกลงใช้บังคับได้ ไม่ถือเป็นการหักค่าจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย ตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย จำเลยหักค่าจ้างโจทก์ไว้ ต่อมา
โจทก์ลาออกแต่จำเลยไม่จ่ายค่าจ้างที่หักไว้แก่โจทก์ จำเลยให้การว่าไม่ได้หักค่าจ้างโจทก์ ศาลแรงงานกลาง
พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า การที่โจทก์และจำเลยตกลงอัตราค่าจ้างในช่วงทดลองงาน
กล่าวคือ เดือนแรกร้อยละ ๕๐ ของ ๘๕,๐๐๐ บาท (๔๒,๕๐๐ บาท) เดือนที่สองร้อยละ ๖๐ ของ
๘๕,๐๐๐ บาท (๕๑,๐๐๐ บาท) และเดือนที่สามร้อยละ ๗๐ ของ ๘๕,๐๐๐ บาท (๕๙,๕๐๐ บาท) นั้น
ใช้บังคับได้ ดังนั้นเมื่อโจทก์ลาออกวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ก่อนครบช่วงทดลองงาน เงื่อนไขดังกล่าวยังไม่สำเร็จ
จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินส่วนต่างของเงินดังกล่าว

๒๐๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๓๘/๒๕๕๗

เรื่อง เมื่อนายจ้างละเลยมิได้ดำเนินการใดๆ แก่ลูกจ้างในการกระทำผิด แสดงว่านายจ้างมิได้
ตั้งใจที่จะเอาโทษแก่ลูกจ้าง

จำเลยเป็นลูกจ้างโจทก์ตำแหน่งอาจารย์ประจำและหัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๙ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยอ้างว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานอย่างร้ายแรง ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงาน ศาลแรงงานกลางเห็นว่า พยานหลักฐานไม่พอฟังได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่ไปสอนที่สถาบันอื่น คงได้ความจากพยานว่าโจทก์ช่วยเหลือที่ทุจริตในการสอบให้สามารถจบการศึกษาได้ต่างๆ ที่ไม่มีสิทธิจบ แต่จำเลยลงโทษโจทก์เพียงว่ากล่าวตักเตือนต่างๆ ที่มีโทษถึงให้ไล่ออก เหตุดังกล่าวเกิดขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ เมื่อนายจ้างละเลยมิได้ดำเนินการใดๆ แก่โจทก์ แสดงว่าจำเลยมิได้ตั้งใจที่จะเอาโทษแก่โจทก์ การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้กระทำความผิด จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

๒๐๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๓๙/๒๕๕๗

เรื่อง โอนลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทในเครือตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
มาตรา ๕๗๗ ไม่มีการตกลงกันในเรื่องโอนอายุงานก่อนการโอน จึงต้องนับอายุงานใหม่

แม้จำเลยกับบริษัท ต. จะมีลักษณะเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน มีผู้ถือหุ้นเป็นญาติกันและมีนาย ส. เป็นผู้บริหารทั้งสองบริษัทก็ตาม แต่บริษัททั้งสองได้จดทะเบียนนิติบุคคลแยกออกจากกัน การที่โจทก์โอนย้ายจากบริษัท ต. ไปทำงานกับจำเลย แม้โจทก์จะอ้างว่าเป็นการทำงานในลักษณะเดียวกันก็ตาม แต่บริษัท ต. ยังคงดำเนินกิจการของตนเองต่อไปโดยมิได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด เพื่อกลายเป็นจำเลยแต่อย่างใด กรณีที่โจทก์โอนไปทำงานกับจำเลยมิใช่เป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ที่บัญญัติให้นายจ้างรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ แต่การโอนย้ายของโจทก์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นตามที่บริษัท ต. ซึ่งเป็นนายจ้างโอนย้ายโจทก์ไปเป็นลูกจ้างจำเลยอันเป็นบริษัทในเครือที่เปิดดำเนินกิจการใหม่โดยโจทก์ยินยอมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง และมีผลให้โจทก์กลายเป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ซึ่งเป็นวันที่โจทก์เข้าทำงานกับจำเลยเป็นต้นไป ส่วนปัญหาว่าโจทก์จะมีสิทธินำระยะเวลาการทำงานเดิมที่เคยทำงานกับบริษัท ต. มานับต่อเนื่องกับระยะเวลาที่โจทก์ทำงานกับจำเลยหรือไม่ก็ขึ้นกับข้อตกลงระหว่างโจทก์กับจำเลย เมื่อโจทก์กับจำเลยมิได้มีข้อตกลงเรื่องนับระยะเวลาดังกล่าวไว้จึงต้องนับ

ระยะเวลาทำงานของโจทก์เฉพาะเท่าที่โจทก์ทำงานกับจำเลยเท่านั้น จำเลยเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๔๘ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๓๕ และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน จึงไม่ถูกต้อง

๒๐๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๔๑/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้ประกันตนเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลอื่นอันมิใช่โรงพยาบาลตามสิทธิ ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ตามมาตรา ๕๙ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งสำนักงานประกันสังคมและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ กรณีไม่จ่ายค่าทดแทนค่าบริการทางการแพทย์จำนวน ๘๖๗,๗๑๕.๒๕ บาท จำเลยให้การว่าโจทก์เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอื่นซึ่งมิใช่โรงพยาบาลตามสิทธิซึ่งโจทก์อยู่ในวิสัยที่จะเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลตามสิทธิได้ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้การเจ็บป่วยของโจทก์ที่ต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียนในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๘ เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน แต่เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าระหว่างการรักษาตัวที่โรงพยาบาลดังกล่าวโจทก์มีอาการรู้สึกตัวดี การเต้นของหัวใจ ปอด และหน้าท้องปกติจนแพทย์สามารถส่งตัวโจทก์ไปรักษาต่อที่โรงพยาบาลกรุงเทพในวันรุ่งขึ้นได้ ย่อมแสดงว่าหากจะส่งตัวโจทก์ไปรักษาต่อที่โรงพยาบาลหัวเฉียวซึ่งเป็นสถานพยาบาลตามสิทธิของโจทก์ก็สามารถกระทำได้เช่นกัน การที่โจทก์ยินยอมย้ายจากโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียนไปรักษาต่อที่โรงพยาบาลกรุงเทพเพียงเพราะโรงพยาบาลกรุงเทพมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการรักษาด้วยวิธีผ่าตัดพร้อมกว่าโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โดยไม่ย้ายไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลหัวเฉียวอันเป็นสถานพยาบาลตามสิทธิทั้งที่โรงพยาบาลหัวเฉียวมีศักยภาพเพียงพอที่จะรักษาอาการของโจทก์ได้เช่นเดียวกันนั้น จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์มีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามสิทธิ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่โรงพยาบาลกรุงเทพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕๙

๒๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๔๒/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างเขียนใบลาออกโดยสมัครใจ ต่อมานายจ้างมีหนังสือเลิกจ้างซึ่งจัดทำขึ้นภายหลังที่ลูกจ้างได้ลาออก การเลิกจ้างจึงไม่มีผลบังคับเนื่องจากฐานะลูกจ้างกับนายจ้างได้สิ้นสุดลงในวันที่ลูกจ้างลาออกแล้ว

วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างยื่นใบลาออกโดยให้มีผลวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ กรรมการผู้จัดการอนุมัติและจำเลยได้จ่ายเงินแก่โจทก์จำนวน ๓๗๐,๕๐๐ บาท ตามหนังสือลาออก มิได้เกิดจากความสำคัญผิด กลฉ้อฉลหรือข่มขู่อันจะทำให้การแสดงเจตนาลาออกไม่สมบูรณ์ หากแต่เกิดจากการสมัครใจของโจทก์เองในการจัดทำหนังสือลาออกดังกล่าว การลาออกของโจทก์ทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างสิ้นสุดลงทันทีนับแต่วันที่โจทก์จัดทำหนังสือลาออก ส่วนหนังสือเลิกจ้างฉบับที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ จัดทำขึ้นภายหลังจากที่โจทก์ได้ลาออก จึงไม่มีผลบังคับเป็นการเลิกจ้าง เนื่องจากฐานะลูกจ้างกับนายจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยได้สิ้นสุดลงในวันที่โจทก์ลาออกก่อนการจัดทำหนังสือเลิกจ้างฉบับดังกล่าว

๒๑๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๔๓/๒๕๕๗

เรื่อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจรับฟังข้อเท็จจริงในการเลิกจ้างนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างได้

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีคำสั่งที่ ๕/๒๕๔๘ วินิจฉัยว่าจำเลยที่ ๑๑ นายจ้าง เลิกจ้างโจทก์เนื่องจากได้เถียงผู้บังคับบัญชาด้วยวาจาที่ไม่เหมาะสม แสดงกิริยาไม่สุภาพ เรียบริยต่อผู้บังคับบัญชา จำเลยที่ ๑๑ ไม่ได้กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มีคำสั่งยกคำร้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ในประเด็นว่าจำเลยที่ ๑-๑๐ (คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์) รับฟังข้อเท็จจริงในการเลิกจ้างนอกเหนือจากหนังสือเลิกจ้างได้หรือไม่ และจำเลยที่ ๑๑ นายจ้าง เลิกจ้างโดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิดข้อบังคับร้ายแรงได้หรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ ไม่ได้บัญญัติให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต้องใช้เหตุเลิกจ้างเฉพาะที่ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างเท่านั้น จะยกเหตุอื่นนอกเหนือไม่ได้ จำเลยที่ ๑-๑๐ (คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์) จึงวินิจฉัยเหตุเลิกจ้างที่ได้จากข้อเท็จจริงที่ได้จากโจทก์และจำเลยที่ ๑๑ ได้ ดังนั้นจำเลยที่ ๑-๑๐ จึงยกข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวนพยานฝ่ายโจทก์ และฝ่ายจำเลยที่ ๑๑ ขึ้นวินิจฉัยได้ว่าจำเลยที่ ๑๑ เลิกจ้างเพราะโจทก์ใช้วาจาไม่เหมาะสม แสดงกิริยาวาจาไม่เคารพและเชื้อฟังผู้บังคับบัญชา มีความเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาโดยตลอด ไม่อาจทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นได้ แม้จะไม่ใช่เหตุเลิกจ้างที่จำเลยที่ ๑๑ อ้างในหนังสือเลิกจ้างก็ตาม

โจทก์ยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยที่ ๑๑ ว่าจำเลยที่ ๑๑ เลิกจ้างเพราะโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการยื่นคำร้องว่าจำเลยที่ ๑๑ กระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) ที่บัญญัติห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยมีผลใช้บังคับซึ่งยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างได้ในกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ

ระเบียบ หรือคำสั่งในกรณีร้ายแรงตามมาตรา ๑๒๓ (๓) ดังนั้นเมื่อจำเลยที่ ๑๑ ไม่ได้เลิกจ้างเพราะโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่ใช้การเลิกจ้างที่อยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ แม้โจทก์ไม่ได้ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งในกรณีร้ายแรง จำเลยที่ ๑๑ ก็เลิกจ้างโจทก์ได้ไม่ต้องห้ามตามมาตรา ๑๒๑ (๒) , ๑๒๓ (๓)

๒๑๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๗/๒๕๕๗

เรื่อง จ้างสอนภาษาอังกฤษพิเศษในสถาบันการศึกษา จ่ายค่าตอบแทนรายชั่วโมงๆ ละ ๗๐๐ บาทและได้รับค่านายหน้าในกรณีนักเรียนมาเรียนเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ไม่อยู่ในบังคับบัญชา ไม่ใช่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเป็นเจ้าของสถาบันการศึกษา จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างให้ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสำนักงานและครูสอนภาษาอังกฤษพิเศษ ตกลงค่าจ้างรายชั่วโมงๆ ละ ๗๐๐ บาท และค่านายหน้าในกรณีที่โจทก์สามารถหานักเรียนให้มาเรียนต่อคนเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าโจทก์และจำเลยไม่มีฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน เป็นลักษณะจ้างทำของ ศาลแรงงานเห็นว่าจำเลยให้ค่าตอบแทนแก่โจทก์จากผลสำเร็จของงานหาใช่จากการทำงาน การทำงานไม่เป็นกิจจะลักษณะดังเช่นจ้างแรงงานทั่วไป ไม่ต้องลงชื่อเข้าออก ไม่มีวันทำงานที่แน่นอน ทำงานประมาณสัปดาห์ละ ๓ วันเท่านั้น ไม่มีระเบียบการลา หากจะลาไม่ต้องขออนุญาต จึงฟังได้ว่าโจทก์เป็นเพียงผู้รับจ้างสอนและหานักเรียนมาสมัครเรียนโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าสอนและค่านายหน้าเท่านั้นซึ่งจะได้รับต่อเมื่อทำงานเสร็จแล้ว อันมีลักษณะเป็นจ้างทำงานหาใช่สัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงไม่มีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ โจทก์อุทธรณ์ว่าในลักษณะเป็นการโต้แย้งดุลพินิจการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๒๑๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๘/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขเรื่องการจ่ายโบนัสโดยไม่เป็นคุณต่อลูกจ้างและลูกจ้างไม่ได้ให้ความยินยอม จึงไม่ชอบ

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์ลาออกจากงานวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ แต่จำเลยไม่จ่ายโบนัสของปี ๒๕๕๓ จำนวน ๒ เดือน แก่โจทก์ จำเลยให้การว่าจำเลยประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๕๓ วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๔ โจทก์ลาออกก่อนจึงไม่มีสิทธิได้รับโบนัส ศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยจ่ายโบนัสแก่โจทก์จำนวน ๒ เดือน เป็นเงินจำนวน ๕๖,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เดิมโจทก์

ทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัท ศ. ต่อมาวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ บริษัท ศ. โอนสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานของโจทก์ให้จำเลยโดยจำเลยตกลงให้โจทก์คงมีสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานเดิมทุกประการรวมทั้งนับอายุงานต่อเนื่อง ดังนั้นแสดงว่าจำเลยต้องผูกพันในเรื่องการจ่ายโบนัสตามที่บริษัท ศ. ซึ่งเป็นนายจ้างเดิมตกลงกับโจทก์ การที่จำเลยกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัสว่าให้จ่ายเฉพาะผู้ที่มีสถานะเป็นลูกจ้างของจำเลยขณะวันจ่ายเงินโบนัสเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินโบนัสที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ จึงไม่อาจบังคับกับกรณีของโจทก์ได้ จำเลยจึงมีหน้าที่จ่ายโบนัสตามข้อเสนอแก่โจทก์

๒๑๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๖๘/๒๕๕๗

เรื่อง ฟ้องข້ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๘ วรรคหนึ่ง

การที่ศาลแรงงานตรวจคำฟ้องของโจทก์ในคดีหมายเลขแดงที่ ๖๑๕๕/๒๕๕๐ แล้ววินิจฉัยว่าสัญญาจ้างทำขึ้นที่ประเทศญี่ปุ่น โจทก์มีสำนักงานอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น ขณะนั้นจำเลยอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น จึงถือว่าถิ่นที่อยู่เป็นภูมิลำเนาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๔๒ กรณีไม่มีเหตุที่ศาลจะรับฟ้องไว้พิจารณา เมื่อการฟ้องคดีแรงงานต้องยื่นฟ้องต่อศาลที่มูลคดีเกิดขึ้นซึ่งก็คือสถานที่ลูกจ้างทำงาน หรือยื่นต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาเมื่อโจทก์แสดงให้เห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นๆ จะเป็นการสะดวกตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ เท่ากับศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยแล้วว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง การที่โจทก์ไม่อุทธรณ์คัดค้านคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางดังกล่าว แต่กลับมายื่นฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ใหม่ด้วยมูลเหตุตามฟ้องเดิม โดยเพิ่มเติมข้อเท็จจริงว่าสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับจำเลยทำขึ้นในประเทศไทย เพื่อให้ศาลแรงงานกลางต้องกลับมาวินิจฉัยซ้ำในเหตุเดียวกันอีกว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องหรือไม่ จึงเป็นฟ้องซ้ำต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๘ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

๒๑๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๗๐/๒๕๕๗

เรื่อง สิทธิเรียกร้องกรณีผิดสัญญาจ้างแรงงานมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐

โจทก์กับจำเลยที่ ๑ มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน การที่จำเลยที่ ๑ เก็บเงินจากลูกค้าของโจทก์แล้วนำไปเป็นประโยชน์ของตน เบิกสินค้าของโจทก์ไปแล้วไม่ส่งคืนกับรับคืนสินค้าจากลูกค้าของโจทก์แล้วไม่ส่งคืนและรับคืนเงินจากพนักงานโจทก์แล้วเบียดบังบางส่วนไปเป็นประโยชน์ของตน เป็นการกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน แม้โจทก์ฟ้องโดยมีคำขอให้จำเลยที่ ๑ ส่งมอบเงินและทรัพย์สินตามฟ้องก็เป็น

เพียงแต่อ้างว่าโจทก์มีสิทธิเรียกร้องคืนเพราะจำเลยที่ ๑ ได้กระทำความผิดสัญญาจ้างแรงงานไว้เท่านั้น การใช้สิทธิเรียกร้องของโจทก์ดังกล่าวไม่มีกฎหมายบัญญัติเรื่องอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงต้องอยู่ในบังคับของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ คืออายุความ ๑๐ ปี ความเสียหายที่โจทก์อ้างเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม-พฤษภาคม ๒๕๓๙ ซึ่งการบริหารจัดการภายในของโจทก์ต้องมีการตรวจสอบบัญชีทุกระยะอย่างน้อยระยะละ ๑ เดือน ลักษณะบัญชีของโจทก์ไม่น่าจะมีอะไรซับซ้อนที่จะเป็นการยากแก่การตรวจสอบ หากมีการทุจริตในช่วงเวลาระหว่างปี ๒๕๓๗-๒๕๔๓ จริง โจทก์ก็น่าจะตรวจพบไม่น่าช้าเกิน ๓ เดือน คือไม่เกินเดือนสิงหาคม ๒๕๓๙ แต่โจทก์มาฟ้องคดีนี้ในวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ล่วงเลยเวลา ๑๐ ปี นับแต่เวลาที่อาจใช้สิทธิได้ที่โจทก์อ้างว่าเพิ่งตรวจพบเมื่อปี ๒๕๔๒ -๒๕๔๓ เป็นเรื่องผิดปกติจึงไม่น่าเชื่อว่าจะเป็นจริงได้ แต่เป็นเรื่องที่โจทก์อ้างขึ้นมาลอยๆ คดีโจทก์จึงขาดอายุความ

๒๑๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๗๑/๒๕๕๗

เรื่อง ศาลแรงงานพิพากษาเกินคำขอโดยไม่อ้างเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม คำพิพากษาจึงไม่ชอบ

การที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างจะต้องรับผิดชอบชำระดอกเบี้ยในค่าชดเชยนั้น เนื่องจากจำเลยได้มีคำสั่งปลดนาย ส. ออกโดยที่นาย ส. ไม่มีความผิด จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยให้นับแต่วันที่คำสั่งปลดมีผลคือวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๑ เมื่อจำเลยไม่จ่ายค่าชดเชยนับแต่วันดังกล่าว จำเลยจึงเป็นผู้ผิดนัด จำเลยมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัด แต่โจทก์ขอให้จำเลยชำระดอกเบี้ยนับแต่วันถัดจากวันฟ้อง การที่ศาลแรงงานให้จำเลยชำระดอกเบี้ยนับแต่วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นวันเลิกจ้างโดยไม่ให้เหตุผลว่าเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความอย่างไร จึงเป็นการพิพากษาเกินคำขอไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒

๒๑๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๕๔/๒๕๕๗

เรื่อง การนับอายุความจะต้องเริ่มนับแต่ขณะที่อาจบังคับสิทธิเรียกร้องเป็นต้นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๑๒

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าจำเลยทั้งสองจำหน่ายสินเชื่อผิดระเบียบทำให้โจทก์ได้รับเสียหาย จึงเป็นการฟ้องในมูลสัญญาจ้างแรงงานเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน อันมิได้บัญญัติอายุความไว้เป็นการเฉพาะจึงกำหนดอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ คดีนี้แม้เหตุในการอนุวัติสินเชื่อเกิดในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๓๘ แต่ในการนับอายุความจะต้องเริ่มนับแต่ขณะที่อาจบังคับสิทธิเรียกร้องเป็นต้นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๑๒ โจทก์ได้รู้ถึงเหตุการณ์ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ

เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๑ อันเป็นวันที่โจทก์แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง แต่ในวันดังกล่าว โจทก์ยังไม่ทราบว่าผู้ใดทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายจนกระทั่งโจทก์แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย และมีการสอบสวนความผิดจนกระทั่งโจทก์ทราบว่าจำเลยทั้งสองเป็นผู้ทำให้โจทก์เสียหายอันเป็นการทำผิดสัญญาจ้าง และโจทก์ได้ลงโทษไล่ออกจำเลยที่ ๑ และให้ออกจำเลยที่ ๒ ในวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จึงถือว่า โจทก์รู้ถึงการผิดสัญญาจ้างแรงงานตั้งแต่วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ อันเป็นวันที่โจทก์สามารถบังคับตามสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไป อายุความจึงเริ่มนับแต่วันดังกล่าว เมื่อโจทก์ฟ้องคดีนี้ในวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๒ จึงไม่ขาดอายุความ

๒๑๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๕๕/๒๕๕๗

**เรื่อง คดีฟ้องเกี่ยวกับเงินสทบและเงินผลประโยชน์ของเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง**

โจทก์ฟ้องว่าวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๑ จำเลยที่ ๓ นายจ้าง เลิกจ้างโจทก์อ้างว่ามีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของบริษัทแม่ แต่จำเลยที่ ๑ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยจำเลยที่ ๒ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ก. ไม่จ่ายเงินในส่วนที่เป็นเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ จำนวน ๑๒๖,๒๖๙.๙๐ บาท จำเลยที่ ๑ ให้การว่าแม้หนังสือเลิกจ้างโจทก์จะอ้างว่ามีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของบริษัทแม่ แต่เหตุเลิกจ้างเนื่องจากโจทก์ไม่มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี บริหารงานผิดพลาด ซึ่งโจทก์นำคดีไปฟ้องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเป็นเหตุให้พนักงานไม่ให้ความร่วมมือ ทั้งต่อต้านการทำงานของโจทก์ ทำให้ผลผลิตตกต่ำ เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมพิพากษายกฟ้อง คดีนี้ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ร่วมกันชำระเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบจำนวน ๑๒๖,๒๖๙.๙๐ บาท จำเลยที่ ๑ และ ๒ อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพมีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเฉพาะกรณีที่ถูกไล่ออกหรือถูกเลิกจ้างเนื่องจากประพฤติดวินัยอย่างร้ายแรงขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างหรือฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่กรณีการเลิกจ้างมิได้เกิดจากเหตุดังที่ระบุไว้ในข้อห้ามตามเอกสาร โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบของจำเลยที่ ๑

๒๑๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๙๕/๒๕๕๗

**เรื่อง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ถึงที่สุดแล้ว ย่อมผูกพันนายจ้างลูกจ้างเฉพาะเรื่องที่
พนักงานตรวจแรงงานสั่งเท่านั้น , คำสั่งฟ้องเคลือบคลุม**

โจทก์กับพวกฟ้องว่า สหภาพแรงงานสายการบินลูฟท์ฮันซ่ามีโจทก์ที่ ๑ เป็นสหภาพแรงงาน จำเลย ประกอบกิจการธุรกิจประเภทขนส่งผู้โดยสารและสินค้าทางอากาศ โจทก์ที่ ๑ ร้องเรียนพนักงานตรวจแรงงาน พื้นที่ ๘ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบข้อเท็จจริงแล้วมีคำสั่งให้จำเลยปฏิบัติโดยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตาม ประเพณี และอื่นๆ แต่จำเลยได้รับคำสั่งแล้วไม่ปฏิบัติตาม โจทก์กับพวกจึงนำคดีมาฟ้องคดีต่อศาลให้จำเลย จ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและจ่ายย้อนหลังโดยให้มีผลถึงลูกจ้างของจำเลยทุก คนด้วย ศาลแรงงานกลาง เห็นว่า คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้จำเลยจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตาม ประเพณีในเดือนธันวาคม ๒๕๔๘ ซึ่งมีผลผูกพันจำเลยที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดและค่าจ้างในวันหยุดตาม ประเพณีเฉพาะเดือนธันวาคม ๒๕๔๘ เท่านั้น ประกอบกับโจทก์มิได้บรรยายฟ้องให้เห็นว่าวันหยุดตาม ประเพณีย้อนหลังมีวันใดบ้าง ถือว่าฟ้องส่วนนี้ไม่แสดงชัดซึ่งสภาพแห่งข้อหาของโจทก์ จึงเป็นฟ้องเคลือบคลุม ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๗๒ วรรคสอง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ คดีจึงไม่อาจสั่งให้จำเลยจ่ายเงินค่าจ้างในวันหยุด ตามประเพณีย้อนหลังได้ พิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คำขออื่นให้ยก โจทก์ อุทธรณ์ว่าโจทก์บรรยายคำฟ้องโดยแจ้งชัด ศาลฎีกาเห็นว่า ไม่ว่าฟ้องของโจทก์จะเคลือบคลุมหรือไม่ก็ไม่ส่งผล เปลี่ยนแปลงคำพิพากษาอุทธรณ์ของโจทก์จึงเป็นข้อที่ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๒๒๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๙๖/๒๕๕๗

**เรื่อง เลิกจ้างเพราะลูกจ้างบันทึกเวลาทำงานเป็นเท็จ บกพร่องต่อหน้าที่ไม่แจ้งเหตุการณ์
ทุจริตน้ำมันของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม**

ในการพิจารณาว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ ต้องพิจารณาจากเหตุในการ เลิกจ้างทุกเหตุว่ามีเหตุอันสมควรเพียงพอหรือไม่ คดีนี้จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างเหตุในการเลิกจ้าง ๓ ประการ คือ โจทก์มีส่วนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเล่นการพนัน โจทก์บันทึกเวลาทำงานเป็นเท็จ และโจทก์บกพร่อง ต่อหน้าที่ไม่แจ้งเหตุการณ์ทุจริตน้ำมันของผู้ได้บังคับบัญชาให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ดังนั้น แม้จำเลยได้ลงโทษ โจทก์ด้วยการพักงาน ๒ วัน แล้วด้วยเหตุมีส่วนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเล่นการพนันก็ตาม แต่เหตุในการเลิกจ้าง เหตุอื่นที่เกิดจากโจทก์บันทึกเวลาทำงานเป็นเท็จ และโจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ไม่แจ้งเหตุการณ์ทุจริตน้ำมัน ของผู้ได้บังคับบัญชา ก็เป็นเหตุเพียงพอในการที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์แล้ว การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็น การเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒๒๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๙๗/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งนายทะเบียนที่ไม่รับจดทะเบียนกรรมการบริหารสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทย : การเลือกตั้งกรรมการไม่เป็นการลงคะแนนโดยวิธีลับ การเลือกตั้งจึงไม่ชอบด้วยข้อบังคับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทย ข้อ ๒๖

คดีนี้โจทก์กับพวกฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งจำเลยที่ ๑ ในฐานะนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และคำสั่งของจำเลยที่ ๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กรณีที่ไม่รับจดทะเบียนกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า การเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยต้องกระทำโดยที่ประชุมใหญ่และต้องลงคะแนนโดยวิธีลับ ซึ่งหมายความว่าในการเลือกตั้งต้องใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนที่ไม่มีผู้ใดทราบว่ามีสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งได้ออกเสียงลงคะแนนเลือกผู้ใดเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ เพื่อเป็นการให้โอกาสแก่ผู้ที่ใช้สิทธิเลือกตั้งได้ใช้สิทธิอย่างอิสระเสรี ไม่ต้องตกอยู่ในความเกรงกลัว ความเกรงใจ หรืออิทธิพลของใคร ด้วยเหตุนี้หากมีการกระทำใดที่เป็นช่องทางให้ทราบได้ว่าสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ผู้มาใช้สิทธิเลือกผู้ใดเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ ย่อมถือได้ว่าไม่ใช่เป็นการลงคะแนนเสียงโดยวิธีลับตามข้อบังคับฯ ข้อ ๒๖ ข้อเท็จจริงได้ความว่า การเลือกตั้งครั้งนี้สหภาพฯ จัดทำคู่มือการเลือกตั้งประจำปี ๒๕๔๗ ขึ้นเป็นแนวทางปฏิบัติ ในวันเลือกตั้งเมื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปแสดงตัวใช้สิทธิโดยลงชื่อรับบัตรเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่จ่ายบัตรเลือกตั้งให้และได้จดหมายเลขบัตรเลือกตั้งท้ายลายมือชื่อ ทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้ลงคะแนนให้ผู้สมัครคนใดหรือกลุ่มใด จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติตามแนวทางในคู่มือการเลือกตั้งดังกล่าวเป็นช่องทางให้ตรวจสอบทราบได้ว่าสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้ออกเสียงลงคะแนนเลือกผู้ใดเป็นกรรมการ จึงไม่ใช่การลงคะแนนเสียงโดยวิธีลับ ย่อมไม่ชอบด้วยข้อบังคับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทย พ.ศ. ๒๕๔๕ การป้องกันไม่ให้สมาชิกสหภาพฯ ใช้สิทธิเลือกตั้งลงคะแนนเสียงซ้ำซ้อนมากกว่าหนึ่งหน่วยเลือกตั้งเป็นเรื่องที่สหภาพฯ มีสิทธิกระทำได้ แต่จะต้องเลือกใช้วิธีป้องกันที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือไม่ขัดต่อข้อบังคับของสหภาพฯ เมื่อแนวทางปฏิบัติในการเลือกตั้งตามคู่มือการเลือกตั้งฯ ประจำปี ๒๕๔๗ ขัดต่อข้อบังคับสหภาพฯ โจทก์จะอ้างว่าเคยปฏิบัติกันมาจนเป็นจารีตประเพณีหาได้ไม่

๒๒๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๐๐/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน : นายจ้างไม่วางเงินต่อศาลตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด จึงฟ้องคดีต่อศาลไม่ได้

คดีนี้โจทก์ฟ้องกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำเลยที่ ๑ และพนักงานตรวจแรงงานจำเลยที่ ๒ ให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่มีคำสั่งให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง โจทก์ไม่เห็นด้วยกับ

คำสั่งเนื่องจากโจทก์และลูกจ้างได้ทำสัญญาประนีประนอมแบ่งจ่ายค่าชดเชย ๖ งวด ซึ่งโจทก์ได้จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างแล้ว ๓ งวด เหลืออีก ๑๒๕,๐๐๐ บาท ดังนั้นการที่โจทก์ค้างจ่ายเงิน ๑๒๕,๐๐๐ บาท ไม่ใช่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิการได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่เป็นการผิดสัญญาประนีประนอมยอมความ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างไม่วางเงินต่อศาลตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสาม จึงไม่รับฟ้องจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ตามคำสั่งโจทก์ขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมถือได้ว่าโจทก์ไม่พอใจคำสั่งนั้น จึงต้องนำคดีมาสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่ทราบคำสั่งตามมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง ส่วนที่โจทก์อ้างว่าจำเลยทั้งสองไม่มีอำนาจในการออกคำสั่งเนื่องจากเป็นกรณีโจทก์ผิดสัญญาประนีประนอมยอมความ เป็นเพียงเหตุผลที่โจทก์ยกขึ้นกล่าวอ้างเพื่อให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเท่านั้น ซึ่งข้ออ้างตามฟ้องจะรับฟังได้หรือไม่เพียงใดและศาลแรงงานกลางจะพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งตามฟ้องหรือไม่ เป็นเรื่องในชั้นพิจารณา เมื่อโจทก์ไม่วางเงินต่อศาลโจทก์จึงฟ้องคดีนี้ไม่ได้ พิพากษายืน

๒๒๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๐๑/๒๕๕๗

เรื่อง ไม่ปฏิบัติตามประกาศเรื่องการขับรถของนายจ้าง ทำให้รถโดยจัดทรัพย์สินเสียหาย แต่ลูกจ้างกลับแจ้งข้อความอันเป็นเท็จแก่ผู้บังคับบัญชาและต่อเจ้าพนักงานตำรวจ เป็นความผิดร้ายแรง

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานขับรถหัวลาก วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๙ เวลา ๒๒.๕๐ น. โจทก์ขับรถหัวลากบรรทุกสินค้าของจำเลยออกจากสำนักงานสาขาแหลมฉบัง เพื่อไปส่งให้แก่บริษัท ว. จำกัด ที่อำเภอบ้านบึง เป็นการฝ่าฝืนประกาศของจำเลยที่กำหนดว่ารถที่ไม่ได้เล่นต่างจังหวัดให้รถออกได้หลังเวลา ๐๔.๐๐ น. และการที่โจทก์ขับรถออกนอกเส้นทางปกติก็เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับฯ ที่กำหนดว่าต้องไม่ขับรถออกเส้นทาง อีกทั้งการที่โจทก์ขับรถไปจอดที่ตลาดบ้านบึงตั้งแต่เวลา ๒๓.๕๕ ของวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๙ จนถึงเวลา ๐๖.๕๖ น. ของวันรุ่งขึ้น เป็นเหตุให้รถถูกคนร้ายงัดทำให้ฝาเกลียวปิดถังน้ำมัน กุญแจล็อกถังน้ำมัน และน้ำมันเชื้อเพลิง ๒๕๐ ลิตร สูญหาย คิดเป็นค่าเสียหายทั้งสิ้น ๗,๙๔๐ บาท โจทก์กลับรายงานต่อผู้บังคับบัญชาและแจ้งต่อพนักงานตำรวจว่าโจทก์นำรถไปจอดที่หน้าบริษัท ว. จำกัด จึงเป็นการแจ้งข้อความอันเป็นเท็จแก่ผู้บังคับบัญชาและแจ้งข้อความอันเป็นเท็จต่อเจ้าพนักงาน เป็นการกระทำผิดร้ายแรงตามข้อบังคับฯ

๒๒๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๐๒/๒๕๕๗

เรื่อง เสียชีวิตขณะทำงาน แต่สาเหตุมาจากผู้ตายมีภาวะความดันโลหิตสูง มีน้ำตาลในปัสสาวะ ทำให้หัวใจหยุดทำงานโดยเฉียบพลัน ไม่ใช่การเสียชีวิตด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

ผู้ตายมีภาวะความดันโลหิตสูง มีน้ำตาลในปัสสาวะ ไขมันในเลือดสูง และหัวใจห้องล่างซ้ายโต ตามบัตรตรวจโรคโรงพยาบาลนาบอนและประวัติการตรวจรักษาของผู้ตาย ซึ่งอาการดังกล่าวเป็นโรคประจำตัวของผู้ตาย โดยเฉพาะภาวะหัวใจห้องล่างซ้ายโตนับเป็นปัจจัยเสี่ยงอย่างสูงที่ทำให้หัวใจหยุดทำงานโดยเฉียบพลันได้ ปรากฏตามใบแจ้งการตายระบุสาเหตุการตายว่าหัวใจหยุดทำงานฉับพลัน ทั้งลักษณะงานของผู้ตายมีหน้าที่เพียงปฏิบัติหน้าที่ซักรับส่งบุตรหลานพนักงานของจำเลยไปโรงเรียนเท่านั้น มิใช่งานที่ต้องใช้กำลังแรง ไม่อาจทำให้เกิดโรคหรือการเจ็บป่วยถึงตายได้ สาเหตุการตายดังกล่าวจึงเกิดจากโรคประจำตัวของผู้ตาย มิได้เกิดด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานแต่อย่างใด จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนแก่โจทก์ที่ ๑

๒๒๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๐๕/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน เลิกจ้างวันที่ ๑ ธันวาคม ให้มีผลทันที นายจ้างจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม - ๓๑ มกราคม รวม ๒ เดือน , สัญญาทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

ตามสัญญาจ้างแรงงานระบุทดลองงาน ๑๑๙ วัน หมายความว่า จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงานโดยมีเวลาทดลองงานไม่เกิน ๑๑๙ วัน หากผ่านการทดลองงานแล้วจำเลยจะจ้างโจทก์ทำงานต่อไปหากไม่ผ่านจำเลยมีสิทธิเลิกจ้างได้ ซึ่งไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวจึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำเลยเลิกจ้างจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๙ ให้มีผลทันที โจทก์ย่อมมีสิทธิได้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๙ - วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๐ เป็นเวลา ๒ เดือน ๑๐๒,๐๐๐ บาท (ค่าจ้างอัตราเดือนละ ๕๑,๐๐๐ บาท) พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง หาใช่อัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีตามที่โจทก์ขอ

๒๒๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๐๗/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างเปลี่ยนสายการบินเรือโดยปรึกษาฝ่ายบัญชีและการเงินแล้วว่าค่าระวางเรือแพงขึ้น จึงไม่ใช่ประมาณเส้นเลือด เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

จำเลยประกอบกิจการผลิตและแปรรูปอาหารทะเล โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยมีหน้าที่ติดต่อบรรทุกสินค้ากับบริษัทสายการบินเรือเพื่อส่งสินค้าของจำเลยไปต่างประเทศ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์อ้างว่าโจทก์กระทำประมาณเส้นเลือดเปลี่ยนบริษัทสายการบินเรือโดยผลการไม่แจ้งให้จำเลยทราบทำให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ซึ่งไม่เป็นความจริง ศาลแรงงานกลางเห็นว่า โจทก์เปลี่ยนการจองตั๋วบรรทุกสินค้าจากบริษัท ท. มาเป็นบริษัท ฮ. เนื่องจากบริษัท ท. ขอปรับค่าระวางเรือเพิ่มขึ้นก่อนการเปลี่ยนโจทก์ได้ปรึกษากับนาง ว. พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินแล้ว เมื่อบริษัท ฮ. มาวางบิลเรียกเก็บเงินฝ่ายบัญชีก็ทำเช็คเสนอกรรมการผู้จัดการจำเลยลงลายมือชื่อเพื่อชำระค่าระวางเรือตลอดมา โดยไม่มีข้อโต้แย้งทักท้วงแต่ประการใด ถือว่าฝ่ายบัญชีการเงินของจำเลยและกรรมการผู้จัดการเห็นชอบและยินยอมเปลี่ยนแปลงแล้ว และการเปลี่ยนแปลงสายการบินเรือเป็นไปโดยชอบโจทก์ไม่ได้ประมาณเส้นเลือดและจำเลยไม่ได้รับความเสียหายเพราะจ่ายค่าระวางถูกกว่าเดิม ดังนั้นเมื่อจำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

๒๒๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๑๐/๒๕๕๗

เรื่อง ลาออกไม่ใช่เลิกจ้าง

จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ซึ่งเป็นคนสัญชาติจีนเข้าทำงานเป็นลูกจ้างทำหน้าที่ครูสอนภาษาจีนที่โรงเรียน ว. ของจำเลย ตกลงจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณค่าจ้างจากจำนวนชั่วโมงการทำงานในอัตราชั่วโมงละ ๔๐๐ บาท หากเดือนใดไม่มีชั่วโมงสอนโจทก์จะไม่ได้รับค่าจ้าง ในขณะที่เกิดเหตุโจทก์รับจ้างสอนพิเศษที่มหาวิทยาลัย ร. , โรงเรียน อ. , สถาบัน พ. และไปลงทุนทำร้านขายอาหาร โจทก์ไม่มีเวลาเตรียมการสอนและโจทก์เป็นผู้ขอหยุดการสอนชั่วคราวเอง โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออก ดังนั้น เมื่อสัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยเลิกกันเนื่องจากโจทก์ขอลาออกตามหนังสือขอลาออก การที่เจ้าหน้าที่บริการทั่วไปของจำเลยไม่จัดชั่วโมงสอนภายหลังจากที่สัญญาจ้างเลิกกันแล้วหาผลทำให้เป็นการเลิกจ้างโจทก์อีกไม่

๒๒๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๑๑ - ๔๗๑๒/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างทำบันทึกสละสิทธิเรียกร้องเงินอื่นใดจากนายจ้างภายหลังจากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลย วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ต่อมาวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๑๐ เท่าของค่าจ้าง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างแก่

โจทก์ และมีบันทึกตอนท้ายว่าโจทก์ไม่เรียกร้องเงินอื่นใดจากจำเลยอีก ซึ่งข้อความในบันทึกหมายความว่าโจทก์ได้สละสิทธิเรียกร้องเงินอื่นใดซึ่งรวมทั้งค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วย เมื่อบันทึกดังกล่าวได้ทำภายหลังจากที่โจทก์พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยไปแล้ว โจทก์ย่อมมีอิสระแก่ตน พ้นพันธะกรรมและอำนาจบังคับบัญชาจากจำเลยโดยสิ้นเชิง จึงเป็นการทำตามใจสมัครโดยแท้จริงปราศจากเหตุอันควรวิตกว่าโจทก์กระทำเพราะถูกจำเลยใช้อุบายข่มขู่ ทั้งค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ก็ไม่ใช่ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน โจทก์ย่อมสละสิทธิเงินดังกล่าวได้ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินค่าเสียหายจากจำเลยอีก

๒๒๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๑๔/๒๕๕๗

เรื่อง เมื่อนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีและหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง , อายุความนั้นต้องให้การต่อสู้ไว้ตั้งแต่ศาลชั้นต้น

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ จำเลยผู้เป็นนายจ้าง มีหน้าที่กำหนดหรือจัดวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างไม่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดและลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดดังกล่าว นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง เมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือนจึงมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มอีก ๑ เท่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๒ (๑) ประกอบมาตรา ๕๖(๒) และ (๓) ในเรื่องอายุความนั้นจำเลยไม่ได้ให้การต่อสู้เรื่องอายุความไว้ เพียงหยิบยกเรื่องดังกล่าวในชั้นอุทธรณ์จึงเป็นเรื่องที่มีได้ว่กันโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๒๓๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๑๘ - ๔๗๑๙/๒๕๕๗

เรื่อง รัฐวิสาหกิจนายจ้างจะหักเงินเดือนเพื่อชำระมูลละเมิดไม่ได้ต้องฟ้องคดีแพ่งต่างหาก , สิทธิเรียกร้องกรณีผิดสัญญาจ้างแรงงานมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐

โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างของจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายประเภทรัฐวิสาหกิจ (การประปานครหลวง) ฟ้องเรียกเงินเดือนที่นายจ้างหักชดใช้ค่าเสียหาย ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลย เรื่องให้พนักงาน

รับผิดชอบทางแพ่ง และอื่นๆ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงินที่หักไปพร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่น ให้ยก โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อการกระทำความผิดวินัยของโจทก์ทั้งสองเป็นเหตุให้นาง ว. นาง พ. และนางสาว ป. ร่วมกันยกยอดเงินรายได้ของจำเลยที่ ๑ จำนวน ๓,๗๗๕,๕๕๕.๕๘ บาท ไปเป็นประโยชน์ของตนและผู้อื่นโดยมิชอบ ทำให้จำเลยที่ ๑ เสียหาย จำเลยที่ ๑ จึงออกคำสั่งเรื่องให้พนักงานรับผิดชอบทางแพ่ง โดยให้โจทก์ทั้งสองรับผิดชอบตามสัดส่วน กรณีจึงไม่มีเหตุเพิกถอน การที่จำเลยที่ ๑ ใช้สิทธิหักเงินเดือนโจทก์ทั้งสองเพื่อนำไปชำระค่าเสียหายโดยจำเลยที่ ๑ มิได้ฟ้องบังคับโจทก์ทั้งสองยอมไม่ได้ เพื่อความเป็นธรรมจึงให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงินเดือนทั้งหมดซึ่งหักไว้คืนแก่โจทก์

คำสั่งของจำเลยที่ ๑ เป็นการใช้สิทธิเรียกร้องให้โจทก์ทั้งสองต้องรับผิดชอบในมูลละเมิดและมูลสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งในเรื่องผิดสัญญาจ้างแรงงานมิได้บัญญัติอายุความไว้โดยเฉพาะจึงมีกำหนด ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ เมื่อจำเลยที่ ๑ มีคำสั่งเรื่องให้พนักงานรับผิดชอบทางแพ่งในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ และวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๔๘ จึงยังไม่เกิน ๑๐ ปี แม้จำเลยที่ ๑ จะมีได้เรียกให้โจทก์ทั้งสองชดใช้เงินหรือทำหนังสือยอมรับสภาพหนี้ไว้เป็นหลักฐานภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๔๒ ซึ่งไม่ชอบด้วยข้อบังคับของจำเลยที่ ๑ ฉบับที่ ๖๐ ข้อ ๗ (ก) ก็ตาม แต่กำหนดระยะเวลาดังกล่าวไม่ใช่บทบัญญัติตัดสิทธิจำเลยที่ ๑ คงเป็นเพียงกำหนดระยะเวลาเร่งรัดเท่านั้น โจทก์ทั้งสองหาเหตุผลพ้นความรับผิดชอบดังอุทธรณ์ไม่

๒๓๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๒๐/๒๕๕๗

เรื่อง บันทึกละสิทธิเรียกร้องเงินใดๆ หลังจากลูกจ้างทราบการเลิกจ้างแล้ว มีผลใช้บังคับได้ การที่ลูกจ้างนำคดีมาฟ้องอีกจึงเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริต ลูกจ้างไม่มีอำนาจฟ้อง

โจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานขายของจำเลย ก่อนเลิกจ้างโจทก์ได้มีการตกลงจ่ายเงินจำนวนสุดท้ายเป็นยอดเงินค่าจ้างและค่าชดเชยจนถึงวันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดจำนวน ๓๗๐,๐๓๓ บาท โดยโจทก์ตกลงรับเงินจำนวนดังกล่าวและจะไม่เรียกร้องสิทธิใดๆ จากจำเลยอีกต่อไปนั้น เห็นว่า ข้อตกลงได้มีการตกลงให้หักเงินจำนวน ๗๓,๕๐๐ บาท ซึ่งเท่ากับเงิน ๒๑๐,๐๐๐ บาท ที่โจทก์ทำหายไปออกไปด้วย โจทก์ได้ตรวจสอบเงินดังกล่าวและลงลายมือชื่อในเอกสารกับรับเช็คดังกล่าวมาจากจำเลยจนครบถ้วนแล้ว เมื่อโจทก์มีตำแหน่งเป็นพนักงานขายอาวุโส ทำงานกับจำเลยมากกว่า ๑๐ ปี จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี โจทก์ยอมเข้าใจในสิทธิและหน้าที่หากมีการลงนามในเอกสาร เมื่อจำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ และโจทก์ลงนามรับเงินจากจำเลยและตกลงจะไม่เรียกร้องสิทธิใดๆ จากจำเลยอีก การละสิทธิของโจทก์จึงเป็นการกระทำโดยสมัครใจมีผลใช้บังคับผูกพันโจทก์ได้ การที่โจทก์นำคดีมาฟ้องจึงเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริต โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

๒๓๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๒๑/๒๕๕๗

เรื่อง บันทึกละสิทธิเรียกร้องเงินใดๆ หลังจากลูกจ้างทราบการเลิกจ้างแล้ว มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอม ลูกจ้างจึงเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามิได้อีก

โจทก์รับทราบการเลิกจ้างและตกลงยอมรับเงินโดยลงลายมือชื่อด้วยความสมัครใจในบันทึกมีข้อความว่า “ข้าพเจ้าไม่ติดใจเรียกร้องเงินอื่นใดจากบริษัทอีก และข้าพเจ้าขอสิทธิที่จะเรียกร้องหรือฟ้องร้องให้บริษัทชำระเงินใดๆ ให้แก่ข้าพเจ้าเกี่ยวกับการทำงานของข้าพเจ้ากับบริษัทเสียทั้งสิ้น” เงินอื่นใดและเงินใดๆ ที่โจทก์ไม่ติดใจเรียกร้องหรือสิทธิยอมหมายถึงสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ โจทก์ยอมสิทธิเงินดังกล่าวได้ นอกจากนี้เมื่อโจทก์ตกลงรับเงินโดยลงลายมือชื่อด้วยความสมัครใจในใบรับเงินหลังจากโจทก์ทราบการเลิกจ้างแล้ว บันทึกการละสิทธิสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามยอมมีผลผูกพันโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินดังกล่าวจากจำเลยอีก

๒๓๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๒๒/๒๕๕๗

เรื่อง แม้คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าลูกจ้างกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่อำนาจตัดสินใจลงโทษเป็นของกรรมการผู้จัดการใหญ่ เมื่อกรรมการผู้จัดการใหญ่เห็นว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่แต่มีเหตุผลโทษให้ จึงลงโทษให้ออกจากงาน คำสั่งลงโทษจึงชอบแล้ว

โจทก์ฟ้องว่าให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ลงโทษให้โจทก์ออกจากงาน จำเลยให้การว่าโจทก์ปฏิบัติหน้าที่ซบถยนต์โดยสารและเรียกเก็บค่าระวางจากผู้โดยสารแล้วไม่นำเงินไปเสียค่าธรรมเนียมบริการแต่เก็บเงินดังกล่าวไปเป็นประโยชน์ของตนเอง การกระทำของโจทก์จึงเป็นการกระทำอันมิชอบด้วยกฎหมาย ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้เดิมคณะกรรมการที่จำเลยแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการสอบสวนและลงโทษโจทก์จะมีความเห็นว่าการกระทำของโจทก์ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๔๓ เห็นควรตัดเงินเดือนร้อยละ ๒๐ มีกำหนด ๓ เดือน กรณีดังกล่าวเป็นเพียงความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนที่พิจารณาวินิจฉัยเบื้องต้นเกี่ยวกับความผิดและระดับโทษเพื่อนำเสนอต่อไปตามลำดับจนถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่เพื่อพิจารณาสั่งลงโทษ จึงเห็นได้อย่างแจ่มชัดว่ากรรมการผู้จัดการใหญ่จักต้องพิจารณาสั่งลงโทษตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน เมื่อผู้จัดการใหญ่ของจำเลยมีคำสั่งไล่โจทก์ออกจากงานฐานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๓๙ (๑) แต่โจทก์สารภาพจึงให้การรับสารภาพ

จึงลดโทษให้เป็นให้ออกจากงาน จึงเป็นการใช้อำนาจพิจารณาสั่งลงโทษตามข้อ ๗๗ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คำสั่งลงโทษให้ออกจากงานจึงชอบ

๒๓๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๒๔/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างเกือบ ๑๐ เดือน แต่ยังให้ลูกจ้างทำงาน ลูกจ้างทนไม่ไหวจึงไม่ไปทำงาน เป็นการลาออกไม่ใช่เลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปค่าจ้างเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ จำเลยเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค้างจ่ายค่าจ้าง ๑๐ เดือน จำเลยให้การว่าไม่ได้เลิกจ้างแต่โจทก์ลาออกเอง ศาลแรงงานกลางเห็นว่า วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๐ จำเลยได้รับนาย พ. เป็นผู้จัดการทั่วไปแทนโจทก์ แต่จำเลยยังจ้างโจทก์ทำงานต่อไป จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แล้ว ๙๐,๐๐๐ บาท แต่ยังค้างค่าจ้าง ๒๑๐,๐๐๐ บาท เมื่อโจทก์ไม่ได้รับค่าจ้างจึงทวงถามจำเลยแต่จำเลยไม่จ่าย โจทก์จึงไม่ไปทำงานโดยนาคตีมาฟ้องอ้างว่าจำเลยเลิกจ้าง ผลเท่ากับว่าโจทก์ออกจากงานเอง จึงไม่ใช่กรณีจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ศาลแรงงานพิพากษายกฟ้อง และพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายพร้อมดอกเบี้ย โจทก์อุทธรณ์ ว่าการที่จำเลยจ้างนาย พ. เข้ามาเป็นผู้จัดการใหม่ก็เพื่อบีบคั้นให้โจทก์อึดอัดใจและลาออกไปเองจึงต้องฟังว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลฎีกาเห็นว่า เป็นการโต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานกลางให้เห็นว่าโจทก์ถูกเลิกจ้างเพื่อนำไปสู่ปัญหาว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินต่างๆ จึงอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๒๓๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๗๙/๒๕๕๗

เรื่อง สิทธิเรียกร้องกรณีผิดสัญญาจ้างแรงงานมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐

สำหรับการใช้สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการที่ลูกจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานนั้น ไม่มีบทกฎหมายกำหนดอายุความในเรื่องดังกล่าวไว้เฉพาะจึงต้องอยู่ในบังคับของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ คืออายุความ ๑๐ ปี ซึ่งตามมาตรา ๑๙๓/๑๒ บัญญัติเรื่องการเริ่มต้นนับอายุความว่าให้เริ่มนับแต่ขณะที่อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไป ถ้าเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องให้งดเว้นกระทำการอย่างใดให้เริ่มนับแต่เวลาแรกที่ฝ่าฝืนกระทำการนั้น เช่นนี้ การใช้สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการที่ลูกจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานต้องเริ่มนับแต่วันที่ลูกจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าว กล่าวคือเมื่อระหว่างวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๓๔-๑๘ กันยายน ๒๕๓๕ เป็นช่วงเวลาที่มีการฝ่าฝืนสัญญาจ้างแรงงานโดยการไม่ตรวจรับน้ำมันให้ครบถ้วน

ตามหน้าที่ อายุความจึงต้องเริ่มนับตั้งแต่วันดังกล่าวเป็นต้นไป เมื่อโจทก์ฟ้องคดีนี้ในวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ ย่อมเกิน ๑๐ ปี นับแต่วันทำละเมิดหรือวันที่ฝ่าฝืนสัญญาจ้างแรงงาน ฟ้องโจทก์จึงขาดอายุความ

๒๓๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๘๐/๒๕๕๗

เรื่อง สิทธิเรียกร้องกรณีผิดสัญญาจ้างแรงงานมีอายุความ ๑๐ ปี นับจากวันกระทำผิดสัญญาจ้างหาใช้วันที่ทราบการกระทำความผิด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๑๒

อายุความเรียกร้องตามสัญญาจ้างแรงงานมีอายุความ ๑๐ นับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐ โดยนับจากวันที่โจทก์มีสิทธิเรียกร้องคือวันที่จำเลยกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๑๒ หาใช้วันที่โจทก์ทราบการกระทำความผิดไม่ ซึ่งระยะเวลาทั้งสองกรณีเมื่อนับถึงวันฟ้องก็เกิน ๑๐ ปี คดีจึงขาดอายุความ จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ค้าประกันการทำงานจึงหลุดพ้นจากความรับผิดไปด้วย

๒๓๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๘๒/๒๕๕๗

เรื่อง จำเลยวางเงินตามคำพิพากษาโดยประสงค์จะต่อสู้คดีต่อ ไม่เป็นเหตุให้ดอกเบี้ยระงับไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๓๖

แม้คดีนี้เมื่อศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยจนกว่าจะชำระเสร็จ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ จำเลยนำต้นเงินพร้อมดอกเบี้ยโดยคำนวณถึงวันดังกล่าว จำนวน ๖๖,๗๑๓ บาท วางต่อศาลแรงงานก็ตาม แต่ก็มีได้แถลงว่ายอมให้โจทก์รับเงินไป ต่อมาวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๘ จำเลยยื่นอุทธรณ์อ้างว่าโจทก์ทุจริต เช่นนี้ย่อมถือได้ว่าเป็นกรณีที่จำเลยวางเงินต่อศาลโดยไม่ยอมรับผิด จึงไม่มีเหตุให้ระงับการเสียดอกเบี้ยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๓๖ วรรคสอง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ เมื่อศาลพิพากษายกอุทธรณ์จำเลย การบังคับคดีจึงต้องเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง โดยจำเลยต้องชำระต้นเงินพร้อมดอกเบี้ยจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ เมื่อโจทก์ยังมีได้รับเงิน ๖๖,๗๑๓ บาท ไปในวันที่จำเลยวางศาล แต่มาขอแถลงรับเงินในวันที่ศาลมีคำพิพากษาในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๒ ซึ่งต่อมามีการจ่ายเงินในดังกล่าว เงินที่วางศาลจึงต้องใช้ดอกเบี้ยถึงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๒ ก่อน แล้วชำระหนี้ต้นเงินอันเป็นหนี้ประธานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๓๒๙ หักแล้วจำเลยยังต้องชำระต้นเงินที่ขาดอยู่ (สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑๒,๔๑๘.๑๖ บาท และค่าชดเชย ๑๒,๔๑๘.๑๖ บาท) พร้อมดอกเบี้ยในต้นเงินที่ขาดอยู่นับแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๒ จนกว่าจะชำระเสร็จ

จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยชำระหนี้เสร็จให้โจทก์แล้วในวันที่นำเงินมาวาง โจทก์ชอบที่จะขอให้ศาลแรงงานกลางออกคำสั่งบังคับให้จำเลยปฏิบัติตามคำพิพากษาได้

๒๓๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๘๔/๒๕๕๗

**เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน : เงินรางวัลการขาย (ค่าคอมมิชชั่น)
นายจ้างตกลงจ่ายเพื่อจูงใจเพื่อให้พนักงานขายมีรายได้เพิ่ม ไม่ใช่ค่าจ้าง**

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๒ ตำแหน่งพนักงานขาย โจทก์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานจำเลยที่ ๑ เพื่อให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างตามผลงาน (ค่าคอมมิชชั่น) จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งว่าเงินดังกล่าวไม่ใช่ค่าจ้างแต่เป็นเงินที่จำเลยที่ ๒ จ่ายเพื่อจูงใจเพื่อให้พนักงานขายมีรายได้เพิ่ม โจทก์ไม่เห็นด้วยขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างที่ค้างจำนวน ๖,๕๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยที่ ๒ มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินรางวัลการขายตามระเบียบเงินรางวัลการขายประจำเดือน การจ่ายเงินรางวัลการขายมีเจตนาจ่ายเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานขายในการให้บริการแก่ลูกค้าและเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากค่าจ้าง เงินรางวัลการขายเป็นเงินที่จ่ายไม่แน่นอนในแต่ละเดือน หากเดือนใดผลงานต่ำกว่าเป้าหมายยอดขายขั้นต่ำรายแผนก พนักงานขายในแผนกนั้นก็จะไม่ได้รับเงินรางวัลการขายประจำเดือนนั้น แสดงให้เห็นว่าเงินรางวัลการขายประจำเดือนนี้มีได้เกิดจากการทำงานหรือผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยจากการขายสินค้าที่โจทก์ทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานของโจทก์โดยตรง เงินรางวัลการขายจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อโจทก์ลาออกจากการเป็นพนักงานโดยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายเงินรางวัลการขาย โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลการขาย คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงชอบแล้ว พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

๒๓๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๘๕/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยมีผลประโยชน์ขัดกันกับนายจ้างอันเป็นการประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้าง ถือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้กระทำความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย จำเลยให้การว่าเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์ฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์เป็นทั้งกรรมการและผู้จัดการของจำเลย การที่โจทก์ขายสินค้าของจำเลยให้กับบริษัทที่มีทั้งภรรยาและน้องชายเป็นกรรมการ

ในราคาต่ำกว่าการขายให้แก่บริษัทอื่นโดยทั่วไปโดยมีการนำสินค้าดังกล่าวที่ซื้อมาแล้วขายต่อให้แก่ลูกค้ารายเดียวกันในราคาต่ำกว่าซึ่งได้อาศัยข้อมูลจากโจทก์จากการปฏิบัติหน้าที่โดยมีผลประโยชน์ขัดกัน ย่อมเป็นการประกอบกิจการ อันเป็นการแข่งขันกับจำเลย เป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย

๒๔๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๙๕๔/๒๕๕๗

เรื่อง คู่ความยื่นอุทธรณ์เมื่อพ้นระยะเวลายื่นอุทธรณ์แล้วอันเป็นความบกพร่องของตนเอง กรณีไม่มีเหตุจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลไม่อนุญาตให้ขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์

จำเลยอุทธรณ์คำสั่งศาลแรงงานที่ไม่อนุญาตให้ขยายระยะเวลาอุทธรณ์โดยอ้างว่าจำเลยมีความเห็นกับนายคนเดิมไม่ตรงกันและยังไม่ได้รับคำพิพากษาและเอกสารประกอบในการเขียนอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีนี้วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ หากจำเลยเห็นว่าคำวินิจฉัยข้อกฎหมายส่วนใดไม่ถูกต้องและยังประสงค์จะอุทธรณ์ก็ต้องยื่นอุทธรณ์ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ส่วนการที่ศาลจะอนุญาตหรือไม่ต้องเป็นไปตามตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ เมื่อจำเลยมีความเห็นกับนายคนเดิมไม่ตรงกันและยังไม่ได้รับคำพิพากษาและเอกสารประกอบในการเขียนอุทธรณ์ จำเลยก็ชอบที่จะตัดสินใจแต่เนิ่นๆ มิใช่รอจนถึงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๓ แล้วจึงค่อยมายื่นคำร้องขอขยายเวลาอุทธรณ์ออกไปอีก การที่จำเลยไม่รีบดำเนินการเสียแต่แรกกลับเพิ่งขอขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์หลังจากสิ้นระยะเวลาอุทธรณ์ไปแล้วหลายวันเช่นนี้จึงเป็นความบกพร่องของจำเลยเอง ถือได้ว่ากรณีไม่มีเหตุจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลจึงไม่อนุญาตให้ขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์

๒๔๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๙๖๒/๒๕๕๗

เรื่อง เจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดตรวจพบสารเสพติดในร่างกาย ลูกจ้าง นายจ้างให้ลูกจ้างไปตรวจยืนยันผลแต่ลูกจ้างไม่ไป ถือว่าลูกจ้างขัดคำสั่งกรณีร้ายแรง (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)

โจทก์ประกอบกิจการจำหน่ายสายไฟฟ้า ฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๕๑๒-๕๑๓/๒๕๕๒ ที่วินิจฉัยว่าโจทก์เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์และเจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจัดให้ลูกจ้างตรวจหาสารเสพติดที่โรงงานในวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๒ เจ้าหน้าที่ตรวจพบสารเสพติดในร่างกายลูกจ้าง โจทก์จึงให้ลูกจ้างไปตรวจหาสารเสพติดใหม่ที่โรงพยาบาลบางพลีในวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ แต่ก่อนถึงวันนัด ลูกจ้างไปตรวจที่โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์แล้วไม่พบสารเสพติด โจทก์

ยื่นยื่นขอให้ลูกจ้างตรวจซ้ำ แต่ลูกจ้างปฏิเสธ โจทก์จึงเลิกจ้าง ศาลแรงงานวินิจฉัยว่าโจทก์ในฐานะนายจ้าง ไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะบังคับให้ลูกจ้างไปตรวจยาเสพติดซ้ำเพราะไม่ใช่เป็นการสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน ในหน้าที่ โจทก์อุทธรณ์การเสพติดในสถานประกอบการเป็นเรื่องร้ายแรง

ศาลฎีกาเห็นว่าการที่โจทก์ให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดตรวจหา สารเสพติดและพบสารเสพติดในร่างกาย เป็นการกระทำความผิดเกี่ยวกับข้อห้ามเกี่ยวกับการใช้สาร เสพติดตามนโยบายเรื่องยาเสพติดและแอลกอฮอล์ ซึ่งมีโทษถึงขั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย การที่โจทก์ให้ ลูกจ้างไปตรวจซ้ำเพื่อให้โอกาสพิสูจน์ความบริสุทธิ์ แต่ลูกจ้างไปตรวจสารเสพติดเองที่โรงพยาบาลสำโรง การแพทย์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนโดยปฏิเสธที่จะไปตรวจพิสูจน์ที่โรงพยาบาลบางพลีซึ่งเป็นโรงพยาบาล ของรัฐ จึงเป็นการปฏิเสธการตรวจหาสารเสพติดโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามนโยบายเรื่องยาเสพติดและ แอลกอฮอล์ การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของ นายจ้างกรณีที่ย้าย โจทก์จึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้ บังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๓) พินากษาให้เพิกถอนคำสั่ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๕๑๒ - ๕๑๓/๒๕๕๒

๒๔๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๐๐/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างอ้างเศรษฐกิจถดถอย แต่นายจ้างสามารถใช้มาตรการอื่นๆ เพื่อพยุงฐานะของ นายจ้างได้นอกจากการเลิกจ้าง ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จำเลยจ้างโจทก์ทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกคอมพิวเตอร์ จำเลยประกอบกิจการรับเหมา ก่อสร้าง คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าเลิกจ้างเพราะตามสภาพ เศรษฐกิจที่ถดถอยและเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยมีกำไรสุทธิ ๓๐๕ ล้านบาท กำไรสะสม ๑๗๖ ล้านบาท ในปี ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นปีที่จำเลยอ้างว่าเศรษฐกิจถดถอย จำเลยปรับเงินเดือน และจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน กลางปี ๒๕๕๒ จำเลยปรับเงินเดือนให้พนักงานเช่นกัน จำเลยไม่ได้ใช้มาตรการ อื่นในการเลิกจ้าง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการซื้อคอมพิวเตอร์ โบนัส การปรับเงินเดือนและการอบรมสัมมนา เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของจำเลยที่ทำให้จำเลยเข้มแข็งขึ้น จากข้อเท็จจริงดังกล่าวแสดงให้เห็น ว่าจำเลยมิได้ประสบภาวะเศรษฐกิจหรือคนล้นงานดังที่อ้าง จำเลยสามารถที่จะใช้มาตรการอื่นๆ เพื่อพยุง ฐานะของจำเลยได้นอกจากการเลิกจ้าง จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างต้องการได้ประโยชน์จากการประกอบกิจการแต่ เพียงฝ่ายเดียวไม่ได้คำนึงถึงความเดือดร้อนของลูกจ้างทุกๆ ที่ลูกจ้างก็มีส่วนทำให้นายจ้างได้กำไรจากการ ประกอบกิจการติดต่อกันมาหลายปี ยังไม่มีความจำเป็นหรือเหตุอันสมควรที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ จำเลยไม่ อาจอ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ ๘.๑.๑ ที่ระบุว่า “เมื่อพนักงานมีจำนวนมากเกินกว่าปริมาณงานของ

บริษัท ซึ่งอาจเกิดจากการปรับปรุงกิจการ การปรับหน่วยงาน การปรับระบบ การลดขนาดองค์กร หรือการเลิกกิจการบางส่วนหรือทั้งหมดเป็นต้น” มาเป็นเหตุเลิกจ้างได้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒๔๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๓๐/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาจ้างต่อเนื่องกัน ๒ ฉบับ เมื่อครบสัญญาแล้วไม่มีการต่อสัญญากันอีก นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง แต่ไม่ถึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เดิมจำเลยจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๔๘ - ๓ มกราคม ๒๕๔๙ ซึ่งเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา ต่อมาจำเลยต่อสัญญาจ้างโจทก์ออกไปอีก ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๔๙ - ๓ มกราคม ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาเช่นกัน แม้ตามสัญญาจ้างจะมีข้อกำหนดให้จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาก็ตาม แต่สัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยก็ยังเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาดังเดิมทำให้สัญญาจ้างเปลี่ยนเป็นสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาไม่ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

สัญญาจ้างระบุเรื่องเงินชดเชยไว้ในสัญญาข้อ ๕ โดยข้อ ๕.๑ ระบุว่าผู้ปฏิบัติงานยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวหรือทั่วไปที่ได้ผ่านระยะการทดลองงานเป็นที่เรียบร้อย และไม่ได้อยู่ในระหว่างพิจารณาความประพฤติ และผู้ซึ่งถูกบอกกล่าวยกเลิกการจ้างงานจะได้รับสิทธิเงินชดเชยในวันสุดท้ายของการทำงาน เมื่อพิจารณาสัญญาข้อ ๕.๑ ตอนต้นแล้วจะเห็นได้ว่าผู้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยในวันสุดท้ายของการจ้างงานก็คือผู้ที่ถูกบอกกล่าวยกเลิกการจ้างงาน ซึ่งการบอกกล่าวยกเลิกการจ้างงานอาจเป็นไปโดยข้อสัญญาที่กำหนดกันไว้แต่แรกแล้ว หรืออาจมีการบอกกล่าวยกเลิกภายหลังโดยมิได้กำหนดไว้ในสัญญาแต่แรกก็ได้ กล่าวคือการทำงานของผู้ที่ถูกยกเลิก ไม่ได้เจาะจงว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลงอย่างไรโดยวิธีการใด จึงจะแปลความเพียงว่าการถูกยกเลิกการจ้างงานหมายความว่ากรณีการบอกกล่าวยกเลิกภายหลังจากที่ตกลงกันไว้แล้วในสัญญาเพียงประการเดียวย่อมไม่ได้ เพราะสัญญามีได้กำหนดไว้ชัดเจนเช่นนั้น เมื่อสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนจึงเป็นกรณีหนึ่งที่ทำให้การจ้างงานของโจทก์ถูกยกเลิกไปเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามสัญญาจ้าง

๒๔๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๖๒-๕๗๖๔/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างไม่ยอมกรอกใบสมัครเข้าอบรมแม้จะเป็นคำสั่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ เดิมก็ถือว่าเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ศาลอนุญาตให้ลงโทษกรรมการลูกจ้างด้วยการตักเตือนด้วยวาจาได้

นายจ้างยื่นคำร้องขอลงโทษกรรมการลูกจ้างด้วยการเตือนด้วยวาจาเนื่องจากลูกจ้างขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายในเรื่องไม่ยอมกรอกแบบฟอร์มเข้าอบรม ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านทั้งสามซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างตักเตือนด้วยวาจา ผู้คัดค้านทั้งสามอุทธรณ์ ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงว่าวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๒ ผู้แทนผู้ร้องกับผู้แทนลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่า “บริษัทฯ ตกลงให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะกลับเข้าทำงาน ต้องยืนยันกลับเข้าทำงานภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๕” ต่อมาวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒ ผู้คัดค้านที่ ๑ ตำแหน่งเตรียมชั้นส่วน ผู้คัดค้านที่ ๓ ตำแหน่งพนักงานประกันคุณภาพ ผู้คัดค้านที่ ๓ ตำแหน่งประจำเครื่องยนต์ ยืนยันกลับเข้าทำงาน ผู้ร้องจ่ายค่าจ้างให้ผู้คัดค้านและพนักงานอื่นแต่ผู้ร้องไม่ยอมให้ผู้คัดค้านทั้งสามกับพวกเข้าปฏิบัติงานในโรงงาน ต่อมาวันที่ ๑ และ - กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ผู้ร้องมีคำสั่งด้วยวาจาให้ผู้คัดค้านไปฝึกอบรมหลักสูตรการเชื่อมและการกลึงโลหะที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ผู้คัดค้านกับพวกไม่ยอมกรอกใบสมัครเข้าอบรมอ้างว่าคำสั่งดังกล่าวไม่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานในหน้าที่ ศาลฎีกาเห็นว่า แม้ว่าคำสั่งให้เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าวจะเป็นคำสั่งที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่คำสั่งดังกล่าวก็ไม่ใช่การมอบหมายให้กระทำการในเรื่องส่วนตัวในลักษณะใช้สอยให้วุ่นวายโดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของลูกจ้าง การได้รับการฝึกทักษะด้านการเชื่อมและการกลึงโลหะทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์แก่ผู้คัดค้าน ถือเป็นการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของผู้คัดค้าน และเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาจัดสรรตำแหน่งที่เหมาะสมแก่ผู้คัดค้านต่อไปในอนาคต ทั้งผู้ร้องอำนวยความสะดวกจัดรถตู้บริการไปยังสถานที่ฝึกอบรมและให้ถือการฝึกอบรมเป็นวันทำงานด้วย ดังนั้นคำสั่งของผู้ร้องจึงชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านทั้งสามตักเตือนด้วยวาจา จึงชอบแล้ว

๒๔๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๕๔/๒๕๕๗

เรื่อง พนักงานขายรถยนต์ไม่มาเปิดบูธสำหรับแสดงและขายรถยนต์ที่นายจ้างเช่าพื้นที่ไว้ในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุด ประชาชนมีการสัญจรไปมาจำนวนมากและเข้ามาเยี่ยมชมหรือซื้อรถยนต์ที่บูธมากขึ้นและสะดวก เป็นความผิดร้ายแรง

ข้อบังคับของจำเลยหมวดที่ ๖ กฎแห่งความประพฤติข้อที่ ๑ กำหนดให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดคือ (๑๓) ต้องช่วยกันระมัดระวังและป้องกันทรัพย์สินมิให้สูญหาย (๑๔) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ก่อกวนแกล้ง หรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท... การที่จำเลยเปิดบูธขายรถยนต์ในวันเสาร์ระหว่างเวลา ๑๐.๐๐ - ๒๐.๐๐ น. เนื่องจากในวันหยุดประชาชนมีการสัญจรไปมาจำนวนมากและเข้ามาเยี่ยมชมหรือซื้อรถยนต์ที่บูธมากขึ้นและสะดวกกว่ามาที่บริษัทจำเลยเพราะอยู่ใกล้ชุมชนมากกว่า เป็นการส่งเสริมการขายเพื่อให้ขายรถยนต์มากขึ้น ทั้งเป็นการแสดงให้เห็นว่ารถยนต์ยี่ห้ออิชูซุเป็นที่นิยมอย่าง

กว้างขวางมีจุดบริการและจำหน่ายอยู่ทั่วไป การเปิดบูธเช่นนี้จึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการจำหน่ายในวันปกติ ทั้งจำเลยมีต้นทุนในการเช่าพื้นที่เพื่อเปิดบูธ การที่โจทก์ซึ่งทำงานตำแหน่งพนักงานขาย ไม่มาปฏิบัติงานประจำที่บูธตามที่ได้รับคำสั่งจบนางสาว พ. ผู้จัดการมาพบเข้าจึงโทรศัพท์สอบถาม โจทก์จึงมาเปิดบูธเวลา ๑๒.๓๐ น. ล่วงเลยกำหนดเวลาเปิดถึง ๒ ชั่วโมงครึ่ง ย่อมทำให้จำเลยเสียผลประโยชน์ที่จะพึงได้จากการขายรถยนต์ในช่วงเวลาดังกล่าวทั้งที่จำเลยต้องเช่าพื้นที่เพื่อเปิดบูธดังกล่าว และยังเสียภาพพจน์ของบริษัทและสินค้าด้วย ทั้งตามพฤติการณ์ยังถือว่าหากนางสาว พ. ไม่มาพบและโทรศัพท์สอบถาม โจทก์คงจะตั้งบูธไม่มาปฏิบัติงานทั้งวันซึ่งอาจทำให้ทรัพย์สินของจำเลยสูญหายได้ การกระทำของโจทก์จึงเป็นความผิดวินัยหรือข้อบังคับการทำงานกรณีร้ายแรง

๒๔๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๕๗/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาจ้างข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

ปัญหาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ อันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้มิได้ยกปัญหาข้อนี้ว่ากันในศาลแรงงาน ศาลฎีกาก็รับวินิจฉัยได้ ปรากฏว่าสัญญาจ้างแรงงานมีข้อความว่า ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างทรงไว้ซึ่งสิทธิจะบอกเลิกสัญญานี้เมื่อใดก็ได้ แต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑ เดือน ยกเว้นผู้รับจ้างปฏิบัติหน้าที่บกพร่องจนเกิดความเสียหายตามข้อ ๔ ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันที ข้อ ๔ ระบุว่า ถ้าผู้รับจ้างปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือทำการทุจริตด้วยประการใดๆ จนเกิดความเสียหายขึ้น...เห็นได้ว่าสัญญาดังกล่าวหาได้กำหนดให้จำเลยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้เพียงฝ่ายเดียว หากแต่กำหนดให้โจทก์มีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ จึงไม่ใช่ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐

๒๔๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๕๘/๒๕๕๗

เรื่อง ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงาน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขาย อัตราค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๗๓,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิด จำเลยให้การว่าตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ โจทก์ไม่เข้ามาทำงานตามวันเวลาที่จำเลยกำหนดจนล่วงเลยเวลา ๓ วันแล้ว ถือได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน จำเลยจึงเลิกจ้างและให้โจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน โจทก์ได้พูดคุยกับนางสาว ป.ว่าจะลาออก เนื่องจากไม่สบายใจในเรื่องส่วนตัวและหลายๆ เรื่อง จะขอพักแก้ปัญหาชีวิตส่วนตัวและปัญหาสุขภาพโดยโจทก์ยืนยันว่าจะขาลาออก นางสาว ป. แจ้งว่าหากจะ

ลาออกจริงให้มอบงานให้เรียบร้อยและยื่นใบลาออกล่วงหน้า ๓๐ วัน เนื่องจากตำแหน่งนี้สำคัญ หลังจากนั้นตั้งแต่วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๒ โจทก์ไม่เข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อโจทก์นำสืบว่านางสาว ป. ไม่ได้แจ้งตรงๆ ให้โจทก์ลาออก จึงเป็นการเข้าใจผิดของโจทก์เอง จึงเชื่อได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ว่าหนังสือแจ้งการสิ้นสุดเป็นผู้ประกันตนระบุว่าโจทก์ลาออกวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒ ชัดกับที่จำเลยอ้างว่าเลิกจ้างในวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒ อุทธรณ์ของโจทก์ส่วนนี้เพื่อให้ศาลฎีการับฟังข้อเท็จจริงใหม่ว่าโจทก์มิได้ละทิ้งหน้าที่เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๒๔๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๙๕๙/๒๕๕๗

เรื่อง ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ นาย ว. ตำแหน่งผู้จัดการแผนกสรรหาและแรงงานสัมพันธ์ เรียกโจทก์เข้าไปพบในห้องประชุมแจ้งโจทก์ว่าหากโจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกเองจะทำให้โจทก์ได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้างและทองคำหนัก ๑ บาท โจทก์ขอเวลาตัดสินใจ จากนั้นโจทก์ไม่กลับมาทำงานให้กับจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๑ ได้มีหนังสือเตือนและโทรศัพท์แจ้งให้โจทก์กลับเข้ามาทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นมาจนถึงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๔ ย่อมเป็นการแสดงว่าในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ จำเลยที่ ๑ ยังไม่ประสงค์จะเลิกจ้างโจทก์ ทั้งยังเห็นว่าโจทก์ยังคงเป็นลูกจ้างอีกต่อไปจึงเรียกให้โจทก์กลับเข้ามาทำงาน ดังนั้นจำเลยที่ ๑ จึงมิได้เลิกจ้างโจทก์ในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ เมื่อโจทก์ไม่กลับมาทำงานจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร

๒๔๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๑๖/๒๕๕๗

อายุความผิดสัญญาจ้างแรงงาน ๑๐ ปี ผู้ค้าประกันต้องรับผิดชอบ

โจทก์ฟ้องว่านาย ศ. ลูกจ้างเบียดบังรถบรรทุกโจทก์โดยทุจริตและศาลแขวงนครสวรรค์ได้มีคำพิพากษาในคดีอาญาลงโทษนาย ศ. และให้นาย ศ. คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สินรวมเป็นเงิน ๓,๓๗๒,๕๑๕ บาท จำเลยในฐานะผู้ค้าประกันต้องร่วมรับผิดชอบ จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงาน คดีขาดอายุความ ศาลแรงงานภาค ๖ พิพากษาให้จำเลยใช้เงินจำนวน ๓,๓๗๒,๕๑๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า นาย ศ. ได้ทำให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๑ คดีนี้โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๘ ขณะยื่นฟ้องอายุความตามฟ้องระหว่างโจทก์และนาย ศ. ลูกหนี้

ขั้นต้นยังไม่ขาดอายุความ โจทก์ได้ใช้สิทธิฟ้องให้จำเลยรับผิดในฐานะผู้ค้าประกันภายในอายุความ ๑๐ ปีแล้ว ฟ้องโจทก์จึงไม่ขาดอายุความ

๒๕๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๐๙/๒๕๕๗

เรื่อง เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานของรัฐวิสาหกิจ : สูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรร้อยละ ๕๐ ของสมรรถภาพทั้งร่างกาย

คดีโจทก์ฟ้องจำเลยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจให้รับผิดตามระเบียบการไฟฟ้านครหลวงว่าด้วยการจ่ายค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ๒๕๓๔ จำเลยให้การต่อสู้ว่าตามระเบียบกำหนดว่า การสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย คณะกรรมการแพทย์วินิจฉัยว่าโจทก์สูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของอวัยวะร้อยละ ๖๔ แต่ไม่ได้ระบุว่าเป็นอัตราเท่าใดของการสูญเสียทั้งร่างกาย จึงไม่ครบองค์ประกอบที่จะได้รับสิทธิค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทน ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่า สภาพร่างกายโจทก์ชีกซ้ายอ่อนแรง แขนซ้ายไม่สามารถยกได้ มือไม่สามารถจับกำสิ่งของได้ ขาซ้ายพอเดินได้ไม่ต้องใช้ไม้พยุง ช่วยเหลือตัวเองได้บ้าง พูดจาสื่อสารปกติ คณะกรรมการแพทย์วินิจฉัยว่าโจทก์สูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรของอวัยวะร้อยละ ๖๔ ถือว่าทุพพลภาพ ศาลแรงงานเห็นว่า คณะกรรมการแพทย์เท่านั้นมีอำนาจใช้ดุลพินิจวินิจฉัย และคำว่า จนไม่สามารถทำงานได้จะต้องฟังประกอบถ้อยคำที่อยู่ถัดไป ดังนั้นจึงมีความหมายดังที่คณะกรรมการแพทย์จำเลยให้ความเห็นว่า โจทก์สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานเกินร้อยละ ๕๐ หมายความว่า โจทก์ทำงานได้บ้างแต่ไม่เกินร้อยละ ๕๐ กรณีจึงเข้าเงื่อนไขที่โจทก์จะมีสิทธิรับสวัสดิการตามระเบียบการไฟฟ้านครหลวงฯ หากใช้ต้องเป็นกรณีไม่สามารถทำงานได้ทุกประเภท จำเลยอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

๒๕๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๑๒ - ๖๔๑๓/๒๕๕๗

เรื่อง เมื่อนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วแม้จะเกินอัตราส่วน นายจ้างก็ไม่มีสิทธิจะหักค่าจ้างในวันหยุดที่เกินส่วนนั้นได้

ตามบทบัญญัติมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีความหมายว่า ในปีแรกของการทำงาน ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อทำงานครบปีจึงจะเกิดสิทธิเช่นนั้น ส่วนในปีต่อไปลูกจ้างก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทันที ๖ วันทำงานหรือมากกว่าตามแต่นายจ้างจะอนุญาตโดยไม่ต้องทำงานครบปีเหมือนเช่นปีแรก คดีนี้โจทก์ที่ ๑ เข้าทำงานตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘ ต่อมาลาออกให้มีผลวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒ แต่ก่อนการลาออกมีผลโจทก์ที่ ๑ ขอหยุดพักผ่อนประจำปีตั้งแต่วันที่ ๑๖ - ๒๖

มีนาคม ๒๕๕๒ รวม ๙ วัน (วันที่ ๒๑ และ ๒๒ เป็นวันเสาร์และวันอาทิตย์) โจทก์ที่ ๒ เข้าทำงานตั้งแต่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ต่อมาลาออกให้มีผลวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๒ แต่ก่อนการลาออกก็มีผลโจทก์ที่ ๒ ขอยุติพักผ่อนประจำปีตั้งแต่วันที่ ๒ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๒ รวม ๑๐ วัน ปี ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นปีสุดท้ายที่โจทก์ทำงาน โจทก์ทั้งสองทำงานไม่ครบปีโดยลาออกไปก่อน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๗ บัญญัติไว้ว่า มีผลทำให้นายจ้างไม่ต้องชดใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีที่ถูกจ้างต้องเสียไปด้วยการลาออก โดยการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในที่มีลาออกตามส่วน แต่เมื่อในปีที่โจทก์ลาออก จำเลยได้อนุญาตให้โจทก์ทั้งสองหยุดพักผ่อนประจำปี จึงเป็นการหยุดตามที่จำเลยกับโจทก์ทั้งสองตกลงกัน จำเลยไม่อาจหักค่าจ้างโจทก์ทั้งสองโดยอ้างเหตุใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเกินส่วนได้

๒๕๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๑๔/๒๕๕๗

เรื่อง เบิกค่าล่วงเวลาไม่ตรงความจริง แต่นายจ้างระงับ เป็นพยายามฉ้อโกงและเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

โจทก์มีหน้าที่ขับรถส่งเอกสาร วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๒ โจทก์ขับรถส่งเอกสารและขับรถกลับจากหน่วยงานพลูโตแหลมฉะเวลา ๑๖.๓๙ ถึงสำนักงานใหญ่เวลา ๒๓.๓๕ น. ตอนกลางคืนโดยไม่ปรากฏว่าการจราจรติดขัดแต่กลับใช้เวลาช้านานกว่า ๒ ชั่วโมง ข้อเท็จจริงฟังไม่ได้ว่าโจทก์หยุดพักรถที่ศูนย์อาหารที่บางปะกงเพื่อรับประทานอาหารและนอนพักตามที่กล่าวอ้าง เมื่อโจทก์ขับรถมาถึงสำนักงานใหญ่ แล้วไม่ได้ใช้เวลาในการจอดรถนำเอกสารลงและจัดเก็บเป็นเวลานาน การขับรถกลับถึงเวลา ๒๓.๓๕ น. ของโจทก์ใช้เวลานานเกินกว่าความเป็นจริงประมาณ ๒ ชั่วโมง ซึ่งช่วงเวลาที่เกินจริงนี้โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา โจทก์แสดงบันทึกเวลากลับถึงสำนักงานใหญ่เวลา ๐๐.๑๒ น. นาย ส. มีหน้าที่ดูแลพนักงานขับรถ แก่ใช้เวลาใหม่เป็น ๒๒.๕๐ น. แล้วมอบคืนโจทก์ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๒ โจทก์ใช้บันทึกการลงเวลาดังกล่าวมาขอเบิกค่าพาหนะ ๑๐๐ บาท จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าพาหนะให้ ต่อมาวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๒ โจทก์ขออนุมัติเบิกค่าล่วงเวลา ๗ วัน รวมวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๒ ด้วย แต่จำเลยที่ ๑ ระงับ การกระทำของโจทก์ถือได้ว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่หลอกลวงจำเลยที่ ๑ นายจ้าง ด้วยการแสดงข้อความอันเป็นเท็จหรือปกปิดข้อความจริงซึ่งควรบอกให้แจ้ง แต่การหลอกลวงดังกล่าวโจทก์ไม่ได้ไปซึ่งทรัพย์สินจากจำเลยที่ ๑ เพราะได้มีการระงับการจ่ายค่าล่วงเวลา การกระทำของโจทก์เป็นความผิดฐานพยายามฉ้อโกงตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๘๐ , ๓๔๑ ถือได้ว่าโจทก์ทุจริตและกระทำผิดอาญาต่อนายจ้างตามมาตรา ๑๑๙ (๑) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เลิกจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๒๕๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๑๕/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้จัดการโรงงานพูดกับลูกจ้างว่า กรรมการผู้จัดการของบริษัทให้บอกกับลูกจ้างว่า “พรุ่งนี้ไม่ต้องมาทำงาน” ถือได้ว่านายจ้างได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างแล้วในวันดังกล่าว

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้กระทำความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย จำเลยให้การว่าไม่ได้เลิกจ้างแต่โจทก์ไม่มาทำงานเองเนื่องจากโจทก์ขัดแย้งกับเพื่อร่วมงาน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ เวลาประมาณ ๑๘.๐๐ น. นาย อ. ผู้จัดการโรงงานพูดกับโจทก์ว่า นาย พ. กรรมการผู้จัดการของจำเลยให้บอกกับโจทก์ว่า “พรุ่งนี้ไม่ต้องมาทำงาน” ถือได้ว่านาย พ. กรรมการผู้จัดการของจำเลยได้บอกเลิกจ้างโจทก์แล้วตั้งแต่วันที่ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ และให้มีผลวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ การที่จำเลยมีประกาศเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์ไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๒๔ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๓ จึงเป็นประกาศเลิกจ้างที่ไม่ชอบไม่มีผลบังคับแก่โจทก์

๒๕๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๑๖/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาระบุว่าลาออกหรือเลิกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามสัญญาจึงต้องจ่าย , ค่ารถยนต์เดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ไม่ใช่ค่าจ้าง

โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการสาขา ค่าจ้างเดือนละ ๓๐๐,๐๐๐ บาท ค่าพาหนะเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างทันทีโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ตามที่ระบุในสัญญาจ้าง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ๑,๘๐๐๐,๐๐๐ บาท (๖ เดือน) ค่าชดเชย ๙๐๐,๐๐๐ บาท และเงินอื่นๆ พร้อมดอกเบี้ย โจทก์และจำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ค่ารถยนต์เดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ได้กำหนดว่าเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับค่ารถยนต์และคนขับรถ โดยแยกไว้ต่างหากและให้รวมทั้งภาษีจากการใช้รถยนต์บนท้องถนน ค่าน้ำมัน ค่าประกันภัย ค่าซ่อมแซมและค่าบำรุงรักษากับค่าใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องอย่างอื่นอีกด้วย การตกลงในลักษณะเช่นนี้เห็นได้ชัดว่าเป็นการจัดสวัสดิการให้โจทก์เพื่อความสะดวกเกี่ยวกับพาหนะที่จะต้องใช้ในการเดินทางไปทำงาน ค่ารถยนต์เดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท จึงไม่ใช่ค่าตอบแทนในการทำงานที่ถือเป็นค่าจ้างตามความหมายในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๙๑/๒๕๕๗

เรื่อง อุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเงินเพิ่ม เป็นเงิน ๓๕,๕๘๕,๘๗๐.๑๘ บาท ศาลแรงงานภาค ๙ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๑๖๙,๖๘๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๒๑,๒๑๐ บาท และเงินอื่นๆ พร้อมดอกเบี้ย สำหรับค่าเสียหายและค่าขาดโอกาสที่โจทก์ฟ้องมานั้น โจทก์ฟ้องค่าเสียหาย โดยคิดตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงอายุ ๕๕ ปี รวมเป็นเวลา ๑๙ ปี ๓ เดือน ๒๓ วัน เป็นเงิน ๒๐,๔๔๒,๙๔๖.๖๘ บาท ศาลแรงงานเห็นว่า ค่าขาดโอกาสข้างต้นเป็นค่าเสียหายในอนาคตที่โจทก์คาดหมายว่าเป็นตัวเงินที่มีสิทธิได้รับ หากยังคงทำงานอยู่ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่แน่นอน อีกทั้งไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดสิทธิโจทก์เรียกเอาค่าเสียหายในส่วนนี้ได้ ศาลแรงงานคำนึงถึงอายุการทำงานและความเดือดร้อนแล้วจึงกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๗๐,๐๐๐ บาท คำขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์ว่าโจทก์มีหน้าที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูภรรยา บุตร บิดามารดาที่ชราภาพและเจ็บป่วย ขาดโอกาสทำงานตามอายุงานที่ยังเหลืออยู่ อุทธรณ์ของโจทก์เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการกำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

๒๕๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๙๒/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน : นายจ้างฟ้องกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และพนักงานตรวจแรงงาน

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานกรณีมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง โดยฟ้องกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำเลยที่ ๑ , ผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำเลยที่ ๒ และพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยที่ ๓ เนื่องจากโจทก์เห็นว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยทั้งสามให้การว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ เพราะการใช้อำนาจของจำเลยที่ ๓ เป็นอำนาจเฉพาะตัว และเป็นอิสระ คำสั่งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายแล้วไม่มีเหตุเพิกถอน ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ประเด็นอำนาจฟ้องโดยอ้างว่าจำเลยที่ ๑ ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ ในผลแห่งละเมิดตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๕ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๔๒๐ มาตรา ๔๒๑ ศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่โจทก์จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง คดีนี้จึงมิใช่เป็นการฟ้องว่าจำเลยที่ ๓ ทำละเมิดต่อโจทก์ การออกคำสั่งได้กระทำไปโดยอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หากไม่พอใจคำสั่งก็ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ตามมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง ส่วนที่จำเลยที่ ๒ มีหนังสือ

ถึงโจทก์เพื่อส่งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแก่โจทก์ก็เป็นการปฏิบัติราชการในส่วนงานสารบรรณทางราชการ เท่านั้น จำเลยที่ ๒ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกคำสั่งดังกล่าวแต่ประการใด เมื่อจำเลยที่ ๒ และจำเลยที่ ๓ ไม่ได้กระทำละเมิดต่อโจทก์ จำเลยที่ ๑ ก็ไม่ต้องมีส่วนรับผิดชอบ พิพากษายืน

๒๕๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๙๔/๒๕๕๗

เรื่อง อายุความฟ้องผู้จัดการมรดก ๑ ปี นับแต่วันที่รู้ถึงความตายของเจ้ามรดก

นางสาว ก. เป็นลูกจ้างโจทก์ ถึงแก่ความตายวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๔๗ โจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายจากนางสาว ก. ที่กระทำละเมิดผิดสัญญาจ้างแรงงานมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐ แต่เนื่องจากนางสาว ก. ถึงแก่ความตายจึงต้องบังคับตามมาตรา ๑๗๕๔ ที่บัญญัติว่า “ ภายใต้บังคับแห่งมาตรา ๑๙๓/๒๗ แห่งประมวลกฎหมายนี้ ถ้าสิทธิเรียกร้องของเจ้าหนี้ที่มีต่อเจ้ามรดกมีกำหนดอายุความยาวกว่า ๑ ปี มิให้เจ้าหนี้ฟ้องร้องเมื่อพ้นกำหนด ๑ ปี นับแต่เมื่อเจ้าหนี้ได้รู้หรือควรได้รู้ถึงความตายของเจ้ามรดก ตามข้อเท็จจริงโจทก์ได้รู้หรือควรได้รู้ถึงความตายของนางสาว ก. ตั้งแต่วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓ แล้ว เมื่อโจทก์ฟ้องคดีในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๔ คดีจึงขาดอายุความ

๒๕๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๙๕/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และเรียกค่าจ้างที่ถูกลดคืน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง จ้างโจทก์ทำงานควบคุมการก่อสร้าง ต่อมาปี ๒๕๔๐ จำเลยประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจขาดทุน จำเลยได้ปรับลดเงินเดือนของพนักงานรวมทั้งโจทก์ด้วยหลายครั้ง โดยโจทก์ไม่ยินยอม ต่อมาวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๔๘ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงฟ้องขอเงินเดือนที่ถูกลดคืนจำนวน ๒,๓๐๑,๗๐๐ บาท และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจำนวน ๒,๑๓๙,๐๐๐ บาท ศาลแรงงานกลางเห็นว่า จำเลยประสบปัญหาขาดทุนทางด้านเศรษฐกิจจึงต้องปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินการ จำเลยปรับลดค่าจ้างโจทก์หลายครั้ง จำเลยย้ายโจทก์ไปดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายกฎหมายเพื่อติดตามเร่งรัดหนี้สิน จำเลยทราบดีว่าโจทก์มีความรู้ด้านวิศวกรรมไม่ใช่พนักงานกฎหมายโดยตรง จำเลยมีอำนาจบริหารยุบงานฝ่ายกฎหมายได้ แต่กลับอ้างมาเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์ ทั้งที่จำเลยยังประกอบธุรกิจต่อไปได้ การเลิกจ้างดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม จำเลยมีสิทธิลดค่าจ้างของโจทก์ได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างที่ลดไปดังกล่าว พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ที่จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่าการเลิกจ้างโจทก์เป็นธรรมนั้น เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๒๕๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๐๑/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน อุทธรณ์ข้อเท็จจริง

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย และสินจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แก่นาย จ. ลูกจ้าง โจทก์เห็นว่าคำสั่งของจำเลยไม่ถูกต้องเนื่องจากนาย จ. ได้นำใบกำกับภาษีอย่างย่อจำนวน ๖๐๐ บาท มาขอเบิกค่าน้ำมันจากโจทก์อ้างว่าเป็นค่าน้ำมันที่เติมน้ำมันรถยนต์ แต่โจทก์เห็นว่านาย จ. ไม่ได้เติมจริงจึงเป็นการทุจริตต่อหน้าที่และจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย โจทก์ไม่มีประจักษ์พยานเบิกความว่านาย จ. ไม่ได้นำรถยนต์ไปเติมน้ำมัน และมีได้นำสลิปว่าตามบิลเงินสด/ใบกำกับภาษีอย่างย่อ เป็นเอกสารปลอม พยานโจทก์ที่นำมาเบิกความเป็นเพียงพยานบอกเล่า พยานหลักฐานรับฟังไม่ได้ว่านาย จ. ทุจริตต่อหน้าที่หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ศาลแรงงานภาค ๒ จึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์อุทธรณ์ว่าแม้โจทก์ไม่มีประจักษ์พยานมานำสืบแต่โจทก์มีนาย อ. กับนาย ว. ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทุจริต คำวินิจฉัยของศาลแรงงานภาค ๒ จึงไม่ชอบ เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

๒๖๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๐๒/๒๕๕๗

เรื่อง ลาพักผ่อนประจำปีแล้วนายจ้างยังไม่ได้อนุมัติ แต่ลูกจ้างหยุดงานไป ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร แต่การละทิ้งหน้าที่เพียง ๒ วันครึ่ง ไม่เข้าช้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คดีนี้โจทก์ทำงานตำแหน่งรองประธานอาวุโส ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๘๐,๐๐๐ บาท โจทก์ขอลาหยุดพักผ่อนประจำปีตั้งแต่วันที่ ๙ - ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ แล้วออกจากงานไปเองตั้งแต่วันที่ ๑๒.๐๐ น. ของวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๐ โดยยังไม่ได้รับการอนุมัติจากจำเลยก่อน และหยุดงานต่อเนื่องไปเองจนถึงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ รวม ๒ วันครึ่ง ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ ๒ วันครึ่งโดยไม่มีเหตุอันควร โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงที่ละทิ้งหน้าที่ คงมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉพาะการทำงานครึ่งวันของวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๐ เท่านั้น ส่วนกรณีค่าชดเชยนั้นเมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าวจึงไม่เข้าช้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ (๕) จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

๒๖๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๐๕/๒๕๕๗

เรื่อง ไม่เป็นการฟ้องซ้อนในเรื่องเดียวกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๗๓ วรรคสอง (๑) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คดีนี้โจทก์ฟ้องจำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างให้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายจากมูลสัญญาจ้างแรงงาน ส่วนคดีที่พนักงานอัยการฟ้องจำเลยในความผิดฐานฉ้อโกงและทำลายเอกสารโดยให้จำเลยคืนหรือชดใช้เงินแก่โจทก์ซึ่งเป็นผู้เสียหายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๔๓ การขอให้บังคับในส่วนแพ่งจึงมาจากการกระทำผิดอาญาอันเป็นการเรียกร้องในมูลละเมิด ข้ออ้างอันเป็นหลักแห่งข้อหาจึงมิได้เป็นอย่างเดียวกัน มิใช่เป็นการฟ้องร้องในเรื่องเดียวกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๗๓ วรรคสอง (๑) ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ฟ้องโจทก์จึงไม่ใช่ฟ้องซ้อน

๒๖๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๒/๒๕๕๗

เรื่อง เป็นผู้ถือหุ้นและกรรมการ ต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของบริษัท ถือเป็นลูกจ้าง , คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานมีอายุความ ๑๐ ปี

คดีนี้จำเลยเคยเป็นผู้ถือหุ้นและเคยดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของโจทก์ ต่อมาจำเลยลาออกในการทำงานจำเลยมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน ในการทำงานจำเลยต้องมาทำงานทุกวัน หากจะลางานต้องขออนุญาตจากโจทก์ก่อน จำเลยได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่นเดียวกับพนักงานอื่น แสดงให้เห็นว่าจำเลยทำงานให้โจทก์เพื่อรับค่าจ้าง และต้องปฏิบัติภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งของโจทก์ อันเป็นอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง จำเลยจึงเป็นลูกจ้างโจทก์ ประเด็นเรื่องอายุความเห็นว่า คดีนี้เป็นกรณีกล่าวอ้างว่าจำเลยเป็นลูกจ้างปฏิบัติผิดหน้าที่และกระทำละเมิดต่อโจทก์ผู้เป็นนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้าง จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานและเป็นคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๑) และ (๕) หาใช่เป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แต่อย่างใดไม่ ซึ่งคดีนี้ไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้เป็นอย่างอื่น จึงมีอายุความ ๑๐ ปี

๒๖๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๖/๒๕๕๗

เรื่อง พนักงานขับรถ ขสมก. ไม่จอตกรับผู้โดยสารจนผู้โดยสารต้องนั่งซ้อนท้ายรถจักรยานยนต์รับจ้างติดตามมาขึ้นรถ ลูกจ้างจึงแสดงกิริยาพูดตะคอกและใช้วาจาไม่สุภาพจนมีการร้องเรียนพฤติกรรม เป็นความผิดร้ายแรง

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งพนักงานขับรถ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยไม่ได้กระทำผิด จำเลยให้การว่ากระทำผิดวินัยเนื่องจากไม่จอตกรับผู้โดยสาร ใช้วาจาไม่สุภาพเสื่อมเสีย

ภาพพจน์ในด้านบริการ ประกอบกับโจทก์เคยถูกลงโทษกรณีดังกล่าวมาแล้ว ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าโจทก์ไม่เจตนาตรับนางสาว ช. ผู้โดยสาร ทั้งที่ผู้โดยสารได้บอกให้จอดจนกระทั่งนางสาว ช. ได้แจ้งรถจักรยานยนต์ขับตามมาขึ้นรถ โจทก์แสดงกิริยาพูดตะคอกและใช้วาจาไม่สุภาพ จึงมีการร้องเรียนพฤติกรรมของโจทก์ การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดวินัย แสดงความดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหิงประชาชนที่ใช้บริการ เสื่อมเสียภาพพจน์ในด้านบริการ ประกอบกับโจทก์ถูกลงโทษปีละหลายครั้ง โดยเฉพาะกรณีกล่าววาจาไม่สุภาพต่อผู้โดยสาร ในปี ๒๕๔๙ ถูกลงโทษถึง ๔ ครั้ง ตามคำสั่งลงโทษว่ากล่าวตักเตือนว่าอย่าได้กระทำเช่นนี้อีก จำเลยลงโทษไล่โจทก์ออกไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๒๖๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๘๗/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างเหลือเวลาอีก ๒ เดือนจะเกษียณ นายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างไปสาขาอื่น คำสั่งย้ายลูกจ้างถือว่าไม่เป็นธรรม เมื่อลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่

โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการโรงเลื่อยสาขาสะเดา ต่อมาจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ มีคำสั่งให้โจทก์ไปดำรงตำแหน่งผู้จัดการโรงเลื่อยสาขาราชบุรีธานี จำเลยที่ ๑ จึงเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ศาลฎีกาเห็นว่า แม้สิทธิในการย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง นายจ้างจะสามารถกระทำได้ตามความเหมาะสมเพราะเป็นอำนาจในการบริหารจัดการภายในองค์กรของจำเลยที่ ๑ ก็ตาม แต่การพิจารณาว่าคำสั่งย้ายงานดังกล่าวมีผลใช้บังคับเพียงใดคงต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคำสั่งย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นกรณีไป เมื่อมูลเหตุในการออกคำสั่งโจทก์ไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ที่สาขาราชบุรีธานีตามคำสั่งของจำเลยที่ ๑ เนื่องจากเป็นคำสั่งที่บีบบังคับให้โจทก์ลาออกเพื่อจำเลยที่ ๑ ไม่ต้องจ่ายเงินเกษียณอายุ และไม่ต้องจ่ายค่าจ้างที่สูงเกินไปของโจทก์ซึ่งไม่คุ้มค่ากับกำลังการผลิตของจำเลยที่ ๑ ที่ตกต่ำลง และการย้ายดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ให้แก่จำเลยที่ ๑ เพราะโจทก์คงเหลือระยะเวลาทำงานอีกเพียง ๒ เดือนเศษ ทำให้โจทก์ได้รับความเดือดร้อนอย่างมากเพราะมีภาระต้องเลี้ยงดูคนในครอบครัวนั้น คำสั่งของจำเลยที่ ๑ ดังกล่าว นอกจากจะเป็นการก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่โจทก์อย่างยิ่งแล้วยังมีมูลเหตุการณ้ออกคำสั่งโดยไม่สุจริตแก่ลูกจ้าง จึงมีลักษณะเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม ฉะนั้น การที่โจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวของจำเลยที่ ๑ จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่และจงใจทำให้นายจ้างที่ ๑ ได้รับความเสียหาย

๒๖๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๑๗ - ๖๙๑๙/๒๕๕๗

เรื่อง เพื่อความเป็นธรรม ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากคำฟ้อง

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ บัญญัติว่า “ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ จะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้” คดีนี้ ศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยว่า โจทก์ทั้งสาม ลูกจ้าง มิได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙(๔) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้เสียดอกเบี้ยของค่าชดเชยในระหว่างผัดนัดอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ที่ศาลแรงงานภาค ๘ ใช้ดุลพินิจเห็นสมควรให้จำเลยรับผิดในดอกเบี้ยผัดนัดตามกฎหมาย เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ ย่อมเป็นการใช้อำนาจตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ มิใช่เป็นการไม่เป็นธรรมแก่จำเลยที่เป็นผู้ได้รับความเสียหายตามที่อุทธรณ์ คำวินิจฉัยของศาลแรงงานภาค ๘ จึงมิได้ฝ่าฝืนต่อกฎหมายแต่อย่างใด

๒๖๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๒๑/๒๕๕๗

เรื่อง เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่บกพร่องและเพิกเฉยไม่ดูแลผลประโยชน์ของนายจ้างยอมเป็นเหตุให้นายจ้างไม่ไว้วางใจในการทำงาน ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ จะต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุอันสมควรหรือเพียงพอหรือไม่เป็นสำคัญ คดีนี้โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปและเป็นผู้รับคำสั่งซื้อสินค้าจากประเทศสิงคโปร์เพื่อทำการผลิตสินค้า ต่อมาระหว่างการผลิตสินค้าเมื่อลูกค้าดังกล่าวแจ้งการยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้ามายังโจทก์ โจทก์กลับละเลยไม่แจ้งให้จำเลยทราบทั้งที่โจทก์มีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับคำสั่งซื้อสินค้าของลูกค้ารายนี้มาตั้งแต่แรกและมีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้จัดการทั่วไป จนกระทั่งเมื่อจำเลยผลิตสินค้าเสร็จและอยู่ระหว่างนำส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า จำเลยจึงทราบการยกเลิกคำสั่งซื้อสินค้า และสินค้าที่ผลิตขึ้นมาก็ไม่สามารถจำหน่ายได้ ถือเป็นกรปฏิบัติหน้าที่บกพร่องและเพิกเฉยไม่ดูแลผลประโยชน์ของจำเลยผู้เป็นนายจ้างยอมเป็นเหตุให้จำเลยไม่ไว้วางใจในการทำงานของโจทก์ เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒๖๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๒๕/๒๕๕๗

เรื่อง การฟ้องขอเพิกถอนคำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์ เป็นเรื่องระยะเวลาฟ้องคดี แม้ล่วงเลยเวลากว่า ๑ ปี เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมศาลขยายเวลาการฟ้องคดีได้

โจทก์ยื่นคำร้องขอรับประโยชน์ทดแทนค่ารักษาพยาบาลจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี แต่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่จ่ายเนื่องจากโจทก์ไม่ไปรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลตามสิทธิ โจทก์อุทธรณ์ คณะกรรมการอุทธรณ์ยกอุทธรณ์ โจทก์จึงฟ้องสำนักงานประกันสังคม

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยว่าสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่เป็นนิติบุคคล พihakชายกฟ้อง โจทก์จึงมาฟ้องสำนักงานประกันสังคมเป็นคดีนี้ จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง เนื่องจากจำเลยแจ้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ให้โจทก์ทราบแล้ว แต่โจทก์ไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันรับแจ้งคำวินิจฉัย ศาลแรงงานภาค ๘ พihakชายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ครั้งแรกจำเลยส่งคำวินิจฉัยฯ ให้โจทก์ไปยังทะเบียนบ้านโจทก์เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ครั้งที่ ๒ ส่งไปยังสถานประกอบกิจการของนายจ้างวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๒ กรณีเป็นที่สงสัยว่าจะใช้ผลการแจ้งคำวินิจฉัย ครั้งใด เห็นว่า ตามมาตรา ๑๑ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การตีความเกี่ยวกับการเริ่มนับระยะเวลาฟ้องต้องตีความเป็นคุณแก่โจทก์ผู้ต้องเสียในมูลหนี้ ดังนั้นจึงให้เริ่มนับแต่วันที่ถือว่าโจทก์ได้รับแจ้ง คำวินิจฉัยฯ ครั้งที่ ๒ การที่โจทก์นำคดีมาฟ้องสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานีในคดีแรกเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๒ ถือว่าอยู่ในกำหนด ๓๐ วัน แต่ศาลแรงงานภาค ๘ กลับวินิจฉัยว่าสำนักงานประกันสังคม จังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่มีสภาพนิติบุคคลจึงพิพากษาชายกฟ้องโดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาให้โจทก์ฟ้องคดีใหม่ ต่อมาโจทก์นำคดีมาฟ้องใหม่วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๓ แม้ว่าล่วงเลยเวลาแล้วกว่า ๑ ปี แต่การฟ้องขอเพิกถอน คำวินิจฉัยฯ เป็นเรื่องระยะเวลาฟ้องคดี เมื่อพิจารณาแล้วเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมเห็นสมควรให้ขยาย เวลาการฟ้องคดีเพื่อให้โจทก์ฟ้องคดีได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ เมื่อศาลแรงงานภาค ๘ ยังไม่ได้วินิจฉัยข้อพิพาทว่าคำวินิจฉัยฯ ชอบหรือไม่และโจทก์มี สิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่เพียงใด จำต้องย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยแล้วพิพากษาใหม่ ตามรูปคดี

๒๖๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๓/๒๕๕๗

เรื่อง โอนการจ้างให้นายจ้างใหม่ ลูกจ้างไม่ยินยอมด้วย ถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘
วรรคสอง นายจ้างเดิมต้องจ่ายค่าชดเชย (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าจ้าง
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าไม่เป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้างโจทก์แต่เป็น
กรณีที่โจทก์ลาออกเอง ศาลแรงงานภาค ๘ พihakชายให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและจำเลยที่ ๑
และ ๒ ร่วมกันจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี
นับแต่วันฟ้อง จำเลยทั้งสามอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๐ จำเลยที่ ๒ นายจ้าง แจ้งโจทก์
ว่าจะเลิกกิจการ แล้วให้นาง ย. น้องสาวดำเนินกิจการต่อไป โจทก์แจ้งว่าไม่ต้องการทำงานกับนาง ย. แต่จะอยู่
ช่วยงานประมาณ ๒-๓ เดือน ต่อมาวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๐ นายทะเบียนจดเลิกห้างโดยจำเลยที่ ๒
เป็นผู้ชำระบัญชี โจทก์ทำงานถึงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ และจำเลยที่ ๒ จ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้ายให้โจทก์

ในวันดังกล่าว วันนั้นจำเลยที่ ๒ แจ้งโจทก์ต่อหน้านาง ย. ว่านาง ย. จะเพิ่มค่าจ้างให้ โจทก์ไม่ตอบรับและไม่ได้ปฏิเสธ จนกระทั่งวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๕๑ นาง ย. เปิดดำเนินการเป็นครั้งแรก โจทก์ไม่ไปทำงานแต่ได้ฝากกุญแจสำนักงานมาคืนนาง ย. คดีนี้ข้อเท็จจริงได้ความว่าเมื่อจำเลยที่ ๑ ไม่ต้องการดำเนินกิจการต่อไปจึงเลิกกิจการแล้วจดทะเบียนเลิกห้างซึ่งทำให้โจทก์ไม่สามารถทำงานให้แก่จำเลยที่ ๑ อีกต่อไปเป็นการถาวร ไม่ปรากฏว่าโจทก์ตกลงกับนาง ย. ว่าโจทก์จะไปทำงานเป็นลูกจ้างด้วย พฤติการณ์ถือเป็นการเลิกจ้างโจทก์แล้ว พิพากษายืน

๒๖๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๔/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างมีข้อโต้แย้งเรื่องการเลิกจ้างจึงไม่ถือว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าชดเชย นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ทุก ๗ วัน แก่ลูกจ้าง (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเงินเพิ่มของค่าชดเชยร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน ศาลแรงงานภาค ๔ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ในการประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น นายสมนึก กับนายกิติ ตกลงกันโดยนายกิติยอมออกจากหุ้นส่วนและกรรมการของโจทก์และที่ประชุมมีมติรับรอง หลังจากนั้นนายกิติไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของโจทก์อีก นายสมนึกขนย้ายเอกสารทั้งหมดจากสำนักงานใหญ่ไปโรงงานและสงายให้นาย ต. ลูกจ้างไปทำงานประจำสำนักงานใหญ่และรับเงินเดือนจากนายกิติ หลังจากนั้นไม่ปรากฏว่าโจทก์จ่ายค่าจ้างแก่นาย ต. จึงเป็นการกระทำที่โจทก์ไม่ให้นาย ต. ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถือว่าโจทก์เลิกจ้างนาย ต. ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๐ แล้ว ส่วนกรณีเงินเพิ่มกรณียังมีข้อโต้แย้งระหว่างโจทก์กับนาย ต. ว่าโจทก์จะต้องจ่ายค่าชดเชยแก่นาย ต. หรือไม่ ถือไม่ได้ว่าโจทก์จงใจไม่จ่ายค่าชดเชยแก่นาย ต. โดยปราศจากเหตุอันสมควร โจทก์จึงไม่ต้องเสียเงินเพิ่มแก่นาย ต. ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคสอง พิพากษาแก้เป็นให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเฉพาะส่วนที่จำเลยสั่งให้โจทก์จ่ายเงินเพิ่ม

๒๗๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๖/๒๕๕๗

เรื่อง พฤติการณ์เลิกจ้าง (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าไม่เป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้างโจทก์แต่เป็นกรณีลาออกซึ่งโจทก์เห็นว่าพฤติการณ์และการกระทำของจำเลยที่ ๒ นายจ้างเป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงาน

ภาค ๘ ฟังมาว่า นาย ป. ที่ปรึกษาบริษัท ถามโจทก์ว่าจะลาออกใช่หรือไม่ แล้วโจทก์ตอบว่าใช่ แต่เมื่อโจทก์ ทวงถามให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๑ เดือนก่อน จำเลยที่ ๒ นายจ้างปฏิเสธไม่จ่ายและ ให้โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออก โจทก์จึงปฏิเสธ โจทก์ถามนาย ป. กลับไปว่าเลิกจ้างโจทก์หรือไม่ นาย ป. ตอบว่าใช่ ซึ่งต่อมานายประยุทธ์ หัวหน้าโดยตรงของโจทก์ ก็ตอบว่าเมื่อนาย ป. พุดอย่างไรก็เป็น อย่างนั้น หลังจากนั้นโจทก์ส่งมอบงานคืนจำเลยที่ ๒ แล้วโจทก์ไม่ได้กลับไปทำงานอีก เช่นนี้ถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์แล้ว การที่โจทก์ไม่ได้มาทำงานหลังจากถูกเลิกจ้างจึงไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่ จำเลยที่ ๒ จึงต้อง จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ พิพากษากลับให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

๒๗๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๗/๒๕๕๗

เรื่อง คำสั่งของนายจ้างที่ให้พนักงานขับรถบรรทุกน้ำมันเคมีซึ่งมีวัตถุดิบอันตรายไปขับ รถบรรทุกหัวลาก เป็นการใช้อำนาจบริหารของนายจ้างมิใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ลูกจ้าง ไม่ปฏิบัติตามถือว่าขัดคำสั่ง นายจ้างขออนุญาตลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือได้

ผู้ร้องประกอบธุรกิจขนส่งสินค้าหลายประเภททั้งสินค้าที่เป็นวัตถุดิบอันตรายและสินค้าทั่วไป แม้ผู้คัดค้านทำงานให้ผู้ร้องในตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำมันเคมีซึ่งเป็นวัตถุดิบอันตราย แต่ก็ไม่มีข้อตกลง ว่าผู้ร้องจะมอบหมายให้ผู้คัดค้านขับรถบรรทุกสินค้าทั่วไปไม่ได้ ทั้งผู้คัดค้านมีใบอนุญาตขับรถประเภท ๔ ซึ่ง สามารถขับรถบรรทุกได้ทุกประเภท เมื่อปรากฏว่างานด้านบรรทุกสารเคมีมีจำนวนลดลง การที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้ผู้คัดค้านขับรถบรรทุกหัวลากนำสินค้าจากบริษัทไปส่งที่ทำเรือแหลมฉบัง จากนั้นให้ขับรถไปรับ สารเคมีที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จึงมิใช่การเพิ่มหน้าที่และเพิ่มงานแต่เป็นการใช้อำนาจในการ บริหารงานภายในบริษัทให้เหมาะสมเท่านั้น มิใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด การที่ผู้คัดค้านไม่ ปฏิบัติตามจึงเป็นความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ที่ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้อง ลงโทษผู้คัดค้านโดยการตักเตือนเป็นหนังสือจึงเหมาะสมแล้ว

๒๗๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๔๕/๒๕๕๗

เรื่อง พนักงานยื่นหนังสือถึงนายจ้างเรื่องไม่พอใจหัวหน้างานให้นายจ้างพิจารณามีเช่นนั้น พนักงานจะพร้อมใจกันหยุดทำงานล่วงเวลา นายจ้างเลิกจ้างหัวหน้างานทันทีโดยไม่ปรากฏว่าได้มีการ สอบสวนข้อเท็จจริงและหาทางแก้ไขปัญหาด้วยประการอื่นก่อน ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งหัวหน้างานอาวุโสโดยมีผู้บริหารระดับเหนือโจทก์ขึ้นไปอีก เป็นชาวญี่ปุ่น ผู้บริหารระดับเหนือโจทก์หรือจำเลยมีอำนาจแก้ไขคำสั่งของโจทก์เกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา ได้ การที่ลูกจ้างอื่นทำหนังสือร้องเรียนว่าไม่พอใจการทำงานของโจทก์จึงยื่นหนังสือให้จำเลยพิจารณาและหาก

ผลออกมาไม่เป็นที่พอใจลูกจ้างทุกคนจะพร้อมใจกันหยุดทำงานล่วงเวลา แล้วต่อมาจำเลยใช้เป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่ามีฉะนั้นลูกจ้างอื่นจะไม่ทำงานล่วงเวลาเป็นการคาดคะเนของจำเลยเอง โดยไม่ปรากฏข้อความในหนังสือระบุว่าให้จำเลยใช้วิธีเลิกจ้างโจทก์เป็นการยุติปัญหา เมื่อจำเลยได้รับหนังสือร้องเรียนดังกล่าวก็ไม่ปรากฏว่าจำเลยมีการสอบสวนข้อเท็จจริงและหาทางแก้ไขปัญหาด้วยประการอื่นก่อนที่ใช้วิธีเลิกจ้างโจทก์ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทันทีเป็นกรณีที่ยังไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอ ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒๗๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๖๗/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างใช้เวลางานส่งภาพลามก ส่งข้อมูลเงินเดือน สวัสดิการพนักงานซึ่งอาจกระทบต่อธุรกิจนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างขออนุญาตลงโทษเลิกจ้างได้

ผู้คัดค้านส่งข้อมูลเป็นข้อความและรูปภาพอันเป็นเรื่องส่วนตัวและข้อมูลซึ่งเป็นภาพลามกทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หลายครั้งหลายหนในเวลางาน ส่งข้อมูลค่าจ้างพนักงานของผู้ร้อง เงินสวัสดิการ และค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นความลับและเป็นเรื่องปกปิดของผู้ร้องและผู้คัดค้านข้อมูลดังกล่าวมาโดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนให้แก่บุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้คัดค้านเป็นกรรมการลูกจ้างและยังมีตำแหน่งเป็นประธานสหภาพแรงงาน ควรดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี แต่กลับใช้เวลาทำงาน กระทำเรื่องดังกล่าว ซึ่งถึงแม้บุคคลที่ผู้คัดค้านส่งข้อมูลให้จะเป็นกรรมการลูกจ้างของผู้ร้องและเป็นกรรมการสหภาพด้วยก็ตาม แต่ก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายและผลกระทบต่อธุรกิจของผู้ร้องในอนาคตได้ หากข้อมูลมีการเผยแพร่ออกไป ถือว่าเป็นการกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง ศาลอนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ ที่ผู้คัดค้านอุทธรณ์ทุกข้อขึ้นมาแล้วแต่เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๒ เพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมายทั้งสิ้น เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๒๗๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๙๙/๒๕๕๗

เรื่อง ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากโจทก์เห็นว่านางสาว บ. ไม่ใช่ลูกจ้างโจทก์ ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีกรรมการ ๕ คน นาย ส. เป็นหนึ่งในกรรมการโดยมีนางสาว บ. เป็นผู้จัดการทั่วไป ต่อมานาย ส. กรรมการถึงแก่ความตาย โจทก์แต่งตั้งนาย ค. เป็นประธานกรรมการแทน หลังจากนั้น นาย ส. ถึงแก่ความตายโจทก์ยังจ่ายเงินเดือนแก่ลูกจ้างผู้ร้องอีก ๓ เดือน

หากผู้ร้องไม่ใช่ลูกจ้างก็ไม่มีเหตุผลใดที่โจทก์ต้องจ่ายเงินเดือนให้แก่ผู้ร้องอีก วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓ โจทก์ส่งหนังสือขอขอบุคคลในไม่ตรีถึงลูกจ้างผู้ร้องพร้อมให้คืนเอกสาร ทริพย์สิน และสิ่งของอื่น วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๓ โจทก์มีคำสั่งแต่งตั้งให้นางสาว จ. รับผิดชอบงานบริหารทั่วไปแทนผู้ร้อง ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ประกอบกับสำเนาเช็คและรายการจ่ายเงินเดือนให้แก่ผู้ร้องระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-ธันวาคม ๒๕๕๒ รวม ๑๑ เดือน ล้วนเป็นเอกสารจ่ายเงินเดือนจากโจทก์ ผู้ร้องจึงเป็นลูกจ้างโจทก์ ที่โจทก์อุทธรณ์ศาลนำพยานบุคคลและพยานเอกสารที่จำเลยนำสืบเพิ่มเติมในชั้นพิจารณาไม่ถูกต้อง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๒๗๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๒๑/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างปรับเปลี่ยนการจ่ายเงินส่วนแบ่งการขายตามผลงานอันเป็นสภาพการจ้าง โดยไม่เป็นคุณกับลูกจ้างและลูกจ้างมิได้ยินยอม จึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบจ่ายเงินส่วนแบ่งการขายตามผลงานเนื่องจากจำเลยเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การจ่ายเงิสดังกล่าวโดยตัดสิทธิประโยชน์ส่วนแบ่งการขายตามผลงาน ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยให้การว่าเงินส่วนแบ่งการขายเป็นเงินจูงใจในการขาย ซึ่งจำเลยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ศาลแรงงานกลางเห็นว่า กฎเกณฑ์การจ่ายเงินส่วนแบ่งการขายทั้งสองฉบับเป็นเรื่องที่จำเลยทั้งสองได้เปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานของโจทก์และผลประโยชน์การจากทำงานของโจทก์ ถือว่ากฎเกณฑ์ทั้งสองฉบับต่างเป็นสภาพการจ้างที่จำเลยทั้งสองต้องผูกพันปฏิบัติต่อโจทก์ เมื่อจำเลยทั้งสองได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ โดยสภาพการจ้างที่เปลี่ยนแปลงใหม่เป็นการลดอำนาจหน้าที่ของโจทก์ลงบางส่วนและไม่ให้โจทก์ได้รับส่วนแบ่งการขาย โดยเอางานบางส่วนไปให้นาย ส. ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และโจทก์ไม่ตกลงยินยอมด้วยจึงไม่มีผลบังคับแก่โจทก์ และถือว่าเงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงานเป็นค่านายหน้าหรือค่าคอมมิชชั่น ซึ่งเป็นค่าจ้างค้างชำระ จึงกำหนดดอกเบี้ยให้อัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับถัดจากวันฟ้องตามที่โจทก์ขอ จำเลยอุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางจึงเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

๒๗๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๒๒/๒๕๕๗

เรื่อง โครงการเพื่อนช่วยเพื่อนหลังเกษียณอายุผูกพันนายจ้างกับสหภาพแรงงาน และยังผูกพันถึงลูกจ้างด้วย

โจทก์ฟ้องว่าโจทก์เป็นลูกจ้างธนาคาร ก. จำเลยเป็นสหภาพแรงงาน ธนาคาร ก. และจำเลยทำข้อตกลงร่วมกันจัดให้มีโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนโดยจะหักเงินพนักงานที่ร่วมโครงการรายละ ๑๐ บาทเพื่อค่าใช้จ่ายในการฌาปนกิจศพพนักงานที่เสียชีวิต และมีโครงการสมทบหลังเกษียณต่อจากโครงการเดิมต่อมาโจทก์เกษียณอายุโจทก์จึงสมัครเข้าร่วมโครงการ แต่จำเลยไม่รับโจทก์เข้าโครงการ ขอบังคับให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่มีคุณสมบัติที่จะเข้าร่วมโครงการนี้ ศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการข้อ ๒.๑ ระบุว่าพนักงานของธนาคาร ก. และต้องเป็นสมาชิกชมรมบัวใหญ่หรือสมาชิกสหภาพมา ข้อ ๒.๓ ระบุว่าก่อนเกษียณอายุได้สมัครเป็นสมาชิกของโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี โจทก์เป็นลูกจ้างของธนาคาร ก. และเป็นสมาชิกโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนมาตลอดตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ จนถึงปี ๒๕๕๑ โจทก์เคยเป็นสมาชิกชมรมบัวใหญ่มาก่อน โจทก์จึงมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์และไม่ได้ประพฤติดนเป็นปฏิปักษ์ต่อจำเลยโดยไม่สุจริต โครงการเพื่อนช่วยเพื่อนหลังเกษียณผูกพันธนาคาร ก. ผู้เป็นนายจ้างกับจำเลยแล้วยังผูกพันถึงลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ด้วย การที่จำเลยไม่รับโจทก์เข้าเป็นสมาชิกเป็นการเลือกปฏิบัติถือเป็นการใช้ดุลพินิจที่ไม่ชอบ

๒๓๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๘๙ - ๗๓๙๐/๒๕๕๗

เรื่อง คำพิพากษาของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น ไม่มีบทบัญญัติยกเว้นให้คู่ความขอให้รับรองเพื่อให้อุทธรณ์ข้อเท็จจริงได้

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์ไว้โดยเฉพาะแล้วว่า “ คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกา...” โดยไม่มีบทบัญญัติยกเว้นให้คู่ความขอให้รับรองเพื่อให้อุทธรณ์ข้อเท็จจริง ดังนั้นโจทก์ทั้งสองจึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

๒๓๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๙๕/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างไปปักป้ายลดความเร็วรถไฟที่ล้ม แล้วโดนรถไฟชนตายขณะเดินทางกลับที่พัก แม้จะเป็นการปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบถือเป็นการป้องกันรักษาประโยชน์นายจ้าง ย่อมมีสิทธิได้รับค่าทดแทน

คดีนี้โจทก์เป็นภริยาโดยชอบของผู้ตาย มีบุตรด้วยกัน ๔ คน ผู้ตายเป็นลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ (การรถไฟแห่งประเทศไทย) ตำแหน่งช่างฝีมือ ๓ ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ยามที่สะพาน วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๒ ผู้ตายออกไปปักป้ายลดความเร็วรถไฟที่ล้มซึ่งอยู่ห่างสะพานประมาณ ๑ กิโลเมตร แม้จะเป็นการ

ปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบแต่เนื่องจากเป็นป้ายเตือนให้รถไฟแล่นด้วยความเร็วไม่เกิน ๒๐ กม./ชม. เพราะสะพานกำลังซ่อมแซมหากแล่นด้วยความเร็วสูงสะพานอาจเสียหายทำให้รถไฟตกรางได้ ถือเป็น การป้องกันรักษาประโยชน์นายจ้าง เมื่อผู้ตายถูกรถไฟชนตายในระหว่างเดินทางกลับที่พักแม่หลังจากไปทำ ภารกิจส่วนตัวตามความจำเป็นเพราะช่วงเวลาอาจจะล่าช้าบ้างแต่ก็เป็นเส้นทางที่ผู้ตายกลับที่พัก ถือว่า ผู้ตายประสบอันตรายตามข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ แล้ว ย่อมมีสิทธิได้รับค่าทดแทน

๒๗๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๘๔/๒๕๕๗

เรื่อง อากาศเจ็บป่วยเป็นหวัดเนื่องจากลูกจ้างนั่งซ้อนรถจักรยานยนต์ผ้าสายฝนไปตรวจดู งานก่อสร้างให้นายจ้างแล้วรักษาไม่หาย ต่อมาไม่นานอาการหนักขึ้นจนเป็นโรคปอดอักเสบ ถือว่าลูกจ้าง เจ็บป่วยสืบเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ตาม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๘

คดีนี้โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่ไม่จ่ายเงินทดแทน การขาดรายได้จากการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานแก่โจทก์ เนื่องจากโจทก์เห็นว่าไม่ชอบ กล่าวคือ ระหว่าง วันที่ ๘ - ๑๖ กันยายน ๒๕๔๘ ขณะโจทก์ควบคุมดูแลงานก่อสร้างตามหน้าที่ให้นายจ้าง โจทก์นั่งซ้อน รถจักรยานยนต์ผ้าสายฝนไปตรวจดูงานก่อสร้าง เสื้อผ้าเปียกฝน โดยโจทก์ต้องทำงานในสภาพเสื้อผ้าเปียก ทั้งวันจนป่วย จำเลยให้การว่าอาการเจ็บป่วยของโจทก์มิได้เกิดจากการทำงานให้แก่ นายจ้างเนื่องจากโจทก์ ตากฝนในวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๘ ขณะที่ป่วยเป็นโรคน้ำท่วมปอดวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๔๙ ห่างกันมาก สาเหตุ ที่โจทก์ป่วยเป็นโรคหัดและโรคปอดอักเสบและน้ำท่วมปอดเกิดจากพยาธิสภาพของโจทก์ที่ไม่แข็งแรงและมี โรคประจำตัวอยู่ก่อนแล้ว คือเบาหวาน โรคปอด และความดันโลหิตสูง ศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า อาการเจ็บป่วยเป็นหวัดเนื่องจากโจทก์ตากฝนขณะทำงานให้นายจ้างแล้วรักษาไม่หาย ต่อมาไม่นานอาการ หนักขึ้นจนเป็นโรคปอดอักเสบ ถือว่าโจทก์เจ็บป่วยสืบเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงพิพากษาให้เพิก ถอนคำสั่งและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และให้จำเลยจ่ายประโยชน์ทดแทนการขาด รายได้ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๘ คำขออื่นให้ยก โจทก์อุทธรณ์ในประเด็น ค่าเสียหาย ศาลฎีกาเห็นว่า การดำเนินการวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้โจทก์ของจำเลยเป็นการดำเนินการตาม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๒ ชอบแล้ว ถือว่าจำเลยทั้งสืบเจตไม่ได้ กระทำละเมิดต่อโจทก์ โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากจำเลยทั้งสืบเจต อุทธรณ์โจทก์ฟังไม่ขึ้น

๒๘๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๘๘/๒๕๕๗

เรื่อง ในวันเดียวกันลูกจ้างยื่นใบลาออก ๓ ครั้ง โดยเปลี่ยนแปลงวันที่มีผลลาออก
พฤติการณ์ถือเป็นการสมัครใจลาออก มิใช่การเลิกจ้าง

โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากจำเลยใช้วิธีบีบบังคับเพื่อให้โจทก์ลาออก การลาออกของโจทก์จึงสมดังเจตนาแท้จริงของจำเลย โจทก์จำต้องออกจากงาน จำเลยให้การว่ามีได้เลิกจ้าง ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลย ตำแหน่งสุดท้ายทำหน้าที่เลขานุการผู้บริหาร อัตราค่าจ้างเดือนละ ๘๑,๔๐๐ บาท โจทก์มีปัญหาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงานโดยเฉพาะงานด้านเอกสาร ต่อมานาย ม. ย้ายโจทก์ไปปฏิบัติหน้าที่เลขานุการให้แก่นาย ร. ตั้งแต่วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๑ ต่อมาวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๑ โจทก์ยื่นหนังสือลาออกจำนวน ๓ ครั้ง กล่าวคือ ครั้งแรกระบุว่าประสงค์จะลาออกจากพนักงานให้มีผลวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ ต่อมาช่วงบ่ายโจทก์ยื่นใบลาออกอีกฉบับโดยเปลี่ยนแปลงวันที่มีผลทันทีคือวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๑ และได้คืนบัตรผ่านเข้า-ออก ภายหลังจากนั้นฉบับที่ ๓ ได้เปลี่ยนแปลงวันที่มีผลกลับไปเป็นวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ ศาลแรงงานกลางเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นการลาออกไม่ใช่เลิกจ้างจึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ในทำนองว่าจำเลยกดดันเพื่อบีบบังคับให้โจทก์ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๒๘๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๘๙/๒๕๕๗

เรื่อง ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้าง ในเรื่องห้ามลูกจ้างทำธุรกิจอื่นใดที่มีลักษณะเดียวกัน
หรือคล้ายคลึงกันกับนายจ้าง ห้ามเปิดเผยความลับทางการค้าของนายจ้างภายใน ๒ ปี นับแต่สัญญาสิ้นสุด

โจทก์นายจ้างฟ้องให้จำเลยกับพวกซึ่งเป็นลูกจ้าง ใ้รับผิดชอบในค่าเสียหายเนื่องจากการผิดสัญญาซึ่งโจทก์และจำเลยทำสัญญาจ้างต่อกันไว้ว่าห้ามจำเลยทำธุรกิจอื่นใดที่มีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันกับโจทก์ ห้ามเปิดเผยความลับของโจทก์ภายใน ๒ ปี นับแต่สัญญาสิ้นสุด แต่จำเลยกับพวกฝ่าฝืน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๒ - ๔ จ่ายเงินจำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท , ๕๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๐ บาท ตามลำดับ จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ประกอบธุรกิจจัดพิมพ์นิตยสารเพื่อจำหน่ายและมีรายได้จากตัวแทนสื่อโฆษณาสินค้าให้แก่ลูกค้าโดยมีนิตยสารในเครือแม่และเด็ก ระหว่างเป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๑ จัดตั้งบริษัท อ. มีจำเลยที่ ๒ และ ๓ เป็นผู้ถือหุ้น ต่อมาบริษัทดังกล่าวจัดทำนิตยสารคู่มือสำหรับแม่ตั้งครรภ์ซึ่งเป็นนิตยสารประเภทเดียวกับนิตยสารที่โจทก์จัดพิมพ์ มีภาพจำเลยที่ ๒ ในนิตยสารดังกล่าวและมีจำเลยที่ ๒-๔ ทำการมอบนิตยสารให้แก่โรงพยาบาลโดยจำเลยที่ ๔ ในฐานะผู้ประสานงานการผลิต การมอบนิตยสารให้แก่

โรงพยาบาลเกิดขึ้นภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่จำเลยที่ ๒-๔ ลาออก ทำให้บริษัท อ. ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานอันมีลักษณะเพื่อประโยชน์โดยไม่ได้รับอนุญาตจากโจทก์ จำเลยที่ ๒-๔ เปิดเผยแพร่ชื่อและที่ทำงาน ลูกค้าของโจทก์ การกระทำของจำเลยที่ ๒-๔ จึงเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๑๐ ส่วนคำขอที่โจทก์ขอให้จำเลยหยุดการกระทำอันเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของโจทก์ภายในระยะเวลา ๒ ปี นับแต่สัญญาสิ้นสุดนั้น ไม่อาจกำหนดให้ได้

๒๘๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๙๑ - ๗๖๙๒/๒๕๕๗

เรื่อง การที่นายจ้างเลิกจ้างโดยนำผลการประเมินการทำงานของลูกค้าเพียงปีเดียวมาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่พิจารณาผลการประเมินของปีก่อนๆ และประวัติการทำงานของลูกค้ามาพิจารณาด้วยถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างจำเลย โจทก์ที่ ๑ ทำงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก โจทก์ที่ ๒ ทำงานตำแหน่งช่างเทคนิค โดยโจทก์ทั้งสองทำงานกับจำเลยมาแล้วเกินกว่า ๑๐ ปี แม้ในปี ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นปีสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกรด E และ D อันหมายถึงผลการประเมินอยู่ในขั้นต่ำกว่ามาตรฐาน แต่ในระหว่างปี ๒๕๔๙ - ปี ๒๕๕๑ โจทก์ทั้งสองได้รับการประเมินอยู่ในเกรด B ซึ่งหมายถึงอยู่ในเกณฑ์ดี แสดงว่าโจทก์ทั้งสองปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานตลอดมาทั้งสามปีติดต่อกัน ประกอบกับตลอดระยะเวลาตั้งแต่โจทก์ทั้งสองเข้าทำงานกับจำเลยจนถึงวันเลิกจ้างปรากฏข้อเท็จจริงตามแบบประวัติการทำงานของโจทก์ทั้งสองว่าโจทก์ทั้งสองไม่เคยกระทำผิดและถูกลงโทษทางวินัยแต่อย่างใด การที่จำเลยอ้างเหตุเพียงว่าโจทก์ทั้งสองปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่จำเลยกำหนดโดยอาศัยแบบประเมินในปีสุดท้ายก่อนเลิกจ้างเพียงปีเดียวมาเป็นเหตุเลิกจ้างจึงไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ทั้งสอง การเลิกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

๒๘๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๒๓/๒๕๕๗

เรื่อง แม้จะมีข้อตกลงในสัญญาจ้างให้ระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ แต่ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไม่ใช้การฟ้องเกี่ยวกับข้อโต้แย้งในสัญญา จึงมีอำนาจฟ้อง

สัญญาจ้างแรงงานระบุว่า “ในระหว่างการปฏิบัติตามสัญญาฉบับนี้ หากมีการโต้แย้งหรือเกิดกรณีที่ไม่อาจยุติได้ ทั้งสองฝ่ายจะปรึกษาแก้ไขโดยอาศัยมิตรภาพที่ดี ถ้ายังตกลงกันไม่ได้ สามารถส่งเรื่องให้คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศของจีนที่เซี่ยงไฮ้ชี้ขาด การชี้ขาดของ

คณะกรรมการฯ นั้น ถือว่าเป็นอันสิ้นสุดทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม ในระหว่างรอการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามสัญญาอย่างต่อเนื่อง” คดีนี้โจทก์ฟ้องโดยกล่าวอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงเป็นการใช้สิทธิตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ บัญญัติไว้ มิใช่เป็นการฟ้องเกี่ยวกับข้อโต้แย้งซึ่งเกิดจากสัญญาว่าจ้างแต่อย่างใด โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

๒๘๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๒๔/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ ๓ ปี ไม่ได้ห้ามประกอบอาชีพอันเป็นการปิดทางทำมาหาได้ของลูกจ้างอย่างเด็ดขาด ไม่เป็นโมฆะ มีผลใช้บังคับได้

จำเลยทำงานเป็นลูกจ้างโจทก์ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โจทก์ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายสีทาอาคาร โจทก์และจำเลยทำสัญญาจ้างซึ่งระบุว่า ในกรณีที่จำเลยได้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของโจทก์ จำเลยจะไม่ไปประกอบธุรกิจประเภทเดียวกับธุรกิจของโจทก์ หรือมีส่วนร่วมส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคคลอื่นในการประกอบธุรกิจประเภทเดียวกับธุรกิจของโจทก์ภายในระยะเวลา ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่จำเลยพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ข้อตกลงดังกล่าวเป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์โดยระบุจำกัดประเภทธุรกิจไว้อย่างชัดเจน ไม่ได้ห้ามประกอบอาชีพอันเป็นการปิดทางทำมาหาได้ของจำเลยอย่างเด็ดขาด จำเลยยังสามารถประกอบอาชีพหรือทำงานในด้านอื่นที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงนี้ได้ ทั้งข้อห้ามตามข้อตกลงมีผลเพียง ๓ ปี จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่กันไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดทางทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ข้อตกลงดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ มีผลใช้บังคับได้

๒๘๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๒๕/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้ถือหุ้นเข้ามาทำงานบริหารจัดการงานในบริษัท จะมาทำงานหรือไม่มาก็ได้ ไม่ต้องบันทึกเวลาเข้าออก ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้ใด ไม่ใช่ลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการบัญชีและการเงิน จำเลยไม่จ่ายค่าจ้าง โจทก์ปีกว่ารวมจำนวน ๗๖๐,๐๐๐ บาท จำเลยให้การว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า การที่โจทก์เข้ามาบริหารจัดการงานในบริษัทจำเลยก็เนื่องจากเป็นผู้ถือหุ้นของจำเลย โดยให้สามีและพี่สาวโจทก์เป็นผู้ถือหุ้นแทน โจทก์เข้าทำงานไม่เป็นเวลา จะมาทำงานหรือไม่มาก็ได้

ไม่ต้องบันทึกเวลาเข้าออก ขณะทำงานโจทก์สามารถทำงานอื่นได้อีกด้วย การทำงานของโจทก์มีลักษณะไม่เหมือนกับลูกจ้างอื่นที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้ใด โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้าง

๒๘๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๙๑ - ๙๒๐๔/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น และชื่อบริษัท โดยมีที่ตั้งเดิม สิทธิหน้าที่ของลูกจ้างเหมือนเดิม ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนไปเป็นนิติบุคคลใหม่ กรณีจึงไม่ได้เป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลภายนอก ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗

โจทก์กับพวกฟ้องว่าจำเลยเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น เปลี่ยนชื่อบริษัท และระบบงาน อันเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างโดยโจทก์กับพวกไม่ได้ยินยอม จึงเป็นการผิดสัญญาทำให้โจทก์กับพวกได้รับความเสียหาย จำเลยให้การว่าไม่ได้เปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างแต่ประการใด ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยชำระเงินค่าเสียหายแก่โจทก์กับพวก จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เดิมจำเลยใช้ชื่อว่าบริษัท อ. ต่อมาจำเลยเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นใหญ่โดยขายหุ้นทั้งหมดให้บริษัท ท. โดยมีทะเบียนนิติบุคคล ที่ตั้งสำนักงาน การประกอบกิจการ และสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างลูกจ้างคงเดิมทุกประการ ต่อมาจำเลยเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท เท็น แล้วโจทก์กับพวกยื่นใบลาออก ศาลฎีกาเห็นว่าแม้ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของจำเลยได้เปลี่ยนไปจากบริษัท แทก มาเป็นบริษัท ท. ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างกันและเข้าครอบงำกิจการของจำเลยและต่อมาจำเลยเปลี่ยนชื่อก็ดำเนินการ ก็ไม่ได้ทำให้ความเป็นนิติบุคคลเดิมของจำเลยเปลี่ยนไปเป็นนิติบุคคลใหม่แต่อย่างใด กรณีจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ จำเลยไม่จำเป็นต้องให้โจทก์กับพวกยินยอมด้วย เมื่อโจทก์กับพวกได้ลาออกด้วยเหตุดังกล่าว จำเลยจึงไม่ใช่ผู้ผิดสัญญา พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

๒๘๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๙๐/๒๕๕๗

เรื่อง ตัวแทนประกันชีวิตไม่ใช่ลูกจ้าง

จำเลยประกอบกิจการรับประกันภัย โจทก์เป็นตัวแทนขายประกันชีวิตให้แก่จำเลย โดยมีค่าบำเหน็จตอบแทนเป็นเปอร์เซ็นต์ รายได้จากการขายตามสัญญาแต่งตั้งตัวแทน แม้จำเลยกำหนดเงินเดือนให้ แต่ตามสภาพการทำงาน รายได้ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสัดส่วนของค่าบำเหน็จร้อยละตามผลงานโดยมิได้คำนึงถึงระยะเวลาการทำงาน เพียงแต่มุ่งคำนึงถึงผลสำเร็จของงานการขายประกันกับการเก็บเงินของทีมงาน และเกณฑ์มาตรฐานของจำเลยเป็นสำคัญ ทั้งจำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชา เงินที่จำเลยจ่ายเดือนละ ๖,๓๐๐ บาท เป็นส่วนหนึ่งของค่าบำเหน็จตัวแทน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

๒๘๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๙๔/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เรียกรับผลประโยชน์จากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแลกกับการประเมินผลงานประจำปี เป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ เป็นทุจริตต่อหน้าที่ตามมาตรา ๑๑๙ (๑)

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายผลิต อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาและมีหน้าที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นการให้คุณให้โทษแก่ลูกจ้าง การที่โจทก์เรียกผู้ใต้บังคับบัญชามาพบก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพูดว่าหากพนักงานคนใดได้รับการประเมินที่ดีก็ให้เลี้ยงเปียร์โจทก์เป็นการตอบแทน และหลังจากประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วหากพนักงานคนใดได้รับการปฏิบัติงานที่ดีโจทก์ก็ทวงถามให้เลี้ยงเปียร์อีก พฤติกรรมของโจทก์เป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ย่อมส่งผลกระทบต่อการปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงานบุคคลของจำเลยโดยตรง ทั้งเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบอันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๑) เลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒๘๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๒๒/๒๕๕๗

เรื่อง ตกลงทำงานวันละ ๑๐ ชม. ซึ่งเกินเวลาทำงานปกติวันละ ๒ ชั่วโมง ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยทั้งสาม ตำแหน่งพนักงานนวดหน้า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท และค่าคอมมิชชั่นและค่าแนะนำลูกค้ารับบริการนวดหน้า สัญญาจ้างระบุเวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๑๐.๐๐ น. - ๒๑.๐๐ น. ซึ่งเกินเวลาทำงานปกติวันละ ๒ ชั่วโมง ลักษณะงานของโจทก์เป็นงานนวดหน้าซึ่งไม่เข้าข้อยกเว้นในลักษณะงานตามมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำเลยทั้งสามจึงต้องร่วมรับผิดชอบค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดแก่โจทก์

๒๙๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๗๕/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างไม่ลงโทษลูกจ้างจากพฤติกรรมกระต้างกระเดื่องผู้บังคับบัญชาทันทีถือว่าติดใจลงโทษด้วยสาเหตุนี้อีก แต่การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเกี่ยวกับเรื่องทำรายงานประจำเดือน เป็นการประพฤติดนไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์ทำงานตำแหน่งสุดท้ายเป็นวิทยากร การทำงานของโจทก์ที่ผ่านมากกว่า ๑๖ ปี โจทก์ไม่ต้องขออนุญาตผู้บังคับบัญชาก่อนออกปฏิบัติงานนอกสถานที่และไม่ต้องทำรายงาน ต่อมาจำเลยแต่งตั้งนางสาว ร.

เป็นผู้บังคับบัญชาโจทก์ และจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์รายงานหรือขออนุญาตผู้บังคับบัญชาก่อนออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่และทำรายงานประจำเดือน โจทก์ลงลายมือชื่อรับทราบ แต่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว ระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๕๐ – สิงหาคม ๒๕๕๐ โจทก์มาทำงานสาย ๙๖ วัน ขาดงาน ๑๖ วัน มีพฤติการณ์กระด้างกระเดื่องในที่ประชุม การมาทำงานสายและขาดงานไม่ถือเป็นความผิดร้ายแรง เมื่อจำเลยไม่ลงโทษโจทก์จากพฤติกรรมกระด้างกระเดื่องโดยว่าร้ายผู้บังคับบัญชาทันทีถือว่าจำเลยไม่ตั้งใจลงโทษโจทก์สาเหตุนี้อีก แต่คำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์รายงานหรือขออนุญาตผู้บังคับบัญชาก่อนออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ และทำรายงานประจำเดือนเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามจึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งและเป็นการประพฤติดนไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒๙๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๗๙ - ๙๘๘๑/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน : การแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างส่วนที่ขาดให้แก่ลูกจ้างที่โจทก์สั่งหยุดงาน เนื่องจากโจทก์เห็นว่าการหยุดกิจการชั่วคราวของโจทก์ชอบด้วยกฎหมายแล้ว จำเลยให้การว่าโจทก์เลือกปฏิบัติโดยให้ลูกจ้างทั้ง ๓๒ คน หยุดงานเฉพาะบุคคลจึงไม่จำเป็นตามมาตรา ๗๕ และโจทก์ไม่แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อน ๓ วัน ประกาศหยุดงานจึงไม่ชอบ ศาลแรงงานกลางพิพากษาเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า คดีนี้โจทก์แจ้งหยุดงานวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ โดยให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานในวันที่ ๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ แต่ได้รับค่าจ้างตามปกติ และเริ่มจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างปกติ ในวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ นั้น ถือได้ว่าวันที่ ๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ โจทก์ยังไม่ได้หยุดกิจการชั่วคราวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง เนื่องจากโจทก์ได้จ่ายค่าจ้างตามปกติแต่ไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานเท่านั้น โจทก์จึงเริ่มหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นวันที่จ่ายค่าจ้างตามอัตราร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างตามปกติตามบทบัญญัติดังกล่าวเท่านั้น จึงถือว่าโจทก์แจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ รวมเป็นเวลาสามวันทำการแล้ว การแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวจึงชอบด้วยกฎหมาย

ในส่วนการอุทธรณ์ในประเด็นว่าการหยุดกิจการชั่วคราวของโจทก์ไม่มีเหตุจำเป็นเนื่องจากปัญหาลูกคำสั่งซื้อสินค้าน้อยลงและจำนวนพนักงานมากกว่างานเกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่โจทก์สามารถคาดการณ์ได้นั้น อุทธรณ์ของจำเลยเป็นข้อที่มีไต่ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามตามประมวล

กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

๒๙๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๘๒/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างตำแหน่งช่างเสริมสวย นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายส่งไปเรียนที่ประเทศสิงคโปร์โดยมีข้อตกลงห้ามประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันภายใน ๓ ปี นับแต่วันสิ้นสุดการทำงาน ลูกจ้างฝ่าฝืน ศาลใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหาย และมีคำสั่งห้ามลูกจ้างเป็นช่างเสริมสวยหรือกระทำการแข่งขันทางการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นระยะเวลา ๒ ปี ได้

คดีนี้โจทก์ฟ้องจำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างได้รับผิดชดใช้ค่าเสียหายจากการผิดข้อตกลงเป็นเงิน ๕,๑๐๐,๐๐๐ บาท ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายจำนวน ๔๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย และมีคำสั่งห้ามมิให้จำเลยกระทำการเป็นช่างเสริมสวย หรือกระทำการแข่งขันทางการค้าในกิจการอันเป็นประเภทเสริมสวยความงาม ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเวลา ๒ ปี จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ส่งจำเลยไปฝึกอบรมด้านเทคนิคการเสริมความงามที่ประเทศสิงคโปร์เสียค่าใช้จ่าย ๑๐๐,๐๐๐ บาท โดยมีข้อตกลงว่าภายในระยะเวลา ๓ ปี นับแต่วันสิ้นสุดการทำงานจำเลยจะไม่ไปประกอบธุรกิจรับจ้างหรือทำงานในกิจการอันมีลักษณะหรือประเภทเดียวกันกับธุรกิจของบริษัท หากผิดเงื่อนไขจะต้องชดใช้ค่าเสียหาย ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท จำเลยผิดสัญญา แต่การกำหนดค่าเสียหาย ศาลมีดุลพินิจในการปรับลดเบี้ยปรับได้ตามความเหมาะสมแก่คดี เห็นสมควรกำหนดค่าเสียหายให้ ๔๐๐,๐๐๐ บาท แต่เพื่อมิให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จึงมีคำสั่งห้ามจำเลยกระทำการเป็นช่างเสริมสวย หรือกระทำการแข่งขันทางการค้าในกิจการอันเป็นประเภทเสริมสวยความงาม ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเวลา ๒ ปี

๒๙๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๒๑/๒๕๕๗

เรื่อง “ โทษ ” ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ โจทก์เข้าทำงานทดลองปฏิบัติงานของจำเลยในตำแหน่งช่าง ๒ ต่อมาจำเลยตรวจพบว่าโจทก์เคยต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ๒ ปี โทษจำคุกให้รอลงอาญา ๒ ปี โจทก์จึงขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๐ ศาลฎีกาเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๔ บัญญัติว่า “ให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ต้องโทษในกรณีความผิดต่างๆ ซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ และได้พ้นโทษแล้วก่อนหรือในวันที่

พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับโดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษและต้องพ้นโทษก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัติ
ล้างมลทินมีผลใช้บังคับ” การที่โจทก์ต้องคำพิพากษาว่ามีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๙๕ ,
๓๖๕ (๒) ให้ลงโทษจำคุก ๒ ปี แต่ศาลรอกการลงโทษจำคุกไว้ โจทก์จึงไม่ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา ถือ
ไม่ได้ว่าโจทก์เป็นผู้ต้องโทษตามความหมายของมาตรา ๔ โจทก์จึงไม่ได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติ
ล้างมลทินดังกล่าว

๒๙๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๒๒/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างฟ้องลูกจ้างในเรื่องผิดสัญญาจ้าง มีอายุความ ๑๐ ปี

พฤติการณ์ในการกระทำผิดของจำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง เป็นกรณีทำผิดระเบียบปฏิบัติในการใช้บัตร
โดยสารเครื่องบินผิดระเบียบของโจทก์ จึงถูกลงโทษตัดเงินเดือนและให้ใช้ราคาบัตรโดยสาร การกระทำของ
จำเลยที่ ๑ จึงเป็นการกระทำผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผิดสัญญาจ้างแรงงานซึ่งไม่มีกฎหมายกำหนด
อายุความไว้โดยเฉพาะ จึงถึงถือว่าอายุความ ๑๐ ปี เมื่อพฤติการณ์อันเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานเกิด
ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๓๗ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ต่อเนื่องกันและโจทก์นำคดีมาฟ้องเมื่อวันที่
๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ดังนั้นการใช้สิทธิเรียกร้องของโจทก์ต่อจำเลยที่ ๑ จึงยังไม่พ้นกำหนดระยะเวลา
อายุความ ๑๐ ปี คดีโจทก์จึงไม่ขาดอายุความ

๒๙๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๒๓ - ๙๙๒๔/๒๕๕๗

**เรื่อง ลูกจ้างถูกตำรวจเข้ามาจับกุมในโรงงานโดยอ้างว่ามีพฤติการณ์เกี่ยวข้องกับยาเสพติด
และนายจ้างให้สแกนลายนิ้วมือเพื่อออกจากโรงงาน ไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่**

โจทก์เป็นลูกจ้างรายวันของจำเลย วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๒ เจ้าพนักงานตำรวจเข้ามาใน
โรงงานของจำเลยแล้วจับกุมตัวโจทก์ทั้งสองไปโดยอ้างว่าโจทก์ทั้งสองเกี่ยวข้องเป็นผู้มีเมทแอมเฟตามีนอันเป็น
ยาเสพติดให้โทษประเภท ๑ ไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่ายและจำหน่าย โจทก์ที่ ๑ และ ๒ จึงถูกจำเลยบังคับ
ให้สแกนลายนิ้วมือเวลา ๑๓.๕๒ น. และ ๑๓.๕๕ น. ตามลำดับ เพื่อออกจากโรงงาน แล้วจำเลยยึดเอาบัตร
ประจำตัวพนักงานของโจทก์ทั้งสอง การกระทำดังกล่าวของจำเลยถือเป็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองในวันที่มีการ
จับกุมตัวโจทก์ทั้งสอง ขณะนั้นโจทก์ทั้งสองไม่ได้กระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จำเลยจึง
ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ทั้งสอง

๒๙๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๘๕/๒๕๕๗

เรื่อง จ้างที่ปรึกษาด้านการตลาด จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ต้องทำรายงานการซื้อขายให้บริษัททุกเดือน ถือเป็นจ้างแรงงาน (คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นาย พ. ลูกจ้าง ซึ่งโจทก์ไม่เห็นด้วยเนื่องจากนาย พ. ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านการตลาด ไม่มีการกำหนดวันทำงานปกติ ไม่ต้องลงเวลาทำงาน ไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ จึงไม่ใช่ลูกจ้างโจทก์ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ บัญญัตินิยาม “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ข้อเท็จจริงได้ความว่าโจทก์ว่าจ้างนาย พ. ในหน้าที่ปรึกษาด้านการตลาดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ตลอดเวลาที่ทำงานให้โดยไม่กำหนดปริมาณงานว่าต้องทำมากน้อยเพียงใด ซึ่งต้องด้วยคำนิยามทั้งหมดดังกล่าวแล้ว นอกจากนี้นาย พ. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของโจทก์ที่ให้ทำรายงานการซื้อขายสินค้ารวมทั้งทำบัญชีรายรับรายจ่ายให้โจทก์ตรวจสอบทุกเดือน เป็นการแสดงให้เห็นว่าโจทก์มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือนาย พ. ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ แล้ว แม้นาย พ.ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ในเรื่องอื่นก็ตาม จึงถือว่านาย พ. เป็นลูกจ้างโจทก์

๒๙๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๔๗๓/๒๕๕๗

เรื่อง การที่จำเลยสัมภาษณ์โจทก์แล้วให้โจทก์ตรวจสอบค้นหาสถานที่ในการก่อสร้างสำนักงาน ก็เป็นเพียงการตรวจสอบทัศนคติและวิสัยทัศน์เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการรับบุคคลเข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานยังไม่เกิด

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยได้ว่าจ้างโจทก์ให้ทำงานตำแหน่งผู้จัดการสำนักงานภูมิภาคนครราชสีมา แต่จำเลยยังไม่ได้ให้โจทก์ทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้รวม ๙ เดือน จึงเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างจำเลยให้การว่าจำเลยยังไม่ได้ตกลงว่าจ้างโจทก์ให้ทำงาน ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๐ โจทก์ทำหนังสือถึงจำเลยขอสมัครงานตำแหน่ง VP ต่อมาวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๐ และวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๑ โจทก์ทำหนังสือถึงจำเลยเพื่อขอให้พิจารณาตำแหน่งงานให้โจทก์ ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าจำเลยได้เรียกให้โจทก์มาทำสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใด การที่จำเลยสัมภาษณ์โจทก์แล้วให้โจทก์ตรวจสอบค้นหาสถานที่ในการก่อสร้างสำนักงานภูมิภาคนครราชสีมา ก็เป็นเพียงการตรวจสอบทัศนคติและวิสัยทัศน์ในการทำงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการรับบุคคลเข้าทำงาน ยังมิได้ก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลย หากจำเลยมีความประสงค์ที่จะรับ

โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างก็จะต้องมีการทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกัน แต่โจทก์ไม่ได้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลย ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยในฐานะลูกจ้างนายจ้างจึงยังไม่เกิดขึ้น โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลย จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์

๒๘๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๔๗๕ - ๑๐๔๘๔/๒๕๕๗

เรื่อง เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานพิพากษาเกินคำขอได้ ตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

คดีนี้โจทก์กับพวกฟ้องจำเลยผู้เป็นนายจ้างให้จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โดยมีได้บรรยายฟ้องและมีคำขอให้ชำระดอกเบี้ย ศาลแรงงานภาค ๒ ได้พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีของค่าชดเชย และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ของค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้ ดังนั้น เมื่อศาลแรงงานภาค ๒ เห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความยอมมีอำนาจพิพากษาให้จำเลยชำระดอกเบี้ยให้แก่โจทก์ได้

๒๘๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๕๐๒/๒๕๕๗

เรื่อง ค่าทำงานในวันหยุด , บริษัทชำระบัญชีเสร็จสิ้นแล้วจึงไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล ไม่อาจเป็นคู่ความโดยเป็นผู้ฟ้องหรือถูกฟ้องเป็นคดีได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๕ ลูกจ้างจึงไม่มีอำนาจฟ้อง

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งซูเปอร์ไวเซอร์ ฟ้องให้จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุด กล่าวคือจำเลยจัดให้โจทก์หยุดสัปดาห์ละ ๒ วัน คือวันเสาร์และวันอาทิตย์ แต่จำเลยให้โจทก์ทำงานในวันเสาร์โดยไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ จำเลยที่ ๑ ให้การว่าจำเลยที่ ๑ โอนย้ายโจทก์ให้ทำงานกับจำเลยที่ ๒ โดยโจทก์ยินยอม และต่อมาได้ย้ายโจทก์ไปทำงานที่โรงงานซึ่งทำงานจันทร์-เสาร์ โดยโจทก์ยินยอม ระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่ ๒ กำหนดให้ทำงานจันทร์ - เสาร์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามฟ้อง ศาลแรงงานพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยที่ ๑ จดทะเบียนเลิกบริษัทโดยชำระบัญชีเสร็จสิ้นวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๗ จำเลยที่ ๑ จึงไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคลที่จะมีสิทธิและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๖๖ ไม่อาจเป็นคู่ความโดยเป็นผู้ฟ้องหรือถูก

ฟ้องเป็นคดีได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๕ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง สำหรับในส่วนของ จำเลยที่ ๒ แม้ทางปฏิบัติโจทก์ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่จำเลยที่ ๒ ให้โจทก์ทำงานจันทร์ – ศุกร์ แต่ก็เป็นการตกลงกันภายในและเป็นคุณแก่โจทก์ เมื่อข้อบังคับกำหนดให้ทำงานจันทร์ – เสาร์ การทำงานในวันเสาร์จึงไม่ถือเป็นการปฏิบัติขัดกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๒ การทำงานในวันเสาร์จึงไม่ถือว่าจำเลยที่ ๒ สั่งให้โจทก์ทำงานในวันหยุด จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและเงินเพิ่มให้แก่โจทก์

๓๐๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๕๐๗/๒๕๕๗

เรื่อง การเล่นพนันสลากกินรวบเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย ซึ่งโดยสภาพแห่งความผิด แม้ลูกจ้างจะได้หยุดการกระทำแล้วก็ตาม ก็ยังคงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ นายจ้างกรณีร้ายแรง

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด พนักงานของจำเลยเข้าร่วมเล่นสลากกินรวบ จากการสอบสวนวินัยผู้อื่นก็มักมีการพาดพิงถึงว่าโจทก์ก็เคยเป็นผู้รับซื้อขายสลากกินรวบ เมื่อดำเนินการสอบสวนทางวินัยแก่โจทก์ โจทก์ยอมรับสารภาพแต่แจ้งว่าได้หยุดการกระทำแล้วตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๒ ซึ่งไม่ปรากฏว่าในช่วงระยะเวลาก่อนที่โจทก์จะหยุดซื้อขายสลากกินรวบนั้น การกระทำของโจทก์ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยมากน้อยเพียงใด แต่การเล่นพนันสลากกินรวบเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย ซึ่งโดยสภาพแห่งความผิดแม้โจทก์จะได้หยุดการกระทำแล้วก็ตามก็ยังคงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยซึ่งเป็นกรณีร้ายแรง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงชอบด้วยกฎหมาย จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์

๓๐๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๗๔๔/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องผู้ค้าประกันเกี่ยวกับความรับผิดของทายาท ต้องฟ้องภายใน ๑ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๗๕๕

โจทก์ ฟ้องให้จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ผู้ค้าประกันการทำงานของนาย จ. ให้รับผิด และฟ้องจำเลยที่ ๓ ภรรยา นาย จ. จำเลยที่ ๓ และที่ ๕ ปิตามารดาของนาย จ. นายจ. ทำงานตำแหน่งผู้จัดการ ระหว่างทำงาน นายจ. เก็บเงินค่าสินค้าแล้วไม่นำส่งโจทก์ ทำให้โจทก์เสียหาย ต่อมา ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๙ นาย จ. เสียชีวิต ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย จ. สมรสกับจำเลยที่ ๓ นาย จ. เป็นบุตรของจำเลยที่ ๔ และที่ ๕ ตามสำเนาทะเบียนบ้าน จำเลยที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๕ เป็นทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกของนาย จ. ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๒๙ จึงต้องร่วมรับผิดชอบหนี้ของนาย จ. ที่มีต่อโจทก์ตามมาตรา ๑๖๐๐ แต่ทั้งนี้ไม่เกินกว่าทรัพย์มรดกที่ตกทอดได้แก่ตนตามมาตรา ๑๖๐๑ เมื่อนาย จ. เสียชีวิตวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๙ แต่

โจทก์ไม่ได้นำสืบแสดงหลักฐานให้เห็นว่าที่โจทก์ยื่นฟ้องจำเลยทั้งห้าต่อศาลแพ่งเมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๐ นั้นศาลแพ่งมีคำสั่งไม่รับฟ้องเมื่อใด โจทก์ฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐ จึงเกินกว่า ๑ ปี คดีในส่วน จำเลยที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๕ จึงขาดอายุความตามมาตรา ๑๗๕๕

๓๐๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๗๔๕/๒๕๕๗

เรื่อง ค่าชดเชยผิคนัดนับแต่วันเลิกจ้าง ส่วนค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าผิคนัดเมื่อ
ทวงถาม การฟ้องคดีถือว่าลูกจ้างได้ทวงถามให้นายจ้างชำระเงินแล้ว

ค่าชดเชยเป็นเงินที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างต้องจ่ายให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างในทันทีที่มีการเลิกจ้าง จึงถือว่าจำเลยผิคนัดจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์นับแต่วันเลิกจ้าง ส่วนค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ามิใช่เงินที่จะต้องจ่ายทันทีเมื่อมีการเลิกจ้าง แต่ผู้มีสิทธิในเงินดังกล่าวจะต้องทวงถามก่อน การที่โจทก์ฟ้องขอให้บังคับ จำเลยชำระค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ กรณีถือว่าได้ทวงถามให้จำเลยชำระหนี้แล้ว เมื่อจำเลย ไม่ชำระจึงตกเป็นผู้ผิคนัด โจทก์ย่อมมีสิทธิคิดดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปตามที่โจทก์ขอ

๓๐๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๗๔๖/๒๕๕๗

เรื่อง สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายอันเกิดจากการผิสัญญาจ้างแรงงาน มีอายุความ ๑๐ ปี
ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐

การที่เงินสดและสินค้าขาดบัญชี เป็นความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๑ ในฐานะผู้จัดการที่บริหารจัดการการเงินบกพร่อง ทำหน้าที่ประมาทเลินเล่อ ไม่ได้กำหนดมาตรการดูแลด้านการเงิน ฉะนั้นเมื่อการ ตรวจสอบการรับจ่ายเงินของโจทก์ตลอดจนรวบรวมใบสำคัญและเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับการเงินของโจทก์โดย ครบถ้วนเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการและเป็นไปตามข้อบังคับประเภท สหกรณ์ฯ การฟ้องคดีของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างให้จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการรับผิดชอบในเงินสด และสินค้าที่ขาดบัญชีจึงเป็นการฟ้องเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ผิสัญญาจ้างแรงงาน หาใช่เป็นการฟ้อง โดยอาศัยมูลละเมิดอย่างเดียวดังคำพิพากษาศาลฎีกาที่จำเลยที่ ๒ อ้างมาในอุทธรณ์ไม่ สิทธิเรียกร้อง ค่าเสียหายอันเกิดจากสัญญาจ้างแรงงานตามฟ้องนี้ไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้ จึงมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐

๓๐๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๘๙๙/๒๕๕๗

เรื่อง บันทึกในหนังสือเลิกจ้างลูกจ้างสละสิทธิไม่เรียกร้องเงินใดๆ เพิ่มเติมอีก ลูกจ้างจึงไม่มี
สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ตามบันทึกในหนังสือเลิกจ้างระบุว่า จำเลยที่ ๑ ขอเลิกจ้างโจทก์โดยพิจารณาจ่ายค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่นๆ อันเนื่องมาจากการเลิกจ้างตามระเบียบข้อบังคับทั่วไปเกี่ยวกับการทำงาน ตามอายุงานให้โจทก์เป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๑๔๒,๕๑๔.๘๗ บาท และโจทก์ลงชื่อรับทราบว่าได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและจะไม่เรียกร้องผลประโยชน์ใดๆ เพิ่มเติมนั้น เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่าโจทก์จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบัญชีและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีและได้อ่านข้อความบันทึกหนังสือเลิกจ้างเข้าใจแล้วจึงลงชื่อ แสดงว่าเมื่อโจทก์ได้รับเงิน ๑,๑๔๒,๕๑๔.๘๗ บาท จากจำเลยแล้วโจทก์ตกลงไม่ติดใจเรียกผลประโยชน์ใดเพิ่มเติมก็คือค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจากจำเลยอีก สิทธิเรียกร้องของโจทก์ในค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นอันระงับไป โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

๓๐๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๙๐๖/๒๕๕๗

เรื่อง บุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑

หนี้ของโจทก์ทั้ง ๑๔๑ คน เป็นหนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑ แต่หนี้ในอันมีบุริมสิทธิของโจทก์แต่ละคนต้องอยู่ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๕๗ กล่าวคือ ต้องเป็นหนี้ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ หรือเงินอื่นที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ทำให้ โดยนับถอยหลังขึ้นไป ๔ เดือน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินคนละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท สำหรับสิทธิในการขอเฉลี่ยของผู้ร้องซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาของจำเลยที่ไม่มีทรัพย์สินอื่นใดให้นำยึดขายทอดตลาดได้อีกเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๒๙๐ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ แม้ในชั้นบังคับคดีเจ้าพนักงานบังคับคดีขายทอดตลาดทรัพย์สินของจำเลยได้เงินจากการขายทอดตลาดไม่พอชำระหนี้แก่โจทก์แต่ละรายสิทธิของผู้ร้องที่จะขอเฉลี่ยตามกฎหมายก็มีเสียไป ผู้ร้องจึงมีสิทธิเข้าเฉลี่ยทรัพย์สินได้

๓๐๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๙๐๗/๒๕๕๗

เรื่อง ย้ายตำแหน่งลูกจ้างต่ำกว่าตำแหน่งเดิมอันเป็นการกั้นแก้งลูกจ้าง คำสั่งจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามจึงไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่เกินกว่า ๓ วัน , การฟ้องเรียกเงินตามพรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่มีบทกฎหมายกำหนดบังคับให้ต้องไปร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก่อน ดังนั้นลูกจ้างจึงนำคดีไปฟ้องศาลได้โดยตรง

จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์ซึ่งเดิมดำรงตำแหน่งผู้จัดการส่วนระดับ พี ๗ สังกัดประธานเจ้าหน้าที่บริหารไปช่วยปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราวระยะเวลาเกินกว่า ๓ เดือน ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุและคลังสินค้าอาวุโสระดับ พี ๓ เมื่อตำแหน่งระดับพี ๗ เป็นตำแหน่งที่มีอำนาจบังคับบัญชาสูงกว่าตำแหน่งระดับพี ๓ การกระทำของจำเลยที่ ๑ จึงเป็นการย้ายโจทก์ไปทำงานในตำแหน่งต่ำกว่าเดิมอันเป็นการกั่นกั้นโจทก์ คำสั่งของจำเลยที่ ๑ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย การที่โจทก์ไม่เดินทางไปทำงานที่จังหวัดอยุธยา แต่กลับเดินทางมาทำงานที่สำนักงานใหญ่ จึงชอบแล้วไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่

คดีนี้โจทก์ฟ้องค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าทำงานในวันหยุด ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นการฟ้องเรียกเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งไม่มีบทกฎหมายใดกำหนดบังคับให้ต้องไปร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนจึงจะนำคดีมาสู่ศาลได้ ไม่ใช่การฟ้องในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามที่จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ กรณีจึงไม่ต้องตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย

๓๐๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๙๐๘/๒๕๕๗

เรื่อง ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างไม่สามารถหาเงินมาวางศาลได้ครบ อันมีสาเหตุมาจากสถานะทางเศรษฐกิจตกต่ำและขาดทุนสะสม ไม่ใช่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลไม่อนุญาตให้ขยายเวลาวางเงินจึงชอบแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้าง โดยโจทก์ไม่สามารถนำเงินมาวางศาลได้ทันภายในกำหนดเวลา ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งขยายเวลาวางเงินให้ถึงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ แต่โจทก์ไม่สามารถหาเงินมาวางได้ทัน จึงยื่นคำร้องขอขยายเวลาวางเงินไปอีก ๑๕ วัน ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่อนุญาต โจทก์อุทธรณ์คำสั่งว่าโจทก์ไม่สามารถวางเงินได้ทัน คดีนี้ต้องวางเงินสูงถึง ๙๓,๗๒๕ บาท โจทก์ไม่สามารถหาเงินได้ครบอันมีสาเหตุมาจากสถานะทางเศรษฐกิจตกต่ำและขาดทุนสะสมเนื่องจากกิจการถูกชาวบ้านประท้วงจนหยุดกิจการทำให้ไม่มีรายได้ ศาลฎีกาเห็นว่า กรณีของโจทก์ไม่ใช่กรณีจำเป็นและไม่ใช่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ พิพากษายืน

๓๐๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๒๐๖/๒๕๕๗

เรื่อง บริษัทควบกัน บริษัทใหม่ยอมได้ไปทั้งสิทธิและความรับผิดชอบที่มีอยู่กับบริษัทเดิมอันได้มาควบกันนั้นทั้งสิ้น การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนต้องนำระยะเวลาของบริษัทเดิมก่อนควบบริษัทมานับต่อเนื่อง

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งและคำวินิจฉัยของจำเลย ในการประเมินอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เนื่องจากโจทก์จดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด โดยเกิดจากการควบบริษัท ว. (ประเทศไทย) และบริษัท ว. (บางปะอิน) ก่อนจดทะเบียนควบบริษัทเดิมทั้งสองกำหนดอัตราเงินสมทบที่ประเมินไว้ร้อยละ ๐.๐๘ ของเงินค่าจ้าง โจทก์ยอมได้ไปทั้งสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่กับบริษัทเดิมทั้งสอง แต่จำเลยมีหนังสือถึงโจทก์กำหนดให้โจทก์จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนในอัตราร้อยละ ๐.๔ ของเงินค่าจ้าง จำเลยให้การว่าไม่นำระยะเวลาของบริษัทเดิมก่อนควบบริษัทมานับต่อเนื่อง สิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิเฉพาะตัวไม่อาจโอนกันได้ ศาลแรงงานภาค ๑ พิพากษาเพิกถอนคำสั่งและคำวินิจฉัยของจำเลย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าโจทก์เป็นนิติบุคคลที่เกิดจากการควบเข้ากันเป็นบริษัทโจทก์ มิใช่การเลิกประกอบกิจการ ผลจากการควบบริษัทเข้ากันจึงต้องใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บังคับเช่นเดียวกัน ซึ่งมาตรา ๑๒๔๓ บัญญัติว่า บริษัทใหม่ยอมได้ไปทั้งสิทธิและความรับผิดชอบที่มีอยู่กับบริษัทเดิมอันได้มาควบกันนั้นทั้งสิ้น นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ยังบัญญัติรับรองการควบกันของนิติบุคคลว่าสิทธิต่างๆ ซึ่งลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนจะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มีบริษัทจำกัด นายจ้างและลูกจ้าง จึงต้องนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับด้วยจะใช้เพียงพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฯ หาได้ไม่ ซึ่งจำเลยที่ ๑ และ ๔ ก็เคยนำระยะเวลาจ่ายเงินสมทบของบริษัทเดิมก่อนควบบริษัทจำกัดเข้ากันมานับต่อเนื่อง แต่กลับมาเปลี่ยนหลักเกณฑ์ไม่นำระยะเวลามานับต่อเนื่องให้ตามหนังสือเวียนลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๘ โดยไม่ปรากฏว่าเพราะเหตุไร การกระทำของจำเลยที่ ๑ และที่ ๔ เห็นได้ชัดว่าเป็นการแสวงหาประโยชน์ในกองทุนเงินทดแทนให้มีจำนวนมากขึ้นเกินสมควร เป็นการเพิ่มภาระให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย พิพากษายืน

๓๐๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๒๐๙ - ๑๑๒๑๑/๒๕๕๗

เรื่อง ย้ายต้นสายการเดินรถ ปอ. ๕๐๗ จากปากน้ำมาอยู่ที่สายใต้ใหม่ เป็นการย้าย “สถานประกอบกิจการ” ตามมาตรา ๑๒๐ ลูกจ้างระดับล่างพักอาศัยอยู่จังหวัดสมุทรปราการได้รับผลกระทบเนื่องจากต้องรับส่งหลานไปโรงเรียน กลับมาทำงานพิเศษไม่ทัน ลำบากและเสียเวลาเดินทางมากกว่าเดิม ทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อยลงกว่าเดิม ถือว่าลูกจ้างได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิต

โจทก์ทั้งสามฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการที่ ๑/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๑ ที่วินิจฉัยว่าโจทก์กับพวกไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๑๓ (นายจ้าง) ประกอบกิจการขนส่งคนโดยสารโดยรถยนต์โดยสารปรับอากาศสาย ปอ. ๕๐๗ เดิมวิ่งจากต้นสายอยู่ปากน้ำ ไปยังสถานีขนส่งผู้โดยสารสายใต้ใหม่ (ตลิ่งชัน) ซึ่งเป็นปลายสายแล้วแล้ววิ่งกลับอยู่ปากน้ำ จำเลยได้ประกาศย้ายสถานที่ทำงานจากอยู่ปากน้ำไปยังสถานที่ทำงานใหม่ที่สายใต้ใหม่ ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ เหตุที่จำเลยที่ ๑๓ ต้องย้ายเนื่องจากเจ้าของสถานที่ไม่ต่อสัญญาเช่า อยู่ปากน้ำเดิมเป็นที่ตั้งสำนักงาน เป็นอู่ซ่อมรถและเป็นที่ยึดรถประมาณ ๓๖ คัน หลังจากย้ายต้นสายไปอยู่ที่สายใต้ใหม่แล้ว ที่ปากน้ำกลายเป็นปลายสาย แต่เดิมตอนที่ต้นสายอยู่ปากน้ำพนักงานล้างรถจะล้างรถตอนรถเข้าจอด แต่เมื่อย้ายต้นสายไปที่สายใต้ใหม่ จำเลยที่ ๑๓ จัดให้พนักงานล้างรถที่สายใต้ใหม่ด้วย ในวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๐ โจทก์ทั้งสามได้มีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างต่อจำเลยที่ ๑๓ ให้มีผลในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า คำว่า “สถานประกอบกิจการ” ตามมาตรา ๑๒๐ นั้น มีจุดประสงค์ที่จะให้หมายถึงสถานที่ที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในการประกอบกิจการของนายจ้างเป็นสำคัญ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ที่ ๑ และ ๒ ในการล้างทำความสะอาดรถ และการทำหน้าที่เป็นแม่บ้านสำนักงานของโจทก์ที่ ๓ นั้นจะทำได้ที่ต้นสายการเดินรถเท่านั้น ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่รถวิ่งบริการหรือที่ปลายสายใต้ได้ การที่จำเลยที่ ๑๓ (นายจ้าง) ย้ายต้นสายจากอยู่ปากน้ำไปอยู่สายใต้ใหม่เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว อยู่สายใต้เดิมเป็นเพียงปลายสายซึ่งเป็นเพียงจุดจอดรถลงเวลาในช่วงเวลาสั้นๆ จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นสถานประกอบกิจการอีกแห่งหนึ่งของนายจ้างที่มีอยู่ก่อนแล้วได้ พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการ และให้จำเลยที่ ๑๓ (นายจ้าง) จ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่โจทก์ทั้งสาม จำเลยที่ ๑๓ (นายจ้าง) อุทธรณ์

ศาลฎีกาพิจารณาประเด็น “ผลกระทบต่อการดำรงชีพ” แล้วเห็นว่า โจทก์ที่ ๑ ทำหน้าที่ล้างรถค่าจ้างวันละ ๑๙๑ บาท พักอาศัยบ้านของตนเองที่ อ. บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อาศัยอยู่กับบุตรสาวอายุ ๑๘ ปี หลานชายอายุ ๓ เดือน โจทก์ที่ ๑ มีหน้าที่รับส่งหลานโดยนำไปฝากเลี้ยง ส่วนบุตรสาวเป็นพนักงานจ้างเหมาเวลาเข้างานไม่แน่นอน ไม่สามารถดูแลบุตรเองได้ หากจ้างคนเลี้ยงต้องเสียค่าใช้จ่าย โจทก์ที่ ๒ ทำหน้าที่ล้างรถค่าจ้างวันละ ๑๙๑ บาท อยู่บ้านเช่า อ.เมือง จังหวัดสมุทรปราการ อาศัยอยู่กับบุตรชาย

อายุ ๑๕ ปี กำลังเรียนมัธยม ๓ ต้องดูแลอย่างใกล้ชิดหากย้ายไปทำงานแห่งใหม่จะกลับมาทำงานพิเศษไม่ทัน ทำให้ขาดรายได้พิเศษเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท ส่วนโจทก์ที่ ๓ ทำหน้าที่แม่บ้านสำนักงาน ค่าจ้างเดือนละ ๕,๘๐๐ บาท อาศัยอยู่บ้านตนเองที่ อ.เมือง จังหวัดสมุทรปราการ โจทก์ที่ ๓ มีหน้าที่คอยรับส่งหลาน ๒ คน ไปโรงเรียน บ้านพักของโจทก์ทั้งสามอยู่ห่างจากอุโมงค์น้ำเดิมไม่เกิน ๑ กิโลเมตร แต่อยู่สายใต้ใหม่อยู่ห่างจาก บ้านพักโจทก์ทั้งสามกว่า ๕๐ กิโลเมตร หากโจทก์ทั้งสามย้ายไปทำงานที่ใหม่ย่อมมีความลำบากและเสียเวลา ในการเดินทางมากกว่าเดิม และต้องเดินทางโดยรถโดยสารสาย ปอ. ๕๐๗ ไปทำงานที่อุโมงค์น้ำใหม่ให้ทันใน เวลา ๐๘.๐๐ ต้องขึ้นรถที่ปากน้ำในเวลา ๐๖.๐๐ น. เป็นอย่างช้า และหลังจากโจทก์ทั้งสามเสร็จงานในเวลา ๑๗.๐๐ น. และขึ้นรถกลับในทันทีที่จะมาถึงปากน้ำอย่างเร็ว ๑๙.๓๐ น. อันเป็นเหตุให้โจทก์ทั้งสามมีเวลา พักผ่อนน้อยลงกว่าเดิม และไม่มีเวลาดูแลครอบครัวได้เช่นเดิม ดังนั้น เมื่อโจทก์ทั้งสามเห็นว่าการย้ายสถาน ประกอบกิจการเป็นเหตุให้ได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของตนเองและครอบครัวจึงบอก เลิกสัญญาจ้างจึงชอบแล้ว พิพากษายืน

๓๑๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๒๑๓/๒๕๕๗

เรื่อง หนี้ที่เกิดก่อนประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีเรียกหรือรับหลักประกัน การทำงานฯ ผู้ค้ำประกันต้องรับผิดชอบจำนวน แต่หนี้ที่เกิดหลังประกาศฯ ผู้ค้ำประกันต้องรับเพียงไม่เกิน ๖๐ เท่า ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน

ความรับผิดตามสัญญาค้ำประกันของจำเลยที่ ๒ จะเกิดขึ้นต่อเมื่อจำเลยที่ ๑ ผู้เป็นลูกจ้างได้ทำ ความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่โจทก์ เมื่อปรากฏว่าหนังสือรับสภาพหนี้ที่โจทก์ทำกับลูกจ้างจำนวน ๘ ฉบับ มูลหนี้ ตามสัญญาค้ำประกันของจำเลยที่ ๒ เกิดขึ้นก่อนวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑ อันเป็นวันที่ประกาศกระทรวง แรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกเก็บหรือรับประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการ ทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลบังคับ ดังนั้นจำเลยที่ ๒ ต้องรับผิดชอบในความเสียหายคิดเป็นเงินจำนวน ๔๗,๑๖๖ บาท เมื่อคดีนี้ตามหนังสือรับสภาพหนี้กำหนดให้มีการชำระหนี้เป็นงวดและจำเลยที่ ๑ ลูกจ้างชำระ หนี้ให้บางส่วนแล้ว ๓๓,๗๒๘ บาท ในการหักเปลื้องนี้ของจำเลยที่ ๑ จึงต้องใช้หนี้ที่ถึงกำหนดชำระก่อนได้ เปลื้องไปก่อนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๓๒๘ วรรคสอง จึงต้องนำเงินที่จำเลยที่ ๑ ชำระ ไปแล้วหักมูลหนี้ที่เกิดขึ้นก่อนประกาศดังกล่าวมีผลบังคับ จำเลยที่ ๑ จึงมีหนี้ที่ต้องรับผิดชอบต่อโจทก์เพียง ๑๓,๔๓๘ บาท ซึ่งจำเลยที่ ๒ ต้องร่วมรับผิดชอบจำนวน ส่วนมูลหนี้ที่เกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้ บังคับมีจำนวนรวม ๑๓๐,๑๘๔ บาท ซึ่งจำเลยที่ ๒ ต้องรับผิดชอบไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย ที่ลูกจ้างได้รับคือจำนวน ๒๔,๕๐๐ บาท (จำเลยที่ ๑ ได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๒,๒๕๐ บาท) รวมเป็นเงิน ที่จำเลยที่ ๒ ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ จำนวน ๓๗,๙๓๘ บาท

๓๑๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๒๑๔-๑๑๒๔๖/๒๕๕๗

เรื่อง สหภาพแรงงานไม่รับข้อเรียกร้องของนายจ้างเพื่อจะได้ไม่ต้องตั้งผู้แทนเข้าเจรจาภายใน ๓ วัน เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๖ เป็นการใช้สิทธิไม่สุจริตในการเจรจาต่อรอง

โจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างจำเลยและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอิเล็กทรอนิกส์สัมพันธ์ โจทก์มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๑ มีระยะเวลาใช้บังคับ ๒ ปี นับแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๑- ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓ สหภาพฯ ยื่นข้อเรียกร้องให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเดิมต่อไปอีก ๑ ปี แต่เจรจาทกลงกันไม่ได้ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓ สหภาพฯ ถอนข้อเรียกร้อง ในวันเดียวกันจำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง สหภาพฯ ไม่รับข้อเรียกร้อง อ้างไม่มีอำนาจรับต้องขอมติที่ประชุมใหญ่ก่อน ต่อมาที่ประชุมใหญ่สหภาพมีมติไม่รับข้อเรียกร้องและไม่ตั้งผู้แทนเข้าเจรจาภายใน ๓ วัน เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๖ ซึ่งทำให้ไม่มีการเจรจากันใหม่ตามมาตรา ๑๒ วรรคสอง เพื่อให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ ๑ ปี ตรงตามความประสงค์ของสหภาพฯ สหภาพฯ กระทำการดังกล่าวข้างต้นเพื่อไม่ให้มีการเจรจาทกลงกันใหม่โดยเจตนาให้ได้รับประโยชน์ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมที่จำเลยต้องปรับขึ้นค่าจ้างและจ่ายโบนัสมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ ๑ ปี ตามมาตรา ๑๒ วรรคสอง อันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ โจทก์กับพวกจึงไม่มีอำนาจฟ้องให้จำเลยให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ ๒ และข้อ ๗ ขอบังคับให้จำเลยปรับขึ้นเงินประจำปีและจ่ายโบนัสโดยอาศัยการกระทำของสหภาพแรงงานเป็นข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาว่ายังไม่มีการเจรจาทกลงกันใหม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับต่อไปได้

๓๑๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๑๔/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญามีกำหนดระยะเวลาการจ้าง และนายจ้างได้เลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น
ไม่ถึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างโดยเป็นสัญญาแบบไม่มีกำหนดเวลา ให้ทำหน้าที่ดูแลควบคุมระบบซ่อมบำรุงเครื่องจักรและอุปกรณ์ ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ต่อมาโจทก์และจำเลยทำสัญญาจ้างแรงงานใหม่ ๒ ฉบับ มีกำหนดระยะเวลาฉบับละ ๖ เดือน ฉบับที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๓ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๒ จำเลยมีหนังสือแจ้งโจทก์ว่าเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๓ แล้ว จำเลยไม่ต่ออายุสัญญาจ้าง ดังนั้นเมื่อสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าว

เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา สัญญายอมสิ้นสุดลงเมื่อถึงกำหนดระยะเวลา จำเลยได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้โจทก์แล้ว จึงไม่ถึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๓๑๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๑๕/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน : โจทก์เป็นผู้นำเหรียญกษาปณ์ค่าโดยสารไปแลกเปลี่ยนธนบัตรเดือนละ ๔ ครั้ง ได้รับเงินเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท หลังจากแลกเปลี่ยนแล้วจะไปไหนก็ได้ ไม่มีการบังคับบัญชา โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้าง

โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่จำเลยมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของนาง พ. จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์ โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยรวมทั้งสองเป็นหัวหน้ากลุ่มเดินรถร่วม ขสมก. สาย ๘๑ นาง ส. ภรรยาโจทก์นำรถเข้าร่วมเดินด้วย ๑ คัน โจทก์เป็นผู้นำเหรียญกษาปณ์ค่าโดยสารของกลุ่มเดินรถไปแลกเปลี่ยนธนบัตรที่คลังจังหวัดเดือนละ ๔ ครั้ง ได้รับเงินเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท หลังจากแลกเปลี่ยนแล้วโจทก์จะไปไหนก็ได้ตามต้องการ จำเลยรวมทั้งสองไม่มีอำนาจบังคับบัญชาที่จะควบคุม สั่งการ หรือมอบหมายงานให้โจทก์ ทั้งเงินค่าตอบแทนที่โจทก์ได้รับเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท ก็ไม่ใช่ของจำเลยรวมทั้งสอง ยังถือไม่ได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยรวมทั้งสอง คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงชอบแล้วไม่มีเหตุเพิกถอน

๓๑๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๑๖/๒๕๕๗

เรื่อง โอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างอื่นโดยลูกจ้างยินยอมด้วยและนายจ้างใหม่รับโอนอายุงานต่อเนื่อง จึงไม่ใช่การเลิกจ้าง

จำเลยที่ ๑ จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการ จำเลยที่ ๒ กรรมการผู้จัดการได้มีคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานกับบริษัท อ. ซึ่งเป็นบริษัทในเครือ แต่มีจำเลยที่ ๒ เป็นกรรมการผู้จัดการ โจทก์ยินยอมทำงานให้กับบริษัท อ. และรับค่าจ้างจากบริษัท อ. อันเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลยที่ ๑ ทั้งจากประวัติการทำงานของโจทก์เองก็ระบุถึงเหตุผลการย้ายงานจากจำเลยที่ ๑ ไปทำงานกับบริษัท อ. ว่าเป็นการสับเปลี่ยนงานจึงเป็นความสมัครใจของโจทก์ที่ยินยอมพร้อมใจไปทำงานให้แก่ นายจ้างซึ่งเป็นบริษัทในเครืออันเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างที่โจทก์ยินยอมแล้ว และหลังจากโอนย้ายแล้วโจทก์ยังคงทำงานให้กับบริษัท อ. อีกหลายเดือนจนกระทั่งลาออก เท่ากับโจทก์ยอมรับสภาพและเงื่อนไขการทำงานที่ได้เปลี่ยนแปลงไปแล้วตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง กรณีจึงเป็นเพียงจำเลยที่ ๑ โอนย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัทในเครือโดยโจทก์ยินยอมพร้อมใจด้วย มิใช่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๓๑๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๑๗/๒๕๕๗

เรื่อง แม่ลูกจ้างขึ้นทะเบียนว่างงานพ้นระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่แปดของการว่างงานก็ ตาม ก็มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๘ (๑) , ๗๙ และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. ๒๕๔๗

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่างงานตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง และ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๒ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วัน ว่างงาน เว้นแต่ลูกจ้างไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันว่างงาน ให้มีสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานนับแต่วันที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนผู้นั้นได้ขึ้นทะเบียนที่สำนักจัดหางาน ของรัฐ ตามบทบัญญัติของกฎหมายและข้อกำหนดในกฎกระทรวงดังกล่าวเพียงแต่ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุออกจากงานในอัตราร้อยละ ๓๐ ของค่าจ้างรายวันครั้งละไม่เกิน ๙๐ วัน แต่หากลูกจ้างไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันว่างงานจะได้รับประโยชน์ ทดแทนกรณีว่างงานนับแต่วันที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐเท่านั้น ส่วนการงดจ่ายประโยชน์ ทดแทนตามกฎหมายฯ ดังกล่าว ข้อ ๓ ให้งดการจ่ายประโยชน์ทดแทนเพียง ๓ กรณี เท่านั้น เมื่อโจทก์ ซึ่งเป็นผู้ประกันตนได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้ที่สำนักจัดหางานจังหวัดสงขลาและได้รายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ ภายในกำหนดเวลา กรณีจึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะงดจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน แม้วันที่โจทก์ขึ้น ทะเบียนดังกล่าวจะพ้นระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่แปดของการว่างงานไปแล้วก็ตาม ประกาศสำนักงาน ประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ ข้อ ๓.๒ ที่วางแนวปฏิบัติไว้ว่าผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนหลัง ๙๐ วัน นับแต่วันที่แปดของการว่างงานเพราะ เหตุลาออกจากงานไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานนั้น ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การมีสิทธิและงดจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๘ (๑) ๗๙ และ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. ๒๕๔๗

๓๑๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๒๗/๒๕๕๗

เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเกี่ยวกับการโอนย้ายหน่วยงานและปรับเปลี่ยนสายการ บังคับบัญชา จึงมิใช่เรื่องเร่งด่วนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของสหภาพและสมาชิก รักษาการคณะกรรมการ สหภาพฯ จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

โจทก์เป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทย ฟ้องบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลย เรื่องการโอนย้ายฝ่ายบริหารและพัฒนางานบริการบนเครื่องบิน (DQ) ทั้งอัตราและทรัพย์สินจากฝ่ายบริการลูกค้า มาขึ้นตรงฝ่ายปฏิบัติการ กับให้จำเลยโอนย้ายฝ่ายบริหารและพัฒนางานบริการบนเครื่องบินกลับมาอยู่ภายใต้ฝ่ายบริการลูกค้า ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ตามบทบัญญัติมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๗(๒) และมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการสหภาพแรงงานที่จะเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกได้ต้องเป็นคณะกรรมการที่ได้รับเลือกตั้งโดยมติที่ประชุมใหญ่และนายทะเบียนได้จดทะเบียนแล้วเท่านั้น คณะกรรมการของโจทก์ที่ประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๙ และมีมติให้ “รักษาการประธานฯ ดำเนินการแต่งตั้งนายเพื่อยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน...” เป็นคณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งแล้วและนายทะเบียนยังมิได้รับจดทะเบียนจึงย่อมไม่มีอำนาจดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนโจทก์ในการฟ้องจำเลย ซึ่งถือว่าเป็นกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกตามมาตรา ๕๕ ได้คณะกรรมการที่ประชุมกันดังกล่าวคงมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับของโจทก์ พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๓๓ ซึ่งจะต้องไม่ขัดต่อบทบัญญัติและเจตนารมณ์จะกระทำใดเฉพาะกรณีเร่งด่วนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของสหภาพและสมาชิกเท่านั้น แต่เมื่อพิเคราะห์ถึงสภาพแห่งข้อหาและคำขอบังคับของโจทก์แล้ว เป็นเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเกี่ยวกับการโอนย้ายหน่วยงานและปรับเปลี่ยนสายการบังคับบัญชาเท่านั้น กรณีจึงมิใช่เรื่องเร่งด่วนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของสหภาพและสมาชิกที่คณะกรรมการระหว่างที่รักษาการของโจทก์จะดำเนินการฟ้องร้องได้ จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

๓๑๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๒๘/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา เลิกจ้างจึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน)

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง เนื่องจากโจทก์เลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการทดลองงาน ศาลแรงงานภาค ๗ พิพากษายกฟ้องโจทก์ โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ประกอบกิจการโรงแรม ได้จ้างนาย อ. เป็นลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม มีกำหนดระยะเวลาทดลองงาน ๑๒๐ วัน โดยครบกำหนดทดลองงานวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ นั้น หมายความว่า หากผ่านทดลองงานจะจ้างต่อไป หากไม่ผ่านทดลองงานโจทก์มีสิทธิเลิกจ้างได้ ดั่งนี้ย่อมไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดเมื่อใด จึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา การบอกเลิกสัญญาจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบ

เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ให้โจทก์จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

๓๑๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๒๙/๒๕๕๗

เรื่อง องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก เป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก จำเลย เป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ. ๒๕๑๐ จึงเป็นองค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลอันอยู่ในความหมายของคำว่ารัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๖ (๑) ของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ แม้ความในมาตรา ๖ ของพระราชบัญญัติองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ. ๒๕๑๐ จะบัญญัติว่าจำเลยมิใช่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ก็หมายความว่าบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติวิธีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒ ซึ่งบัญญัติให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจที่เป็นองค์การของรัฐบาลด้วย จะไม่นำมาบังคับใช้แก่จำเลยเท่านั้น มิใช่หมายความว่าจำเลยมิใช่รัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ไม่ใช่บังคับแก่จำเลย ดังนั้นจำเลยจึงเป็นรัฐวิสาหกิจตามความในมาตรา ๖ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ จึงมีอำนาจบทบัญญัติตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในเรื่องดอกเบี้ยผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี และเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน มาบังคับแก่จำเลยได้

๓๑๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๓๐ - ๑๑๔๓๑/๒๕๕๗

เรื่อง ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานมาสืบได้เองหรือกำหนดให้คู่ความนำพยานมาสืบโดยจะให้ยื่นบัญชีระบุพยานหรือไม่ก็ได้

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๔ และข้อกำหนดศาลแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ข้อ ๑๐ ซึ่งออกใช้บังคับโดยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ ให้อำนาจศาลแรงงานสอบถามคู่ความแต่ละฝ่ายว่าประสงค์จะอ้างและสืบพยานใดบ้างแล้วจดยชื่อและที่อยู่ของพยานบุคคล สภาพและสถานที่เก็บของพยานเอกสารหรือพยานวัตถุไว้ หรือจะให้คู่ความทำบัญชีระบุพยานยื่นต่อศาลแรงงานในวันนั้นหรือภายในกำหนด ๗ วัน ก็ได้ หากศาลแรงงานเห็นว่าพยานที่คู่ความนำสืบยังไม่ได้ชื่อเท็จจริงแห่งคดีแจ้งชัด ศาลก็มีอำนาจตามมาตรา ๔๕ ที่จะเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควรและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ซึ่งเป็นกรณีมีบทบัญญัติ

กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะแล้ว ไม่อาจนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีความแพ่ง มาตรา ๘๗ (๒) มาตรา ๘๘ และมาตรา ๙๐ มาอนุโลมใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ได้ เมื่อศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานมาสืบได้เองหรือกำหนดให้คู่ความนำพยานมาสืบโดยจะให้นับบัญชีระบุพยานหรือไม่ก็ได้ดังกล่าวมาแล้ว กรณีที่ศาลแรงงานกลางรับบัญชีระบุพยานของจำเลยหลังจากกำหนดประเด็นข้อพิพาทเกินกว่า ๗ วัน และรับฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานตามบัญชีระบุพยานของจำเลยดังกล่าว ย่อมชอบด้วยหลักเกณฑ์ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน

๓๒๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๔๐/๒๕๕๗

เรื่อง คำสั่งลงโทษลดชั้นเงินเดือนและขณะเดียวกันก็มีคำเตือนด้วย คำเตือนไม่สิ้นผลไป เมื่อลูกจ้างทำผิดซ้ำคำเตือนอีก นายจ้างเลิกจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

การที่จำเลยลงโทษโจทก์และขณะเดียวกันในคำสั่งลงโทษนั้นยังมีคำเตือนอีกด้วย จึงหาผลทำให้คำเตือนเป็นหนังสือนั้นสิ้นผลไปด้วยไม่ เมื่อโจทก์ขาดงานวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ -วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๒ รวม ๕ วัน และระหว่างวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๒-๗ มีนาคม ๒๕๕๒ รวม ๓ วัน เป็นเหตุให้จำเลยลงโทษโจทก์ด้วยการลดชั้นเงินเดือนลง ๑ ชั้น ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๕๒ เป็นต้นไป และในคราวเดียวกันจำเลยได้เตือนโจทก์ว่าอย่าได้กระทำความผิดในเรื่องเช่นนี้อีก หากฝ่าฝืนจะลงโทษถึงขั้นให้ออก ต่อมาวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๒ โจทก์ขาดงาน ๑ วัน จึงเป็นความผิดซ้ำคำเตือนภายในกำหนด ๑ ปี นับแต่วันกระทำผิด จำเลยเลิกจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๓๒๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๔๑/๒๕๕๗

เรื่อง ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างไม่สามารถหาเงินมาวางศาลได้ครบ อันมีสาเหตุมาจากขาดสภาพคล่อง ไม่ใช่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลไม่อนุญาตให้ขยายเวลาการวางเงินจึงชอบแล้ว

คดีนี้โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้าง โดยโจทก์ไม่สามารถนำเงินมาวางศาลได้ทันภายในกำหนดเวลา จึงยื่นขอขยายเวลาวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๔ ออกไปอีก ๓๐ วัน ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งขยายเวลาวางเงินให้ถึงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๔ ต่อมาวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๔ โจทก์ยื่นคำร้องขอขยายเวลาออกไปอีก ๑๕ วัน อ้างว่าเกิดปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน เพราะสภาวะการงานของโจทก์เป็นการดำเนินธุรกิจประเภทการท่องเที่ยว ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่อนุญาต โจทก์อุทธรณ์คำสั่ง ศาลฎีกาเห็นว่า ระยะเวลาที่กฎหมาย

กำหนดให้โจทก์สามารถนำคดีมาสู่ศาลเพื่อขอเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๓๐ วันนั้น เป็นระยะเวลาที่โจทก์ทราบล่วงหน้าพอสมควรแล้ว ประกอบกับศาลขยายเวลาให้อีก ๗ วัน การที่โจทก์ขาดสภาพคล่องไม่สามารถหาเงินมาวางศาลได้นั้น ก็เป็นเหตุขัดข้องของโจทก์ที่ยังไม่มีเหตุผลเพียงพออันจะขยายเวลาการวางเงินให้โจทก์ตามความจำเป็น หรือเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ พิพากษายืน

๓๒๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๔๒/๒๕๕๗

เรื่อง บริษัททั้ง ๓ ราย ร่วมกันเป็นนายจ้างของลูกจ้าง จึงต้องรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๙๑

คดีนี้จำเลยทั้งสามร่วมกันเป็นนายจ้างโจทก์ โดยโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการโดยจำเลยที่ ๑ จ่ายเงินเดือน ๙๕,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินค่าจ้าง ๔๐,๐๐๐ บาท จำเลยที่ ๓ จ่ายค่าจ้าง ๓๐,๐๐๐ บาท ศาลฎีกาเห็นว่า แม้จำเลยทั้งสามจะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกันก็ตาม แต่ความรับผิดของจำเลยทั้งสามต่อโจทก์ในหนี้อันเกิดจากการจ้างงานร่วมกัน จำเลยทั้งสามจึงต้องรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๙๑ ตามที่ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยทั้งสามร่วมกันชำระเงินแก่โจทก์ จึงชอบแล้ว

๓๒๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๔๕๗/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างลาออกเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่นายจ้างเสนอ ถือเป็นการสมัครใจลาออก ไม่ใช่การเลิกจ้าง

โจทก์ทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา ค่าจ้างเดือนละ ๑๑๕,๐๐๐ บาท ในการประชุมจำเลยที่ ๑ เสนอให้โจทก์ลาออกแล้วจะจ่ายค่าตอบแทนให้ ทั้งยังแจ้งว่าถ้าไม่ลาออกโจทก์จะต้องถูกเลิกจ้าง โจทก์ลงลายมือชื่อในหนังสือลาออกและบันทึกข้อตกลงเรื่องค่าตอบแทนกับการสละสิทธิเรียกร้องที่มีอยู่หรืออาจมีขึ้นในภายหน้า หรือที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานหรือการสิ้นสุดสัญญาโดยไม่มีผู้ใดบังคับหรือขู่เข็ญ การลงลายมือชื่อของโจทก์หาใช่การทำนิติกรรมอำพรางการเลิกจ้าง โจทก์ได้พิจารณาจำนวนเงินค่าตอบแทนที่จะได้รับก่อนลงลายมือชื่อในบันทึกและได้รับเงินตรงตามบันทึกแล้ว เท่ากับโจทก์ตกลงรับข้อเสนอและทำสัญญากับจำเลยที่ ๑ ระบุข้อพิพาทอันใดอันหนึ่งซึ่งมีอยู่หรือจะมีขึ้นนั้นให้เสร็จไปด้วยต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน เป็นการทำสัญญาประนีประนอมยอมความด้วยความสมัครใจของคู่สัญญา จึงมีผลผูกพันทำให้การเรียกร้องที่โจทก์ยอมสละนั้นระงับสิ้นไป

๓๒๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๕๘๐/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างผู้รับเหมาขั้นต้นต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วงส่งเงินประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมใช้ ภ.ง.ด. ๕๐ มาเป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบจึงชอบแล้ว

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕๒ บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในเงินสมทบซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ เมื่อผู้รับเหมาช่วงที่โจทก์ว่าจ้างมิได้ส่งเงินสมทบทั้งในส่วนของลูกจ้างและในส่วนของนายจ้างให้แก่กองทุนประกันสังคมตามหน้าที่ โจทก์ในฐานะผู้รับเหมาขั้นต้นจึงต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งตามแบบแสดงภาษีเงินได้นิติบุคคล ภ.ง.ด. ๕๐ และงบดุลของโจทก์ประจำปี ๒๕๔๖ แบ่งรายได้โจทก์เป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกร้อยละ ๗๐ เป็นค่าวัสดุ และส่วนที่ ๒ ร้อยละ ๓๐ เป็นค่าจ้างแรงงานคิดเป็นเงินประมาณ ๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท อันเป็นวิธีการคำนวณตามที่กรมสรรพากรกำหนด ส่วนแบบยื่นรายการภาษีหักเงินได้ ณ ที่จ่าย ภ.ง.ด. ๑ ก โจทก์ระบุรายการผู้มีเงินได้ ๒ ส่วน ส่วนแรกคือพนักงานของโจทก์ ๑๐ ราย ส่วนที่ ๒ คือลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วง ๑๑๖ ราย ภ.ง.ด. ๑ ก จึงเป็นเพียงหลักฐานที่โจทก์จัดทำขึ้นเพื่อแสดงต่อกรมสรรพากรว่าโจทก์หักภาษี ณ ที่จ่าย จากเงินค่าจ้างแรงงานเพียงใดเท่านั้น จึงถือได้ว่าข้อเท็จจริงที่ระบุไว้ตามแบบแสดงภาษีเงินได้นิติบุคคล ภ.ง.ด. ๕๐ และงบดุลประจำปีเป็นหลักฐานที่ถูกต้อง การที่จำเลยที่ ๑ นำเอาค่าจ้างแรงงานตามแบบแสดงภาษีเงินได้นิติบุคคล ภ.ง.ด. ๕๐ และงบดุลของโจทก์ มาเป็นฐานในการคำนวณคิดเงินสมทบที่โจทก์จะต้องจ่ายให้แก่กองทุนประกันสังคมจึงถูกต้องแล้ว

๓๒๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๕๘๑/๒๕๕๗

เรื่อง เมื่อลูกจ้างไม่ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ข้อ ๓ กำหนดให้ลูกจ้างต้องใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามเวลาที่จำเลยกำหนด และหากจำเลยไม่ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างต้องขออนุมัติล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วัน และต้องได้รับอนุมัติก่อนจึงจะหยุดได้ และกำหนดให้สิทธิในการหยุดที่เหลือไม่สามารถนำไปสมทบในปีถัดไปได้ ดังนั้น แม้ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ แต่การที่จำเลยกำหนดให้ลูกจ้างขออนุมัติหยุดล่วงหน้าได้หากจำเลยมิได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ จึงเป็นกรณีที่กำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง และเป็นกรณีที่โจทก์ไม่อาจสะสมวันหยุดที่ยังไม่ได้หยุดในปีดังกล่าว

รวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้ตามมาตรา ๓๐ วรรคสาม เมื่อโจทก์ไม่ได้ใช้สิทธิสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๔๙ และปี ๒๕๕๐ จนครบ ๑๕ วันตามที่ข้อบังคับระบุไว้ โจทก์จึงไม่สามารถนำไปสมทบในปีถัดไปได้ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๙ และปี ๒๕๕๐ ให้แก่โจทก์

๓๒๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๕๘๒/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างทำงานเป็นแพทย์ วินิจฉัยโรคและการจ่ายยาไม่ตรงกับโรคที่ผู้ป่วยมารับการรักษาบกร่องต่อหน้าที่ เป็นการทำการอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ลงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งแพทย์ประจำฝ่ายการแพทย์ ค่าจ้างเดือนละไม่น้อยกว่า ๗๐,๐๐๐ บาท ในเดือนเมษายนโจทก์ตรวจรักษาคนไข้ชาวต่างชาติ ต่อมาจำเลยได้รับเรื่องเรียนการปฏิบัติงานของโจทก์ การวินิจฉัยโรคของโจทก์และการจ่ายยาไม่ตรงกับโรคที่ผู้ป่วยมารับการรักษา ต่อมา ยังมีรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของโจทก์ในเวลาดำเนินงานซึ่งไม่เหมาะสมหลายประการ การรักษาโรคของโจทก์ทำให้คนไข้ไม่มีความเชื่อมั่นในการรักษา ผลการทดลองปฏิบัติงานซึ่งบุคลากรของจำเลยในระดับต่างๆ ได้ประเมินแล้วว่าโจทก์ไม่ผ่านเกณฑ์ที่จำเลยกำหนดและการปฏิบัติงานบกพร่อง แม้ตามข้อตกลงการปฏิบัติงานของแพทย์จะมีได้ระบุงการทดลองงาน แต่จำเลยในฐานะนายจ้างก็มีอำนาจประเมินผลการทำงานของลูกจ้างได้ แสดงให้เห็นว่าโจทก์กระทำการอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ลงไปโดยถูกต้องและสุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ จำเลยจึงเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

๓๒๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๕๘๓/๒๕๕๗

เรื่อง การตกเดือนมิใช่โทษตามข้อบังคับ การลงโทษตัดค่าจ้างและเตือนด้วยจึงมิใช่การลงโทษซ้ำซ้อน เมื่อลูกจ้างกระทำผิดซ้ำอีกจึงเป็นการทำผิดซ้ำคำเตือน เลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยหน้าที่สุดท้ายขับรถส่วนกลางได้รับค่าจ้างวันละ ๒๓๒ บาท จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ (บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด) โจทก์กระทำผิดตามข้อบังคับของจำเลย จำเลยตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วจึงมีคำสั่งลงโทษตัดค่าจ้างโจทก์ ๑๐ เปอร์เซ็นต์ และในวันเดียวกันจำเลยมีหนังสือตักเตือนโจทก์ระบุว่าหากกระทำผิดอีกจะถือว่าเป็นผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับหน้าที่ อาจถูกเลิกจ้างได้ เมื่อข้อบังคับระบุโทษทางวินัยมี ๓ สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของค่าจ้าง ไล่ออก การตักเตือนเป็นหนังสือมิใช่โทษทางวินัยที่ระบุในข้อบังคับ ดังนั้น การลงโทษตัดค่าจ้างจึงเป็นการลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับของนายจ้าง ส่วนการที่จำเลยออกหนังสือเตือนนั้นเป็นการตักเตือนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) การออกหนังสือเตือนจึงมิใช่การลงโทษซ้ำซ้อนกับการลงโทษตัดค่าจ้าง ดังนั้น

ระหว่างวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๔๙ – วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๐ โจทก์ทำหนังสือร้องเรียนกล่าวหาผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีมูลความจริง การกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยและจำเลยได้ตัดเตือนแล้ว จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แก่โจทก์ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างใน รัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ข้อ ๖๐ (๔)

๓๒๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๕๘๗/๒๕๕๗

**เรื่อง ลูกจ้างไม่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง จึงไม่เข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา**

โจทก์ที่ ๑ และ ๒ ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย โจทก์ที่ ๑ ตำแหน่งผู้จัดการมีอำนาจทำการแทนจำเลย กรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง โจทก์ที่ ๒ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ จำเลยประกอบกิจการค้าขาย สินค้าอุปโภคบริโภค (เทสโก้ โลตัส) โจทก์ทั้งสองฟ้องว่าจำเลยบังคับให้โจทก์ทั้งสองเขียนใบลาออกก่อนวันจ่าย โบนัส ๑ วัน เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่าโจทก์ทั้งสองกระทำความผิด ร้ายแรงตามข้อบังคับจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง ที่ไม่เป็นธรรม จึงพิพากษาให้จำเลยจ่ายโบนัส ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี แก่โจทก์ที่ ๑ และจ่าย ค่าล่วงเวลา จ่ายโบนัส ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี แก่โจทก์ที่ ๒ พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ประเด็นค่าล่วงเวลาศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ที่ ๑ เป็นผู้จัดการสาขามีอำนาจจ้างพนักงานจึงไม่มีสิทธิได้รับ ค่าล่วงเวลา โจทก์ที่ ๒ ไม่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างจึงไม่เข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง แม้จำเลยจะมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติการเรื่องการทำงาน ระบุว่าผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปจะไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดเว้นแต่...ก็ถือว่าขัดต่อ กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนมีผลเป็นโมฆะ โจทก์ที่ ๒ ฟ้องอ้างว่าจำเลยให้โจทก์ที่ ๒ ทำงานล่วงเวลา ๑,๘๖๙ ชั่วโมง โดยศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยเพียงว่าโจทก์ที่ ๒ ไม่มีอำนาจทำการแทน นายจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาจากจำเลยแล้วพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าล่วงเวลาโดยยังมีวินิจฉัยว่า โจทก์ที่ ๒ มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเพียงใด จึงเป็นการไม่ชอบ สมควรย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัย ประเด็นข้อพิพาทดังกล่าวให้ถูกต้องแล้วพิพากษาใหม่

๓๒๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๖๐๓/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างยังมีข้อโต้แย้งกันว่าจะต้องคืนเงินประกันและค่าจ้างแก่ลูกจ้างหรือไม่ ยังถือไม่ได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุอันควร จึงไม่ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มตามมาตรา ๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานประสานงาน จำเลยไม่คืนเงินประกันและค่าจ้าง ค่าจ้าง โจทก์จึงฟ้องให้จำเลยคืนเงินประกัน ค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี และเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยคืนเงินประกันความเสียหายและจ่ายค่าจ้าง พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี พร้อมทั้งเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๑๕ ทุก ๗ วัน จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาได้ความว่าเหตุที่จำเลยไม่คืนเงินประกันความเสียหายและไม่จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ เพราะจำเลยเห็นว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่การงาน ลาออกไม่ถูกต้องตามระเบียบ ทำให้จำเลยเสียหาย จำเลยจึงนำเงินดังกล่าวมาหักจากความเสียหาย จึงเป็นกรณีที่ยังมีข้อโต้แย้งกันว่าจะต้องคืนเงินประกันและค่าจ้างแก่ลูกจ้างหรือไม่ ยังถือไม่ได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุอันควร จึงไม่ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มตามมาตรา ๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พิพากษาแก้เป็นว่าจำเลยไม่ต้องเสียเงินเพิ่ม

๓๓๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๓๘-๑๒๖๓๙/๒๕๕๗

เรื่อง ดอกเบี้ยค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ผิดนัดนับแต่วันฟ้องมิใช่วันเลิกจ้าง ปัญหาข้อนี้เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนแม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดยกขึ้นอุทธรณ์ ศาลฎีกามีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๑

โจทก์ทั้งสองฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมเรียก ค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยชำระค่าชดเชย พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๔ (วันเลิกจ้าง) และจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๔ (วันเลิกจ้าง) จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยในส่วน of ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนับแต่วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นวันเลิกจ้างนั้นเป็นการไม่ชอบ สมควรแก้ไขเสียให้ถูกต้องโดยให้รับผิดชอบในดอกเบี้ยดังกล่าวนับแต่วันฟ้องอันเป็นวันผิดนัดเป็นต้นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง ปัญหาข้อนี้เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนแม้ไม่มีคู่ความ

ฝ่ายโดยกษัตริย์ ศาลฎีกามีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

๓๓๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๔๒ - ๑๒๖๔๔/๒๕๕๗

เรื่อง แม่นายจ้างมิได้ส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาตามมาตรา ๑๐๘ วรรคหนึ่งและวรรคสอง ก็ไม่ได้ทำให้ข้อบังคับฯ ของนายจ้างที่ประกาศใช้แล้วต้องเสียไปแต่อย่างใด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๘ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และส่งสำเนาข้อบังคับฯ ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตรวจสอบว่ามีส่วนใดขัดกับกฎหมายหรือไม่ ถ้ามีส่วนใดขัดกฎหมายก็ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้อง และให้นายจ้างเผยแพร่ปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามต้องถูกลงโทษตามมาตรา ๑๔๖ ทั้งนี้เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น ซึ่งระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยมีรายละเอียดครบถ้วนตามกฎหมายกำหนด โดยเฉพาะการเลิกจ้างกำหนดไว้ว่า การเลิกจ้างเมื่อครบเกษียณอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ และได้ประกาศใช้ระเบียบข้อบังคับฯ ดังกล่าวและปิดประกาศไว้ที่บอร์ดภายในสำนักงานของจำเลยและประตูทางเข้าที่พักของพนักงาน และไม่ปรากฏว่าระเบียบข้อบังคับฯ ข้อใดขัดกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับฯ ยังประกาศใช้ก่อนโจทก์ทั้งสามจะเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย ส่วนที่จำเลยเริ่มประกอบกิจการและมีลูกจ้างเกินกว่า ๑๐ คน ตั้งแต่ปี ๒๕๓๙ แล้ว แต่จำเลยเพิ่งประกาศใช้ระเบียบข้อบังคับฯ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ เกินกำหนด ๑๕ วัน และมีได้ส่งสำเนาให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๘ วรรคหนึ่ง และวรรคสอง ก็เป็นเพียงทำให้จำเลยต้องรับโทษตามบทบัญญัติมาตรา ๑๔๖ เท่านั้น ไม่ทำให้ระเบียบข้อบังคับฯ ดังกล่าวต้องเสียไปแต่อย่างใด

๓๓๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๔๕/๒๕๕๗

เรื่อง การคำนวณเงินค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๙ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๗,๒๘๐ บาท จำเลยไม่เคยจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์ โจทก์ทำงานกับจำเลยเป็นเวลา ๒ ปี ๘ เดือนเศษ โจทก์ยอมได้สิทธิลาพักผ่อน ๒ ปีแรก ปีละ ๖ วันทำงาน ส่วนที่เหลืออีก ๘ เดือนเศษ โจทก์มีสิทธิลาพักผ่อนได้ ๔ วันทำงาน ตามสัดส่วน เมื่อจำเลยไม่จัดให้

หยุดพักผ่อน จำเลยต้องจ่ายค่าทำงานให้กับโจทก์เสมือนว่าโจทก์ทำงานในวันหยุด โดยปีแรกคิดเป็นเงิน ๑,๐๘๘ บาท ปีที่สองคิดเป็นเงิน ๑,๔๐๔ บาท ส่วนปีที่สามโจทก์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ๔ วัน คิดเป็นเงิน ๙๖๘ บาท

๓๓๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๔๗/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาที่นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการทดสอบทั้งหมดและมีเงื่อนไขว่าหากลูกจ้างทดสอบผ่านต้องทำงานให้นายจ้างอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๕ ปี ใช้บังคับได้

โจทก์นายจ้างฟ้องจำเลยลูกจ้าง ให้รับผิดกรณีจำเลยผิดสัญญา “ไอไอซีแอล” กล่าวคือโจทก์และจำเลยมีสัญญา “ไอไอซีแอล” ต่อกันโดยโจทก์ตกลงส่งจำเลยเข้าทำการทดสอบเกียรติบัตรไอไอซีแอล ด้วยค่าใช้จ่ายของโจทก์เอง หากจำเลยผ่านการทดสอบจะต้องทำงานให้โจทก์อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๕ ปี และระหว่างทำงานโจทก์จะจ่ายเงินค่าเทคนิคพิเศษให้จำเลยอีกเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท หากจำเลยผิดสัญญาต้องคืนเงินแก่โจทก์ทั้งสิ้น ต่อมาจำเลยลาออกถือว่าจำเลยผิดสัญญา จำเลยให้การว่าสัญญา “ไอไอซีแอล” เป็นโมฆะ ศาลแรงงานกลางเห็นว่าสัญญา “ไอไอซีแอล” ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน พิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๖๔,๓๔๓ บาท จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า สถาบันไอไอซีแอล มีความเชี่ยวชาญด้านผู้คอนเทนเนอร์ซึ่งโจทก์ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับผู้คอนเทนเนอร์ โจทก์ย่อมต้องการให้พนักงานที่มีคุณสมบัติดังกล่าวทำงานให้โจทก์จนครบอายุของเกียรติบัตร เมื่อโจทก์จำเลยทราบข้อความในสัญญาทุกข้อแล้วและสมัครใจทำสัญญากัน ทั้งสัญญานี้ไม่มีข้อความใดที่ทำให้โจทก์ได้เปรียบจำเลยเกินสมควรหรือต้องห้ามตามกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงบังคับได้โดยชอบด้วยกฎหมาย การจ่ายเงินเทคนิคพิเศษเป็นไปตามเงื่อนไขข้อตกลง มิใช่เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติอันจะถือเป็นค่าจ้างดังที่จำเลยอุทธรณ์ เมื่อจำเลยผิดสัญญาจึงต้องคืนเงินค่าเทคนิคพิเศษแก่โจทก์

๓๓๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๖๕๑/๒๕๕๗

เรื่อง ดอกเบี้ยค่าชดเชยสำหรับครูที่ทำงานในโรงเรียนเอกชน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ อัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

โจทก์ทำงานเป็นครูโรงเรียนเอกชน ฟ้องจำเลยให้รับผิดค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่ายและเงินอื่นๆ ต่อมาศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเงินอื่นๆ พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี จำเลยอุทธรณ์ในประเด็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ใช่บังคับแก่

นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน โจทก์จึงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยของค่าชดเชยและค่าจ้างค้างจ่ายได้เพียงอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี เท่านั้น เห็นว่า แม้ศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยว่าโจทก์มีสิทธิเรียกดอกเบี้ยผิดนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ นั้นจะเป็นการไม่ถูกต้องก็ตาม แต่โจทก์ก็มีสิทธิเรียกดอกเบี้ยผิดนัดในอัตราดังกล่าวได้ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ อัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ที่ศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยดังกล่าวมานั้นศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล อุทธรณ์ของจำเลยร่วมข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

๓๓๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๙๘๘/๒๕๕๗

เรื่อง ความเสียหายหรือมูลหนี้เกิดขึ้นหลังจากกฎหมายใหม่ใช้บังคับแล้ว ผู้ค้าประกันจึงรับผิดชอบในความเสียหายไม่เกิน ๖๐ เท่า ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ แต่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ศาลฎีกายกขึ้นวินิจฉัยได้

โจทก์นายจ้างฟ้องให้จำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง และจำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกันให้รับผิดชอบในความเสียหายชำระเงิน ๓๒๑,๑๗๗ บาท ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงิน ๓๒๑,๑๗๗ บาท พร้อมดอกเบี้ย หากจำเลยที่ ๑ ไม่ชำระให้จำเลยที่ ๒ ชำระแทน จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ว่าหนี้ระงับ ศาลฎีกาเห็นว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๖๙๘ บัญญัติว่า “อันผู้ค้าประกันย่อมหลุดพ้นจากรับผิดในขณะเมื่อหนี้ของลูกหนี้ระงับสิ้นไปไม่ว่าเพราะเหตุใดๆ “ ดังนั้นคำพิพากษาที่จำเลยที่ ๑ ตกลงผ่อนชำระหนี้ตามที่โจทก์เรียกร้องยังหาทำให้หนี้ของจำเลยที่ ๑ ระงับไปไม่ เมื่อจำเลยที่ ๑ ผ่อนชำระหนี้บางส่วนและไม่ยอมผ่อนหนี้ที่เหลือโดยยังเหลือหนี้ที่จำเลยที่ ๑ ต้องรับผิดชอบตามฟ้อง หนี้ของจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นลูกหนี้จึงยังไม่ระงับ จำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกันจึงไม่หลุดพ้น สำหรับความเสียหายหรือมูลหนี้ในคดีนี้เกิดขึ้นหลังจากวันประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลบังคับ โดยข้อ ๑๐ ของประกาศดังกล่าวกำหนดวงเงินค่าประกันที่ให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบไม่เกิน ๖๐ เท่า ดังนั้นจำเลยที่ ๒ จึงต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ไม่เกิน ๖๐ เท่าของค่าจ้างเฉลี่ยต่อวัน ในเรื่องนี้แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ แต่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ศาลฎีกายกขึ้นวินิจฉัยได้

๓๓๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๑๐๕/๒๕๕๗

เรื่อง หนังสือรับสภาพหนี้ไม่มีข้อความที่นายจ้างลูกจ้างตกลงระงับคดีพิพาทที่มีอยู่ด้วยต่างยอมผ่อนผันแก่กัน จึงไม่ใช่สัญญาประนีประนอมยอมความ มูลหนี้เดิมไม่ระงับ

โจทก์ฟ้องให้จำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง จำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกัน ร่วมกันชำระเงินความเสียหายตามหนังสือที่จำเลยที่ ๑ รับสภาพหนี้ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงิน ๓๖๘,๓๐๕ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ในประเด็นว่าหนังสือรับสภาพหนี้เป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ย่อมทำให้สิทธิเรียกร้องตามหนี้เดิมระงับสิ้นไป ศาลฎีกาเห็นว่า ตามหนังสือรับสภาพหนี้ระบุว่า จำเลยที่ ๑ ได้ปล่อยสินเชื่อทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย และจำเลยที่ ๑ ยินดีรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์เป็นเงิน ๓๘๗,๐๐๐ บาท โดยผ่อนชำระเป็นรายเดือนจนกว่าจะชำระเสร็จ จึงเป็นเพียงหนังสือที่จำเลยที่ ๑ รับว่าเป็นหนี้โจทก์และยอมชำระเงินแก่โจทก์โดยไม่มีข้อความที่จำเลยที่ ๑ กับโจทก์ตกลงระงับคดีพิพาทที่มีอยู่ด้วยต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน จึงมิใช่สัญญาประนีประนอมยอมความอันจะทำให้มูลหนี้เดิมจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานและการละเมิดระงับสิ้นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๘๕๐ ถึง ๘๕๒ แต่อย่างใด

๓๓๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๔๗๒ - ๑๓๔๗๘/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้แทนของนิติบุคคลเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ถือได้ว่าเป็นการกระทำในฐานะตัวแทนนิติบุคคล ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๕๐ จำเลยที่ ๒ เป็นหัวหน้าพรรคมีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ แม้จำเลยที่ ๒ จะเป็นนายจ้างของโจทก์กับพวก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ก็ตาม แต่เนื่องจากจำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคล จำเลยที่ ๒ เป็นหัวหน้าพรรคและเป็นผู้แทนของจำเลยที่ ๑ ในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอก ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๖ วรรคสอง และมาตรา ๑๗ วรรคสอง ดังนั้นการที่จำเลยที่ ๒ มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์กับพวก จึงเป็นการกระทำในฐานะตัวแทนของจำเลยที่ ๑ เท่านั้น จำเลยที่ ๒ ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

๓๓๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๓๒/๒๕๕๗

เรื่อง คำร้องขอให้พิจารณาใหม่ ต้องดำเนินการภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลมีคำสั่งว่า จำเลยขาดนัด ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๑

คดีนี้ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ส่งหมายเรียกและสำเนาฟ้องให้จำเลยหากไม่มีผู้รับแทนโดยชอบ ให้ปิดหมาย ซึ่งผลการส่งหมายเจ้าพนักงานศาลรายงานว่าพบสำนักงานเปิดแต่คนในสำนักงานไม่ยอมรับ จึงปิดหมาย ดังนั้นการส่งหมายจึงชอบตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๗ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นวันนัดไกล่เกลี่ยพิจารณาและสืบพยาน จำเลย

ทั้งสองไม่มาศาลตามกำหนดโดยไม่แจ้งเหตุให้ศาลทราบ และศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีโจทก์ไปฝ่ายเดียว จึงเป็นการที่ศาลแรงงานกลางดำเนินกระบวนการพิจารณาไปตามมาตรา ๔๐ วรรคสอง หากจำเลยทั้งสองประสงค์จะให้มีการพิจารณาคดีใหม่ จำเลยทั้งสองต้องมาแถลงต่อศาลแรงงานกลางทราบถึงความจำเป็นภายในกำหนด ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งตามมาตรา ๔๑ แต่จำเลยทั้งสองมายื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๕ เกินกำหนด ๗ วันดังกล่าวแล้ว ย่อมล่วงเลยเวลาที่จะยื่นคำร้องขอพิจารณาคดีใหม่ได้

๓๓๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๘๒ /๒๕๕๗

เรื่อง รัฐวิสาหกิจกรณีผิมนัดจ่ายค่าชดเชยและเงินประกัน ต้องเสียดอกเบี้ยผิมนัดในอัตรา ร้อย ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง

คดีนี้จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ซึ่งกำหนดให้จำเลยต้องคืนเงินประกันการทำงานแก่ลูกจ้างตามประกาศดังกล่าว ข้อ ๖ วรรคแรก และเมื่อจำเลยไม่คืนเงินประกันแก่โจทก์ จำเลยต้องชำระดอกเบี้ยแก่โจทก์เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา ๗ วัน นับแต่วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๒ ซึ่งเป็นวันเลิกจ้างตามประกาศดังกล่าวข้อ ๖ วรรคสอง ที่ ๑ สำหรับอัตราดอกเบี้ยในเงินประกันการทำงานและค่าชดเชยนั้น ตามประกาศฯ มิได้กำหนดให้หากนายจ้างผิมนัดไม่คืนเงินประกันการทำงานหรือไม่ชำระค่าชดเชย ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยผิมนัดในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ดังเช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องนำบทบัญญัติว่าด้วยดอกเบี้ยผิมนัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับ จำเลยจึงต้องชำระดอกเบี้ยผิมนัดในเงินประกันการทำงานและค่าชดเชยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี

๓๔๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๖๐/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องบริษัท จัดหางาน กรณีผิมนัดสัญญาจ้างกรณีตกลงกันทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง แต่ไม่ไปทำงานจริงต้องทำงานวันละ ๑๐ ชั่วโมง

คดีนี้โจทก์ฟ้องจำเลยซึ่งประกอบธุรกิจจัดส่งคนงานไปต่างประเทศให้รับผิดในความเสียหายจากการผิมนัดสัญญา กล่าวคือ โจทก์ทำสัญญากับจำเลยเพื่อเดินทางไปทำงานช่างปูนที่ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย มีกำหนด ๑ ปี ทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง ค่าจ้างเดือนละ ๔๕๐ ดอลลาร์สหรัฐ แต่เมื่อโจทก์ไปทำงานแล้วนายจ้างให้โจทก์ทำงานวันละ ๑๐ ชั่วโมง ไม่เป็นไปตามสัญญา จำเลยให้การต่อสู้ว่าโจทก์ทำงานแก่นายจ้างโดยไม่ได้แย้ง หากโจทก์ไม่ตกลงก็ควรปฏิเสธตั้งแต่ต้น ถือว่าโจทก์กับนายจ้างตกลง

สัญญาจ้างกันใหม่ต่างไปจากสัญญาเดิม ศาลแรงงานภาค ๔ พิจารณาแล้วเห็นว่า โจทก์ไม่ได้แสดงโดยชัดแจ้งว่า ยินยอมให้เปลี่ยนแปลงสัญญา ทั้งสัญญาจ้างเป็นสัญญาตามแบบที่กรมการจัดหางานจัดทำขึ้น จึงฟังไม่ได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้าง จึงพิพากษาให้จำเลยชำระเงินจำนวน ๓๘,๑๓๗.๕๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์กับนายจ้างได้ตกลงเวลาทำงานกันใหม่ต่างไปจากสัญญาเดิมแล้ว ข้อตกลงใหม่มิได้เกิดขึ้นในราชอาณาจักร โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมาย เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๓๔๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๖๑/๒๕๕๗

เรื่อง อุทธรณ์ที่ไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง

โจทก์อุทธรณ์ว่าประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๐ ไม่ใช่กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนนั้น ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๗,๕๐๐ บาท ศาลแรงงานภาค ๗ พิจารณาให้จำเลยทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างและผู้ค้าประกันร่วมกันชำระเงิน ๙,๔๐๐ บาท และอุทธรณ์ของโจทก์ในส่วนค่าเสียหายไม่ขึ้นมาสู่ศาลฎีกาเนื่องจากเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ศาลแรงงานภาค ๗ ไม่รับอุทธรณ์ในข้อดังกล่าว ข้อเท็จจริงจึงยุติตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๗ ว่าจำเลยที่ ๒ ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ในค่าเสียหายจำนวน ๙,๔๐๐ บาท ดังนั้น เมื่อจำเลยที่ ๒ ต้องร่วมรับผิดชอบชำระค่าเสียหายแก่โจทก์ ๙,๔๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง ความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกันจึงไม่เกิน ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของจำเลยที่ ๑ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ อุทธรณ์ของโจทก์ในข้อนี้จึงไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

๓๔๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๙๓/๒๕๕๗

เรื่อง แม่ลูกจ้างไม่ได้ขึ้นทะเบียนที่สำนักจัดหางานภายใน ๓๐ วัน นับแต่ว่างงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ก็ไม่ตัดสิทธิในการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๙

คดีนี้โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๑ และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์กรณีไม่จ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำเลยให้การว่าโจทก์ขึ้นทะเบียนหางานกับสำนักงานจัดหางานหลังจากถูกเลิกจ้าง ๖ เดือนเศษ พ้นกำหนดระยะเวลาที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งและคำวินิจฉัยของจำเลย ให้จำเลยจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานแก่โจทก์ จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๙ และข้อกำหนดในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ เพียงแต่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้างโดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน ๑๘๐ วัน เท่านั้น หาได้จำกัดสิทธิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเพียง ๑๘๐ วัน นับแต่วันว่างงาน อีกทั้งยังกำหนดสิทธิของผู้ไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันว่างงาน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานนับแต่วันที่ขึ้นทะเบียนได้ โดยเฉพาะการงดจ่ายประโยชน์ทดแทนก็ต้องเป็นไปตามกฎกระทรวงข้อ ๓ เท่านั้น การที่โจทก์ไม่ได้ขึ้นทะเบียนที่สำนักงานจัดหางานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันว่างงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ก็ไม่ตัดสิทธิหรือสละสิทธิในการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนต่อจำเลยแต่อย่างใด โจทก์จึงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างรายวัน สำหรับการว่างงานไม่เกิน ๑๘๐ วัน ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑ วรรคหนึ่ง (๑) และข้อ ๒

๓๔๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๙๘/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างมีสิทธินำเงินที่ลูกจ้างยกออกมาหักกลบลบหนี้กับเงินโบนัสและเงินช่วยเหลือที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและ มาตรา ๓๔๑

โจทก์ฟ้องให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายเงินสะสม เงินโบนัสการชาย เงินช่วยเหลือ รวมทั้งสิ้น ๑๐๕,๑๐๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่และกระทำผิดอาญาต่อนายจ้าง ซึ่งศาลจังหวัดพิพากษาว่าโจทก์มีความผิดฐานยกยอกทรัพย์จำคุก ๒ ปี และให้โจทก์คืนหรือใช้ราคาทรัพย์สินแก่จำเลยเป็นเงิน ๑,๑๐๐,๖๒๐ บาท คดีถึงที่สุดแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องชำระเงินตามฟ้อง ศาลแรงงานภาค ๓ เห็นว่าโจทก์มีสิทธิได้รับเงินสะสม โบนัส และเงินช่วยเหลือ แต่ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบในส่วนของจำเลยจึงพิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๓๕,๗๔๙.๕๗ บาท พร้อมดอกเบี้ย คำขออื่นให้ยก จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์และจำเลยต่างมีความผูกพันซึ่งกันและกันโดยมูลหนี้อันมีวัตถุประสงค์เป็นอย่างเดียวกันและหนี้ของโจทก์และจำเลยถึงกำหนดชำระแล้ว จำเลยจึงมีสิทธิที่จะนำเงินดังกล่าวพร้อมดอกเบี้ยตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๓ ที่โจทก์ได้รับจากจำเลยมาหักกลบลบหนี้ได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและ มาตรา ๓๔๑ แม้จะไม่มีข้อบังคับหรือ

ข้อตกลงให้จำเลยนำมาหักได้ก็ตาม ดังนั้น จึงไม่มีเงินเหลือที่จำเลยจะต้องชำระให้แก่โจทก์อีก พิพากษาแก่เป็นจำเลยไม่ต้องจ่ายโบนัสและเงินช่วยเหลือพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

๓๔๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๓๘/๒๕๕๗

เรื่อง “ชิตฆ่า” ตามประมวลรัษฎากรมาตรา ๑๐๓ , มูลละเมิดเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐

แม้ประมวลรัษฎากรมาตรา ๑๐๓ บัญญัติว่า “ชิตฆ่า” หมายความว่า การกระทำเพื่อมิให้ใช้แสดมปีได้อีกโดยในกรณีแสดมปีดทับฯ ได้ชิตเส้นคร่อมฆ่าแสดมปีที่ปิดทับกระดาษและลงวันเดือนปีที่กระทำสิ่งเหล่านี้ ฯลฯ ก็ตาม แต่การระบุนเดือนปีพร้อมกับชิตฆ่าอากรแสดมปีนั้น เพียงมุ่งหมายเพื่ออธิบายเพิ่มเติมวิธีการกระทำให้ทราบว่าได้มีการปิดและชิตฆ่าเมื่อใดเพื่อมิให้ใช้แสดมปีได้อีกเท่านั้น เมื่อหนังสือมอบอำนาจช่วงและหนังสือคำประกันการทำงานมีเส้นชิตคร่อม แม้จะไม่ได้ลงวันเดือนปีที่ชิตฆ่าก็ถือว่ามี การชิตฆ่าและรับฟังเป็นพยานหลักฐานได้

โจทก์ฟ้องจำเลยที่ ๑ ว่าเป็นลูกจ้างของโจทก์รับเงินจากลูกค้าของโจทก์แล้วยกออกไปเป็นคดียื่น นายจ้างฟ้องลูกจ้างในมูลละเมิดเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งมีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐ จำเลยที่ ๑ ยกออกเงินระหว่างวันที่ ๒๕ กรกฎาคม- ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๘ โจทก์ฟ้องวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ยังไม่พ้น ๑๐ ปี คดีจึงยังไม่ขาดอายุความ

๓๔๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๗๕ /๒๕๕๗

เรื่อง การคำนวณค่าชดเชยของสถาบัน AIT

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ่ายค่าชดเชยไม่ครบถ้วน เนื่องจากจำเลยคำนวณค่าชดเชยโดยคิดค่าจ้างไม่เป็นไปตามข้อตกลง ศาลฎีกาเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือระเบียบข้อบังคับสำหรับพนักงานประจำจ้างภายในประเทศ ข้อ ๑๑.๒ ที่กำหนดว่า “แม้ว่าการจ่ายเงินเดือนนั้น จะจ่ายเป็นเดือนก็ตาม การคำนวณเงินเดือนที่เป็นเศษของเดือนจะคิดตามอัตราการทำงานต่อชั่วโมงโดยใช้อัตราเงินเดือนหารด้วย ๑๗๓.๓๓ สำหรับผู้ที่กำหนดให้ปฏิบัติงาน ๔๐ ชม./สัปดาห์...” เป็นการคำนวณหาค่าจ้างต่อหนึ่งชั่วโมงการทำงานเพื่อจ่ายเงินเดือนในส่วนที่ทำงานเกิน ๔๐ ชั่วโมง ไม่ใช่ข้อกำหนดในเรื่องการคำนวณจ่ายเงินชดเชย ส่วนข้อตกลงฯ ข้อ ๑๖.๑.๕ กำหนดว่า “พนักงานประจำที่ทำงานติดต่อกันมากกว่า ๑๐ ปี รวมทั้งวันหยุด วันลา และวันหยุดที่สถาบันฯ กำหนดจะได้รับเงินชดเชยเป็นจำนวนเงินเท่ากับเงินเดือน ๓๐๐ วันของอัตราค่าจ้างครั้งสุดท้าย” โดยไม่ได้กำหนดวิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างสำหรับการทำงาน ๑ วัน ไว้โดยเฉพาะ จึงต้องอาศัยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๖ วรรคท้าย ที่บัญญัติให้ถือว่าเดือนหนึ่งมี ๓๐ วัน เมื่อ

อัตราค่าจ้างครั้งสุดท้ายของโจทก์เดือนละ ๓๕,๙๔๑ บาท การคำนวณค่าจ้างต่อวันจึงต้องนำค่าจ้างอัตราสุดท้ายหารด้วย ๓๐ โจทก์มีสิทธิได้รับเงินชดเชยเท่ากับเงินเดือน ๓๐๐ วัน ของอัตราค่าจ้างครั้งสุดท้ายคิดเป็นเงิน ๓๕๙,๔๑๐ บาท ซึ่งจำเลยจ่ายเงินชดเชยแก่โจทก์ครบแล้ว

๓๔๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๑๑๑-๑๔๑๑๓/๒๕๕๗

เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของนายจ้างในแต่ละปี จึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย

โจทก์ทั้งสามฟ้องว่าจำเลยประเมินผลการปฏิบัติงานโดยไม่ชอบและไม่เป็นธรรมเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทำให้โจทก์ทั้งสามไม่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้าง จำเลยให้การว่าการประเมินผลการทำงานและการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นอำนาจจัดการของนายจ้าง ศาลแรงงานกลางเห็นว่าโจทก์และจำเลยไม่มีสัญญาหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนและเรื่อง การประเมินจะต้องใช้หลักเกณฑ์ใดในการประเมิน หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของนายจ้างในแต่ละปี ข้อเท็จจริงรับฟังไม่ได้ว่าจำเลยมีหลักเกณฑ์อันเป็นสภาพการจ้างในการปรับขึ้นค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่ปีก่อน ๒๕๕๔ ไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และไม่ปรากฏพฤติการณ์ที่พอให้เห็นได้ว่านายจ้างและลูกจ้างประสงค์จะถือเอาแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการปรับขึ้นค่าจ้างหรือเงินเดือนของจำเลยให้เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ว่าหลักเกณฑ์การประเมินเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย เป็นอุทธรณ์ที่ประสงค์ให้ศาลฎีการับฟังข้อเท็จจริงอันแตกต่างไปจากที่ศาลแรงงานกลางรับฟังมาเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายจึงเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

๓๔๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๑๑๗ - ๑๔๑๕๑/๒๕๕๗

เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างในแต่ละปี ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยาย , บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ยกเลิกสัญญาส่งวัตถุดิบคอนเดนเสท เรสซิดูว (Condensate residue) ซึ่งเป็นชนิดเดียวที่ต้องใช้กับเครื่องจักรและโรงงาน นายจ้างจึงไม่อาจดำเนินการผลิตได้ การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดว่า “พนักงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ค่าจ้าง ซึ่งหมายความว่า การปรับเงินเดือนจะไม่เป็นไปตามอัตโนมัติ แต่จะพิจารณาปรับเงินเดือนและค่าจ้างหรือไม่ หรือจะปรับมากน้อยเพียงใด ย่อมเป็นไปตามความดีความชอบผลงานที่ทำและปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจทั่วไปของประเทศ อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน...สถานการณ์และความจำเป็นของบริษัท ”

ยอมแสดงว่า การขึ้นค่าจ้างในปีถัดไปจะขึ้นอยู่กับผลการพิจารณาผลการทำงานของลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้พิจารณาเป็นรายปีไป มิใช่หมายความว่าเงินเดือนของลูกจ้างจะได้รับการปรับขึ้นโดยอัตโนมัติทุกปี การที่จำเลยเคยขึ้นค่าจ้างให้โจทก์ทุกปีที่ผ่านมาไม่ได้หมายความว่าไปถึงขั้นที่จะถือว่าเป็นข้อตกลงโดยปริยายที่ผูกมัดจำเลยตลอดไปโดยถือว่าจำเลยสละสิทธิในการบริหารต้นทุนค่าจ้างตามความเหมาะสม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเป็นการตัดสิทธิลูกจ้างมิให้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอขึ้นค่าจ้างแต่อย่างใด ดังนั้นที่ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยว่าการขึ้นค่าจ้างเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยปริยายมีผลให้ต้องขึ้นค่าจ้างลูกจ้างทุกคนอย่างน้อยร้อยละ ๘ จึงไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์โจทก์จึงฟังขึ้น

กรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมในคดีนี้ศาลแรงงานภาค ๒ วินิจฉัยว่าเมื่อจำเลยสร้างโรงงานมหาศาล การวางแผนงานเกี่ยวกับวัตถุดิบเป็นเรื่องสำคัญ จำเลยต้องทราบบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ประกอบกิจการเช่นเดียวกับจำเลย การจะส่งวัตถุดิบให้จำเลยตลอดไปย่อมเป็นไปได้ จำเลยชอบจะต้องขวนขวายหาวัตถุดิบจากแหล่งจำหน่ายอื่นๆ เพื่อความอยู่รอด วิธีการลดต้นทุนมีหลายวิธีมิได้มีเพียงการเลิกจ้างลูกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้ง ๑๕ คน จึงไม่เป็นธรรม แต่ศาลฎีกาเห็นว่า สาเหตุการเลิกจ้างเนื่องจากบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ยกเลิกสัญญาส่งวัตถุดิบคอนเดนเสท เรสซิเดว (Condensate residue) ให้แก่จำเลย ซึ่งวัตถุดิบดังกล่าวเป็นชนิดเดียวที่ต้องใช้กับเครื่องจักรและโรงงานส่วนที่ผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมี จำเลยจึงไม่อาจดำเนินการผลิตในส่วนนี้ได้ เพราะจำเลยไม่อาจจัดหาจากแหล่งอื่นในประเทศไทยได้ แม้ว่าจำเลยจะลงทุนเพื่อการผลิตสินค้าประเภทนี้ด้วยเงินจำนวนมาก ควรที่จะวางแผนการจัดหาวัตถุดิบสำรองจากแหล่งอื่นด้วย ก็เป็นความผิดพลาดจากการวางแผนงานของจำเลยซึ่งเชื่อว่ามีเรื่องที่จำเลยต้องการให้เกิดขึ้น การตัดสินใจดำเนินการผลิตด้วยวิธีนี้จำเลยก็ได้รับผลความเสียหายที่เกิดอย่างมากที่ต้องปิดกิจการการผลิตส่วนนี้ไม่ได้ เลิกจ้างเฉพาะโจทก์ทั้ง ๑๕ คน ดังนั้นจึงนับว่าเป็นบาปเคราะห์ของโจทก์ทั้ง ๑๕ คนและจำเลย ทำให้ไม่อาจดำเนินกิจการผลิตต่อไปได้ด้วยเหตุอยู่นอกเหนือจากการควบคุมของจำเลย จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษากลับให้ยกฟ้อง

๓๔๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๑๖๒/๒๕๕๗

เรื่อง ขอยายระยะเวลาอุทธรณ์ แต่กรณีไม่มีเหตุจำเป็นและไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลไม่อนุญาต

คดีนี้โจทก์ผู้เป็นนายจ้างฟ้องจำเลยลูกจ้างให้รับผิดชอบใช้เงินค่าเสียหายต่อศาลแรงงานภาค ๒ อันเป็นการฟ้องเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน แม้โจทก์จะฟ้องจำเลยเป็นคดีอาญาข้อหาฉ้อโกงต่อศาลแขวงชลบุรีก็ไม่ผลทำให้คดีแรงงานคดีนี้เป็นคดีแพ่งที่เกี่ยวกับคดีอาญาได้ ข้อเท็จจริงในคดีนี้จึงไม่จำต้องถือตามข้อเท็จจริงในคดีอาญา ข้ออ้างที่โจทก์ว่าไม่อาจยื่นอุทธรณ์คดีนี้ภายในกำหนดเวลา ๑๕ วันได้

เพราะต้องรอผลคดีถึงที่สุดในคดีอาญาก่อนจึงไม่อาจรับฟังได้ แม้บทบัญญัติในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จะมีได้กำหนดให้โจทก์ต้องยื่นคำร้องต่อศาลก่อนที่ระยะเวลาอุทธรณ์สิ้นสุดลง แต่การที่โจทก์ยื่นคำร้องขออนุญาตขยายเวลาอุทธรณ์หลังจากศาลแรงงานภาค ๒ อ่านคำพิพากษาแล้วเป็นเวลาถึง ๒ เดือนเศษ ทั้งๆ ที่โจทก์สามารถยื่นคำร้องขอขยายระยะเวลาอุทธรณ์ก่อนหน้านี้ได้ แสดงให้เห็นว่าโจทก์ละเลยเพิกเฉยไม่ดำเนินการขอขยายระยะเวลาอุทธรณ์เสียมากกว่าอันเป็นความผิดของโจทก์เอง หากใช้เป็นกรณีมีเหตุจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมดังที่โจทก์อ้างไม่ ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งยกคำร้องของโจทก์จึงชอบแล้ว

๓๔๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๒๒๔ - ๑๔๒๒๕/๒๕๕๗

**เรื่อง ลูกจ้างทำรายงานเท็จเกี่ยวกับเรื่องการตรวจสอบตู้คอนเทนเนอร์ห้องเย็น เป็นกรณีจงใจ
ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย , การปิดอาคารแสดมภ์ตามประมวลรัษฎากรมาตรา ๑๑๘**

จำเลยประกอบธุรกิจให้บริการเรือจอดเทียบท่าเพื่อทำการขนถ่ายสินค้าโจทก์ที่ ๑ และโจทก์ที่ ๒ ทำงานตำแหน่งช่างไฟฟ้า มีหน้าที่เสียบและถอดปลั๊กตู้คอนเทนเนอร์ที่มีเครื่องทำความเย็นและมีหน้าที่ต้องตรวจสอบและลงบันทึกอุณหภูมิของตู้คอนเทนเนอร์ตามรอบระยะเวลาลงในใบรายการตามแบบฟอร์มของจำเลย วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๕ เวลาประมาณ ๑๗.๐๐ น. โจทก์ที่ ๑ ถอดปลั๊กตู้คอนเทนเนอร์แช่แข็งเพื่อย้ายตู้ดังกล่าวให้ตู้ด้านในออก แต่หลังจากย้ายเสร็จโจทก์ที่ ๑ ไม่ได้เสียบปลั๊กดังกล่าวกลับสภาพเดิม และในเวลา ๒๐.๐๐ น. โจทก์ที่ ๑ มีหน้าที่ออกตรวจสอบแล้วไม่พบตู้ดังกล่าวแต่กลับลงข้อมูลอุณหภูมิของตู้คอนเทนเนอร์ว่ามีอุณหภูมิ -๒๓ องศาเซลเซียส ต่อจากนั้นวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๕ โจทก์ที่ ๒ ได้เข้ารับเวรต่อจากโจทก์ที่ ๑ มีหน้าที่ออกตรวจสอบอุณหภูมิของตู้อีกครั้งแต่กลับลงข้อมูลอุณหภูมิของตู้คอนเทนเนอร์ว่ามีอุณหภูมิ -๒๓ องศาเซลเซียส ซึ่งเป็นความเท็จ เป็นการทำรายงานโดยมีลักษณะเป็นเท็จ และหากตู้สินค้าทำงานผิดปกติจำเลยจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายแก่เจ้าของสินค้า เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จำเลยเลิกจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ประมวลรัษฎากรมาตรา ๑๑๘ หากได้บังคับให้ปิดอาคารแสดมภ์ก่อนหรือขณะที่นำเอกสารนั้นมาอ้างเป็นพยานหลักฐานไม่ ดังนั้นแม้จำเลยมิได้ปิดอาคารแสดมภ์ในหนังสือมอบอำนาจมาก่อนหรือขณะที่นำหนังสือมอบอำนาจมาอ้างเป็นพยานหลักฐานก็ตาม แต่เมื่อภายหลังการสืบพยานเสร็จสิ้นแล้วศาลแรงงานภาค ๙ ได้อนุญาตให้จำเลยปิดอาคารแสดมภ์และจำเลยได้ปิดและขีดฆ่าอาคารแสดมภ์ครบถ้วนแล้ว จึงถือว่าหนังสือมอบอำนาจดังกล่าวได้ปิดและขีดฆ่าอาคารแสดมภ์บริบูรณ์แล้วตามประมวลรัษฎากรมาตรา ๑๑๘ ย่อมรับฟังเป็นพยานหลักฐานได้ว่าจำเลยได้มอบอำนาจให้นาย พ. ยื่นคำให้การและดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อสู่อัยการโจทก์ทั้งสองแทนโดยชอบแล้ว

๓๕๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๔๓๓/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างลักลอบนำเอกสารสำคัญไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ในการต่อสู้คดี โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง เป็นความผิดร้ายแรง

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งหัวหน้าส่วนธุรการทั่วไป การที่โจทก์มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดเก็บเศษเหล็ก โจทก์ย่อมต้องปกป้องรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของนายจ้างเป็นสำคัญ การที่จำเลยได้แจ้งความดำเนินคดีกับนาย ว. ผู้ใต้บังคับบัญชาของโจทก์และพวกนั้น ก็เนื่องจากจำเลยพบว่ามีมีการขนย้ายเศษเหล็กออกนอกเส้นทางโดยไม่มีการบันทึกเวลาเข้าออก การที่โจทก์นำเอกสารภายในและเป็นความลับของจำเลยไปเก็บไว้ที่บ้านของโจทก์และนำไปให้แก่ นาย ว. โดยมีได้รับอนุญาตจากจำเลยนั้น แม้จะเป็นการนำไปเพื่อให้ นาย ว. ต่อสู้คดีก็ตาม แต่ในการต่อสู้คดี นาย ว. กับพวกก็สามารถขอให้ศาลหมายเรียกเอกสารดังกล่าวเข้ามาได้โดยไม่ต้องให้โจทก์ลักลอบนำออกไป การที่โจทก์ลักลอบนำเอกสารอันเป็นเอกสารสำคัญออกไป จึงเป็นการฝ่าฝืนวินัยการทำงานตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยข้อ ๕๖ (๗) เป็นกรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

๓๕๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๖๕๙ - ๑๔๖๖๐/๒๕๕๗

เรื่อง ระเบียบของนายจ้างกำหนดให้พนักงานได้พักงานได้จนกว่าการสอบสวนจะถึงที่สุด ขัดต่อมาตรา ๑๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่พนักงานนั้น

ตามระเบียบของจำเลยว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้จำเลยสามารถพักงานลูกจ้างได้ โดยการพักงานนั้นให้พักจนกว่าการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด แต่เมื่อตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๖ บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกิน ๗ วัน ดังนั้น ระเบียบของจำเลยจึงขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๖ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจึงบังคับได้เท่าที่ไม่ขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าว จำเลยจึงไม่มีสิทธิพักงานโจทก์ได้เกินกว่า ๗ วัน และเมื่อผลการสอบสวนฟังได้ว่าโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์เต็มจำนวนเท่ากับค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๗ ในระยะเวลา ๗ วันที่ถูกพักงาน สำหรับระยะเวลาที่โจทก์สั่งพักงานเกินกว่า ๗ วัน โดยมีชอบด้วยกฎหมายนั้น จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนแก่โจทก์

๓๕๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๘๑๑ /๒๕๕๗

เรื่อง คำร้องขอให้ศาลแรงงานเพิกถอนหมายบังคับคดี

คดีนี้สืบเนื่องจากศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง และจำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกัน ร่วมกันชำระค่าเสียหายเป็นเงิน ๒๕๙,๓๔๘ บาท พร้อมดอกเบี้ย ต่อมาศาลแรงงานกลางออกคำสั่งบังคับส่งให้ จำเลยที่ ๒ ยื่นคำร้องให้ศาลแรงงานกลางเพิกถอนหมายบังคับคดี ศาลแรงงานกลางยกคำร้อง จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อมีการส่งคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ ปฏิบัติตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางโดยชอบ แล้วแม้ต่อมาจำเลยที่ ๒ จะได้อุทธรณ์ซึ่งอาจมีผลถึงจำเลยที่ ๑ ที่ไม่ได้อุทธรณ์ด้วย และยื่นคำร้องขอทุเลา การบังคับก็ตาม แต่ศาลฎีกามีคำสั่งว่า ได้มีคำพิพากษาแล้วจึงไม่จำเป็นต้องส่งคำร้องขอทุเลา มีผลเท่ากับว่า ศาลฎีกาไม่อนุญาตให้ทุเลาการบังคับในระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา ดังนั้นคำสั่งบังคับของศาลแรงงาน กลางที่ให้จำเลยที่ ๑ ปฏิบัติจึงมีผลใช้บังคับอยู่ ทั้งต่อมาศาลฎีกาได้พิพากษายืนตามคำพิพากษาศาลแรงงาน กลาง จึงไม่จำเป็นต้องออกคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ ปฏิบัติตามคำพิพากษาซ้ำอีก การออกหมายบังคับคดีจึงเป็นไป ตามขั้นตอนมาตรา ๒๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งที่นำมาใช้กับคดีแรงงานโดย อนุโลมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ กรณีไม่มี เหตุเพิกถอนหมายบังคับคดี

๓๕๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๘๑๒/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานวันละ ๙ ชั่วโมง ทำงานสัปดาห์ละ ๗ วัน นายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง

โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๓๕,๐๐๐ บาท จำเลยกำหนดให้โจทก์ทำงานสัปดาห์ละ ๗ วัน โดยโจทก์ต้องทำงานวันละ ๙ ชั่วโมง ดังนั้น การที่โจทก์ต้องทำงานสัปดาห์ละ ๗ วัน วันละ ๙ ชั่วโมง เกินกำหนดเวลาทำงานปกติซึ่งวันหนึ่งไม่เกิน ๘ ชั่วโมง เป็นการให้โจทก์ทำงานล่วงเวลาวันละ ๑ ชั่วโมง และเป็นการให้ทำงานในวันหยุด จำเลยจึงต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดแก่โจทก์

๓๕๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๘๑๓ /๒๕๕๗

เรื่อง “ ค่ารักษาพยาบาล ” ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาลและค่าบริการทั่วไป เป็นส่วนหนึ่งของค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากถือเป็นค่าใช้จ่าย อย่างอื่นที่จำเป็นตามกฎหมายกระทรวงกำหนดค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๖

คดีนี้โจทก์นายจ้างได้ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และได้รับความคุ้มครองจากโรงพยาบาลโดยโจทก์ได้ออกค่ารักษาพยาบาลทั้งสิ้น ๓๑๓,๐๒๔.๗๐ บาท สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมาจ่ายให้เพียง ๔๕,๐๐๐ บาท และมีคำสั่งว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน ๑๑๐,๐๐๐ บาท คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนยื่นตามคำวินิจฉัยดังกล่าว โจทก์จึงฟ้องเป็นคดีนี้ ศาลฎีกาเห็นว่า กฎกระทรวงกำหนดค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๒,๓,๔ หรือ ข้อ ๕ คือการจ่ายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย ตามความหมาย “ ค่ารักษาพยาบาล ” ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕ สำหรับค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาลและค่าบริการทั่วไป เป็นส่วนหนึ่งของค่ารักษาพยาบาลด้วยเนื่องจากถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายอย่างอื่นที่จำเป็นตามกฎหมายกระทรวงดังกล่าว ข้อ ๖ มีเจตนารมณ์ให้นายจ้างรับผิดชอบในส่วนของค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาลและค่าบริการทั่วไปโดยกำหนดให้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ ๑,๓๐๐ บาท เป็นการอธิบายขยายข้อ ๒ - ๕ ในการกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลสำหรับค่าใช้จ่ายดังกล่าว ทั้งนี้หากเกินวันละ ๑,๓๐๐ บาท นายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทนจะรับผิดชอบจ่ายไม่เกินวันละ ๑,๓๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายดังกล่าวรวมอยู่ในค่ารักษาพยาบาลที่โจทก์มีสิทธิได้รับ ๑๑๐,๐๐๐ บาท โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายส่วนนี้เพิ่ม

๓๕๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๘๖๔ - ๑๔๘๖๖/๒๕๕๗

เรื่อง นายจ้างยุติการผลิตจึงเลิกจ้างทั้งหมดในสายการผลิต ไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้ยุติการผลิตรถยนต์ ซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักในหน่วยงานที่โจทก์ทั้งสามปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้จำเลยต้องยุบหน่วยงานสายการผลิต และจำเลยไม่สามารถย้ายโจทก์ทั้งสามและพนักงานอื่นไปอยู่ในแผนกอื่นๆ ได้ จำเลยมิได้เลิกจ้างเฉพาะโจทก์ทั้งสามแต่เลิกจ้างแต่เลิกจ้างพนักงานทั้งหมดในสายการผลิตดังกล่าว การปรับย้ายพนักงานก่อนหน้านั้นเป็นเรื่องการบริหารงานของจำเลยซึ่งสามารถกระทำได้ตามความเหมาะสม และข้อเท็จจริงฟังไม่ได้ว่าพนักงานกลุ่มดังกล่าวที่จำเลยไม่ได้เลิกจ้างมีผลงานต่ำกว่าโจทก์ทั้งสาม การเลิกจ้างของจำเลยไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ จึงมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๓๕๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๔๖ - ๑๕๑๔๗/๒๕๕๗

เรื่อง ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเกินเวลาทำงานปกติถือเป็นสินจ้างตามพจนานุกรมและประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๕ จึงมีอายุความ ๒ ปี ตามมาตรา ๑๙๓/๓๔(๘)(๙)

สำหรับค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ถือเป็นสินจ้างตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ จึงมีอายุความ ๒ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๔(๘)(๙) โจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ดังนั้นค่าตอบแทนที่โจทก์ทั้งสองฟ้องเรียกตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๔๙ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๐ จึงขาดอายุความ

๓๕๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๖๑/๒๕๕๗

เรื่อง ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๕ บัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบตามที่เห็นสมควร เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ศาลแรงงานภาค ๕ จึงมีอำนาจใช้ดุลพินิจเกี่ยวกับการสืบพยานหลักฐานได้ว่าจะใช้วิธีการใดให้ได้รับข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ประกอบการพิจารณา คดีนี้ปรากฏตามรายงานกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๕ ว่าโจทก์กับจำเลยที่ ๒ ไม่ประสงค์สืบพยานเพิ่มเติมจากที่เคยสืบไว้แล้วในคดีเดิมของศาลจังหวัดแพร่ และโจทก์กับจำเลยที่ ๒ ต่างแถลงว่าประสงค์จะใช้คำเบิกความพยานหลักฐานในคดีเดิม ยืนยันว่าไม่มีข้อเท็จจริงใหม่ที่ประสงค์จะนำเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานภาค ๕ อีก ดังนั้นการที่ศาลแรงงานภาค ๕ สั่งให้ใช้คำเบิกความของพยานหลักฐานในคดีเดิมมาประกอบการพิจารณาหาข้อเท็จจริงในคดีนี้ย่อมเป็นการใช้ดุลพินิจเกี่ยวกับการสืบพยานโดยชอบแล้ว

๓๕๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๖๔/๒๕๕๗

เรื่อง พนักงานนวดสปา การทำงานไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับ วันใดไม่มาทำงานก็ไม่มีค่าแรงแบ่งให้ ไม่มีบทลงโทษ อุปกรณ์ของใช้ต่างๆ เป็นของเจ้าของ นิติสัมพันธ์จึงมิใช่จ้างแรงงาน

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานนวดสปา ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมงๆ ละ ๘๐ บาท ทำงานเฉลี่ยวันละ ๔ ชั่วโมง กำหนดจ่ายวันที่ ๓ และวันที่ ๑๘ ของเดือน ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโดยโจทก์ไม่มีความผิด โดยไม่จ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม จำเลยให้การว่า โจทก์มิใช่ลูกจ้าง จำเลยเป็นผู้ออกอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ เมื่อนวดลูกค้าได้ค่าแรงแบ่งกัน จำเลยเพียงมีสิทธิได้รับส่วนแบ่งในฐานะเป็นเจ้าของร้านและอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ เท่านั้น การทำงานไม่มี

ระเบียบข้อบังคับ โจทก์จะมาทำงานหรือไม่ก็ได้ ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วเห็นว่านิติสัมพันธ์ระหว่าง โจทก์และจำเลยเป็นนายจ้างลูกจ้างกันโดยโจทก์ถือว่าลูกจ้างตามผลงาน จึงพิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๘๔,๒๔๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยไม่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ว่าด้วยการมาทำงาน การลาหยุด และวันหยุดงาน การมาทำงานโจทก์จะมาหรือไม่ก็ได้ เมื่อมาทำงานแล้ว โจทก์จะกลับไปก็เพียงแจ้งให้ผู้จัดการของจำเลยทราบ วันใดที่โจทก์ไม่มาทำงานก็จะมีค่าแรงแบ่งให้ หากโจทก์ขาดงานโดยไม่แจ้ง จำเลยก็ไม่มีบทลงโทษโจทก์ จำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์ ซึ่งการจัดคิว ของจำเลยมิใช่การใช้อำนาจบังคับบัญชาแต่เป็นการจัดลำดับการทำงานก่อนหลังของพนักงานเพื่อความเป็น ระเบียบทั้งป้องกันการทะเลาะกัน ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงมิใช่ นายจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย คู่คุ้มครองแรงงาน พิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์

๓๕๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๑๘๖ - ๑๕๑๙๒/๒๕๕๗

เรื่อง แม่สัญญาจ้างกรรมการของบริษัทลงนามคนเดียวโดยไม่ได้ประทับตราสำคัญของบริษัท แต่ลูกจ้างได้ทำงานให้ตามสัญญาจ้างแล้ว ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว , ผู้รับเหมาขั้นต้นต้อง ร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในเงินค่าจ้างและเงินอื่นแก่ลูกจ้าง ตามมาตรา ๑๒

คดีนี้โจทก์กับพวกฟ้องจำเลยที่ ๑ นายจ้าง และจำเลยที่ ๒ ผู้รับเหมาขั้นต้น ให้ร่วมรับผิดชอบ ค่าจ้างค้างจ่าย พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ จำเลยที่ ๒ ผู้รับเหมาขั้นต้นให้การต่อสู้ว่าโจทก์กับพวกไม่ใช่ลูกจ้าง จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิดชอบ ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วเห็นว่านาย ป. กรรมการบริษัทจำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจ้างโจทก์กับพวกโดยลงนามผู้เดียวแต่ไม่ได้ประทับตราสำคัญของบริษัท ไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ ๑ ได้ กระทำการใดๆ ซึ่งแสดงออกว่าให้สัตยาบัน สัญญาจ้างแรงงานจึงไม่ผูกพันจำเลยที่ ๑ ให้รับผิดชอบ พิพากษา ยกฟ้อง โจทก์กับพวกอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า แม่เอกสารสัญญาจ้างจะไม่ได้ประทับตราสำคัญของจำเลยที่ ๑ แต่กฎหมายมิได้บังคับให้สัญญาจ้างแรงงานต้องทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือ ทั้งข้อเท็จจริงปรากฏ ว่ามีการเข้าทำงานก่อสร้างตามที่จำเลยที่ ๑ รับจ้างเหมาจากจำเลยที่ ๒ บางส่วนแล้ว และจำเลยที่ ๑ มี หนังสือทวงถามให้จำเลยที่ ๒ ชำระค่าจ้างของงานที่ก่อสร้างไปแล้ว หากโจทก์กับพวกเข้าทำงานในส่วน ดังกล่าวย่อมแสดงว่าจำเลยที่ ๑ เข้ารับเอาผลงานที่โจทก์กับพวกเข้าทำงาน พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าการทำ สัญญาจ้างของนาย ป. เป็นการทำในฐานะตัวแทนของจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๑ ก็ย่อมเป็นผู้ตกลงรับโจทก์กับ พวกเข้าทำงานโดยจำค่าจ้างอันเป็นนายจ้างตามมาตรา ๕ จำเลยที่ ๑ จึงต้องจ่ายค่าจ้างและโจทก์กับพวกให้ ถูกต้องและตามกำหนดเวลาตามมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วงให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้างและเงินอื่นตามที่

บัญญัติไว้ด้วย จำเลยที่ ๒ รับจ้างก่อสร้างในโครงการก่อสร้างสะพานท่าเทียบเรือบ้านแหลมทรายให้กับอบต. เทพกระษัตริตามสัญญาจ้าง จำเลยที่ ๒ จึงเป็นผู้ตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานก่อสร้างดังกล่าวจนสำเร็จประโยชน์ของ อบต. ผู้ว่าจ้าง จำเลยที่ ๒ จึงเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นตามบทนิยาม มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่วนจำเลยที่ ๑ เป็นผู้ทำสัญญาจ้างเหมา ค่าแรงงานพร้อมแบบหล่อคอนกรีตกับจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจ้างดำเนินงานแต่บางส่วนของ งานดังกล่าวอันเป็นงานในความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ เพื่อประโยชน์แก่ อบต. ผู้ว่าจ้าง จำเลยที่ ๑ จึงเป็นผู้รับเหมาช่วงตามมาตรา ๕ ด้วยเช่นกัน ดังนั้นหากจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์กับพวก จำเลยที่ ๒ ผู้รับเหมาขั้นต้น จึงต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ในเงินค่าจ้างที่ค้างจ่ายด้วยตามมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓๖๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๙๖๖/๒๕๕๗

เรื่อง ฟ้องเคลือบคลุม

โจทก์บรรยายฟ้องว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการ เดิมจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสและการปรับอัตราค่าจ้างประจำปีโดยใช้สูตรแบ่งเป็น ๓ เกรด (เอ บี ซี) ต่อมาปี ๒๕๔๘ จำเลยได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างปรับอัตราค่าจ้างและเงินโบนัสแบ่งเป็น ๕ เกรด (เอ บี ซี ดี อี) เนื่องจากถ้าใช้เกรดเดิมโจทก์จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ๕ เปอร์เซ็นต์ แต่เมื่อแบ่งเป็น ๕ เกรด โจทก์จะ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเพียง ๒ เปอร์เซ็นต์ ทำให้โจทก์เสียหายทำให้โจทก์ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างและเงิน โบนัสน้อยลง ขอให้จำเลยจ่ายเงินแก่โจทก์ในส่วนที่ถูกตัดออกไปจากการปรับอัตราค่าจ้างและเงินโบนัสตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ - ๒๕๕๑ รวมเป็นเงิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ถือว่าคำฟ้องเพียงพอที่จะให้ จำเลยเข้าใจและต่อสู้คดีได้แล้ว ซึ่งจำเลยก็ให้การถึงการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการให้คะแนน การจัดแบ่ง ระดับเกรด ฯลฯ แสดงว่าจำเลยเข้าใจข้อหาและข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาตามฟ้องเป็นอย่างดี ส่วน วิธีการคิดคำนวณเป็นอย่างไรเป็นรายละเอียดที่โจทก์สามารถนำสืบได้ในชั้นพิจารณา คำฟ้องโจทก์จึงแสดงโดย แจ่มชัดซึ่งสภาพแห่งข้อหาของโจทก์และคำขอบังคับ ทั้งข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาเช่นว่านั้นตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๗๒ วรรคสอง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ แล้ว ฟ้องโจทก์จึงไม่เคลือบคลุม

๓๖๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๙๖๘/๒๕๕๗

เรื่อง อาการโรคจิตสีดวงทวารหนักขณะนั้นไม่ได้เกิดขึ้นโดยเฉียบพลันรุนแรงที่อาจเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิตหากไม่ได้รับการผ่าตัดทันที จึงไม่ใช่กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน ถูกจ้างจึงไม่มีสิทธิขอรับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งสำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุบลราชธานีและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์กรณีที่ไม่จ่ายประโยชน์ทดแทนค่าบริการทางการแพทย์แก่โจทก์ จำเลยให้การว่าโจทก์นัดหมายผ่าตัดโรคจิตสีดวงซึ่งไม่ใช่โรงพยาบาลตามสิทธิเท่ากับโจทก์ประสงค์รับบริการทางการแพทย์โดยสมัครใจ กรณีนี้ไม่มีอาการเจ็บป่วยฉุกเฉินที่มีลักษณะรุนแรงเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิต โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ ศาลแรงงานภาค ๓ พิพากษายกฟ้อง ศาลฎีกาเห็นว่า ผู้ประกันตนที่ได้ใช้สิทธิเลือกสถานพยาบาลตามสิทธิไว้แล้วตั้งแต่แรกย่อมผูกพันว่าจะได้รับประโยชน์ทดแทนค่าบริการทางการแพทย์เมื่อเข้ารับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามสิทธิ อย่างไรก็ตามกรณีที่ผู้ประกันตนจำเป็นต้องได้รับการบริการทางการแพทย์ในกรณีฉุกเฉิน และจำเป็นต้องได้รับการบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นก็จำเป็นต้องจัดให้มีการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เป็นเงินให้แก่ผู้ประกันตนตามสมควร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๓ ประกอบประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ที่ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๘ ข้อเท็จจริงในคดีนี้ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๕๑ โจทก์เข้ารับการตรวจรักษาจากสถานพยาบาลตามสิทธิแต่เมื่อกลับมามีอาการเจ็บปวดเนื่องจากโรคจิตสีดวงยื่นออกมาด้านทวารหนัก โจทก์ตัดสินใจไปรับการรักษาพยาบาลสถานพยาบาลอื่นเพราะแพทย์สถานพยาบาลตามสิทธิไม่ผ่าตัดให้ วันรุ่งขึ้นโจทก์ขออนุญาตผ่าตัดกับสถานพยาบาลดังกล่าวและไปถึงโรงพยาบาลแล้วแต่กลับยังไม่ได้รับการผ่าตัดทันที อาการโรคจิตสีดวงทวารหนักขณะนั้นโจทก์ไม่ได้เกิดขึ้นโดยเฉียบพลันรุนแรงที่อาจเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิตหากไม่ได้รับการผ่าตัดทันที จึงไม่ใช่กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน ดังนั้นโจทก์จึงไม่มีสิทธิขอรับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์จากจำเลย

๓๖๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๒๔๙/๒๕๕๗

เรื่อง ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๘

คดีนี้โจทก์ฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดภูเก็ต และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ ที่มีคำสั่งไม่จ่ายเงินประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานแก่โจทก์เนื่องจากโจทก์ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยที่โจทก์มิได้กระทำความผิด ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของ

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดภูเก็ต และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ และให้จำเลยที่ ๒ นายจ้าง เปลี่ยนแปลงคำสั่งจากการเลิกจ้างโดยกระทำความผิดร้ายแรงเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด จำเลยที่ ๑ อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า โจทก์ได้ยื่นฟ้องจำเลยที่ ๒ เรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ต่อมาคู่ความตกลงกันได้โดยที่ จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินช่วยเหลือแก่โจทก์ ๑๓๐,๐๐๐ บาท โจทก์จึงถอนฟ้อง เมื่อศาลแรงงานภาค ๘ วินิจฉัยว่า จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์โดยที่โจทก์มิได้กระทำความผิด เป็นเพียงการทำงานบกพร่องยังไม่ถือเป็น ความผิดร้ายแรง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๗๘ อุทธรณ์ของจำเลยที่ ๑ จึงฟังไม่ขึ้น ส่วนประเด็นคำขอตายฟ้องโจทก์ได้ขอให้มีการสั่ง ให้โจทก์ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน แต่ศาลแรงงานภาค ๘ ไม่ได้มีคำสั่งในส่วนนี้ เป็นปัญหา ข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ ศาลฎีกายกขึ้นแก้ไขเสีย ให้ถูกต้องได้ โดยมีคำสั่งให้จำเลยที่ ๑ จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามมาตรา ๗๘ ประกอบ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ ข้อ ๑ (๑) กรณีจึงไม่มีเหตุบังคับให้จำเลยที่ ๒ เปลี่ยนแปลงคำสั่งเลิกจ้างเพื่อการดังกล่าว ตามคำขอให้โจทก์อีกต่อไป

๓๖๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๕๖๔/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นมีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐ เปอร์เซ็นต์ เป็นเวลา ๔ เดือน แล้วจึงรายงานให้ผู้ว่าการทราบ แต่ผู้ว่าการเห็นว่าไม่เหมาะสมจึงยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิมแล้วมีคำสั่ง ลงโทษไล่ออกเป็นไปตามตามข้อบังคับ จึงมิใช่เป็นการลงโทษซ้ำซ้อน

ตามข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของ พนักงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ข้อ ๔๖ ระบุว่า “เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้วต้องเสนอรายงานการลงโทษต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้ว่าการ เว้นแต่กรณีที่ผู้ว่าการเป็นผู้สั่งลงโทษ” วรรคสอง “ในกรณีที่ ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งลงโทษ เห็นว่าการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้น ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษให้ แต่ถ้า จะเพิ่มโทษแล้วโทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้เดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่” คดีนี้ขณะที่ นาย ผ. เป็น พนักงานของจำเลยได้กระทำความผิดวินัย และผู้อำนวยการประปาเขต ๑ ชลบุรี ได้มีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐ เปอร์เซ็นต์ เป็นเวลา ๔ เดือน แล้วจึงรายงานให้ผู้ว่าการประปาส่วนภูมิภาคทราบ เป็นการดำเนินการตาม ข้อบังคับข้อ ๔๖ วรรคหนึ่ง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นการตรวจสอบดุลพินิจการลงโทษในองค์กรเมื่อผู้ว่าการ

เห็นว่า การลงโทษไม่เหมาะสมเนื่องจากการกระทำทุจริตต่อหน้าที่จึงมียกเลิกคำสั่งลงโทษเดิมแล้วมีคำสั่งลงโทษไล่ออก จึงมิใช่เป็นการลงโทษซ้ำซ้อน

๓๖๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๐๐๗/๒๕๕๗

เรื่อง การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คดีนี้โจทก์เป็นสหภาพแรงงานฟ้องให้จำเลยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ลูกจ้างทุกคนในอัตราวันละ ๘ บาท ต่อคนต่อเดือน ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยให้การว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕๔๕ เป็นต้นมา เนื่องจากโจทก์และจำเลยได้ตกลงกันเกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นมาใหม่ จำเลยประสบปัญหาขาดทุนสะสมต่อเนื่อง ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า เดิมเมื่อปี ๒๕๓๓ โรงแรม ก. และตัวแทนโจทก์ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตกลงปรับเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานวันละ ๘ บาท ต่อคนต่อวันตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๓๔ เป็นต้นไป ต่อมาปี ๒๕๔๔ จำเลยรับโอนกิจการโรงแรมและรับโอนลูกจ้างมา ปี ๒๕๔๕ ผู้แทนโจทก์แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับเงินเดือนประจำปีพนักงานคนละไม่ต่ำกว่า ๑๐ เปอร์เซ็นต์ และผลการเจรจา มีข้อตกลงว่าจำเลยไม่สามารถระบุจำนวนเปอร์เซ็นต์ได้ เนื่องจากต้องขึ้นกับผลประกอบการหรือผลกำไรประจำปี และผู้แทนทั้งสองฝ่ายจะกำหนดประชุมกัน แล้วได้มีการนำข้อตกลงไปจดทะเบียนตามกฎหมาย แต่ไม่ได้มีการประชุมปรึกษาหารือกัน นับแต่รับโอนกิจการมาจำเลยไม่เคยปรับขึ้นเงินเดือนลูกจ้างในอัตรารวันละ ๘ บาทต่อคนต่อวัน แต่ระหว่างปี ๒๕๔๖ - ๒๕๕๐ จำเลยปรับเงินเดือนประจำปีเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ไม่เท่ากัน ปี ๒๕๕๐ ปรับเงินเดือนร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนเดิมเป็นประโยชน์มากกว่าข้อตกลงเดิม ถือได้ว่าโจทก์และจำเลยได้ทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้มีผลแตกต่างไปจากข้อตกลงเดิมและไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามขัดแจ้งโดยกฎหมาย ย่อมมีผลบังคับได้ ข้อตกลงเดิมจึงระงับไปไม่อาจใช้บังคับได้

๓๖๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๐๑๖ - ๑๗๐๑๗/๒๕๕๗

เรื่อง มูลละเมิดและผิดสัญญาจ้างแรงงาน มีอายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐

จำเลยทั้งสอง ลูกจ้าง อุทธรณ์ว่าโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างทราบเหตุของการกระทำละเมิดตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๘ - ช่วงเดือนมกราคม ๒๕๕๐ เมื่อโจทก์นำคดีมาฟ้องในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ คดีโจทก์จึงขาดอายุความ เห็นว่า โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยที่ ๑ รับผิดชอบมูลละเมิดและผิดสัญญาจ้าง ดังนั้นแม้โจทก์จะทราบเหตุการณ์กระทำตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๘ และนำคดีมาฟ้องเกิน ๑ ปี นับแต่วันที่รู้ถึงการละเมิด และรู้ตัวผู้กระทำละเมิดก็ตาม แต่ในเรื่องผิดสัญญาจ้างมิได้บัญญัติอายุความไว้โดยเฉพาะจึงมีกำหนด ๑๐ ปี

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓๐ เหตุคดีนี้เกิดเมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๘ เมื่อนับถึงวันฟ้องจึงไม่ขาดอายุความ

๓๖๖. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๐๒๐- ๑๗๐๒๑/๒๕๕๗

เรื่อง คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน : แม้ช่วงเวลาที่ถูกจ้างรอการเรียกตัวอยู่ที่บ้านพักโดยไม่ต้องมาทำงาน นายจ้างสามารถกำหนดวันดังกล่าวเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีตาม มาตรา ๓๐ ได้ นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา ๖๔ แก่ลูกจ้างอีก

โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง ทั้ง ๑๘ คน เนื่องจากเห็นว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ ๑ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน โดย นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และตามมาตรา ๕ วันทำงาน หมายถึงวันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ คดีนี้แม้โจทก์ยังไม่เรียกให้ลูกจ้างทั้ง ๑๘ คนเข้าทำงาน โดยให้ รออยู่ที่พัก ไม่ต้องเข้ามารายงานตัวที่บริษัท ไม่ต้องลงเวลาทำงาน ไม่มอบหมายงานให้ทำ แต่โจทก์ยังคงจ่าย ค่าจ้างและให้สวัสดิการตามระเบียบของบริษัท และแม้ลูกจ้างมีอิสระที่จะไปไหนก็ได้ แต่ถ้าโจทก์โทรศัพท์แจ้ง ให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ลูกจ้างต้องเข้ามาทำงานตามที่โจทก์กำหนด พฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าโจทก์มีคำสั่ง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างทั้ง ๑๘ คน ในวันทำงานปกติ ดังนั้น การที่โจทก์กำหนดวันหยุดพักผ่อน ประจำปีของลูกจ้างทั้ง ๑๘ คน โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในช่วงที่รอเรียกตัวเข้าทำงานดังกล่าวอันเป็น วันทำงานตามปกติ จึงเป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง และถือได้ว่าโจทก์ได้จัดให้ลูกจ้างทั้ง ๑๘ คน หยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายแล้ว โจทก์จึงไม่ต้องจ่าย ค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖๔ ที่ศาลแรงงาน ภาค ๒ พิพากษาเพิกถอนคำสั่งของจำเลยมานั้นชอบแล้ว

๓๖๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๘๓/๒๕๕๗

เรื่อง แม่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แต่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ทั้งหมดในคลังสินค้าเพราะยางรถยนต์ที่จัดส่งลูกค้าถูกมิดกรีตโดยเจตนา การเลิกจ้างเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดในอนาคต ถือว่ามีเหตุผลและความจำเป็นจึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้โจทก์รับลูกจ้างทั้ง ๑๕ คน กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน โจทก์ไม่เห็นด้วยจึงฟ้องคดีศาลแรงงานพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๓๗-๑๕๑/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๔๙ จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า ลูกจ้างกับพวกเป็นพนักงานคลังสินค้าทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี เมื่อครบสัญญาก็มีการต่อสัญญากันใหม่คราวละ ๑ ปี ลูกจ้างทั้ง ๑๕ คนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขณะสหภาพแจ้งข้อเรียกร้องมีข้อเรียกร้องกับลูกจ้างทั้ง ๑๕ คน รวมอยู่ด้วย ลูกจ้างทั้ง ๑๕ คน จึงอยู่ในฐานะที่อาจจะได้รับหรือเสียประโยชน์ในข้อเรียกร้องนั้น แม้อต่อมาสหภาพกับโจทก์ได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลเฉพาะลูกจ้างประจำเท่านั้น ลูกจ้างทั้ง ๑๕ คน ไม่ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงดังกล่าวก็ตาม ก็ยังถือว่าลูกจ้างทั้ง ๑๕ คน เป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ด้วย

แม้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ จะมีเจตนารมณ์ที่คุ้มครองลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ถูกกลั่นแกล้งเลิกจ้างในระหว่างที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยกำหนดข้อยกเว้นใน (๑) - (๕) ก็ตาม แต่ก็มีได้หมายความว่าเมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากสาเหตุแห่งการเลิกจ้างดังกล่าวแล้วนายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้ จึงต้องพิจารณาสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นสำคัญ สาเหตุที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานในคลังสินค้าเนื่องจากยางรถยนต์ที่จัดส่งให้ลูกค้ามีการชำรุดเสียหายเพราะถูกมีดกรีดโดยเจตนา และยางที่อยู่ในคลังสินค้าถูกกรีดเสียหายรวม ๒๙ เส้น ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย โจทก์จึงจำเป็นต้องจ้างบริษัท ส. ส่งพนักงานมาทำงานในคลังสินค้าแทนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดแก่โจทก์ในอนาคต การกระทำของโจทก์จึงมีเหตุจำเป็นเพื่อปรับปรุงการบริหารงาน และเป็นการสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง ไม่มีเจตนากลั่นแกล้ง จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลและความจำเป็นจึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ พิพากษายืน

๓๖๘. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๕๘๙/๒๕๕๗

เรื่อง โครงการร่วมใจจากของรัฐวิสาหกิจ ค่าชดเชยต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ฉบับลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจ ฟ้องบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยที่จำเลยจ่ายไม่ครบถ้วนตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ กรณีโจทก์เข้าร่วมโครงการร่วมใจจาก เนื่องจากข้อบังคับของจำเลยกำหนดจ่ายค่าชดเชยแก่

ลูกจ้าง ๑๘๐ วัน ซึ่งต่ำกว่าประกาศฯ ดังกล่าว ศาลฎีกาเห็นว่า แม้กรณีโจทก์สมัครใจลาออกจากงานก่อน เกษียณอายุตามโครงการร่วมใจจากองค์กรโดยยอมรับเงื่อนไขและผลประโยชน์ตอบแทนที่จำเลยเสนอให้ ไม่อาจถือเป็นกรณีจำเลยเลิกจ้างโจทก์ และจำเลยไม่มีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยก็ตาม แต่จำเลยก็มีหน้าที่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับอนุมัติให้ลาออกตามโครงการ เมื่อจำเลยระบุว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับส่วนหนึ่งได้แก่ค่าชดเชยที่กำหนดในข้อบังคับของจำเลย ซึ่งหมายถึงเงินจำนวนเท่ากับค่าชดเชยนั้นเอง และเมื่อจำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติแรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ข้อบังคับของจำเลยจึงไม่อาจขัดกับและต้องบังคับตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีผลใช้บังคับขณะที่โครงการร่วมใจจากองค์กรยังคงดำเนินอยู่ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไปไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน ดังนั้นจำเลยที่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน ที่ศาลแรงงานภาค ๕ พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยที่จ่ายขาดไปอีก ๑๒๐ วัน จึงชอบแล้ว สำหรับดอกเบี้ยผิดนัดนั้นเมื่อผลประโยชน์ตอบแทนในส่วนเงินเท่ากับค่าชดเชยไม่ใช่ค่าชดเชยที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างและมีได้มีกฎหมายบัญญัติเรื่องดอกเบี้ยไว้เป็นการเฉพาะ โจทก์จึงมีสิทธิเรียกดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔

๓๖๙. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๒๗๔/๒๕๕๗

เรื่อง งานรักษาความปลอดภัยอยู่ภายใต้กฎกระทรวงฉบับที่ ๘ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ๑ เท่า

คดีนี้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง ฟ้องว่าจำเลยนายจ้าง จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ ๒๓.๒๕ บาท กำหนดเวลาทำงานวันละ ๑๒ ชั่วโมง ทำงานไม่มีวันหยุด จำเลยค้างจ่ายค่าล่วงเวลา ศาลแรงงานภาค ๘ พิจารณาแล้วเห็นว่า เวลาทำงานส่วนที่เกินจากวันละ ๘ ชั่วโมง จำเลยจ่ายเป็นค่าตอบแทนตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๘ โดยจำเลยจ่ายให้ชั่วโมงละ ๒๓.๒๕ บาท ครบถ้วนแล้ว (ทำงานทั้งหมด ๖๔๕ วัน) จึงพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ว่าโจทก์มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่า ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลฎีกาเห็นว่า กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) ความในข้อ (๑) ของข้อ ๑ และความในวรรคสองของข้อ ๒ แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความตามที่บัญญัติขึ้นใหม่ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ ข้อ ๑ และข้อ ๒ แทน ซึ่งเป็นการกำหนดเวลาทำงานปกติและอัตราค่าจ้างสำหรับการทำงานของลูกจ้างสำหรับงานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับ

งานดังกล่าว ส่วนโจทก์เป็นลูกจ้างในงานฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินจึงต้องใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๑) บังคับแก่กรณีของโจทก์ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงฉบับนี้ บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนที่ทำ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา คำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๘ ชอบแล้ว

๓๗๐. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๔๐๖ - ๑๘๔๑๒/๒๕๕๗

เรื่อง ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นครูชาวต่างประเทศที่ออกเพราะเหตุครบกำหนดตามสัญญาจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ใช้บังคับไม่ได้ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับพรบ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๘๖ วรรคหนึ่ง , การที่ครูจึงไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแต่เมื่อเปรียบเทียบกับวันหยุดของครูกับแรงงานทั่วไปแล้ว ครูได้วันหยุดมากกว่า ดังนั้นครูจึงมิได้เป็นการรับประโยชน์ตอบแทนวันหยุดที่น้อยกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

คดีนี้โจทก์กับพวกซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชน ฟ้องจำเลยนายจ้างให้จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าตอบแทนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าที่พัก พร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม จำเลยให้การว่าโจทก์กับพวกเป็นครูต่างประเทศมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย วันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ศาลแรงงานภาค ๒ เห็นว่า วันหยุดวันลาของครูโรงเรียนเอกชนมีจำนวนไม่น้อยกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามระเบียบพิพากษายกฟ้อง โจทก์กับพวกอุทธรณ์ ประเด็นค่าชดเชยศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยที่ ๑ เป็นโรงเรียนนานาชาติซึ่งจัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศอันเป็นโรงเรียนในระบบตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๔ การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าชดเชยจึงเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๔ การเลิกสัญญาการเป็นครูและค่าชดเชยเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๘๖ วรรคหนึ่ง เมื่อระเบียบฯ ข้อ ๓๕(๒) กำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นครูชาวต่างประเทศที่ออกเพราะเหตุครบกำหนดตามสัญญาจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยแตกต่างกับการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แสดงว่าระเบียบฯ ให้ประโยชน์ตอบแทนน้อยกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นการไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๘๖ วรรคหนึ่ง ระเบียบดังกล่าวเกี่ยวกับค่าชดเชยในส่วนนี้จึงใช้บังคับไม่ได้ โจทก์กับพวกจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามระเบียบข้อ ๓๒ และข้อ ๓๓

ประเด็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี ศาลฎีกาเห็นว่า หากเปรียบเทียบการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิใน
วันหยุดของโจทก์กับพวกกับการคุ้มครองแรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว
โจทก์กับพวกต่างต่างมีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์และหยุดตามประเพณีเช่นกัน ส่วนที่แตกต่างในสิทธิเกี่ยวกับ
วันหยุดที่เหลืออีกประการคือสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี แม้โจทก์ไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ปรากฏตาม
ระเบียบฯ กำหนดให้ครูมีสิทธิหยุดในวันปิดภาคเรียนซึ่งแรงงานทั่วไปไม่มีสิทธิดังกล่าว รวมทั้งให้สิทธิหยุดใน
วันที่โรงเรียนสั่งให้หยุดหรือในวันที่ราชการกำหนดให้หยุดอีกด้วย จึงมิได้เป็นการได้รับประโยชน์ตอบแทน
เกี่ยวกับวันหยุดที่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.
๒๕๕๐ มาตรา ๘๖ วรรคหนึ่ง กำหนดไว้

๓๗๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๖๕/๒๕๕๗

เรื่อง เลิกจ้างไม่เป็นธรรม มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการ
งบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔

จำเลยที่ ๑ เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๔๘ โจทก์เป็น
ลูกจ้างจำเลยที่ ๑ ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ขณะที่โจทก์ปฏิบัติงานหน้าที่อยู่แผนก
ซ่อมบำรุงอากาศยาน โจทก์ทำการเติมเชื้อเพลิงอากาศยานโดยเปิดเผยแล้วลึกลับทำให้วันรุ่งขึ้นไม่สามารถที่
จะติดเครื่องยนต์ได้ ต่อมาโจทก์ถูกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ควบคุมวางแผนการซ่อมบำรุงอากาศยาน โจทก์ไม่
ดำเนินการหรือวางแผนซ่อมบำรุงแต่อย่างใด ซึ่งเดือนธันวาคม ๒๕๕๓ ตรวจพบว่ามียานอากาศยานอีก ๓ ลำ ลำ
หนึ่งเปลี่ยนแบตเตอรี่แล้ว อีก ๒ ลำ แบตเตอรี่ครบกำหนดแล้วไม่มีการเปลี่ยน ซึ่งอากาศยานดังกล่าวอาจ
ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากอุปกรณ์บกพร่องหมดอายุการใช้งานได้ โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ด้าน Planning แต่ปล่อยให้
แบตเตอรี่ฉุกเฉินอากาศยานหมดอายุ โดยไม่ออกคำสั่งให้ถอดเปลี่ยนให้ทันกำหนด โจทก์ทำงานกับอากาศ
ยานต้องมีความปลอดภัยสูง ปฏิบัติตามระเบียบข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด มีความรับผิดชอบสูง มีความรู้
ความสามารถสูง จึงได้รับค่าตอบแทนสูง การกระทำของโจทก์เป็นการกระทำที่บกพร่อง ไม่น่าไว้วางใจ
แม้ความเสียหายยังไม่เกิดขึ้นก็ตาม จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๓๗๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๘๖ - ๑๘๘๘๗/๒๕๕๗

เรื่อง ฟ้องซ้ำ ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๘ ประกอบ
พรบ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คดีนี้โจทก์ฟ้องให้จำเลยจ่ายค่าตอบแทนการขาย จำเลยให้การว่าโจทก์เคยฟ้องคดีในข้อหาฐานความผิดเดียวกันอาศัยเหตุและมีค่าบังคับเดียวกัน เป็นฟ้องซ้ำ ศาลแรงงานภาค ๘ พิพากษายกฟ้องในประเด็นค่าตอบแทนการขายนี้ โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาพิจารณาประเด็นที่เรื่องฟ้องซ้ำแล้วเห็นว่า โจทก์เคยฟ้องบังคับให้จำเลยทั้งสองชำระค่าตอบแทนการขายจำนวน ๔,๙๘๕,๒๓๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ต่อมาทั้งสองได้ตกลงประนีประนอมยอมความกันและศาลแรงงานภาค ๘ ได้พิพากษาตามยอมเป็นคดีแดงที่ ๔๘๔/๒๕๕๓ โดยให้จำเลยทั้งสองชำระเงิน ๗๘๑,๖๒๗.๗๓ บาท เงินเงินดังกล่าวหมายถึงค่าตอบแทนการขายตามฟ้องทั้งหมดโดยเป็นค่าตอบแทนการขายที่เกิดขึ้นก่อนจนถึงวันฟ้อง (วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑) มิใช่เป็นการตกลงรับเงินค่าตอบแทนการขายถึงเพียง ๓ ธันวาคม ๒๕๔๘ ดังที่โจทก์อุทธรณ์ จึงต้องถือว่าประเด็นข้อต่อสู้ตามคำฟ้องและคำให้การในคดีดังกล่าวได้มีการวินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดไปแล้วโดยคำพิพากษาตามยอม โจทก์จะมาฟ้องคดีนี้เรียกร้องเอาเงินค่าตอบแทนการขายในส่วนที่ฟ้องไปแล้วในคดีดังกล่าวอีกไม่ได้ เพราะเป็นการรื้อเรื่องฟ้องกันอีกในประเด็นที่ได้วินิจฉัยโดยอาศัยเหตุอย่างเดียวกัน เป็นฟ้องซ้ำ ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๔๘ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

๓๓๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๙๗ - ๑๘๙๑๓/๒๕๕๗

เรื่อง ผู้รับเหมาขั้นต้นต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลารวมถึงต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยค้างจ่ายร้อยละ ๑๕ ต่อปีด้วย

พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๗๗/๒๕๕๕ สั่งให้จำเลยที่ ๑ ผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาแก่ลูกจ้างกับพวกรวม ๑๗ คน แต่จำเลยที่ ๑ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ลูกจ้างกับพวกจึงนำคดีมาฟ้องจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้รับเหมาขั้นต้น และจำเลยที่ ๑ ผู้รับเหมาช่วง ต่อศาลแรงงานภาค ๒ ให้รับผิดชอบพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี จำเลยที่ ๒ ให้การว่าได้ว่าจ้างให้จำเลยที่ ๑ ประกอบแทนชุดเจาะน้ำมันตกลงสินจ้างกัน ๔,๙๘๕,๙๖๔ บาท จำเลยที่ ๒ ไม่ใช่ นายจ้างโจทก์ทั้ง ๑๗ คน คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานผูกพันเฉพาะจำเลยที่ ๑ เท่านั้น จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับผิดชอบ ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามฟ้องพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้อง จำเลยที่ ๒ อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า บริษัท ไอ จำกัด ได้ว่าจ้างจำเลยที่ ๒ รับเหมาก่อสร้างโมดูล จำเลยที่ ๒ ได้ว่าจ้างจำเลยที่ ๑ รับเหมางานบางส่วน จำเลยที่ ๒ ในฐานะผู้รับเหมาขั้นต้นต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒ แม้คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจะไม่มีผลผูกพันจำเลยที่ ๒ แต่คดีนี้โจทก์ทั้ง ๑๗ คน มิได้ฟ้องแต่เพียงขอให้จำเลยที่ ๑ ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเท่านั้น แต่ยังฟ้องให้จำเลยที่ ๒ ในฐานะผู้รับเหมาขั้นต้นให้ต้องจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามจำนวนที่ปรากฏในคำสั่ง อันเป็น

การฟ้องในส่วนที่จำเลยที่ ๒ ต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อโจทก์ทั้ง ๑๗ คน ในฐานะผู้รับเหมาขั้นต้นมาด้วย ที่ศาลแรงงานภาค ๒ พิพากษาให้จำเลยที่ ๒ รับผิดชอบในฐานะผู้รับเหมาขั้นต้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒ ถูกต้องแล้ว

สำหรับประเด็นดอกเบี้ยนั้นเมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ ต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี และมาตรา ๑๒ กำหนดให้ผู้รับเหมาขั้นต้นมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วคืนจากผู้รับเหมาช่วง ลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วงจึงมีสิทธิฟ้องให้รับเหมาขั้นต้นจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา พร้อมดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผิดนัด ร้อยละ ๑๕ ต่อปีได้ ไม่จำเป็นต้องฟ้องเอาเฉพาะในส่วนดอกเบี้ยจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างแต่อย่างใด

๓๗๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๓๐๑ - ๑๙๓๓๕/๒๕๕๗

เรื่อง คำร้องขอให้ศาลพิจารณาคดีใหม่ต้องดำเนินการภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลมีคำสั่งว่าขาดนัด ตามพรบ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๑

คดีนี้ศาลแรงงานภาค ๖ มีคำสั่งรับคำฟ้องโจทก์ไว้พิจารณา กำหนดไกล่เกลี่ยและนัดสืบพยาน วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ และ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยออกหมายเรียกจำเลยมาศาล ต่อมาศาลแรงงานภาค ๖ ยกเลิกวันนัดและเลื่อนไปวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และแจ้งคำสั่งให้จำเลยโดยวิธีปิดหมายโดยชอบ ต้องถือว่าจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลแล้ว เมื่อจำเลยไม่มาศาลตามกำหนดนัดโดยไม่แจ้งให้ศาลทราบเหตุ และศาลแรงงานภาค ๖ มีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว ในกรณีนี้จำเลยจะขอให้พิจารณาคดีใหม่ย่อมไม่อาจนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๙๙ จัตวา มาใช้บังคับได้ จำเลยต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๑ คือต้องดำเนินการภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานภาค ๖ มีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด คดีนี้ศาลแรงงานภาค ๖ มีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดแล้วพิจารณาคดีไปฝ่ายเดียววันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จำเลยยื่นคำร้องเพื่อขอพิจารณาคดีใหม่วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๗ เกินกำหนด ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด จึงล่วงเลยเวลาที่จะยื่นคำร้องขอพิจารณาคดีใหม่ได้

๓๗๕. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๔๓๗ - ๑๙๔๓๘/๒๕๕๗

เรื่อง ลูกจ้างเล่นพนันไฮโลในบริเวณบริษัท การพนันเป็นความผิดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ทั้งเป็นบ่อเกิดอาชญากรรม เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างจำเลย ในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๔๙ โจทก์กับเพื่อนพนักงานรวม ๗ คน ร่วมกันเล่นการพนันไฮโลในบริเวณโรงเก็บเหล็กของจำเลย ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีผู้ร่วมเล่นการพนันถือธนบัตร

และมีการวางเงินบนแผ่นอุปกรณ์การเล่นไฮโลเป็นจำนวนไม่น้อยและการเล่นการพนันดังกล่าวเป็นความผิดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ทั้งเป็นบ่อเกิดอาชญากรรมหรืออาจเป็นชนวนให้เกิดการวิวาทบาดหมางในหมู่พนักงานด้วยกัน ทำลายความสามัคคีของพนักงาน อีกทั้งส่งผลให้จำเลยเสื่อมเสียชื่อเสียงเกียรติคุณในทางการค้าด้วย จึงถือว่าโจทก์ทั้งสองกระทำฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างร้ายแรง