

คำพิพากษาฎีกาปี 2527

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 122/2527

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง ไม่มีข้อตกลงเรื่องตัดค่าจ้างในกรณีลูกจ้างขาดงาน มีแต่กำหนดว่า ถ้าลูกจ้างละทิ้งงานติดต่อกัน 3 วัน ให้พ้นจากการเป็นลูกจ้าง การที่นายจ้างกำหนดมาตรการลงโทษลูกจ้างที่ละทิ้งการงานติดต่อกัน 3 วัน เป็นทำให้ตัดค่าจ้าง จึงเป็นการกำหนดมาตรการลงโทษขึ้นใหม่ แม้ไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 แต่การเพิ่มเติมสภาพการจ้างเช่นนี้ ไม่มีกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างว่านายจ้างมีอำนาจทำได้ตามมาตรา 11 (7) ดังนั้นการที่นายจ้างใช้อำนาจตัดค่าจ้างลูกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นการไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 196/2527

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ 34,39 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดโดยคำนวณจากค่าจ้าง ซึ่งหมายถึงค่าจ้างทั้งหมด จำเลยยอมรับว่า ค่าครองชีพเป็นค่าจ้าง ฉะนั้นที่โจทก์จ่ายลดตกลงกันไม่ให้ นำค่าครองชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างมาคำนวณค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ข้อตกลงนั้นจึงขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ดังกล่าว และไม่มีผลใช้บังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 337/2527

เดิมโจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท ศ. ต่อมาทางราชการมีนโยบายให้รวมกิจการเดินรถประจำทางในกรุงเทพฯ เข้าเป็นบริษัทเดียวกัน ได้ตั้งบริษัทขึ้นดำเนิน

การซื้อกิจการเดินรถประจำทางจากเอกชน และรับลูกจ้างของเอกชนเข้าทำงานด้วย โจทก์ได้โอนเข้าเป็นลูกจ้างของบริษัท ม. ต่อมาบริษัท ม. เลิกกิจการโดยได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสื่อสารมวลชนกรุงเทพ พ.ศ. 2519 ออกใช้บังคับ โจทก์ได้โอนเข้าเป็นพนักงานองค์การฯ จำเลยเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2519 ต่อมาจำเลยให้โจทก์ออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2525 ดังนี้ บริษัท ม. กับจำเลยจึงเป็นนิติบุคคลต่างหากจากกัน การที่บริษัท ม. ออกคำชี้แจงแก่พนักงานลูกจ้างของบริษัท ศ. รวมทั้งโจทก์ ก่อนมีการโอนพนักงานว่า “เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง เบอร์เซ็นต์ ตลอดจนสวัสดิการอย่างอื่น ให้รับในอัตราและวิธีการเดิมไปพลางก่อน จนกว่าบริษัท ม. จะปรับปรุงระเบียบข้อบังคับใหม่แล้วเสร็จ จะไม่เกินกลางเดือนมีนาคม 2519” และการที่กรรมการผู้จัดการใหญ่ของบริษัท ม. สั่งการในบันทึกเรื่องการทำหน้าที่ของโจทก์ว่าประโยชน์ตอบแทนให้รับเช่นเดิมไปชั่วคราวก่อน ก็เป็นความผูกพันระหว่างบริษัท ม. กับพนักงานลูกจ้าง หรือกับโจทก์โดยเฉพาะ หากผูกพันจำเลยด้วยไม่ เมื่อจัดตั้งองค์การจำเลยขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พ.ศ. 2519 ซึ่งบัญญัติว่า ให้กระทรวงคมนาคมดำเนินการให้พนักงานและลูกจ้างของบริษัท ม. ซึ่งมีอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานและลูกจ้างของจำเลย มิได้บัญญัติให้จำเลยต้องผูกพันตามคำมั่นสัญญา หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่บริษัท ม. มีอยู่ต่อพนักงานลูกจ้างด้วย ทั้งมติคณะกรรมการของจำเลยที่ให้รับโอนพนักงานลูกจ้างก็มีว่า ให้รับโอนพนักงานของบริษัท ม. มาเป็นพนักงานของจำเลยตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2519 โดยให้ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นเช่นเดิม จนกว่าคณะอนุกรรมการพิจารณาจัดแบ่งส่วนงานและจัดบุคคลลงในตำแหน่งต่างๆ ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งหมายความว่าให้พนักงานที่โอนมาได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นเท่าที่ได้รับจากบริษัท ม. เท่านั้น ทั้งเป็นการชั่วคราว โดยเมื่อคณะอนุ

กรรมการจัดแบ่งส่วนงานและจัดบุคคลในตำแหน่งต่างๆ เสร็จเรียบร้อยแล้ว เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอาจเพิ่มขึ้น หรือลดลงก็ได้

ในการประชุมคณะกรรมการของจำเลยที่ประชุมได้มีมติว่า ในระหว่างที่จำเลยกำลังดำเนินการร่างระเบียบข้อบังคับของจำเลยอยู่ เพื่อให้การดำเนินการของจำเลยในระยะเริ่มแรกมีปัญหาขัดข้องจึงให้ใช้ระเบียบข้อบังคับของบริษัท ม. ที่เกี่ยวข้องชั่วคราวไปพลางก่อน จำเลยจึงนำระเบียบสวัสดิการของบริษัท ม. ว่าด้วยบำเหน็จเบี่ยเลี้ยงชีพและการสงเคราะห์เมื่อออกจากงาน พ.ศ.2519 มาใช้บังคับ ระเบียบฉบับนี้ไม่มีข้อจำกัดว่าพนักงานที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยแล้วจะรับเงินบำเหน็จอีกไม่ได้ จำเลยได้ออกข้อบังคับว่าด้วยเงินบำเหน็จ พ.ศ.2524 ใช้บังคับ ข้อ 8 กำหนดว่า “พนักงานที่ออกจากงานโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานแล้วไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามข้อบังคับนี้ แต่ถ้าค่าชดเชยที่มีสิทธิได้รับนั้นต่ำกว่าเงินบำเหน็จที่จะได้รับตามข้อบังคับนี้ ก็ให้จ่ายเพิ่มให้เท่าจำนวนที่ต่ำกว่านั้น” ดังนี้ การที่จำเลยนำระเบียบสวัสดิการของบริษัท ม. ว่าด้วยบำเหน็จเบี่ยเลี้ยงชีพและการสงเคราะห์เมื่อออกจากงาน พ.ศ.2519 มาใช้บังคับ อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าเป็นการใช้ชั่วคราวไปพลางก่อนในระหว่างที่จำเลยกำลังดำเนินการร่างระเบียบข้อบังคับของจำเลยอยู่ เงื่อนไขดังกล่าวนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบที่นำมาใช้ด้วย ฉะนั้น เมื่อจำเลยร่างข้อบังคับของจำเลยเสร็จแล้วก็ย่อมนำมาใช้แทนระเบียบสวัสดิการของบริษัท ม. ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้หาถือว่าเป็นการขัดหรือแย้งกับระเบียบสวัสดิการดังกล่าวและต้องห้ามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 446/2527

วัวของลูกจ้างจะออกลูก ลูกจ้างจึงให้สัตว์แพทย์ไปทำคลอด สัตว์แพทย์ให้ลูกจ้างจับวัว วัวเตะลูกจ้างซี่โครงหัก แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุ ว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลหากการเจ็บป่วยนั้นลูกจ้างก่อให้เกิดขึ้นเองก็ตาม แต่การเจ็บป่วยดังกล่าวลูกจ้างไม่อาจคาดคิดมาก่อน และมีไข้เป็น

ผลโดยตรงจากการที่ถูกจ้างเข้าไปจับวัว จึงหาใช่เป็นการเจ็บป่วยที่ถูกจ้างก่อให้เกิดขึ้นเองแต่อย่างใดไม่ นายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 482/2527

โจทก์ฟ้องให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่าเสียหายโดยอาศัยคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นหลักแห่งข้อหา เมื่อปรากฏว่าศาลฎีกาได้พิพากษาเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว เช่นนี้ ถือว่าโจทก์ขาดข้ออ้างซึ่งอาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาที่ให้จำเลยต้องรับผิดชอบ โจทก์จึงไม่มีสิทธิอ้างคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มาเรียกร้องค่าเสียหายในคดีนี้ได้ ศาลขอขบที่จะพิพากษายกฟ้องโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1043/2527

ลูกจ้างได้ร่วมยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ลูกจ้างมีหน้าที่ยามรักษาความปลอดภัยขาดงานโดยไม่ยื่นใบลาตามระเบียบ เป็นการละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน นายจ้างลงโทษด้วยการตัดค่าจ้างไปแล้วซึ่งตามข้อบังคับนายจ้างมีสิทธิลงโทษได้ 4 กรณี คือ การดักเตือน ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ใดอย่างหนึ่งเท่านั้น การที่นายจ้างเลือกวิธีลงโทษโดยการตัดค่าจ้างจึงเท่ากับความผิดดังกล่าวได้หมดไปโดยการตัดค่าจ้างแล้ว เมื่อลูกจ้างมิได้กระทำความผิดขึ้นใหม่อีก นายจ้างจะนำความผิดที่ลงโทษลูกจ้างไปแล้วมาเป็นเหตุเลิกจ้างอีกหาได้ไม่ เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 และเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง

เมื่อความเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและการกระทำอันไม่เป็นธรรมสืบเนื่องมาจากมูลฐานเดียวกันคือ การเลิกจ้าง ศาลอาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1106/2527

สัญญาจ้างเดิมไม่มีข้อตกลงที่นายจ้างจะปรับลูกจ้างผู้ลาออกระหว่างปีการศึกษา และไม่มีข้อกำหนดให้ลูกจ้างต้องมีผู้ค้ำประกัน การที่นายจ้างเพิ่มเงื่อนไขดังกล่าวขึ้นใหม่และเป็นประโยชน์แก่นายจ้างฝ่ายเดียว อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานโดยแท้ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1139/2527

เหตุนี้ท่อมจะถือเป็นข้อที่ขาดงานได้โดยมีเหตุผลอันสมควรหาได้ไม่ และไม่ถือว่าเป็นเหตุฉุกเฉิน แม้ผู้คัดค้านจะหยุดงานเพราะเหตุดังกล่าว ก็ยังต้องขอลาตามระเบียบข้อบังคับการทำงานก่อน ไม่อาจหยุดได้โดยพลการ เมื่อผู้คัดค้านจำเป็นต้องขอลาดังกล่าวแล้ว เมื่อมีเหตุการณ์อย่างเดียวกันเกิดขึ้น จึงไม่เป็นการฉุกเฉินทำให้ผู้คัดค้านมีสิทธิหยุดงานได้โดยมีเหตุผลอันสมควรและไม่ต้องลา

ผู้คัดค้านถูกตักเตือนเป็นหนังสือฐานหยุดงานโดยไม่มีเหตุผลมาแล้ว เมื่อผู้คัดค้านขาดงานอีก 2 ครั้ง จึงร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1169 - 1171/2527

กรรมการลูกจ้างเป็นพนักงานของนายจ้าง มีหน้าที่ประจำต้องทำงานของนายจ้าง ถึงแม้ว่านายจ้างเคยให้ความร่วมมือแก่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน เมื่อมีการขอตัวพนักงานของนายจ้างไปช่วยราชการ แต่จะต้องมีหนังสือล่วงหน้าระบุว่าขอตัวไปช่วยราชการในวันเวลาใด และต้องมีคำสั่งอนุมัติของผู้บังคับบัญชาด้วย การที่กรรมการลูกจ้างละทิ้งหน้าที่และขาดงานไปช่วยราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน ทางกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในไม่เคยขอความร่วมมือไปยังนายจ้างไม่ว่าด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษรมาก่อน กรรมการลูกจ้างก็มีได้ขออนุญาตหรือได้รับอนุญาตจากนายจ้างแต่อย่างใด การละทิ้งหน้าที่และการขาดงานของกรรมการลูกจ้างในกรณีดังกล่าวแล้วจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่และขาดงานโดยมีเหตุอันสมควร

ระเบียบการหรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดให้มีการสอบสวนหรือให้ลูกจ้างที่ถูกกล่าวหา มีสิทธิตั้งตัวแทนเข้าฟังการสอบสวนนั้น เป็นวิธีการซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ถูกกล่าวหา ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการของฝ่ายนายจ้างหรือผู้ร้องเอง จึงจำเป็นต้องกำหนดข้อความดังกล่าวไว้ แต่การที่นายจ้างหรือผู้ร้องมาดำเนินการทางศาล หรือขออนุญาตจากศาลแรงงานกลางนั้น ย่อมจักต้องดำเนินการสอบสวนพิจารณาไปตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ได้ผ่านการพิจารณาของรัฐสภาซึ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติแล้ว ย่อมต้องกำหนดการดำเนินการสอบสวนพิจารณาให้เป็นธรรมแก่คู่ความ เป็นการกำหนดไว้เป็นพิเศษและโดยชอบกว่าการที่ผู้ร้องหรือนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการเอง ฉะนั้นการที่นายจ้างยื่นคำร้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานกลาง เพื่อลงโทษกรรมการลูกจ้างจึงไม่ผูกพันที่จะต้องดำเนินการสอบสวนก่อนตามระเบียบการและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (1) และวรรคสุดท้ายนั้นเป็นการกำหนดเกี่ยวกับเฉพาะกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ ผู้ที่จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้จักต้องดำเนินการตามที่กฎหมายดังกล่าวกำหนดเสียก่อน แต่กรณีที่ผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาตศาลแรงงานกลางลงโทษกรรมการลูกจ้างนั้น เป็นไปตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 ซึ่งบทบัญญัติมาตรา 52 หรือบัญญัติอื่นแห่งพระราชบัญญัติ ดังกล่าวก็มีได้กำหนดว่า ก่อนที่นายจ้างจะยื่นคำร้องตามมาตรา 52 นี้ได้ จะต้องตั้งกรรมการสอบสวนลูกจ้างที่จะขอลงโทษเสียก่อน ฉะนั้นการที่นายจ้างยื่นคำร้องขอลงโทษกรรมการลูกจ้างโดยไม่ได้ตั้งกรรมการสอบสวนก่อน จึงมิใช่เป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ระเบียบการและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

นั้นถึงหากจะมีผลผูกพันระหว่างนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง แต่ก็มีไขกฎหมายถึงหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามระเบียบการ และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียก่อนยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้างก็ไม่ทำให้การยื่นคำร้องของนายจ้างเป็นการไม่ชอบต่อกฎหมายแต่อย่างใด

เดิมนายจ้างมีลูกจ้างอยู่ 2 ประเภท คือ ลูกจ้าง กับ พนักงาน ลูกจ้างจะต้องอยู่ภายใต้บังคับระเบียบการที่ผู้ว่าการรถไฟแห่งประเทศไทยเป็นผู้ออก ซึ่งได้แก่ระเบียบการฉบับที่ 60 และระเบียบการฉบับที่ 61 ส่วนพนักงานนั้นอยู่ภายใต้ข้อบังคับที่คณะกรรมการรถไฟเป็นผู้ออก ขณะที่ผู้คัดค้านละทิ้งหน้าที่และขาดงานผู้คัดค้านมีฐานะเป็นลูกจ้าง หลังจากนายจ้างยกฐานะของลูกจ้างขึ้นเป็นพนักงานแล้ว ได้มีคำสั่งให้ใช้ข้อบังคับที่คณะกรรมการรถไฟเป็นผู้ออกบังคับแก่พนักงานทั้งหมด ดังนั้น เพียงมีผลให้ผู้คัดค้านซึ่งเปลี่ยนฐานะมาเป็นพนักงานและกระทำผิดขึ้นหลังจากเป็นพนักงานแล้ว ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งข้อบังคับดังกล่าว หากรวมถึงการกระทำผิดที่ผู้คัดค้านกระทำขึ้นก่อนมีฐานะเป็นพนักงานไม่ การที่ผู้คัดค้านกระทำความผิดในขณะที่ยังมีฐานะเป็นลูกจ้างอยู่ก็ย่อมจะต้องพิจารณาตามระเบียบการที่ผู้ว่าการรถไฟแห่งประเทศไทยเป็นผู้ออกและใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นว่า การกระทำของผู้คัดค้านเป็นความผิดหรือไม่ และมีโทษอย่างไร ตามที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบการฉบับที่ 60 และระเบียบการฉบับที่ 61

ถึงหากประมวลการลงโทษมีขั้นตอนการลงโทษหลายสถาน คือ ไล่ออก ปลดออก ให้ออก ลดขั้นเงินเดือน ภาคทัณฑ์ แต่การกำหนดไว้เช่นนั้นก็เพื่อให้เหมาะสมแก่การกระทำผิดของลูกจ้างหรือพนักงานของนายจ้างแต่ละรายไป ผู้กระทำผิดซึ่งตามระเบียบการกำหนดว่าจะต้องได้รับโทษหนักถึงแม้กระทำผิดเป็นครั้งแรกก็ต้องได้รับการลงโทษในสถานหนัก การกำหนดโทษไว้หลายสถานดังกล่าวหาได้หมายความว่าเมื่อลูกจ้างหรือพนักงานกระทำผิดก็ต้องลงโทษในสถานเบาหรือไม่ และการที่นายจ้างเพ่งทราบเมื่อมีการสำรวจระหว่างวันที่ 11 ถึง 22 พฤศจิกายน 2525 ว่า ในปี 2525 กรรมการลูกจ้างขาดงานถึง 48 วันนั้น

หาได้หมายความว่านายจ้างไม่ประสงค์จะลงโทษกรรมการลูกจ้างในกรณีขาดงานก่อนมีการสำรวจไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1373 - 1375/2527

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 บัญญัติโดยชัดแจ้งว่า ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า จำเลยเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับโดยผลการ มิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย แม้ข้อบังคับใหม่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยส่วนรวมยิ่งกว่าข้อบังคับเดิม แต่ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จไม่เป็นคุณแก่โจทก์ ดังนั้น ข้อบังคับส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จจึงไม่มีผลผูกพัน โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1464/2527

ศาลแรงงานกลางมีอำนาจและใช้ดุลพินิจได้ว่า การวินิจฉัยประเด็นข้อใดก่อนแล้วจะเป็นผลในคดีให้ไม่ต้องวินิจฉัยประเด็นข้ออื่นต่อไป ก็ย่อมยกประเด็นดังกล่าวขึ้นวินิจฉัยก่อนได้ ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยเรียงตามลำดับประเด็นข้อพิพาทที่ศาลกำหนดไว้

ถึงแม้จะไม่มีกฎหมายกำหนดว่า การเลิกจ้างอย่างไรถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและศาลย่อมวินิจฉัยโดยอาศัยหลักกรรมคาโดยคำนึงเหตุอันควรไม่ควรในการเลิกจ้างที่นายจ้างได้กระทำไป แต่ก็ต้องพิจารณาพฤติการณ์ที่ลูกจ้างได้กระทำและการลงโทษของนายจ้างเป็นกรณีไป การลงโทษที่ถูกตามข้อบังคับ ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นสอบสวนหาข้อเท็จจริงก่อน เว้นแต่ลูกจ้างให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ ข้อกล่าวหาของนายจ้างเป็นเรื่องกล่าวหาว่าลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่ จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของนายจ้างเป็นเหตุให้เสียหายแก่นายจ้าง การที่ลูกจ้างอ้างว่าลืมห่างกับให้การว่าลูกจ้างมิได้เจตนาทุจริต หรือมิได้จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของนายจ้าง ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างให้การรับสารภาพแล้ว นายจ้างชอบที่จะแต่งตั้ง

คณะกรรมการขึ้นสอบสวนก่อนลงโทษ แต่นายจ้างควนลงโทษลูกจ้างโดยมิได้
ดำเนินการให้ถูกต้องตามขั้นตอนตามข้อบังคับที่กำหนดไว้ และถือได้ว่าเป็นข้อ
ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว จึงถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิเหตุ
อันควรและเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม(เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1501/2527

นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยเหตุอื่นซึ่ง
นอกเหนือจากที่กำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้ในมาตรา 123 (1) ถึง (5) แห่งพระราช
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่การเลิกจ้างต้องมีความจำเป็นและเหตุผล
เพียงพอ ไม่ใช่เพียงแต่มีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดก็จะเลิกจ้างได้ทุกกรณีไป

นายจ้างมีหัวหน้าคลังสินค้าและผู้ช่วยหัวหน้าคลังสินค้าเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ
ขอสินค้าในคลังสินค้าของนายจ้างอยู่แล้ว ลูกจ้างที่มีหน้าที่เพียงจัดสินค้าตาม
ใบสั่งและนำสินค้าไปส่งแก่ลูกค้า ไม่มีหน้าที่ดูแลรักษาสินค้าในคลังสินค้าของ
นายจ้าง ทั้งก่อนที่ลูกจ้างจะนำสินค้าออกจากคลังสินค้าได้ผ่านการตรวจสอบ
ของหัวหน้าคลังสินค้าหรือผู้ช่วยหัวหน้าคลังสินค้า เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างเป็น
คนร้ายหรือรู้เห็นเป็นใจให้คนร้ายลักสินค้าของนายจ้างถือไม่ได้ว่าความเสียหาย
เกิดจากความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง การลงโทษลูกจ้างย่อม
พิจารณาจากความผิดเป็นราย ๆ ไป เมื่อนายจ้างลงโทษหัวหน้าคลังสินค้าและ
ผู้ช่วยหัวหน้าคลังสินค้า ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงแล้ว จึงไม่มีเหตุผลหรือ
ความจำเป็นใดๆ ที่จะลงโทษลูกจ้างซึ่งไม่มีหน้าที่รับผิดชอบและไม่ได้ความว่า
เป็นผู้กระทำผิด การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากความจำเป็นและเหตุ
ผลเพียงพอจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้นายจ้างจะมีได้กลิ่นแก๊สลูกจ้าง
หรือไม่ทราบมาก่อนว่าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ก็ไม่ทำให้การ
เลิกจ้างกลายเป็นการกระทำที่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1586/2527

จำเลยมีประกาศฉบับแรกในปี 2519 ว่า “พนักงานบริการ” ไม่มีสิทธิได้

รับเงินค่าช่วยเหลือบุตร ต่อมาในปี 2522 จำเลยออกข้อบังคับว่า “พนักงานบริการ” และ “พนักงานชั่วคราว” มีสิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายเท่านั้น เว้นแต่บริษัทจะพิจารณาให้เป็นกรณีพิเศษ เอกสารทั้งสองฉบับมีอยู่ก่อนโจทก์เข้าทำงาน ต่อมาในปี 2524 โจทก์ทำสัญญาเข้าทำงานกับจำเลยตามสัญญาเข้าทำงาน โจทก์เข้าทำงานเป็น “พนักงานบริการ” ซึ่งตามสัญญาไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสและเงินสวัสดิการอื่นใดที่บริษัทให้ นอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด สัญญาจ้างแรงงานจึงไม่ได้มีความขัดแย้งหรือผิดแผกไปจากประกาศทั้งสอง ประกาศทั้งสองฉบับดังกล่าวจึงไม่ใช่เอกสารที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์ จำเลย โจทก์เข้าทำงานกับจำเลยโดยทราบอยู่แล้วว่า โจทก์เป็น “พนักงานบริการ” ไม่มีสิทธิรับเงินโบนัส และเงินสวัสดิการอื่นใด โดยข้อจำกัดสิทธิต่างๆ เหล่านี้มีอยู่ในข้อบังคับของจำเลยแล้วตั้งแต่ก่อนที่โจทก์จะเข้าทำงานกับจำเลย โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องให้จำเลยจ่ายเงินโบนัส ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าครองชีพ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1587/2527

ก่อนที่จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง(ปี พ.ศ.2524) ระหว่างจำเลย กับสหภาพแรงงาน จำเลยได้ออกคำสั่งที่ 47/2523 ใช้บังคับอยู่แล้ว และในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง(ปี พ.ศ.2524) ก็ไม่มีการเรียกร้องให้แก้ไขคำสั่งที่ 47/2523 นี้ จึงต้องถือว่าคำสั่งดังกล่าวนี้มีผลใช้บังคับอยู่ในขณะที่โจทก์ออกจากงาน คำสั่งที่ 47/2523 มีข้อความว่า “ด้วยธนาคาร ได้พิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานในปีที่ครบเกษียณอายุเป็นกรณีพิเศษ.....จึงวางหลักเกณฑ์ไว้เป็นการเฉพาะเพื่อถือปฏิบัติดังนี้ ข้อ 1. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีที่ครบเกษียณอายุ ต้องเป็นพนักงานธนาคารที่ได้รับเงินเดือนเป็นการประจำ และมีอัตราเงินเดือนที่เลื่อนขึ้นได้.....ฯลฯ” ซึ่งหมายถึงต้องมีอัตราเงินเดือนที่จะเลื่อนได้เสียก่อนจึงจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ได้ เมื่อปรากฏว่าโจทก์ดำรงตำแหน่งสุดท้ายเป็น “ประจำแผนก” ได้รับเงินเดือนอัตราสูงสุดขั้นสุด

ท้ายอยู่แล้ว ไม่มีขึ้นเงินเดือนที่สูงกว่านั้นจะเลื่อนให้โจทก์ได้ เมื่อกรณีของโจทก์ไม่เข้าหลักเกณฑ์ข้อ 1 แล้วก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ข้ออื่นที่เหลืออยู่อีก

ข้อความในข้อตกลงมีใจความว่า จำเลยจะเลื่อนเงินเดือนอัตราใหม่ให้แก่พนักงานคนละ 1 ขั้นในวันจ่ายเงินเดือนประจำเดือนมกราคมของทุกปี คือพนักงานนั้นต้องปฏิบัติงานอยู่จนถึงเดือนมกราคม แสดงว่าข้อตกลงนี้ใช้สำหรับพนักงานประจำ ไม่ใช่พนักงานที่ครบเกษียณอายุในเดือนตุลาคมดังเช่นโจทก์ กรณีของโจทก์มีข้อบังคับโดยตรงอยู่แล้วตามคำสั่งที่ 47/2523 จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยเงื่อนไขในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง(ปี พ.ศ.2524)

ระเบียบของจำเลย ว่าด้วยการกำหนดอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งของพนักงานใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2525 โจทก์รับเงินเดือนตามตำแหน่งและอัตราที่กำหนดในระเบียบฯ ดังกล่าวมาโดยไม่ได้โต้แย้งคัดค้าน แสดงว่าอัตราเงินเดือนใหม่ตามระเบียบฯ ดังกล่าวเป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่าบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานฉบับเดิมที่ถูกยกเลิก โจทก์ยอมรับว่าตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่ง “ประจำแผนก” ตามระเบียบของจำเลย ว่าด้วยการกำหนดอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งของพนักงาน คือ ตำแหน่ง “หัวหน้าแผนก” ซึ่งมีเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงสูงกว่าอัตราเงินเดือน “ประจำแผนก” ดังนี้ เมื่อโจทก์ครบเกษียณอายุโจทก์จะมาอ้างว่า ระเบียบฯ ดังกล่าว ซึ่งเคยเป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า บัดนี้กลับไม่เป็นคุณแก่โจทก์ เพราะโจทก์ประสงค์จะรับเงินเดือนสูงกว่า 11,330 บาท ซึ่งก็มีแต่เงินเดือนที่ใช้สำหรับ “หัวหน้าแผนก” หรือเทียบเท่าคืออัตรา 5,640 – 15,740 บาท แต่จำเลยไม่จ่ายให้ เพราะโจทก์ดำรงตำแหน่งสุดท้ายเป็น “ประจำแผนก” ได้รับเงินเดือนสูงสุดสำหรับตำแหน่งดังกล่าวอยู่แล้ว ขึ้นเงินเดือนให้อีกไม่ได้ขัดต่อระเบียบดังกล่าว เช่นนี้โจทก์จะอ้างว่าระเบียบฯ ดังกล่าว ไม่เป็นคุณต่อโจทก์หาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1614/2527

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 อยู่ในหมวด 7 ว่า

ด้วย “สหภาพแรงงาน” ข้อความตอนต้นของมาตรา 102 ให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็น
กรรมการสหภาพแรงงานลาเพื่อไปดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน ฉะนั้นข้อ
ความในตอนต่อมาที่ว่า มีสิทธิไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ จึง
ต้องหมายถึงการไปร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการ
กำหนดขึ้นเท่านั้น ย่อมไม่หมายถึงการไปร่วมประชุมในเรื่องใดๆ โดยไม่มีขอบ
เขตจำกัด มิฉะนั้นลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานก็จะอ้างสิทธิไปร่วม
ประชุมในเรื่องที่ทางราชการกำหนดได้ทุกเรื่อง หากกฎหมายประสงค์จะให้สิทธิ
ลูกจ้างไปประชุมในเรื่องอื่นๆ ก็ต้องบัญญัติไว้ในหมวดอื่น หรือมาตราอื่นที่ไม่
เกี่ยวกับเรื่องสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงานจะอ้างว่าจำเป็นจะต้อง
ศึกษาหาข้อมูล จากข้อเท็จจริงและทางวิชาการอย่างกว้างขวาง เพื่อจะได้นำมา
ดำเนินการเรียกร้องต่อนายจ้างให้ถูกต้องเหมาะสมนั้น แม้จะเป็นความจำเป็นก็
ต้องดำเนินการเป็นส่วนตัว จะอ้างสิทธิตามมาตรา 102 เพื่อไปสัมมนาโดยไม่ถือ
เป็นวันลาและให้จ่ายเลยออกค่าใช้จ่ายให้หาได้ไม่

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เรื่อง ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วม
ประชุมและการเข้าร่วมประชุม ไม่ถือเป็นวันลา ก็เป็นเรื่องรองนายกรัฐมนตรีน
อนุมัติในหลักการให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยทั่วไปไปร่วม
สัมมนาได้โดยไม่ถือเป็นวันลาเท่านั้น ทั้งยังต้องอยู่ภายใต้หลักการต่างๆ 5
ประการด้วย ที่สมควรหยิบยกมาพิจารณาก็คือ ข้อความในข้อ 2 ที่ว่า “การ
ประชุมสัมมนานั้นจะต้องเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง
กับหน้าที่ของผู้เข้าประชุมสัมมนา” หน้าที่ของกรรมการสหภาพแรงงานผู้ขอลา
ไปประชุมสัมมนาก็คือ ทำหน้าที่พนักงานบัญชีในธนาคารออมสิน ซึ่งไม่เกี่ยว
ข้องกับหัวข้อประชุมสัมมนาเรื่อง รัฐวิสาหกิจไทย อดีต ปัจจุบัน และอนาคต แต่
อย่างใด จึงหาก่อให้เกิดสิทธิแก่กรรมการสหภาพแรงงานในการไปร่วมสัมมนา
แต่อย่างใดไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1615/2527

ข้อบังคับของธนาคารนายจ้างกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายบำเหน็จว่า ลูกจ้างต้องมีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ระยะเวลาทำงานนับตั้งแต่วันบรรจุ ลูกจ้างเข้าทำงานประจำในธนาคาร ดังนี้ ลูกจ้างจะมีสิทธิรับบำเหน็จต้องนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ลูกจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน ไม่ใช่ นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราว และเงินบำเหน็จนี้เป็นเงินที่นายจ้างสมควรใจจ่ายแก่ลูกจ้าง ไม่ใช่เงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่าย นายจ้างจะวางเงื่อนไขและวิธีการอย่างไรย่อมสุดแล้วแต่ดุลพินิจของนายจ้าง ข้อบังคับของนายจ้างจึงหาขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1622/2527

ผู้ร้องยื่นคำร้องว่าผู้คัดค้านเป็นกรรมการลูกจ้างได้ทุจริตต่อหน้าที่ จึงขอศาลอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้าน ศาลแรงงานกลางเห็นว่าผู้คัดค้านถูกจับเพื่อดำเนินคดี จึงให้จำหน่ายคดีนี้ชั่วคราวเพื่อรอฟังผลของคดีอาญาก่อน เมื่อคดีถึงที่สุดให้ผู้ร้องและผู้คัดค้านแถลงขอให้ศาลยกคดีขึ้นดำเนินการต่อไป คำสั่งดังกล่าวแม้จะสั่งให้จำหน่ายคดีด้วยก็มิใช่เป็นการจำหน่ายคดีเสียจากสารบบความเสียทีเดียว แต่เป็นการจำหน่ายคดีชั่วคราวเท่านั้น ถือได้ว่าเป็นการให้เลื่อนการพิจารณาไป หรือให้รอคดีไว้ชั่วคราวก่อน จึงเป็นคำสั่งระหว่างการพิจารณา ผู้ร้องจะอุทธรณ์ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1663 - 1694/2527

ที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานมีมติกำหนดวิธีการแก้ไข 2 ประการ คือ 1. ลดอัตราการขึ้นเงินเดือน 2. ลดอัตราโบนัส การลดอัตราโบนัสไม่ใช่เป็นการตัดสิทธิมิให้พนักงานผู้ที่ลาออกจะไม่มีสิทธิรับโบนัส การตัดสิทธิจะมีให้พนักงานผู้ที่ลาออกมีสิทธิได้รับโบนัส สหภาพแรงงานฯ หาได้มีมติของที่ประชุมใหญ่ไว้ประการใดไม่ ซึ่งกรณีนี้เป็นการดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เป็นส่วนรวมตาม พ.ร.บ.แรงงาน

สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 103 (2) ดังนั้น จำเลยที่ 2 ในฐานะประธานสหภาพ
แรงงานจึงไม่มีอำนาจไปตกลงกับจำเลยที่ 1 ตัดสิทธิมิให้พนักงานผู้ลาออกมี
สิทธิได้รับเงินโบนัสตามที่ได้ออกค่าแถมการณร่วมแต่อย่างใด ค่าแถมการณ
ร่วมจึงไม่ผูกพัน โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1707/2527

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 มุ่งหมายที่จะป้องกันมิให้
นายจ้างหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำไว้ โดยทำ
สัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างเป็นรายบุคคลให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างเสีย และลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 19 รวมถึงลูกจ้าง
ที่เข้าทำงานภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้วด้วย ส่วนที่
มาตรา 19 วรรคแรก บัญญัติว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันเฉพาะ
ผู้ที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเข้าร่วมในการ
เจรจานั้น เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างอยู่แล้วโดยเฉพาะ หาก
รวมถึงลูกจ้างซึ่งเข้าเป็นลูกจ้างในภายหลังซึ่งไม่มีโอกาสลงชื่อในข้อเรียกร้องหรือมี
ส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนด้วยไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1818/2527

ลูกจ้างขออนุญาตออกนอกสถานที่ตั้งแต่ 09.00 - 11.00 น. แต่กลับถึงที่
ทำงาน 14.00 น. ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ยื่นใบลาครึ่งวันเพราะการขออนุญาตออก
นอกสถานที่จะต้องไม่เกิน 2 ชั่วโมงครึ่ง ลูกจ้างไม่พอใจ จึงเขียนใบลาและเขียน
ข้อความในเอกสารใส่ซองไว้ที่โต๊ะผู้บังคับบัญชา โดยเจตนาจะให้ผู้บังคับบัญชา
ยอมตกลงกับตนเรื่องไม่ต้องยื่นใบลา ในเอกสารมีข้อความว่าลูกจ้างอาจเปิดเผย
ความไม่ดีของผู้บังคับบัญชาในทำนองทุจริตเกี่ยวกับอาคารพาณิชย์ ดังนี้ เป็นการ
ข่มขู่ผู้บังคับบัญชาให้เกิดความกลัว ยอมตกลงกระทำในสิ่งที่ผิดระเบียบ มิใช่
เป็นการใช้สิทธิตามปกตินิยม ไม่เป็นการสมควรที่จะกระทำเช่นนั้น ทั้งการข่มขู่
ให้ผู้บังคับบัญชากระทำในสิ่งที่ผิดระเบียบข้อบังคับของนายจ้างอาจเป็นเหตุก่อ

ให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ผู้เป็นนายจ้าง การกระทำของลูกจ้างจึงได้ชื่อว่าเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ซึ่งตามข้อบังคับมีโทษถึงขั้นไล่ออก เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกรณีร้ายแรงตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 123(3) นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ ถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำโดยไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1918 - 1919/2527

หลังจากถูกจำเลยเลิกจ้าง โจทก์ได้ฟ้องเรียกค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ยังไม่ถูกต้องจากจำเลย ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยเพิ่มและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ คดีถึงที่สุดแล้ว โจทก์มาฟ้องคดีนี้เรียกค่าเสียหายอ้างเหตุว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 31 เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังนี้ เป็นการฟ้องโดยอาศัยเหตุจากการเลิกจ้างของจำเลยเป็นมูล ซึ่งเหตุนี้โจทก์อาจยกขึ้นได้เมื่อฟ้องจำเลยในคดีก่อน แต่มีได้ฟ้องรวมไปในคราวเดียวกัน กลับยกขึ้นฟ้องในภายหลังจึงเป็นการฟ้องซ้ำ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2004/2527

แม้เงินค่าครองชีพซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือน จะถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างซึ่งกรณีลูกจ้างลาป่วยนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง คຸ້ມครองแรงงาน ข้อ 33 ก็ตาม แต่การที่นายจ้างตกลงจะจ่ายเงินค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ใช่จ่ายตามข้อผูกพันหรือสัญญาจ้างแรงงานที่มีอยู่เดิม ดังนั้น การจ่ายเงินค่าครองชีพจำต้องอยู่ภายใต้บังคับของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 1 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายเงินค่าครองชีพไว้ว่า “.....พนักงานผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าครองชีพคนใดที่ไม่ได้มาทำงานตามวันปฏิบัติงานปกติเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 วัน ในหนึ่ง

เดือน พนักงานผู้นั้นจะไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าครองชีพทั้งหมดสำหรับเดือนนั้น เว้นแต่พนักงานที่ป่วยเนื่องมาจากการทำงานและแพทย์ของสถานพยาบาลที่บริษัทกำหนดไว้แจ้งให้พักได้” เห็นได้ชัดว่า จำเลยได้กำหนดเงื่อนไขในการจ่ายเงินค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างว่า ถ้าลูกจ้างไม่ได้มาทำงานในเดือนใดเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 วัน ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าครองชีพ คงยกเว้นให้มีสิทธิได้รับเงินค่าครองชีพเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างป่วยเนื่องมาจากการทำงานและแพทย์ของสถานพยาบาลที่จำเลยกำหนดไว้แจ้งให้พักได้เท่านั้น ส่วนกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานเพราะเหตุอื่น เช่น ลาป่วย หรือขาดงาน ไม่ได้กำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้ด้วย ฉะนั้นการที่ลูกจ้างคนใดไม่มาทำงานในเดือนใดเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 วัน ไม่ว่าจะเพราะขาดงาน หรือลางาน ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยแล้วก็ตาม ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าครองชีพสำหรับเดือนนั้น เมื่อโจทก์แต่ละคนไม่มาทำงานไม่น้อย 3 วันในหนึ่งเดือน โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าครองชีพ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2085/2527

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่า ผู้ร้องอนุญาตให้สมาชิกสหภาพแรงงานไปประชุมหรือสัมมนาได้ เพียงแต่ต้องขอลาต่อผู้ร้องล่วงหน้า ดังนั้น เมื่อผู้คัดค้านซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะเริ่มลางานในวันที่ 29 สิงหาคม 2526 เพื่อไปร่วมสัมมนา คำว่า ล่วงหน้า ย่อมแปลได้ว่าล่วงหน้าก่อนวันที่ 29 สิงหาคม 2526 มิใช่แจ้งในวันดังกล่าวอันเป็นวันเริ่มลางาน ที่ผู้ร้องไม่อนุญาตให้ลาและถือว่าผู้คัดค้านละทิ้งหน้าที่เป็นการชอบแล้ว

การที่ผู้คัดค้านละทิ้งหน้าที่ไปร่วมสัมมนานั้น เมื่อมีหนังสือกรมแรงงานชี้แจงผู้ร้องว่า การสัมมนาอาจเป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง ประกอบทั้งสหภาพแรงงานได้คัดเลือกผู้คัดค้านให้เป็นผู้เข้าสัมมนานับเป็นเหตุสมควรที่ผู้คัดค้านจะหาทางเข้าร่วมสัมมนา ถือไม่ได้ว่าการละทิ้งหน้าที่ของผู้คัดค้านทำไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร เพียงแต่ผู้คัดค้านมิได้ปฏิบัติตามระเบียบการลาเท่านั้น จึงไม่มีเหตุสมควรที่จะอนุญาตให้เลิกจ้างผู้คัดค้าน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2241 - 2243/2527

เดิมลูกจ้างของบริษัทมหาชนขนส่ง จำกัด มีสิทธิได้รับบำเหน็จ ต่อมา
กิจการของบริษัทมหาชนขนส่ง จำกัด ต้องเลิกและให้โอนทรัพย์สินมายังองค์
การขนส่งมวลชนกรุงเทพทั้งให้พนักงานและลูกจ้างของบริษัทเดิมมารับบรรจุ
แต่งตั้งทำงานในองค์การฯ โดยผลแห่งกฎหมาย สิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ อัน
ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างเดิมมีอยู่อย่างไร ลูกจ้างย่อมควรได้รับจากผู้เป็นนาย
จ้าง ยิ่งกว่านั้นยังปรากฏตามบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการขององค์
การฯ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นเช่นเดิมแก่ลูกจ้าง ให้ใช้ระเบียบข้อ
บังคับของบริษัทมหาชนขนส่ง จำกัด ในองค์การฯ ไปพลางก่อนตั้งแต่พ.ศ. 2519
เป็นต้นมา โดยเฉพาะระเบียบข้อบังคับว่าด้วยบำเหน็จยังคงใช้ระเบียบเดิมของ
บริษัทมหาชนขนส่ง จำกัด ต่อมาอีก 5 ปี องค์การฯ จึงตราข้อบังคับขึ้น มีข้อ
ความตัดสิทธิลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่ให้มีสิทธิรับบำเหน็จ เป็นการขัด
หรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม นอกจากนี้ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างแล้ว
ยังเป็นโทษเป็นการตัดสิทธิรับบำเหน็จของลูกจ้าง ข้อบังคับขององค์การฯ ที่ออก
มาตัดสิทธิลูกจ้าง จึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับบำเหน็จ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2247/2527

ระเบียบการจ่ายเงินตอบแทนแก่พนักงานที่มีชื่อว่า “ทุนแห่งความรัก
บริษัท” มีข้อจำกัดในข้อ 3 ว่า “หากผู้ได้รับทุนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท
ครบ 3 ปี ก็ให้ถือว่าสละสิทธิหรือไม่มีสิทธิได้รับทุนดังกล่าว” โจทก์ปฏิบัติหน้าที่
ที่เกิน 3 ปี จึงไม่อยู่ในเงื่อนไขที่จะถือว่าโจทก์สละสิทธิหรือไม่มีสิทธิได้รับทุน
ส่วนในข้อ 1 มีข้อจำกัดว่า “ทุนนี้มีมูลค่าไม่ต่ำกว่าเก้าหมื่นบาท โดยรวบรวมมา
จาก 3 ปี ๆ ละ สามหมื่นเก้าร้อยเก้าสิบบาท” นั้น มีความหมายว่า ถ้าพนักงานคน
ใดมีคุณงามความดีตลอดทั้ง 3 ปี จำเลยจะให้ทุนแก่พนักงานคนนั้นไม่ต่ำกว่าเก้า
หมื่นบาท โดยแบ่งเป็นปี ๆ ละสามหมื่นเก้าร้อยเก้าสิบบาท ไม่ได้หมายความว่า
พนักงานทุกคนจะต้องได้รับทุนทั้งสามปี จึงจะมีสิทธิรับเงินในปีแรกและปีที่

สองด้วย เพราะถ้าหมายความว่าเช่นนั้นเงื่อนไขก็ไม่น่าจะระบุว่าทุนแบ่งเป็นปีละเท่าใด ควรจะระบุขอยอดว่า พนักงานที่ทำความดีตลอด 3 ปี จะได้รับทุนรวมเท่าหมื่นบาท โจทก์ทำความดีมา 2 ปี จนจำเลยออกหนังสือรับรองให้แล้ว จำเลยก็ต้องตอบแทนให้ทุนตามที่ระบุไว้ในหนังสือรับรอง จำเลยจึงต้องจ่ายรางวัลให้แก่โจทก์ 2 ปี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2368 – 2375/2527

เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2525 สหภาพแรงงานฟอกย้อมสิ่งทอไทยในฐานะตัวแทนของสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของจำเลยได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ได้มีการเจรจกันและพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงานฯ จึงแจ้งการนัดหยุดงาน และคนงานบางส่วนได้นัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2525 ระหว่างนัดหยุดงานคนงานรวมทั้งโจทก์ทั้งแปดได้ปิดกั้นประตูเข้าออกโรงงานและขัดขวางมิให้รถยนต์ของจำเลยเข้าไปในโรงงาน ต่อมาวันที่ 7 มิถุนายน 2525 จำเลยได้ฟ้องนายสมศักดิ์กับพวก ที่เป็นผู้ดำเนินการปิดกั้นประตูโรงงานต่อศาลแรงงานกลาง และยื่นคำขอในเหตุฉุกเฉินให้ศาลมีคำสั่งห้ามชั่วคราวมิให้ลูกจ้างปิดกั้นประตู ศาลแรงงานกลางได้ไต่สวนแล้วมีคำสั่งอนุญาต ลูกจ้างจึงเลิกปิดกั้นประตูและเลิกกีดขวางทางเข้าออกแต่ยังนัดหยุดงานอยู่ ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2525 ระหว่างมีการนัดหยุดงาน จำเลยได้ถ่ายภาพและถ่ายแถบบันทึกภาพ(วีดีโอ) ไว้เป็นหลักฐาน หลังจากศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีที่จำเลยเป็น โจทก์ฟ้องนายสมศักดิ์กับพวกเป็นจำเลยว่าการกระทำของนายสมศักดิ์กับพวกที่ปิดกั้นประตูโรงงานเป็นละเมิดให้นายสมศักดิ์กับพวกร่วมกันชดใช้ค่าเสียหาย แล้วนายสมศักดิ์กับพวกอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงจึงยกอุทธรณ์

เมื่อคดีถึงที่สุดแล้ว จำเลยได้เรียกผู้จัดการฝ่ายบุคคลและหัวหน้าแผนกต่างๆ มาปรึกษาและดูภาพถ่ายกับแถบบันทึกภาพเหตุการณ์การปิดกั้นประตูโรง

งาน ปรากฏว่ามีโจทก์ทั้งแปดและคนงานอื่นเป็นจำนวนมากร่วมด้วย ที่ประชุมเห็นว่าลูกจ้างที่ชุมนุมส่วนใหญ่ประพฤติตัวดีขึ้น เว้นแต่ลูกจ้างประมาณ 60 คน รวมทั้งโจทก์ทั้งแปด จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดกับพวกรวม 60 คน มีปัญหาที่จะต้องพิจารณาตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งแปดว่า ที่โจทก์ทั้งแปดนัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2525 ระยะเวลาที่จำเลยปล่อยให้ละเลยไม่ได้แสดงเจตนาที่จะเลิกจ้างโจทก์หลังจากโจทก์ทั้งแปดกลับเข้าทำงานตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นการละสิทธิเหตุที่เลิกจ้างแล้วนั้น เห็นว่า การกระทำของโจทก์ทั้งแปดเป็นการจงใจให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยยอมเลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ม. 582 และโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (2) แล้ว การที่จำเลยมิได้เลิกจ้างทันที แม้เวลาจะล่วงเลยมา 1 ปีเศษ แต่การกระทำของโจทก์ทั้งแปดดังกล่าวก็ได้เกิดขึ้นแล้วและยังมีอยู่ เหตุที่จำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดทันทีก็เพื่อรอฟังผลของคดีที่จำเลยฟ้องนายสมศักดิ์กับพวกว่าละเมิดต่อจำเลยในการปิดกั้นประตูโรงงาน ทั้งนี้เพื่อมิให้มีข้อครหาว่า จำเลยกลั่นแกล้งโจทก์ทั้งแปดด้วย และที่จำเลยพิจารณาลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทั้งแปดที่เข้าทำงานตามคำสั่งของรัฐมนตรีฯ แล้วว่า ลูกจ้างคนใดประพฤติตัวดีก็ไม่เลิกจ้าง คงเลิกจ้างเฉพาะผู้ที่มีได้กลับตัวประพฤติตนให้ดีขึ้น นั้น เหตุดังกล่าวเป็นเพียงเหตุประกอบการพิจารณาที่จะให้อภัยแก่การกระทำของลูกจ้างและโจทก์ทั้งแปดที่ปิดกั้นประตูโรงงานหรือไม่เท่านั้น และเหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดกับพวกก็คือ เหตุที่ร่วมกันปิดกั้นประตูโรงงานของจำเลย เป็นการจงใจทำให้จำเลยเสียหายนั่นเอง จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยละสิทธิเหตุที่เลิกจ้างโจทก์ทั้งแปดแล้ว และถือไม่ได้ด้วยว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมดังอุทธรณ์โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2410/2527

ขณะลาออกโจทก์มีระยะเวลาปฏิบัติงานรวม 4 ปี 9 เดือน 9 วัน จำเลยมีข้อบังคับว่า พนักงานที่ลาออกหากมีระยะเวลาปฏิบัติงานครบ 5 ปีแล้ว ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จ และวิธีคำนวณระยะเวลาปฏิบัติงานตามข้อบังคับกำหนดว่า เศษของปีถ้าถึง 6 เดือน ให้นำเป็น 1 ปี ดังนี้ ถือว่าโจทก์มีระยะเวลาปฏิบัติงานครบ 5 ปี และมีสิทธิได้รับบำเหน็จ

หมายเหตุ

ขอให้ศึกษาคำพิพากษาฎีกาที่ 2294/2529 เปรียบเทียบด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2414/2527

ค่าครองชีพที่จำเลยจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นรายเดือน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างนั้น จำเลยจ่ายตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2523 ซึ่งข้อ 1 กำหนดว่า “...พนักงานผู้มีสิทธิรับเงินค่าครองชีพคนใดไม่ได้มาทำงานตามวันปฏิบัติงานเป็นปกติเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 วันใน 1 เดือน พนักงานผู้นั้นจะไม่มีสิทธิรับเงินค่าครองชีพทั้งหมดสำหรับเดือนนั้น เว้นแต่พนักงานที่ป่วยเนื่องมาจากการทำงานและแพทย์ของสถานพยาบาลที่บริษัทฯ กำหนดไว้แจ้งให้พักได้” การจ่ายค่าครองชีพเป็นไปตามเงื่อนไขในข้อบังคับดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2436 - 2438/2527

เดิมนายจ้างใช้ระเบียบของกระทรวงอุตสาหกรรมในการจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งกำหนดวิธีการจ่ายเงินบำเหน็จว่า นายจ้างจะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างต่อเมื่อลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย ในกรณีที่พนักงานประจำมีสิทธิได้รับทั้งเงินค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานและเงินบำเหน็จ ถ้าเงินบำเหน็จมากกว่าเงินชดเชย ให้ตัดเงินบำเหน็จออกเท่ากับจำนวนเงินชดเชย ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าเงินชดเชยก็ให้ได้รับแต่เงินชดเชยอย่างเดียว ต่อมานายจ้างและลูกจ้างตกลงทำบันทึกเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นอีกฉบับหนึ่ง มีความว่า การจ่ายเงินบำเหน็จตัดตอนเป็นรายปี บริษัทตกลงจ่ายแก่ผู้ขอรับให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 ธันวาคมของปีทำงานนั้น ส่วนลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะ

ขอรับเงินบำเหน็จตัดตอนเป็นรายปีคงให้ปฏิบัติตามข้อผูกพันในสัญญาเช่าก็ได้ เห็นว่า ลูกจ้างจะได้รับเงินบำเหน็จเป็นสิทธิที่เกิดขึ้นโดยระเบียบของกระทรวงอุตสาหกรรม ไม่ใช่เป็นสิทธิที่เกิดจากข้อเรียกร้องหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งทำขึ้นใหม่ แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะได้แก้ไขหลักการในการจ่ายเงินบำเหน็จจากเดิมโดยให้นายจ้างจ่ายเงินบำเหน็จตัดตอนเป็นรายปีให้แก่ลูกจ้างแทนที่จะรอจ่ายเมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือตาย แต่ก็เป็น การเปลี่ยนแปลงแก้ไขเฉพาะกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินส่วนสาระสำคัญอื่น ๆ เช่น ประเภทของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือคุณสมบัติของลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จคงใช้หลักเกณฑ์ตามระเบียบของกระทรวงอุตสาหกรรมทุกประการ ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะขอรับเงินบำเหน็จตัดตอนเป็นรายปีมิได้ยกเลิกข้อผูกพันนั้นซึ่งลูกจ้างมีอยู่เดิมตามระเบียบของกระทรวงอุตสาหกรรมที่ว่า กรณีที่พนักงานประจำมีสิทธิได้รับทั้งเงินค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานและเงินบำเหน็จ ถ้าเงินบำเหน็จมากกว่าเงินชดเชยให้ตัดเงินบำเหน็จออกเท่ากับจำนวนเงินชดเชย ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าเงินชดเชยก็ให้ได้รับแต่เงินชดเชยอย่างเดียว เมื่อลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับทั้งเงินบำเหน็จและค่าชดเชย แต่เงินบำเหน็จน้อยกว่าค่าชดเชยก็ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ คงได้รับค่าชดเชยเพียงอย่างเดียว เมื่อลูกจ้างได้รับเงินบำเหน็จไปแล้วจึงถือเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของค่าชดเชย ต้องนำมาหักค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่ายตามกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2471/2527

ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการสาขาธนาคาร มีอำนาจออกคำเตือนเป็นหนังสือผลของคำเตือนคือ ลูกจ้างที่ถูกเตือน 3 ครั้ง จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือน ดังนี้ การออกหนังสือเตือนมิใช่โทษ เป็นเพียงการกระทำที่มีผลให้พนักงานผู้ถูกตัดเตือนเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์ที่จะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนจากผู้ที่มีอำนาจในการขึ้นเงินเดือน หรือบำเหน็จแก่พนักงานเท่านั้น และหากเป็นการลงโทษผู้จัดการสาขาที่ไม่มีอำนาจโดยตรงซึ่งตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องแต่งตั้งคณะ

กรรมการสอบสวนความผิดวินัยพนักงาน คณะกรรมการพิจารณากำหนดโทษ แล้วทำความเห็นเสนอผู้อำนวยการวินิจฉัยสั่งการ จึงถือไม่ได้ว่าผู้จัดการสาขามีอำนาจทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการลงโทษ กรณีผู้จัดการสาขามีอำนาจเสนอขอให้เลื่อนผู้ได้บังคับบัญชา 2 ชั้น ก็เป็นแต่เพียงผู้เสนอขอเงินเดือนพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาเท่านั้น มิใช่เป็นผู้มีอำนาจที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น ให้แก่พนักงานผู้ได้บังคับบัญชา จึงถือไม่ได้ว่า ผู้จัดการสาขามีอำนาจทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการให้บำเหน็จโดยตรง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 36 (1) ข้อความที่ว่า มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง หมายความว่า มีอำนาจทำการแทนนายจ้างโดยตรง มิใช่เป็นกรณีผ่านการพิจารณาโดยผู้มีอำนาจมาก่อน

ตามพระราชบัญญัติธนาคารออมสิน พ.ศ. 2489 มาตรา 17 วรรคแรก บัญญัติว่า การแต่งตั้งพนักงานตามความจำเป็นแก่ธุรกิจของธนาคารออมสิน... ให้อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการ การที่ผู้จัดการสาขาทำสัญญาจ้างแทนนายจ้างนั้นจะทำได้ต่อเมื่อ มีการอนุมัติรับเข้าทำงานแล้ว ดังนี้ ผู้จัดการสาขาจึงไม่มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง

ระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 152 ข้อ 7.1 กำหนดให้พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าแผนกขึ้นไป หรือผู้จัดการสาขาไม่มีสิทธิเบิกเงินค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด เป็นการแตกต่างไปจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ ย่อมไม่มีผลบังคับ ผู้จัดการสาขาจึงมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด ไม่ต้องห้ามตามข้อ 43 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2520/2527

เงินบำเหน็จกับค่าชดเชยหลักเกณฑ์ต่างกัน เงินบำเหน็จกับค่าชดเชยจึงเป็นเงินที่ต่างประเภทกัน จะถือว่าเงินบำเหน็จเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จไม่ได้ และตามข้อบังคับที่กำหนดให้ลูก

จ้างมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จแต่อย่างเดียวย่อมเป็นการขัดกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ห้ามมีผลบังคับไม่ ที่จำเลยอ้างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 มาปรับแก้คดีไม่เป็นการถูกต้อง เพราะบทมาตราที่จำเลยยกขึ้นอ้างเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะระบุวิธีการทำงานและการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำขึ้นแล้วนั้น จะใช้บังคับได้หรือไม่เพียงใด ต้องพิจารณาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2524 - 2525/2527

คำสั่งของจำเลยที่ 540/2525 กำหนดเวลาทำงานตามปกติของพนักงานจ้างงานในเขตการเดินรถที่ 6 เป็น 2 ผลัด ผลัดที่ 1 ทำงานระหว่าง 04.00 - 12.30 น. ผลัดที่ 2 ระหว่าง 11.00 - 19.30 น. ซึ่งนายจ้างมีอำนาจที่จะกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสมแก่ลักษณะงานในหน้าที่ของลูกจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 3 และข้อ 68 อันถือเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โจทก์ย้ายมาเป็นพนักงานจ้างงานประจำเขตการเดินรถที่ 6 จึงต้องอยู่ภายใต้บังคับของคำสั่งดังกล่าวซึ่งไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับคำสั่งที่ 3507/2523 อันเป็นระเบียบทั่วไปเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยเลี้ยงค่าอาหารและค่าจ้างเหมาพิเศษ มิใช่เป็นเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติของพนักงานแต่อย่างใด โจทก์มีเวลาทำงานในช่วงเวลา 04.00 น. ถึงเวลา 08.00 น. แต่มิใช่เป็นการทำงานนอกเหนือชั่วโมงทำงานปกติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนหรือค่าอาหารตามคำสั่งที่ 3507/2523

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2539/2527

จำเลยออกข้อบังคับฉบับที่ 24 ว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ พ.ศ.2525 มาใช้บังคับแก่ลูกจ้าง โดยมีได้เกิดจากข้อเรียกร้องและทำความตกลงระหว่างจำเลย

กับลูกจ้างหรือตัวแทนของลูกจ้าง ทั้งมีข้อความขัดหรือแย้งข้อบังคับ ฉบับที่ 31 ว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ พ.ศ. 2519 ซึ่งเป็นข้อบังคับฉบับเดิม เมื่อข้อบังคับฉบับ ฉบับที่ 31 เป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่าข้อบังคับใหม่ ฉบับที่ 24 ข้อบังคับใหม่ที่ออกมา นั้นจึงใช้บังคับไม่ได้ จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ตาม ข้อบังคับฉบับเดิม ฉบับที่ 31 แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2598 - 2599/2527

เดิมจำเลยใช้ระเบียบข้อบังคับตามคำสั่งที่ 46/2506 ต่อมาจำเลยออก ระเบียบข้อบังคับใหม่ตามคำสั่งที่ 34/2520 ใช้แทนฉบับเดิมโดยจดทะเบียนที่ กรมแรงงาน และแรงงานจังหวัดชลบุรี การออกระเบียบฉบับใหม่ใช้บังคับแก่ ลูกจ้างมิได้เกิดจากข้อเรียกร้องและทำความตกลงระหว่างจำเลยกับลูกจ้างหรือตัว แทนของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 ไม่ ชอบ เว้นแต่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าข้อบังคับเดิม

ตามข้อบังคับเดิมกรณีเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดลูกจ้างที่ทำงานเกินกว่า 6 เดือน มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จและค่าชดเชย แต่ตามข้อบังคับฉบับใหม่จำเลยจะ จ่ายค่าชดเชยหรือเงินบำเหน็จอย่างไรก็ตามหนึ่งเท่านั้น ถือไม่ได้ว่าข้อบังคับฉบับ ใหม่เป็นคุณแก่โจทก์ ซึ่งเป็นลูกจ้างยิ่งกว่าข้อบังคับฉบับเดิม จึงต้องใช้ข้อบังคับ ฉบับเดิมบังคับกับโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607 - 2608/2527

เมื่อโจทก์กับเพื่อนยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 13 มีลายมือชื่อผู้เรียกร้องไม่ครบร้อยละ 15 ข้อเรียกร้องจึงไม่มีผลและ ถือได้ว่าตกไป การที่มีการยื่นลายมือชื่อผู้เรียกร้องเพิ่มขึ้นหาทำให้ข้อเรียกร้อง ดังกล่าวกลับถูกต้องตามกฎหมายไม่ โจทก์จึงไม่มีมูลฐานที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อนัด หยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อจำเลยให้โจทก์กลับเข้าทำงาน แต่โจทก์ก็ ยังคงนัดหยุดงานกันต่อไปจึงเป็นกรณีที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงาน

ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า
ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2638/2527

ข้อบังคับเดิม(ฉบับปี 2519) โอกาสที่ลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์หรือ
บำเหน็จมีครั้งเดียวด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งคือ ครบเกษียณอายุ ตาย ทูพพลภาพ หรือ
ออกจากงานโดยการปลดออก ลาออก แต่ประกาศแผนบำเหน็จก่อนออกจากงาน
ของนายจ้างซึ่งประกาศใช้ภายหลัง มีข้อความเพิ่มเติมให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายมีโอกาส
เลือกจะขอรับผลประโยชน์หรือบำเหน็จก่อนออกจากงานก็ได้ โดยกำหนดเงื่อนไข
ไว้ชัดเจน หรือลูกจ้างจะเลือกรับผลประโยชน์ครั้งเดียวตามข้อบังคับเดิมก็ได้
ไม่เป็นการบังคับ ทั้งไม่มีข้อพิสูจน์ว่า เงินบำเหน็จก่อนออกจากงานซึ่งลูกจ้างรับ
จากนายจ้างจะให้ผลประโยชน์น้อยกว่า หรือเป็นข้อเสียเปรียบเมื่อเทียบกับผล
ประโยชน์ที่รอรับเมื่อออกจากงานในอนาคต ข้อเปรียบเทียบนี้แสดงให้เห็นว่า
แผนบำเหน็จก่อนออกจากงานของนายจ้างเป็นการให้สิทธิ และประโยชน์แก่ลูก
จ้างตามสมควร ข้อบังคับหรือแผนบำเหน็จดังกล่าวไม่มีข้อความขัดหรือแย้งกับ
ข้อบังคับเดิม จึงใช้บังคับได้ไม่ขัดต่อพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2686/2527

เมื่อฟ้องโจทก์เป็นการขอให้จำเลยจ่ายเงินตามระเบียบข้อบังคับซึ่งมีอยู่
เดิม มิใช่เป็นเรื่องแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันจะต้องแจ้งข้อ
เรียกร้องเป็นหนังสือถึงจำเลยก่อน โจทก์จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานกลางได้
ทันที

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2746/2527

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิม (ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2524) มิได้
กำหนดเวลาใช้บังคับ ก่อนครบ 1 ปี โจทก์ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพ
การจ้าง ข้อเรียกร้องบางข้อตกลงกันได้ตามบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ 8
กรกฎาคม 2525 ข้อ 12 ซึ่งมีข้อความว่า “ข้อตกลงฉบับอื่นที่ใช้อยู่ก่อนนี้ หาก

ขัดหรือแย้งหรือเหมือนข้อตกลงฉบับนี้ในข้อใดข้อหนึ่งให้ใช้ข้อตกลงฉบับนี้แทน” เมื่อบันทึกข้อตกลงฉบับเดิมไม่มีข้อใดข้อหนึ่งที่ขัด หรือแย้ง หรือเหมือนข้อตกลงฉบับลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2525 ข้อตกลงฉบับลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2525 มีรายละเอียดของข้อเรียกร้องและข้อตกลงไม่เหมือน หรือเกี่ยวพันกับข้อตกลงฉบับเดิมอย่างใด อีกทั้งบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2525 นั้น ก็ได้ระบุไว้ด้วยว่า ข้อตกลงฉบับอื่นที่ได้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงฉบับนี้ให้มีผลต่อไปหรือไม่อย่างไร บันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2524 จึงยังมีผลใช้บังคับอยู่ แม้ว่าบันทึกข้อตกลงฉบับดังกล่าวมิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ซึ่งตามกฎหมายให้ถือว่ายังมีผลใช้บังคับ 1 ปีก็ตาม เมื่อมิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ก็ถือว่ายังมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเป็นคราวๆ อีกคราวละ 1 ปี ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12 วรรคสอง

ตามบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2524 ข้อ 2 ระบุว่า “ในกรณีซึ่งมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ฝ่ายนายจ้างตกลงปรับอัตราค่าจ้างให้โดยให้ใช้หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างตาม ปี 2522 – 2523” ซึ่งหลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างปี 2522, 2523 นั้น บริษัทได้ปรับค่าจ้างแก่ลูกจ้างทุกคนเท่าจำนวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้น ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำก็มีสิทธิได้รับในรูปของเงินพิเศษ เท่ากับอัตราการเพิ่มของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งหากไม่มีการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจําเลยก็จะไม่ปรับเพิ่มให้ ทั้งนี้เพื่อมิให้ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานนานได้รับค่าจ้างเท่ากับลูกจ้างเข้าใหม่ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉะนั้น เมื่อรัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากวันละ 64 บาท เป็นวันละ 66 บาท ก็ชอบที่จําเลยจะปรับค่าจ้างเพิ่มตามหลักเกณฑ์การปรับปี 2522 – 2523 ให้แก่ลูกจ้างทุกคนอีกวันละ 2 บาท

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายความว่า เงินพิเศษ ที่รัฐวิสาหกิจ องค์กร บริษัท ห้างร้าน เป็นต้น จ่ายให้เป็นบำเหน็จรางวัลแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ของตนนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างตามความหมายดังกล่าว เงินโบนัส

จึงมิใช่เงินเดือนค่าจ้างในอันที่จะบังคับให้ต้องจ่ายตามกำหนดเวลา แต่เป็นเงินพิเศษจ่ายให้เพื่อเป็นบำเหน็จรางวัลเท่านั้น ฉะนั้นเมื่อระเบียบมิได้กำหนดไว้ให้ต้องจ่ายทุกปี จะจ่ายเวลาใดจึงเป็นอำนาจของนายจ้าง ตามระเบียบที่ใช้คำว่าเงินโบนัสประจำปี น่าจะหมายความถึงประจำปีที่มีการจ่าย ประกอบทั้งเมื่อได้พิจารณาถึงสภาพการจ้างโดยทั่วไปแล้ว การจ่ายเงินโบนัสพึงจ่ายต่อเมื่อนายจ้างมีกำไรเท่านั้น ปีใดการค่าขาดทุนจึงเป็นธรรมดาที่นายจ้างจำเป็นต้องจ่ายเพราะไม่สามารถหามาจ่ายให้ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับฐานะการเงินของนายจ้างเอง ปรากฏหลักฐานในปี 2526 บริษัทจำเลยขาดทุน 18 ล้านบาท แม้แต่เงินเดือนของพนักงานก็ไม่สามารถจะขึ้นให้ได้ จึงไม่มีเหตุผลใดที่จะบังคับให้จำเลยต้องจ่ายเงินโบนัส ซึ่งเป็นเงินบำเหน็จรางวัลให้แก่พนักงานของจำเลย

จำเลยไม่มีระเบียบเรื่องการใช้ไฟฟ้า แต่คู่ความแถลงข้อเท็จจริงกล่าวถึงความจำเป็นของการใช้ไฟฟ้าว่า พนักงานใช้ไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น ทำให้ค่าไฟฟ้าที่จำเลยต้องจ่ายสูง จึงกำหนดหลักเกณฑ์การคิดค่าไฟฟ้าขึ้นใหม่ คือ ให้พนักงานช่วยจ่ายค่าไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น ดังนี้ การจัดให้พนักงานใช้ไฟฟ้าโดยไม่เก็บค่าไฟฟ้างี้ดี หรือให้พนักงานจ่ายเฉพาะบางส่วนที่เพิ่มขึ้นก็ดี เป็นเรื่องของสวัสดิการ ซึ่งเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์แก่พนักงานของตนเอง เมื่อไม่มีข้อตกลงไว้ โจทก์ก็ไม่มีอำนาจฟ้องขอให้ศาลบังคับได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2791/2527

ข้อตกลงที่ทำขึ้นใหม่ที่เปลี่ยนแปลงระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จฉบับเดิม เฉพาะระยะเวลาการจ่ายเงินบำเหน็จเท่านั้น คือ ข้อตกลงใหม่จ่ายเงินบำเหน็จตัดตอนเป็นรายปี ส่วนสาระอื่นๆ เป็นไปตามระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จเดิม ซึ่งกำหนดว่าตัวเงินบำเหน็จมากกว่าค่าชดเชยก็ให้ตัดเงินบำเหน็จออกเท่ากับจำนวนเงินชดเชย แต่ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าค่าชดเชยก็ให้ได้รับค่าชดเชยอย่างเดียว ข้อบังคับฉบับเก่าจึงยังมีผลใช้บังคับอยู่

บริษัทสุรามหาคุณ จำกัด นายจ้างเดิมของโจทก์กับจำเลย มิได้มีการโอน การจ้างแก่กัน การนับระยะเวลาเพื่อคำนวณค่าชดเชยต้องนับจากวันที่โจทก์เป็น ลูกจ้างจำเลยเป็นต้นไป เงินบำเหน็จที่บริษัท สุรามหาคุณ จำกัด นายจ้างเดิมจ่าย ให้แก่โจทก์นั้น เป็นการจ่ายเงินบำเหน็จตัดทอนของบริษัทสุรามหาคุณ จำกัด จำเลยจะนำมาถือว่าเป็นค่าชดเชยสำหรับระยะเวลาการทำงานของโจทก์หาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2811/2527

ตามบันทึกผลของการเจรจาข้อเรียกร้องมีข้อความว่า“ผู้แทนธนาคารฯ และผู้แทนสหภาพแรงงาน ได้ร่วมกันพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า โบนัสของ พนักงานควรจะได้เท่าเทียมกับรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ที่เป็นธนาคาร จึงสมควรจ่ายเงิน โบนัสแก่พนักงานปีละ 2 เท่าของเงินเดือน โดยให้จ่ายเมื่อธนาคารฯ ปิดบัญชีงบ ดุลสิ้นปีแล้ว ส่วนขั้นตอนดำเนินการในเรื่องนี้ธนาคารฯ จะได้ดำเนินการต่อไป” นั้น ล้วนแต่เป็นความเห็นของผู้แทนของโจทก์จำเลย ไม่มีข้อความตอนใดที่ แสดงว่าผู้แทนจำเลยตกลงหรือให้สัญญาว่าจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานปีละ 2 เท่าของเงินเดือนแม้ผู้แทนจำเลยจะเห็นด้วยกับผู้แทนโจทก์ในการจ่ายเงินดังกล่าว ก็เพียงเห็นด้วยในหลักการเบื้องต้นซึ่งจะต้องเสนอจำเลยต่อไป มิใช่ข้อสัญญา หรือข้อตกลงซึ่งจะใช้บังคับกันทันทีโดยเฉพาะข้อความตอนท้ายของบันทึกซึ่ง ระบุว่า “ส่วนขั้นตอนดำเนินการในเรื่องนี้ ธนาคารฯ จะได้ดำเนินการต่อไป” แสดงว่าความเห็นของทั้งสองฝ่ายยังไม่ผูกพันคู่กรณี เพราะจำเลยมีหน้าที่อื่นๆ ซึ่ง จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อให้ความเห็นมีผลใช้บังคับ ถือไม่ได้ว่าข้อเรียกร้อง นั้นสามารถตกลงกันได้แล้ว บันทึกดังกล่าวจึงไม่มีสภาพเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างซึ่งจำเลยจะต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2840/2527

ผู้คัดค้านเป็นลูกจ้างผู้ร้องและเป็นกรรมการลูกจ้างนำประกาศและแถลง การณ์แจกให้ ม. และ ช. คนงานของผู้ร้องตรงประตูนอกบริเวณโรงงานของผู้ร้อง และบอกให้นำไปแจกแก่คนงานอื่น เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุห้าม

พนักงานเขียน แจกจ่าย ตีคประกาศ หรือพิมพ์ถ้อยคำบทความต่างๆ ติดตาม
ผนังตึก หรือตีคประกาศภายในบริเวณบริษัทฯ โดยมีได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจ
หน้าที่ก่อน ฝ่ายนี้มีโทษ หนังสือตักเตือน พักงาน เลิกจ้าง คำว่า “ภายใน
บริเวณบริษัท” จะมีความหมายถึงใน หรือนอกประตูรั้วโรงงานหรือไม่ก็ตาม ผู้
คัดค้านก็ได้บอกให้ ม. กับ ข. เอาไปแจกแก่พรรคพวกในโรงงานด้วย และม. กับ
ข. ได้แจกให้คนงานในโรงงาน ถือได้ว่าเป็นการกระทำในฐานะตัวแทน กระทำ
การแทนตัวการคือผู้คัดค้าน เมื่อการกระทำเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงาน ตัวการคือผู้คัดค้านผู้จ้างวานบุคคลให้กระทำผิดดังกล่าวก็ต้องรับผิดชอบ
ในฐานะตัวการในการกระทำผิดตามที่กำหนดไว้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2929/2527

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีข้อความว่า “บริษัทฯ ยินดีพิจารณาให้
กรรมการและอนุกรรมการบริหารสหภาพฯ ลาเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ได้ โดย
ประธานสหภาพฯ ทำหนังสือยื่นต่อฝ่ายจัดการเพื่ออนุมัติเป็นคราวๆ ไป โดย
บริษัทฯ จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่” นั้น แสดงว่า กรณีกรรมการขอลาไป
ประกอบกิจการของสหภาพฯ บริษัทนายจ้างมีอำนาจที่จะอนุญาตหรือไม่อนุญาต
ก็ได้ตามที่เห็นสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3031/2527

เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุชัดว่าให้จำเลยนำเงินสมทบเข้าฝาก
ธนาคารในบัญชีเงินฝากสะสมของพนักงาน ซึ่งจำเลยได้ฝากเงินสะสมไว้ที่
ธนาคาร ข. ในบัญชีสำรองเลี้ยงชีพจำเลยก็ต้องฝากเงินสมทบเข้าบัญชีดังกล่าวที่
ธนาคาร ข. จะฝากในนามจำเลยหรือฝากที่ธนาคารอื่นหาได้ไม่

และเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพียงแต่ให้จำเลยนำเงินสมทบเข้า
ฝากธนาคารเท่านั้น ข้อกำหนดอื่นจึงคงเป็นไปตามระเบียบเดิมที่กำหนดให้จำเลย
จ่ายเงินสมทบแก่พนักงานเมื่อลาออกหรือเกษียณอายุ พนักงานที่ถูกลงโทษปลด
ออกไม่มีสิทธิได้รับเงินนี้ ดังนั้น เงินสมทบจะตกเป็นของพนักงานเมื่อออกจาก

งานแล้ว สิทธิในเงินสมทบยังเป็นของจำเลยดอกเบี้ยของเงินดังกล่าวจึงเป็นของ
จำเลย หาใช่เป็นของพนักงานไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3114/2527

ตามระเบียบฉบับเดิม พนักงานและลูกจ้างประจำมีสิทธิรับการตรวจรักษา
ได้ทุกโรค และสามารถเข้ารับการรักษาตามโรงพยาบาลและคลินิกได้ทั่วไป
ต่อมาโจทก์ยื่นข้อเรียกร้องให้จำเลยจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ครอบครัวของ
พนักงาน และจำเลยก็ยื่นข้อเรียกร้องเรื่องค่ารักษาพยาบาลฝ่ายตนเกี่ยวกับการ
ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุตรธิดาของพนักงานบ้าง ผลที่สุดตกลงกันได้ ดังนี้
“บริษัทตกลงให้บุตรธิดาของพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 15 ปีเบิกค่ารักษาพยาบาล
เมื่อเกิดการเจ็บป่วยได้ในวงเงินที่พนักงานมีสิทธิได้รับ โดยใช้ระเบียบวิธีการเบิก
แบบเดียวกัน บริษัทจะเป็นผู้กำหนดสถานพยาบาลที่สะดวกและเหมาะสมให้
พนักงาน” ข้อตกลงเหล่านี้ไม่เกี่ยวแก่ตัวพนักงานหรือลูกจ้างประการใด แต่เป็น
เรื่องเกี่ยวแก่บุตรธิดาของลูกจ้างจำเลยโดยเฉพาะเท่านั้น สถานพยาบาลที่จะ
กำหนดขึ้นนั้นจะต้องกำหนดขึ้นสำหรับผู้มีสิทธิตามข้อเรียกร้องและตามที่ตกลง
กันเท่านั้นคือเฉพาะบุตรธิดาของพนักงาน ส่วนถ้อยคำในประโยคท้ายที่ว่า “ให้
พนักงาน” เป็นถ้อยคำที่เกินเลยไป ไม่อาจหมายความรวมไปถึงตัวพนักงานหรือ
ลูกจ้างประจำที่อยู่นอกข้อเรียกร้องด้วย ประกาศของจำเลยที่ 020/2527 ที่กำหนด
สถานพยาบาลให้พนักงานและบุตรธิดาเข้ารับการรักษา เฉพาะส่วนที่
กำหนดให้พนักงานและลูกจ้างเข้าไปรับการรักษาจึงอยู่นอกข้อตกลง
ประกาศดังกล่าวเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องแก่ตัวพนักงานจึงออกมาโดยไม่มีมูลฐานที่ถูกต้อง
รองรับ เป็นประกาศที่ไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3241/2527

โจทก์บางคนกับพวกยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 16 ผู้เป็นนายจ้าง เมื่อวันที่
3 สิงหาคม 2526 แต่ข้อเรียกร้องนั้นมีลายมือชื่อลูกจ้างผู้เรียกร้องเพียง 44 คน ไม่
ครบร้อยละ 15 ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 ข้อเรียกร้องดัง

กล่าวจึงไม่มีผลและเป็นอันตกไป แม้วันที่ 4 สิงหาคม 2526 ตัวแทนโจทก์ได้ยื่นรายชื่อและลายมือชื่อผู้เรียกร้องเพิ่มเติมให้จำเลยที่ 16 ซึ่งเมื่อรวมกับรายชื่อเดิมที่ยื่นไว้ทำให้มีจำนวนครบร้อยละ 15 ก็ตาม หากทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับเป็นถูกต้องตามกฎหมายไม่

โจทก์กับพวกยื่นข้อเรียกร้องไม่ชอบตามกฎหมาย นายจ้างแจ้งว่าข้อเรียกร้องไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์กับพวกต้องห้ามมิให้นัดหยุดงานตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 34(1) และไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

แม้คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีได้วินิจฉัยว่าข้อเรียกร้องที่โจทก์กับพวกยื่นต่อจำเลยที่ 13 ครั้งแรกเป็นอันตกไป แต่เมื่อจำเลยที่ 16 ยกเป็นข้อต่อสู้คดีนี้ว่า ข้อเรียกร้องของลูกจ้างมีลายมือชื่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ครบร้อยละ 15 ไม่เป็นข้อเรียกร้องที่ชอบด้วยกฎหมาย จึงมีประเด็นตามข้อต่อสู้ของจำเลยที่ 16 ซึ่งศาลแรงงานกลางจะพึงวินิจฉัยได้ เพราะหาบัพพระราชบัญญัติแห่งกฎหมายให้ศาลวินิจฉัยได้เฉพาะในข้อที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยกขึ้นวินิจฉัยมาแล้วเท่านั้นไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3264/2527

โจทก์มีสิทธิได้รับบำเหน็จตามข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินบำเหน็จฉบับก่อนอยู่แล้ว ดังนั้น การที่จำเลยออกข้อบังคับฉบับใหม่มาใช้บังคับซึ่งมีผลเป็นการตัดสิทธิของโจทก์มิให้ได้รับเงินบำเหน็จโดยไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนของกฎหมาย ทั้งข้อบังคับดังกล่าวไม่เป็นคุณต่อลูกจ้าง ย่อมเป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, 20 เมื่อโจทก์ยื่นหนังสือขอรับบำเหน็จดังกล่าว แม้จำเลยจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับในการจ่ายเงินบำเหน็จฉบับใหม่นั้น จำเลยก็ไม่อาจอ้างมาเป็นเหตุที่จะปฏิเสธไม่จ่ายเงินบำเหน็จ การที่จำเลยไม่จ่ายเงินบำเหน็จเมื่อโจทก์ยื่นคำขอรับ ย่อมเป็นผู้ผิดนัดจะต้องเสียดอกเบี้ยในยอดเงินบำเหน็จดังกล่าวแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3402/2527

นายจ้างยื่นคำร้องขอเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งยกคำร้อง โดยเห็นว่าตามคำร้องเป็นเรื่องสัญญาจ้างแรงงานระหว่างผู้ร้องกับลูกจ้างสิ้นสุดลงก่อนแล้ว การสั่งยกคำร้องดังกล่าวโดยยังมีได้สืบพยานหรือมิได้วินิจฉัยตามประเด็นข้อต่อสู้ของผู้คัดค้านดังกล่าวเป็นกรณีที่ศาลแรงงานกลางยกเรื่องอำนาจฟ้องของผู้ร้องมาวินิจฉัยว่าข้อเท็จจริงตามคำร้องไม่ใช่เหตุซึ่งจะต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 ซึ่งศาลแรงงานกลางมีอำนาจกระทำได้ ไม่ใช่เป็นกรณีที่ดำเนินกระบวนการพิจารณาไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3504 – 3505/2527

นายจ้างหรือจำเลยทำผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือ จำเลยเลื่อนการจ่ายเงินเดือนออกไปจากกำหนดโดยมิได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง จำเลยไม่จัดหาเครื่องแบบให้แก่ลูกจ้างตามที่ตกลงไว้ เช่นนี้ โจทก์มีสิทธิหยุดงานหรือไม่ทำงานให้แก่จำเลยได้ จำเลยจะอ้างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 31 เป็นข้ออ้างว่า จำเลยมิได้ทำผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหาได้ไม่ เมื่อโจทก์มีสิทธิหยุดงานโดยชอบแล้ว จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชย แม้จำเลยจะได้รับความเสียหายเนื่องจากการนัดหยุดงานของโจทก์ ก็ไม่เป็นละเมิดหรือผิดสัญญา โจทก์ไม่ต้องใช้ค่าเสียหายแก่จำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3557 – 3588/2527

สหภาพแรงงาน โรงแรมเพรสติเดนทร์โดยมติที่ประชุมใหญ่มีมติมอบหมายให้สหภาพแรงงาน โรงแรมเพรสติเดนทร์ไปเจรจากับจำเลยที่ 1 ในเรื่องลดอัตราโบนัสเท่านั้น การที่จำเลยที่ 2 ในฐานะประธานสหภาพแรงงานดังกล่าวไปตกลง และออกคำแถลงการณ์ร่วมซึ่งตัดสิทธิมิให้พนักงานที่ลาออกภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2526 มิให้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2525 เป็นการกระทำที่อาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นส่วนรวม

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 103 (2) เมื่อคำแถลงการณ์ร่วมซึ่งจำเลยที่ 2 ไปตกลงนั้นขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ขัดต่อกฎหมายและไม่ผูกพันโจทก์แล้ว โจทก์ทุกคนจึงยังมีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี 2525 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม โจทก์จึงไม่ได้รับความเสียหายไม่ได้รับโบนัสตามฟ้อง การกระทำของจำเลยที่ 2 ไม่เป็นละเมิดต่อโจทก์จำเลยที่ 2 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3670/2527

ผู้ร้องเคยยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านกล่าวหาว่าผู้คัดค้านละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งยกคำร้อง โดยฟังว่าไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คดีถึงที่สุด ดังนั้น การที่ผู้ร้องมายื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษผู้คัดค้านเป็นคดีนี้อันเนื่องมาจากมูลเหตุเดียวกัน ซึ่งผู้ร้องมีสิทธิที่จะร้องขออนุญาตเลิกจ้างหรือลงโทษผู้คัดค้านควบคู่ไปทั้งสองกรณีได้ในคดีก่อนอยู่แล้วตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงเป็นฟ้องซ้ำ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3673/2527

กรณีที่สหภาพแรงงานและนายจ้างต่างแจ้งข้อเรียกร้องฝ่ายละหลายข้อ ซึ่งต้องแบ่งข้อเรียกร้องเจรจากันเป็นคราวๆไป แม้ในการเจรจากราวแรกจะตกลงกันได้และทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลใช้บังคับแล้วก็ตาม แต่ในการเจรจาข้อเรียกร้องข้ออื่นๆ ต่อมาสหภาพแรงงานก็มีอำนาจที่จะตกลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแรกได้ ดังนั้น เมื่อข้อตกลงในการเจรจากราวแรกกำหนดเงื่อนไขในการไม่จ่ายเงินบำเหน็จไว้ประการหนึ่ง แล้วต่อมาทำความตกลงเพิ่มเงื่อนไขในการไม่จ่ายเงินบำเหน็จอีกประการหนึ่ง อันเป็นเงื่อนไขซึ่งจะตัดสิทธิของลูกจ้างที่จะกระทำผิดในอนาคต ไม่กระทบกระเทือนต่อสิทธิของลูกจ้างทั่วไปที่ได้รับตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแรกอยู่ก่อนแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับหลังนี้จึงมีผลใช้บังคับ

เมื่อค่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง และกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ถือเอาอัตราส่วนค่าจ้างเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าล่วงเวลานายจ้างก็ต้องจ่ายเงินนี้ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นการที่สหภาพแรงงานตกลงกับนายจ้างว่าไม่ให้นำค่าครองชีพมาเป็นฐานคำนวณจึงเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายดังกล่าว ข้อตกลงนี้จึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3742/2527

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 50 บังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเฉพาะกิจการเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และเพื่อหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ แต่การที่นายจ้างร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้น ไม่ใช่กิจการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่มาตรา 50 บัญญัติไว้ ดังนั้น ผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านโดยมิได้ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง จึงไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมาย

การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นมิใช่จะกระทำได้เฉพาะกรณีต้องมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 บัญญัติไว้เท่านั้น กรณีที่นายจ้างมีเหตุอย่างอื่นอันสมควรนายจ้างก็อาจขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อนเพื่อเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ ศาลแรงงานต้องพิจารณาถึงเหตุและความจำเป็นอันสมควรของนายจ้างก่อนที่จะมีคำสั่งอนุญาตเป็นรายๆ ไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3836/2527

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง ชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การที่กฎหมายห้ามดังกล่าวก็เพื่อปกป้องลูกจ้างมิให้นายจ้างเอาเปรียบโดยวิธีทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างเป็นรายตัวให้ชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองดังกล่าวตามกฎหมายมิได้จำกัดเฉพาะลูก

จ้างที่มีอยู่ในขณะที่คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เริ่มใช้บังคับเท่านั้น ไม่ เพราะไม่มีเหตุผลที่จะอธิบายได้ว่าเหตุใดลูกจ้างเข้าใหม่ซึ่งต้องออกแรงทำงานให้นายจ้างเท่าเทียมกับลูกจ้างเก่าจึงได้รับค่าครองชีพแตกต่างกัน เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอยู่ในขณะใดย่อมต้องถือว่ามีความเป็นธรรมและสมควรใช้บังคับแก่ลูกจ้างเก่าใหม่ทุกคนทั่วหน้ากัน ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับค่าคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 จึงรวมถึงลูกจ้างที่เข้าทำงานภายหลังทุกคน ข้อตกลงที่ว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าครองชีพขัดต่อกฎหมายไม่มีผลใช้บังคับ

หมายเหตุ

คำพิพากษานี้วินิจฉัยแนวเดียวกับคำพิพากษาฎีกาที่ 1707/2527

คำพิพากษาศาลฎีกาปี 2526

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 171/2526

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยว่าการที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 1 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้โจทก์รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ และอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิมเสมือนไม่มีการเลิกจ้าง โดยฟ้องจำเลยที่ 1 เข้ามาด้วย จำเลยที่ 1 ย่อมมีอำนาจที่จะฟ้องแย้งโจทก์ให้รับจำเลยที่ 1 กลับเข้าทำงานหรือให้ใช้ค่าเสียหายแทนได้ เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับฟ้องเดิม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 221/2526

ข้อเรียกร้องประจำปี พ.ศ.2524 ความว่า “ในกรณีที่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทุกครั้ง ให้บริษัทปรับค่าจ้างในส่วนที่เพิ่มขึ้นให้แก่พนักงานเท่ากันทุกคนโดยไม่รวมเงินขึ้นประจำปี” เห็นได้ว่าไม่มีข้อใดระบุว่าให้มีผลสำหรับพนักงานรายวันหรือรายเดือน บางข้อมีผลเฉพาะพนักงานรายวัน บางข้อมีผลเฉพาะพนักงานรายเดือน ในข้อ 7 แม้จะไม่ระบุว่าให้มีผลแก่พนักงานส่วนใด ก็เห็นได้ชัดว่าหมายถึงพนักงานรายวันเพราะพนักงานรายเดือนไม่มีเบี้ยขยัน ส่วนในข้อ 14 คำว่า พนักงาน ต้องหมายถึงพนักงานรายเดือน เพราะพนักงานรายวันไม่มีการไปทำงานต่างจังหวัดจนถึงต้องพักแรม ฉะนั้น ความหมายของคำว่า “พนักงาน” ในข้อเรียกร้องข้อ 2 จึงต้องพิจารณาเหตุผลต่างๆ ประกอบด้วย ไม่ใช่พิจารณาแต่เพียงถ้อยคำในข้อเรียกร้องแต่เพียงประการเดียว

ปรากฏว่าขณะแจ้งข้อเรียกร้องนั้น พนักงานรายเดือนได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว ส่วนพนักงานรายวันได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในการที่โจทก์ยื่นข้อเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้างประจำปี พ.ศ.2522 คณะกรรมการ

แรงงานสัมพันธ์ซึ่งขาดให้จำเลยขึ้นค่าจ้างประจำปีแก่ลูกจ้างรายวันไม่น้อยกว่าร้อยละห้าของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ แต่ในปี พ.ศ.2523 เมื่อจำเลยต้องขึ้นค่าจ้างให้ร้อยละห้าของค่าจ้างเดิมคือ 47.25 บาท เป็นเงินที่จะต้องขึ้น 2.36 บาท รวมเป็นค่าจ้างที่ลูกจ้างรายวันควรจะได้รับ 49.51 บาท จำเลยได้ปรับค่าจ้างลูกจ้างรายวันเป็นเงินวันละ 54 บาท ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางราชการประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2523 โดยจำเลยไม่ได้จ่ายค่าจ้างวันละ 49.51 บาทแก่ลูกจ้างรายวันแต่ประการใด เสมือนหนึ่งไม่มีการขึ้นค่าจ้างร้อยละห้าตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เหตุนี้เองในการยื่นข้อเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้างประจำปี 2524 ข้อ 2 จึงปรากฏข้อความว่า ในการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกครั้ง ให้บริษัทปรับค่าจ้างส่วนที่เพิ่มขึ้นโดยไม่รวมเงินขึ้นประจำปี ซึ่งเป็นสาระสำคัญในการยื่นข้อเรียกร้องข้อ 2 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะสภาพแรงงานฯ เกรงว่าบริษัทจำเลยจะใช้วิธีการเช่นเดียวกับที่เคยใช้ในปี พ.ศ.2523 อีก ในการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานปรากฏว่า ข้อเรียกร้องข้อ 2 นี้ เป็นข้อตกลงกันได้โดยง่ายเพราะจำเลยยินยอมนำค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นประจำปีมาเพิ่มให้ภายหลังจากปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว แสดงให้เห็นว่า ข้อเรียกร้องข้อ 2 นี้ ฝ่ายเรียกร้องมุ่งหมายจะให้ผลต่อพนักงานรายวันเท่านั้น ฝ่ายจำเลยก็มีความเข้าใจเช่นเดียวกันจึงยอมตกลงตามข้อเรียกร้องโดยง่าย หากจำเลยเข้าใจว่าข้อเรียกร้องข้อนี้มุ่งหมายจะให้คลุมถึงพนักงานรายเดือนอันมีผลให้จำเลยต้องจ่ายเงินเพิ่มอีกมากแล้ว ก็น่าที่จะได้มีการเจรจากันให้ปรากฏเป็นหลักฐานไว้บ้าง นอกจากนี้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลง ข้อ 2 ในวันที่ 1 ตุลาคม 2524 โดยเพิ่มค่าจ้างให้เฉพาะพนักงานรายวันเป็นเวลาถึง 1 เดือนเต็ม ตัวแทนของสภาพแรงงาน 2 คน จึงได้ไปติดต่อบอกถามจำเลยถึงเหตุการณ์ไม่ปรับอัตราค่าจ้างให้แก่พนักงานรายเดือน หาได้สอบถามเสียในเวลาอันสมควรให้สมกับที่ฝ่ายตนถือว่าจำเลยปฏิบัติผิดข้อตกลงไม่ จึงฟังได้ว่าข้อเรียกร้องข้อ 2 โจทก์ประสงค์จะให้มีผลเฉพาะพนักงานรายวันเท่านั้น แต่โจทก์ได้ถือโอกาสจากการที่ข้อตกลงมีข้อความไม่ชัดเจนมาฟ้องเป็นคดีนี้ขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 396 – 398/2526

การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานเนื่องจากนายจ้างค้างค่าจ้าง โดยที่ลูกจ้างมิได้แจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้า ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 เป็นการละเมิดต่อนายจ้างหรือไม่ เป็นปัญหาข้อกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 412/2526

ได้มีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายค่าครองชีพแก่ลูกจ้างทุกคน ๆ ละ 150 บาทต่อเดือน โจทก์ที่ 2 ไม่ได้เป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องและไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โดยเข้าทำงานภายหลังครบกำหนด 1 ปีนับแต่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวมีผลใช้บังคับแล้ว แต่ปรากฏว่าจำเลยก็ยังคงจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างอื่นๆ ตลอดมา ทั้งเมื่อโจทก์ที่ 2 เข้าทำงานกับจำเลย ไม่ปรากฏว่าสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์ที่ 2 กับจำเลยได้กำหนดเป็นข้อยกเว้นมิให้โจทก์ที่ 2 ได้รับค่าครองชีพตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมุ่งประสงค์ที่จะให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวมีผลใช้บังคับกับลูกจ้างเป็นการทั่วไปโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา และมีได้เจาะจงให้ใช้บังคับแต่เฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น โจทก์ที่ 2 ซึ่งเป็นลูกจ้างที่เข้าทำงานกับจำเลยในภายหลังจึงได้รับประโยชน์จากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 673/2526

การที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้แรงงานจังหวัดเป็นผู้ตีความนั้น มิได้มีข้อห้ามมิให้นำข้อตกลงดังกล่าวมาฟ้องต่อศาล โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง และอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาในปัญหาเกี่ยวกับการตีความข้อตกลงซึ่งเป็นปัญหาข้อกฎหมายได้

เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดว่า การปรับเงินเดือนให้ถือเกณฑ์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในชั้นที่สูงกว่านั้น หมายความว่าให้ปรับปรุงเงินเดือนของลูกจ้างในอัตราที่มีจำนวนสูงกว่าชั้นของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ลูกจ้างมีอัตราเงินเดือนเดิมเท่านั้น หาใช่จะต้องปรับระดับขั้นเงินเดือนของลูกจ้างให้เท่ากับระดับขั้นของเงินเดือนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 792/2526

ในขณะที่จำเลยจะจ่ายค่าครองชีพให้แก่บรรดาพนักงานของจำเลยรวมทั้งโจทก์ด้วยนั้น จำเลยได้มีประกาศเรื่องการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพว่า “บริษัทเห็นสมควรที่จะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่พนักงาน ซึ่งจากการติดตามความเคลื่อนไหวปรากฏว่า ค่าครองชีพสูงขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัท จึงให้จ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่พนักงานในอัตราคนละ 270 บาทต่อเดือน โดยไม่รวมกับค่าจ้างที่พนักงานได้รับอยู่.....” ในปี พ.ศ. 2521 เมื่อจำเลยประกาศเพิ่มค่าครองชีพให้แก่บรรดาพนักงานของจำเลยอีกคนละ 230 บาท ก็ได้ย้าว่า “ไม่รวมเข้ากับเงินเดือนที่พนักงานได้รับอยู่” และในปี พ.ศ. 2522 นั้นเอง จำเลยได้ประกาศเพิ่มค่าครองชีพให้แก่พนักงานของจำเลยอีกคนละ 200 บาทก็ได้ย้าว่า “โดยไม่รวมกับเงินเดือน” เช่นกัน

เงินบำเหน็จมิใช่เงินที่กฎหมายให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง จึงเป็นการให้ประโยชน์อื่นนอกเหนือไปจากที่กำหนด ดังนี้ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมกำหนดระเบียบข้อบังคับการจ่ายเงินบำเหน็จให้เป็นไปตามเจตนาของจำเลยได้ ฉะนั้นการที่จำเลยมีระเบียบว่า จำเลยจะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานครบ 5 ปีขึ้นไปเมื่อลาออกจากบริษัท โดยไม่มีความผิดเท่ากับค่าจ้างเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับจำเลย และเมื่อพิจารณาประกอบกับประกาศการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพดังกล่าวแล้ว ค่าจ้างเดือนสุดท้ายตามระเบียบข้อบังคับนี้ จึงหมายความว่าเฉพาะค่าจ้างส่วนที่เป็นเงินเดือนเท่านั้น ที่จะนำมาคำนวณเงินบำเหน็จ ไม่รวมค่าครองชีพด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 800/2526

เดิมลูกจ้างของจำเลยได้ยื่นข้อเรียกร้องขอให้บริษัทจำเลยเพิ่มเงินเดือนแก่พนักงานคนละ 200 บาทต่อเดือน และอื่นๆ ได้มีการเจรจากันทั้งในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในที่สุดตกลงกันได้ โดยเฉพาะข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับการปรับขึ้นเงินเดือน คู่กรณีทั้งสองฝ่ายตกลงให้ใช้หลักเกณฑ์ตามบันทึกข้อตกลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2523 ซึ่งตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าวข้อ 1 มีความว่า “บริษัทตกลงจะปรับขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างทุกคนๆ ละ 250 บาท ในเดือนกรกฎาคม 2523 ซึ่งเป็นการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และนอกจากการปรับขึ้นเงินเดือนส่วนนี้แล้ว บริษัทจะพิจารณาปรับขึ้นให้จากผลการปฏิบัติงานอีกในอัตรา 0-10 เปอร์เซ็นต์ การพิจารณาปรับจากผลการปฏิบัติงานนี้คิดเฉลี่ยโดยส่วนรวมแล้วจะไม่ต่ำกว่าในอัตรา 5 เปอร์เซ็นต์” ซึ่งในการตีความในข้อตกลงหรือเจตนาของคู่กรณีนี้ ต้องพึงเล็งถึงเจตนาอันแท้จริงยิ่งกว่าถ้อยคำสำนวนของตัวอักษร ข้อเท็จจริงได้ความว่า ก่อนที่จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 16 มกราคม 2524 นั้น ลูกจ้างของจำเลยได้ยื่นข้อเรียกร้องขอให้บริษัทจำเลยเพิ่มเงินเดือนแก่พนักงานคนละ 200 บาทต่อเดือน และอื่นๆ ได้มีการเจรจากันทั้งในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในที่สุดตกลงกันได้ โดยเฉพาะข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับการปรับขึ้นเงินเดือน คู่กรณีทั้งสองฝ่ายตกลงให้ใช้หลักเกณฑ์ตามบันทึกข้อตกลง ลงวันที่ 16 มกราคม 2523 ในชั้นแรกเมื่อรับข้อเรียกร้องแล้ว จำเลยได้มีหนังสือถึงโจทก์แจ้งว่า เงินเดือนตลอดปี 2524 จะไม่มีการปรับ และในการไต่ถามถึงชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จำเลยแจ้งว่าไม่สามารถขึ้นเงินเดือนให้ได้ตามที่ร้องขอ ในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไต่ถามถึงจำเลยก็ได้ชี้แจงและตกลงจะปรับเงินเดือนให้ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่เดิม ผู้แทนฝ่ายโจทก์จึงถอนข้อเรียกร้องที่ขอให้ปรับขึ้นเงินเดือนคนละ 200 บาท กรณีย่อมเห็น

ได้ว่า ในชั้นแรกลูกจ้างจำเลยได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเพิ่มเงินเดือนแก่พนักงานหรือลูกจ้างคนละ 200 บาทต่อเดือนเท่านั้น และจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่สามารถให้ได้ และมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงวันที่ 16 มกราคม 2524 โดยให้ใช้หลักเกณฑ์ตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าวลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2523 ดังนั้น การจะแปลความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงวันที่ 16 มกราคม 2524 ในเรื่องปรับขึ้นเงินเดือนว่า หมายถึงปรับขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างคนละ 250 บาท และปรับขึ้นให้จากผลการปฏิบัติงานอีกในอัตรา 0-10 เปอร์เซ็นต์ ย่อมแตกต่างห่างไกลกับเจตนาเดิมของจำเลย ซึ่งครั้งแรกจำเลยไม่ยอมให้มีการปรับเงินเดือนในปี พ.ศ. 2524 เลย และหากจำเลยเจตนาจะให้มีการปรับขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างคนละ 250 บาท ซึ่งเป็นการเพิ่มเป็นกรณีพิเศษก็น่าจะได้กำหนดไว้ในข้อตกลงว่าปรับขึ้นเงินเดือนคนละ 250 บาทในปี 2524 ตั้งแต่เมื่อใด ดังเช่นข้อตกลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2523 ซึ่งกำหนดให้ปรับขึ้นเงินเดือนในเดือนกรกฎาคม 2523 จึงเห็นได้ชัดว่าเจตนาที่แท้จริงของจำเลยในการปรับขึ้นเงินเดือนตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงวันที่ 16 มกราคม 2524 ที่ว่า ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามบันทึกข้อตกลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2523 หมายถึงการปรับขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานอันเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่เดิม หาได้หมายถึงการปรับขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างคนละ 250 บาทไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 936/2526

บัตรลงเวลาที่ อ. ให้ พ. นำไปตีลงเวลาไม่ตรงกับความเป็นจริงนั้น เป็นหลักฐานสำคัญที่บริษัทโจทก์ใช้ในการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และพิจารณาการจ่ายรางวัลการทำงานแก่พนักงานของโจทก์ ทั้งปรากฏว่าโจทก์ประสบปัญหาที่พนักงานตีบัตรล่วงเวลาแทนกันหรือตีบัตรลงเวลาไม่ตรงกับความจริง จึงได้ประกาศเตือนลูกจ้างหรือพนักงานความว่า การตีบัตรดังกล่าวนี้ ถือว่ามีเจตนาทุจริต และโทษคือไล่ออกโดยไม่จ่ายเงินชดเชย แสดงให้เห็นว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและการตีบัตรลงเวลามีความสำคัญที่โจทก์ยึดเป็นหลัก

ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในอันที่จะทำให้การปฏิบัติงานของลูกจ้างหรือพนักงานเป็นไปโดยมีระเบียบและมีผลงานสมตามความมุ่งหมายในการจ้าง ทั้งเป็นการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้น หากโจทก์ไม่เคร่งครัดในเรื่องตีบัตรลงเวลาของลูกจ้างย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ในกรณีลูกจ้างทั้งหลายของโจทก์เบิกค่าจ้างและเงินล่วงเวลาเกินความเป็นจริง ทำให้โจทก์ต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างเป็นจำนวนมากโดยไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอาจเป็นผลกระทบกระเทือนฐานะของโจทก์จนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เป็นการฝ่าฝืนระเบียบ หรือคำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง อันเป็นกรณีร้ายแรงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (3) การที่โจทก์เลิกจ้าง

อ. เพราะเหตุดังกล่าวจึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามคำสั่งของจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1105/2526

แม้ตามมาตรา 31 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องวันแต่กรณีเข้าช้อยกวันตามมาตรา 31 (1)–(6) แต่ตามคำบรรยายฟ้องของโจทก์ไม่ปรากฏว่าการที่สหภาพแรงงานซึ่งโจทก์เป็นสมาชิกอยู่ได้ยื่นข้อเรียกร้องกับจำเลยเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างนั้น เป็นข้อเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในเรื่องอะไร และโจทก์ได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขนั้นหรือไม่ ดังนี้ เมื่อโจทก์ไม่ได้บรรยายฟ้องว่าโจทก์เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องอย่างไร โจทก์ก็จะอาศัยประโยชน์จากบทบัญญัติของมาตรา 31 นี้ มาเป็นการตัดสิทธิจำเลยมิให้เลิกจ้างโจทก์ในระหว่างที่ยังไม่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ได้

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นอัมพาททำงานให้จำเลยไม่ได้เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควร ดังนี้ จึงต้องฟังว่าการเลิกจ้างโจทก์ของจำเลยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1310/2526

สัญญาจ้างแรงงานมีข้อความว่า “ทั้งสองฝ่ายตกลงกันว่า เมื่อลูกจ้างได้พ้นการทดลองปฏิบัติงานดังกล่าว ในข้อที่ 2 และนายจ้างตกลงบรรจุลูกจ้างเป็นพนักงานประจำของนายจ้าง นายจ้างจะว่าจ้างลูกจ้างเป็นเวลา 1 ปี และเมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวก็ให้เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะจ้างลูกจ้างต่อไป โดยนายจ้างจะบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนครบกำหนดเวลาจ้างอย่างน้อย 15 วัน” ตามข้อสัญญาดังกล่าวเป็นอันเห็นได้โดยแจ้งชัดว่า จำเลยว่าจ้างโจทก์อย่างน้อยที่สุดเป็นเวลา 1 ปี โดยข้อสัญญาหามีความตอนใดให้สิทธิแก่จำเลยที่จะบอกเลิกสัญญาก่อนครบกำหนด 1 ปี โดยโจทก์ปราศจากความผิดไม่ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386 ให้สิทธิแก่คู่สัญญาที่จะบอกเลิกสัญญาไว้ 2 ประการ คือ โดยข้อสัญญาประการหนึ่ง หรือโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมายอีกประการหนึ่ง กรณีนี้หาไม่เหตุอย่างใดอย่างหนึ่งใน 2 ประการ ที่จำเลยจะบอกเลิกสัญญาไม่ ฉะนั้นที่จำเลยอุทธรณ์ว่า การเลิกสัญญาเป็นสิทธิอันชอบธรรมของจำเลยไม่มีกฎหมายห้ามมิให้จำเลยเลิกสัญญา จึงฟังไม่ขึ้น

ที่จำเลยอุทธรณ์ยกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อ้างว่า จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ เพราะกรณีไม่ต้องห้ามตามบทมาตราดังกล่าวนั้น เห็นว่า บทมาตราดังกล่าวมิได้มุ่งหมายให้นำไปใช้แก่กรณีที่มีการผิดสัญญาเช่นคดีนี้ ดังนั้น จะนำบทมาตราดังกล่าวมาปรับแก้คดีนี้หาได้ไม่

จำเลยอ้างในอุทธรณ์ว่า นายอุทัย พี่ชายของโจทก์พ้นหน้าที่จากการเป็นกรรมการของบริษัทจำเลย จึงเป็นเหตุให้จำเลยไม่ไว้วางใจโจทก์ ด้วยเกรงว่าความลับจะรั่วไหลหากให้โจทก์คงทำงานต่อไป กับเพราะเหตุที่จำเลยประสบภาวะการขาดทุนจำเป็นต้องเลิกจ้างโจทก์ นั้น เห็นว่า เหตุทั้งสองประการนั้นไม่ได้เกิดแต่การกระทำของโจทก์ ไม่ใช่เป็นความผิดของโจทก์ที่จำเลยจะเลิกจ้างก่อนครบกำหนดเวลาในสัญญาจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1342/2526

โจทก์ตั้งตัวแทนไปเจรจากับจำเลยเกี่ยวกับเรื่องค่าครองชีพและชุดทำงานสำเร็จรูป ไม่เกี่ยวกับค่าจ้างในคดีนี้ ในคดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้ศาลบังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างที่จำเลยสั่งให้โจทก์หยุดงาน เป็นคนละเรื่องกับที่ตัวแทนโจทก์เจรจากับจำเลย ข้อตกลงตามที่เจรจากันจึงไม่ครอบคลุมถึงปัญหาเรื่องค่าจ้างที่ฟ้องในคดีนี้

การที่โจทก์ทั้งสองทำหนังสือขอรับสิทธิเกี่ยวกับเงินค่าครองชีพและชุดทำงานสำเร็จรูป ตามที่จำเลยประกาศจ่ายเงินแก่คนงาน และศาลแรงงานวินิจฉัยว่าพฤติการณ์ของโจทก์ดังกล่าวเป็นการให้สัตยาบันข้อตกลงแล้วนั้น เป็นการมิชอบ เพราะตามคำฟ้องและคำให้การไม่มีประเด็นเกี่ยวกับเรื่องเงินค่าครองชีพ และจำเลยมิได้ยกข้อต่อสู้ว่าพฤติการณ์ของโจทก์เป็นการให้สัตยาบันข้อตกลง

โจทก์จำเลยตกลงกันว่า ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานเกินสัปดาห์ละ 1 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติ จำเลยให้โจทก์หยุดงานคนละ 23 วัน และ 25 วัน จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างตามข้อตกลงครึ่งหนึ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1373/2526

เดิมเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2520 โจทก์จำเลยตกลงกันว่า จำเลยจะจ่ายเบี้ยขยันให้คนละ 100 บาท โดยมีเงื่อนไขว่า ถ้าจำเลยไม่มีผลกำไรหรือมีการจำกัดการผลิตแล้ว จำเลยมีสิทธิยกเลิกเบี้ยขยัน ต่อมาวันที่ 23 ธันวาคม 2521 โจทก์จำเลยตกลงกันอีกว่า จำเลยจะจ่ายเบี้ยขยันเพิ่มให้แก่ลูกจ้างอีกคนละ 150 บาท โดยมีเงื่อนไขสงวนสิทธิในการยกเลิกด้วย และต่อมาวันที่ 1 ธันวาคม 2522 โจทก์จำเลยตกลงกันอีกว่า จำเลยจะเพิ่มเงินให้อีกคนละ 50 บาท โดยไม่มีเงื่อนไขสงวนสิทธิในการเพิกถอนเหมือนฉบับเดิม แต่โจทก์จำเลยก็ได้ตกลงกันไว้ในข้อ 14 สัญญาฉบับเดียวกันนั้นว่า “ทั้งสองฝ่ายตกลงให้สัญญาจ้างและข้อเพิ่มเติมอื่นใดที่มีผลใช้บังคับอยู่ก่อนการแก้ไขเพิ่มเติมครั้งนี้และมีได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยบันทึกสัญญาข้อตกลงฉบับนี้ คงใช้บังคับเช่นเดิมทุกประการ” ซึ่งแสดงว่าข้อเพิ่มเติมใดที่มีได้มีการแก้ไขก็ให้คงไว้เหมือนเดิม ซึ่งข้อตกลงครั้งหลังสุดสิทธิของจำเลยในการที่จะยกเลิกเบี้ยขยันไม่มีการแก้ไขด้วย สิทธิดังกล่าวจึงยัง

คงมีผลใช้บังคับอยู่เมื่อปรากฏว่าได้มีการจำกัดการผลิตแร่และราคาแร่ตกต่ำ จนบริษัทไม่มีผลกำไร จำเลยจึงยกเลิกเบี่ยงชั้นได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1480/2526

เดิมจำเลยมีข้อบังคับการนิคมอุตสาหกรรมฯ ฉบับที่ 31 ว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ พ.ศ. 2519 ซึ่งข้อบังคับดังกล่าวพนักงานมีสิทธิได้ทั้งเงินชดเชยและเงินสงเคราะห์ ต่อมาจำเลยออกข้อบังคับการนิคมอุตสาหกรรม ฉบับที่ 79 ว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ พ.ศ. 2525 กำหนดให้พนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินชดเชยแล้วจะไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ ข้อบังคับดังกล่าวออกโดยอาศัยอำนาจของคณะปฏิวัติฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งคำสั่งของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวก็ไม่ได้ให้อำนาจที่จะออกระเบียบหรือข้อบังคับที่ขัดกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด ดังนั้น การที่จำเลยออกข้อบังคับฉบับที่ 79 เป็นการลิดรอนสิทธิโจทก์ ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ เป็นการขัดต่อพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 จึงไม่มีผลบังคับ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1503/2526

บทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมในหมวด 9 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 แม้จะเป็นเรื่องมุ่งประสงค์จะคุ้มครองมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ สมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ก็ตาม แต่ก็มีใช้ว่าจะไม่คำนึงถึงฐานะสภาพทางเศรษฐกิจหรือความอยู่รอดของนายจ้างเสียเลย ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการตามปกติต่อไปได้เนื่องจากประสิทธิภาพการขาดทุน จำเป็นต้องลดการผลิต และลดจำนวนลูกจ้างจะบังคับให้นายจ้างต้องจ้างลูกจ้างตลอดไปจนนายจ้างประสบความหายนะหรือล้มละลายยอมเป็นไปไม่ได้

การเลิกจ้างที่มีเหตุผลเพียงพอและเป็นการสมควร และมีใช่เป็นการกีดกัน
แก่งลูกจ้าง นายจ้างยอมกระทำได้ เมื่อปรากฏว่าโจทก์ประสบภาวะการขาดทุน
ทุกปีรวมเป็นเงินทั้งสิ้นถึง 30 ล้านบาท และแม้โจทก์จะยุบงานบางแผนกและ
เลิกจ้างในแผนกที่ยังไม่ได้ยุบโดยมีหลักเกณฑ์จึงถือไม่ได้ว่ามีการเลือกเลิกจ้างลูก
จ้างในแผนกที่ยังไม่ได้ยุบ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1543/2526

การตัดเดือนเป็นหนังสือตามกฎหมายเป็นอำนาจของนายจ้าง การที่หัว
หน้าแผนกของนายจ้างออกใบเตือนแก่ลูกจ้างโดยไม่ปรากฏว่าผู้มีอำนาจว่าจ้าง
หรือเลิกจ้างของนายจ้างมอบหมายอำนาจในการออกใบเตือนให้ จะถือว่าหัวหน้า
แผนกเป็นตัวแทนของนายจ้างในการออกใบเตือนด้วยหาได้ไม่
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1578 - 1580/2526

ข้อบังคับของจำเลยข้อ 14 (ฅ) มีความว่า “ในกรณีที่พนักงานผู้ทำงานมา
กับบริษัทเกินกว่าสิบปีแล้วลาออกก่อนครบเกษียณอายุโดยเหตุจำเป็น และพนักงาน
ผู้นั้นได้ทำความดีไว้แก่บริษัทเป็นอย่างมาก บริษัทอาจจะพิจารณาจ่ายเงิน
ครบเกษียณอายุให้ก็ได้ ทั้งนี้ แล้วแต่ดุลพินิจของบริษัท” เมื่อปรากฏว่าโจทก์ที่ 1
ทำงานกับจำเลยมาเกินกว่า 10 ปี และจำเลยไม่เคยให้การต่อสู้คดีว่าโจทก์ที่ 1 มิได้
ทำความดีอย่างมากไว้แก่บริษัท อันจะเป็นเหตุให้จำเลยใช้ดุลพินิจไม่จ่ายเงิน
สมทบทุนแก่โจทก์ที่ 1 โจทก์ที่ 1 ก็ต้องได้รับประโยชน์คือ ได้รับเงินสมทบทุน
จากจำเลยตามกฎหมายข้อบังคับ

ข้อบังคับของจำเลย ข้อ 15 (ข) มีความว่า “หากเป็นการจำเป็นที่จะต้องเลิก
จ้างพนักงานผู้ใด ๆ หากพนักงานผู้นั้นมีสิทธิที่จะได้รับเงินทุนครบเกษียณอายุ
บริษัทก็จ่ายเงินรายนี้ (หมายถึงเงินสมทบทุน) ให้ไปคราวเดียวกัน” เมื่อ
จำเลยให้โจทก์ที่ 2 , 3 ออกจากงาน โดยโจทก์ทั้งสองมีคุณสมบัติที่จะได้รับเงิน
ทุนครบเกษียณอายุอยู่ด้วย จำเลยจึงต้องจ่ายเงินสมทบแก่โจทก์ที่ 2 และ 3
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1600/2526

จำเลยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเตรียมยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์นายจ้าง โดยเข้าร่วมประชุมปรึกษากับลูกจ้างอื่น แม้จะไม่มีชื่อและลายมือชื่อของจำเลย ในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องที่ยื่นต่อโจทก์ ก็ถือได้ว่าจำเลยเป็นลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องด้วย การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121(1)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1677 - 1678/2526

การสอบสวนวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยของธนาคารออมสินมิใช่เป็นการประชุมที่ทางราชการกำหนด การที่สหภาพแรงงานธนาคารออมสินโจทก์ส่งผู้แทนเข้าสังเกตการณ์การสอบสวนดังกล่าว จึงมิใช่เป็นการไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 ผู้แทนโจทก์ที่เข้าสังเกตการณ์จึงไม่มีสิทธิลาโดยไม่ถือเป็นวันลา

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการให้บำเหน็จหรือการลงโทษที่ต้องห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสอง นั้น หมายถึงผู้มีอำนาจในการให้บำเหน็จความชอบ หรือเป็นผู้มีอำนาจลงโทษลูกจ้างโดยตรงมิใช่เป็นเพียงผู้รายงานขอบำเหน็จความชอบหรือเสนอขอให้ลงโทษ หรือกล่าวโทษพนักงานผู้กระทำผิดวินัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1685/2526

เงื่อนไขในการจ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าของจำเลยแก่พนักงานจำเลยกำหนดว่า “ยอดขายที่ขายได้ จำเลยขอคิดจากยอดขาย 3 เดือน รวมกัน คือ กรกฎาคมถึงกันยายน” ตามเงื่อนไขดังกล่าวจึงมีความหมายเพียงว่า การคิดค่านายหน้าให้โจทก์ จำเลยจะคิดคำนวณให้เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการขายในรอบ 3 เดือน คือนับจากเดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน มิได้หมายความว่า ถ้าโจทก์ขายสินค้าให้จำเลยไม่ครบช่วงระยะเวลา 3 เดือนตามที่กำหนด โจทก์จะหมดสิทธิได้รับค่านายหน้าขายสินค้าจากจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1698/2526

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานให้ความหมายของคำว่า ลูกจ้าง ว่า หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง มิได้กำหนดว่าการเป็นลูกจ้างจะต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ผู้ที่ทำงานเป็นครูในโรงเรียนของจำเลยเพื่อรับค่าจ้าง มิใช่เป็นการฝึกสอนโดยไม่คิดค่าตอบแทน จึงเป็นลูกจ้าง เมื่อจำเลยซึ่งเป็นเจ้าของโรงเรียนจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ย่อมมีความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2, 8

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1796/2526

จำเลยจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างประจำ ขณะที่โจทก์ทั้งสองเข้าทำงานห้างจำเลยกับลูกจ้างมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ 1 มกราคม 2520 ต่อมาวันที่ 17 มิถุนายน 2524 ฝ่ายลูกจ้างมีโจทก์ที่ 2 กับพวกเป็นผู้แทนยื่นข้อเรียกร้อง มีการเจรจากับจำเลยคือฝ่ายนายจ้าง ตกลงกันได้ 4 ข้อ ที่เกี่ยวกับคดีนี้มีตามข้อตกลง ข้อ 2.3 และ 2.4 มีข้อความว่า

“2.3 ฝ่ายนายจ้างตกลงปรับค่าจ้างประจำปี ตั้งแต่เดือนตุลาคมของทุกปี ตามเกรดการทำงาน ดังนี้ เกรดเอ 7 บาท/วัน เกรดบี 6 บาท/วัน เกรดซี 5 บาท/วัน เกรดดี 4 บาท/วัน สำหรับปีนี้จะพิจารณาปรับให้ก่อนตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2524 โดยปรับทุกคนคนละ 8 บาท/วัน

2.4 ฝ่ายนายจ้างตกลงจ่ายเบี้ยขยันให้กับลูกจ้างทุกคน คนละ 60 บาท โดยถือเกณฑ์พิจารณาตามระเบียบที่ปฏิบัติเดิม ทั้งนี้ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2524” เมื่อมีข้อตกลงเช่นนี้แล้ว ต่อมาวันที่ 26 สิงหาคม 2524 ฝ่ายจำเลยออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมาใช้บังคับ และใช้ข้อบังคับนี้พิจารณาการขึ้นค่าจ้างสำหรับ พ.ศ. 2525 ปรากฏว่า โจทก์ทั้งสองไม่ได้ขึ้นค่าจ้าง ปัญหาตามอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองมีว่า ตามข้อตกลงข้อ 2.3 , 2.4 จะแปลความหมายว่า การพิจารณาขึ้นค่าจ้างยังคงใช้แบบเดิม (ข้อตกลงฯ ฉบับลงวันที่ 1 มกราคม 2520) หรือใช้ตามแบบใหม่ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

เห็นว่า การพิจารณาขึ้นค่าแรงมีอยู่เดิมในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งแบ่งชั้นหรือเกรดไว้ด้วย มีเกรดการขึ้นค่าจ้างวันละ 5, 4, 3, 2 บาท ตามลำดับ อยู่มาฝ่ายลูกจ้างอันมีโจทก์ที่ 2 เป็นผู้แทนยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย (นายจ้าง) หลายข้อ ที่สุดตกลงกันได้ เฉพาะเกี่ยวกับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างตกลงกันตามข้อ 2.3 , 2.4 ในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว อันมีผลให้จัดเกรดการขึ้นค่าจ้างใหม่เป็น 7, 6, 5, 4 บาท ตามลำดับ เป็นคุณแก่ฝ่ายโจทก์ เห็นได้ว่า คู่กรณีตกลงกันใช้ข้อตกลงใหม่นี้ ส่วนที่ให้ใช้ระเบียบเดิมมีเฉพาะเบี้ยขยันคนละ 60 บาท ตามข้อ 2.4 เป็นคนละเรื่องกับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างตามข้อ 2.3 โดยผลแห่งข้อตกลงนี้ จำเลยจึงออกข้อบังคับลงวันที่ 26 สิงหาคม 2524 มีข้อความตามข้อเจรจาตกลงกัน และเพื่อให้ทันการพิจารณาขึ้นค่าจ้างในเดือนตุลาคม ตามข้อ 2.3 ข้อบังคับลงวันที่ 26 สิงหาคม 2524 จึงใช้บังคับได้ เพราะโจทก์จำเลยได้เจรจาตกลงกันแล้ว เมื่อใดผลการเจรจาขึ้นค่าจ้างไม่เป็นที่พอใจของโจทก์ โจทก์จะบอกปิดไม่ยอมรับข้อตกลงซึ่งฝ่ายตนเองเป็นผู้เรียกร้องไว้เดิมหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2008/2526

แม้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งมิได้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งตามที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนดไว้ในประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างก็ตาม เมื่อกรณีนี้มีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง 7 คน ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดในสถานประกอบการแห่งนี้ และหากจะจัดให้มีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งตามประกาศกรมแรงงานฯ ผลที่ได้รับก็ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นอื่นไปได้ กรรมการลูกจ้างก็จะได้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งทั้ง 7 เป็นกรรมการลูกจ้างไปทีเดียว จึงเป็นการดำเนินการในประกาศกรมแรงงานฯ ให้มีผลใช้ได้จริงจึงในทางปฏิบัติ

ผู้สมัครรับเลือกตั้งเชื่อว่าจะเป็นได้โดยไม่ต้องมีการลงคะแนนเสียงทุกกรณีไปก็หาได้ไม่ ดังจะเห็นได้จากกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2518) ที่ออกตามความในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ว่าด้วย

การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างให้เข้าร่วมเจรจากับนายจ้าง ในกรณีที่มีการเรียกร้องให้ มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าว ข้อ 1 บัญญัติไว้มีใจความว่า หากมีผู้ ประสงค์จะเป็นผู้แทนลูกจ้าง 7 คนพอดีก็ไม่ต้องลงคะแนนเสียงเลือกตั้งต่อเมื่อมีผู้ ประสงค์จะเป็นผู้แทนลูกจ้างเกิน 7 คนและไม่อาจตกลงกันได้ จึงให้มีการลง คะแนนเสียงเลือกตั้ง หรือกรณีอาจเทียบเคียงได้ด้วย พ.ร.บ.การเลือกตั้งสมาชิก สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2522 มาตรา 7 ซึ่งบัญญัติว่า ในเขตเลือกตั้งใด ถ้ามีผู้ สมัครไม่เกินจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่จะมีการเลือกตั้งได้ในเขตเลือกตั้ง นั้น ให้ถือว่าผู้สมัครนั้นเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งโดยไม่ต้องทำการลงคะแนนเลือกตั้ง คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2052/2526

ครั้งแรกโจทก์ตกลงกับจำเลยผู้เป็นนายจ้างว่า จะรับค่าจ้างเพียงร้อยละ 50 ต่อมาตกลงใหม่เป็นไม่รับค่าจ้างเลยในช่วงปิดโรงงานชั่วคราว ข้อตกลงดังกล่าว จะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ การแสดงเจตนาดังกล่าวจะทำให้นิติกรรมเป็น โหมชะหรือโมฆะหรือไม่ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติไว้ จึงต้องนำ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาปรับแก้คดี

มูลกรณีที่โจทก์จำเลยตกลงกันให้หยุดงานชั่วคราวและจำเลยจะจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 50 เป็นเพราะจำเลยประสบภาวะขาดทุน จึงได้มีการเจรจา และตกลงกัน เพื่อจะให้กิจการของจำเลยมีโอกาสรื้อฟื้นตัวและกลับคืนเข้าสู่สภาพ ปกติ หากการเป็นดังที่โจทก์ทั้งสี่และจำเลยคาดคิด ผลที่ตามมายังเป็นผลดีแก่ โจทก์ทั้งสี่ด้วยอย่างไม่มีปัญหา ข้อตกลงนี้ไม่ทำให้โจทก์เสียเปรียบ และไม่เป็นการฝ่าฝืนหรือขัดต่อกฎหมาย โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างที่ถูกหักหรือที่ค้าง

การที่โจทก์กับจำเลยตกลงกัน ข้อตกลงดังกล่าวไม่ใช่เกิดจากการเรียกร้อง ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมตาม พ.ร.บ.แรง งานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การตกลงนั้นจึงไม่ขัดต่อ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, 18, 20

ข้อสังเกต

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2052/2526 นี้ปรากฏว่า เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2525 จำเลยประกาศหยุดงานตั้งแต่วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2525 ถึง 31 มีนาคม 2525 โดยจำเลยจ่ายค่าจ้างให้พนักงานในระหว่างหยุดงานร้อยละ 50 พนักงานทุกคนรวมทั้งโจทก์ทั้ง 4 ลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมและเห็นด้วยในการกระทำของจำเลย ต่อมาวันที่ 1 เมษายน 2525 พนักงานของจำเลยรวมทั้งโจทก์ทั้ง 4 ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมหยุดงานต่อไปนับแต่วันที่ 1 เมษายน 2525 เป็นต้นไป จนกว่าโรงงานของจำเลยจะเปิดดำเนินการตามปกติโดยพนักงานและโจทก์ทั้ง 4 ไม่ขอรับค่าจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2294/2526

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีสำนักงานอยู่ในกระทรวงมหาดไทย ได้รับการแต่งตั้งโดยอำนาจของกฎหมายให้ปฏิบัติราชการของกรมแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการดังกล่าว มิฉะนั้นมีความผิดและมีโทษทางอาญาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2392/2526

ข้อห้ามตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 ที่มีให้นายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างฯ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการเจรจานั้น หมายถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามปกติ มิได้หมายถึงกรณีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลดังกล่าวตามระเบียบแผนของการจ้างงานแต่อย่างใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2414/2526

สถานประกอบกิจการตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หมายความว่าสถานประกอบกิจการทั้งหมดที่เป็นของนายจ้างคนเดียว

มิได้หมายความว่าถึงแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละโรงงานที่แยกออกไป ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งจึงมีคณะกรรมการลูกจ้างได้เพียงคณะเดียวทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น เว้นแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ตามประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

จำเลยมีผู้ว่าการเป็นผู้บริหารและบังคับบัญชาพนักงานทุกคน มีการดำเนินงานโดยถือการสั่งงานจากส่วนกลางไปส่วนภูมิภาค แบ่งส่วนงานออกเป็นฝ่ายกองและแผนกหรือแขวง มิได้แบ่งเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการลำพังเป็นหน่วยๆ จำเลยจึงเป็นสถานประกอบกิจการเพียงหน่วยเดียว เขตการเดินรถของจำเลยไม่เป็นหน่วยงานหรือสาขาของจำเลยตามประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ข้อ 1 พนักงานของจำเลยไม่อาจแยกเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในเขตการเดินรถจังหวัดนครศรีธรรมราชหรือจังหวัดอื่นได้ ดังนั้น การที่สหภาพแรงงานการรถไฟแห่งประเทศไทย แต่งตั้งให้โจทก์กับพวกรวม 13 คน เป็นกรรมการลูกจ้างของจำเลยประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่เป็นกรรมการลูกจ้าง จำเลยอาจลงโทษทางวินัยแก่โจทก์ได้โดยไม่ต้องรับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2490/2526

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า “เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว.....” เป็นบทคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างที่มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง

และอยู่ระหว่างเจรจามีให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้าง โดยการเลิกจ้างหรือโยกย้าย
หน้าที่การงานของลูกจ้างด้วยเหตุใดๆ ไม่ได้ แม้แต่เหตุเลิกจ้างหรือเหตุโยกย้าย
นั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นเลยก็ตาม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดีข้อความในมาตรา 31
(1) – (4) ก็เป็นบทคุ้มครองฝ่ายนายจ้างอยู่ด้วย โดยบัญญัติเป็นข้อยกเว้นให้นาย
จ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งกระทำการดังที่บัญญัติไว้กันได้ ทั้งนี้ก็เพื่อป้องกันมิให้ฝ่าย
ลูกจ้างกลั่นแกล้งนายจ้างในระหว่างยื่นข้อเรียกร้อง และข้อเรียกร้องยังอยู่ใน
ระหว่างการเจรจา ดังนั้น การที่พนักงานของจำเลยประเมินผลการปฏิบัติงานของ
โจทก์ในระยะ 3 ปีติดต่อกันว่าอยู่ในเกณฑ์ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ระหว่างโจทก์กับจำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ก็ตาม แต่จำเลยก็มีได้เลิกจ้างโจทก์
ก่อนเวลาที่มีการยื่นข้อเรียกร้อง มีการเจรจา ใกล้เคียง หรือชี้ขาดเสร็จสิ้นแล้ว
ทั้งการปฏิบัติงานบกพร่องของโจทก์ก็มิใช่การกระทำตามมาตรา 31 (1) – (4)
จำเลยจึงไม่มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ในระหว่างการเจรจาเกี่ยวกับข้อเรียกร้องยังไม่
เสร็จสิ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2563 - 2566/2526

โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 4 ร่วมกับลูกจ้างอื่นยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ 10 มีนาคม
2525 ต่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างในขณะที่ข้อตกลงเดิมยังใช้บังคับอยู่ ต่อมาเมื่อวันที่
25 มีนาคม 2525 นายจ้างกับลูกจ้าง ตกลงกันได้โดยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างขึ้น แต่มิได้กำหนดเวลาว่าให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้นาน
เท่าไร จำเลยส่งบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังกล่าวไปจดทะเบียนต่อ
อธิบดีกรมแรงงาน แต่อธิบดีกรมแรงงานไม่จดทะเบียนให้ อ้างว่า ข้อตกลงเดิม
ยังมีผลใช้บังคับต่อเนื่องกันอยู่ ต่อมาวันที่ 31 มีนาคม 2526 จำเลยเลิกจ้างโจทก์
ทั้งสิ้น ถือว่าโจทก์ทั้งสิ้นเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 มาตรา 12 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์ จำเลยฉบับ
เดิมยังมีผลใช้บังคับอยู่โจทก์ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง
ตามมาตรา 123 หากจำเลยเลิกจ้างจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2600/2526

ข้อบังคับของนายจ้างระบุว่า “พนักงานอาจถูกไล่ออกเมื่อมาทำงานสาย กลับก่อนเวลาเลิกงาน ขาดงาน หรือละทิ้งงานบ่อยๆ แม้จะได้มีการตักเตือนด้วยวาจาหลายครั้ง รวมทั้งทำทัณฑ์บนเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยครั้งหนึ่ง” มีความหมายว่าต้องมีการกระทำประการใดประการหนึ่งในครั้งสุดท้ายที่นายจ้างจะถือเป็นเหตุไล่ออกเกิดขึ้นด้วย ส่วนการตักเตือนด้วยวาจา และการทำทัณฑ์บนในเหตุการณ์ที่มีมาแล้วนั้นเป็นเพียงเหตุประกอบการกระทำในปัจจุบันเท่านั้น ไม่ใช่ถือเอาการตักเตือนหลายๆ ครั้ง หรือการทำทัณฑ์บนมาเป็นเหตุเลิกจ้าง โดยไม่ต้องมีการกระทำในปัจจุบันหาได้ไม่ แม้ข้อบังคับที่กล่าวถึงการกระทำผิดซ้ำว่า “พนักงานที่ถูกทำทัณฑ์บนเป็นลายลักษณ์อักษร หากทำผิดซ้ำอีกจะถูกลงโทษขั้นไล่ออก” แต่เมื่อปรากฏว่ามีพนักงานบางคนกระทำผิดซ้ำนายจ้างก็ไม่ได้ลงโทษถึงขั้นไล่ออก แต่กลับตักเตือนต่อมาอีกหลายครั้งบ้าง ครั้งเดียวบ้าง แสดงว่านายจ้างไม่ตั้งใจที่จะลงโทษพนักงานโดยเหตุนั้นแล้ว และต่อมาก็ไม่ปรากฏว่าพนักงานได้กระทำการใดๆ ขึ้นใหม่ พนักงานบางคนถูกทำทัณฑ์บนครั้งเดียวแล้วไม่ปรากฏว่าได้กระทำความผิดประการใดอีก นายจ้างจึงจะเลิกจ้างโดยอาศัยข้อบังคับข้อนี้หาได้ไม่ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับ โดยไม่ปรากฏว่าลูกจ้างกระทำการตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

แม้ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 (4) จะให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายอยู่ด้วย ก็มีได้หมายความว่าถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งเรื่องค่าเสียหายประการใดเป็นอันเด็ดขาดตามนั้น เพราะเหตุว่าแม้แต่โจทก์มาฟ้องคดีขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียทั้งหมด ถ้าศาลเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้อง ศาลก็ยังมีอำนาจให้เพิกถอนคำสั่งนั้นเสียได้ เหตุใดเมื่อศาลเห็นว่าคำสั่งนั้นไม่ถูกต้องเพียง

บางส่วนศาลจึงจะไม่มีอำนาจพิพากษาแก้ไขคำสั่งส่วนที่ไม่ถูกต้องนั้นเสียใหม่
ฉะนั้นเมื่อไม่มีกฎหมายจำกัดอำนาจศาลในการพิพากษาคดีในปัญหาดังกล่าว
ศาลก็ย่อมมีอำนาจพิพากษาคดีได้ตามหลักทั่วไปในการพิพากษาคดี ที่ศาลแรง
งานกลางพิพากษาเปลี่ยนแปลงแก้ไขจำนวนค่าเสียหายให้แตกต่างไปจากจำนวน
ค่าเสียหายตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงกระทำได้โดยชอบ
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2626/2526

ธนาคาร โจทก์มีระเบียบว่าผู้สอบคัดเลือกได้จะต้องเข้ารับการฝึกอบรม
ก่อนบรรจุแต่งตั้ง จำเลยสอบคัดเลือกได้ โจทก์จึงรับจำเลยเข้าทำการฝึกอบรม
และให้จำเลยทำหนังสือรับรองว่า ในกรณีได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว ถ้าจำเลยลา
ออกจากราชการภายใน 18 เดือนนับแต่วันเริ่มเข้ารับการฝึกอบรม ขอมชำระระเบียบ
แก่โจทก์ ดังนี้ การที่โจทก์ให้จำเลยทำหนังสือดังกล่าวแสดงว่าเป็นความประสงค์
ของโจทก์ที่จะให้มีข้อตกลงอันเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานด้วย หากใช่
เป็นการแสดงเจตนาของจำเลยฝ่ายเดียวไม่ หนังสือดังกล่าวจึงเป็นส่วนหนึ่งของ
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบตามหนังสือรับรอง จึง
เป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ศาล
แรงงานกลางมีอำนาจพิจารณาพิพากษาได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2680/2526

โจทก์ทั้งสามเป็นลูกจ้างของจำเลย เดิมสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะ
แห่งประเทศไทย ตั้งกรรมการลูกจ้างไว้ 7 คน ต่อมากรรมการลูกจ้างได้ออกไป
4 คน สหภาพแรงงานฯ แต่งตั้งใหม่ 1 คน และในวันที่ 5 มกราคม 2526 สหภาพ
แรงงานฯ แต่งตั้งโจทก์ทั้งสามเป็นกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ครบ 7 คน ในวันเดียว
กันนั้นเองจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม
2526 แต่มิได้ขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงานกลาง แสดงว่าในวันที่ 5 มกราคม
2526 โจทก์ทั้งสามยังเป็นลูกจ้างของจำเลยและมีสภาพเป็นกรรมการลูกจ้างอยู่ ที่

จำเลยอ้างว่าที่ระบุในคำสั่งว่า ให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2526 ก็เพราะจำเลยต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 582 นั้น ไม่ใช่เหตุผลที่จะฟังว่าการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม ของจำเลยจะมีผลย้อนหลังไปในวันที่ 3 หรือ 5 มกราคม 2526 ตามอุทธรณ์ของจำเลย

เมื่อฟังได้ว่าขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ โจทก์ทั้งสามยังเป็นกรรมการลูกจ้างของสหภาพแรงงานของบริษัทจำเลยอยู่ การที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสาม จำเลยก็ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2751/2526

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รวบรวมหลักฐานรวมทั้งได้ตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ การที่คณะกรรมการฯ ได้นำเอาคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางมาประกอบการพิจารณาด้วย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

แม้คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางจะตรงกับความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็มีได้แปลว่าศาลแรงงานกลางจะถือเอาความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นยุติโดยมิต้องใช้ดุลพินิจรับฟังพยานหลักฐานอย่างอื่น จึงมิใช่เป็นการวินิจฉัยโดยผิดกฎหมายหรือนอกสำนวน เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่าโจทก์กับพวกจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (2) แล้ว ไม่ว่าโจทก์จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนัดหยุดงานหรือไม่ โจทก์ก็ไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121, 123 จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยค่าเสียหายของโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2818/2526

โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างเพื่อพียงฐานะอันเนื่องมาจากประสบปัญหาทางด้านการตลาด และการเลิกจ้างของโจทก์ไม่ใช่การกีดกันแก่งลูกจ้าง แต่ได้กระทำไป

โดยความจำเป็น เพื่อความอยู่รอดของโจทก์ มิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม
ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2837/2526

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างโจทก์กับสหภาพแรงงานและลูกจ้างรายนี้ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 35 (4) แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ฉะนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีอำนาจดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ตามมาตรา 41(2) ซึ่งคำว่า "ข้อพิพาทแรงงาน" ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และคำว่า "สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ที่ให้โจทก์จ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง กับที่ให้โจทก์จ่ายเงินช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานที่เสียชีวิต เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์อื่นของลูกจ้างอันเกี่ยวกับการทำงาน จึงเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อโจทก์กับสหภาพแรงงานฯ และลูกจ้างไม่อาจตกลงกันได้ ข้อเรียกร้องที่ว่านี้ เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ย่อมมีอำนาจที่จะกำหนดอัตราค่าครองชีพ หรือกำหนดเงินช่วยเหลือครอบครัวกรณีพนักงานเสียชีวิต อันเป็นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างโจทก์กับสหภาพแรงงานฯ และลูกจ้างของโจทก์ได้ตามกฎหมาย

เมื่อข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดว่า การประชุมใหญ่วิสามัญ หมายถึงการประชุมที่สมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมด หรือไม่น้อยกว่า 50 คน ลงลายมือชื่อทำหนังสือร้องขอให้คณะกรรมการเรียกประชุมใหญ่ ดังนี้ แม้จะปรากฏว่ามีการปลอมลายมือชื่อของสมาชิกบางคน แต่

จำนวนสมาชิกที่ลงชื่อในหนังสือออกจากนั้นมีจำนวนเกิน 50 คน และไม่ยอกว่าหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมด สหภาพแรงงานจึงชอบที่จะเปิดประชุมใหญ่วิสามัญได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2916 - 2918/2526

จำเลยผิคนัดชำระค่าจ้าง 6 งวด ถือได้ว่า จำเลยผิคนัดสัญญาจ้างแรงงานโจทก์ยอมมีสิทธิที่จะไม่ทำงานให้จำเลยได้ แม้การที่จำเลยผิคนัดชำระค่าจ้างนั้นจำเลยได้เคยชี้แจงให้โจทก์ทุกคนทราบถึงความจำเป็นแล้วก็ตาม แต่ไม่มีผลผูกพันจำเลยที่จะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างอีก ทั้งเมื่อมีการเจรจาถึงเรื่องค่าจ้างที่ค้าง จำเลยก็ไม่อาจกำหนดเวลาชำระค่าจ้างให้เสร็จคราวเดียวกันทั้ง 2 งวดได้ เห็นได้ว่าหากโจทก์ทำงานให้จำเลยต่อไป ก็ไม่มีหลักประกันใดๆ ว่าทำงานแล้วโจทก์จะได้รับค่าจ้าง การที่โจทก์ได้หยุดงานก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้เตรียมการกันก่อนสาเหตุที่หยุดงานเพราะจำเลยไม่จ่ายค่าจ้างให้ เมื่อทุกคนต่างเดือดร้อนเรื่องการเงิน จึงพร้อมใจกันหยุดโดยมิได้นัดหมายกัน เป็นสิทธิของโจทก์ที่จะทำได้หาใช่เป็นการนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์บัญญัติไว้ไม่ หากแต่ถือได้ว่าเป็นการไม่สามารถเข้าปฏิบัติงานตามปกติได้เนื่องจากการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ การนัดหยุดงานของโจทก์จึงไม่ต้องแจ้งให้จำเลยและพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบตามกฎหมายดังกล่าว แม้จำเลยจะเสียหายเนื่องจากการนัดหยุดงานของโจทก์ ก็หาใช่เรื่องที่โจทก์ตั้งใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2927/2526

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดว่า “เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานหรือสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ผู้นั้นมีได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก หรือมีคำสั่งพนักงานอัยการไม่ฟ้อง.....ต้องให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม.....” ซึ่งข้อความดังกล่าวมิได้กำหนดอำนาจของจำเลยที่จะให้พนักงานออกจากงาน หรือเลิกจ้างเพราะเหตุ

มีมลทินมัวหมอง โจทก์ถูกดำเนินคดีอาญาในข้อหาลักทรัพย์ แต่พนักงานอัยการ
สั่งไม่ฟ้อง จำเลยจะให้โจทก์ออกจากงานฐานมีมลทินมัวหมองไม่ได้ ต้องให้
โจทก์กลับเข้าทำงานตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าเดิม

ตามระเบียบการธนาคาร ฉบับที่ 122 ข้อ 7.2 ระบุว่า “ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่ง
พักงานมิได้กระทำความผิดแต่มีมลทิน หรือมัวหมอง หรือปรากฏว่าได้กระทำ
ผิดแต่ถูกลงโทษไม่ถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้อายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง
ของเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันพัก.....” เมื่อผลการสอบสวนทางวินัยโจทก์มีมลทิน
มัวหมอง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างถูกพักงานครึ่งหนึ่งของเดือน
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2955/2526

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 มุ่งที่จะคุ้มครอง
ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ
กรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เพื่อมิ
ให้นายจ้างยกเหตุขึ้นอ้างเพื่อเลิกจ้างบุคคลตามบทบัญญัติมาตรานี้เท่านั้น หาได้
มุ่งคุ้มครองเลยไปถึงลูกจ้างที่ไม่อยู่ในสภาพที่จะเป็นลูกจ้าง เช่น เป็นผู้ขาดคุณสมบัติ
และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ โจทก์เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจย่อมต้องอยู่
ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานฯ พ.ศ. 2518 มาตรา 14 ซึ่ง
บัญญัติว่า “ให้กรรมการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะ
ต้องห้ามตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ พ้นจากตำแหน่งเมื่อพ้น
กำหนดหนึ่งเดือนนับแต่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ”

โจทก์เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานฯ พ.ศ.
2518 มาตรา 9 (3) แม้โจทก์จะเป็นกรรมการสหภาพฯ และเป็นผู้เกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้องที่สหภาพฯ ยื่นต่อจำเลยและยังอยู่ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องก็
ตาม จำเลยก็อยู่ในฐานะที่จะต้องดำเนินการให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งหรือเลิกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานฯ มาตรา 14 ซึ่งจำเลยย่อมทำได้ โจทก์จะยกสิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 ขึ้นอ้างหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2956/2526

ผู้บังคับบัญชาถามโจทก์ว่า“วันเสาร์นี้ว่างหรือไม่จะให้พาชาวต่างประเทศไปชมโรงงาน” โจทก์ซึ่งปกติเป็นคนพูดเสียงดังได้ตอบด้วยเสียงอั้นดังและต่อหน้าพนักงานอื่นว่า “ว่างแต่ไม่ไป เพราะไม่ได้ โอ. ที. อยู่บ้านทำบัญชีดีกว่า” ยังถือไม่ได้ว่า กิริยาวาจของโจทก์เป็นการไม่สุภาพเรียบร้อย

โจทก์ไม่ได้รับการพิจารณาจ่ายโบนัสและขึ้นเงินเดือนเพราะกระทำผิดวินัยฐานมีกิริยาวาจไม่สุภาพเรียบร้อยเพียงประการเดียว เมื่อฟังไม่ได้ว่าโจทก์กระทำผิดวินัย และมีหลักเกณฑ์การพิจารณาอีกหลายข้อที่จำเลยยังไม่ได้พิจารณา ศาลจึงชอบที่จะพิพากษาให้จำเลยพิจารณาจ่ายเงิน โบนัสและการขึ้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ของการพิจารณาในเรื่องทั้งสองนั้นใหม่

ตามคำสั่งจ้างโจทก์ หนังสือสัญญาจ้าง และข้อบังคับของจำเลย จำเลยมีอำนาจที่จะพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งโจทก์ให้ไปดำรงตำแหน่งในส่วนงานต่างๆ ได้ตามความเหมาะสมหาได้จ้างในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะไม่ เมื่อตำแหน่งใหม่เท่ากับตำแหน่งเดิม ค่าจ้างเท่าเดิม การย้ายโจทก์จึงมิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จำเลยจึงมีสิทธิและอำนาจที่จะย้ายโจทก์ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2997/2526

เงินชดเชยหมายความว่า เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ส่วนเงินกองทุนสงเคราะห์ตามระเบียบของจำเลยประกอบด้วยเงินของจำเลยส่วนหนึ่งและของพนักงานอีกส่วนหนึ่ง มิใช่เป็นเงินจำเลยทั้งหมด ทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายแตกต่างไปจากค่าชดเชย ส่วนเงินบำนาญเป็นเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับ

ราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน จึงเป็นเงินที่มีวัตถุประสงค์ยิ่งกว่าให้เป็นเงินจำนวนหนึ่งแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง ดังนั้น ทั้งเงินกองทุนสงเคราะห์บำเหน็จบำนาญจึงเป็นเงินประเภทอื่นหาใช่ค่าชดเชยไม่ จำเลยจะอ้างเอาการจ่ายเงินดังกล่าวซึ่งแม้จะสูงกว่าค่าชดเชยมาเป็นเหตุปฏิเสธการจ่ายค่าชดเชยมิได้ จำเลยประกาศให้ลูกจ้างทราบว่าเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์และลูกจ้างไปแล้วนั้นมีเจตนาจ่ายแทนค่าชดเชย ก็หาใช่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันจะมีผลบังคับไม่ เพราะเป็นการแสดงเจตนาของจำเลยฝ่ายเดียวและไม่มีลักษณะเป็นคุณแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3194/2526

จำเลยกับสหภาพแรงงานได้ทำข้อตกลงกันว่าการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของครูสภาในขณะใดให้ถือหลักเกณฑ์การพิจารณาตามมติของคณะกรรมการหรือระเบียบของทางราชการที่กำหนดสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจในขณะนั้น ต่อมาคณะกรรมการมีมติวางหลักเกณฑ์ให้รัฐวิสาหกิจใช้ดุลพินิจในการประเมินผลงานตามสมควร ต่อมาหัวหน้าส่วน หัวหน้าฝ่ายกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของครูสภาขึ้น โดยกำหนดหัวข้อเป็นแนวทางในการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลงานเป็นเพียงแนวทางปฏิบัติของหัวหน้าส่วน หัวหน้าฝ่าย เพื่ออนุมัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมติของคณะกรรมการเท่านั้น หัวหน้าส่วน หัวหน้าฝ่าย จึงมีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวไม่ใช่ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันจะต้องให้สหภาพแรงงานฯ มีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วยตามบันทึกข้อตกลงระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3344/2526

พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน ถ้าไม่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลแล้ว ไม่ใช่ นายจ้าง

พนักงานที่มีอำนาจเสนอให้บำเหน็จ เสนอลงโทษพนักงานและคนงาน
ได้นั้น มิได้ทำให้ฐานะของพนักงานที่เป็นลูกจ้าง กลายสภาพเป็นนายจ้างไปด้วย
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3349/2526

เดิมบริษัทจำเลยมีข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างเมื่อลูกจ้างอายุครบ 55 ปี
ซึ่งจะต้องออกจากงานตามข้อบังคับของจำเลย ลูกจ้างจะได้รับบำเหน็จและค่า
ชดเชย ต่อมามีการแก้ไขข้อบังคับตัดเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จออกไป คงจ่ายแต่
ค่าชดเชยเพียงอย่างเดียว การแก้ไขข้อบังคับนี้จำเลยได้ส่งข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่ม
เติมนี้ออกจดทะเบียนต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย โดยพนักงานบริษัทรวมทั้งโจทก์
ได้ลงชื่อทำยบันทึกรับการแก้ไขเปลี่ยนแปลง โจทก์อ้างเพียงเหตุว่า ข้อตกลงนี้มีผล
ทำให้เงินบำเหน็จถูกยกเลิก และกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยเพียงอย่างเดียว เป็นการ
ขัดต่อพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ประการเดียวเท่านั้น ดังนี้
ต้องถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ผ่านขั้นตอนตามกฎหมายมาโดยถูกต้อง
ฟังได้ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่แก้ไขมีผลผูกพันโจทก์ ฉะนั้น
การแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3507 - 3509/2526

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีความว่า ในเดือนเมษายน และเดือน
พฤษภาคม ลูกจ้างจะไม่ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อน เว้นแต่จะใช้สิทธิวันหยุด
พักผ่อนแทนวันลาป่วย ลากิจ ที่จำเป็นจริงๆ นั้น ไม่อาจแปลได้ว่า เป็นดุลพินิจ
อันเด็ดขาดของนายจ้างที่จะกำหนดเอาเองว่า กรณีใดร้ายแรงถึงขนาดที่จะถือว่า
เหตุจำเป็นจริงๆ หรือไม่ หากแต่จะต้องพิจารณาถึงสภาพความจำเป็นของผู้ลากิจ
ลาป่วยเป็นเรื่องๆ ไป ดังนี้ เมื่อจำเลยอนุญาตให้โจทก์ลาป่วยได้ตามความเป็น
จริงที่โจทก์อ้าง เพราะโจทก์แต่ละคนปวดศีรษะอย่างแรง เป็นไข้ท้องเสียอย่าง
แรง และเวียนศีรษะ เห็นได้ว่าเป็นความจำเป็นจริงๆ อัน โจทก์แต่ละคนยอมไม่

สามารถทำงานได้ตามปกติ กรณีจึงเข้าหลักเกณฑ์ตามข้อตกลงดังกล่าวที่โจทก์
ทุกคนจะพึงใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนแทนวันลาป่วยของโจทก์แต่ละคนได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3574/2526

โจทก์เป็นลูกจ้างประจำของจำเลยที่ 15 และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
โจทก์กระทำผิดวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวม 11 ครั้ง เป็นความผิด
ฐานลักทรัพย์ คือความผิดครั้งที่ 3 และครั้งที่ 5 ซึ่งเป็นการกระทำความผิดอาญา
โดยเจตนาแก่นายจ้างเข้าข่ายที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (1) และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 15
แต่จำเลยที่ 15 ซึ่งเป็นนายจ้างมิได้ใช้สิทธิเลิกจ้าง คือ ความผิดครั้งที่ 3 จำเลยที่
15 ให้โจทก์ทำหนังสือยอมรับผิดและให้โจทก์ทำงานต่อมา ความผิดครั้งที่ 9
ได้ใช้วิธีตักเตือนเป็นหนังสือถือว่าเป็นการผิดวินัยฐานไม่เชื่อฟังและไม่ปฏิบัติตาม
ตามคำสั่งบริษัทหรือผู้บังคับบัญชา อันเป็นการลงโทษตามข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงานข้อ 12 แสดงว่าจำเลยที่ 15 ไม่ตั้งใจที่จะลงโทษโจทก์โดยการเลิกจ้าง
ตามข้อบังคับฯ ข้อ 13 แล้ว ดังนั้น จำเลยที่ 15 นายจ้างจะเลิกจ้างโจทก์ตามข้อ
บังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ 13 โดยอ้างเหตุจากความผิดที่โจทก์ถูกลงโทษไป
แล้วอีกไม่ได้ และความผิดครั้งสุดท้ายของโจทก์เป็นเพียงขาดงาน 1 วัน ซึ่งเป็น
ความผิดเล็กน้อยและโจทก์ไม่เคยกระทำผิดลักษณะนี้มาก่อน จึงไม่เข้าข้อยกเว้น
ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (1) – (5) จำเลยที่ 15 เลิกจ้าง
โจทก์ระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จึงเป็นการกระทำอัน
ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3602/2526

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 14 มิได้เรียกเก็บเงินจากลูกค้า
ในกรณีที่นำผู้หญิงมาค้างแรมด้วยเพื่อประโยชน์ของตนเอง โจทก์อุทธรณ์ว่า
จำเลยที่ 14 เรียกเก็บเงินจากลูกค้าเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง เพื่อนำไปสู่อุปโภค

กฎหมายว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จึงเป็น
อุทธรณ์ข้อเท็จจริง

การที่ลูกคำพาหญิงมานอนด้วย โจทก์มีระเบียบว่าลูกคำจะต้องเสียเงิน
เพิ่มหา มีระเบียบว่าพนักงานที่ทราบเรื่องนี้จะต้องแจ้งให้ฝ่ายรักษาความปลอดภัย
ทราบ จำเลยที่ 14 ทราบแล้วไม่แจ้งกลับทำเสียเอง เป็นเพียงทำนอกเหนือหน้าที่
ของตนไม่ถูกต้องตามระเบียบเท่านั้น สำหรับลูกคำที่รู้สึกโกรธจำเลยถึงกับไป
พักที่โรงแรมอื่นนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกเฉพาะตัวของลูกคำ
เท่านั้น การกระทำของจำเลยที่ 14 จึงไม่ใช่กรณีร้ายแรงไม่เข้าข้อยกเว้นตาม
พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (3) การเลิกจ้างจำเลยที่ 14 จึง
เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3671/2526

นายชัยศกับพวกผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเหมืองแร่ระนอง
สหภาพแรงงานเหมืองแร่ระนองได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทโจทก์ และได้มีข้อ
ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับโจทก์ นายชัยศกับพวกซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงานจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ แม้จะเกิดจากข้อตกลงระหว่าง
โจทก์กับสหภาพแรงงานซึ่งกำหนดให้ผู้จัดการใหญ่ในนามของโจทก์ มีสิทธิเลิก
จ้างลูกจ้างในเวลาใดก็ได้ นั้น ข้อบังคับดังกล่าวเป็นการขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติ
แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ไม่มีผลบังคับ

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทโจทก์ ไม่ได้กำหนดว่าลูกจ้าง
จะต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อมีอายุครบ 60 ปี อันเป็นการกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติ
ของพนักงานหรือลูกจ้างของโจทก์ ตามข้อบังคับเพียงแต่ให้อำนาจผู้จัดการใหญ่
ในนามของโจทก์ที่จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยจ่ายเงินเดือนถึงวันเลิกจ้าง
และค่าชดเชยตามข้อบังคับ คนที่มีอายุ 60 ปีมิได้หมายความว่า จะหย่อนสมรรถ
ภาพในการทำงานอันทำให้มีผลงานน้อยกว่าคนที่มีอายุยังไม่ครบ 60 ปีเสมอไป

เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ มิได้กำหนดว่าลูกจ้างจะต้องพ้นจากตำแหน่งหรือออกจากงานเมื่อมีอายุครบ 60 ปี ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างที่โจทก์เลิกจ้างนั้นหย่อนสมรรถภาพในการทำงานหรือทำงานได้ผลน้อยลงเนื่องจากอายุเกิน 60 ปี ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อันมีผลกระทบถึงปัญหาทางเศรษฐกิจหรือความอยู่รอดของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง การที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว ในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มาตรา 123
