

คำพิพากษาฎีกาปี 2529

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1 - 2/2529

เดิมจำเลยมีข้อบังคับว่าพนักงานกระทำผิดวินัยที่อาจถูกลงโทษถึงไล่ออกหรือให้ออกแล้ว จำเลยต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นอย่างน้อย 3 คน เพื่อทำการสอบสวน ต่อมาสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาคยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยว่า “ให้ กปภ.ยินยอมให้ สร.กปภ. ร่วมเป็นกรรมการสอบสวนพนักงาน กปภ. ที่มีความผิดทุกครั้ง” ในที่สุดสหภาพแรงงานฯ และจำเลยตกลงกันได้โดยทำบันทึกข้อตกลงไว้ว่า “การประปาส่วนภูมิภาคตกลงให้ผู้แทนสหภาพแรงงาน กปภ. ร่วมเป็นกรรมการสอบสวนพนักงานและลูกจ้างที่ถูกกล่าวหา หรือมีความผิด เฉพาะกรณีที่ถูกกล่าวหาหรือมีความผิดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน กปภ. เข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนโดยสหภาพแรงงานฯ จะเป็นผู้เสนอชื่อผู้แทนสหภาพแรงงาน กปภ. ไม่น้อยกว่า 1 คน ให้ กปภ.พิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการ และต้องเป็นบุคคลที่อยู่ในหลักเกณฑ์และคุณสมบัติตามข้อบังคับและระเบียบ” ข้อตกลงดังกล่าวการสอบสวนทางวินัยแก่พนักงานลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาคที่ถูกกล่าวหาต้องมีผู้แทนของสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาคร่วมเป็นกรรมการด้วย

โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กปภ. ถูกกล่าวหาว่าทุจริต จำเลยแต่งตั้งคณะกรรมการ 3 คนสอบสวนโจทก์กรรมการดังกล่าวไม่มีผู้แทนของสหภาพแรงงาน กปภ. ร่วมด้วย คณะกรรมการจึงขอให้โจทก์ทราบ โจทก์แจ้งเรื่องให้สหภาพแรงงาน กปภ. ทราบ สหภาพแรงงานฯ มิได้เสนอชื่อผู้แทนให้จำเลยพิจารณาแต่งตั้งร่วมเป็นกรรมการด้วย ต่อมาโจทก์ให้การต่อคณะกรรมการที่จำเลยแต่งตั้ง เช่นนี้การสอบสวนโจทก์หาข้อผิดด้วยบันทึกข้อตกลงดังกล่าวไม่

คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าโจทก์ทำผิดตามข้อกล่าวหาและจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6 - 10/2529

โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มิใช่ราชการส่วนกลาง จึงไม่ได้รับการยกเว้นมิให้ใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 173/2529

การที่จำเลยตกลงรับโจทก์เข้าทำงานนั้น ไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดว่าไม่ต้องทำสัญญาจ้าง การที่จำเลยยินยอมให้โจทก์เข้าทำงานไปก่อนโดยมิได้ทำสัญญาจ้างทันที จะถือว่าจำเลยรับโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างโดยปราศจากเงื่อนไขใดๆ หาได้ไม่ หลังจากโจทก์ทำงานได้ 1 เดือน โจทก์ก็ตกลงทำสัญญาจ้างกับจำเลย แสดงว่าในการจ้างนั้นโจทก์กับจำเลยต่างมีเจตนาจะทำสัญญาจ้างผูกมัดต่อกันไว้ เมื่อโจทก์ทำสัญญาจ้างกับจำเลยด้วยความสมัครใจ สัญญาจ้างย่อมมีผลผูกพันโจทก์ หาใช่เป็นการทำสัญญาจ้างซึ่งจะถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 ไม่ เมื่อสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดนั้น จำเลยได้รับยกเว้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 วรรคสาม ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 237/2529

จำเลยมีข้อบังคับว่า “พนักงานที่มีความประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากงานล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน และวันที่จำเลยอนุมัติให้ลาออกให้ เป็นวันสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อนี้จำเลยจะริบเงินประกันตามความเสียหายของพนักงานผู้นั้นทั้งหมดทันที” ข้อบังคับนี้ความหมายเพียงกำหนดระเบียบการลาออก มิใช่หมายความว่าจำเลยมีสิทธิหรือมีอำนาจที่จะกำหนดการลาออกจากงานของโจทก์เป็นวันอื่นนอกจากใบลาได้ การลาออกเป็น

สิทธิของโจทก์ที่จะลาออกเมื่อใดก็ได้ ทั้งนี้ภายใต้ข้อบังคับของจำเลยซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โจทก์ยื่นใบลาออกถูกต้องตามข้อบังคับแล้ว เป็นสิทธิของโจทก์ที่จะกำหนดวันลาออกของตนได้ จำเลยไม่ชอบที่จะอนุมัติวันลาเป็นประการอื่น การที่จำเลยอนุมัติให้โจทก์ลาออกก่อนกำหนดยอมเป็นที่เห็นได้ว่า ทำให้โจทก์ขาดค่าจ้างที่จะได้รับนับแต่วันยื่นใบลาจนถึงวันที่โจทก์ประสงค์ลาออกอย่างแท้จริงและยังความเสียหายแก่โจทก์ จำเลยต้องจ่ายค่าเสียหายส่วนนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 391 – 392/2529

การที่จำเลยประสบการขาดทุนจำนวนมากเป็นเวลา 2 ปีติดต่อกันตลอดมา จำเลยย่อมมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนการดำเนินธุรกิจของตนเพื่อหลีกเลี่ยงภาวะที่กำลังประสบอยู่นั้น จึงต้องกระทำการลดรายจ่ายของจำเลยเป็นเบื้องต้น โดยไม่จำเป็นต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้า การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 556 - 557/2529

ระเบียบพนักงานบริษัทจำเลยเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงมีผลใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างระเบียบดังกล่าวกำหนดว่า“ผู้ถูกลงโทษอาจอุทธรณ์คำสั่งลงโทษโดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์แสดงพยานหลักฐานและเหตุผลยื่นต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ภายใน 60 วันนับจากวันทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด คณะกรรมการอุทธรณ์ให้แต่งตั้งโดยประธานกรรมการหรือผู้จัดการแล้วแต่กรณี” เมื่อระเบียบของจำเลยกำหนดวิธีการลงโทษและวิธีการอุทธรณ์เป็นขั้นตอนไว้ และลูกจ้างได้ปฏิบัติตามขั้นตอนแล้ว จำเลยผูกพันต้องปฏิบัติไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์วินิจฉัยให้รับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิม โดยลดขั้นเงินเดือนคนละ 1 ขั้น จำเลยต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 605/2529

คดีเดิม ศาลแรงงานกลางยังมีได้วินิจฉัยประเด็นแห่งคดี หรือประเด็นข้อ

พิพาทโดยอาศัยเหตุใดเหตุหนึ่งแต่ประการใด เพราะโจทก์ถอนฟ้องเสียก่อนเพื่อจะดำเนินการให้ถูกชั้นตอนตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 124 และ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8 ก่อนผลแห่งการถอนคำฟ้องย่อมลบล้างผลแห่งการยื่นคำฟ้องรวมทั้งกระบวนการพิจารณาอื่นๆ อันมีมาต่อภายหลังยื่นคำฟ้อง และกระทำให้โจทก์กับจำเลยกลับคืนเข้าสู่ฐานะเดิมเสมือนหนึ่งมิได้มีการยื่นฟ้องเลย ดังนั้น โจทก์มาฟ้องใหม่ได้ไม่เป็นฟ้องซ้ำตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่ง มาตรา 148

พนักงานลูกจ้างขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยจำเลยเผยแพร่ออกสาร และนัดชุมนุมกัน จำเลยจึงออกคำสั่งห้ามการกระทำดังกล่าว トラบใดที่จำเลยยังห้ามอยู่ การฝ่าฝืนย่อมมีอยู่ตลอดมาทุกวัน สหภาพแรงงานโจทก์ย่อมมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ อยู่ตรงนั้น การนับเวลา 60 วันจะเริ่มนับแต่วันที่จำเลยมีคำสั่งห้ามการกระทำเป็นวันเริ่มต้นเพียงวันเดียวเป็นยุติทีเดียวหาได้ไม่

สหภาพแรงงานเป็นสถาบันหนึ่งซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน การเผยแพร่ออกสารและนัดชุมนุมเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวหากกระทำในที่ตั้งสำนักงานของตน หรือบริเวณที่ตนมีสิทธิโดยลำพังไม่ข้องแหว่นายจ้างแล้ว ย่อมเป็นสิทธิขั้นมูลฐานและเป็นสิทธิเสรีที่สหภาพแรงงานย่อมกระทำได้ แต่การที่สหภาพแรงงานจะกระทำกิจกรรมสองประการนั้นในสถานประกอบกิจการ หรือบริเวณสถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้น ควรมิข้อกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า ควรเผยแพร่ออกสารนัดชุมนุมเรื่องใด ลักษณะใด ณ ที่ใดในบริเวณของนายจ้าง จึงจะเป็นที่ที่เหมาะสม ไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ประการใด เพราะฉะนั้นการเผยแพร่ออกสาร และการนัดชุมนุมจึงควรต้องมีการควบคุมบ้างพอสมควร เกี่ยวกับเรื่อง ลักษณะ การใช้ถ้อยคำ และสถานที่ เพราะสถานประกอบกิจ

การหรือบริเวณเป็นของจำเลยผู้มีอำนาจสิทธิขาดบริบูรณ์ในสถานที่นั้น การส่งข้อความในเอกสารหรือแจ้งเรื่อง ลักษณะให้จำเลยพิจารณาอนุญาตก่อนจึงเป็นวิธีที่ดี เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยให้ดียิ่งขึ้น จำเลยผู้เป็นเจ้าของอาคารสถานที่ประกอบกิจการย่อมมีอำนาจกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่เป็นการขัดขวางการดำเนินการของโจทก์ ไม่เป็นการแทรกเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจการของโจทก์ ถ้าโจทก์กระทำในที่อื่นนอกสถานประกอบกิจการและบริเวณของจำเลย โจทก์ย่อมกระทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 613/2529

จำเลยถือเอาเหตุที่โจทก์ขาดงานเป็นเหตุหนึ่งประกอบการพิจารณาไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้โจทก์ เมื่อเหตุดังกล่าวไม่อาจถือเป็นความผิดของโจทก์ การที่จำเลยนำเหตุนี้ไปประกอบการพิจารณาเป็นโทษแก่โจทก์ย่อมเป็นการไม่ชอบ แต่เมื่อตัดเหตุดังกล่าวออกแล้ว ยังมีเหตุอื่นอีกหลายประการที่จำเลยใช้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี จำเลยจึงต้องพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของโจทก์ใหม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 731/2529

กฎและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ให้จำเลยจ่ายบำเหน็จและเป็นผู้ออกภาษีเงินได้ส่วนบุคคลให้ นั้น ระบุไว้ชัดเจนว่าสำหรับพนักงานประจำที่มีฝ่ายจัดการ โจทก์เป็นพนักงานฝ่ายจัดการจะนำข้อบังคับนี้มาใช้ไม่ได้ จึงไม่อาจอ้างสิทธิว่าจำเลยจะต้องออกภาษีเงินได้ให้จากข้อบังคับนี้

เงินสมทบกองทุนเงินสะสมเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กฎหมายแรงงานมิได้บังคับให้ปฏิบัติ โจทก์จำเลยมีสิทธิตกลงกันเป็นอย่างอื่นได้หาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนไม่ เมื่อโจทก์ทำบันทึกขณะลาออกจากงานว่า นอกจากเงินตอบแทนที่จำเลยให้โจทก์แล้ว โจทก์จะไม่ใช้สิทธิเรียกร้องเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากจำเลยอีก โจทก์จึงต้องผูกพันตามบันทึกนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 811 - 818/2529

โจทก์ทั้งแปดทำงานฝ่ายช่างและฝ่ายผลิตซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถหรือความชำนาญเป็นพิเศษให้แก่จำเลยมานานจนบางคนได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นหัวหน้างาน ซึ่งมีเงินเพิ่มประจำตำแหน่ง การที่จำเลยออกคำสั่งให้โจทก์ทั้งแปดไปทำงานแผนกทำความสะอาด ซึ่งไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถหรือความชำนาญเป็นพิเศษ แม้นายจ้างจะมีสิทธิสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของลูกจ้างได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นแก่สภาพแห่งงานของนายจ้าง แต่เมื่อตำแหน่งหน้าที่ใหม่ต่ำกว่าตำแหน่งหน้าที่เดิม จึงเป็นการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานที่ไม่เป็นไปโดยสมควร ทั้งทำให้โจทก์บางคนไม่ได้รับเงินเพิ่มประจำตำแหน่งที่เคยได้ การกระทำของจำเลยถือได้ว่าเป็นการประพฤติดิสภาพการจ้าง เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ ต้องให้โจทก์กลับเข้าทำงานหน้าที่เดิม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 862/2529

การที่นายจ้างหรือลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 วรรคแรก บัญญัติให้ต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ไม่มีข้อยกเว้นว่าการยื่นข้อเรียกร้องสามารถทำเป็นข้อเสนอในการเจรจาได้ เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องได้ถอนข้อเรียกร้องของฝ่ายตน ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจากสาเหตุที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องย่อมระงับไป สิทธิของนายจ้างที่จะปิดงานย่อมระงับไปด้วย นายจ้างจะอ้างเหตุว่าในระหว่างเจรจาดำเนินการได้เสนอให้อายุสัญญาข้อตกลงมีกำหนด 2 ปี เป็นการยื่นข้อเรียกร้องของนายจ้างแล้วไม่ได้ เพราะมิได้ดำเนินการดังที่กฎหมายบัญญัติไว้

ข้อพิพาทแรงงานระงับไปโดยลูกจ้างถอนข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างยังเปิดบริษัทดำเนินการอยู่ตลอดมา แต่บ้ายเบี่ยงปิดงานไม่ยอมรับเฉพาะลูกจ้างซึ่งยื่นข้อเรียกร้องเข้าทำงาน เมื่อสัญญาจ้างแรงงานยังมีอยู่ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ยังปิดงานเฉพาะลูกจ้างดังกล่าวนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 955/2529

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 ใช้บังคับสำหรับกรณีที่มีการเลิกจ้างกันแล้วนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ส่วนนายจ้างจะมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ย่อมต้องพิจารณาตามข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่ละสถานประกอบการเป็นรายๆ ไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 993/2529

มติคณะรัฐมนตรีเรื่อง โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจกำหนดไว้ด้วยว่า ในการปรับอัตราเงินเดือนนั้น รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งต้องคำนึงถึงฐานะและความสามารถทางการเงินประกอบด้วย โดยให้ได้รับเพิ่มขึ้นไม่เกินไปกว่าตารางปรับค่าจ้างเงินเดือน ดังนี้ โครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนดังกล่าวเป็นอัตราขั้นสูงที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะพิจารณาปรับให้ลูกจ้างของตนได้ ไม่ใช่อัตราตายตัวที่รัฐวิสาหกิจทุกแห่งจะต้องปรับแก้ลูกจ้างของตน เมื่อกิจการโรงงานกระสอบของจำเลยขาดทุน จำเลยย่อมมีอำนาจปรับค่าจ้างเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าขั้นสูงโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนได้

ตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยในเรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมิใช่เป็นสิทธิอันเด็ดขาดที่โจทก์จะต้องได้รับเสมอไป กรณีย่อมต้องอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาว่าควรจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้หรือไม่ด้วย เมื่อจำเลยต้องปิดกิจการโรงงานกระสอบ โดยที่ยังไม่ทันได้มีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน โจทก์จะขอให้บังคับจำเลยรับผิดชอบในเงินเดือนที่ยังไม่ได้พิจารณาเพิ่มให้หาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 996 – 998/2529

เงินบำเหน็จกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมิได้บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานแต่เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วยสมัครใจเพื่อตอบแทนคุณความดีของลูกจ้างที่ทำงานด้วยดีตลอดมาจนออกจากงานไป เพราะฉะนั้นนายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน

บำเหน็จประการใดก็ได้สุดแต่นายจ้าง หรือสุดแต่ข้อบังคับหรือระเบียบว่าด้วย
กรณีนี้แต่ละสถานประกอบกิจการเป็นรายๆ ไป แม้ค่าครองชีพถือเป็นส่วนหนึ่ง
ของค่าจ้างและเคยนำมารวมเป็นฐานคำนวณเงินบำเหน็จมาก่อน แต่ถ้านายจ้าง
ออกข้อบังคับหรือระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินบำเหน็จใหม่ในภายหลังระบุไม่ให้
นำค่าครองชีพมารวมเป็นฐานคำนวณเงินบำเหน็จอีกต่อไป การจ่ายเงินบำเหน็จก็
ต้องเป็นไปตามข้อบังคับหรือระเบียบฉบับใหม่นั้น

ข้อบังคับของจำเลยว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะ ข้อ 8 กำหนดว่า
“เงินเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะเป็นเงินช่วยเหลือพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะ จึง
ไม่นำไปรวมเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อคำนวณเป็นค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาใน
วันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย หรือเงินอื่นใด” ตามข้อความดังกล่าว
เห็นความมุ่งหมายของจำเลยได้ว่าเงินเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะนี้เป็น “เงินเพิ่ม
พิเศษ” โดยแท้ ไม่ประสงค์จะนำไปรวมเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง อันจะมีผลเพื่อ
ให้นำไปรวมเป็นฐานคำนวณเงินบำเหน็จ และจำเลยยังได้เน้นไว้ตอนท้ายไว้แจ้ง
ชัดอีกว่า นอกจากจะไม่นำไปรวมเป็นเงินประเภทต่างๆ ตามที่ระบุไว้แล้ว ยังจะ
ไม่นำไปรวมเป็น “เงินอื่นใด” ซึ่งย่อมหมายความว่ารวมถึงเงินบำเหน็จอีกด้วย จะ
นำเงินเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะไปรวมเป็นฐานคำนวณเงินบำเหน็จด้วยไม่ได้
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1016/2529

ตามระเบียบการของจำเลย ระบุเหตุที่ลูกจ้างสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง
ของจำเลยไว้หลายกรณี รวมทั้งกรณีที่ลูกจ้างมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ด้วย ซึ่ง
จำเลยอาจเลิกจ้างโจทก์ก่อนที่โจทก์จะอายุครบ 60 ปี หรือโจทก์อาจลาออกจาก
งานก่อนอายุครบ 60 ปีก็ได้ โดยไม่ถือเป็นการผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
แม้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลยจะระบุว่าสิ้นสุดลงเมื่อโจทก์อายุครบ 60 ปี
บริบูรณ์ ก็เป็นเพียงข้อกำหนดอันหนึ่งที่เป็นเหตุให้สัญญาจ้างระงับเท่านั้น กรณี
ดังกล่าวถือไม่ได้ว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1277 – 1278/2529

ค่าจ้างเป็นเงินซึ่งกำหนดขึ้นตามข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉะนั้น ทรายใดที่การจ้างยังไม่ระงับจำเลยผูกพันต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยจะมีสิทธิไม่จ่ายค่าจ้างต่อเมื่อสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้ จำเลยหยุดกิจการเพราะโรงงานของจำเลยถูกเพลิงไหม้จนไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ต่อ เมื่อจำเลยมิได้เลิกจ้างโจทก์จึงไม่ใช่เหตุที่ทำให้การจ้างเป็นอันระงับ แม้โจทก์จะมีได้ทำงานให้แก่จำเลย แต่โจทก์พร้อมที่จะทำงานตามหน้าที่ให้แก่จำเลย การที่จำเลยไม่มีงานให้โจทก์ทำซึ่งไม่ใช่เป็นความผิดของโจทก์ จำเลยจะถือเป็นเหตุงดจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์หาได้ไม่ ไม่ปรากฏตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้ว่าในกรณีเช่นนี้จำเลยมีสิทธิงดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง จำเลยจะอ้างเหตุที่จำเลยประสบภัยเป็นข้ออ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์นั้น ย่อมไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1376 - 1379/2529

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามมีสาเหตุมาจากโจทก์ทั้งสามขัดคำสั่งไม่ยอมไปทำงานตามคำสั่งย้ายและละทิ้งหน้าที่ มิใช่มีสาเหตุจากการที่โจทก์ทั้งสามร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน จึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามและของจำเลยที่ 2 กับจำเลยที่ 14 ที่ให้เหตุผลต่างๆ ว่าจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ทั้งสามด้วยเหตุที่โจทก์ทั้งสามไปร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน เป็นอุทธรณ์ได้เถียงดุลพินิจในการชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานของศาลแรงงาน เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54

คดีมีข้อโต้แย้งกันว่า “การเลิกจ้าง” ของจำเลยที่ 1 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ มิใช่โต้แย้งกันในข้อที่ว่าจำเลยที่ 1 “กระทำการใดๆ” อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) ซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสามที่ว่าจำเลยที่ 1 สั่งย้ายตำแหน่ง หน้าที่ และเปลี่ยนค่าจ้างโจทก์ทั้งสามอันเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงไม่เป็นข้อที่โต้แย้งกันว่ากันมาแล้วในศาลแรงงานกลาง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1512/2529

“ครูที่สอน”ตามที่ปรากฏในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่สามารถเข้าใจได้ว่าหมายถึง “ครูประจำชั้น” หรือ “ครูที่ปรึกษา” หรือ “ครูธุรการ” จากความในวรรคแรกของบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีความว่า “ตามที่ครูและนักการ (คงหมายถึงนักการภารโรง) โรงเรียนคูสิตพัฒนิกการโดยตัวแทน ได้ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2526.... ได้มีการเจรจาเพื่อตกลงกันอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2526 เวลา 17.00 น. และสิ้นสุดการเจรจาข้อเรียกร้องในเวลา 22.30 น. โดยปรากฏผลดังนี้.....ข้อเรียกร้องที่ 2.....” จากความในวรรคแรกนั้นแสดงให้เห็นมูลที่มาแห่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ว่า เกิดแต่ข้อเรียกร้องฯ เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2526 เมื่อ “ครูที่สอน” ในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ความชัดเจนว่า หมายถึง “ครูประจำชั้น” หรือ “ครูที่ปรึกษา” หรือ “ครูธุรการ” จึงชอบที่จะนำเอาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเป็นมูลนั้นมาประกอบการแปลความหมายได้ว่า “ครูที่สอน” นั้นหมายถึง ครูประเภทใด เป็นการสืบอธิบายความหมายของบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มิใช่เป็นการนำสืบเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ความในวรรคแรกของข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีความว่า “เนื่องด้วยคณะครูที่มีรายชื่อข้างล่างดังต่อไปนี้ ได้มีความเห็นพ้องต้องกันขอเพิ่มเติม

แก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อเจรจาตกลง ดังนี้.....” ครั้นแล้วมีข้อ
เรียกร้องปรากฏอยู่ 10 ข้อ ส่วนบนของข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างแผ่น
ที่ 2 ก็มีข้อความปรากฏว่า “รายชื่อและลายมือชื่อของครูและนักการมีจำนวนทั้ง
สิ้น 88 คน ทุกคนได้ทราบข้อเรียกร้องที่มีการขอเพิ่มเติมแก้ไขเกี่ยวกับสภาพการ
จ้างอย่างถูกต้องแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อด้วยใจสมัคร” แล้วมีลายมือชื่อถึง 88 ชื่อ
จริงรับกับความในส่วนบนนั้น ดังนี้ ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้จึงเป็น
ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของครูและนักการตามที่บันทึกข้อตกลงเกี่ยว
กับสภาพการจ้างทำความไว้ในวรรคแรกนั่นเอง มิใช่เป็นข้อเรียกร้องของสหภาพ
แรงงานครูโรงเรียนเอกชนตามที่โจทก์ทั้งห้าอุทธรณ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1596/2529

เหตุขออนุญาตเลิกจ้างตามคำร้องเป็นประการใด ศาลขอที่จะพิจารณา
แต่เหตุนั้นโดยเฉพาะ จะนำเหตุอื่นที่ไม่เป็นข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาอัน
เป็นเหตุนอกคำร้องนอกประเด็นมาพิจารณาแล้วยกเอาเหตุอื่นนั้นมาเป็นข้อเลิก
จ้าง หากชอบด้วยกระบวนการพิจารณาไม่ เมื่อเหตุตามคำร้องรับฟังไม่ได้ ก็ชอบที่จะ
ยกคำร้องของผู้ร้องเสีย

นายจ้างขออนุญาตเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยอ้างเหตุว่า
สินค้าของนายจ้างสูญหายเกิดจากลูกจ้างทุจริตหรือเกิดจากการร่วมทุจริตกับผู้อื่น
หรือเกิดจากการประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง เมื่อเหตุตามคำร้องฟังไม่ได้ศาลแรง
งานจะยกเอาเหตุที่ลูกจ้างเคยทำคำแถลงการณ์ในลักษณะชักชวนให้พนักงาน
กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชามาเป็นเหตุเลิกจ้างไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1662/2529

คำร้องที่ผู้ร้องอ้างเพื่อเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง อ้างว่า
ประสบปัญหาขาดทุนติดต่อกันมาหลายปีจึงยุบหน่วยงานแอร์ของฝ่ายทอผ้าและ
เลิกจ้างพนักงานในหน่วยงานนี้รวมทั้งผู้คัดค้าน ส่วนผู้คัดค้านอ้างว่าหน่วยงาน
แอร์เป็นหน่วยงานที่จำเป็นและหน่วยงานนี้ยังคงมีและมีได้ยุบเลิก การที่ศาลแรง

งานกลางวินิจฉัยว่าหน่วยงานแอร์ที่ผู้ร้องยุบเลิกนี้เป็นหน่วยงานสำคัญ มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานอยู่ หากไม่มีการปฏิบัติไม่สามารถทอผ้าได้ จึงเป็นการวินิจฉัยตรงตามคำร้อง ชอบด้วยวิธีพิจารณาแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1711 - 1715/2529

โจทก์กระทำความผิดตามข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานที่ว่า ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน ไม่เอาเวลาของการทำงานไปคุยทำให้เสียหายแก่นายจ้าง และจะต้องไม่หยอกล้อเล่นกันในเวลาทำงาน และไม่หลับนอนในระหว่างการทำงาน แต่ตามข้อบังคับหรือระเบียบมิได้กำหนดว่าเป็นกรณีร้ายแรง อันจะเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องตักเตือนเป็นหนังสือก่อน กรณีไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นที่จำเลยจะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (3) ส่วนจะเป็นความผิดตามข้อบังคับหรือระเบียบฯ ข้ออื่นหรือไม่ คำสั่งเลิกจ้างหาได้ระบุความผิดดังกล่าวไม่ จึงไม่มีประเด็นสำหรับความผิดนั้น และไม่เป็นข้อที่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วในศาลแรงงานกลาง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1923/2529

เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2527 โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างได้เรียกจำเลยร่วมซึ่งเป็นลูกจ้างไปสอบถามเรื่องเอาถุงเท้าไปใช้ส่วนตัวโดยทุจริต แม้ในวันดังกล่าวโจทก์จะไม่ประสงค์จะจ้างจำเลยร่วมอีกต่อไป แต่โจทก์ก็ยังไม่ได้ออกเลิกจ้างด้วยวาจาอย่างเป็นทางการจะลักษณะ และยังได้ให้โอกาสที่จะให้จำเลยร่วมลาออกได้ โดยนัดให้จำเลยร่วมแจ้งให้โจทก์ทราบในวันที่ 10 ธันวาคม 2527 แสดงว่าโจทก์ยังไม่ได้ตัดสินใจที่จะเลิกจ้างจำเลยร่วมอย่างแน่นอนตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2527 ครั้นต่อมาเมื่อถึงวันนัดวันที่ 10 ธันวาคม 2527 จำเลยร่วมไม่ลาออก โจทก์จึงได้ทำประกาศเลิกจ้างจำเลยร่วมปิดประกาศให้พนักงานทั้งไปทราบ ถือได้ว่าโจทก์เลิกจ้างจำเลยร่วมตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม 2527 จำเลยร่วมยื่นคำร้องต่อจำเลยซึ่ง

เป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2528 จึงอยู่ในระยะเวลา 60 วันนับแต่วันเลิกจ้าง จำเลยร่วมมีสิทธิยื่นคำร้องได้ตามมาตรา 124 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2222/2529

ระเบียบปฏิบัติงาน ภาคการพนักงาน ภาค 2 มีว่า ออกจากงานเพราะกระทำการทุจริตต่อหน้าที่หรือเพราะกระทำการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือเพราะเกียจคร้านไม่ตั้งใจปฏิบัติงานเป็นเหตุให้ธนาคารต้องเสียหายและคณะกรรมการธนาคารเห็นว่าไม่สมควรจ่ายเงินทุนเลี้ยงชีพให้ ความตอนท้ายเป็นหลักเกณฑ์ที่นำไปประกอบการพิจารณาการกระทำผิดข้อที่เกียจคร้านไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเท่านั้น เพราะไม่ใช่ความผิดร้ายแรง สมควรต้องพิจารณาอีกชั้นหนึ่งว่าสมควรจะให้เงินทุนเลี้ยงชีพหรือไม่ ส่วนการกระทำผิดทุจริตต่อหน้าที่ และการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เป็นความผิดร้ายแรง ไม่จำเป็นต้องให้คณะกรรมการพิจารณาว่าจะจ่ายเงินทุนเลี้ยงชีพหรือไม่อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2291/2529

แม้กรมโรงงานอุตสาหกรรมจำเลยจะเป็นราชการส่วนกลางตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 แต่ไม่ปรากฏว่าโรงงานน้ำตาลลำปางเป็นส่วนราชการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมด้วย โรงงานน้ำตาลลำปางจึงมิใช่ราชการส่วนกลาง และไม่อยู่ในข้อยกเว้นที่จะไม่ใช่ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน บังคับ

จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ ระบุยกเว้นมิให้ถือว่าค่าครองชีพเป็นค่าจ้างเป็นการแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยไม่ปรากฏว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย และข้อบังคับใหม่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ข้อบังคับในส่วนนี้จึงไม่มีผลผูกพันโจทก์ การที่โจทก์รับเงินบำเหน็จโดยมิได้โต้แย้งหรือสงวนสิทธิว่าจะขอคำนวณค่าครองชีพเป็นเงินบำเหน็จด้วย จะถือว่าโจทก์ตกลงยินยอมและสละสิทธิที่จะเรียกเงินบำเหน็จในส่วนที่ขาดไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2292 - 2293/2529

ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีความว่า ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน
ดังนี้ ธนาคารตกลงจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับภาษาไทยรวมเขียนเล่ม
แจกแก่พนักงานคนละ 1 เล่ม ภายใน 90 วัน ต่อมาจำเลยได้ออกข้อบังคับเกี่ยว
กับการทำงานขึ้น ซึ่งเป็นการที่จำเลยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น และข้อความใน
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวมีความว่าเมื่อลูกจ้างครบเกษียณเมื่ออายุครบ
60 ปี ธนาคารจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งครบเกษียณอายุดังกล่าว มีมูลค่า
เท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้าย 6 เดือนตามที่กฎหมายบัญญัติ พร้อมทั้งผล
ประโยชน์พิเศษในการครบเกษียณอายุของลูกจ้างดังกล่าวอีกเป็นจำนวนเงินมูลค่า
ค่าเท่ากัน เท่ากับว่าลูกจ้างได้รับเงินกรณีเกษียณอายุจำนวน 12 เดือนของค่าจ้าง
อัตราสุดท้ายตรงกับข้อความในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพียงแต่
จำเลยกำหนดไว้โดยแยกประเภทเป็นรายละเอียด เป็นการอธิบายเพิ่มเติมให้ตรง
กับบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนั้นแล้ว ข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงานของจำเลยจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2294/2529

ข้อบังคับว่าด้วยกองทุนบำเหน็จพนักงานของจำเลยมีว่า พนักงานจะได้รับ
เงินบำเหน็จเมื่อลาออก ต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ และให้นับตั้ง
แต่วันเข้าทำงานจนถึงวันสุดท้ายที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งขณะลาออกโจทก์
ปฏิบัติงานกับจำเลยรวมได้ 4 ปี 7 เดือน 19 วัน ส่วนการคำนวณบำเหน็จที่จะ
จ่ายให้แก่พนักงาน เมื่อผู้นั้นมีสิทธิที่จะได้รับบำเหน็จแล้ว โดยคำนวณการจ่าย
ตามจำนวนปีที่ทำงาน อนุโลมให้ถือเอาจำนวนเดือนที่ถึง 6 เดือนในเศษของปีสุดท้าย
นับเป็น 1 ปี มาคูณกับอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายได้ หาใช่เป็นเกณฑ์คำนวณ
นับเวลาทำงานของโจทก์ที่จะมีสิทธิรับเงินบำเหน็จไม่ โจทก์จึงไม่มีสิทธิรับเงิน
บำเหน็จ

หมายเหตุ

คำพิพากษาฎีกาที่ 2294/2529 นี้ ขอให้เปรียบเทียบกับฎีกาที่ 2410/2527 ขณะลาออกโจทก์มีระยะเวลาปฏิบัติงานรวม 4 ปี 9 เดือน 9 วัน จำเลยมีข้อบ่งชี้ว่า พนักงานที่ลาออกหากมีระยะเวลาปฏิบัติงานครบ 5 ปีแล้ว ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จ และวิธีคำนวณระยะเวลาปฏิบัติงานตามข้อบ่งชี้กำหนดว่า เศษของปีถ้าถึง 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี ดังนี้ ถือว่าโจทก์มีระยะเวลาปฏิบัติงานครบ 5 ปี และมีสิทธิได้รับบำเหน็จ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2381 – 2382/2529

เมื่อจำเลยประสบภาวะขาดทุนถือได้ว่ามีสาเหตุอันเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง จำเลยย่อมมีอำนาจที่จะพิจารณาได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมที่จะเลิกจ้างลูกจ้างผู้ใดก่อนหลัง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยหาได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเลิกจ้างไว้ตามที่โจทก์อุทธรณ์ประการใดไม่

การพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม จะต้องพิจารณาที่ “เหตุ” แห่งการเลิกจ้างเป็นประการสำคัญ การบอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้าตามระเบียบมิใช่เป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง แต่เป็นเพียง “วิธีการ” บอกกล่าวการเลิกจ้างที่มีขึ้นต่อภายหลังที่มีเหตุเกิดขึ้นแล้ว การที่จำเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบเช่นว่านั้น จะถือเลยเป็นถึงขั้นที่ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหาขอบไม่ ผลแห่งการที่จำเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวจำเลยก็ได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ตามกฎหมายเป็นการชดใช้ความเสียหายให้แก่โจทก์แล้ว การที่จำเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวไม่ทำให้การเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำฟ้องว่าจำเลยกลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่โจทก์ และต่อมาก็เลิกจ้างโจทก์ โดยไม่มีสาเหตุไม่ชอบด้วยระเบียบเป็นคำฟ้องที่กล่าวหาว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 แล้ว การฟ้องด้วยข้อหาการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้นไม่มีกฎหมายบัญญัติให้โจทก์ต้องยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน

คำฟ้องของโจทก์ส่วนนี้จึงไม่ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคท้าย

ส่วนฟ้องโจทก์ที่ว่า โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและโจทก์ถูกละเมิดจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ เป็นการกล่าวหาว่า จำเลยฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ซึ่งโจทก์ต้องยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน ตามมาตรา 124 เมื่อโจทก์ฟ้องจำเลยในข้อหาส่วนนี้โดยไม่ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน จึงไม่มีอำนาจฟ้องตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคท้าย

คำว่า “อาจยื่นคำร้อง” ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 124 มีความหมายว่า เมื่อลูกจ้างผู้ใดถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ตน หากลูกจ้างผู้นั้นไม่ประสงค์จะเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติกรอันใดต่อตนอีก การกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นก็ย่อมจะเป็นที่ยุติ แต่ถ้าลูกจ้างยังตั้งใจที่จะเรียกร้องจะให้นายจ้างปฏิบัติกรสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือจะให้นายจ้างต้องรับผิดชอบอันเกิดแต่การกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2498/2529

การที่จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาเกษียณอายุของพนักงานจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับเดิมที่ถือเอาวันที่ 31 ธันวาคมของปีที่พนักงานผู้นั้นครบ 60 ปีบริบูรณ์ มาเป็นวันแรกของเดือนถัดจากเดือนที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้ฝ่ายลูกจ้างทราบ จำเลยเพียงแต่พิมพ์คู่มือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่แจกจ่ายให้กับพนักงานได้ศึกษาก่อนเท่านั้น ไม่ถือว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือตามความหมายแห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรคแรก

แม้จำเลยได้เชิญพนักงานทุกคนรวมทั้งโจทก์เข้ารับฟังคำชี้แจงหลังจากวันประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่แล้ว และไม่มีพนักงานผู้ใดโต้แย้งการประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าวก็ตาม ก็ถือไม่ได้ว่าพนักงานทุกคนรวมทั้งโจทก์ได้ให้ความยินยอมแล้ว เมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยมิได้ดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงไม่มีผลใช้บังคับเพราะไม่เป็นคุณแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2513/2529

โจทก์มิได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่เนื่องจากเชื่อว่าถูกจำเลยที่ 14 ผู้เป็นนายจ้างกีดกันแกล้ง จึงไปยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยที่ 14 ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมาตรา 124 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้กระทำได้ เมื่อโจทก์ได้ดำเนินการแล้วก็ได้กลับเข้าทำงานดังเดิมในวันรุ่งขึ้น การละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวซึ่งมีผลเป็นการขาดคำสั่งไปในตัวนี้ ถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้จำเลยที่ 14 ได้รับความเสียหาย ไม่เป็นการขาดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายเป็นกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (2), (3) และตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (2) (3) (5) และไม่เป็นการนัดหยุดงาน การที่จำเลยที่ 14 เลิกจ้างโจทก์จึงถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2522/2529

ฟ้องโจทก์กล่าวหาว่า สหภาพแรงงานจำเลยนัดหยุดงานต่างๆ ที่ไม่มีข้อเรียกร้อง ไม่มีข้อพิพาทแรงงาน จึงเป็นการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย มิได้ตั้งข้อหาและมิได้อาศัยข้ออ้างที่เป็นหลักแห่งข้อหาว่าจำเลยฝ่าฝืนบทบัญญัติตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 99 แต่ประการใด ซึ่งมาตรา 99 นี้ เป็นบทยกเว้นความรับผิดชอบมิใช่เป็นบทบังคับการกระทำ เพราะฉะนั้นจึงไม่ใช่หน้าที่ของโจทก์จะต้องบรรยายฟ้องกล่าวแก่จำเลยเป็นการล่วงหน้าไว้ก่อน หาก

แต่เป็นหน้าที่ของจำเลยที่จะยกบทมาตราดังกล่าวขึ้นต่อสู้ว่าตนไม่ต้องรับผิดชอบ
เพราะต้องด้วยข้อยกเว้นข้อใดข้อหนึ่งในสี่ประการนั้น โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องแล้ว

สหภาพแรงงานจำเลยยื่นข้อเรียกร้องกับโจทก์รวม 10 ข้อ ตกลงกันเอง 2
ข้อ พนักงานประนอมข้อพิพาทใกล้เคียงให้ตกลงกันได้อีก 1 ข้อ ต้องถือว่าข้อ
พิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ยังมีอยู่ การที่สหภาพแรงงานจำเลยใช้สิทธินัด
หยุดงานในวันที่ 8 พฤศจิกายน 2527 แล้วกลับเข้าทำงานในวันรุ่งขึ้นโดยลำพัง
ตนเอง มิได้ขอกลับเข้าทำงานกับฝ่ายบริหารของโจทก์หาถือว่าการสละข้อ
เรียกร้องไม่ จะเห็นได้จากรายงานการประชุมใหญ่สามัญของสหภาพแรงงาน
จำเลย ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2527 วาระที่ 2 ว่าจะหยุดงานเป็นครั้งๆ ไปเพื่อเปิด
โอกาสให้โจทก์หาข้อยุติร่วมกัน หากหยุดงานครั้งที่ 1 ยังไม่อาจหาข้อยุติได้ก็ให้
หยุดงานในครั้งต่อไปจนกว่าจะหาข้อยุติที่ดีได้ และจะถือว่าข้อพิพาทแรงงาน
ที่ตกลงกันไม่ได้เป็นอันระงับหรือเป็นอันสิ้นสุดลงด้วยการนัดหยุดงาน และกลับ
เข้าทำงานใหม่ก็ไม่ได้ เพราะไม่มีบทมาตราใดใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 บัญญัติไว้ ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ยังคงมีอยู่ตามความในพระราช
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคสาม ซึ่งกรณีนี้โจทก์และ
จำเลยต่างไม่อาจที่จะตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 26
ที่มาตรา 22 เปิดโอกาสให้ เพราะจำเลยได้ข้ามขั้นตอนไปใช้มาตรการขั้นสุด
ท้ายด้วยการนัดหยุดงานเสียแล้ว สิทธินัดหยุดงานของจำเลยจึงไม่สิ้นไปตามข้อ
อ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาในคำฟ้อง

ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ห้ามมีบทมาตราใดบังคับว่า เมื่อมี
ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นแล้ว ลูกจ้างพึงใช้สิทธินัดหยุดงานได้
แต่เพียงครั้งเดียวไม่ เมื่อลูกจ้างสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้ครั้งเดียวเป็นเวลา
ยาวนานได้ การนัดงานเป็นช่วงๆ เป็นระยะเวลาสั้นๆ เป็นการกระตุ้นให้นายจ้าง
รู้สึกสำนึกถึงความเดือดร้อนที่ละน้อยแล้วจะทวีความรุนแรงขึ้นโดยลำดับ เพื่อ
ให้มีการหันหน้าเข้าเจรจาให้ได้มาซึ่งข้อตกลงร่วมกันจึงยอมกระทำได้ เมื่อเป็น

การใช้สิทธิชอบด้วยความเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงไม่เป็นการทำ
ละเมิดต่อโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2557/2529

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 3 มีนาคม 2524 กำหนดว่า
ถ้าลูกจ้างมีสิทธิได้รับการนับเวลาทำงานทวีคูณก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จตัดตอนเท่า
กับเงินเดือนปีละ 2 เดือน ซึ่งเป็นหลักการเดียวกันกับหลักการในคำสั่งกระทรวง
อุตสาหกรรม ที่ 124/2501 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาเช่าโรงงานสุราบางยี่ขัน
ระหว่าง กรมโรงงานอุตสาหกรรม กับ จำเลย แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
นี้จะได้จัดทำขึ้นหลังจาก พ.ร.บ. ระเบียบการนับเวลาราชการทวีคูณในระหว่างเวลา
ประกาศใช้กฎอัยการศึกฯ ออกใช้บังคับแล้วก็ตาม ผลจากหลักการดังกล่าวก็ย่อม
เป็นไปได้ด้วยเหตุอย่างเดียวกันว่า พนักงานและลูกจ้างของจำเลยไม่มีสิทธินับเวลา
ทำงานทวีคูณได้เช่นเดียวกัน กรณีหาใช่ว่าเมื่อมีการประกาศใช้กฎอัยการศึกแล้ว
จะต้องได้รับการนับเวลาทำงานทวีคูณตลอดเวลาไม่ ทั้งจำเลยก็ยึดมั่นในความ
เห็นชอบของตนตลอดมาว่า จำเลยไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จ โดยคำนวณ
เวลาทำงานทวีคูณให้แก่พนักงานและคนงาน ได้โต้แย้งคัดค้านตลอดมา การที่
จำเลยเห็นว่าหากไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการวินิจฉัยข้อพิพาท
แล้ว ก็อาจเป็นสาเหตุให้กระทรวงอุตสาหกรรมเลิกสัญญาเช่ากับจำเลย จึงเป็น
เรื่องที่จำเลยคาดคิดเอาเองเป็นส่วนตัวและไม่แน่นอน การที่จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จ
โดยนำเอาเวลาทวีคูณมารวมคำนวณด้วย จึงเป็นเรื่องที่จำเลยกระทำการชำระหนี้
ตามอำเภอใจโดยรู้อยู่ว่า จำเลยไม่มีความผูกพันที่จะต้องชำระตาม ประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 407 จำเลยไม่มีสิทธิเรียกเงินบำเหน็จที่จ่ายเงิน
ไปคืนจากโจทก์ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2601 – 2602/2529

เบี้ยเลี้ยงพิเศษที่จำเลยได้จ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสองซึ่งทำงานเกินเวลาปกติวัน
ละ 8 ชั่วโมง โดยอธิบดีกรมแรงงานอนุญาตเพราะเป็นงานขนส่ง และโจทก์ทั้ง

สองได้รับไปแล้วตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อพิพาทแรงงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย อันถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างในชั่วโมงที่ทำงานเกินกว่าเวลาปกติ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2816 - 2822/2529

เมื่อศาลแรงงานกลางมีคำสั่ง หรือคำพิพากษาอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างได้แล้ว สภาพการจ้างยังคงมีอยู่ นายจ้างมีหน้าที่ต้องออกคำสั่งเลิกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานจึงจะเป็นอันสิ้นสุดลง การเลิกจ้างในกรณีเช่นนี้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า การยื่นคำร้องขอเลิกจ้างต่อศาลมิใช่เป็นการแสดงเจตนาต่อลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 การที่จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2528 ก่อนวันจ่ายเงินเดือน 2 วัน โดยโจทก์มิได้กระทำผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และมีได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2842/2529

ผู้ร้องร้องขอต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านผู้เป็นลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง หากศาลมีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างได้ ก็มีใช่เป็นคำสั่งแทนนายจ้างให้เลิกจ้างกันทันที ผู้ร้องจะต้องมีคำสั่งเลิกจ้างอีกชั้นหนึ่งการที่ผู้คัดค้านฟ้องแย้งและเรียกค่าเสียหายโดยอ้างว่า หากจะมีการเลิกจ้างเกิดขึ้นไม่ว่าด้วยกรณีใดๆ ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงเป็นเรื่องที่ผู้ร้องยังไม่ได้โต้แย้งสิทธิของผู้คัดค้านโดยการเลิกจ้างแต่อย่างใด ต้องสั่งไม่รับฟ้องแย้ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3115/2529

บันทึกข้อตกลงที่ว่า “จำเลยตกลงนำเงินค่าครองชีพเดือนละ 500 บาทไปรวมกับเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนที่มีสิทธิได้รับตามระเบียบเดิม และพนักงาน

งานไม่ตั้งใจที่จะนำปัญหาการคิดคำนวณค่าล่วงเวลาย้อนหลังไปฟ้องร้องต่อไปอีก” เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานต่อจำเลย แล้วผู้แทนทั้งสองฝ่ายได้เจรจากันโดยมีพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานร่วมไกล่เกลี่ยด้วย ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจึงได้บันทึกข้อตกลงไว้ให้ผู้แทนทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อ แล้วคู่กรณีได้นำไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นโดยชอบตามขั้นตอนตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีผลใช้บังคับและผูกพันต่อคู่กรณีรวมทั้งโจทก์ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ไม่ขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่ประการใด ดังนี้โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาย้อนหลัง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3189/2529

จำเลยเพียงแต่แจกจ่ายงานการประชุมคณะทำงานของบริษัทจำเลย ซึ่งมีความหมายทำนองให้ยกเลิกเงินรางวัลประจำปี โดยจำเลยมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ อีกทั้งการแก้ไขก็ไม่ใช่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นการไม่ชอบ ถือไม่ได้ว่ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำสั่งของจำเลยว่าด้วยเงินรางวัลประจำปียังมีผลใช้บังคับอยู่ เมื่อโจทก์มีสิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปีตามคำสั่งดังกล่าว จำเลยจึงต้องจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3365/2529

จำเลยยกเลิกข้อบังคับเดิมและออกข้อบังคับใหม่โดยมิได้ดำเนินการตามขั้นตอนของพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 ให้จ่ายเงินบำเหน็จแก่พนักงานของจำเลยจำนวนน้อยลง เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แม้ลูกจ้างไม่ได้คัดค้านถือไม่ได้ว่าลูกจ้างยินยอมตกลงตามข้อบังคับใหม่ด้วย

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับเดิมและออกข้อบังคับใหม่ให้จ่ายเงินบำเหน็จแก่พนักงานของจำเลยน้อยลง ถือไม่ได้ว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า การแก้ไขข้อบังคับเดิมของจำเลยในกรณีเช่นนี้ จะเกิดขึ้นด้วยการเจรจาระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างหรือไม่ก็ตาม ต้องดำเนินการตามมาตรา 13 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำเลยจะแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยผลการหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3381 – 3383/2529

ระเบียบหรือคำสั่งของบริษัทสุรามหาคุณ จำกัด ผู้เช่าเดิม มิได้กำหนดไว้แจ้งชัดว่า พนักงานคนงานลูกจ้างจะได้รับบำเหน็จตัดตอนเป็นรายปีเท่ากับเงินเดือน 2 เดือนสุดท้ายตลอดไป การที่บริษัทดังกล่าวเคยจ่ายเงินบำเหน็จตัดตอนเป็นรายปีเท่ากับเงินเดือน 2 เดือนสุดท้ายมาแล้ว ย่อมไม่มีผลผูกพันให้จำเลยต้องปฏิบัติตามสืบไป แม้จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จตัดตอนในทำนองเดียวกันสำหรับ พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2525 มาแล้ว เมื่อจำเลยทราบถึงหน้าที่ที่แท้จริงของตนว่าไม่ต้องจ่ายตามจำนวนนั้น จำเลยย่อมมีสิทธิระงับการจ่ายอันไม่ถูกต้องนั้นได้

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 3 มีนาคม 2524 มีความหมายว่า ลูกจ้างคนใดประสงค์จะรับบำเหน็จตัดตอนเป็นรายปีก็ได้ หรือจะไม่รับตัดตอนเป็นรายปีแต่จะรับตามข้อผูกพันในสัญญาเช่าอันมีมาแต่เดิมก็ได้ แม้ข้อตกลงที่จำเลยยอมทำบันทึกดังกล่าวภายหลัง พ.ร.บ.ระงับการนับเวลาราชการวิภูษฯ ใช้บังคับแล้วก็ตาม มีความหมายเพียงว่า ภายหน้านับแต่ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวแล้วหากทางราชการประกาศกฎอัยการศึกเมื่อใด ซึ่งจะได้รับบำเหน็จเท่ากับเงินเดือน 2 เดือนสุดท้ายกันอีกแล้ว พนักงานและลูกจ้างย่อมมีสิทธิจะได้รับบำเหน็จตัดตอนเป็นรายปีตามอัตราที่กล่าวนั้นด้วย

จำเลยมิได้จ่ายเงินบำเหน็จเท่ากับ 2 เดือนสุดท้าย ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3386 - 3387/2529

ระเบียบของจำเลยมีว่า ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานต้องมีเงินประกันเมื่อออกจากงานจำเลยจะคืนให้ เว้นแต่ผู้นั้นมีหนี้สินที่ต้องชำระแก่จำเลยหรือร้านสวัสดิการ ยอมให้หักเงินประกันเป็นการชำระหนี้ ดังนี้ เป็นเงื่อนไขในการจ้าง หรือการทำงาน เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องแก่ประโยชน์ของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานเป็นสภาพการจ้าง และเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยประสงค์จะใช้สิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เรียกร้องให้โจทก์ชำระหนี้ร้านค้าสวัสดิการของจำเลย จึงเป็นคดีพิพาทตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขอบที่ศาลแรงงานจะรับไว้พิจารณาพิพากษาได้ จำเลยฟ้องแย้งเรียกร้องตามสิทธิดังกล่าว โจทก์รับว่าเป็นหนี้ตามฟ้องแย้ง และรับว่าจำเลยมีสิทธิหักคืนเงินประกันตัวที่โจทก์วางไว้ ศาลฎีกาพิพากษาให้โจทก์ชำระหนี้ให้จำเลยเสร็จไปโดยมิยื้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาใหม่อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3456/2529

จำเลยเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้ง ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีหน้าที่พิจารณาจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน กับสภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง ตลอดจนหน้าที่อื่นๆ อันเป็นการรับจดทะเบียนเกี่ยวกับเรื่องเหล่านั้น การที่โจทก์ร้องเรียนต่อจำเลยว่า การประชุมใหญ่ของสภาองค์การลูกจ้างฯ เป็นโมฆะด้วยเหตุหลายประการ และจำเลยได้มีหนังสือถึงโจทก์ว่าการประชุมใหญ่เลือกตั้งกรรมการถูกต้องแล้วนั้น ก็เป็นเพียงการแสดงข้อเท็จจริงที่ได้จากการตรวจสอบหลักฐานต่างๆ และความเห็นของจำเลยให้โจทก์ทราบโดยจำเลยมิได้มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องกระทำเช่นนั้น มติที่ประชุมใหญ่ของสภาองค์การ

ลูกจ้างฯ เรื่องการแต่งตั้งกรรมการจะเป็น โฆษะหรือไม่ ก็มีใช่เป็นเรื่องที่จำเลยได้
เกี่ยวข้องด้วย หนังสือของจำเลยที่มีถึงโจทก์ดังกล่าวจึงมิใช่คำสั่งที่แสดงว่าการ
ประชุมใหญ่ดังกล่าวเป็น โฆษะโดยเด็ดขาด และมีได้เป็นการโต้แย้งสิทธิและ
หน้าที่ของโจทก์แต่อย่างใด โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3618/2529

สหภาพแรงงานธนาคาร ก. เป็นผู้ขอจดทะเบียน จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นอธิบดี
กรมแรงงาน จำเลยที่ 1 ปฏิเสธไม่ยอมรับจดทะเบียนไปยังสหภาพแรงงาน การ
ปฏิเสธย่อมส่งผลโดยตรงไปยังโจทก์ด้วยเพราะโจทก์ไม่ได้เป็นกรรมการสหภาพ
แรงงาน สิทธิและประโยชน์ใดอันโจทก์จะพึงได้รับแต่การเป็นกรรมการสหภาพ
แรงงาน โจทก์เป็นอันไม่ได้รับ ดังนี้ โจทก์ถูกจำเลยโต้แย้งสิทธิแล้ว โจทก์เสนอ
คดีต่อศาลได้

คำขอจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องด้วย “บุคคล”
ไม่ใช่เป็นเรื่องของ “ข้อบังคับ” ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 90
กรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน ผู้จดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่ง
ไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หากผู้อุทธรณ์ไม่พอใจ
คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีฯ ยังมีสิทธิดำเนินการให้ศาลพิจารณาวินิจฉัยได้นั้น เป็น
เรื่องของร่าง “ข้อบังคับ” เมื่อแรกที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานดังที่ปรากฏอยู่ใน
มาตรา 91 และมาตรา 94 วรรคท้ายให้นำมาตรา 91 มาใช้บังคับโดยอนุโลมด้วย
นั้นก็เป็นเรื่องของ “ข้อบังคับ” อีกเช่นกัน แต่เป็นเรื่องของการแก้ไขเพิ่มเติม
“ข้อบังคับ” หาใช่เป็นเรื่องของ “บุคคล” ไม่ ส่วนการเปลี่ยนแปลงตัวกรรมการ
ซึ่งพ้นตำแหน่งไปตามวาระหรือหรือตามข้อบังคับ ห้ามมิบทมาตราใดกำหนดขึ้น
ตอนไว้เหมือนกรณีของ “ข้อบังคับ” ตามมาตรา 91 และมาตรา 94 ไม่

ตามระเบียบปฏิบัติงานกำหนดโทษผิดวินัย เพียง 6 สถาน คือ ไล่ออก
ปลดออก ให้ออก ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์ ดังนี้ การว่า

กล่าวตักเตือนไม่ว่าด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษรและทัณฑ์บน หาเป็นโทษทางวินัยตามระเบียบปฏิบัติงานไม่ การที่โจทก์มีอำนาจว่ากล่าวตักเตือน หรือมีอำนาจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำทัณฑ์บนแม้ผลแห่งการนั้นจะนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบของลูกจ้าง ก็หาใช่เป็นอำนาจในการลงโทษตามความหมายของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 95 วรรคสอง ไม่ อำนาจลงโทษต้องเป็นอำนาจโดยตรง มิใช่ถือเอาแต่ผลหรือถือเอาแต่เพียงมีอำนาจรายงานหรือเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3630/2529

ระเบียบข้อบังคับของครูสภาผู้ร้องไม่ได้ระบุไว้โดยตรงว่า การกระทำผิดวินัยกรณีใดถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง จึงต้องพิเคราะห์พฤติการณ์เป็นรายกรณีไป การที่ผู้คัดค้านขอลาป่วยต่อผู้ร้องซึ่งไม่ได้ป่วยแล้วไปดำเนินคดีที่ศาลแรงงานกลางให้ ว. ซึ่งมีใช้ลูกจ้างของผู้ร้องหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไปเป็นที่ปรึกษาให้แก่สหภาพแรงงานอื่น นอกจากเป็นการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และหลีกเลี่ยงหน้าที่การงานอีกด้วย ผู้คัดค้านใช้สิทธิออกไปกระทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ และกิจการส่วนตัวรวม 2 ปี ถึง 700 ชั่วโมงเศษ การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการกระทำผิดวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ไม่รักษาผลประโยชน์ของนายจ้างและไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของผู้ร้อง เป็นกรณีร้ายแรงตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 แล้ว ผู้ร้องจึงมีสิทธิที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3631/2529

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 หาได้บัญญัติห้ามว่า ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกันข้อเรียกร้องเป็นการเด็ดขาดเสียทีเดียว

ไม่ เพราะมีข้อยกเว้นให้เลิกจ้างอยู่ 5 ประการในอนุมาตรา (1) ถึง (5) ส.ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ ของโจทก์ด้วยการนอนหลับมาแล้วได้รับคำเตือนเป็นหนังสือและสั่งพักงาน 3 วัน การที่นายจ้างลงโทษพักงานและขณะเดียวกันในคำสั่งลงโทษนั้นยังมีคำเตือนด้วย ก็หาทำให้คำเตือนนั้นสิ้นผลไปด้วยโทษที่ลูกจ้างได้รับไปแล้วไม่ ส.กลับมากกระทำผิดฐานเดียวกันนั้นซ้ำอีก กรณีต้องด้วยมาตรา 123(3) การเลิกจ้างของโจทก์หาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมไม่

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งวินิจฉัยชี้ขาดตามอำนาจหน้าที่ใน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ต้องปรับด้วยมาตรา 123 อันเป็นบทมาตราเฉพาะ สำหรับกรณีนี้มิใช่ปรับด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3651/2529

มารดากรรมการลูกจ้างผู้คัดค้านป่วยอยู่ต่างจังหวัด ผู้คัดค้านได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้ลาจิจได้ 3 วัน ก่อนครบกำหนดลาผู้คัดค้านโทรเลขมาถึงเพื่อนร่วมงานให้แจ้งผู้บังคับบัญชาว่ามารดายังไม่หายป่วย และผู้คัดค้านอยู่รักษาพยาบาลมารดาอีก 12 วัน โดยไม่ได้ลาเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยมิเหตุอันสมควร ผู้ร้องจะขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านเพราะเหตุนี้ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3757/2529

ข้อบังคับการทำงานกำหนดว่าห้ามลูกจ้างทำร้ายหรือขู่เข็ญลูกจ้างใดๆ หรือพนักงานใดๆ ของบริษัทภายในบริเวณสถานที่ทำงาน หรือในอาคารสถานที่ของบริษัทอันเป็นการบ่อนทำลายวินัย กับกำหนดว่าในกรณีความประพฤติมิชอบขั้นร้ายแรง เช่น การให้สินบน การลักทรัพย์ ฉ้อโกง ทำความผิดอาญาภายในโรงงาน ทำปลอมบันทึกต่างๆ ขูยงลูกจ้างอื่นให้ใช้ความรุนแรง ทำร้ายร่างกาย ทำลายทรัพย์สินของบริษัท ถูกศาลพิพากษาว่าทำผิดอาญา ลูกจ้างจะต้องถูกปลดออกจากงานโดยพลันโดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวก่อน หรือจ่ายค่าชดเชย เป็นข้อบังคับที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย แต่การที่จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อ

ถูกเลิกจ้างหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 และต้องพิจารณาต่อไปด้วยว่ามีข้อยกเว้นที่จะไม่ ต้องจ่ายประการหนึ่งประการใดในหกประการตามข้อ 47 หรือไม่ เฉพาะข้อ 47 (3) ที่กำหนดว่า ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอัน ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่ กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ดังนั้นกรณีใดจะเป็นการประพฤติกมิชอบ ขึ้นร้ายแรงตามข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างของบริษัทหรือไม่ ก็ต้องพิจารณา ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวในข้อ 47 (3) นั้นเอง กรณีหาใช่ว่าเมื่อ ข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างของบริษัทกำหนดว่าการกระทำใดๆ เป็นกรณีร้าย แรงแล้วจะต้องถือว่าการกระทำนั้นๆ เป็นกรณีที่ร้ายแรงเป็นการเด็ดขาดและเป็น ที่ยุติแน่นอนทีเดียวหาได้ไม่ การที่โจทก์ผลักและเหยียบเท้านางสาวอุบลเป็นการ ทำร้ายร่างกายเล็กน้อย ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการประพฤติกมิชอบขึ้นร้ายแรง หรือฝ่า ฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีที่ร้ายแรงตามข้อ 47(3) ของ ประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวอันเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่า ชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3771/2529

จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างเหตุว่า โจทก์กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่และประพฤติกมิชอบอย่างร้ายแรง โจทก์จึงฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็น ธรรมตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ปัญหาจึงมีเพียงว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ คดีไม่มีกรณีที่จะต้อง พิจารณาตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 โจทก์จึงไม่จำเป็นต้อง ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โจทก์มีอำนาจฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3815/2529

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 กำหนดว่า การยื่น ข้อเรียกร้องของนายจ้าง หรือของลูกจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือและเมื่อต่อมามีการ

เจรจาและตกลงกันได้ก็ต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างเท่านั้น ส่วนการยุติหรือถอนข้อเรียกร้องในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องไม่ประสงค์จะเรียกร้องต่อไปไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายบังคับให้ต้องทำเป็นหนังสือแต่อย่างใด จำเลยยื่นข้อเรียกร้องแล้วได้มีการเจรจากัน 2 ครั้ง หลังจากนั้นถึง 2 ปีเศษ ก็ไม่มีการเจรจาต่อกันอีก ดังนี้ ถือได้โดยปริยายว่าทั้งสองฝ่ายไม่ตั้งใจที่จะเจรจากันในเรื่องของข้อเรียกร้องนั้นต่อไปอีก เห็นเจตนาได้ว่าต่างยอมยุติข้อเรียกร้องนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3951/2529

แม้ข้อความในใบสมัครเข้าทำงานของโจทก์เมื่อเข้าทำงานกับจำเลยที่ 1 ซึ่งถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสัญญาจ้างอย่างหนึ่งจะมีข้อความว่าหากโจทก์ได้กระทำให้จำเลยที่ 1 ได้รับความเสียหายไม่ว่ากรณีใด โจทก์ยินยอมชดเชยจนครบถ้วนนั้น ย่อมหมายถึงความเสียหายที่โจทก์ได้กระทำขึ้นโดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อระเบียบของจำเลยที่ 1 เท่านั้น หาใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับแล้วแต่จำเลยที่ 1 ไม่อาจเรียกเก็บเงินจากลูกหนี้ได้ถึงหากจำเลยที่ 1 จะเสียหายโจทก์ก็ไม่ต้องรับผิดชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3985 - 3987/2529

เมื่อที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานได้เลือกตั้งผู้ใดเป็นกรรมการสหภาพแรงงานแล้วผู้นั้นย่อมได้ชื่อว่าเป็นกรรมการสหภาพแรงงานตามความหมายของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 แล้ว ความคุ้มครองประการใดตามที่มาตรา 121 บัญญัติไว้เพื่อปกป้องกรรมการสหภาพแรงงาน ความคุ้มครองนั้นๆ ย่อมตกแก่กรรมการสหภาพแรงงานผู้ได้รับเลือกตั้งนั้นทุกประการ แม้โจทก์จะเลิกจ้างจำเลยในขณะที่นายทะเบียนยังไม่ได้จดทะเบียนก็ย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4004/2529

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างธนาคารออมสินกับสหภาพแรงงานธนาคารออมสิน พ.ศ. 2524 ข้อ 15.3 ระบุว่า “เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานหรือสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ผู้นั้นมีได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก หรือมีคำสั่งพนักงานอัยการไม่ฟ้อง ฯลฯ ต้องให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม หรือภายหลังพ้นโทษจำคุก แล้วแต่กรณี” ข้อตกลงดังกล่าวแสดงว่ากรณีโจทก์จะให้จำเลยรับกลับเข้าทำงานได้ก็ต่อเมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าโจทก์มิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดแต่โทษไม่ถึงให้ออก หรือไล่ออก กรณีหนึ่ง หรือเมื่อมีคำสั่งของพนักงานอัยการไม่ฟ้องอีกกรณีหนึ่ง ปรากฏว่าผลการสอบสวนกรณีโจทก์นั้น คณะกรรมการเห็นว่าโจทก์กระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่การงานและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง คณะกรรมการมีมติให้ลงโทษโจทก์โดยไล่ออก โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องให้รับกลับเข้าทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4084/2529

จำเลยยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินรางวัลประจำปีอันมีผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินรางวัล ย่อมไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จำเลยจะแก้ไขยกเลิกถ้าฟังไม่ได้จะต้องดำเนินการตามมาตรา 13 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4085/2529

ประกาศรับสมัครงานกำหนดว่าผู้สมัครต้องเป็น โสด แต่เมื่อจำเลยรับโจทก์เป็นลูกจ้างได้ทำสัญญากันไว้ในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหญิงและข้อบังคับของบริษัทจำเลยก็มีได้มีข้อกำหนดว่าจะทำการสมรสได้ หรือหากทำการสมรสจะต้องถูกออกจากงาน หรือเมื่อตั้งครรภ์ต้องออกจากงาน การที่จำเลยออกข้อบังคับเพิ่มเหตุออกจากงานว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหญิงเมื่อตั้งครรภ์แล้วให้ออกจากงาน จึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าว เมื่อจำเลยออกข้อบังคับข้อนี้มาเองโดยมิได้มีชื่อเรียกร้องของฝ่ายใด จึงไม่อาจใช้

บังคับได้ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 จำเลยจึงไม่มีสิทธิ
เลิกจ้างโจทก์เมื่อตั้งครรภ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4284/2529

โจทก์บรรยายฟ้องถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มี
ความผิดขอให้รับกลับเข้าทำงาน หรือชดใช้ค่าเสียหาย เป็นคำฟ้องโดยอ้างเหตุว่า
จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา
คดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ทั้งจำเลยให้การต่อสู้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะ
จำเลยประสบปัญหาการขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนต้องลดอัตรากำลังพนักงาน
ลง กรณีจึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างเพราะการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราช
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 ซึ่งโจทก์จะต้องดำเนินการตาม
ขั้นตอนและวิธีการดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 124 และมาตรา 125 แห่ง พระราช
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เสียก่อน ฟ้องของโจทก์จึงไม่ขัดต่อพระราช
บัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 8 วรรคท้าย โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4539 – 4542/2529

คำสั่งของนายจ้างอันเป็นสภาพการจ้างซึ่งไม่ปรากฏว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างที่เกิดขึ้นโดยการเรียกร้อง ทั้งมีการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งดังกล่าว
ตัดสิทธิของลูกจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ซึ่งเคยมีสิทธิได้รับค่า
ชดเชยและเงินบำเหน็จเป็นให้สิทธิได้รับค่าชดเชยอย่างเดียวไม่มีสิทธิรับเงิน
บำเหน็จ ถึงหากจะได้รับการได้รับน้อยกว่าเดิม จึงไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า เป็น
การฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ห้ามมิผลใช้บังคับไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4688/2529

ผู้ร้องยื่นคำร้องเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2529 ขอลูกจ้างลูกจ้างโดยให้มี
ผลตั้งแต่วันที่ 19 พฤษภาคม 2529 ศาลแรงงานกลางฟังว่าผู้ร้องได้ปิดกิจการและ
เลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดไปแล้วตั้งแต่วันที่ 19 พฤษภาคม 2529 ศาลแรงงานกลาง
อนุญาตให้เลิกจ้างผู้คัดค้านได้ แต่การที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านตั้งแต่วันที่ใดเป็น

เรื่องที่จะต้องดำเนินการออกคำสั่งอีกชั้นหนึ่ง ศาลแรงงานกลางไม่ฟังก้ำว่งมี
คำสั่งให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ 19 พฤษภาคม 2529

คำพิพากษาฎีกาปี 2528

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 139 – 140/2528

แม้ค่าชดเชยและเงินบำเหน็จจะเป็นเงินคนละประเภท ซึ่งนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะกำหนดให้การจ่ายเงินบำเหน็จมีผลเป็นการจ่ายค่าชดเชยด้วยก็ตามแต่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ก็มีได้ห้ามนายจ้างกรณีที่จะออกระเบียบข้อบังคับกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยกับเงินบำเหน็จรวมกัน ดังนั้น นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะออกระเบียบข้อบังคับกำหนดอัตราค่าชดเชยและเงินบำเหน็จรวมกัน

เดิมจำเลยใช้ข้อบังคับฉบับแรกอยู่ก่อนแล้ว คือ ประกาศเรื่อง เงินบำเหน็จ ต่อมาจำเลยประกาศใช้ข้อบังคับฉบับหลัง คือ ข้อบังคับเรื่องเงินบำเหน็จ ค่าชดเชย และเงินทดแทน ดังนี้ ข้อบังคับฉบับหลังนี้ไม่ใช่เป็นข้อบังคับซึ่งเกิดจากข้อเรียกร้องตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนั้น ถ้าข้อบังคับเป็นคุณแก่ลูกจ้างคนใด ก็ใช้บังคับแก่ลูกจ้างคนนั้นได้ ถ้าไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างคนใด ก็ใช้บังคับแก่คนนั้นไม่ได้ ข้อบังคับฉบับแรกกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานครบ 10 ปี (รวมทั้งที่ไม่ครบ 11 ปี) มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จไม่เกินร้อยละ 100 หรือเท่ากับ 1 เท่าของค่าจ้างอัตราสุดท้าย ส่วนผู้มีอายุการทำงานครบ 11 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จร้อยละ 125 หรือเท่ากับ 1.25 เท่าของค่าจ้างอัตราสุดท้าย แต่ตามข้อบังคับฉบับหลังกำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10.6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและเงินบำเหน็จรวมกัน 6.75 เท่าของเงินเดือน เมื่อหักเป็นค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 ออก 6 เท่าหรือ 180 วัน คงเหลือเป็นเงินบำเหน็จ .75 เท่าหรือเท่ากับร้อยละ 75 ซึ่งน้อยกว่าฉบับแรก และลูกจ้างที่มีอายุการทำงานครบ 10.6 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้

รับค่าชดเชยและเงินบำเหน็จรวมกัน 8 เท่าของเงินเดือน เมื่อหักเป็นค่าชดเชยออก 6 เท่าตามที่กล่าวข้างต้น คงเหลือเป็นเงินบำเหน็จ 2 เท่าหรือร้อยละ 200 ซึ่งมากกว่าฉบับแรก จากข้อเปรียบเทียบดังกล่าวเห็นได้ชัดว่า ข้อบังคับฉบับหลังไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10.6 ปีลงมา และเป็นคุณแก่ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานครบ 10.6 ปีขึ้นไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 201/2528

การรถไฟแห่งประเทศไทยจำเลยให้ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่เป็นนายสถานีหรือผู้ช่วยทำงานวันละ 12 ชั่วโมงมานานแล้ว โดยจำเลยจ่ายแต่เงินค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มให้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น และลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เพราะงานที่ทำเป็นงานขบวนการจัดการรถไฟและงานขนส่ง ดังนี้ ลูกจ้างต้องผูกพันได้รับเพียงค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าว หากมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับเวลาที่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงอีกไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 242/2528

กรณีที่อธิบดีกรมแรงงานอนุญาตให้นายจ้างมีสิทธิสั่งให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาปกติตามกฎหมายได้นั้น นายจ้างกับลูกจ้างยอมทำสัญญาให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาและจ่ายค่าจ้างกันเท่าใดก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมทำงานวันละ 12 ชั่วโมง โดยรับค่าจ้างเป็นรายเดือนอันมิใช่เป็นกรณีที่นายจ้างเพิ่มชั่วโมงทำงานในภายหลัง และไม่ปรากฏว่าค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ข้อตกลงนี้ไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายและผูกพันลูกจ้างกับนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 256 - 260/2528

เมื่อจำเลยมีข้อตกลงกับสหภาพแรงงานการรถไฟแห่งประเทศไทยว่า ข้อบังคับ ระเบียบการ และคำสั่งของจำเลยทุกฉบับให้ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉะนั้น คำสั่งของจำเลยว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษใดๆ ก็ยอมใช้บังคับระหว่างคู่สัญญาได้ ตามข้อตกลงดังกล่าวเท่ากับ โจทก์ยินยอมทำงานและรับค่าจ้างตามที่จำเลยจ่ายให้ โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มจากข้อตกลง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 453/2528

ตามบทบัญญัติแห่งพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 22 วรรคสาม เห็นได้ชัดว่า กฎหมายได้ให้สิทธิแก่ทั้งสองฝ่าย คือนายจ้างที่จะปิดงานและลูกจ้างที่จะนัดหยุดงานได้ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ไม่มีข้อความใดอันมีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไว้โดยเฉพาะ คำว่า “ข้อพิพาทแรงงาน” นั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายไว้โดยมิได้แบ่งแยกเป็นข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายนายจ้างหรือข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายลูกจ้าง ฉะนั้น กรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่ว่าข้อขัดแย้งนั้นจะเกิดจากฝ่ายใดเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าได้ดำเนินการเจรจาตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว แต่มีอาจตกลงกันได้ ย่อมถือได้ว่ามีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามความหมายในมาตรา 22 วรรคสาม ทั้งสิ้น นายจ้างหรือลูกจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้แล้วแต่กรณีไม่ใช่จะมีสิทธิเฉพาะฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 658/2528

คำว่าละทิ้งหน้าที่การงานเกินกว่า 7 วันติดต่อกันตามข้อบังคับนั้น หมายถึงวันทำงานและวันหยุดรวมกัน เพราะหากแปลว่าหมายถึงเฉพาะวันทำงานแล้ว ข้อบังคับนี้ย่อมไร้ผล เนื่องจากในสัปดาห์หนึ่งหยุดวันเสาร์วันอาทิตย์ การทำงานติดต่อกันจึงมีได้อย่างมาก 5 วันเท่านั้น

การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ใช้ค่าเสียหาย มีผลเท่ากับเป็นการทวงถามให้ชำระหนี้เท่านั้นเพราะจำเลยไม่มีอำนาจบังคับชำระหนี้โดยลำพังได้ จึงไม่มีเหตุที่ศาลจะเพิกถอนคำสั่งของจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 723/2528

อำนาจในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่พนักงานเป็นอำนาจของนายจ้าง โดยเฉพาะ และเป็นการดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้มี

ประสิทธิภาพ ซึ่งนายจ้างจะต้องใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งคุณพินิจของตนเอง แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์การพิจารณาซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของจำเลยในกรณีของโจทก์ จำเลยได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่จำเลยวางไว้ครบถ้วนทุกประการแล้ว มิใช่ว่าเมื่อพนักงานคนใดเมื่อสรุปผลการประเมินแล้วได้เข้าขั้นมาตรฐานจะต้องได้รับเลื่อนเงินเดือนตามขั้นมาตรฐานที่จำเลยกำหนดไว้คือร้อยละ 9 ของเงินเดือน การกำหนดขั้นการขึ้นเงินเดือนของพนักงานเป็นมาตรฐานว่า ในกลุ่มของโจทก์มีมาตรฐานการขึ้นเงินเดือนร้อยละ 9 ของเงินเดือน เป็นเพียงตัวกลางที่จะนำมาคำนวณค่าเฉลี่ยตามคะแนนร้อยละที่พนักงานแต่ละคนได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามการคำนวณการขึ้นเงินเดือนให้พนักงานทุกคนเหมือนกับโจทก์ ฉะนั้นการที่โจทก์ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในปีพ.ศ.2526 ในอัตราร้อยละ 6.36 ของเงินเดือนโจทก์ จึงชอบด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของจำเลยแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 734/2528

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 23 ย่อมเป็นที่สุด คู่ความจะฟ้องขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยได้เฉพาะเมื่อคำวินิจฉัยนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น และห้ามมิบทบัญญัติแห่งกฎหมายบังคับว่าการวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีฯ ในกรณีตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 23 นั้น รัฐมนตรีฯ จะต้องอาศัยหลักเกณฑ์อย่างไรหรือหากได้วางหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยไว้แล้ว จะต้องถือหลักเกณฑ์นั้นตลอดไปไม่ การที่รัฐมนตรีจะนำพฤติการณ์ใดบ้างมาเป็นเหตุสนับสนุนการวินิจฉัยสั่งการย่อมเป็นคุณพินิจของรัฐมนตรีหาถือว่าเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่

การที่จำเลยใช้คุณพินิจรับฟังพยานหลักฐานประกอบกับพฤติการณ์ที่โจทก์ได้รับในระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ย แล้วฟังว่ากิจการของโจทก์ก้าวหน้า

และโจทก์สามารถจ่ายตามที่มีการเรียกร้องได้นั้น เป็นเรื่องพยานหลักฐานนั้น เพียงพอให้จำเลยเชื่อฟังเป็นยุติหรือไม่ ไม่มีกฎหมายห้ามรับฟังคำรับในการเจรจา การที่จำเลยใช้ดุลพินิจรับฟังพยานหลักฐานดังกล่าว จึงเป็นเรื่องข้อเท็จจริงมิใช่ คำวินิจฉัยของจำเลยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1533/2528

การที่นายจ้างประสบกับภาวะการขาดทุนและนายจ้างประสงค์จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่เพื่อความอยู่รอดของนายจ้างนั้น เป็นอำนาจของนายจ้างที่จะพิจารณาว่า ควรจะยุบเลิกแผนกหรือตำแหน่งงานใดบ้างไม่ใช่อำนาจของลูกจ้าง และการที่จำเลยยุบเลิกตำแหน่งซึ่งโจทก์ทำอยู่มิใช่เกิดจากเจตนาถั่นแถ้งโจทก์ ทั้งจำเลยได้ยุบเลิกแผนกอื่นบางแผนกและเลิกจ้างลูกจ้างอื่นรวมทั้งโจทก์ด้วย ย่อมถือว่าจำเลยมีเหตุผลอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์ แม้จำเลยจะเลิกจ้างลูกจ้างแผนกเครื่องจักรกลเพียงคนเดียวคือโจทก์ ก็เป็นการเลิกจ้างเพราะตำแหน่งถูกยุบเลิก ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1536 - 1540/2528

ตามระเบียบของการรถไฟได้กำหนดค่าตอบแทนพิเศษไว้แล้ว กรณีพนักงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ซึ่งข้อตกลงการจ่ายเงินดังกล่าวสหภาพแรงงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ตกลงกับการรถไฟให้ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โจทก์ทุกคนจึงมีความผูกพันได้รับเพียงค่าตอบแทนพิเศษตามคำสั่งของจำเลยเท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1604/2528

แม้ตามสัญญาจ้างจำเลยมีหน้าที่ต้องจัดหารถยนต์ให้โจทก์ใช้ในการทำงานก็ตาม เมื่อโจทก์เข้าทำงานกับจำเลย จำเลยมิได้จัดหารถยนต์ให้แก่โจทก์ โจทก์ไม่เคยว่ากล่าวหรือทักท้วง โจทก์กลับใช้รถยนต์ส่วนตัวของโจทก์โดยให้จำเลยเป็นผู้ออกค่าน้ำมันรถ ค่าซ่อมแซม และค่าใช้จ่ายอื่นๆ กรณีที่โจทก์ออกไปทำงานที่ต่างจังหวัด จำเลยก็จัดหารถยนต์ให้แก่โจทก์ ตามพฤติการณ์ดังกล่าว

แสดงให้เห็นว่า โจทก์จำเลยได้ตกลงแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อสัญญาอันใหม่โดยปริยาย โจทก์จะอ้างว่าจำเลยกระทำผิดสัญญาหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1996/2528

ข้อบังคับของบริษัทจำเลยกำหนดว่า ลูกจ้างไม่พึงทำงานต่ำกว่าเกณฑ์ทำงานขั้นต่ำแต่ละวัน หากลูกจ้างคนใดทำงานต่ำกว่าเกณฑ์ จำเลยมีสิทธิตัดเดือนให้ปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีสิทธิให้ลูกจ้างลงชื่อรับทราบผลงานและรับทราบการตัดเดือนซึ่งอาจเป็นการตัดเดือนให้ปรับปรุงการทำงาน หรือตัดเดือนเพื่อเป็นการลงโทษแล้วแต่กรณี เกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดดังกล่าวอยู่ในวิสัยของลูกจ้างทั่วไปกระทำได้ เพราะไม่ปรากฏว่ามีลูกจ้างอื่นทำไม่ได้ นอกจากโจทก์ทั้งสิบเอ็ด เป้าหมายของเกณฑ์ขั้นต่ำ หรือวัตถุประสงค์ของจำเลยที่จะให้ลูกจ้างทำงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงไม่เป็นการพ้นวิสัย ไม่เป็นการขัดขวางต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งการว่ากล่าวตัดเดือนลูกจ้าง การให้ลงชื่อรับทราบผลงาน เป็นสิทธิทั่วไปที่นายจ้างพึงกระทำต่อลูกจ้างได้ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงใช้บังคับได้

การที่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบสรุปผลงานตามข้อบังคับของจำเลย เมื่อปรากฏว่าตามข้อบังคับดังกล่าวกำหนดไว้ว่า “นายจ้างต้องเรียกลูกจ้างมาเพื่อทำการตัดเดือนเกณฑ์การทำงานพร้อมกับให้เซ็นชื่อรับทราบผลงานของตนไว้ด้วย” นั้น เป็นข้อบังคับที่กล่าวถึงด้านนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว ไม่ได้กล่าวถึงด้านลูกจ้างด้วย ไม่อาจแปลได้ว่าเป็นการบังคับลูกจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งสิบเอ็ดฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แม้จำเลยจะตัดเดือนโจทก์ทั้งสิบเอ็ดแล้ว ก็ถือไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งสิบเอ็ดขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2234/2528

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งนิติกร 4 แผนกการตลาด เมื่อปรากฏว่าหัวหน้าแผนกการตลาดเป็นพนักงานระดับ 5 ส่วนหัวหน้าคณะที่ปรึกษาเป็นพนักงาน

งานระดับ 6 คณะที่ปรึกษาเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่จำเลยในเมื่อมีปัญหาจากทุกแผนก รวมทั้งแผนกการตลาด ดังนี้ นิตกร 4 ของคณะที่ปรึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งกว่านิตกร 4 แผนกการตลาด การที่จำเลยออกคำสั่งแต่งตั้งโจทก์เป็นนิตกร 4 คณะที่ปรึกษา จึงเป็นการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของโจทก์ให้สูงขึ้น ถือไม่ได้ว่าเป็นการโยกย้ายหน้าที่ตามความหมายของมาตรา 31 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2354/2528

ก่อนที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ จำเลยได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลางขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์แล้ว จนกระทั่งศาลแรงงานกลางอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ จำเลยจึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ ไม่ปรากฏว่าจำเลยปฏิบัติต่อโจทก์โดยไม่สุจริตอย่างไร แม้คำพิพากษาศาลแรงงานที่อนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์จะยังไม่ถึงที่สุด คำพิพากษาดังกล่าวก็ย่อมมีผลใช้บังคับได้และผูกพันคู่ความ เพราะยังไม่มีคำพิพากษาของศาลที่สูงกว่ามาเปลี่ยนแปลง การกระทำของจำเลยก็ไม่เป็นการละเมิดต่อโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2491/2528

โจทก์หยุดงานเพราะป่วยตั้งแต่วันที่ 21 – 30 มกราคม 2528 รวม 10 วัน ซึ่งมีวันที่ 26, 27 มกราคม 2528 เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์รวมอยู่ด้วย โจทก์ยื่นใบลาป่วยพร้อมด้วยใบรับรองแพทย์เฉพาะวันที่ 21 – 25 และวันที่ 28 – 30 มกราคม 2528 ส่วนวันที่ 26, 27 มกราคม 2528 ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ โจทก์ไม่ได้ยื่นใบลา ข้อบังคับของจำเลยระบุว่า “การหยุดงานโดยไม่เสนอใบลาตามข้อบังคับนี้ หรือการหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลาตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่กรณีเหตุสุดวิสัย ให้ถือเป็นการขาดงาน และให้หักเงินเดือนหรือค่าจ้าง ตามส่วนเฉลี่ยรายวันตลอดเวลาที่ขาดงาน.....” นั้น คำว่า การหยุดงานโดยไม่เสนอใบลา หรือการหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลาตามข้อบังคับดังกล่าวนี้มุ่งหมายเฉพาะการหยุดงานในวันเปิดทำงานตามปกติ มิได้หมายความรวมถึงวัน

หยุดงานประจำสัปดาห์ การที่โจทก์มิได้ลาหยุดงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ถูกต้องตามข้อบังคับของจำเลยจะปรับว่าจำเลยขาดงานตามข้อบังคับยังไม่ได้ จำเลยไม่มีสิทธิหักค่าใช้จ่ายของโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2528/2528

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดว่า หากมีผู้ร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานจำเลย ให้จำเลยสืบสวนเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลความจริงหรือไม่ ถ้ามีมูลให้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา และถ้าผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธ ก็ต้องติดต่อให้ผู้กล่าวหาให้การสอบสวนเพิ่มเติม หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้ยกประโยชน์ให้ผู้ถูกกล่าวหา

โจทก์ถูกกล่าวหาว่า กระทำการทุจริตในการจำหน่ายตั๋วโดยสาร จำเลยจึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนโจทก์ คณะกรรมการได้ปฏิบัติตามข้อตกลงโดยติดต่อผู้กล่าวหาแล้ว โจทก์ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ต้องเป็นกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมิได้ดำเนินการให้ผู้กล่าวหาให้การเลย ส่วนการที่ผู้กล่าวหาไม่ยินยอมมาให้การนั้น คณะกรรมการก็ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานอื่นเท่าที่ปรากฏอยู่ต่อไปว่า โจทก์ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาหรือไม่ โจทก์ไม่ได้รับประโยชน์ตามข้อตกลงดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2911/2528

ตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน บริษัทผู้ร้องมีอำนาจออกคำสั่งให้ผู้คัดค้านไปทำงานที่โรงงานเก่าเพื่อช่วยซ่อมเครื่องจักรได้ การที่ผู้คัดค้านไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่ง แต่กลับจะเข้าทำงานที่โรงงานใหม่ที่เคยทำงานอยู่เดิม ทั้งที่ยามไม่ยอมให้เข้าปฏิบัติงาน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร แต่ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 เมื่อผู้ร้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานกลางให้เลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการ ลูกจ้างได้แล้ว ผู้ร้องก็ต้องมีคำสั่งเลิกจ้างอีกครั้งหนึ่ง สิทธิของผู้ร้องที่จะจ่ายหรือ

ไม่จ่ายค่าชดเชยหรือค่าเสียหายเป็นสิทธิที่เกิดขึ้นหลังจากมีคำสั่งเลิกจ้างแล้ว ไม่สมควรที่ศาลจะพึงมีคำสั่งไว้ล่วงหน้า โดยยังไม่มีกรณีพิพาทเกิดขึ้น ชอบที่จะยกคำร้องขอของผู้ร้องดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2912/2528

เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ปรากฏว่าให้จำเลยขึ้นค่าจ้างแก่โจทก์ทุกปี ทั้งไม่มีกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับค่าจ้างเพิ่มทุกปี การขึ้นค่าจ้างจึงเป็นเรื่องดุลพินิจของจำเลยหาใช่สิทธิของลูกจ้างไม่ การขึ้นค่าจ้างจึงอยู่นอกเหนือข้อตกลง โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3073/2528

กรณีที่จะถือว่าลูกจ้างกระทำความผิดฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างรายงานเหตุการณ์ ซึ่งเกิดขึ้นในอดีตหรือในปัจจุบันไม่ตรงต่อความจริง โดยรู้ถึงเหตุการณ์ที่แท้จริงอยู่แล้ว แต่กรณีที่รายงานถึงเหตุการณ์ซึ่งคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต แม้ในเวลาต่อมาจะปรากฏว่าไม่มีเหตุการณ์เกิดขึ้นหรือมิได้เป็นไปดังรายงาน ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การที่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานขององค์การเบตเตอร์จำเลยทำรายงานขออนุมัติซื้อเบตเตอร์ของจำเลยโดยกำหนดว่าจะชำระเงินภายใน 30 วันนับแต่วันรับของเป็นเรื่องเงื่อนไขการชำระเงินซึ่งเป็นเหตุการณ์ในอนาคต แม้เมื่อถึงกำหนดโจทก์มิได้ชำระเงิน ก็เป็นเพียงโจทก์ผิดนัดชำระหนี้หรือผิดสัญญาเท่านั้น จะถือว่าเป็นการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหาได้ไม่ แม้ตามประกาศของจำเลยจะถือว่าในกรณีเช่นนี้เป็นกรณียกเลิกสัญญาต่อผู้บังคับบัญชา ก็ไม่มีผลทำให้รายงานของโจทก์ซึ่งไม่เป็นความเท็จกลับกลายเป็นรายงานเท็จไปได้ การที่จำเลยสั่งลงโทษโจทก์ในข้อหาดังกล่าว จึงไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3129/2528

ผู้คัดค้านเป็นลูกจ้างของผู้ร้องและเป็นกรรมการลูกจ้างได้กระทำความผิด ซึ่งมีโทษสูงถึงขั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ผู้ร้องไม่ประสงค์จะลงโทษตามมาตรการลงโทษดังกล่าว โดยขอลงโทษเพียงขั้นพักงาน และเป็นมาตรการการลงโทษอย่างหนึ่งที่ระบุไว้ในข้อบังคับของผู้ร้อง ผู้ร้องยอมมีอำนาจที่จะกระทำได้ ไม่ใช่เป็นการขอลงโทษนอกเหนือจากมาตรการการลงโทษที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ จึงไม่ฝ่าฝืนหรือขัดต่อข้อบังคับทั่วไปและระเบียบการลงโทษความผิดทางวินัยของผู้ร้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3324/2528

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 100 วรรคแรก บัญญัติว่า“ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้” เป็นข้อกำหนดให้สหภาพแรงงานซึ่งเป็นนิติบุคคลดำเนินกิจการต่างๆ โดยทางผู้แทนทั้งหลายที่เรียกว่าคณะกรรมการ ส่วนข้อบังคับของสหภาพแรงงานระบุว่า “คณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ประสงค์ข้อบังคับและมติของที่ประชุมใหญ่ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการสหภาพแรงงานอาจมอบหมายให้ประธานกรรมการร่วมกับกรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ทำการแทนได้ โดยมีหลักฐานการมอบหมายให้ปรากฏ” ถู้อว่าข้อบังคับของสหภาพแรงงานโจทก์อันเป็นนิติบุคคลในการที่จะดำเนินกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกจะต้องมอบหมายให้ประธานกรรมการร่วมกับกรรมการอื่นเป็นผู้ทำการแทน คำว่า “อาจมอบหมาย” ในข้อบังคับของโจทก์ มิใช่มีความหมายเลยไปถึงการอาจมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งทำการแทนดังบทบัญญัติในมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ การที่โจทก์โดยมติของที่ประชุมคณะ

กรรมการสหภาพแรงงาน โจทก์ให้ประธานกรรมการเป็นผู้รับมอบอำนาจฟ้องคดี แต่เพียงผู้เดียว จึงไม่ชอบด้วยข้อบังคับของโจทก์ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3389/2528

สัญญาจ้างแรงงานซึ่งจะถือว่าเป็นการขัดต่อระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง หรือขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันจะทำให้สัญญาจ้างไม่มีผลใช้บังคับได้แก่ การทำสัญญาจ้างซึ่งมีข้อตกลงหรือเงื่อนไขผิดไปจากระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ไม่มีข้อใดกำหนดหรือระบุเป็นข้อห้ามว่า มิให้โจทก์ทำสัญญาจ้างลูกจ้าง โดยกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ การที่โจทก์จะจ้างพนักงานซึ่งผ่านพ้นการทดลองปฏิบัติงานมาแล้วเป็นพนักงานทั่วไปหรือไม่ เป็นเรื่องที่ตกลงว่าจ้างกันอีกชั้นหนึ่ง โจทก์ย่อมมีอำนาจทำสัญญาจ้างลูกจ้าง โดยตกลงกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนได้ ไม่เป็นการฝ่าฝืนพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3433/2528

แม้เงินค่าครองชีพเป็นค่าจ้างประเภทหนึ่งก็ตาม แต่ก็ไมอาจถือเป็นเงินเดือนอันเป็นค่าจ้างอีกประเภทหนึ่งได้ ตามบันทึกข้อตกลงระหว่างผู้แทนสหภาพแรงงานกับจำเลย ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับเงินรางวัลพิเศษหรือที่โจทก์จำเลยเรียกว่าเงินบำเหน็จนั้น การคำนวณเงินบำเหน็จให้คำนวณจากเงินเดือน มิใช่คำนวณจากค่าจ้าง แม้ขณะนั้นมีการจ่ายเงินค่าครองชีพกันแล้วก็ตาม แต่ตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าวก็มีให้ถือเอาค่าครองชีพมารวมเป็นฐานคำนวณ ต่อมาได้มีการแก้ไขบันทึกข้อตกลงดังกล่าวว่า การคำนวณเงินบำเหน็จก็ให้คำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้าย หาใช่คำนวณจากค่าจ้างสุดท้ายตามที่โจทก์แต่ละคนฟ้องไม่

เงินบำเหน็จเป็นเงินที่นายจ้างตอบแทนคุณความดีของลูกจ้างที่ทำงานด้วยดีตลอดมา เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยเฉพาะ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมิได้บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง ดังนั้นนายจ้างจะกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณการจ่ายอย่างไรก็ได้ สุดแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างจะกำหนดไว้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3822/2528

การที่การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยจำเลยปรับปรุงโครงสร้างงานใหม่
และจำเป็นต้องโยกย้ายลูกจ้างซึ่งลี้้งงานไปประจำหน่วยงานอื่น ไม่ใช่เหตุใดเหตุ
หนึ่งตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 (1) ถึง (4) ฉะนั้น
ระหว่างที่การเจรจาข้อเรียกร้องยังไม่เสร็จสิ้น การที่จำเลยมีคำสั่งโยกย้ายหน้าที่
การงานโจทก์ซึ่งเป็นสมาชิกและอนุกรรมการของสหภาพแรงงานพนักงานการ
ปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นการฝ่าฝืนต่อ พระราชบัญญัติดังกล่าว มาตรา 31
วรรคหนึ่ง จำเลยจะอ้างพ.ร.บ.การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยมาเป็นเหตุลบล้าง
พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 31 วรรคหนึ่ง ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3923/2528

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 วรรคหนึ่งบัญญัติ
ว่า “เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นอยู่ใน
ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13
ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทน
ลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรือ
อนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง.....” การที่โจทก์
บรรยายฟ้องว่า จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำโดยไม่เป็นธรรม
ไร้เหตุผลในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องซึ่งโจทก์ได้ยื่นข้อเรียกร้องไว้ต่อจำเลย
ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น เป็นการบรรยายการกระทำผิดของ
จำเลยทั้งสองครบองค์ประกอบความผิดตามบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว ส่วนการ
กระทำของจำเลยทั้งสองเป็นกรณีไม่เป็นธรรมหรือไร้เหตุผลหรือไม่ ไม่ใช่องค์
ประกอบของความผิดนั้น ฉะนั้น โจทก์จะบรรยายฟ้องไว้หรือไม่ก็ตาม ไม่ทำให้
ฟ้องของโจทก์ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 158 (5)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3986/2528

การที่โจทก์และจำเลยตกลงทำบันทึกต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน และตัวแทนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยโจทก์ได้รับเงินช่วยเหลือจากจำเลย และขอถอนคำร้องไปนั้น มูลกรณีสืบเนื่องมาจากจำเลยมีคำสั่งไล่โจทก์ออกจากงาน โจทก์ไม่พอใจจึงไปร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า การที่จำเลยมีคำสั่งไล่โจทก์ออกจากงานเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เห็นได้ชัดว่า ข้อตกลงตามบันทึกดังกล่าวเป็นการประนีประนอมยอมความเพื่อระงับข้อพิพาท ซึ่งโจทก์กล่าวหาว่า จำเลยกระทำการอันไม่เป็นธรรม ข้อพิพาทดังกล่าวนี้ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามมิให้คู่ความตกลงประนีประนอมยอมความกัน ฉะนั้น โจทก์และจำเลยย่อมมีอำนาจที่จะระงับข้อพิพาทโดยการตกลงประนีประนอมยอมความตามที่เห็นสมควรได้ไม่เป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายบันทึกการประนีประนอมยอมความเรื่องที่ว่าโจทก์กล่าวหาว่าจำเลยกระทำการอันไม่เป็นธรรมดังกล่าว จึงมีผลใช้บังคับและผูกพันโจทก์จำเลยซึ่งเป็นคู่กรณี เฉพาะข้อพิพาทดังกล่าวจึงเป็นอันระงับไม่มีผลกระทบต่อสิทธิประเภทอื่นของโจทก์ซึ่งมีอยู่ตามกฎหมาย สำหรับข้อความตามบันทึกข้อ 3 ซึ่งระบุว่า “ผู้กล่าวหา.....ขอถอนคำร้องกล่าวหาที่ได้ยื่นไว้ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2526 และวันที่ 26 ธันวาคม 2526 ถือว่าเรื่องนี้เป็นอันยุติ และรับว่าจะไม่นำมูลเหตุเดียวกันนั้นไปฟ้องที่ศาลแรงงาน กรมแรงงาน และที่อื่นใดอีก” นั้น เป็นเพียงคำรับรองที่โจทก์ไม่ตั้งใจเรียกร้องหรือดำเนินคดีกับจำเลยเฉพาะตามข้อกล่าวหาดังกล่าวเท่านั้น หากมีความหมายว่า โจทก์สละสิทธิทุกประเภทซึ่งโจทก์มีอยู่ตามกฎหมายไม่ ดังนั้น แม้โจทก์จะได้รับเงินช่วยเหลือจากจำเลยตามบันทึกดังกล่าวไปแล้วก็ตาม ก็ไม่ตัดสิทธิโจทก์ที่จะฟ้องเรียกค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งเป็นเงินอีกประเภทหนึ่งจากจำเลย

การที่โจทก์กับพวกร่วมกันนัดหยุดงานเพื่อประท้วงจำเลยโดยมิได้แจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมาย ทั้งนี้สาเหตุเนื่องจากไม่พอใจกรณีที่จำเลยเลิกจ้างลูกจ้างคนหนึ่ง นั้น เป็นการกระทำผิดต่อกฎหมาย ซึ่งนอกจากจะเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 ซึ่งมีโทษทางอาญาตามมาตรา 139 แล้ว ยังมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของจำเลยมิให้ดำเนินไปได้ตามปกติ ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (2) จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และการกระทำดังกล่าวของโจทก์เป็นการละเมิดต่อจำเลย โจทก์ต้องร่วมกันชดใช้ค่าเสียหายแก่จำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3998/2528

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรค 3 กำหนดให้ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น เมื่อปรากฏว่า ข้อเรียกร้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างไม่ถึงร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อเรียกร้องนั้นจึงถือไม่ได้ว่าเป็นข้อเรียกร้องถูกต้องตามกฎหมาย แม้ภายหลังจะมีการเพิ่มเติมรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างจนครบร้อยละ 15 ก็หาทำให้ข้อเรียกร้องเดิมซึ่งเสียไปแล้วกลับสมบูรณ์ขึ้นมาได้ไม่ ผู้กล่าวหาทั้ง 5 ซึ่งร่วมยื่นข้อเรียกร้องย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 ซึ่งมุ่งหมายคุ้มครองลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องโดยชอบด้วยกฎหมาย

หมายเหตุ

คำพิพากษานี้วินิจฉัยแนวเดียวกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607-2608/2527

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4146/2528

ตั้งแต่จำเลยเริ่มดำเนินกิจการ ได้ทำความตกลงกับลูกจ้างว่า หากจำเลยจำเป็นต้องหยุดงาน จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง แม้ต่อมามีการยื่นข้อเรียกร้อง โจทก์

กับลูกจ้างและจำเลยได้ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็หาได้มีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กรณีไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดงานนั้นด้วยไม่ ข้อตกลงดังกล่าวมีผลผูกพัน โจทก์ โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างในวันที่จำเลยประกาศหยุดงานนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4291 - 4295/2528

การเลิกจ้างจะเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมนั้นต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นประการสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ผู้ถูกเลิกจ้างเดือดร้อน แต่ก็เป็นการจำเป็นทางด้านนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้กิจการของนายจ้างยังคงดำรงอยู่ต่อไปได้ โดยหวังว่ากิจการจะมีโอกาสกลับฟื้นคืนตัวได้ใหม่อันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างเอง และเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างส่วนใหญ่ ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นแก่การเลิกจ้างแล้ว แม้จำเลยมิได้ยุบหน่วยงานที่โจทก์ทำงานอยู่ ก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จำเลยประสบภาวะขาดทุน ไม่สามารถดำเนินกิจการไปได้โดยราบรื่นเป็นปกติดังที่เคยเป็นมา จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายด้วยการเลิกจ้างพนักงาน เมื่อเลิกจ้างก็ได้จ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยให้ตามกฎหมายแล้ว ดังนี้ ถือไม่ได้ว่าการเลิกจ้างของจำเลยเป็นการก่อกวนก่อกวน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 และไม่เป็นการฝ่าฝืนบันทึกผลการเจรจาข้อเรียกร้อง การที่จะแปลบันทึกดังกล่าวว่ามีผลใช้บังคับโดยเด็ดขาด จำเลยจะเลิกจ้างพนักงานไม่ได้ไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่พนักงานกระทำความผิดหรือเหตุอื่นอันต้องด้วยข้อยกวันนั้น เป็นการแปลที่ฝ่าฝืนต่อสถานะอันเป็นไปโดยธรรมชาติ เพราะผลจะเป็นว่า แม้จำเลยประสบภาวะขาดทุนมีหนี้สินมากล้นพันประมาณสักเท่าใดจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ กิจการหยุดชะงักงันโดยสิ้นเชิง จำเลยก็ต้องจ้างพนักงานและลูกจ้างในจำนวนเดิมอยู่นั่นเอง ไม่สามารถแก้ไขวิกฤตการณ์ของตนประการใดได้ ซึ่งย่อมเป็นไปไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4313/2528

โจทก์เข้ามาเป็นลูกจ้างของจำเลยภายหลังที่เงื่อนไขในการจ่ายเงินรางวัล ซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับแล้ว เงื่อนไขดังกล่าวจึงมีผลผูกพันโจทก์ เงื่อนไขในการจ่ายเงินรางวัลจากการขายสินค้าให้แก่พนักงาน กำหนดว่า จะจ่ายต่อเมื่อยังคงเป็นพนักงานขายอยู่ในวันที่จำเลยกำหนดจ่ายเงินรางวัลให้ เมื่อในวันกำหนดการจ่ายเงินรางวัล โจทก์พ้นจากการเป็นพนักงานขายของจำเลยโดยลาออกไปแล้ว โจทก์จึงหมดสิทธิได้รับเงินรางวัล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4386/2528

ผู้ร้องขอให้ศาลอนุญาตให้ลงโทษผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างอ้างเหตุว่า ฝ่ายต้นคำสั่งห้ามการชุมนุม การรวมตัว หรือเดินขบวนเพื่อกระทำการอันหนึ่งอันใดบริเวณที่ทำการของผู้ร้อง ข้อเท็จจริงได้ความว่า ผู้คัดค้านทั้งสามได้แจ้งแก่พนักงานของผู้ร้องที่เดินออกจากโรงงานหลังจากเลิกงานเกี่ยวกับการย้ายที่ทำการสหภาพแรงงาน และการชำระค่าธรรมเนียมการเป็นสมาชิก การกระทำดังกล่าวไม่เข้ากรณีตามคำสั่งห้าม จะลงโทษผู้คัดค้านไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4498/2528

ผู้ร้องมิได้วางระเบียบกำหนดว่าการกระทำเช่นไรเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง แต่การพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงหรือไม่ ย่อมอาศัยจรรยาและความรู้สึกนึกคิดในศีลธรรมอันดีของวิญญูชนเป็นประมาณผู้คัดค้านกอดปล้ำกระทำอนาจารแก่สตรีซึ่งมีสามีแล้วในบริเวณที่ทำงาน โดยเปิดเผยและโดยเขามิได้ยินยอม ถือได้ว่าเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างได้จะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อน เมื่อศาลมีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างแล้วนายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้ ดังนั้นเมื่อผู้ร้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานกลางให้เลิกจ้างผู้คัดค้านได้แล้วก็ต้องมีคำสั่งเลิกจ้างอีกครั้งหนึ่ง การที่ผู้ร้องจะจ่ายหรือไม่จ่ายค่าชดเชยนั้นเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นหลังจากผู้ร้องมีคำสั่งเลิกจ้างแล้ว ไม่สมควรที่จะพึงมีคำสั่งไว้ล่วงหน้าโดยยังไม่

มีข้อพิพาทเกิดขึ้น ศาลฎีกาชอบที่จะยกคำขอของผู้ร้องในข้อที่ว่าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้คัดค้าน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4694/2528

โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยโดยทำหน้าที่แบกไม้และประกอบตู้ ได้รับค่าจ้างครั้งสุดท้ายวันละ 68 บาท ต่อมาจำเลยจัดตั้งแผนกซัดเฟอร์นิเจอร์ แล้วให้โจทก์ไปทำงานในแผนกดังกล่าว โดยเปลี่ยนค่าจ้างเหมาจ่ายต่อการซัดเฟอร์นิเจอร์เสร็จเป็นชุดโดยกำหนดจำนวนวันให้ ถ้าหากทำงาน(ซัด) เสร็จภายในจำนวนวันที่กำหนดก็จะได้ค่าจ้างวันละ 70 บาท แต่ถ้าหากทำไม่เสร็จภายในกำหนดก็จะได้ค่าจ้างเพียงวันละ 68 บาท เฉพาะจำนวนวันที่กำหนดให้เมื่อจำเลยให้โจทก์ไปทำงานดังกล่าว ดังนี้ แม่เดิมจำเลยจะให้โจทก์ทำหน้าที่เป็นพนักงานแบกไม้และประกอบตู้ ต่อมาได้ให้โจทก์ไปทำงานแผนกซัดเฟอร์นิเจอร์ก็ตาม แต่ตามข้อเท็จจริงก็ไม่ปรากฏว่าจำเลยตกลงจ้างโจทก์ให้ทำหน้าที่เฉพาะเป็นพนักงานแบกไม้และประกอบตู้เท่านั้น จำเลยย่อมมีอำนาจที่จะให้โจทก์ไปทำงานในแผนกใด ๆ อันเป็นงานที่เกี่ยวกับการทำเฟอร์นิเจอร์ก็ได้ การที่จำเลยสั่งให้โจทก์ไปทำงานในแผนกซัดเฟอร์นิเจอร์ จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนค่าจ้างซึ่งกำหนดให้ในลักษณะเหมาจ่ายเป็นชุดต่อจำนวนวันที่กำหนดให้ นั้น ข้อเท็จจริงก็ไม่ได้ความว่า งานแต่ละชุดที่จำเลยกำหนดจำนวนวันให้ทำนั้นไม่สามารถจะทำให้แล้วเสร็จภายในจำนวนวันที่กำหนดให้ได้ การที่จำเลยกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นชุดโดยคิดค่าจ้างวันละ 70 บาท ซึ่งสูงกว่าอัตราค่าจ้างเดิม ย่อมเห็นได้ว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าเดิม เมื่อข้อเท็จจริงได้ความเพียงว่าหลังจากที่จำเลยสั่งให้โจทก์ทำงานในแผนกซัดเฟอร์นิเจอร์แล้ว โจทก์ไม่ยอมทำและออกจากงานไป จึงเป็นกรณีที่โจทก์ออกจากงานไปเอง ถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4756/2528

สหภาพแรงงานครูเอกชน โจทก์บรรยายฟ้องว่า มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นระหว่างโจทก์กับจำเลย ซึ่งต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยชี้ขาดให้จำเลยปฏิบัติ แต่จำเลยหาได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นไม่ โจทก์จึงมีคำขอให้จำเลยปฏิบัติเป็น 2 ประการคือ ให้จำเลยปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาด และให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายแก่ครูผู้มีสิทธิพร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม ซึ่งในประการที่สองนี้โจทก์มิได้บรรยายฟ้องว่าครูผู้ใดอยู่ประจำวันใดและชั่วโมงที่มีการเรียนการสอน ครูผู้นั้นมีชั่วโมงการเรียนการสอนเท่าใด รวมคนละกี่ชั่วโมงเป็นจำนวนเงินค่าจ้างคนละเท่าใด จำเลยผัดนัดในการจ่ายค่าจ้างแก่ครูผู้ใดหรือไม่ นับแต่เมื่อใดอันจะเป็นเหตุให้มีการคิดดอกเบี้ยและเงินเพิ่มตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 31 วรรคแรก และวรรคสอง ดังนี้ เป็นฟ้องเคลือบคลุม

เฉพาะคำฟ้องและคำขอประการแรก ในฐานะที่โจทก์เป็นคู่กรณี โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้อง ส่วนคำฟ้องและคำขอประการที่สอง เมื่อโจทก์ฟ้องคดีเพื่อประโยชน์แก่ครู โจทก์มีหน้าที่ต้องบรรยายฟ้องว่า ครูตามคำฟ้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโจทก์หรือไม่ เพราะถ้าครูผู้นั้นไม่เป็นสมาชิก โจทก์ก็ย่อมไม่มีอำนาจหรือหน้าที่ใดๆ ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 98 ที่จะสอดเข้าไปดำเนินการก้าวท้าวสิทธิของบุคคลภายนอกนั้นๆ เพื่อประโยชน์แก่เขาได้ เมื่อโจทก์ไม่บรรยายดังกล่าวแล้ว โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องเพื่อประโยชน์แก่ครูผู้ที่ไม่ได้รับค่าจ้างค้างจ่ายนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4981 – 4982/2528

เดิมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 ไม่มีข้อกำหนดว่าลูกจ้างผู้ลาป่วยจะต้องยื่นใบลาต่อนายจ้างเมื่อใด แต่ทางปฏิบัติมีการยื่นใบลาป่วยกันได้หลังจากมาทำงานแล้วภายใน 2-3 วัน โดยมีได้มีการโต้แย้งทักท้วงหรือถือว่ามี การปฏิบัติขัดต่อข้อบังคับ ต่อมาได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็มีได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับการลาป่วยไว้ด้วย แล้วต่อมาจำเลยได้มีคำสั่งกำหนดว่าการลาป่วย

ให้พนักงานส่งใบลาให้หัวหน้าแผนกทันทีในวันแรกที่กลับเข้าทำงาน แล้วให้ส่งไปยังพนักงานรักษาเวลาทันที ก็เป็นการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการลาป่วย สำหรับพนักงานของจำเลยที่ 1 ให้รัดกุมเป็นระเบียบเดียวกัน มิได้สั่งให้มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน และมีได้ขัดต่อประโยชน์อันใดของลูกจ้างหรือการทำงานอันมีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ดังนั้น คำสั่งของจำเลยที่ 1 ดังกล่าวจึงไม่ขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม และมีผลใช้บังคับได้ โจทก์ยื่นใบลาป่วยล่าช้าไปเพียง 2 - 3 วัน ซึ่งแม้เป็นการผิดระเบียบหรือคำสั่งของจำเลยดังกล่าว จำเลยก็มีได้มีคำตัดเตือนเป็นหนังสือมาก่อน คำตัดเตือนครั้งก่อนก็เป็นเรื่องของการขาดงาน มิใช่เรื่องการยื่นใบลาป่วยขัดต่อคำสั่งของจำเลย คำตัดเตือนของจำเลยที่มีต่อโจทก์ในเรื่องการขาดงานจะนำมาเป็นเหตุให้จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในการเลิกจ้างโจทก์
