























































































































































### ๕๗. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๔๐/๒๕๖๓ (บังคับเขียนใบลาออก)

เรื่อง นายจ้างกล่าวหาว่าลูกจ้างรายวัน(หญิง) มีพฤติกรรมที่สื่อความสัมพันธ์ทางชู้สาวกับหัวหน้างาน แต่ลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมเขียนใบลาออก นายจ้างไม่มีพยานหลักฐานใด ๆ ที่แสดงว่ามีพฤติกรรมชู้สาวกัน จึงยกเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งผลกระทบจะมีต่อบุตรสาวของลูกจ้างซึ่งทำงานที่โรงงานเดียวกันขึ้นพุดมาเพื่อกดดันบีบบังคับ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างทนไม่ได้ จึงเขียนใบลาออกด้วยความสมัครใจ จึงเป็นพฤติการณ์การเลิกจ้าง

คดีนี้โจทก์ฟ้องว่า วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๘ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายเป็นคิวซีแมน ค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๔๔๑ บาท จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๕ และสิ้นเดือน วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ หลังเลิกงาน จำเลยให้โจทก์ไปรอในสำนักงานของโรงงาน ต่อมาผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และผู้จัดการแผนก ร่วมกันบีบบังคับให้โจทก์เขียนใบลาออก โจทก์ทนการบีบบังคับไม่ได้ จึงเขียนใบลาออกโดยไม่สมัครใจ ถือเป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โบนัส ๕.๘ เดือน ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พร้อมดอกเบี้ย

จำเลยให้การว่า โจทก์สมัครใจลาออกเอง พนักงานร้องเรียนว่าโจทก์กับหัวหน้างานมีพฤติกรรมชู้สาวกัน โจทก์กับหัวหน้างานยอมรับว่ามีพฤติกรรมชู้สาวจริง แล้วโจทก์สมัครใจขอลาออกเอง เพื่อความสบายใจของทุกฝ่าย และโจทก์พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนวันที่กำหนดจ่ายโบนัส จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส

ศาลแรงงานภาค ๒ พิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย ๑๓๒,๓๐๐ บาท สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๗,๐๕๖ บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ๑๓๒,๓๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำขอของโจทก์ในส่วนที่เรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม นอกจากที่แก้ไขเป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ โจทก์ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน ตรวจสอบสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค ๒ ฟังข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่า ที่จำเลยอ้างว่าเป็นหนังสือร้องเรียนเรื่องชู้สาวเกี่ยวกับกับโจทก์และหัวหน้างาน เป็นเพียงบัตรสนเท่ห์เท่านั้น ไม่ใช่หนังสือร้องทุกข์หรือร้องเรียนตามที่กำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นาย A ผู้จัดการทั่วไป เคยเห็นโจทก์นั่งซ้อนท้ายรถจักรยานยนต์ที่นาย B เป็นผู้ขับขี่เข้าทำงาน ประมาณ ๒ - ๓ ครั้งเท่านั้น มิได้มีพฤติกรรมใดที่สื่อความสัมพันธ์ทางชู้สาว ที่นางสาว C ผู้จัดการฝ่ายผลิต เบิกความว่า นาย B มีพฤติกรรมพุดคุยกันในที่ลับตาคน ก็ได้ความว่า นาย B นำชิ้นงานที่เสียไปทิ้งโรงขยะ ซึ่งบริเวณดังกล่าวเป็นที่ล้างมือที่ลูกจ้างทุกคนเข้าใช้ได้ จึงมิใช่เป็นการพุดคุยในที่ลับตาคน จำเลยไม่มีพยานหลักฐานใด ๆ ที่แสดงว่าโจทก์กับนาย B มีพฤติกรรมชู้สาวกัน ทั้งข้อบังคับฯ ก็ได้กำหนดเรื่องการทำผิดเพราะเหตุชู้สาวไว้ ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า นาย A ผู้จัดการทั่วไป ดำเนินการตามคำสั่งของจำเลยเพื่อให้โจทก์ลาออกซึ่งมีการเตรียมการมาก่อนแล้ว เมื่อโจทก์ปฏิเสธจึงยกเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งผลกระทบจะมีต่อนางสาว แดง บุตรสาว

ของโจทก์ ซึ่งทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยขึ้นพุดมาเพื่อกดดันบีบบังคับจนเป็นเหตุให้โจทก์ทนไม่ได้ โจทก์ไม่ได้เขียนใบลาออกด้วยความสมัครใจ แต่เขียนเพราะถูกจำเลยกดดันบีบบังคับให้เขียน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

**ส่วนที่ศาลอุทธรณ์ชั้นฎีกาพิเคราะห์วินิจฉัยว่า** โจทก์มีพฤติกรรมชู้สาวกับหัวหน้างาน ลูกจ้างคนอื่นต่างสงสัยว่าอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้โจทก์ได้สิทธิทำงานล่วงเวลามากกว่าลูกจ้างคนอื่น และได้รับการประเมินเกรดปีบวก การเลิกจ้างจึงถือว่ามีเหตุอันสมควรเพราะหากให้โจทก์ทำงานต่อไปอาจกระทบกระเทือนต่อระบบการบริหารงานบุคคล กระทบต่อการปกครอง จึงไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น **จึงเป็นกรณีที่ศาลอุทธรณ์ชั้นฎีกาพิเคราะห์รับฟังข้อเท็จจริงใหม่ซึ่งขัดกับข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๒** รับฟังไว้ซึ่งยุติไปแล้วว่า ข้อเท็จจริงของจำเลยไม่มีน้ำหนักให้รับฟัง ดังนั้น **การวินิจฉัยของศาลอุทธรณ์ชั้นฎีกาพิเคราะห์จึงเป็นการวินิจฉัยคดีที่ไม่ชอบ** เพราะเป็นการวินิจฉัยข้อกฎหมายโดยไม่ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค ๒ ได้วินิจฉัยมาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสอง

**พิพากษาแก้เป็นว่า** ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้บังคับคดีไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๒ นอกจากนี้ที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษ

