

คำพิพากษาฎีกาปี 2525

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 255 - 256/2525

การกระทำโดยสหภาพแรงงานกับการกระทำโดยกรรมการสหภาพแรงงานนั้นไม่เหมือนกัน เพราะการกระทำโดยสหภาพแรงงานอาจเป็นการกระทำโดยมติของกรรมการสหภาพแรงงานอันมีเสียงข้างมากตามจำนวนที่กำหนดไว้ในระเบียบ การกระทำของสหภาพแรงงานจะถือว่าเป็นการกระทำของกรรมการสหภาพแรงงานทุกคนนั้นมิได้ เพราะกรรมการบางคนอาจไม่เห็นด้วยและคัดค้านการกระทำของสหภาพแรงงานนั้นก็เป็นที่ได้ ฉะนั้น การกระทำใดๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างจึงเป็นความรับผิดชอบของกรรมการผู้กระทำแต่ละคนไป หากผู้ใดมิได้ร่วมกระทำด้วยก็ไม่ต้องรับผิดชอบแต่ประการใดไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 267 - 268/2525

เมื่อปรากฏว่าค่าเสียหายที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้จำเลยชำระแก่โจทก์ในกรณีเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แยกเป็นค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ค่าที่ไม่บอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า และค่าเสียหาย ประกอบกับตามใบรับเช็คที่โจทก์เซ็นรับก็ระบุว่า “.....ข้าพเจ้ายอมรับว่าเงินค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานและค่าสินจ้างที่บริษัทต้องจ่ายให้ข้าพเจ้า เนื่องจากเลิกจ้างโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้รวมอยู่ในเงินค่าเสียหายจำเลยดังกล่าวด้วยแล้ว.....” ดังนี้ ต้องถือว่าโจทก์ได้ยอมรับว่ามีเงินค่าชดเชยรวมอยู่ด้วยในเงินค่าเสียหายจำนวนดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 273/2525

ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 34 วรรคท้าย ที่กำหนดหลักเกณฑ์ของการปิดงานว่านายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้งนั้นมิได้หมายความว่านายจ้างต้องแจ้งการปิดงานแก่ลูกจ้าง ผู้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นรายตัว เพราะใช้คำว่า “ฝ่าย” การที่นายจ้างแจ้งการปิดงานเป็นหนังสือต่อผู้แทนลูกจ้างเพียงคนเดียว ย่อมถือได้ว่าเป็นการแจ้งให้ฝ่ายลูกจ้างทราบตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แล้ว และมีผลถึงลูกจ้างผู้แจ้งข้อเรียกร้องทุกคน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 274/2525

โจทก์ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขอให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานหรือมิฉะนั้นให้จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกเลิกจ้างล่วงหน้า และค่าเสียหายให้โจทก์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยกคำร้องของโจทก์เพราะเห็นว่าโจทก์ไม่มีอำนาจยื่นคำร้องโดยมิได้วินิจฉัยปัญหาว่า จำเลยต้องจ่ายเงินต่างๆ นั้นให้โจทก์หรือไม่ จึงถือไม่ได้ว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งว่าจำเลยไม่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 289/2525

“ข้อเรียกร้อง” ตามบทบัญญัติแห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 หมายถึงข้อเรียกร้องที่สมบูรณ์ตามบทบัญญัติมาตราอื่นๆ ด้วย เพราะมิฉะนั้นแล้วก็จะเป็นอย่างที่ลูกจ้างผู้ไม่สุจริตหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัยได้โดยง่าย ดังนั้น เมื่อได้ความว่าสหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึงหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานที่ขอให้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจึงไม่สมบูรณ์เป็นข้อเรียกร้องตามมาตรา 15 แม้ข้อเรียกร้องนั้นจะผ่านการไต่ถามถึงของพนักงานประνομข้อพิพาทจนอยู่ในระหว่างการพิจารณาชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็ถือไม่ได้ว่ามีข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การที่โจทก์เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อเรียกร้องดังกล่าว ก็ถือไม่ได้ว่าโจทก์

เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การที่นายจ้างปลดโจทก์ออกจากงานระหว่างนั้น จึงไม่เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืน มาตรา 31

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 362/2525

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหมวดที่ 4 ข้อ 4 กำหนดว่า “ในกรณีที่พนักงานมาทำงานในวันหยุดพิเศษ(วันหยุดตามประเพณี) จำเลยตกลงจ่ายเงินให้อัตราสองเท่าของเงินเดือนและค่าบริการ โดยเฉลี่ยเป็นรายวัน ส่วนการขาดงานให้ตัดเงินเดือนและค่าบริการโดยเฉลี่ยเป็นรายวัน ในกรณีที่พนักงานมาทำงานสายเกินกำหนดซึ่งไม่ถือว่าขาดงาน จะทำโทษเฉพาะตัดเงินเดือนเท่านั้น” เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับระเบียบการทำงานเฉพาะในวันหยุดพิเศษคำว่า“ทำงานสายเกินกำหนด” ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงหมายถึงการทำงานในวันหยุดพิเศษหรือวันหยุดตามประเพณี มิได้หมายถึงการทำงานในวันทำงานตามปกติซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยวางระเบียบไว้แล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 499/2525

ค่าชดเชยเป็นเงินที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างเป็นคนละส่วนกับค่าเสียหายที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ดังนั้น แม้นายจ้างจะได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างแล้วก็ตาม แต่ถ้าการเลิกจ้างนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เป็นบทกฎหมายที่กำหนดการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง ส่วน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นบทกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์รวมทั้งวิธีการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายเป็นกฎหมายคนละส่วน มิได้ขัดแย้งหรือซ้ำซ้อนกันแต่อย่างใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 739 - 740/2525

การเลิกจ้างอย่างไรเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 นั้น ศาลสามารถวินิจฉัยได้โดยคำนึงถึงเหตุอันควรไม่ควรในการเลิกจ้างประกอบกับระเบียบข้อบังคับการทำงานซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยโดยอาศัยหลักเกณฑ์ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, 123 ซึ่งเป็นคนละกรณีกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 940/2525

ระเบียบปฏิบัติเฉพาะพนักงานขายของจำเลยมีความว่า “พนักงานขายทุกคนที่อยู่ในสังกัดบริษัท ประเทืองทองพิมพ์ดีด จำกัด หรือ บริษัท คณดล จำกัด ลาออกหรือถูกให้ออก พนักงานกับพนักงานขาย ที่บริษัททั้งสองให้พื้นที่จากการเป็นพนักงานขาย เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ จนเป็นเหตุให้บริษัททั้งสองได้รับความเสียหาย หรือเสื่อมเสียชื่อเสียง บริษัททั้งสองขอสงวนสิทธิในการพิจารณาจ่ายหรือไม่จ่ายค่านายหน้าแก่พนักงานผู้นั้น” แสดงให้เห็นว่าบริษัทจำเลยจะสงวนสิทธิไม่จ่ายค่านายหน้าได้ต้องเป็นกรณีพนักงานซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยก่อความเสียหายแก่บริษัททั้งสอง เมื่อโจทก์ลาออกโดยไม่ได้ทำความเสียหายให้แก่บริษัทจำเลย ก็ไม่มีเหตุใดๆ ที่จะไม่จ่ายค่านายหน้าให้โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 992/2525

คำฟ้องของลูกจ้างที่กล่าวว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับ โดยไม่มีความผิดและมีได้บอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งยังไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าเสียหายในกรณีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับนายจ้างจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าเสียหายนั้น เป็นการฟ้องเรียกค่าเสียหายในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ด้วย เมื่อนายจ้าง

และลูกจ้างประนีประนอมยอมความกันโดยลูกจ้างยอมรับค่าชดเชย ค่าครองชีพ และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และตกลงยอมสละข้ออ้างและคำขออื่นทั้งหมดจะไม่รื้อร้องฟ้องคดีเกี่ยวกับมูลความเดียวกันนั้นอีกจึงเป็นการตกลงระงับสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับค่าเสียหายเนื่องจากโจทก์เลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังกล่าวอีก

แม้ลูกจ้างจะนำคดีเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมมาฟ้องยังศาลแรงงานกลางก่อนยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อันเป็นการข้ามขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 124 และขัดกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคท้ายก็ตาม แต่เมื่อศาลแรงงานกลางพิพากษาตามยอมและไม่มีฝ่ายใดอุทธรณ์คดีถึงที่สุด คำพิพากษาทาย่อมมีผลบังคับและผูกพันคู่ความ

ส่วนการที่ลูกจ้างฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขอบังคับตามสิทธิในกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อย่างเดียว เป็นคนละส่วนกับค่าเสียหายที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง ซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงไม่ทำให้สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมระงับไป แม้นายจ้างกับลูกจ้างจะได้ตกลงประนีประนอมยอมความกันเช่นเดียวกับคดีแรกแล้วก็ตาม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้างอีกได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1018/2525

สภาพปกติของการหยุดงานนั้นได้แก่การที่ลูกจ้างหยุดกระทำการใดๆอันลูกจ้างมีหน้าที่ต้องกระทำอยู่ตามปกติ เช่น หยุดผลิตสินค้า หรือหยุดขนส่งสินค้า เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้นจากการหยุดผลิต หรือหยุดขนส่งดังกล่าว ย่อมถือว่าเป็นผลธรรมดาหรือธรรมชาติของการหยุดงาน การที่ผู้คัดค้านกับพวกไม่เพียงแต่

หยุดงาน แต่กลับปิดกั้นประตูเข้าออกผู้ร้องได้ออกค่าเดือนเป็นหนังสือผู้คัดค้าน
ทุกคนทราบค่าเดือนแล้วก็ยังไม่ยอมเลิกการกระทำ แต่กลับปิดกั้นทางเข้าออกต่อ
ไปเป็นเหตุให้บริษัทผู้ร้องหรือคู่สัญญาของบริษัทผู้ร้องไม่อาจขนส่งสินค้าที่ผลิตไว้
แล้วตามสัญญาได้ ทำให้คู่สัญญาของบริษัทผู้ร้องบอกเลิกสัญญาซื้อขาย และ
บริษัทผู้ร้องต้องรับผิดชอบในความเสียหายของคู่สัญญา ย่อมถือได้ว่าผลที่เกิดขึ้นจาก
การกระทำของผู้คัดค้านทั้งหมดไม่ใช่ผลที่เกิดขึ้นตามธรรมดาของการหยุดงาน
อย่างแน่นอน ดังนี้ จึงถือได้ว่าผู้คัดค้านทั้งหมดจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 (2) เพียงพอที่จะถือเป็น
เหตุเลิกจ้างได้แล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1062/2525

แม้ลูกจ้างจะเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น มิได้มีบทบาทในการ
ยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด แต่เมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องกับนายจ้างแล้ว
ตกลงกันได้ และลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นผู้ได้รับประโยชน์
จากข้อตกลงนี้ด้วย ถือได้ว่าเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานยื่นต่อ
นายจ้าง ฉะนั้นการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างมีผลใช้บังคับจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นาย
จ้างซึ่งเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้างได้ โดย
มิได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการสั่งไว้ จึงเป็นดุลพินิจของคณะกรรมการฯ ตามที่
เห็นสมควร เมื่อคณะกรรมการฯ ใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายเป็นการสมควรแล้ว
จึงไม่มีเหตุที่จะถือได้ว่าเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1338/2525

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจและ โจทก์เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องอยู่ภายใต้
บังคับของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อคณะรัฐมนตรีได้มีมติห้ามไม่ให้รัฐวิสาหกิจใด
ปรับปรุงเงินเดือนเว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเป็นกรณีพิเศษ การที่

โจทก์จำเลยตกลงกันปรับปรุงอัตราเงินเดือน โดยไม่ได้กำหนดให้ต้องได้รับ
อนุมัติจากคณะรัฐมนตรีก่อนจึงเป็นการฝ่าฝืนมติของคณะรัฐมนตรี ไม่มีผลบังคับ
และแม้ความตกลงดังกล่าวได้ดำเนินการตามขั้นตอนมาโดยชอบด้วยพ.ร.บ.แรง
งานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็ไม่เป็นเหตุให้กลับกลายเป็นข้อตกลงที่ใช้บังคับกันได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1359/2525

โจทก์ที่ 1 ที่ 2 เป็นหัวหน้าคนงานได้บอกให้คนงานเก็บเครื่องมือและ
หยุดงานประท้วงจำเลยเพราะไม่พอใจที่จำเลยไล่ลูกจ้างบางคนออกจากงาน เมื่อ
การนัดหยุดงานดังกล่าวยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลย จึงเป็นการต้องห้าม
ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และเป็นการจงใจ
ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1672/2525

เมื่อได้ความเป็นยุติตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางว่า โจทก์ไม่ใช่
พนักงานรายชิ้น ไม่ใช่พนักงานที่ได้ค่าจ้างต่อชิ้นหรือส่วนของชิ้น ไม่อยู่ในบังคับ
และไม่ได้รับความคุ้มครองตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลย
กับสหภาพแรงงานคนทำยางแห่งประเทศไทย ดังโจทก์อ้างในคำฟ้องแล้ว จึงไม่
มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่โจทก์จะอ้างได้ว่าเมื่อจำเลยลดจำนวนพนักงาน
บริการต่อกะลง จำเลยต้องเพิ่มค่าจ้างให้โจทก์ ทั้งการที่โจทก์เป็นลูกจ้างที่ได้รับ
ค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง จำเลยยอมผูกพันเพียงต้องจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่
โจทก์ทำงานตามอัตราที่ตกลงกันเท่านั้น แม้การที่จำเลยลดจำนวนพนักงาน
บริการต่อกะลง ทำให้โจทก์ต้องทำงานหนักขึ้นก็ตาม แต่ก็หาเป็นเหตุให้จำเลย
ต้องจ่ายค่าจ้างต่อชั่วโมงให้โจทก์เพิ่มขึ้นดังอุทธรณ์ของโจทก์ไม่ จำเลยไม่เพิ่ม
ค่าจ้างให้โจทก์ จึงไม่ก่อให้เกิดสิทธิที่โจทก์จะฟ้องขอให้จำเลยเพิ่มพนักงานขึ้น
หรือลดงานของโจทก์ลงตามฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1739/2525

การที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างนั้น เพียงแต่นายจ้างปิดประกาศข้อ
เรียกร้องและส่งสำเนาประกาศแก่หัวหน้าแผนกก็เป็นการเพียงพอแล้ว

ส่วนการตั้งผู้แทนลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างจะจัดการเลือกตั้งเอง ต้องมีการประชุม
ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ถ้าข้อเรียกร้องของนายจ้างเกี่ยวข้องกับลูกจ้าง
ทั้งหมด ต้องประชุมลูกจ้างทั้งหมดว่าควรจะตั้งผู้ใดเป็นผู้แทนในการเจรจากับ
ฝ่ายนายจ้าง ไม่ใช่เลือกตั้งกันเป็นแผนกๆ เพราะลูกจ้างที่แผนกอื่นเลือกตั้งมาอาจ
ไม่ใช่ผู้ที่ลูกจ้างในอีกแผนกหนึ่งประสงค์จะเลือกเป็นผู้แทนก็ได้ ดังนั้น เมื่อมีการ
เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างกันมาเป็นแผนกๆ การเลือกตั้งจึงไม่ชอบ ข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างที่กระทำโดยผู้แทนดังกล่าวจึงไม่มีผลบังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1740/2525

เมื่อระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือเกี่ยวแก่การศึกษานบุตรเป็นระเบียบที่ใช้
บังคับสำหรับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ตามปกติและมีได้ระบุให้ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงาน
แล้วได้กลับเข้าทำงานได้รับการช่วยเหลือเงินค่าเล่าเรียนบุตร ลูกจ้างที่ถูกพักงาน
จึงไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือตามระเบียบดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1772/2525

เมื่อประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยเพื่อไปสู่ปัญหาว่า โจทก์กับพวกเป็นคณะ
กรรมการลูกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ มีอยู่ตามที่จำเลยยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้
ในคำให้การ การที่ศาลแรงงานกลางมิได้วินิจฉัยตามประเด็นนั้นจึงเป็นการไม่
ชอบ ศาลฎีกาพิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางให้พิพากษาใหม่ตามรูปคดี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2042/2525

กรณีที่สหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ จะต้องมีส่วนซึ่ง
เป็นลูกจ้างอยู่ไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ดังนั้น เมื่อขณะสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียก
ร้องมีลูกจ้างรวมทั้งผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกอยู่ด้วยเกินกว่า 1 ใน 5 จึงนับว่าผู้กล่าว
หามีส่วนทำให้สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ ถือได้ว่าผู้กล่าวหา

เป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้ว หากต้องเป็นผู้ร่วมยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมเจรจา หรือร่วมกระทำการอื่นๆ ด้วยไม่

การที่นายจ้างเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งทำหน้าที่เป็นยาม แล้วจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัยทำการแทนเพราะบริษัทสามารถรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้หากทรัพย์สินของนายจ้างสูญหายนั้น เป็นเพียงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์แตกต่างกันระหว่างการจ้างผู้กล่าวหากับบริษัทเท่านั้น มิใช่เหตุอันจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งได้รับความคุ้มครอง ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2068/2525

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เป็นบทกฎหมายที่กำหนดการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสมเป็นกฎหมายคนละส่วนกับพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์รวมทั้งวิธีการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้ไปด้วยวิธีปรองดองและเป็นธรรม ดังนั้น การจ้างงานที่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงกำไรในทางเศรษฐกิจจึงมิใช่กิจการที่ได้รับยกเว้นมิให้ใช้พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ บังคับเช่นเดียวกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2106/2525

เมื่อข้อบังคับของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 3 ข้อ 18 วรรคสาม กำหนดให้การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกเป็นไปตามที่ผู้ว่าการกำหนด และผู้ว่าการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้อาศัยข้อบังคับดังกล่าววางระเบียบการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 24/2520 ไว้แล้วว่า บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ให้ใช้ได้จนกว่าจะมีการสอบคัดเลือกอย่างเดียวกันนั้นอีก และได้ประกาศผลการสอบคัดเลือกในตำแหน่งนั้นแล้ว ดังนี้ การยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกในการสอบทุกคราวก็ต้องเป็นไปตามระเบียบที่วางไว้ ย่อมมิใช่ความมุ่งหมายของ

ข้อบังคับและระเบียบดังกล่าวก็จะให้ผู้ว่าการสื่อสารแห่งประเทศไทย
อำนาจตามข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 3 มากำหนดวิธียกเลิก
บัญชีเฉพาะการสอบคัดเลือกคราวใดคราวหนึ่งให้ผิดแผกไปจากระเบียบที่วางไว้
แล้วและยังใช้บังคับอยู่อีก ฉะนั้น การที่ผู้ว่าการสื่อสารแห่งประเทศไทยประกาศ
ผลการสอบคัดเลือก ฉบับลงวันที่ 16 มิถุนายน 2521 แล้วกำหนดว่า บัญชีผลการ
สอบคัดเลือกครั้งนี้ให้ใช้ได้มีกำหนด 2 ปี นับแต่วันประกาศผลการสอบคัดเลือก
ข้อกำหนดนั้นจึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่
24/2520 และไม่มีอำนาจที่จะกำหนดได้ ดังนั้นจึงให้เพิกถอนข้อกำหนดตาม
ประกาศการสื่อสารแห่งประเทศไทย เรื่อง ผลการสอบสวนคัดเลือกเพื่อเลื่อน
พนักงานชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานช่วยบริหาร ระดับ 3 หรือเทียบเท่า
สังกัดกองนิติการ ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2521 เฉพาะข้อความที่ว่า "บัญชีผลการ
สอบคัดเลือกครั้งนี้ให้ใช้ได้มีกำหนด 2 ปี นับแต่วันประกาศผลการสอบคัดเลือก
เป็นต้นไป" เสีย

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้าง
ต้องห้ามมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างนั้น เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า เมื่อความผูกพันตามสัญญา
จ้างแรงงานที่มีอยู่แต่เดิมตามระเบียบของจำเลยในเรื่องการสอบคัดเลือกปรากฏ
ว่า หากประกาศผลการสอบคัดเลือกไม่กำหนดระยะเวลาไว้ โจทก์ก็ยังมีสิทธิ
เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ข้อกำหนดตามประกาศผลการสอบคัดเลือกจึงไม่เป็นคุณ
แก่โจทก์ ใช้บังคับไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2235/2525

ระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกำหนดว่าการลาหยุดงานต้องยื่นใบลาเสนอ
อนุมัติจากผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าทุกครั้ง เว้นแต่กรณีป่วยกระทันหัน หรือเหตุ
ฉุกเฉิน การลากิจโดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าขาดงาน เมื่อไม่ปรากฏว่าการที่
ลูกจ้างไปร่วมประชุมจัดงานวันแรงงานแห่งชาติตามที่กรมแรงงานได้มีหนังสือ

ถึงนายจ้างขอความร่วมมือพิจารณาให้ลูกจ้างลาหยุดงานนั้นเป็นกรณีมีความจำเป็นโดยฉุกเฉินหรือเร่งด่วนแต่อย่างใด ทั้งลูกจ้างก็ทราบล่วงหน้ามาก่อนแล้วย่อมมีโอกาสที่จะปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรา 102 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และระเบียบของนายจ้างได้ ดังนั้น การที่ลูกจ้างขาดงานไปจัดเตรียมงานวันแรงงานแห่งชาติ 4 วันติดต่อกันโดยไม่ได้ยื่นใบลาตามระเบียบจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เกินสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร เมื่อนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2246/2525

คำสั่งขออนุมัติของจำเลยที่ให้จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทดลองงาน ตามข้อเสนอของหัวหน้าแผนกช่างซึ่งเป็นพนักงานของจำเลย มิใช่เป็นข้อตกลงระหว่างจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกับโจทก์เกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน คำสั่งอนุมัติของจำเลยที่ให้จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าว จึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 แม้จำเลยจะแจ้งให้โจทก์ทราบถึงคำสั่งอนุมัติให้จ้างโจทก์ดังกล่าว ก็หาทำให้คำสั่งอนุมัติของจำเลยที่ให้จ้างโจทก์เป็นลูกจ้างชั่วคราวนั้นกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ การที่จำเลยมิได้แต่งตั้งโจทก์เป็นลูกจ้างประจำหลังจากได้ทดลองงานมาครบหกเดือนแล้วเนื่องจากจำเลยไม่ได้รับอนุมัติอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างประจำ จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2281/2525

กรณีที่สหภาพแรงงานจะมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเดือดร้อนเกินสมควรหรือไม่ ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 50 วรรคสองนั้น จะต้องเป็นกรณีเกี่ยวกับการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูก

จ้าง ตามมาตรา 50 วรรคแรก เมื่อข้อเท็จจริงตามคำร้องเป็นกรณีที่กล่าวหาว่า นายจ้างแก้งกล่าวหาลูกจ้างโดยไม่เกี่ยวกับการประชุมแต่อย่างใด จึงไม่ใช่กรณีที่จะร้องต่อศาลแรงงาน ตามมาตรา 50 วรรคสอง และจะอาศัยมาตรา 50 วรรคสอง ในฐานะบทบัญญัติใกล้เคียงอย่างยิ่งที่จะนำมาปรับแก้คดีก็ไม่ได้ เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ทำเช่นนั้นได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2314/2525

ข้อบังคับของนายจ้างกำหนดการคำนวณเงินสงเคราะห์โดยตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายของลูกจ้างเป็นเกณฑ์ เมื่อลูกจ้างถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนแล้วถูกออกจากงานเงินเดือนเดือนสุดท้ายของลูกจ้างที่จะนำมาคำนวณจ่ายเงินสงเคราะห์ ต้องถือตามเงินเดือนที่ลูกจ้างได้รับหลังลดขั้นเงินเดือนแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2315/2525

คำสั่งของนายจ้างซึ่งออกภายหลังลูกจ้างออกจากงานไปก่อนแล้ว ย่อมไม่มีผลถึงลูกจ้างผู้นั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2316/2525

การลาออกจากงานเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะลาออกเมื่อใดก็ได้ภายใต้ระเบียบของนายจ้าง เมื่อระเบียบซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุให้ลูกจ้างต้องยื่นใบลาออกล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน ดังนั้น การที่ลูกจ้างยื่นใบลาออกถูกต้องตามระเบียบ ลูกจ้างก็ชอบที่จะกำหนดวันลาออกได้ แต่นายจ้างอนุมัติให้ลูกจ้างลาออกตั้งแต่วันที่ยื่นใบลาจึงเห็นได้ว่าลูกจ้างขาดค่าจ้างที่จะได้รับตั้งแต่วันที่ยื่นใบลาจนถึงวันที่ลูกจ้างประสงค์จะลาออกอย่างแท้จริง และยังความเสียหายให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2337/2525

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่า “บริษัทตกลงจัดชุดทำงานให้แก่ลูกจ้างปีละ 3 ชุด และบริษัทจะพิจารณาเรื่องสีตามความเหมาะสมกับชนิดของงาน” บริษัทจำเลยได้ตัดชุดทำงานด้วยผ้าเสียดสีน้ำเงินเข้ม ต่อมาจำเลยได้เปลี่ยน

เป็นผ้าโทเรสน้ำหนักเบาเข้ม ดังนี้ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง บริษัทจำเลยมีสิทธิที่จะพิจารณากำหนดสีชุดทำงานให้ลูกจ้างได้ ตามความเหมาะสมแก่ชนิดของงาน ส่วนชนิดของผ้านั้น เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิได้กำหนดไว้เป็นการชัดเจนว่า ให้จำเลยต้องใช้ผ้าชนิดใดตัดชุดทำงาน จำเลยผู้เป็นนายจ้างย่อมจะเลือกกำหนดชนิดของผ้าได้ตามความเหมาะสมอีกเช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2369/2525

เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลยกล่าวเฉพาะ“ค่าล่วงเวลา” และ“ค่าชดเชย” เท่านั้น ไม่ได้กล่าวถึง “ค่าทำงานในวันหยุด” แต่ประการใด จึงนำข้อตกลงนี้มาใช้เป็นหลักในการคำนวณค่าทำงานในวันหยุดของโจทก์ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2370/2525

การที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องและนายจ้างปิดงาน ถ้าต่างได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว หากอาจอ้างเป็นความผิดของฝ่ายใดไม่

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อนายจ้างตกลงเปิดงานกำหนดว่า นายจ้างจะให้ประโยชน์ ค่าจ้างและสวัสดิการแก่ลูกจ้างที่กลับเข้าทำงานเช่นที่ลูกจ้างเคยได้รับ ไม่มีข้อใดให้อำนาจนายจ้างที่จะยังไม่ให้ลูกจ้างบางส่วนเข้าทำงาน นายจ้างจึงไม่มีอำนาจที่จะไม่ให้ประโยชน์ดังกล่าวแก่ลูกจ้างที่ได้รายงานตัวต่อนายจ้างเพื่อเข้าทำงานแล้วแต่นายจ้างยังไม่เรียกเข้าทำงาน แม้โดยทั่วไป นายจ้างอาจจะไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำได้เพราะไม่เป็นที่เสียหายแก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างหาสิทธิที่จะยกเหตุที่ลูกจ้างไม่ทำงานเพราะนายจ้างไม่มอบงานให้ทำมาปฏิบัติไม่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างได้ไม่ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างที่อยู่ระหว่างรอคำสั่งเรียกกลับเข้าทำงานด้วย และเมื่อนายจ้างจะมีอำนาจที่จะกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าครองชีพแก่ลูกจ้างได้ก็ตาม นายจ้างก็หาอำนาจกำหนดเงื่อนไขการจ่ายค่าครองชีพให้ขัดกับบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวแล้วไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2410/2525

การที่สหภาพแรงงานยินยอมให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด การกระทำของสหภาพแรงงานจึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น แม้ลูกจ้างจะไม่คัดค้านประกาศและการประชุมชี้แจงของนายจ้างก็ยังไม่เพียงพอที่จะถือว่าลูกจ้างยินยอมที่จะไม่รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2437/2525

คดีที่โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ลาออก จำเลยจะต้องจ่ายบำเหน็จให้โจทก์ตามข้อบังคับของจำเลยแต่จำเลยไม่ยอมจ่ายให้ นั้น เมื่อข้อบังคับดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โจทก์มีอำนาจฟ้องต่อศาลแรงงานได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2625/2525

การปฏิบัติงานของพนักงานจำเลยผู้ใดจะได้ผลสมบูรณ์ตามคุณภาพและปริมาณของงานในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่ มิได้มีระเบียบกำหนดชัดเจนไว้ชัดเจนจึงเป็นเรื่องให้อำนาจแก่จำเลยโดยเฉพาะที่จะพิจารณาใช้ดุลพินิจดังนั้น เมื่อจำเลยเห็นว่าโจทก์เป็นผู้อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องงดบำเหน็จจึงเป็นการชอบด้วยระเบียบและยุติตามนั้น โจทก์หาอำนาจฟ้องขอให้ศาลวินิจฉัยสั่งเป็นอย่างอื่นไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2747/2525

คำว่า “ทุจริตต่อหน้าที่” ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (1) หมายถึง การแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้จากตำแหน่งหน้าที่เมื่อปรากฏว่าตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือการปฏิบัติของบริษัทนายจ้าง ลูกจ้างประจำรายเดือนลาภกิจหรือลาป่วยคงได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกัน การที่ลูกจ้างมีความจำเป็นที่มาทำงานไม่ได้จึงลาป่วยเพราะไม่อาจลาภกิจได้เนื่องจากการลาภกิจต้องลาล่วงหน้า การลาของลูกจ้างจึงเป็นการลาผิดระเบียบ ไม่ใช่การทุจริตต่อ

หน้าที่ เพราะลูกจ้างไม่ได้แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ประการใด

ลูกจ้างหยุดงานเพียง 1 วันครึ่ง โดยยื่นใบลาผิดระเบียบ ยังไม่เป็นการร้ายแรงถึงขนาดที่นายจ้างจะถือเป็นเหตุเลิกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2790/2525

จำเลยนัดหยุดงานและได้ชุมนุมกันโดยกินอยู่หลับนอนก่อไฟทำครัวในบริเวณที่โจทก์ต้องใช้ทำงานอันเป็นที่เก็บวัสดุไวไฟด้วย โจทก์ขอร้องให้ไปชุมนุมกันที่อื่น จำเลยก็ไม่ไป ดังนี้ แม้กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งชี้แจงว่า การปิดงานและนัดหยุดงานจะต้องดำเนินอยู่ในสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ ก็เป็นเพียงแนวปฏิบัติเพื่อไม่ให้ไปวุ่นวายก่อความไม่สงบในสถานที่สาธารณะเท่านั้น ประกอบกับโจทก์ก็ไม่ได้ขอให้จำเลยไปชุมนุมนอกบริเวณโรงงาน ดังนั้น เมื่อการกระทำของจำเลยก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ จึงเป็นการละเมิด และกรณีละเมิดกับการเลิกจ้างก็เป็นคนละกรณีกัน ไม่จำเป็นต้องมีการเลิกจ้างก่อนแล้วการละเมิดจึงจะเกิดขึ้นได้

การนัดหยุดงานเป็นวิธีการของลูกจ้างเพื่อบังคับนายจ้างให้ยอมรับตามข้อเรียกร้องในการเจรจาต่อรองโดยวิธีร่วมกันไม่ทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น การกระทำอย่างอื่นเช่นการปิดกั้นหรือการชุมนุมโดยละเมิดสิทธิของผู้อื่นจึงไม่ใช่การนัดหยุดงานตามกฎหมาย ผู้กระทำการดังกล่าวย่อมต้องรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดเพราะไม่มีกฎหมายระบุให้กระทำได้โดยไม่ต้องรับผิดชอบ

แม้จำเลยจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และจำเลยได้นัดหยุดงานตามคำสั่งของสหภาพแรงงานก็ตาม แต่เมื่อจำเลยเป็นผู้กระทำละเมิดเองแล้ว จำเลยก็ต้องรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2821/2525

บทบัญญัติมาตรา 19 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บังคับเด็ดขาดว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีผลผูกพันแต่เฉพาะลูกจ้างที่ลงลาย

มือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือที่มีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา โดยจะผูกพันลูกจ้างอื่นซึ่งนายจ้างประสงค์จะให้ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงมิได้ ดังนั้น แม้โจทก์จะมีลูกจ้างที่ได้มีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีเจตนาให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับพิพาทมีผลผูกพันลูกจ้างในหน่วยงานท้ายบ้านเป็นการทั่วไป โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างผู้ที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานท้ายบ้านในภายหลัง ก็ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2856/2525

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดวิธีการนับระยะเวลาไว้ จึงต้องนำวิธีการกำหนดนับระยะเวลาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 158 มาใช้บังคับ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องของนาย ก. เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2524 จึงจะนับวันแรกที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องรวมคำนวณด้วยไม่ได้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 125 วรรค 2 ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้ดุลพินิจในการขยายเวลาการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไว้อย่างกว้างขวางไม่มีข้อจำกัดหรือกำหนดวิธีการในการขอและสั่งอนุญาตไว้แต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำขออนุมัติขยายเวลาชี้ขาดไปอีก 30 วัน ทั้งรัฐมนตรีฯ ได้สั่งอนุมัติแล้ว และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำสั่งก่อนครบกำหนดตามที่ได้รับอนุมัติ คำสั่งของรัฐมนตรีฯ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2890/2525

แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลยจะกำหนดว่าเมื่อโจทก์จำเลยไม่อาจตกลงกันในปัญหาการตีความข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งสองฝ่ายตกลงเสนอให้กรมแรงงานเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยให้เป็นที่สุดก็ตาม

ก็มีความหมายแต่เพียงว่าคู่กรณีไม่อาจนำปัญหาดังกล่าวไปขอให้กรมแรงงานวินิจฉัยได้อีก ไม่มีความหมายถึงกับว่าหากคำวินิจฉัยของกรมแรงงานไม่ถูกต้องตามกฎหมาย คู่กรณีจะไม่มีสิทธิฟ้องร้องเพื่อให้ศาลวินิจฉัยข้อหานี้ได้ เพราะคำวินิจฉัยของกรมแรงงานไม่ใช่กฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2945/2525

เมื่อลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุ ลูกจ้างได้ทำข้อตกลงกับนายจ้างเป็นหนังสือว่า ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยและเงินผลประโยชน์เนื่องจากการปลดเกษียณจากนายจ้างแล้ว ลูกจ้างรับรองว่าจะไม่ใช่สิทธิเรียกร้องเงินอื่นใดจากนายจ้างอีกต่อไป ดังนี้ เป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่หมายความว่าลูกจ้างยอมสละสิทธิเรียกร้องเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากนายจ้างทุกประเภท ซึ่งรวมทั้งเงินบำเหน็จที่ยังขาดอยู่ด้วย ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิฟ้องเรียกเงินบำเหน็จที่ยังขาดจากนายจ้างอีกต่อไป

การที่ลูกจ้างยอมสละสิทธิในการรับเงินบำเหน็จนั้นเป็นเรื่องลูกจ้างยอมสละสิทธิในจำนวนเงินที่ลูกจ้างจะพึงได้รับจากนายจ้างเท่านั้น ส่วนหลักเกณฑ์การจ่ายเงินบำเหน็จซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีอยู่อย่างไร คู่กรณีก็คงปล่อยให้เป็นไปตามเดิม จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3045/2525

โจทก์เลิกจ้างนางสุรีย์ กับพวกทั้ง 7 คน โดยมีได้กระทำความผิดใด เหตุที่เลิกจ้างเพราะโจทก์ต้องหยุดการผลิตหลอดยาสีฟัน สินค้าบางอย่างจำหน่ายได้น้อยลงจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างแต่ทั้งนี้ก็ไม่ปรากฏว่ากิจการของโจทก์ประสบภาวะการขาดทุนอย่างไร เพียงได้รับผลกำไรน้อยลงเท่านั้น ซึ่งก็เป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจ การลดกำลังคนแม้จะเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานแล้วก็ตาม แต่ลูกจ้างที่โจทก์เลิกจ้างครั้งนี้เป็นลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ สามารถย้ายสับเปลี่ยนแผนกไปทำงานแผนกอื่นได้โดยไม่ต้องเลิกจ้าง และ

วิธีการนี้โจทก์ได้เคยทำมาแล้ว ทั้งนี้ย่อมจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับลูกจ้างเป็นไปโดยราบรื่นเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน กรณีเลิกจ้างของโจทก์ยังไม่มีความจำเป็นเพียงพอ และกรณีที่โจทก์เลิกจ้างนางสุรีย์ กับพวกทั้ง 7 คน ซึ่งเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและอยู่ระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำผิด จึงเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3109/2525

โจทก์ที่ 1 กับโจทก์ที่ 2 เป็นบริษัทที่อยู่ในเครือเดียวกัน แต่เป็นคนละบริษัทกัน สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมอลูมิเนียมและโลหะได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทโจทก์ที่ 2 แทนลูกจ้างของโจทก์ที่ 2 ส่วนบริษัทโจทก์ที่ 1 นั้นไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง โจทก์ที่ 1 ได้ตกลงกับสหภาพแรงงานฯ ว่า ถ้าโจทก์ที่ 2 ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันอย่างไร โจทก์ที่ 1 และสหภาพแรงงานฯ ก็จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเหมือนกัน เพราะเป็นบริษัทอยู่ในเครือเดียวกัน เมื่อโจทก์ที่ 2 ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันขึ้นแล้ว โจทก์ที่ 1 กับสหภาพแรงงานฯ จึงได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นเดียวกัน ต่อมาโจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 ได้เลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ นายธนาวุฒิกับพวกซึ่งเป็นลูกจ้างของโจทก์ที่ 1 ที่ถูกเลิกจ้างด้วยได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โจทก์ที่ 1 ที่ 2 จึงฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เฉพาะที่เกี่ยวกับนายธนาวุฒิกับพวกเสีย จำเลยอุทธรณ์ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติตาม

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ดังกล่าว ได้แก่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แต่ข้อเท็จจริงรับฟังเป็นยุติตามที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยแล้วว่า สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมอูมิเนียมและโลหะยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ 2 เท่านั้น มิได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ 1 ด้วย ส่วนที่โจทก์ที่ 1 ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานดังกล่าว ก็เป็นเรื่องที่โจทก์ที่ 1 เห็นว่าเป็นบริษัทในเครือเดียวกันกับโจทก์ที่ 2 เมื่อบริษัทหนึ่งจะให้อะไรแก่ลูกจ้าง อีกบริษัทหนึ่งก็ตกลงให้พร้อมกันเท่านั้น ดังนี้ ถึงแม้ข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลถึงนายชนาวุฒิกับพวกลูกจ้างของโจทก์ที่ 1 ด้วยก็ตาม แต่ก็มีใช่เป็นข้อตกลงที่สหภาพแรงงานดังกล่าวหรือลูกจ้างของโจทก์ที่ 1 ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ 1 ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ 1 จึงถือไม่ได้ว่า นายชนาวุฒิกับพวกเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 การที่โจทก์ที่ 1 เลิกจ้างนายชนาวุฒิกับพวกดังกล่าวจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา 123

แม้ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 จะกำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างโดยไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้เพียง 5 ประการก็ตาม แต่ก็มิได้หมายความว่าเมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือไปจากเหตุดังกล่าวแล้วนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างมิได้ ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าการดำเนินกิจการของนายจ้างขาดทุนตลอดมา ย่อมมีเหตุเพียงพอและสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3127/2525

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านชั้นตอนเจรจาแล้วไม่เป็นผล สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 99 ไม่มีกฎหมายอนุญาติให้สหภาพแรงงานออกหนังสือเวียนแจ้งให้ลูกค้ำของนายจ้างทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สหภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้นโดยการกระทำของตนเอง จนเป็นเหตุให้ลูกค้ำของนายจ้างงดใช้หรือเกิดความลังเลที่จะใช้บริการของนายจ้าง อันเป็น

เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็น
กรรมการบริหารของสหภาพแรงงานออกหนังสือดังกล่าวจึงถือได้ว่าจงใจทำให้นาย
จ้างเสียหาย นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3147/2525

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กำหนดว่า เมื่อนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้าง
ทำนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานครึ่งวัน โดยจ่ายค่าจ้างครึ่งแรงนั้นหาขัดต่อ
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ เพราะมิใช่เป็นการ
กำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับเวลาทำงานปกติ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3150/2525

คำว่า“สถานประกอบกิจการ” ตามมาตรา 45 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์
พ.ศ.2518 หมายความว่าสถานประกอบกิจการทั้งหมดที่เป็นของนายจ้างคนเดียว
กัน มิได้หมายความว่าถึงแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละโรงงานที่แยกออกไป ในสถาน
ประกอบกิจการแห่งหนึ่งจึงมีคณะกรรมการลูกจ้างได้เพียงคณะเดียว ทำหน้าที่
เป็นตัวแทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น เว้นแต่สถานประกอบก
การนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเช่น
ว่านั้นอาจตกลงเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะก็ได้ แต่การเลือกตั้ง
กรรมการลูกจ้าง และจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างแต่ละจังหวัด จะต้องถือเขต
พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ในแต่ละจังหวัดที่หน่วยงานหรือสาขาซึ่งลูกจ้างประจำทำงาน
อยู่เป็นเกณฑ์

เขตบำรุงทางขอนแก่นของการรถไฟแห่งประเทศไทยมีเขตพื้นที่คลุม
หลายจังหวัด จึงมิใช่หน่วยงานหรือสาขา(ในจังหวัดอื่น) ตามความหมายของ
ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการ
ลูกจ้าง ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2518 ข้อ 1

นายจ้างตกลงให้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างโดยถือเขตพื้นที่แต่ละจังหวัด
เป็นเกณฑ์ โจทก์กับพวกจัดการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างผิดไปจากข้อตกลงและ

มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างจำนวนเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการที่ได้รับเลือกตั้งจึงเป็นคณะกรรมการลูกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่มีสิทธิขอให้นายจ้างจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3197 - 3198/2525

ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ทำคำชี้ขาดกำหนดให้นายจ้างจ่ายเบี้ยขยันให้แก่ลูกจ้างที่ไม่เคยลางาน ขาดงาน หรือมาสาย ตลอดระยะเวลา 1 เดือน เท่ากับค่าจ้าง 1 วัน ดังนี้ เป็นคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลใช้บังคับ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างต้องผูกพันตามคำชี้ขาดดังกล่าวในอันที่จะต้องปฏิบัติตามจะออกประกาศหรือกำหนดระเบียบเพิ่มเติมหลักเกณฑ์กำหนดการจ่ายเบี้ยขยันในข้อปลีกย่อยเพื่อใช้บังคับกับลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอมด้วยหาได้ไม่ ถือเป็นการกระทำที่ไม่ชอบและไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3223/2525

บุคคลที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยย่อมจะต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายไทย ไม่ว่าจะ เป็นกฎหมายมหาชนหรือกฎหมายเอกชน โดยเฉพาะในทางอาญา ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 4 บัญญัติว่า ผู้ใดกระทำความผิดในราชอาณาจักรต้องรับโทษตามกฎหมาย ส่วนในทางแพ่ง ข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในบางกรณีหากมีปัญหาว่าจะใช้กฎหมายของประเทศใดบังคับ ก็ต้องเป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยการขัดกันแห่งกฎหมาย

ปัญหาแรงงานส่วนใหญ่ต้องบังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยเฉพาะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ หมวด 10 มีบทบัญญัติกำหนดโทษทางอาญาแก่ผู้ฝ่าฝืน หากมีการกระทำความผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ ภายในราชอาณาจักรก็ต้องฟ้องร้องต่อศาลไทยและบังคับตามกฎหมายไทย ไม่มี

เหตุผลใดที่จะแยกฟ้องและบังคับตามกฎหมายของประเทศไทยเฉพาะในทาง
อาญา แต่ปัญหาแรงงานแท้ๆ ให้ฟ้องร้องและบังคับตามกฎหมายของประเทศอื่น
ดังนั้นเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย แม้จะมีการตกลงจ้างกันในประเทศ
อื่น ก็ต้องฟ้องร้องและบังคับคดีตามกฎหมายไทย โดยไม่ต้องคำนึงว่าคู่กรณี
เจตนาให้ใช้กฎหมายของประเทศใดบังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3285/2525

กรรมการลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 มาตรา 52 กล่าวคือ แม้กรรมการลูกจ้างจะกระทำผิดกรณีใดก็ตาม
นายจ้างจะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยพลการไม่ได้ ต้องได้รับอนุญาตจากศาล
แรงงานก่อน ทั้งนี้ก็เพื่อคุ้มครองกรรมการลูกจ้างให้พ้นจากการกลั่นแกล้งของ
ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งหากกรรมการลูกจ้างกระทำผิดในกรณีร้ายแรงจริงๆ ศาลแรงงาน
ก็จะอนุญาตให้เลิกจ้างได้

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 บัญญัติถึงการเลิกจ้างลูก
จ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ
กรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น
จะแปลขยายความไปถึงกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 52 ซึ่งบัญญัติไว้ในหมวด 5
ว่าด้วยกรรมการลูกจ้าง และมีบทบัญญัติถึงการเลิกจ้างโดยเฉพาะอยู่แล้วหาได้ไม่
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3303/2525

นายจ้างประสบภาวะขาดทุนจนไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ต้องลดการ
ผลิตและลดจำนวนแรงงานลงโดยเลิกจ้างบางส่วน และลดลงเรื่อยๆ จนปิดกิจการ
ดังนี้ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3309/2525

นายจ้างประสบภาวะขาดทุนจนไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ ต้องลดการ
ผลิตและลดจำนวนแรงงานลง โดยเลิกจ้างบางส่วน และลดลงเรื่อยๆ จนปิดกิจ

การ ดังนี้ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3338 - 3339/2525

เมื่อปรากฏว่าเคิม ส. ได้รับสิทธิที่ไม่ต้องลงนามมาทำงานตามสัญญาจ้างระหว่างผู้ร้องกับ ส. ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การที่ต่อมาผู้ร้องได้ออกประกาศกำหนดให้ลูกจ้างของผู้ร้องตั้งแต่ตำแหน่งซูปเปอร์ไวเซอร์ขึ้นไปต้องลงนามมาทำงาน อันเป็นประกาศของผู้ร้องฝ่ายเดียว ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดย ส. มิได้ยินยอม ไม่มีผลบังคับ การที่ ส. ไม่ลงนามมาทำงานตามประกาศดังกล่าว ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของผู้ร้อง

คดีร้องขอเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างนั้น ประเด็นแห่งคดีมีว่า นายจ้างมีเหตุสมควรเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือไม่

การปิดงานนั้นมีผลเพียงว่า ไม่มีการผลิตสินค้าในระยะเวลาที่ปิดงานเท่านั้น และเมื่อนายจ้างปิดงานเองแล้วจะอ้างว่าได้รับความเสียหายเพราะไม่ได้ผลิตสินค้าย่อมไม่ได้ แต่การปิดงานหรือมิได้ผลิตสินค้าเป็นคนละกรณีกับการขนสินค้าที่มีอยู่แล้วในโรงงานไปสู่ท้องตลาดหรือลูกค้า การที่เมื่อนายจ้างต้องการขนส่งสินค้าของตน แต่ลูกจ้างได้ทำการปิดกั้นประตูโรงงานมิให้รถยนต์บรรทุกเข้าไปขนสินค้าในโรงงานย่อมเป็นที่เห็นได้ว่าการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างที่ไม่สามารถนำสินค้าไปสู่ตลาดหรือลูกค้าได้

อุทธรณ์ว่า นำหนักพยานของผู้ร้องยังเป็นที่สงสัย เป็นอุทธรณ์ในดุลพินิจรับฟังพยานของศาล เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

การที่ลูกจ้างปิดกั้นโรงงานของนายจ้าง มิใช่เป็นการกระทำที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้กระทำได้โดยชอบ ขณะที่ลูกจ้างปิดกั้นประตูโรงงานย่อมรู้แก่ใจว่าจะเป็นเหตุให้รถยนต์บรรทุกไม่สามารถเข้าไปขนสินค้าได้ และผลของการไม่สามารถขนสินค้าย่อมจะเกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ลูกจ้างจะอ้างว่า

เป็นการใช้สิทธิโดยสุจริต มิใช่การกระทำโดยเจตนาหรือจงใจให้นายจ้างเสียหาย
หาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3415/2525

การที่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาวินิจฉัย
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว แม้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะยัง
มิได้วินิจฉัยเนื้อหาของข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยถึงอำนาจร้องของลูกจ้างแล้วว่า ลูกจ้างผู้ลงชื่อ
สนับสนุนข้อเรียกร้องส่วนมากถอนชื่อออกจากข้อเรียกร้องคงเหลือจำนวนลูก
จ้างที่สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด ข้อเรียกร้องและข้อ
พิพาทแรงงานหมดสภาพตั้งแต่วันที่ลูกจ้างขอถอนชื่อ อันเป็นประโยชน์ต่อโจทก์
ซึ่งเป็นนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เมื่อรัฐมนตรีฯ วินิจฉัยอุทธรณ์
ของลูกจ้าง ก็เป็นกรณีครบขั้นตอนตามที่ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 23 บัญญัติไว้ ฝ่ายที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีฯ ย่อมมีอำนาจฟ้องขอ
ให้เพิกถอน คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีฯ ได้

การยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างต่อนายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการตามที่ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 กำหนดไว้ โดยลูกจ้าง
ต้องมีอยู่ครบจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ
เรียกร้อง หากมีอยู่ครบจำนวนเพียงเฉพาะในวันยื่นข้อเรียกร้องไม่ การที่ลูกจ้าง
ผู้สนับสนุนถอนชื่อออกจากการสนับสนุนข้อเรียกร้องด้วยความสมัครใจเหลือ
จำนวนไม่ครบร้อยละ 15 ข้อพิพาทแรงงานนั้นจึงสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่ลูกจ้าง
ผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3416 - 3417/2529

โจทก์มีระเบียบข้อบังคับแผนกแม่บ้านเกี่ยวกับกุญแจห้องพักโรงแรมเป็น
พิเศษว่า ต้องแขวนผูกไว้กับเอว หรือห้อยที่คอไม่ถอดวางไว้ หรือให้ผู้ใดยืมเป็น

อันขาด จำเลยที่ 9-12 ทำกุญแจรวมของห้องพักชั้น 6 ทั้งหมด จำนวน 39 ห้อง
หาย ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเป็นกรณีร้ายแรง ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (1) แล้ว โจทก์เลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3491/2525

ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ.แรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 ย่อมเป็นผู้เสียหายตาม ป.วิ.อ.มาตรา 2 (4) มีสิทธิ
ฟ้องนายจ้างให้รับผิดทางอาญาตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา
158 ได้ เมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดไว้แล้ว
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3496/2525

สหภาพแรงงานเหล็กและโลหะกับจำเลยได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้างข้อ 3 ระบุว่า จำเลยตกลงจ่ายเงินแก่พนักงานที่ขอลาออกโดยไม่มีความผิดตาม
หลักเกณฑ์ในข้อ 3.2 ว่า พนักงานประจำที่ทำงานอยู่ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จ่ายเงินให้
2 เดือน โจทก์เป็นลูกจ้างรายวันได้ขอลาออกโดยไม่มีความผิด โจทก์ขอค่าแรง
สองเดือนเท่ากับ 60 วัน จำเลยจะจ่ายให้เดือนละ 26 วันเท่ากับวันทำงาน โดยหัก
วันหยุดประจำสัปดาห์ออกเดือนละ 4 วัน โจทก์ไม่ยอมจึงฟ้องศาล ศาลแรงงาน
กลางพิพากษาว่า เมื่อโจทก์ได้รับค่าแรงเป็นรายวันวันอาทิตย์เป็นวันหยุดและไม่
ได้รับค่าแรงในวันหยุด เดือนหนึ่งจึงต้องหักวันอาทิตย์ออก 4 วัน โจทก์คงทำงาน
เดือนละ 26 วัน โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาพิพากษาขึ้นตามคำพิพากษาของศาลแรงงาน
กลาง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3514/2525

โจทก์และจำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 4 ความว่า “การกู้
เงินเดือน เงินสะสม เงินสมทบ จะต้องต้องมีผู้ค้ำประกันซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทฯ
โดยมีเงินสะสมไม่น้อยกว่าจำนวนเงินที่ขอกู้ ดอกเบี้ยร้อยละ 8 ต่อปี ส่งคืนใน
2 ปี” เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น กฎหมายบังคับให้ต้องทำเป็น
หนังสือ ก่อนโจทก์จำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม

2522 นั้น จำเลยได้จัดให้ลูกจ้างกู้เงินอยู่แล้ว โดยคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 8 ต่อปี ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2522 ได้มีการเจรจากันเกี่ยวกับข้อเรียกร้องเรื่องเงินกู้ ข้อตกลงก็เพียงแต่ขอให้เพิ่มจำนวนเงินที่ให้กู้เท่านั้น โดยนำเงินสมทบที่ได้มาเป็นยอดเงินกู้มิได้เกี่ยวกับเรื่องอัตราดอกเบี้ยด้วย ผลการเจรจาก็คงคิดดอกเบี้ยในอัตราเดิมคือร้อยละ 8 ต่อปี ไม่มีข้อความที่พอแสดงให้เห็นว่าคู่กรณีตกลงให้ถือเอาอัตราดอกเบี้ยตามธนาคาร ซึ่งทั้งนี้หากคู่กรณีตกลงให้ถือเอาอัตราดอกเบี้ยตามธนาคารก็น่าจะต้องระบุไว้ให้ชัด เพราะเหตุว่าการคิดดอกเบี้ยตามอัตราของธนาคารนั้นอาจจะเพิ่มขึ้น หรือลดลงได้ไม่แน่นอน จึงเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 4 มีข้อความชัดเจนอยู่แล้ว ไม่มีทางให้แปลเป็นอย่างอื่นได้ ฉะนั้น การที่จำเลยเรียกดอกเบี้ยเพิ่มเป็นร้อยละ 12 และ 13 ต่อปีตามธนาคาร โดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ และได้เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามขั้นตอนของกฎหมาย จึงหาผลบังคับไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3531/2525

เดิมกรรมการลูกจ้างผู้คัดค้านในฐานะกรรมการสหภาพแรงงานทอผ้าเมโทร กับพวกยื่นข้อเรียกร้อง จนมีการนัดหยุดงานและปิดโรงงาน ต่อมาสหภาพแรงงานกับผู้ร้องได้ทำข้อตกลงกันว่า “นายจ้างจะไม่กีดกันแก้งในการเลิกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องคดีนี้” ข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ข้อตกลงนี้แสดงว่าผู้ร้องไม่หาเหตุเลิกจ้างหรือลงโทษผู้แทนลูกจ้างและลูกจ้างทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้อง เหตุเลิกจ้างของผู้ร้องตามคดีนี้เป็นเหตุเดียวกัน เช่นนี้ถือว่าผู้ร้องไม่ถือเอาเหตุที่ผู้คัดค้านทั้งสิบได้กระทำในคราวที่มีการยื่นข้อเรียกร้องเป็นเหตุเลิกจ้างผู้คัดค้าน ผู้ร้องจึงไม่มีเหตุสมควรจะเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3546/2525

การแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนของฝ่ายรับข้อเรียกร้องในการเจรจาข้อเรียกร้องตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 นั้น กฎหมายมิได้กำหนด

ว่าจะต้องกระทำในรูปแบบใด เพียงแต่บังคับให้ต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้น หนังสือมอบอำนาจที่จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นกรรมการผู้จัดการบริษัทจำเลยที่ 1 มอบอำนาจให้ลูกจ้างจำเลย 2 คนมาเป็นผู้แทนในการเจรจาตกลงกับฝ่ายเรียกร้องมีข้อความว่า “ข้าพเจ้านายณรงค์ฯ กรรมการผู้จัดการบริษัท ช่างอุตสาหกรรม จำกัด ขอมอบอำนาจให้นางสาวทิภาพร รอดทอง นางสาวสุภารัตน์ วิรัตน์โชติสินทร์ มาเป็นผู้ทำการแทนข้าพเจ้า ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ในการเจรจา และทำความตกลงกับตัวแทนลูกจ้างเกี่ยวกับข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ลงวันที่ 22 มกราคม 2525 ซึ่งยื่นต่อข้าพเจ้าเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2525” จึงเท่ากับว่าจำเลยได้แจ้งชื่อผู้แทนให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 16 การแจ้งชื่อผู้แทนของฝ่ายรับข้อเรียกร้องดังกล่าว กฎหมายมิได้กำหนดไว้โดยเฉพาะว่าจะต้องทำในรูปแบบใด จึงไม่จำเป็นต้องปิดอากรแสตมป์ ตามประมวลกฎหมายรัษฎากร

การที่จำเลยที่ 2 มีหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องทราบนั้น จำเลยที่ 2 ได้กระทำในฐานะกรรมการผู้จัดการหรือเป็นตัวแทนบริษัทจำเลยที่ 1 ตามหน้าที่ เป็นการกระทำแทนจำเลยที่ 1 จึงผูกพันจำเลยที่ 1 ส่วนข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ที่ว่าต้องมีกรรมการคือจำเลยที่ 2 ลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัทจึงจะผูกพันบริษัทนั้นหมายถึงบริษัททำเองไม่ใช่แก่กิจการที่ผู้แทนบริษัททำแทนบริษัทดังเช่นกรณีนี้

จำเลยอุทธรณ์ว่า ผู้แทนจำเลยทำข้อตกลงนอกเหนืออำนาจเพราะบันทึกข้อตกลงกรณีที่ 2 ที่ให้จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่ลาออกนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับหรืออยู่ในข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ข้อ 1 เรื่องการจ่ายค่าจ้างระหว่างปิดกิจการชั่วคราวนั้น ตามข้อเรียกร้องลูกจ้างขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างให้หนึ่งในสามของค่าจ้างปกติ ข้อนี้ในการประนอมข้อพิพาทแรงงานทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาตกลงแยกออกเป็น 2 กรณี คือกรณีที่ 1 ลูกจ้างที่ประสงค์จะทำงานต่อไป บริษัทจะจ่ายค่าจ้างให้ 1 ใน 4 ของค่าจ้างปกติคือต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่ฝ่ายลูก

จ้างเรียกร้อย กรณีที่ 2 ลูกจ้างคนใดไม่ประสงค์จะทำงานต่อไป บริษัทตกลงจ่ายค่าชดเชยให้ตามอัตราค่าชดเชยในประกาศกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เห็นได้ว่าข้อตกลงทั้งสองกรณีนี้นั้นสืบเนื่องมาจากข้อเรียกร้องของลูกจ้างดังกล่าว โดยวิธีประนีประนอมคือ ทั้งสองฝ่ายต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน ทั้งนี้ ก็เพื่อจะระงับข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากข้อเรียกร้องของลูกจ้างดังกล่าวนั่นเอง ไม่เป็นการทำข้อตกลงนอกเหนืออำนาจผู้แทน ใช้บังคับได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3547/2525

ฟ้องโจทก์กล่าวอ้างว่าโจทก์กับพวกร่วมกันก่อตั้งสหภาพแรงงานโดยเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน จำเลยไม่พอใจหาทางกลั่นแกล้งโจทก์ ขัดขวางการดำเนินงาน ย้ายที่ทำงาน ลดงาน ในที่สุดยุบหน่วยงานและเลิกจ้างพนักงานทุกคนรวมทั้งโจทก์ การยุบและเลิกจ้างดังกล่าวมิได้มีสาเหตุมาจากการขาดทุน แต่เป็นเพราะจำเลยต้องการกำจัดโจทก์กับพวก อันเนื่องมาจากการก่อตั้งสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการ สมาชิก และเป็นผู้นำในการยื่นข้อเรียกร้องให้ออกไปจากบริษัทจำเลย คำฟ้องเช่นนี้เป็นการกล่าวหาว่าจำเลยกระทำการฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 ไม่ใช่เลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 โจทก์จะขอให้รับโจทก์เข้าทำงาน หรือชดใช้ค่าเสียหายโดยมิได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนตาม มาตรา 124 แห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่ได้ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3572/2525

เดิมโจทก์เป็นพนักงานขายประกันต่อมาจำเลยมีความจำเป็นต้องยุบแผนกประกันที่โจทก์ทำงานอยู่และสั่งให้โจทก์ไปทำงานในแผนกอนุรักษ์กรมธรรม์ได้แม้ตำแหน่งเงินเดือนและผลประโยชน์ที่จะพึงได้จากการทำงานในตำแหน่งใหม่ของโจทก์จะน้อยกว่าเดิม เพราะเป็นคนละกรณีไม่เกี่ยวเนื่องกัน การที่โจทก์ไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ถือว่าเป็นการจงใจฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายอันเป็น

กรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3597 - 3598/2525

ระหว่างนัดหยุดงานโจทก์กับลูกจ้างที่นัดหยุดงานได้ชุมนุมกันอยู่ภายในบริเวณโรงงานของจำเลยและได้กระทำการปิดกั้นรถขนส่งสินค้าของจำเลย ซึ่งเป็นการกระทำในโรงงานของจำเลย ทำให้จำเลยเสียหายเนื่องจากจำเลยเข้าไปขนสินค้าไม่ได้ การกระทำของโจทก์กับพวกถือได้ว่ากระทำการละเมิดต่อจำเลย ต้องรับผิดชอบชดเชยค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำดังกล่าว

ในระหว่างนัดหยุดงาน จำเลยได้ดำเนินคดีต่อโจทก์และพวกฐานละเมิดอยู่แล้ว เมื่อจำเลยใช้สิทธิทางศาลแล้วก็ชอบที่จำเลยต้องรอฟังผลคำพิพากษาก่อนเมื่อศาลพิพากษาว่าโจทก์กับพวกกระทำการอันเป็นการละเมิดต่อจำเลย จึงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายให้ร่วมกันชดเชยค่าเสียหายแก่จำเลย จำเลยจึงชอบที่จะใช้สิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยโจทก์ไม่อาจนำมาตรา 123 มาเป็นประโยชน์คุ้มครองห้ามมิให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ กรณีเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 123 (2) ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเลยมีสิทธิและอำนาจที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 47 (2) กรณีที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนั้น ไม่จำกัดว่าความเสียหายนั้นจะต้องเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จ้างเท่านั้น อาจเกิดขึ้นเมื่อใดและกรณีใดก็ได้ หากการกระทำนั้นเป็นเหตุให้นายจ้างต้องได้รับความเสียหาย การนัดหยุดงานนั้นแม้เป็นเพียงวิธีการของฝ่ายลูกจ้างให้นายจ้างยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจาต่อรองโดยวิธีร่วมกันไม่ทำงานให้แก่ นายจ้าง แต่การกระทำอย่างอื่นอันเป็นการละเมิดสิทธิของนายจ้างย่อมมิใช่การนัดหยุดงาน ฉะนั้นในเมื่อโจทก์กับพวกได้กระทำการปิดกั้นขั้วขวาง ทำให้รถบรรทุกสินค้าของจำเลยเข้าไปขนสินค้าไม่ได้อันเป็นการละเมิดสิทธิ จึงใจให้

จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหาย โจทก์กับพวกจึงไม่ได้รับความคุ้มครอง
ตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3635/2525

การเลื่อนชั้นพนักงานเป็นอำนาจของธนาคารจำเลยผู้เป็นนายจ้างที่จะ
พิจารณาตามที่เห็นสมควรแก่อัตราตำแหน่งที่มีอยู่ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องนี้

ประกาศนโยบายการเลื่อนชั้นพนักงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่จำเลยซึ่ง
เป็นนายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการที่จะพิจารณาเลื่อนชั้นให้แก่
โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง ซึ่งถือได้ว่าการเลื่อนชั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับประโยชน์ที่นายจ้าง
ให้แก่ลูกจ้าง ตามบทนิยามคำว่า “สภาพการจ้าง” ก็ตาม แต่เรื่องการเลื่อนชั้น
พนักงานย่อมเป็นอำนาจของจำเลยที่จะพิจารณาตามที่เห็นสมควรแก่อัตรา
ตำแหน่งที่มีอยู่ ประกอบกับผลปฏิบัติงานของลูกจ้างของจำเลย และประกาศ
นโยบายเลื่อนชั้นพนักงานที่ พง.บง. 495/2523 นี้ก็เป็นเพียงหนังสือของจำเลยถึง
ผู้จัดการฝ่ายการพนักงานของจำเลย ให้ถือเป็นหลักปฏิบัติเท่านั้น ฉะนั้น คำพิง
เพียงประกาศดังกล่าวยังถือไม่ได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ต่อมา
สหภาพแรงงานลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยและตกลงยอมรับเอาประกาศ
นโยบายดังกล่าวมีผลใช้บังคับ ดังนี้ ประกาศนโยบายดังกล่าวจึงเป็นข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ปัญหาที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ประกาศนโยบายเลื่อนชั้นที่ พง.บง.495/2523 มี
ผลบังคับไม่เฉพาะแต่ในปี พ.ศ.2523 และมีผลบังคับในปี พ.ศ. 2524 ด้วยนั้น
ปรากฏว่าประกาศฉบับนี้เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางเลื่อนชั้น
พนักงานประจำปี พ.ศ. 2523 ซึ่งประกอบด้วยอัตราเงินเดือน และอายุงาน ว่า
พนักงานผู้ได้รับเงินเดือนเท่าใด และมีอายุงานเท่าใดจึงจะได้รับการพิจารณาให้
เลื่อนชั้นได้ เกี่ยวกับอายุงานนี้ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า สำหรับพนักงานที่เคยได้รับการ
พิจารณาเลื่อนชั้นมาแล้ว ให้นำอายุงานจากปีที่ได้รับการเลื่อนครั้งล่าสุด จนถึง

สิ้นปี พ.ศ. 2522 ส่วนพนักงานที่ไม่เคยได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นมาก่อน (พนักงานบรรจุใหม่) ให้นำอายุงานตั้งแต่วันที่บรรจุ ถึงสิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2523 ทั้งยังกำหนดให้ส่งรายชื่อผู้ที่สมควรได้รับการเลื่อนขั้นภายในวันที่ 30 พฤษภาคม 2523 เพื่อรวบรวมนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาแล้วเสร็จก่อนที่จะพิจารณาโบนัสงวดมกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2523 ซึ่งข้อความเหล่านี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางการเลื่อนขั้นพนักงานเฉพาะปี พ.ศ. 2523 เท่านั้น ยิ่งกว่านั้นตามข้อเท็จจริงที่โจทก์จำเลยรับกันปรากฏว่า จำเลยเคยปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นนี้ด้วยประกาศเป็นปีๆ ไป และปฏิบัติเช่นนี้ตลอดมาก่อนปี พ.ศ. 2520 แล้ว และประกาศตามเอกสาร ล.1 ถึง ล.3 ซึ่งเป็นประกาศนโยบายการเลื่อนขั้นพนักงานประจำปี พ.ศ. 2520, 2521, 2522 ก็มีหลักเกณฑ์และแนวทางแตกต่างกัน จึงเป็นที่เห็นได้ว่าประกาศนโยบายการเลื่อนขั้นพนักงานที่ พง.บง. 495/2523 มีผลใช้บังคับเฉพาะปี พ.ศ. 2523 เท่านั้น ส่วนที่ข้อตกลงร่วมระหว่างโจทก์ จำเลย ตามข้อ 5 มีข้อความว่า “ประกาศ คำสั่ง และ/หรือระเบียบอื่นๆ ที่ให้สิทธิแก่พนักงานในส่วนที่ไม่ขัดแย้งกับข้อตกลงร่วมนี้ให้ยังคงมีผลใช้ได้เช่นเดิม” นั้น เพียงแต่เป็นการตกลงยอมรับให้ประกาศนโยบายการเลื่อนขั้นพนักงาน ที่ พง.บง.495/2523 คงมีผลใช้บังคับได้เท่านั้น และคำว่า “เช่นเดิม” นั้น ย่อมหมายความว่า ประกาศดังกล่าวมีผลอย่างไรก็คงให้มีผลอยู่อย่างนั้น ดังนี้ เมื่อประกาศดังกล่าวในสภาพเดิมมีผลใช้บังคับเฉพาะปี พ.ศ. 2523 ก็ย่อมจะนำมาใช้บังคับในปี พ.ศ. 2524 หาได้ไม่

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ถ้าประกาศนโยบายการเลื่อนขั้นพนักงานที่ พง.บง. 495/2523 เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีกำหนดใช้บังคับ 1 ปี เมื่อระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงสิ้นสุดลงและมิได้มีการเจรจากันใหม่ ย่อมต้องถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี ตามพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12 เห็นว่า บทบัญญัติมาตรา 12 นี้ หมายความว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป มิใช่ข้อตกลง

ลงที่มีเจตนาให้ใช้บังคับเพียงชั่วระยะเวลาที่กำหนดไว้เท่านั้น มิฉะนั้นจะเป็นที่
เห็นได้ชัดว่าขัดกับสภาพข้อตกลง จึงจะนำเอาประกาศนโยบายการเลื่อนชั้น
พนักงานประจำปี พ.ศ. 2523 มาใช้บังคับในปี พ.ศ. 2524 หาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3696/2525

เดิมไม่เคยมีข้อตกลงให้ลูกจ้างทำรายงานการออกตลาดของลูกจ้างมาก่อน
นายจ้างมีอำนาจออกระเบียบกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
พนักงานขายของจำเลยให้ทำรายงานการออกตลาด เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิ
ภาพเป็นประโยชน์ในด้านยังความเจริญก้าวหน้าในกิจการของนายจ้าง และ
ระเบียบดังกล่าวเป็นเพียงการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพนักงาน
ขาย มิใช่เป็นการแก้ไขเพิ่มเติม หรือขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืน นายจ้างมีสิทธิลงโทษได้

หมายเหตุ

ข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาฎีกาที่ 3696/2525 เป็นเรื่องที่นายจ้างกับลูกจ้าง
ไม่เคยมีข้อตกลงในเรื่องนั้นมาก่อน นายจ้างจึงออกข้อบังคับเพิ่มเติมได้ ถ้าเคยมี
ข้อตกลงกันมาก่อน นายจ้างจะออกข้อบังคับหรือคำสั่งมาเปลี่ยนแปลงข้อตกลง
เดิมไม่ได้ ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 3338/2525

คำพิพากษาศาลฎีกาปี 2524

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 30/2524

ถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิได้กำหนดว่า ให้เริ่มนับระยะเวลาได้ สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแต่เมื่อใดจะต้องถือตามความเป็นจริง โดยเริ่มนับระยะเวลาการปฏิบัติงานของลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 31/2524

โจทก์เป็นพนักงานรักษารถยนต์ให้ภริยาน้อยของโจทก์โดยสาธารณไฟและ นำสัมภาระมาโดยไม่เสียค่าโดยสารและค่าระวาง เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ จำเลยลงโทษไล่ออกได้ตามข้อบังคับของคณะกรรมการรถไฟ และไม่จำเป็นต้องลงโทษผู้กระทำผิดเท่ากันทุกคน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 43/2524

โจทก์เลิกจ้างจำเลยเพราะขู้งาน จำเลยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานใน บริษัทโจทก์ที่เรียกร้องต่อโจทก์ แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์ กับสหภาพแรงงานที่ให้โจทก์มีสิทธิขู้งานจะใช้บังคับ ก็ห้ามมิให้สิทธิแก่โจทก์ ที่จะเลิกจ้างได้โดยไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ด้วยไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 137/2524

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์เข้าทำงานต่อไป หรือมิฉะนั้นให้จ่าย ค่าชดเชยและค่าเสียหาย ข้ออ้างประการแรกที่ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยฝ่าฝืนระเบียบ เป็นการกล่าวหาว่าการกระทำของจำเลยไม่เป็นธรรมตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ซึ่งไม่

มีกฎหมายบัญญัติให้โจทก์ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใดก่อนที่จะดำเนินการในศาลแรงงานจึงฟ้องต่อศาลแรงงานกลางได้โดยไม่ต้องร้องเรียนหรือปฏิบัติตามวิธีการอย่างใดก่อน ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 8 วรรคท้าย

ส่วนข้ออ้างประการที่สองว่า จำเลยกระทำการฝ่าฝืนกฎหมายโดยกล่าวอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งโจทก์เกี่ยวข้องด้วยมีผลใช้บังคับ เป็นการกล่าวหาว่าจำเลยกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ซึ่งมาตรา 124 บัญญัติไว้ให้ผู้กล่าวหาต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หากประสงค์จะเรียกร้องสิ่งใดต้องยื่นภายใน 60 วันนับแต่วันที่ที่มีการฝ่าฝืน เมื่อโจทก์ฟ้องคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางขอให้รับโจทก์เข้าทำงานต่อไปหรือจ่ายค่าชดเชยหรือค่าเสียหายโดยมิได้ร้องเรียนตามมาตรา 124 ก่อน จึงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคท้าย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 246/2524

ค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เป็นหนี้ตามกฎหมายที่นายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างโดยมิต้องคำนึงว่า การเลิกจ้างนั้นนายจ้างได้ฝ่าฝืนต่อ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ และถ้าการเลิกจ้างนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องชำระแก่ลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งต่างหากจากค่าชดเชย เป็นหนี้ตามกฎหมายต่างกรณีกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 265/2524

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยซึ่งประกอบกิจการผลิตยางรถยนต์ ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2523 จำเลยได้ให้แผนกที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหยุดการผลิตในวันที่ 15, 18 และ 19 กุมภาพันธ์ 2523 ต่อมาในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2523 สหภาพ

แรงงานซึ่งโจทก์เป็นสมาชิกและเป็นกรรมการอยู่ด้วยได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย ซึ่งตกลงกันได้เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2523 จำเลยอุทธรณ์ว่า เมื่อสหภาพแรงงานซึ่งโจทก์เป็นสมาชิกและเป็นกรรมการอยู่ด้วยได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย ถ้าสหภาพแรงงานไม่เห็นด้วยกับการหยุดการผลิตก็จะพักทำงานหรือยื่นเป็นข้อเรียกร้องรวมเข้ามาด้วย เมื่อมิได้กระทำจึงถือได้ว่าสหภาพแรงงานรวมทั้งตัวโจทก์เองได้ตระหนักถึงความจำเป็นและยอมรับการที่จำเลยจะต้องหยุดการผลิตเป็นครั้งคราวแล้ว เห็นได้ว่าเมื่อข้อตกลงระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานฯ ซึ่งทำกันไว้ปรากฏว่ามีข้อตกลงกันถึง 9 ข้อ เป็นเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ ค่าครองชีพ และเงินช่วยเหลือ เป็นต้น เมื่อลูกจ้างมีปัญหาที่ต้องการเรียกร้องให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างปรับปรุงแก้ไขอยู่แล้วหลายข้อ และยังไม่ทราบกันว่าในเวลาต่อมาจำเลยยังจะหยุดการผลิตอีกหรือไม่ ดังนี้ จะดำเนินฝ่ายลูกจ้างในการที่มีได้พักทำงานหรือยื่นข้อเรียกร้องเรื่องจำเลยหยุดการผลิตหาได้ไม่ และถึงหากว่าฝ่ายลูกจ้างได้ตระหนักว่าจำเลยต้องหยุดการผลิตไปบางวัน เพราะไม่สามารถขายของที่ผลิตได้อย่างปกติ ความเห็นใจของฝ่ายลูกจ้างนั้นก็ไม้อาจถือได้ว่าฝ่ายลูกจ้างได้ให้ความยินยอมแก่จำเลยในที่จะหยุดการผลิตได้อีกโดยไม่ต้องทำความตกลงกับฝ่ายลูกจ้างเสียก่อน จำเลยจะถือเอาการที่โจทก์มิได้พักทำงาน หรือเรียกร้องให้ทำความตกลงกันเรื่องหยุดการผลิตในคราวที่สหภาพแรงงานฯยื่นข้อเรียกร้องอื่นต่อจำเลยมาอ้างเป็นเหตุว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้หาได้ไม่

ตอนท้ายของข้อตกลงนั้นมีว่า “ข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2523 และมีผลใช้บังคับเป็นเวลา 2 ปี ในช่วงระยะเวลาที่ข้อตกลงฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ลูกจ้างตกลงยินยอมจะไม่ยื่นข้อเรียกร้อง หรือคำร้องขออื่นใดทั้งสิ้น.....” ข้อความดังกล่าวนี้ย่อมมีความหมายแต่เพียงว่าฝ่ายลูกจ้างรับรองว่า จะไม่เรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอีกภายในระยะเวลา 2 ปีเท่านั้น มิได้

มีความหมายรวมไปถึงการฟ้องร้องต่อศาลว่า นายจ้างปฏิบัติผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นที่โจทก์ฟ้องจำเลยนี้ด้วย การเรียกร้องให้กำหนดหรือแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อตกลงกันใหม่เป็นคนละเรื่องกันกับการฟ้องหาว่าทำผิดข้อตกลงที่มีอยู่แล้ว โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องคดี

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเรื่องวันเวลาทำงานนี้ คือตอนที่ 4 ซึ่งบอกชื่อเรื่องไว้ว่า “วันทำงาน เวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การเข้าทำงานและการหยุดงาน” ต่อแต่นั้นได้แบ่งหัวข้อไว้ ดังต่อไปนี้คือ

ข้อ 15 (ข้อ 1 ถึงข้อ 14 อยู่ในตอนที่ 1 ถึงตอนที่ 3 ซึ่งเป็นเรื่องอื่นๆ) วันและเวลาทำงานปกติ แบ่งเป็น

15.1 งานกลางวัน

15.2 งานกะ(การผลัดกันเข้าเวรทำงาน)

15.3 งานพิเศษ

ข้อ 16 การเข้าทำงาน แบ่งเป็น

16.1 การลงเวลาทำงาน

16.2 การมาสาย

16.3 การจัดกะ

ข้อ 17 วันหยุดงาน แบ่งเป็น

17.1 วันหยุดประจำสัปดาห์

17.2 วันหยุดตามประเพณี

17.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ 18 การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลา แบ่งเป็น

18.1 ผู้มีสิทธิได้ค่าทำงานในวันหยุด

18.2 ค่าทำงานในวันหยุด

ข้อ 19 การทำงานล่วงเวลา แบ่งเป็น

19.1 ผู้มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

19.2 ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ

19.3 ค่าล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตาม
ประเพณี

19.4 การคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมง

เมื่อพิจารณาถึงชื่อเรื่องตามหัวข้อต่างๆ ข้างต้นนี้ โดยมีพักต้องบรรยายรายละเอียดก็เห็นได้ว่า คำว่า “ปกติ” นั้น ข้อบังคับนี้ใช้แก่วันและเวลาทำงานเท่านั้น หาได้ครอบคลุมไปถึงภาวะหรือเหตุการณ์ซึ่งไม่ปกติซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมรับผิดชอบของจำเลย เช่น ภาวะทางเศรษฐกิจซบเซา ยางที่จำเลยผลิตได้ขายไม่ออกมีค้างอยู่ในสต็อกมากดังจำเลยอุทธรณ์ไม่ และสิ่งทีอยู่นอกเหนือปกติก็ได้แก่การทำงานในวันหยุดกับการทำงานล่วงเวลาเท่านั้น

เมื่อกำหนดวันทำงานเป็นสภาพการจ้างและจำเลยก็ยอมรับว่าจำเลยผู้เป็นนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้ลูกจ้างได้ทำงานตามวันที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้น การที่จำเลยสั่งให้หยุดการผลิตโดยมิได้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แม้จะเป็นการหยุดการผลิตเพียงบางวันและไม่แน่นอนแต่ทำให้ลูกจ้างขาดผลประโยชน์คือค่าจ้างไป ก็ต้องถือว่าจำเลยกระทำไปโดยไม่มีสิทธิที่จะทำได้ตามกฎหมาย

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยในประเภทที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง มิใช่ว่าได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน ในวันใดที่จำเลยให้หยุดการผลิต ถ้าลูกจ้างคนใดยังมีวันหยุดพักร้อนเหลืออยู่ จำเลยก็ยอมให้ลูกจ้างคนนั้นนำสิทธิหยุดพักร้อนมาใช้ในวันทีจำเลยให้หยุดการผลิตนั้น และจำเลยยอมจ่ายค่าจ้างให้ แต่ถ้าไม่มีวันหยุดพักร้อนเหลืออยู่ก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้ดังนั้น การที่จำเลยสั่งงดการผลิตแม้จะเป็นบางครั้งบางคราวก็ย่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงผลประโยชน์ของลูกจ้าง และเป็น การขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถึงแม้ว่าการที่จำเลยสั่งงดการผลิตในบางวันนี้เนื่องแต่ภาวะเศรษฐกิจซบเซา

สินค้าที่ผลิตได้ขายไม่ออกและจำเลยพยายามหลีกเลี่ยงการที่จะเลิกจ้างคนงานเสีย
บ้าง แต่เมื่อข้อบังคับมิได้ให้อำนาจแก่จำเลยที่จะสั่งหยุดการผลิตเป็นครั้งคราวได้
เมื่อมีเหตุจำเป็นเช่นนี้เกิดขึ้น จำเลยชอบที่จะดำเนินการตามกฎหมายในการแก้ไข
เพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคือข้อบังคับนั้นให้จำเลยมีอำนาจสั่งหยุด
การผลิตเสียก่อน การสั่งหยุดการผลิตโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงานจึงจะเป็นการชอบ

การที่จำเลยอ้างว่าการหยุดการผลิตชั่วคราวชั่วคราวที่จำเลยได้กระทำไป
ตามความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะได้ปรึกษาหารือกับประธาน
สหภาพแรงงานฯ และคณะกรรมการลูกจ้างแล้วนั้น ปรากฏว่าเป็นรายงานของ
การประชุมเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2523 วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2523 และวันที่ 1
เมษายน 2523 ตามลำดับ แต่การหยุดการผลิตที่กล่าวถึงในการประชุม 3 ครั้งนั้น
เป็นการหยุดการผลิตซึ่งจำเลยกระทำไปเดือนกุมภาพันธ์ และเดือนเมษายน 2523
ก่อนการหยุดการผลิตในเดือนมิถุนายน ถึงเดือนสิงหาคม 2523 ที่โจทก์ฟ้อง
และตามรายงานการประชุมเหล่านั้นก็ปรากฏแต่ว่า ฝ่ายจำเลยชี้แจงให้ฝ่ายลูกจ้าง
ทราบว่าเหตุจำเป็นอย่างใดจำเลยจึงจะต้องให้หยุดการผลิตในบางวัน และจำเลย
วางแผนปฏิบัติสำหรับวันหยุดการผลิตนั้นอย่างไรบ้าง เช่น ให้วันหยุดการผลิต
นั้นเป็นวันหยุดพักผ่อนสำหรับลูกจ้างที่ยังมีวันพักผ่อนอยู่ เป็นต้น ฝ่ายลูกจ้างก็
ได้แต่ซักถามรายละเอียดและรับทราบไว้เท่านั้น แม้ตามรายงานการประชุมจะมี
ข้อความตอนหนึ่งว่า “อนึ่ง มาตรการดังกล่าวข้างต้น บริษัทฯ จะถือปฏิบัติใน
กรณีที่มีการหยุดอีกในเดือนต่อไป และปฏิบัติจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง
สำหรับเดือนไหนที่มีการหยุดผลิต บริษัทฯ จะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าในตอนต้น
เดือนของทุก ๆ เดือน” แต่ไม่ปรากฏข้อความใดที่แสดงว่าผู้แทนของฝ่ายลูกจ้าง
ตกลงยินยอมให้จำเลยสั่งหยุดการผลิตในวันใดก็ได้ในเดือนต่อมาโดยไม่ต้องขอ
ให้ฝ่ายลูกจ้างเห็นชอบด้วยเสียก่อนเป็นคราว ๆ ไป จึงไม่อาจถือเอารายงานการ

ประชุมเป็นหลักฐานว่าที่จำเลยหยุดการผลิตบางวันในเดือนมิถุนายนและสิงหาคม 2523 นั้น เป็นไปตามที่ฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างตกลงกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 370/2524

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ฉบับที่ 2) หมวดที่ 3 ว่าด้วยวัน และเวลาทำงานปกติ ข้อ 3 กำหนดว่า “บริษัทจัดให้มีวันเวลาทำงานและวันหยุดดังรายละเอียดที่ระบุข้างล่างนี้ แต่กรณีที่บริษัทจะต้องจัดวันเวลาทำงานและวันหยุดให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารงานและการผลิต บริษัทฯ มีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้โดยประกาศให้ทราบเป็นการล่วงหน้า” ข้อ 3.1 “กำหนดวันและเวลาทำงานปกติว่า ถ้าวางจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 08.00 – 17.00 น. วันเสาร์ เวลา 08.00 – 12.00 น. โดยสำหรับวันจันทร์ถึงวันศุกร์ให้มีเวลาพักระหว่างเวลา 12.00 – 13.00 น. วันหยุดประจำสัปดาห์คือวันอาทิตย์” และข้อ 3.2 “กำหนดว่าสำหรับพนักงานที่ทำงานในโรงแรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของจำเลยให้เข้าทำงานเป็นกะ คือ กะเช้า กะบ่าย และกะดึก โดยกำหนดเวลาของแต่ละกะไว้ด้วย ดังนี้ เห็นว่า คำว่า “ปกติ” ในข้อ 3.1 ใช้แก่วันและเวลาทำงาน สิ่งทีนอกเหนือปกติในที่นี้ได้แก่การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาหาได้มีความหมายครอบคลุมไปถึงภาวะหรือเหตุการณ์เช่นความต้องการของสินค้าที่จำเลยผลิตในตลาดน้อยลงด้วยไม่ ส่วนสิทธิของจำเลยตามความในข้อ 3 ที่มีอำนาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขวันเวลาทำงานและวันหยุดได้นั้น ได้แก่ กรณีที่จำเลยจะต้องจัดวันเวลาทำงานและวันหยุดเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารงานและการผลิตเท่านั้น มิได้ให้อำนาจแก่จำเลยที่จะลดวันทำงานลง จนเป็นผลทำให้ลดค่าจ้างของลูกจ้างลงไปด้วย ฉะนั้นจำเลยจึงไม่มีสิทธิประกาศลดวันทำงานลงโดยอาศัยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยจึงต้องจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 416/2524

ลูกจ้างเรียกร้องให้โจทก์ผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่าครองชีพ เป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถไกล่

เกลี้ยได้ ย่อมกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยมีอำนาจชี้ขาดข้อพิพาทนี้ได้ ทั้งการชี้ขาดให้โจทก์จ่ายค่าครองชีพ ก็โดยอาศัยพยานหลักฐานและพฤติการณ์แวดล้อมโดยชอบ ไม่ปรากฏว่ากระทำไปโดยไม่สุจริตประการใด คำชี้ขาดของจำเลยจึงเป็นที่สุด และโจทก์ต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 475/2524

นายจ้างจะจ่ายโบนัสและเงินบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ และถ้าจ่ายจะจ่ายด้วยวิธีการและหลักเกณฑ์อย่างไร ก็ต้องแล้วแต่นายจ้างจะกำหนดหรือสัญญา ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 579/2524

นายจ้างขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างอ้างว่า แจกจ่ายใบปลิว ปลุกปั่น ชั่วลูกจ้างอื่นให้เกิดความเข้าใจผิด แต่ปรากฏว่า ใบปลิวดังกล่าวเป็นของสหภาพแรงงาน และข้อความก็ได้ผิดระเบียบข้อบังคับที่นายจ้างอ้างแต่ประการใด ศาลไม่อนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 585 - 586/2524

คำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ 124/2501 ข้อ 37 ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระบุเกี่ยวกับสิทธิของพนักงานประจำที่มีสิทธิได้รับทั้งเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานและเงินบำเหน็จ โดยกำหนดว่าถ้าเงินบำเหน็จมากกว่าเงินชดเชยให้ตัดเงินบำเหน็จออกเท่ากับจำนวนเงินชดเชย ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าเงินชดเชยก็ให้ได้รับเงินชดเชยอย่างเดียว เมื่อโจทก์ได้รับเงินบำเหน็จซึ่งสูงกว่าค่าชดเชย เงินที่โจทก์รับไปจึงมีทั้งค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินบำเหน็จส่วนที่เกินกว่าค่าชดเชยรวมอยู่ด้วย โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยซ้ำอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 638/2524

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในการปรับค่าจ้างจากลูกจ้างรายวันเป็นรายเดือน มีว่า “ลูกจ้างรายวันที่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่วันละ 47 บาทขึ้นไป ทั้งนี้หากต่อไปมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่เป็นวันละเกิน 35 บาทแล้ว การพิจารณาปรับค่าจ้างเป็นรายเดือนแก่ลูกจ้างรายวันจะถือเอาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สุดที่บริษัทปรับให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ร่วมกับอัตราเดิมเป็นเกณฑ์การพิจารณา” เห็นว่าตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ตั้งกำหนดอัตราค่าจ้างวันละ 47 บาท เป็นเกณฑ์การพิจารณาส่วนเงื่อนไขของข้อตกลงที่วางไว้ว่า “หากต่อไปมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่เป็นวันละเกินกว่า 35 บาทแล้ว การพิจารณาปรับค่าจ้างเป็นรายเดือนแก่ลูกจ้างรายวัน จะถือเอาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สุดที่บริษัทปรับให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ร่วมกับอัตราเดิมเป็นเกณฑ์การพิจารณา.....นั้น เป็นความที่ขยายหลักเกณฑ์ของข้อตกลงนี้เพื่อให้มีอัตราค่าจ้างที่อาศัยเป็นเกณฑ์การพิจารณาปรับค่าจ้างรายวันเป็นรายเดือนให้สูงขึ้นไปตามการปรับค่าจ้างขั้นต่ำของทางการ ฉะนั้นคำว่า “อัตราเดิม” จึงต้องหมายถึงอัตราค่าจ้างวันละ 47 บาทที่กำหนดไว้ในตอนต้นนั่นเอง ไม่ใช่อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับไม่ได้ถูกนำมาระบุไว้ในบันทึกข้อตกลงอันจะสื่อให้เห็นว่าเป็น “อัตราเดิม” ที่เงื่อนไขตอนท้ายอ้างถึง ฉะนั้นเมื่อมีการปรับค่าจ้างใหม่ จึงต้องนำค่าจ้างขั้นต่ำที่สุดที่ปรับให้มาพร้อมกับอัตราค่าจ้าง 47 บาท และกลายเป็นอัตราเดิมตามข้อตกลงนี้ต่อไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 685 - 687/2524

การที่จำเลยมีการประกาศฝ่ายเดียวว่า การจ่ายเงินสงเคราะห์ตามข้อบังคับและระเบียบต่างๆ เป็นการจ่ายเงินเพิ่มขึ้นยิ่งกว่ากฎหมายแรงงานกำหนด เป็นการจ่ายโดยมีเจตนาจ่ายแทนค่าชดเชย ซึ่งจำเลยไม่ต้องจ่ายเงินใดๆ แก่โจทก์อีกนั้น ถือไม่ได้ว่าประกาศดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่ผูกพันโจทก์ที่จะทำให้จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแต่อย่างใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 773/2524

จำเลยที่ 2 ทำข้อตกลงกับโจทก์จะปรับปรุงโบนัสและสวัสดิการแก่ลูกจ้างตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าวจึงมีเฉพาะจำเลยที่ 2 เท่านั้นเป็นคู่สัญญากับโจทก์จำเลยที่ 1 ถึงแม้จะรับโอนกิจการบางแผนกพร้อมลูกจ้างของจำเลยที่ 2 มาเป็นของจำเลยที่ 1 แต่จำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายต่างหากจากจำเลยที่ 2 มิได้เกี่ยวข้องกับผูกพันตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องในฐานะคู่สัญญา

แม้คำขอท้ายฟ้องโจทก์จะขอให้จำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ทั้งหมด ซึ่งมีประมาณ 60 คน แต่ข้อเท็จจริงได้ความว่าลูกจ้างจำนวนมากมิได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับจำเลยที่ 1 ivaว่า จำเลยที่ 1 ตกลงจะจ่ายเงินโบนัสเท่ากับลูกจ้างของจำเลยที่ 2 โจทก์จึงไม่มีสิทธิฟ้องบังคับ ส่วนลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกของโจทก์ที่จำเลยที่ 1 ได้รับโอนมาและทำสัญญารับโอนกันนั้น โจทก์มิได้ตั้งรูปฟ้องโดยอาศัยสัญญาดังกล่าวอันเป็นหลักแห่งข้อหา จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยว่าโจทก์มีอำนาจฟ้องในฐานะเป็นสหภาพแรงงานตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 938/2524

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้โดยมีอำนาจกำหนดได้ตามที่เห็นสมควรตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41(4) ไม่ต้องอาศัยเทียบเคียงกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับการกำหนดค่าชดเชย เพราะไม่ใช่เป็นกรณีไม่มีบทกฎหมายที่จะยกมาปรับคดีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 4

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1116/2524

นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างทราบว่า การจ่ายเงินสงเคราะห์นั้นจ่ายเพิ่มขึ้นยิ่งกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด และจ่ายโดยมีเจตนาจ่ายตามค่าชดเชย โดยนาย

จ้างออกประกาศฝ่ายเดียวภายหลังที่โจทก์ออกจากงานแล้ว เช่นนี้ไม่ถือเป็นข้อ
ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1366/2524

ลูกจ้างเป็นกรรมการสหภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่ยื่นต่อนาย
จ้าง ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เช่นนี้ เว้นแต่จะเข้าข้อยก
เว้น แม้แต่จะยุบงานเพื่อตัดรายจ่ายก็ต้องมีความจำเป็นเพียงพอ กรณีมีพฤติการณ์
น่าสงสัยว่าลูกจ้างมีอิทธิพลเหนือคนงาน นายจ้างจึงอาจคิดกำจัดเสีย แปลได้ใน
ตัวว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่สุจริตจึงไม่เป็นปัญหาต้องวินิจฉัยข้อที่นายจ้าง
ประสบภาวะขาดทุน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1391/2524

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า “ให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้า
ทำงานหรือมิฉะนั้นให้ใช้ค่าเสียหายให้โจทก์” ไม่แสดงความหมายว่าจำเลยปฏิบัติ
ในทางรับโจทก์กลับเข้าทำงานไม่ได้จึงให้ใช้ค่าเสียหาย แต่หมายความว่าจำเลย
จะปฏิบัติอย่างไรอย่างหนึ่งก็ได้ และหมายความว่าจำเลย(นายจ้าง) มีสิทธิเลือกว่า
จะปฏิบัติตามคำสั่งอย่างไร คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ให้จำเลยใช้ค่า
เสียหายไม่ขัดกับพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำได้ตามมาตรา 125 ปัญหา
ข้อนี้เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ไม่ได้ยกขึ้นอ้างในศาลแรงงาน
กลาง โจทก์ก็ยกขึ้นอุทธรณ์ได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1459/2524

นายจ้างยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างอ้างว่า ไม่พอใจผล
การทดลองงานและเห็นว่าคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะจ้าง แต่
ในทางพิจารณากลับนำสืบว่าขาดทุน ต้องลดการผลิตและจำนวนคนงานลง จึง
ไม่มีเหตุผลที่ศาลจะอนุญาตให้เลิกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1538/2524

ในกรณีที่มีการเลิกจ้างโดยการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น นอกจากค่าชดเชยที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 47 แล้ว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเรียกร้องค่าเสียหายได้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 76 และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 (4) ที่จะกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างในกรณีนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมเป็นอีกส่วนหนึ่ง นอกเหนือจากค่าชดเชยที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอยู่แล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1540/2524

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ โจทก์เป็นเจ้าของหน้าที่เทียบเท่าหัวหน้าหน่วยมีอำนาจตัดเตือนด้วยวาจา ทำหนังสือตำหนิโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นโทษสถานเบาตามข้อบังคับ โจทก์จึงเป็นลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการลงโทษตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสอง ต้องห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นจัดตั้งขึ้น จึงเป็นการขาดคุณสมบัติในการเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน จำเลยจึงชอบที่จะไม่รับจดทะเบียนให้โจทก์เป็นกรรมการได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1573/2524

กรรมการลูกจ้างขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา ลูกจ้างเคยทำผิดฐานขัดคำสั่งมาแล้ว และได้ถูกตัดเตือนเป็นหนังสือ ถูกลงโทษพักงานและละทิ้งหน้าที่ นายจ้างร้องต่อศาลแรงงานขอเลิกจ้างได้ ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123

คำสั่งศาลแรงงานกลางที่สั่งอนุญาตให้เลิกจ้างได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยทั้งที่ไม่มีคำขอในส่วนนี้มาด้วย ไม่ชอบตามมาตรา 52 พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและ

วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และเป็นปัญหาข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งแม้จะมีได้อุทธรณ์ ศาลฎีกาก็มีอำนาจหยิบยกขึ้นมาวินิจฉัยได้ตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 142(5)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2113/2524

โจทก์จำเลยบันทึกข้อตกลงมีใจความตอนหนึ่งว่า ตามที่พนักงานขอให้ปรับเงินเดือนขึ้นอีก 20 % นั้น เรื่องนี้รัฐบาลกำลังพิจารณาให้แก่ข้าราชการอยู่ และในการนี้ก็จะพิจารณาปรับปรุงให้รัฐวิสาหกิจเช่นเดียวกัน ซึ่งรวมทั้งบริษัทวิฑูการบินด้วย และจะมีผลใช้บังคับในระยะเวลาพร้อมกัน ข้อตกลงจึงมีความหมายเพียงว่า ข้อที่พนักงานบริษัทจำเลยขอให้ปรับเงินเดือนขึ้นอีก 20% นั้น ฝ่ายจำเลยแจ้งแก่ฝ่ายโจทก์ว่ารัฐบาลกำลังจะพิจารณาปรับปรุงเงินเดือนให้พนักงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งรวมถึงพนักงานของบริษัทจำเลยอยู่ด้วยแล้ว และการปรับปรุงนั้นจะให้ผลใช้บังคับพร้อมกันเท่านั้น แต่รัฐบาลจะปรับปรุงให้เพียงใดนั้น ไม่มีการระบุไว้ให้แน่ชัดเพราะเป็นเรื่องของรัฐบาลที่จะพิจารณา จะถือว่าจำเลยได้ตกลงรับเป็นข้อผูกพันว่าเมื่อรัฐบาลปรับปรุงเงินเดือนให้ข้าราชการแล้ว จะปรับปรุงเงินเดือนให้พนักงานขึ้นจากเดิม 20 % หาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2234/2524

โจทก์ฟ้องกล่าวหาว่าจำเลยกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121(1) ซึ่งมาตรา 124 บัญญัติไว้ให้ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และต้องยื่นภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงไม่อาจฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางในกรณีนี้ต่อไปได้ตามพ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคท้าย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2425/2524

โจทก์ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาด และออกคำสั่งตามมาตรา 125 ประกอบด้วยมาตรา 41(4) แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว กฎหมายมิได้บัญญัติว่าให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุดหรือให้อุทธรณ์ต่อผู้ใดอีกดังนั้นแม้โจทก์จะมีได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (4) แต่กลับมาฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ จะถือว่าโจทก์ดำเนินคดีโดยไม่ชอบด้วยวิธีพิจารณาไม่ได้ เพราะแปลได้ว่าโจทก์ฟ้องตามมาตรา 8 (2) โดยได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขในวรรคท้ายแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2646/2524

คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมซึ่งวินิจฉัยชี้ขาดตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 (6) ประกอบด้วยมาตรา 125 นั้น ไม่มีบทบัญญัติให้เป็นที่สุด เมื่อโจทก์เห็นว่าคำสั่งไม่ถูกต้องอย่างไร และเป็นการโต้แย้งสิทธิโจทก์ โจทก์มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้หาจำเป็นต้องเป็นเรื่องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ปฏิบัติหน้าที่ผิดกฎหมายไม่

หมายเหตุ

คำพิพากษาฎีกาที่ 2646/2524 นี้ ได้วินิจฉัยในแนวเดียวกับคำพิพากษาฎีกาที่ 3084-3086/2524

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2675/2524

เลิกจ้างลูกจ้างตามที่ศาลแรงงานอนุญาตไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 124 ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2800 - 2801/2524

การที่ลูกจ้างข่มขู่นายจ้าง ถือว่ามีเหตุอันสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหาย

การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ทำให้ลูกจ้างเสียหาย นายจ้างต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายของลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างเลิกจ้าง ศาลมีอำนาจให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายในระหว่างเลิกจ้าง ในเมื่อศาลได้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างทำเข้างานต่อไปแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2895/2524

ค่าครองชีพที่จ่ายให้ตามภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น เป็นค่าจ้าง

เงินประเภทใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ ต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 แม้นายจ้างจะมีระเบียบซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ให้ถือว่าค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง ระเบียบดังกล่าวก็ไม่มีผลบังคับ

เมื่อค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง ก็ต้องนำไปเป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกเลิกจ้างล่วงหน้า คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ให้นำค่าครองชีพไปคำนวณในการคิดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย หรือเงินทดแทนใดๆ ไม่มีผลบังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2996/2524

จำเลยสั่งโยกย้ายโจทก์ตามอำนาจของจำเลยในฐานะนายจ้างตามข้อตกลงในสัญญาระเบียบข้อบังคับการทำงาน และชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งโจทก์สามารถปฏิบัติได้แต่โจทก์ก็พยายามฝ่าฝืนคำสั่งนั้น แม้จำเลยได้ให้โอกาสแก่โจทก์โดยตัดเดือนด้วยลายลักษณ์อักษรก่อน โจทก์ก็ได้ปฏิบัติตาม การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าว จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม อันจะต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์ตามฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3022 - 3053/2524

กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของ
จำเลย นายจ้างได้แยกค่าชดเชยการเลิกจ้างกับเงินบำเหน็จไว้คนละอย่าง การ
จ่ายค่าชดเชยได้ระบุไว้ทำนองเดียวกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้ม
ครองแรงงาน พนักงานที่ทำงานมาไม่ครบ 10 ปี และพนักงานที่ปลดเกษียณอายุ
จำเลยจะจ่ายค่าชดเชยให้ต่อเมื่อค่าชดเชยนั้นมีจำนวนมากกว่าเงินบำเหน็จ
พนักงานที่ทำงานมาครบ 10 ปีขึ้นไปจึงจะได้ทั้งค่าชดเชยและเงินบำเหน็จ จำเลย
เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุเกษียณอายุ โจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือค่าชดเชย
เพียงอย่างเดียวแล้วแต่จำนวนใดมากกว่า จำเลยได้จ่ายเงินบำเหน็จซึ่งเป็นส่วนที่
มากกว่าให้โจทก์เพียงอย่างเดียว เงินบำเหน็จดังกล่าวเป็นเงินประเภทอื่นมิใช่
ค่าชดเชย โจทก์ยังมีได้รับค่าชดเชย จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3084 - 3086/2524

คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็น
ธรรม ซึ่งวินิจฉัยชี้ขาดตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121, 122,
123 และการใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 41 มิได้
มีบทบัญญัติให้เป็นที่สุด หากโต้แย้งสิทธิของโจทก์ โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องศาล
ขอให้เพิกถอนคำสั่งได้ และหากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ใช้อำนาจหน้าที่
ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ศาลย่อมมีอำนาจที่จะแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสมได้

แม้ศาลจะเห็นว่า การเลิกจ้างนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ตาม ศาลก็มีอำนาจที่จะกำหนดให้นายจ้าง
จ่ายค่าเสียหายแทนการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแทนได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3158/2524

ระเบียบและวิธีปฏิบัติซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งลูกจ้างไม่
ยอมรับและจำเลยไม่นำสืบถึง จึงฟังไม่ได้ว่าวิธีปฏิบัติดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยว
กับสภาพการจ้าง ทั้งระเบียบให้ถือปฏิบัติก็เป็นระเบียบออกมาภายหลัง จะนำมา
ใช้แก่กรณีของลูกจ้างที่เกิดขึ้นก่อนหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3203/2524

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวดที่ 9 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็น
ธรรมมุ่งคุ้มครองมิให้นายจ้างกีดกันแก่งลูกจ้างโดยการเลิกจ้าง เมื่อปรากฏว่าจำเลย
ที่ 12 เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุประสิทธิภาพการขาดทุน ไม่สามารถดำเนินกิจการ
ในแผนกที่โจทก์ทำงานอยู่ต่อไปได้ และเป็นการเลิกจ้างทั้งแผนกซึ่งมีพนักงาน
19 คน มิได้เจาะจงเลิกจ้างเฉพาะโจทก์ทั้งสาม และได้จ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ทุก
คนรับไปแล้ว จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3322/2524

โรงงานกระดาษบางปะอินเป็นสถานประกอบกิจการเดียว มีลูกจ้าง 574
คน มีสหภาพแรงงาน 2 สหภาพ ซึ่งต่างแจ้งการแต่งตั้งคณะกรรมการลูก
จ้างสหภาพละ 11 คน รวม 22 คน เกินกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนดตาม พ.ร.บ.
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 46 (4) กรมโรงงานอุตสาหกรรมกับพวก
จำเลยจึงชอบที่จะปฏิเสธไม่รับรองคณะกรรมการลูกจ้าง และไม่จัดให้มีการ
ประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเสียได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3424/2524

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลยมีความว่า “นายจ้างตกลง
ขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำที่ทำงานครบ 180 วันทุกคนวันละ 4 บาท โดยเริ่ม
ตั้งแต่วันที่ 21 กันยายน 2518 ฝ่ายลูกจ้างจะไม่เรียกร้องขึ้นค่าจ้างอีกจนถึง
กำหนดการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปี” ดังนี้ หมายความว่า ลูกจ้างที่ทำงานมา
ครบ 180 วันในวันทำข้อตกลงคือวันที่ 20 กันยายน 2518 จะได้ขึ้นค่าจ้างวันละ 4
บาท โดยเริ่มขึ้นค่าจ้างให้ในวันที่ 21 กันยายน 2518 เท่านั้น ไม่มีข้อความตอน
ใดมีความหมายว่า นายจ้างจะต้องขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างอีกต่อไปทุกปี เมื่อปรากฏ
ว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงโดยขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างใน พ.ศ. 2518 แล้ว กรณี
จึงไม่มีเหตุที่โจทก์จะเรียกร้องให้จำเลยขึ้นค่าจ้างอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3539/2524

ข้อบังคับองค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ว่าด้วยการสงเคราะห์พนักงาน พ.ศ.2519 ซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการสงเคราะห์พนักงานของจำเลย ถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นสัญญาอย่างหนึ่งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และมีผลใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยไม่จำเป็นต้องอาศัยเงื่อนไขใด ลูกจ้างจะมีสิทธิเมื่อถูกเลิกจ้างอย่างใดย่อมเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3676/2524

สิทธิของพนักงานเกี่ยวกับส่วนลดค่าไฟฟ้ามีทั้งที่เกิดขึ้นจากการเรียกร้องการร้องเรียน หรือความคำริขของนายจ้างเอง เมื่อไม่ปรากฏในข้อตกลงว่า เมื่อนายจ้างปรับปรุงอัตราค่าไฟฟ้าเพิ่มขึ้นจะต้องปรับปรุงส่วนลดไฟฟ้าให้แก่พนักงานด้วยทุกครั้ง พนักงานจะมาฟ้องให้นายจ้างปรับปรุงส่วนลดค่าไฟฟ้าเป็นเงินให้สอดคล้องกับอัตราค่าไฟฟ้าไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3769/2524

เงินที่โจทก์มีสิทธิได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และตาม ป.พ.พ.มาตรา 582 เป็นคนละส่วนกับค่าเสียหายตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 41 (4) แม้โจทก์จะได้รับเงินตามประกาศและกฎหมายดังกล่าวไปแล้วก็ไม่ตัดสิทธิโจทก์ที่จะฟ้องเรียกเงินตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 41 (1) อีก ฟ้องโจทก์ไม่เป็นฟ้องซ้ำ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3770 - 3771/2524

แม้จำเลยจะปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเดิมและนับอายุการทำงานติดต่อกันแล้วก็ตาม หากจำเลยยังค้างชำระค่าจ้างโจทก์ระหว่างจ้างอยู่อีก โจทก์ย่อมฟ้องจำเลยให้ชำระค่าจ้างที่ค้างชำระได้ กรณีไม่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมโจทก์มีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายจากจำเลยได้โดยไม่ต้องยื่นไปร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3861/2524

ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับอยู่ บริษัทผู้ร้องประสบปัญหาขาดทุนจึงต้องลดการผลิตลงแต่ก็ไม่ถึงกับยุบหน่วยงานเสียทั้งหน่วย หรือเลิกกิจการไป การที่บริษัทผู้ร้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง อนุกรรมการและกรรมการสหภาพแรงงานบางคนในหน่วยงาน โดยถือหลักเพียงว่า ผู้เข้ามาที่หลังต้องออกก่อนมาใช้กับผู้คัดค้านทั้งสามนั้น ยังไม่เป็นเหตุอันเพียงพอและสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3929 - 3936/2524

แม้เงินกองทุนสงเคราะห์และเงินบำนาญตามข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์พนักงานและคนงานของการท่าเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ.2497 จะเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นจากตำแหน่ง หรือเลิกจ้างเช่นเดียวกับค่าชดเชยและเป็นคุณยิ่งกว่าค่าชดเชยก็ตาม ก็เป็นเงินคนละประเภทกับค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และแม้จำเลยจะประกาศว่า “การจ่ายเงินดังกล่าวเป็นการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายอยู่แล้ว” ก็เป็นเพียงคำชี้แจงแสดงความเห็นของจำเลย หาได้มีลักษณะเป็นข้อตกลงระหว่างจำเลยกับลูกจ้างหรือพนักงาน ไม่ประกาศดังกล่าวก็มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเงินบำนาญและเงินกองทุนสงเคราะห์จึงมิใช่ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3996/2524

การนัดหยุดงานเป็นมาตรการที่ลูกจ้างกระทำเพื่อบีบบังคับให้นายจ้างต้องยอมตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง นายจ้างไม่ได้รับประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้าง การจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างมีหน้าที่

ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานย่อมจะต้องเล็งเห็นความเสียหายอันจะเกิดแก่นายจ้าง และลูกจ้างก็ต้องยอมรับผลแห่งการที่ไม่ได้ทำงานแก่นายจ้างด้วย ดังนั้น เมื่อทั้งลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงาน และนายจ้างก็ปิดงานเป็นการโต้ตอบกันโดยสมัครใจและถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานแล้ว จึงเรียกร่องสิทธิอันจะพึงเกิดจากการจ้างแรงงานหาได้ไม่ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงาน
