

คำพิพากษาฎีกาปี 2523

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 152/2523

การที่ลูกจ้างร่วมกับพวกในการนัดหยุดงานปิดล้อมเครื่องบินและบีบบังคับให้สายการบินเลิกสัญญา กับนายจ้าง ถ้าไม่เลิกสัญญาก็จะไม่ยอมเลิกปิดล้อมและไม่ยอมให้เครื่องบินเดินทางต่อไปนั้น การบีบบังคับให้เลิกสัญญาดังกล่าวเป็นการกระทำโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ทำให้นายจ้างเสียหาย จึงเป็นละเมิด ลูกจ้างต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการละเมิดนั้น แม้นายจ้างจะขาดทุนอยู่ก่อนก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1323/2523

ในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างกล่าวหาว่า นายจ้างกระทำการฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) แต่นายจ้างอ้างว่ามีอำนาจเลิกจ้างได้เพราะลูกจ้างกระทำผิดตามมาตรา 123 (1)(3) ดังนี้ ข้อที่ว่าลูกจ้างกระทำการดังที่นายจ้างกล่าวหาจริงหรือไม่ ย่อมเป็นประเด็นที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พึงวินิจฉัยด้วย มิใช่ว่ากรณีมีประเด็นข้อพิพาทเฉพาะข้อที่ฝ่ายลูกจ้างกล่าวหาเท่านั้น

แม้ลูกจ้างจะถูกฟ้องเป็นจำเลยในคดีอาญาในข้อหาความผิดเรื่องที่เป็นประเด็นพิพาทกันอยู่ก็ไม่มีความหมายบัญญัติให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องรอฟังคำพิพากษาในคดีอาญานั้นก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1601/2523

สัญญาที่มีข้อความระบุไว้ว่า สัญญาจ้างได้กระทำขึ้นเป็นรายปี แต่โจทก์ (ลูกจ้าง) มีสิทธิบอกเลิกสัญญาเมื่อไรก็ได้ หรือจำเลย (นายจ้าง) อาจต่ออายุสัญญาจ้างออกไปได้ครั้งละ 1 ปี นานเท่าใดก็ได้ นั่น ทำให้ระยะเวลาการจ้างไม่แน่นอน

ระยะเวลาที่กำหนด 1 ปีไม่มีผลบังคับอย่างแท้จริง โจทก์จึงมิใช่ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างกำหนดไว้แน่นอนอันจะเป็นเหตุให้จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ได้

แม้สัญญาจ้างจะให้สิทธิจำเลยกำหนดขึ้นใหม่หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบที่มีอยู่แล้วก็ตาม แต่ตราบิตที่ยังมิได้แก้ไขก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบเดิม จำเลยจึงต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายโบนัสให้โจทก์ จะไม่ปฏิบัติตามโดยอ้างว่ามีอำนาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขหาได้ไม่

โจทก์ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลโดยมิได้เข้ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลหรือโรงพยาบาลซึ่งแพทย์ประจำของจำเลยกำหนดหรือแนะนำ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล การที่จำเลยจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้โจทก์ครั้งหนึ่งนั้นไม่เป็นเหตุให้โจทก์กลับมีสิทธิขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1612 - 1613/2523

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย พิพาทกันเรื่องแรงงาน จึงทำบันทึกข้อตกลงมีความตอนหนึ่งว่า ในกรณีที่พนักงานบริษัทถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีความผิด บริษัทจะจ่ายเงินชดเชยให้ ฯลฯ ดังนี้ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะประสบภาวะขาดทุนจนต้องโอนกิจการบางส่วนที่โจทก์ทำงานอยู่ให้แก่บริษัทอื่น จึงไม่ใช่พฤติการณ์ที่จะแสดงว่าจำเลยกั้นแกล้งโจทก์ด้วยการเลิกจ้าง อันจะถือว่าจำเลยปฏิบัติผิดบันทึกข้อตกลง และถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1646/2523

วันที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ออกจากงานอันเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนั้น มาตรา 49 แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ยังมีได้ประกาศใช้บังคับ ศาลแรงงานกลางจึงไม่มีอำนาจพิจารณาและพิพากษาสั่งให้จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งเดิมและอัตราเงินเดือนที่ได้

รับในขณะเลิกจ้าง แต่เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะ
วินิจฉัยชี้ขาดและมีคำสั่งตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1889/2523

บทบัญญัติมาตรา 100 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นเพียง
กำหนดให้สหภาพแรงงานดำเนินกิจการต่างๆ โดยทางผู้แทนทั้งหลายที่เรียกว่า
คณะกรรมการเท่านั้น และไม่มีมาตราอื่นใดบังคับว่า สหภาพแรงงานจะดำเนิน
กิจการใดๆ ได้ต้องอาศัยความเห็นชอบของคณะกรรมการทุกคน เมื่อข้อบังคับ
ของสหภาพแรงงาน โจทก์มิได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่นกรณีจึงต้องบังคับตามประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 77 ว่า การกระทำความตกลงต่างๆ ในทางอำนาจ
กิจการของนิติบุคคลนั้น ให้เป็นไปตามเสียงข้างมากในหมู่ผู้จัดการทั้งหลายด้วยกัน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
มาตรา 36 ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะมอบอำนาจให้สหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิก
ดำเนินคดีที่เกี่ยวข้องด้วยกฎหมายแรงงานแทนลูกจ้างผู้นั้นได้เท่านั้น หาได้หมายถึง
การฟ้องร้องคดีในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะไม่
สหภาพแรงงาน โจทก์มีวัตถุประสงค์ระบุไว้ในข้อบังคับข้อ 3 ว่า เพื่อแสวงหาและ
คุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98 (2) กำหนดให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่จัด
การและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของสหภาพ
แรงงาน ฉะนั้นเมื่อจำเลยซึ่งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดข้อ
เรียกร้องของโจทก์ไปในทางเสื่อมประโยชน์ของสมาชิก โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

หนังสือกระทรวงการคลังให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจดีขึ้น
โดยให้นำเงินค่าครองชีพมาบวกเข้ากับเงินเดือน ค่าจ้างเดิม เป็นยอดรวมของเงิน
เดือน ค่าจ้างใหม่ บริษัทซึ่งเช่ากิจการของโรงงานสุราบางยี่ขันย่อมต้องถูกผูกมัด
โดยสัญญาเช่าให้ปฏิบัติตามหนังสือดังกล่าวด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1900/2523

การให้บำเหน็จความชอบแก่พนักงานเป็นอำนาจโดยเฉพาะของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้าง หาใช่เป็นสิทธิของพนักงานไม่ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนกรณีปกติหนึ่งขั้นมีหลักเกณฑ์วางไว้ โจทก์ทั้งสองไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเพราะเหตุข้อเดียวที่จำเลยอ้างว่าโจทก์มีวันลาป่วยเกินสิทธิ ข้ออ้างของจำเลยนี้ฟังไม่ได้ ยังมีหลักเกณฑ์ข้ออื่นๆ อีกที่จำเลยไม่ได้พิจารณา จำเลยจึงต้องพิจารณาความดีความชอบประจำปีของโจทก์ใหม่

แม้จำเลยจะมอบให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นใช้ดุลพินิจเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติหนึ่งขั้นของพนักงานตามหลักเกณฑ์และคำสั่งของจำเลยเพราะมีพนักงานอยู่เป็นจำนวนมากก็ตาม แต่ขั้นสุดท้ายก็เป็นอำนาจของผู้อำนวยการธนาคารจำเลยที่จะพิจารณาสั่ง และตามคำสั่งของจำเลยก็กำหนดไว้ชัดว่า ผู้ที่จะตั้งขึ้นเงินเดือนหรือไม่ขึ้นเงินเดือนก็คือผู้อำนวยการธนาคารจำเลย กรณีจึงหาใช่เป็นอำนาจพิจารณาเด็ดขาดของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเท่านั้นไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2019 - 2022/2523

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า บริษัทโจทก์จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัด หรือเป็นกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้นไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ได้โต้แย้งประกาศระเบียบข้อบังคับการทำงานฉบับใหม่ จะถือว่าลูกจ้างได้ยินยอมแล้วยังไม่ได้ การไม่เข้าทำงานจึงมิใช่การหยุดงานหรือการนัดหยุดงาน การเลิกจ้างจึงสืบเนื่องมาจากข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงยังมีผลบังคับอยู่ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์มีเจตนาที่จะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากจำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างไม่เห็นด้วยก็ชอบที่จะโต้แย้งทันที แต่ไม่อาจหยุดงานได้ การหยุดงานจึงเป็นการละเมิดต่อโจทก์ ต้องใช้ค่าเสียหาย ดังนี้เป็นการโต้แย้งข้อเท็จจริงซึ่งศาลแรงงานกลางฟังมา และไม่มีความตอนใดที่เป็นปัญหาข้อกฎหมายโดยชัดแจ้ง จึงไม่เป็นอุทธรณ์ที่ศาลฎีกาจะรับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2210/2523

โจทก์กับสหภาพแรงงานมีข้อขัดแย้งซึ่งตกลงกันไม่ได้ กรมแรงงานได้รับเรื่องข้อขัดแย้งดังกล่าวส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ชี้ขาดให้โจทก์ปรับปรุงอัตราค่าจ้างบางขั้นเป็นการชี้ขาดไปตามข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 25 หากใช่เป็นการชี้ขาดตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกำหนดให้ปรับอัตราค่าจ้างเฉพาะขั้นต่ำเป็นวันละ 45 บาทเท่านั้นไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีอำนาจชี้ขาดได้

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” ไว้ จึงต้องถือตามความหมายทั่วไปซึ่งหมายความถึงการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่างๆ การที่โรงงานสุรณายจ้างจำหน่ายสุราให้ลูกจ้างในราคาซึ่งต่ำกว่าราคาที่จำหน่ายทั่วไป ย่อมเป็นการอนุเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้างอย่างหนึ่ง จึงเป็นสวัสดิการซึ่งเป็นสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องนี้เป็นข้อพิพาทแรงงานที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจชี้ขาดได้เช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2211/2523

แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์กำหนดเพียงว่า การขาดงาน 1 วัน เป็นการกระทำผิดวินัย โดยมีได้ระบุโทษไว้ แต่เมื่อลูกจ้างขาดงาน 1 วัน โดยฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โจทก์ก็มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (3) หากได้เคยว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือกันมาแล้วหลายครั้งในการที่ลูกจ้างขาดงานครั้งก่อนๆ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2323/2523

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่บัญญัติให้คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นที่สุดนั้นหมายถึงเป็นคำชี้ขาดที่ถูกต้องตามที่กฎหมายให้อำนาจที่จะชี้ขาดเช่นนั้นได้ หากคำชี้ขาดใดไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่มีเหตุผล

เพียงพอในการทำคำวินิจฉัยแล้ว ผู้ที่ได้รับความเสียหายเพราะคำชี้ขาดย่อมมีอำนาจฟ้องคดีขอให้ศาลเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2501/2523

ลูกจ้างบริษัทโจทก์ 2 คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกิจการขนส่งผู้โดยสารรถยนต์ประจำทางโดยเป็นประธานและเลขาธิการ ไม่ยอมยุบสหภาพมารวมกับศูนย์ บ.จ.ส.ของโจทก์ ทั้งยังทำหนังสือร้องเรียนเรื่องทุจริต และนำพนักงานเรียกร้องผลประโยชน์จากโจทก์ เป็นเหตุให้ฝ่ายบริหารไม่พอใจ โดยเฉพาะเมื่อคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินเรียกสหภาพฯ ไปประชุมเกี่ยวกับนโยบายด้านแรงงานบุคคลทั้งสองไปร่วมประชุมและเสนอข้อคิดเห็นในนามสหภาพฯ เกี่ยวกับการปรับปรุงงานของโจทก์ หลังจากนั้น 3 วัน บุคคลทั้งสองก็ถูกโจทก์สั่งพักงานและปลดออกจากงาน พฤติการณ์ดังกล่าวนี้ น่าเชื่อว่าบุคคลทั้งสองถูกปลดออกจากงานเพราะเหตุเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 121 คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่สั่งให้โจทก์รับบุคคลทั้งสองกลับเข้าทำงานตามเดิม จึงเป็นคำสั่งที่ถูกต้องและชอบด้วยเหตุผล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2583/2523

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจพิจารณาความผิดทางวินัยสั่งพักและไล่ออกโจทก์ผู้เป็นลูกจ้างออกจากงานโดยไม่เปิดโอกาสให้โจทก์แก้ข้อกล่าวหา ขัดต่อข้อตกลงระหว่างจำเลยกับสมาคมลูกจ้างเป็นการไม่ยุติธรรมไม่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผน โจทก์ถูกตำรวจจับจะว่าขาดหรือละทิ้งงานไม่ได้ โจทก์ฟ้องฐานละเมิด มิได้ดำเนินการตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และขณะเกิดเหตุยังไม่มี พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่ให้สั่งให้กลับเข้าทำงาน โจทก์จึงได้แต่ค่าเสียหายตามที่ศาลเห็นสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2602 – 2603/2523

การที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท อ. ผู้เป็นนายจ้างให้เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นแม้จะยื่นในระหว่างที่ยังใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมที่ตกลงกัน ก็ถือได้ว่า ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว บริษัท อ. จึงต้องห้ามมิให้เลิกจ้างลูกจ้างนั้นเพราะเหตุที่ยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวดังที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 การเลิกจ้างนั้นจึงไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2640/2523

จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยสาเหตุที่โจทก์มีส่วนร่วมรู้เห็นในการลักทรัพย์ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของโจทก์นั้น เป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยระเบียบของจำเลยว่าด้วยระเบียบวินัยการลงโทษ และการให้ออกจากงานของลูกจ้าง ซึ่งระบุไว้ว่า เมื่อลูกจ้างผู้ใดมีความประพฤติไม่เป็นที่ไว้วางใจที่สมควรจะให้คงทำงานต่อไป เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรสั่งให้ลูกจ้างผู้ใดออกจากงานก็ให้กระทำได้ จำเลยจึงมีเหตุผลเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (1) เป็นบทบัญญัติที่บังคับใช้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเพราะการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง แต่กรณีนี้ไม่ปรากฏว่ามีการเรียกร้องอะไรในคดีเลย จึงไม่อาจนำบทบัญญัตินี้ดังกล่าวมาปรับใช้ได้

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นที่สุดนั้น ฝ่ายที่ไม่พอใจจะอุทธรณ์คัดค้านหรือดำเนินการในศาลแรงงานได้เฉพาะกรณี que เห็นว่าคำชี้ขาดนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับการฟังข้อเท็จจริง หรือใช้ดุลพินิจโดยไม่มีพยานหลักฐาน หรือมีเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ หรือขัดแย้งต่อพยานหลักฐาน หรือมิได้เป็นไปโดยสุจริตเท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2641/2523

เมื่อการเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่พิพาทกันนี้ได้มี พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติขั้นตอนและวิธีการให้ปฏิบัติจนกระทั่งมีคำวินิจฉัยชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังที่ระบุไว้ใน มาตรา 25 แล้ว และเมื่อมาตรา 25 วรรคสองบัญญัติให้คำชี้ขาดดังกล่าวเป็นที่สุด

ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น โดยไม่มีสิทธิอุทธรณ์คัดค้าน หรือดำเนินการในศาลแรงงานได้อีก เว้นแต่จะเป็นการฟ้องกล่าวหาว่าคำชี้ขาดนั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ข้อที่ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้นต้องเป็นเรื่องที่ฟังข้อเท็จจริงหรือใช้ดุลพินิจโดยไม่มีพยานหลักฐาน หรือมีเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ หรือขัดแย้งต่อพยานหลักฐาน หรือมิได้เป็นไปโดยสุจริต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2667/2523

ค่าชดเชยและเงินบำเหน็จที่นายจ้างจ่ายเป็นเงินซึ่งลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และตามข้อบังคับองค์การ ร.ส.พ. ว่าด้วยการสงเคราะห์พนักงาน พ.ศ. 2519 เป็นคนละส่วนกับค่าเสียหายที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีอำนาจกำหนดให้นายจ้างชดใช้ได้ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 (4) มิใช่เป็นการซ้ำซ้อนกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2685 - 2686/2523

เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2522 ส.กับพวกร่วมกันยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท โจทก์ให้ปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างที่ข้อตกลงเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2520 ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2520 ยังมีผลใช้บังคับต่อมาคราวละ 1 ปี และจะสิ้นสุดในวันที่ 1 สิงหาคม 2523 โจทก์ได้สั่งเลิกจ้าง ส. เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าว เห็นว่า การที่ ส. ยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวถือได้ว่าการยื่นข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 แล้ว การที่บริษัทโจทก์เลิกจ้าง ส. เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121

การที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและมีคำสั่งแต่ยังมีได้พิมพ์คำสั่งให้เรียบร้อย คณะกรรมการฯ เพียงแต่ลงลายมือชื่อไว้ท้ายคำสั่งนั้น ถือ

ได้ว่าคณะกรรมการฯ ได้วินิจฉัยชี้ขาดและมีคำสั่งในวันนั้นซึ่งอยู่ในระยะเวลา 90 วัน นับแต่ได้ยื่นคำร้องคำสั่งดังกล่าวจึงชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2791/2523

ตาม พ.ร.บ.สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ กับข้อบังคับของชุมนุมสหกรณ์แสดงว่าที่ประชุมใหญ่ของจำเลยมีอำนาจใช้ดุลพินิจกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินโบนัสได้ตามที่เห็นสมควร ดังนั้นการที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติอนุมัติตามข้อเสนอของคณะกรรมการดำเนินการของจำเลยให้จ่ายโบนัสแก่พนักงานโดยมีหลักเกณฑ์ว่าต้องมีตัวอยู่กับจำเลยในวันที่ที่ประชุมอนุมัตินั้น จึงอยู่ในอำนาจที่จะกระทำได้โดยชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2914 - 2915/2523

โจทก์ที่ 2 มีผลงานไม่เป็นที่พอใจโจทก์ที่ 1 ซึ่งเป็นนายจ้าง ได้ถูกตักเตือนถึงข้อบกพร่องหลายครั้งเป็นเวลาถึง 5 ปี หลังจากนั้นโจทก์ที่ 1 จึงปลดโจทก์ที่ 2 ออกจากงาน ถือได้ว่าโจทก์ที่ 2 ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วตามมาตรา 123 (3) แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การกระทำของโจทก์ที่ 1 จึงมิใช่เป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2922/2523

คำจำกัดความของคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ก็น่าดี ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็น่าดี เป็นการกำหนดความหมายที่ใช้ในประกาศและในพระราชบัญญัตินั้น เมื่อมีคดีมิได้พิพาทกันเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงจะนำคำจำกัดความดังกล่าวมาใช้ไม่ได้

ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 เห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อคู่กรณีได้ตกลงกัน การที่จำเลยเป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้แก่

โจทก์และโจทก์ทำงานให้จำเลย จะนับว่าจำเลยเป็นนายจ้างของโจทก์ยังไม่ได้
บริษัท ฟ. เป็นผู้ตกลงรับโจทก์เข้าทำงาน สัญญาจ้างแรงงานจึงเกิดขึ้นระหว่าง
บริษัท ฟ. กับโจทก์ แม้บริษัท ฟ.มอบหมายให้โจทก์ไปทำงานในต่างประเทศ
รวมทั้งประเทศไทยกับจำเลยซึ่งเป็นสาขาประเทศไทย สัญญาจ้างแรงงานระหว่าง
โจทก์กับบริษัท ฟ. ก็ยังคงมีอยู่ตลอดมา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2964/2523

โจทก์เป็นลูกจ้างการเคหะแห่งชาติจำเลย ตำแหน่งคนงานทำความสะอาด
แฟลต ได้เข้าไปในห้องและร่วมประเวณีกับ ส. โดยไม่ปรากฏการข่มขืน ยังไม่
เป็นการกระทำผิดฐานประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง แต่เป็นการไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง
โจทก์ไม่มีหน้าที่เข้าไปในห้องของผู้เช่าอาศัยในอาคาร โจทก์อ้างตำแหน่งหน้าที่
ไปกระทำการดังกล่าว เป็นการเสื่อมเสียแก่จำเลย ซึ่งตามข้อบังคับของจำเลยถือ
ว่าเป็นการผิดวินัยฐานประพฤตคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จำเลยมีสิทธิ
เลิกจ้างโจทก์ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2965/2523

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีผลให้
ใช้บังคับเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2522 ซึ่งเป็นเวลาภายหลังที่การรถไฟแห่ง
ประเทศไทยจำเลยได้เลิกจ้าง โดยมีคำสั่งให้โจทก์ออกจากงานตั้งแต่วันที่ 14
สิงหาคม 2519 แล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้องคดีขอให้ศาลแรงงานบังคับจำเลยรับ
โจทก์กลับเข้าทำงานใหม่หรือเรียกค่าเสียหายตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและ
วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ได้ ส่วน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 อันเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับแก่กรณีของโจทก์นี้ก็ไม่มีบทบัญญัติให้
สิทธิแก่โจทก์ที่จะฟ้องคดีขอให้ศาลบังคับจำเลยตามคำขอข้างต้น

หมายเหตุ

ให้ดูฎีกาที่ 1646/2523 ประกอบเพื่อความเข้าใจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2967 - 2971/2523

โจทก์อุทธรณ์เป็นข้อแรกว่า การนัดหยุดงานกับการละทิ้งหน้าที่นั้นต่างกัน การนัดหยุดงานเป็นอาวุธของลูกจ้างที่ใช้เป็นเครื่องต่อรองกับนายจ้าง เพื่อทำความตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ลูกจ้างมีเจตนาร่วมกันไม่ทำงานเพื่อใช้เป็นมาตรการต่อรองให้ข้อเรียกร้องมีผล ส่วนการละทิ้งหน้าที่หมายถึงการทอดทิ้งหน้าที่หรือการปล่อยทิ้งหน้าที่ เจตนาของการกระทำไม่เหมือนกันกับการนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานนั้นกฎหมายรับรองสิทธิเอาไว้ จึงสามารถกระทำได้โดยชอบ เว้นแต่จะหยุดงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 34 หรือกรณีเข้ามาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงจะเป็นการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย การนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จะถูกลงโทษทางอาญาตามมาตรา 133, 139, 141 ซึ่งผู้เสียหายคือรัฐ ส่วนการละทิ้งหน้าที่นั้น นายจ้างเป็นผู้เสียหาย ไม่มีโทษแก่ผู้ละทิ้งหน้าที่ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการนัดหยุดงานของโจทก์กับพวกเป็นการละทิ้งหน้าที่อยู่ในตัว จำเลยจึงชอบที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ตามมาตรา 31 (4) เป็นการคลาดเคลื่อนต่อกฎหมายนั้น

ศาลฎีกาเห็นว่า การนัดหยุดงานก็คือการที่ลูกจ้างหลายๆ คนพร้อมกันไม่ทำงานตามปกติโดยได้นัดหมายกันหยุดงาน ส่วนมากจะกระทำเพื่อเป็นเครื่องต่อรองหรือบีบบังคับนายจ้าง ให้ยินยอมตามที่ฝ่ายลูกจ้างเรียกร้อง ส่วนการละทิ้งหน้าที่ของลูกจ้างเพียงบางคนอาจกระทำไปโดยมิได้มีจุดประสงค์ดังกล่าวก็ตามแต่การนัดหยุดงานนั้น เมื่อพิจารณาในแง่ของการกระทำแล้วก็ย่อมเรียกได้ว่า ลูกจ้างแต่ละคนซึ่งร่วมในการนัดหยุดงานนั้นต่างได้ละทิ้งการงานซึ่งตามปกติตนมีหน้าที่ปฏิบัติให้แก่นายจ้างด้วย กรณีที่การนัดหยุดงานมีขึ้นดังโจทก์ทั้งห้านี้ ได้กระทำไป คือกระทำเมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 34 (6) ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกระทำไปในช่วงที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดและห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2519 ที่ห้ามลูกจ้างนัดหยุด

งานโดยเด็ดขาดด้วย การนัดหยุดงานของโจทก์จึงเป็นความผิดอันมิโทษทางอาญา ตามมาตรา 139 และ 141 ได้ แม้ลูกจ้างผู้ร่วมในการนัดหยุดงานแต่ละคนอาจมีความผิดในทางอาญาแล้ว แต่เมื่อการหยุดงานของแต่ละคนก็เป็นการละทิ้งหน้าที่ของลูกจ้างแต่ละคนอยู่ในตัว และได้นัดหยุดงานกันโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน จึงต้องถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสมควรด้วย กรณีต้องด้วยมาตรา 31 (4) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และข้อ 47 (4) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน จำเลยผู้เป็นนายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ และเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์อุทธรณ์เป็นข้อ 2 ว่า ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดฯ ลงวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ซึ่งห้ามนัดหยุดงานและปิดงานนั้น มุ่งที่จะคุ้มครองความสงบสุขของรัฐ ไม่ได้คุ้มครองนายจ้างโดยเฉพาะ นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม ฝ่ายใดฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษ จำเลยผู้เป็นนายจ้างไม่อาจนำมาอ้างเพื่อเลิกจ้างโจทก์ได้ และการปิดงานงดจ้างชั่วคราวซึ่งมีผลไม่ร้ายแรงนัก กฎหมายยังไม่อนุญาตให้กระทำ ที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนถึง 256 คนเช่นนี้ร้ายแรงกว่า เพราะเลิกจ้างลูกจ้างครั้งละหลายๆ โดยเด็ดขาดไปเลย จำเลยจึงไม่อาจเลิกจ้างโจทก์กับพวกได้

ศาลฎีกาเห็นว่า ศาลแรงงานกลางอ้างการที่โจทก์กับพวกนัดหยุดงานโดยฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวนี้ เพื่อชี้ให้เห็นว่า การละทิ้งหน้าที่ของโจทก์กับพวกกระทำไปโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเท่านั้น และการนัดหยุดงานซึ่งมิโทษทางอาญาเพราะทำลายความสงบเรียบร้อยของรัฐ ย่อมไม่ลบล้างสิทธิของนายจ้างที่จะเลิกจ้าง เมื่อการนัดหยุดงานนั้น นับว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอยู่ด้วยในตัว ส่วนที่โจทก์เห็นว่า การเลิกจ้างของจำเลยครั้งนี้ ร้ายแรงกว่าการปิดงานงดจ้างชั่วคราวนั้น ไม่ว่าจะความจริงดังความเห็นของโจทก์หรือไม่ แต่เมื่อการเลิกจ้าง

ของจำเลยยังไม่เป็นกรณีที่จะถือได้ว่าเป็นการปิดงาน อันจะเป็นการฝ่าฝืน
ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับที่กล่าวแล้ว จำเลยย่อมมีสิทธิเลิกจ้างได้ ฯลฯ
พิพากษายืน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3058/2523

แม้ลูกจ้างจะมีสิทธินัดหยุดงานได้ เพราะเป็นวิธีเดียวที่ลูกจ้างสามารถใช้
เป็นฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง แต่จะต้องอยู่ในกรอบบังคับของ
กฎหมาย มิใช่ว่าจะใช้สิทธิได้เสมอไป สิทธินัดหยุดงานจะเกิดขึ้นหรือมีขึ้นได้
เมื่อลูกจ้างได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติแรง
งานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เท่านั้น กล่าวคือ เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน
ได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างไม่อาจตกลงกันได้ โดยถือ
ว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างจึงจะมีสิทธิ
นัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานในระหว่างที่ข้อพิพาทแรงงานอยู่ในระหว่างการชี้ขาด
ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยไม่ได้แจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรง
งานและนายจ้างทราบล่วงหน้า นั้น เป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุ
ผลอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3059 - 3060/2523

โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 12 เนื่องจากจำเลยที่ 12 เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
จำเลยที่ 12 ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์วินิจฉัยว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ระหว่างดำเนินคดีการกระทำ
อันไม่เป็นธรรม นายทะเบียนได้มีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงาน แม้ต่อมาจำเลยที่
12 ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอีก การกระทำของโจทก์ที่เลิกจ้างจำเลยที่
12 ก็ยังคงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม การที่จำเลยที่ 12 มิได้เป็นสมาชิกสห

ภาพแรงงานในภายหลัง จึงหาทำให้คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สิ้น
ผลไปไม่

เมื่อการเลิกจ้างจำเลยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ต้องห้ามตาม พ.ร.บ.
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) และ (2) แล้ว การกระทำของโจทก์
จึงหาเป็นการใช้สิทธิของนายจ้างตามกฎหมายไม่ แม้โจทก์ยินยอมจ่ายค่าชดเชย
ให้แก่จำเลยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่
16 เมษายน 2515 ข้อ 46 ก็ไม่เป็นเหตุให้โจทก์มีสิทธิเลิกจ้างจำเลยโดยฝ่าฝืนบท
บัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3063/2523

จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ก่อนมี พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา
คดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ใช้บังคับ โจทก์จะมาฟ้องกล่าวหาว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์
โดยไม่เป็นธรรม และขอให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าวต่อศาลแรงงานไม่ได้ แต่เป็น
อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยชี้ขาด

คำสั่งเลิกจ้างโจทก์เป็นไปตามความเห็นชอบของกระทรวงอุตสาหกรรม
จำเลย การที่จำเลยตั้งคณะกรรมการอำนวยการโรงงานกระสอบป่านซึ่งเป็นรัฐ
วิสาหกิจขึ้น ก็เพื่อให้คณะกรรมการรับมอบหน้าที่ไปทำในนามของจำเลยซึ่งเป็น
นิติบุคคล จำเลยจึงมีนิติสัมพันธ์โดยตรงกับโจทก์

แม้โจทก์ไม่มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานในข้อกล่าวหาว่าจำเลยเลิกจ้าง
โจทก์โดยไม่เป็นธรรม และขอให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าว แต่เมื่อจำเลยมีนิติสัมพันธ์
อยู่กับโจทก์ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาถึงสิทธิ
ของโจทก์ที่จะได้รับเงินเดือนและบำเหน็จ

จำเลยมีคำสั่งฉบับแรกลงวันที่ 11 เมษายน 2518 สั่งเลิกจ้างโจทก์ ต่อมา
คำสั่งฉบับหลังยกเลิกคำสั่งฉบับแรก มีผลเป็นการเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 27
มกราคม 2519 โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินเดือนที่ยังไม่ได้รับในระหว่างที่โจทก์ยัง
ไม่ถูกเลิกจ้างระหว่างวันที่ 11 เมษายน 2518 ถึงวันที่ 26 มกราคม 2519

หมายเหตุ

ให้ดูฎีกาที่ 1646/2523 ประกอบเพื่อความเข้าใจ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3101 - 3102/2523

จำเลยที่ 13 ซึ่งเป็นพนักงานขายของโจทก์ได้ปฎิบัติลดเวลาทำงาน นำรถบรรทุกน้ำอัดลมออกไปเพื่อขาย เมื่อไประหว่างทางจำเลยที่ 13 ลงจากรถไป โดยให้พนักงานสำรองทำการขายแทน ครั้นตอนเย็นจำเลยที่ 13 กลับไปที่บริษัทโจทก์อีกเพื่อปฎิบัติเลิกงาน การกระทำของจำเลยที่ 13 ดังกล่าวเป็นการหลีกเลี่ยงละทิ้งหน้าที่ในมาตรา 123 (4) พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิใช่อาศัยอำนาจหน้าที่ที่เป็นพนักงานขายแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้อันจะถือว่าทุจริตต่อหน้าที่ ส่วนที่จำเลยที่ 13 ไม่ได้ทำงานแต่ยังได้รับเบี้ยขยันและเงินเปอร์เซ็นต์การขาย และจะได้รับเงินโบนัสและการขึ้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งส่วนหนึ่งจะพิจารณาจากวันลาและขาดด้วยนั้น ก็เป็นเรื่องที่โจทก์จะต้องพิจารณาตามระเบียบข้อบังคับว่า จำเลยที่ 13 จะสมควรได้รับประโยชน์ดังกล่าวเพียงไรหรือไม่ มิใช่เป็นเรื่องจำเลยที่ 13 ไม่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขายเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์เหล่านั้น การกระทำของจำเลยที่ 13 ไม่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ตามมาตรา 41 (4) แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เห็นได้ว่า เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว จะไม่สั่งให้จ่ายค่าเสียหายให้อีกก็ได้ เมื่อศาลแรงงานกลางพิพากษาให้โจทก์รับจำเลยที่ 13 ถึงที่ 17 กลับเข้าทำงานแล้ว และปรากฏว่าจำเลยที่ 13 ถึงที่ 17 มิได้นำสืบว่าได้รับความเสียหายอย่างไรบ้าง ทั้งมีส่วนผิดอยู่ด้วย ศาลแรงงานกลางจึงชอบที่จะใช้ดุลพินิจไม่ให้โจทก์ใช้ค่าเสียหายแก่จำเลยที่ 13 ถึงที่ 17 อีกได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3123/2523

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมแต่สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานอย่างเดียว โดยไม่สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายในระหว่างเลิกจ้างด้วย อ้างว่าไม่มีอำนาจที่จะสั่งได้นั้น ถ้าลูกจ้าง

ประสงค์จะเรียกร้องค่าเสียหายด้วย ก็ฟ้องขอให้ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้าง
จ่ายได้ ไม่มีเหตุต้องฟ้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แก้ไขคำสั่ง และศาล
มีอำนาจพิพากษาให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายด้วยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาปี 2522

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 236/2522

จำเลยออกกระเปียบการรับบำนาญในระหว่างที่โจทก์ทำงานอยู่ ต่อมา จำเลยออกกระเปียบการรับบำนาญใหม่ หลังจากนั้นโจทก์ออกจากงานโจทก์มีสิทธิรับบำนาญตามระเบียบฉบับแรก จำเลยแก้ไขไม่ได้ นอกจากเป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 259/2522

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทำก่อนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใช้บังคับ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ชี้ขาดได้ตามมาตรา 125 วรรคสอง ลูกจ้างร่วมเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างมาก่อนย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชย นายจ้างหักเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างในกรณีออกจากงาน โดยไม่มีความผิดออกไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1245/2522

ลูกจ้างของโจทก์ยื่นข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ ผลที่สุดผู้แทนฝ่ายโจทก์กับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างทำความตกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงกันไว้ บันทึกนี้เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อข้อตกลงนี้มีได้กำหนดระยะเวลาไว้ จึงมีผลใช้บังคับ 1 ปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่าในกรณีจำเป็นต้องยุบหรือเลิกกิจการแผนกใด นายจ้างรับจะพิจารณาหาตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง ยกเว้นกรณีลูกจ้างมีความผิดตามข้อบังคับของบริษัทหรือกฎหมายแรงงาน ดังนี้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิใช่เป็นเพียงสัญญาอุปกรณ์ของสัญญาจ้างแรงงาน จึงห้ามมีผลว่า เมื่อโจทก์เลิกกิจการ

แผนกหนึ่งของโจทก์และบอกเลิกการจ้าง สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับลูกจ้างสิ้นสุดลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงสิ้นสุดไปโดยปริยายไม่

ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับและลูกจ้างมิได้มีความผิดตามที่ระบุไว้ โจทก์ยื่นเลิกแผนกส่งของ เลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในแผนกนี้โดยไม่หาตำแหน่งอื่นให้ การกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และเมื่อได้ความว่าโจทก์ยื่นเลิกแผนกส่งของและเลิกจ้างลูกจ้างก็เนื่องจากลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงค่าจ้าง และสวัสดิการ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างแผนกส่งของหลายคนเป็นผู้นำในการร้องเรียนก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่โจทก์ การเลิกจ้างลูกจ้างของโจทก์จึงฝ่าฝืนมาตรา 121(1) ด้วย บทบัญญัติมาตรา 123 และ 121 อยู่ในหมวด 9 เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม จำเลยในฐานะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ย่อมมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยคำร้องของลูกจ้าง และสั่งให้โจทก์จ่ายค่าเสียหายได้ตามมาตรา 41(4) ประกอบด้วยมาตรา 125

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1449/2522

คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 125 ซึ่งขาดว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและนัดหยุดงานเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างในระหว่างเลิกจ้างนั้น ห้ามมิที่บัญญัติให้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวให้เป็นที่สุดไม่ คำสั่งนั้นจึงไม่เป็นที่สุด แม้ นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งแล้ว ก็มีผลเพียงให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปตามมาตรา 126 ห้ามมิให้สิทธิของนายจ้างในอันที่จะฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งนั้นระงับไปด้วยไม่ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้
