

## คำพิพากษาศาลฎีกาปี 2531

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 39/2531

ผู้ร้องร้องขอเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบซึ่งเป็นลูกจ้างและเป็นกรรมการลูกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 52 ดังนั้นเมื่อศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นย่อมจะผูกพันคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลที่พิพากษาหรือมีคำสั่งนับตั้งแต่วันที่ให้มีคำพิพากษา หรือมีคำสั่งจนถึงวันที่คำพิพากษาหรือคำสั่งถูกเปลี่ยนแปลง แก้ไข กลับหรือคดีตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 145 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ข้อเท็จจริงคดีนี้ได้ความว่า ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2529 อนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้าน ฉะนั้นนับตั้งแต่นั้นผู้ร้องย่อมมีอำนาจที่จะมีคำสั่งเลิกจ้างผู้คัดค้านได้ทันที การที่ผู้คัดค้านอุทธรณ์ไม่เป็น การตัดสิทธิผู้ร้องที่จะปฏิบัติตามคำสั่งศาลแรงงานกลางในการดำเนินการสั่งเลิกจ้างผู้คัดค้าน แม้ผู้ร้องจะมีคำสั่งเลิกจ้างผู้คัดค้านก่อนวันที่ศาลอ่านคำพิพากษาศาลฎีกาก็ตาม คำสั่งเลิกจ้างของผู้ร้องย่อมชอบด้วยกฎหมาย ที่ศาลแรงงานกลางสั่งยกคำร้องของผู้ร้องศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 71/2531

ประกาศเรื่องเงินโบนัสของจำเลยมีว่า พนักงานที่ถูกพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน... ฯลฯ ให้ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามส่วนเฉลี่ยแห่งระยะเวลาการทำงานในปีงบประมาณ เดิมโจทก์ไม่ได้รับเงินเดือนในระหว่างถูกสั่งพักงาน ต่อมาจำเลยได้ยอมรับโจทก์กลับเข้าทำงานโดยจ่ายเงินเดือนให้ร้อยละสิบห้า เมื่อศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีมลทินมัวหมอง โจทก์มีสิทธิได้รับเงิน

เดือนเต็มจำนวนในช่วงถูกพักงาน ดังนี้ กรณีของโจทก์จึงไม่ต้องด้วยหลักเกณฑ์ตามประกาศดังกล่าว จะให้โจทก์ได้รับเงินโบนัสแต่เพียงตามส่วนเฉลี่ยแห่งระยะเวลาการทำงานไม่ได้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 147/2531**

ตามระเบียบข้อบังคับหมวดการให้ออกและเลิกจ้าง ข้อ 20 ของจำเลยกำหนดว่า “หากพนักงานคนใดปฏิบัติผิดกฎข้อบังคับข้อใดข้อหนึ่ง บริษัทฯ สงวนสิทธิที่จะพิจารณาโทษให้ออกจากงานและยึดเงินประกัน” และตามระเบียบดังกล่าวได้กำหนดเรื่องการขอรับเงินประกันคืนไว้ว่า “พนักงานที่ได้รับการคัดเลิกให้เข้าปฏิบัติงานกับบริษัทฯ อย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไปถึงจะมีสิทธิรับเงินประกันคืนเมื่อลาออกจากงาน โดยต้องยื่นใบลาล่วงหน้า 15 วัน” การที่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างลาออกโดยโจทก์ได้ทำงานกับบริษัทจำเลยเกินกว่า 6 เดือน และยื่นใบลาล่วงหน้า 15 วันแล้ว จึงต้องด้วยระเบียบการขอรับเงินประกันคืน แม้จำเลยจะฟังว่าโจทก์ขาดงาน 3 วันติดต่อกัน แต่จำเลยก็มีได้ให้โจทก์ออกจากงาน กรณีจึงไม่ต้องด้วยข้อ 20 แห่งระเบียบข้อบังคับหมวดการให้ออกและการเลิกจ้างดังกล่าว เมื่อฟังว่า โจทก์ไม่ได้ทำให้จำเลยเสียหายประการใด จำเลยจึงไม่มีสิทธิยึดเงินประกันของโจทก์ไว้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 259/2531**

ตามข้อบังคับโรงพิมพ์ตำรวจว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ พ.ศ.2529 กำหนดว่า ในกรณีที่พนักงานออกจากงานโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานแล้วไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามข้อบังคับนี้ แต่ถ้าค่าชดเชยที่มีสิทธิได้รับต่ำกว่าเงินบำเหน็จที่จะได้รับตามข้อบังคับนี้ก็จะให้จ่ายเพิ่มเฉพาะส่วนที่ยังขาดอยู่ ซึ่งมีความหมายว่า พนักงานของจำเลยคนใดที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน อยู่แล้ว หากค่าชดเชยนั้นมีจำนวนต่ำกว่าเงินบำเหน็จ จำเลยก็จะจ่ายค่าชดเชยให้เต็มจำนวน กับยังจ่ายเงินบำเหน็จให้อีกตามจำนวนที่แตกต่างกัน เฉพาะส่วนที่มีจำนวนสูงกว่าค่าชดเชยนั้น เมื่อ

โจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจากจำเลยเกินกว่าจำนวนค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ดังกล่าว เงินที่โจทก์ได้รับจึงเป็นค่าชดเชยเต็มจำนวนแล้ว โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเฉพาะส่วนที่ยังขาดอยู่เท่านั้น

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 378/2531**

เงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่นายจ้างต้องจ่ายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน นายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ และถ้าจะจ่าย ด้วยวิธีการและหลักเกณฑ์อย่างไร ก็แล้วแต่นายจ้างจะกำหนด นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะกระทำผิดวินัย นายจ้างย่อมมีอำนาจตามระเบียบที่จะใช้ดุลพินิจไม่จ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างได้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 470/2531**

โบนัสพิเศษเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน นายจ้างจะจ่ายโบนัสพิเศษให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ และถ้าจะจ่ายด้วยวิธีการและหลักเกณฑ์อย่างไรก็แล้วแต่นายจ้างจะกำหนด หรือตามสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งจำเลยที่ 1 ผู้เป็นนายจ้างได้กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสพิเศษไว้

ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเบี้ยกรรมการและโบนัสในองค์การค้าของคุรุสภา พ.ศ. 2502 แก้ไขเพิ่มเติมแล้ว (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2526 ซึ่งใช้บังคับอยู่ ข้อ 7 กำหนดว่า “องค์การการค้าของคุรุสภาจะจัดสรรกำไรสุทธิร้อยละ 10 โดยหักร้อยละ 1 สมทบกองทุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่องค์การการค้าของคุรุสภา ส่วนที่เหลือร้อยละ 9 จะจ่ายเป็นโบนัสเจ้าหน้าที่องค์การการค้าคุรุสภา” ข้อ 8 กำหนดว่า “โบนัสเจ้าหน้าที่ตามข้อ 7 ให้คำนวณจ่ายแก่เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับโบนัสทุกคนตามเกณฑ์เงินเดือน” ข้อ 10 กำหนดว่า “การจ่ายเงินโบนัสสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้มีความชอบพิเศษตามข้อ 4 ให้คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา เป็นผู้พิจารณาจ่ายให้สำหรับผู้อำนวยการองค์การการค้าของคุรุสภา ส่วนที่เหลือให้ผู้อำนวยการองค์การการค้าของคุรุสภา

เป็นผู้พิจารณาจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ชั้นรองลงมาตามแต่จะเห็นสมควร โดยอนุมัติคณะกรรมการองค์การค้ำของคุรุสภา.....” และข้อ 4 กำหนดว่า “ในกรณีที่องค์การค้ำของคุรุสภามีกำไร.....ถ้ามีเงินเหลือเมื่อจ่ายโบนัสกรรมการ.....แล้ว ให้กัน 1 ใน 10 ของเงินที่เหลือไปสมทบเงินทุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่ขององค์การค้ำของคุรุสภา และที่เหลืออีก 9 ใน 10 ให้เป็นโบนัสสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้มีความชอบเป็นพิเศษ” ดังนี้ การจ่ายโบนัสพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้มีความชอบพิเศษนั้น จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นผู้อำนวยการองค์การค้ำของคุรุสภาเป็นผู้พิจารณาจ่ายให้ตามแต่จะเห็นสมควรซึ่งเป็นอำนาจของจำเลยที่ 2 โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การค้ำของคุรุสภา และในการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีการทำงาน พ.ศ. 2527 – 2528 ของผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของโจทก์ได้ประเมินเกี่ยวกับความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในทรัพย์สินขององค์การค้ำของคุรุสภา และการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของโจทก์อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง ดังนั้น การที่จำเลยที่ 2 เห็นว่าโจทก์ไม่ควรได้รับโบนัสพิเศษ โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการองค์การค้ำของคุรุสภา โดยชอบด้วยระเบียบว่าด้วยการจ่ายเบี่ยกรรมการและโบนัสในองค์การค้ำของคุรุสภา ดังกล่าวข้างต้นแล้วเช่นนี้ จึงหาใช่จำเลยที่ 2 กระทำตามอำเภอใจโดยไม่ได้กระทำตามกรอบข้อบังคับที่วางไว้ดังที่โจทก์อุทธรณ์ไม่

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 571/2531

ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลำดับขั้นตอนที่จะนำไปสู่การนัดหยุดงานได้โดยชอบตามมาตรา 22 วรรคท้าย จะต้องเริ่มจากการที่นายจ้างลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน แต่การแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าว นายจ้าง ลูกจ้างหาจำต้องกระทำด้วยตนเองเสมอไปไม่ อาจจะทำให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ดำเนินการแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ ในกรณีที่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานดำเนินการแทนนายจ้าง

หรือลูกจ้างก็มีจำต้องแจ้งข้อเรียกร้องด้วยตนเองอีกชั้นหนึ่ง จะเห็นได้จากความ  
ในมาตรา 15 วรรคสอง ในกรณีที่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานดำเนินการ  
แทนนายจ้างหรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิก สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานย่อมมี  
อำนาจดำเนินการตามขั้นตอนแทนนายจ้าง หรือลูกจ้าง ผู้เป็นสมาชิกต่อไปตาม  
มาตรา 21 , 22 และมาตรา 34 วรรคท้าย หลังจากนั้นนายจ้างผู้เป็นสมาชิกของ  
สมาคมนายจ้างหรือลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็สามารถปิดงาน  
หรือนัดหยุดงานได้โดยชอบ

การนัดหยุดงานไม่จำเป็นต้องเข้ามาสมทบหยุดงานพร้อมกันเฉพาะในวัน  
เริ่มแรก ดังจะเห็นได้จากมาตรา 99 (2) ความในมาตรา 99 นี้เป็นการสอดคล้อง  
กับการนัดหยุดงานที่ดำเนินการกันโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งอนุญาตให้มีการชักชวน  
สนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ยังมีได้ร่วมหยุดงานใน  
ตอนแรกให้เข้าร่วมในการนัดหยุดงานเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นกำลังในการต่อรองกับนาย  
จ้าง การชักชวนดังกล่าวหากได้กระทำโดยสันติมิได้ใช้กำลัง หรือข่มขู่ หรือทำ  
ร้ายลูกจ้างหรือคนในครอบครัวของลูกจ้างหรือทำให้ทรัพย์สินของลูกจ้างเสียหาย  
หรือขู่จะกระทำการดังกล่าว เพื่อให้ลูกจ้างเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน หรือ  
คอยขัดขวางมิให้ลูกจ้างที่ไม่ยอมร่วมนัดหยุดงานเข้าทำงาน อันเป็นการกระทำ  
ความผิดทางอาญาแล้ว สามารถกระทำได้โดยชอบ ด้วยวิธีการเช่นนี้ย่อมจะมี  
ลูกจ้างซึ่งมิได้ร่วมหยุดงานในตอนเริ่มแรกเข้ามาร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้นเป็นระยะๆ  
ซึ่งถือว่าเป็นการกระทำโดยชอบตามหลักกฎหมายดังกล่าวถึงมาแล้ว ถือได้ว่า การ  
ที่สมาชิกสหภาพแรงงานออกมาร่วมนัดหยุดงานภายหลังจากที่สหภาพแรงงาน  
ได้นัดหยุดงานไปแล้วเป็นการนัดหยุดงานโดยชอบตามพระราชบัญญัติแรงงาน  
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5

กรณีดังกล่าวนี้การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งสมทบนัดหยุดงานในภาย  
หลังโดยอ้างเหตุว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงาน จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม  
ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 618 – 622/2531

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเกิดจากข้อเรียกร้องและสภาพแรงงาน  
ได้ทำไว้กับจำเลยโดยชอบด้วยกฎหมาย มิใช่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
ซึ่งจำเลยกำหนดขึ้นเอง จึงมีผลผูกพันโจทก์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. 2518 มาตรา 19 ความในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดไว้ตอน  
หนึ่งว่า จำนวนเงินผลประโยชน์เมื่อออกจากงานทั้งหมดที่พนักงานได้รับตามข้อ  
นี้ ให้ถือว่าส่วนหนึ่งเป็นการจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างตามข้อกำหนดแห่งกฎหมาย  
แรงงานนั้น มีความหมายว่าจำเลยได้จ่ายค่าชดเชยโดยเคลื่อนกลืนอยู่ในเงินผล  
ประโยชน์แล้วกล่าวคือ เงินผลประโยชน์ที่คำนวณได้ตามข้อ ตกลงเกี่ยวกับสภาพ  
การจ้าง ต้องคำนวณหักด้วยจำนวนเงินเท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมายออกเสียก่อน  
เหลือเท่าใด จึงจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานประจำของจำเลย ฉะนั้นเมื่อ  
ปรากฏว่าเงินผลประโยชน์ที่โจทก์ได้รับจากจำเลยตามจำนวนดังกล่าวมีค่าชดเชย  
ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน รวมอยู่ครบถ้วนแล้ว  
โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยจากจำเลยอีก

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 651/2531

ศาลพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยแก่โจทก์ แม้โจทก์จะ  
มีหน้าที่ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาก็ตาม แต่เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ  
การจ้างกำหนดให้จำเลยรับภาระต้องออกภาษีเงินได้นั้นให้แก่โจทก์แล้ว จำเลย  
จะหักภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาออกจากเงินได้ของโจทก์ไม่ได้ จำเลยต้องจ่ายเงิน  
ค่าชดเชยและเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์ตามคำพิพากษาเต็มจำนวน โดยไม่หักเงิน  
ภาษีเงินได้

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 671/2531

นายจ้างจะจ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างหรือไม่ จ่ายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ  
ความพึงพอใจของนายจ้าง และปกติจะจ่ายให้ต่อเมื่อสิ้นรอบปีในทางบัญชี หาก  
นายจ้างมีผลกำไรจากการประกอบกิจการจึงจะพิจารณาจ่ายโบนัสให้ลูกจ้าง เมื่อ

โจทก์ถูกเลิกจ้างก่อนสิ้นรอบปีโดยที่ยังไม่ทราบว่า การประกอบกิจการของจำเลยจะมีผลกำไรหรือไม่ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงิน โบนัสจากจำเลย

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 794/2531**

การกำหนดค่าเสียหายให้จำเลยชดใช้ให้แก่โจทก์นั้น ศาลแรงงานกลางได้ถือเอาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 15) ซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์มาเป็นฐานคำนวณเป็นค่าเสียหายโดยมิได้คำนึงว่าขณะเลิกจ้างนั้น โจทก์ได้รับค่าจ้างมากหรือน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่เพียงใด ทั้งกรณีเป็นเรื่องของค่าเสียหาย หากจะมีการกำหนดให้จำเลยจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์อันพึงต้องอยู่ในบังคับของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 16) ดังข้ออุทธรณ์ของโจทก์ไม่

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1071/2531**

จำเลยยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยให้มีผลตั้งแต่วันยื่นคำร้องคือวันที่ 20 มกราคม 2530 ก่อนโจทก์ยื่นคำคัดค้าน จำเลยยื่นคำร้องขอคุ้มครองชั่วคราวก่อนมีคำพิพากษาเป็นกรณีฉุกเฉินโดยขอให้มีคำสั่งห้ามโจทก์เข้าไปในบริเวณโรงงานของจำเลย และระหว่างการพิจารณาจำเลยยังต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ หากศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์นับแต่วันที่ยื่นคำร้อง จำเลยก็ต้องไปเรียกร้องเอาค่าจ้างคืนจากโจทก์ซึ่งเป็นการยากที่จะเรียกคืนได้ จำเลยจึงขอวางเงินค่าจ้างดังกล่าวต่อศาล เมื่อคดีถึงที่สุด หากศาลแรงงานกลางอนุญาตให้เลิกจ้างได้จำเลยก็จะขอรับเงินที่วางนั้นคืน เมื่อศาลแรงงานกลางไต่สวนพยานหลักฐานของจำเลยแล้ว ได้มีคำสั่งอนุญาตตามขอ โดยมีรายละเอียดเฉพาะค่าจ้างของโจทก์ว่า อนุญาตให้จำเลยนำเงินค่าจ้างของโจทก์มาวางศาลได้ เมื่อคดีถึงที่สุดโดยศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างได้ก็ให้จำเลยมารับคืนไป แต่ถ้าไม่อนุญาตให้เลิกจ้างก็ให้โจทก์มารับไปได้ พฤติการณ์ตามที่ได้ความนี้ จึงมีความหมายว่าจำเลยประสงค์เลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ 20 มกราคม 2530 ซึ่งเป็นวันยื่นคำร้องขอเลิกจ้าง และจำเลยได้มีคำสั่งพักงาน

โจทก์ไว้แล้ว ทั้งคำสั่งของศาลแรงงานกลางที่อนุญาตให้มีการคุ้มครองชั่วคราว ก่อนมีคำพิพากษาก็เข้าใจคำขอของจำเลยที่อยู่แล้ว การที่ต่อมาโจทก์จำเลยได้ทำ สัญญาประนีประนอมยอมความโดยจำเลยยินยอมจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่โจทก์ แต่ละคนเป็นเงินจำนวนหนึ่ง โดยให้โจทก์ไปขอรับจากศาลแรงงานกลางตามที่ จำเลยได้วางไว้ตามคำสั่งดังกล่าว ส่วนที่เหลือให้จำเลยรับคืนไปและโจทก์ไม่คิด ใจในเรื่องเลิกจ้างว่าไม่เป็นธรรมไม่คิดใจเรียกค่าเสียหาย ค่าชดเชยเกี่ยวกับการ เลิกจ้างนี้ แล้วศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ตามที่ตกลงกัน โดยไม่มีข้อตกลงให้เป็นที่แจ้งชัดว่าจะให้จำเลยเลิกจ้างกันได้เมื่อใด เช่นนี้ คำสั่ง อนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงยอมเป็นไปตามคำขอของจำเลยคือจำเลยมีสิทธิ เลิกจ้างโจทก์ได้ตั้งแต่วันที่ 20 มกราคม 2530 ซึ่งเป็นวันที่จำเลยยื่นคำร้องขอเลิก จ้างโจทก์

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1074 – 1079/2531**

ข้อบังคับองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 32 ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ พ.ศ. 2525 เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการสงเคราะห์เพื่อสวัสดิการของ พนักงานหรือลูกจ้างและครอบครัว เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างต้องออกจากงาน ข้อบังคับดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1158/2531**

จำเลยมีระเบียบการจ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างที่มีความดีความชอบปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียรเป็นประโยชน์แก่จำเลย ไม่เป็นผู้ได้รับการลงโทษ จากจำเลยไม่ว่าสถานใดสถานหนึ่ง เมื่อโจทก์ปฏิบัติหน้าที่โดยฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับและประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของจำเลยสูญหาย โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับโบนัสตามระเบียบ และการที่โจทก์ปฏิบัติหน้าที่โดยฝ่า ฝืนระเบียบดังกล่าวในระหว่างวันที่ 21 - 25 กุมภาพันธ์ 2529 แต่จำเลยเพิ่งออก คำสั่งลงโทษไล่โจทก์ออกเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2530 เพราะต้องใช้เวลาสอบ



สวนความจริง ก็ถือได้ว่าโจทก์ทำผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยระหว่างวันที่ 21 ถึงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2529 โจทก์จึงเป็นผู้ได้รับโทษจากจำเลยตามระเบียบการจ่ายโบนัสดังกล่าวแล้วตั้งแต่วันที่โจทก์กระทำผิด นับแต่นั้นมาจำเลยย่อมไม่ต้องจ่ายโบนัสให้โจทก์

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1159/2531**

กรณีที่นายจ้างขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยกล่าวหาว่า กระทำผิดนั้น การเลิกจ้างจำต้องอยู่ภายใต้บังคับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อความผิดฐานแจ้งอาการป่วยด้วยความเท็จตามระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องกำหนดให้ผู้ร้องมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ก็ต่อเมื่อได้ลงโทษด้วยการตัดเงินเดือนเป็นหนังสือก่อนแล้ว ดังนั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าผู้ร้องเคยลงโทษผู้คัดค้านซึ่งเป็นลูกจ้างด้วยการเตือนเป็นหนังสือมาก่อน แม้ผู้ร้องจะขอเลิกจ้างโดยยินยอมจ่ายค่าชดเชยและเงินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ไม่ทำให้ผู้ร้องมีสิทธิเลิกจ้าง

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1311/2531**

ข้อบังคับว่าด้วยเงินโบนัสกำหนดไว้ว่า “จ) เงินโบนัส 1. ภายใต้ผลของการดำเนินกิจการของ “บริษัท” ในแต่ละปี “บริษัท” มีนโยบายที่จะพิจารณาจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี เป็นโบนัสสิ้นปี โดยมีจำนวนเท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนเป็นอย่างน้อย 2. พนักงานที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นับแต่วันเริ่มทำงานกับ “บริษัท” และยังทำงานจนถึงวันจ่ายโบนัสตอนสิ้นปี จึงจะได้รับเงินโบนัสตามส่วน 3. พนักงานที่ลางานโดยไม่รับค่าจ้างเกินกว่า 30 วัน รวมทั้งวันหยุดจะได้รับเงินโบนัสตามส่วน 4. พนักงานที่ยังทำงานอยู่กับ “บริษัท” จนถึงวันจ่ายโบนัสตอนสิ้นปี จึงจะมีสิทธิได้รับโบนัสของปีนั้นๆ” ดังนี้ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า กรณีของโจทก์ถูกเลิกจ้างวันที่ 10 สิงหาคม 2530 ก่อนครบ 1 ปีการทำงาน แต่โจทก์มิได้กระทำผิดจึงควรอนุโลมได้รับเงินโบนัสการทำงานประจำปี 2530 ตามส่วน เป็นการวินิจฉัยตามข้อบังคับ จ) ข้อ 2 ซึ่งหา

ตรงต่อกรณีไม่ ตามข้อ จ) 2. นั้น หมายความว่า พนักงานผู้แรกเริ่มทำงานทำ  
ตลอดมาจนถึงวันจ่ายโบนัสตอนสิ้นปี แม้พนักงานผู้นั้นทำงานไม่ครบ 1 ปี ก็  
ย่อมมีสิทธิได้รับเงินโบนัสเช่นกัน แต่จะได้รับตามส่วนแห่งระยะเวลาการทำงาน  
และจะได้รับต่อเมื่อทำงานจนถึงวันจ่ายเงินโบนัสอันเป็นวันสิ้นปี หากพนักงาน  
ผู้นั้นออกจากงานเสียก่อนเวลา ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามข้อบังคับข้อ 5  
จ) สิทธิที่จะได้รับเงินโบนัสมีหลักเกณฑ์สำคัญอยู่ประการหนึ่งว่า พนักงานจะ  
ต้องทำงานอยู่กับจำเลยจนถึงวันถึงกำหนดจ่ายโบนัส หากออกจากงานเสียก่อน  
ย่อมหมดสิทธิ ดังจะเห็นได้จากข้อ จ) 2. และ 4. เมื่อโจทก์ออกจากงานวันที่ 30  
สิงหาคม 2530 ก่อนถึงวันจ่ายโบนัสตอนสิ้นปี โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงิน  
โบนัส คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1338/2531

การพิจารณาคำร้องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงาน  
สัมพันธ์ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 41, 121, 124 ต้องปรับ  
ด้วยมาตรา 43 มิใช่มาตรา 28 ซึ่งเป็นการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาด  
ข้อพิพาทแรงงาน

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 43 เป็นบทบัญญัติให้อำนาจแก่  
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสำหรับการปฏิบัติการตามหน้าที่เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง  
สำหรับการวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 41 แต่มาตราทั้งสองก็หาได้บัญญัติว่า ข้อเท็จ  
จริงที่ได้มาตามมาตรา 43 ถือเป็นยุติไม่ และเมื่อผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหานาคดี  
ไปสู่ศาลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน  
พ.ศ.2522 มาตรา 8 วรรคท้าย แล้ว คู่ความย่อมนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกอย่างทุก  
ประการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์และให้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่ง  
คดีตามความต้องการของพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน  
พ.ศ.2522 มาตรา 44, 45

การสืบพยานในคดีแรงงานมีข้อแตกต่างจากคดีแพ่งสามัญ โดย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 วรรค 2 ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความ หรือทนายความ จะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน การที่โจทก์นำสืบข้อเท็จจริงทั้งหลายในคดีได้ย่อมถือได้ว่าศาลแรงงานกลางอนุญาตแล้ว แม้ว่าโจทก์จะมีได้นำสืบข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โจทก์ก็นำสืบข้อเท็จจริงในชั้นพิจารณาต่อศาลได้ และจำเลยมีหน้าที่นำสืบหักล้าง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1389/2531

บริษัทจำเลยและสหภาพแรงงานฯ ซึ่งโจทก์เป็นสมาชิกอยู่ด้วยได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อกัน แม้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้วก็ไม่สามารถตกลงกันได้ จำเลยได้เสนอข้อตกลงไปยังลูกจ้างโดยตรง ลูกจ้างจำนวน 623 คนเห็นด้วยจึงทำสัญญาตามข้อเสนอของจำเลย ส่วนโจทก์กับลูกจ้างอีกประมาณ 90 คนไม่เห็นด้วยจึงไม่ยอมทำสัญญาตามข้อเสนอดังกล่าว จำเลยจึงมีคำสั่งปิดงานโดยไม่ให้โจทก์กับพวกซึ่งไม่ยอมทำสัญญาตามข้อเสนอของจำเลยเข้าทำงานตามปกติ ส่วนลูกจ้างซึ่งยอมทำสัญญาตามข้อเสนอของจำเลยนั้น จำเลยได้ให้เข้าทำงานตามปกติ ดังนี้ ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคสาม ได้บัญญัติให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะปิดงานหรือลูกจ้างที่จะนัดหยุดงาน ในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เมื่อข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานซึ่งโจทก์กับพวกเป็นสมาชิกและเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีสิทธิปิดงาน การที่จำเลยปิดงาน(บางส่วน) จึงเป็นการชอบด้วยกฎหมาย และจากการที่จำเลยปิดงาน(บางส่วน) ดังกล่าว เป็นเหตุให้โจทก์กับพวกมิได้ทำงานให้จำเลยตามสัญญาจ้างแรงงาน จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างและค่าเสียหายใดๆ ให้แก่โจทก์

การปิดงานตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 มิได้บังคับว่านายจ้างต้องหยุดหรือปิดกิจการทั้งหมดและจะให้ลูกจ้างอื่นทำงานต่อไปไม่ได้ ฉะนั้น จำเลยย่อมมีสิทธิที่จะดำเนินกิจการไปตามปกติหรือมีสิทธิให้พนักงานอื่นเข้าทำงานต่อไปได้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1432/2531**

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งสหภาพแรงงานฯที่โจทก์เป็นสมาชิกได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลย โดยที่โจทก์มิได้กระทำความผิด อันเป็นการอ้างว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 นั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ดำเนินการยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ.2518 มาตรา 124 โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังกล่าว

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1849/2531**

การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 52 นายจ้างจะต้องมีเหตุจำเป็นหรือเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้าง โดยเหตุนั้นอาจเกิดจากกรรมการลูกจ้าง หรือเป็นเหตุจากฝ่ายนายจ้าง หรือบุคคลภายนอกก็ได้ ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างเป็นรัฐวิสาหกิจ การดำเนินกิจการต้องปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติให้ผู้ร้องปลูกสร้างโรงแรมขึ้นใหม่ ในที่ดินที่เป็นที่ตั้งโรงแรมเดิม การที่ผู้ร้องหยุดดำเนินกิจการโรงแรมเพื่อรื้อถอนและปลูกสร้างโรงแรมใหม่ จึงเป็นการปฏิบัติตามมติของคณะรัฐมนตรี และจากการที่ผู้ร้องจำเป็นต้องหยุดดำเนินกิจการโรงแรมดังกล่าว มีผลทำให้งานซึ่งผู้คัดค้านทำประจำในโรงแรมต้องสิ้นสุดลงโดยปริยาย ผู้ร้องจึงไม่มีงานใดๆ ในโรงแรมซึ่งจะให้ผู้คัดค้านทำต่อไป ผู้ร้องจึงมีเหตุจำเป็นหรือเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1877/2531**

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ลำดับขั้นตอนที่จะนำไปสู่การนัดหยุดงานได้โดยชอบตามมาตรา 22 วรรคท้าย จะต้องเริ่มจากการที่นายจ้าง ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน แต่การแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวนายจ้าง ลูกจ้าง หากจำเป็นต้องกระทำด้วยตนเองเสมอไปไม่ อาจจะทำให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานดำเนินการแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ ในกรณีที่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานดำเนินการแทนนายจ้าง หรือลูกจ้างก็มีจำเป็นต้องแจ้งข้อเรียกร้องด้วยตนเองอีกชั้นหนึ่ง จะเห็นได้จากความในมาตรา 15 วรรคสอง ในกรณีที่สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานดำเนินการแทนนายจ้าง หรือลูกจ้าง ที่เป็นสมาชิกสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจดำเนินการตามขั้นตอนแทนนายจ้างหรือลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกต่อไปตามมาตรา 21, 22 และมาตรา 34 วรรคท้าย หลังจากนั้นนายจ้างผู้เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง หรือลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ก็สามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานได้โดยชอบ

การที่สหภาพแรงงานที่โจทก์เป็นสมาชิกอยู่ได้แจ้งการนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 34 วรรคท้าย ถือว่าเป็นการแจ้งการนัดหยุดงานแทนสมาชิกด้วย โจทก์จึงไม่ต้องแจ้งการนัดหยุดงานอีก

การนัดหยุดงานนั้นก็หาจำเป็นจะต้องเข้าสมทบหยุดงานพร้อมกันเฉพาะในวันเริ่มแรกไม่ ดังจะเห็นได้จากมาตรา 99 ความในมาตรา 99 นี้ เป็นการสอดคล้องกับการนัดหยุดงานที่ดำเนินการกันโดยทั่วไป ซึ่งอนุญาตให้มีการชักชวนสนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ยังมีได้ร่วมหยุดงานในตอนแรกให้เข้าร่วมในการนัดหยุดงานเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นกำลังในการต่อรองกับนายจ้าง การชักชวนดังกล่าวหากได้กระทำโดยสันติมิได้ใช้กำลังก็สามารถกระทำได้โดยชอบ ด้วยวิธีการเช่นนี้ย่อมจะมีลูกจ้างซึ่งมิได้ร่วมหยุดงานในตอนเริ่มแรกเข้าร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการกระทำโดยชอบตามหลักกฎหมายดังกล่าว ฉะนั้นการที่สมาชิกสหภาพแรงงานออกมาร่วมนัดหยุดงานภายหลังจากที่สหภาพ

ได้นัดหยุดงานไปแล้วจึงเป็นการนัดหยุดงานโดยชอบตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 การกระทำของโจทก์ทั้งสิบจึงมิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1887/2531**

การที่จำเลยที่ 1 ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า โจทก์กระทำการอันไม่เป็นธรรมเลิกจ้างจำเลยที่ 1 ขอให้จ่ายค่าเสียหาย โดยอาศัยสิทธิ ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 และต่อมาจำเลยได้ยื่นฟ้อง โจทก์ต่อศาลแรงงานกลางกล่าวหาว่าโจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 1 โดยไม่เป็นธรรม เรียกค่าเสียหาย โดยอาศัยสิทธิตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 นั้น มีมูลฐานมาจากการที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 1 ในคราวเดียวกันนั่นเอง เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าคดีที่จำเลยที่ 1 ฟ้องโจทก์ต่อ ศาลแรงงานกลางนั้น โจทก์และจำเลยที่ 1 ได้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความ กันโดยโจทก์ยอมจ่ายเงินแก่จำเลยที่ 1 จำนวนหนึ่ง และจำเลยที่ 1 ไม่คิดใจเรียก ร้องจากโจทก์อีก ศาลพิพากษาตามยอม ดังนี้ ถือได้ว่าจำเลยที่ 1 ได้รับการชดใช้ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างของโจทก์ในครั้งนี้แล้ว จึงไม่สมควรให้โจทก์ต้องใช้ ค่าเสียหายตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อีก เพราะจะเป็นการเรียก ค่าเสียหายซ้ำซ้อนโดยอาศัยเหตุจากการเลิกจ้างของโจทก์ในคราวเดียวกัน ซึ่งจะ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม อันมิใช่วัตถุประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1889/2531**

เดิมข้อบังคับโรงงานน้ำตาล ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ พ.ศ.2527 ข้อ 3(5) ระบุว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างที่โรงงานน้ำตาลจ่ายให้แก่พนักงานและคน งานประจำ เพื่อตอบแทนการทำงาน of พนักงานและคนงาน และรวมถึงเงินเพิ่ม พิเศษในการสู้รบด้วย แต่ไม่รวมถึงเงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง หรือประโยชน์อย่างอื่น เมื่อค่าครองชีพเป็นเงินที่จำเลยได้จ่ายให้โจทก์ เป็นประจำรายเดือน โดยมีจำนวนแน่นอน เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน of พนักงานและคนงานประจำ จึงต้องถือว่าค่าครองชีพเป็นค่าจ้างตามความในข้อ

บังคับโรงงานน้ำตาล ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จฯ และต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณเงินบำเหน็จด้วยตามข้อบังคับของจำเลยดังกล่าว ต่อมาจำเลยได้ออกข้อบังคับโรงงานน้ำตาล ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ พ.ศ.2527 ซึ่งตามข้อบังคับฉบับใหม่นี้ ข้อ 4 (4) ระบุว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือน ค่าแรงและเงินเพิ่มพิเศษในการสู้รบเท่านั้น ไม่รวมถึงเงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพ หรือประโยชน์ที่เรียกเป็นอย่างอื่น จากข้อบังคับของจำเลยฉบับใหม่ที่ระบุยกเว้นมิให้ถือว่า ค่าครองชีพเป็นค่าจ้างด้วยนั้น เป็นผลให้ไม่อาจนำค่าครองชีพมารวมกับค่าจ้างเพื่อเป็นฐานในการคำนวณเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์ได้ ทำให้โจทก์เสียสิทธิโดยได้รับเงินบำเหน็จลดน้อยลง การที่จำเลยแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ พ.ศ.2527 ดังกล่าว ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า จำเลยได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายและข้อบังคับใหม่ก็ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงขัดต่อพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 ข้อบังคับของจำเลยในส่วนนี้จึงไม่มีผลผูกพันโจทก์ ทั้งการที่โจทก์ได้รับเงินบำเหน็จไปจากจำเลยแล้วโดยมิได้โต้แย้งหรือสงวนสิทธิว่าจะขอคำนวณค่าครองชีพเป็นเงินบำเหน็จด้วย จะถือว่าโจทก์ตกลงยินยอมและสงวนสิทธิที่จะเรียกเงินบำเหน็จในส่วนที่ขาดตามฟ้องหาได้ไม่ ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่า จำเลยจ่ายบำเหน็จให้โจทก์โดยมิได้นำค่าครองชีพมารวมเงินเดือนเพื่อเป็นฐานคำนวณบำเหน็จเป็นการไม่ถูกต้องนั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1906/2531

การพิจารณาความดีความชอบให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างนั้นเป็นอำนาจโดยเฉพาะของจำเลยผู้เป็นนายจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยการเลื่อนขั้นเงินเดือนมิใช่สิทธิอันเด็ดขาดที่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างจะได้รับเสมอไป กรณีย่อมต้องอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาว่า ควรจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้หรือไม่ด้วย ดังนั้น การที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามหลักเกณฑ์

ใหม่ตามผลงานให้แก่โจทก์ จึงชอบแล้วหาใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง อันจะเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2021/2531**

เมื่อพยานหลักฐานของผู้ร้องที่นำสืบเพียงพอแก่การวินิจฉัยชี้ขาดคดีแล้ว การที่ผู้ร้องขอสืบพยานบุคคลซึ่งเห็นเหตุการณ์ จึงไม่ทำให้ข้อเท็จจริงมีผลเปลี่ยนแปลงและไม่เป็นประโยชน์แก่คดี

ข้อบังคับของผู้ร้องนั้นศาลพิจารณาได้เองโดยไม่ต้องสืบพยาน ข้อบังคับของผู้ร้องที่ว่า “ห้ามก่อการวิวาทหรือชกต่อยในบริเวณโรงงานหรือบริษัท” นั้น หมายความว่าผู้ที่กระทำผิดในฐานะเป็นผู้ก่อให้เกิดการวิวาทชกต่อยกัน และลูกจ้างที่ถูกทำร้าย ไม่มีเหตุตามกฎหมายที่จะใช้สิทธิตอบโต้ป้องกันการกระทำผิดของผู้ก่อเรื่องได้เท่านั้น หาได้หมายความว่ารวมถึงกรณีที่เป็นการป้องกันโดยชอบด้วยกฎหมายหรือด้วยความจำเป็นที่กฎหมายยกเว้นโทษให้ไม่

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2115/2531**

การใช้สิทธิเรียกร้องนั้น โจทก์ชอบที่จะใช้สิทธิได้ภายในระยะเวลาอันกฎหมายกำหนดไว้ สิทธิเรียกร้องเงินบำเหน็จนี้ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น โจทก์จึงมีสิทธิเรียกร้องได้ภายใน 10 ปีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 164 จำเลยจะกำหนดระยะเวลาใช้สิทธิเรียกร้องเงินบำเหน็จให้น้อยกว่า 10 ปี หาได้ไม่ เพราะต้องห้ามตามมาตรา 191 โจทก์ฟ้องคดีนี้ภายในกำหนดอายุความ 10 ปี จำเลยจะยกข้อบังคับของจำเลยขึ้นอ้างเพื่อปฏิเสธไม่จ่ายเงินตามฟ้องหาได้ไม่

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2325 - 2326/2531**

สัญญาจ้างแรงงานกำหนดให้โจทก์วางเงินประกันการทำงานไว้ต่อจำเลย ผู้เป็นนายจ้างและกำหนดเงื่อนไขในการที่โจทก์จะได้เงินดังกล่าวคืนเมื่อลาออกจากงานว่า โจทก์ได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีโดยแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อยกว่า 1 เดือน เงินดังกล่าวจึงเป็นเงินที่ประกันความเสียหายเนื่องจากการทำงาน



ไม่ครบกำหนดสองปีตามข้อตกลง และมีได้บอกกล่าวล่วงหน้าตามเงื่อนไขข้อ  
บังคับของจำเลย มิใช่เป็นเงินประกันค่าเสียหายเนื่องจากการทำงานของโจทก์  
ขณะที่โจทก์เป็นเป็นลูกจ้างของจำเลย แต่ถือได้ว่าเบี้ยปรับในกรณีผิดข้อตกลง  
หรือสัญญา เมื่อโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยไม่ถึงสองปี และได้ลาออกโดยมิได้  
แจ้งล่วงหน้าอย่างน้อยกว่า 1 เดือน อันเป็นการผิดข้อตกลงและเงื่อนไขเกี่ยวกับ  
สัญญาจ้างแรงงาน จำเลยย่อมได้รับความเสียหาย และกรณีไม่มีข้อโต้แย้งว่าเป็น  
จำนวนค่าเสียหายที่สูงเกินส่วน จำเลยจึงมีสิทธิรับเงินประกันได้ทั้งหมด

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2328/2531

จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ผู้เป็นลูกจ้างโดยยอมจ่ายค่าชดเชยและ  
สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์ร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการของจำเลย ผู้  
ผู้อำนวยการเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้รับโจทก์กลับเข้า  
ทำงานตามเดิม และให้นำอายุงานต่อเนื่องโดยเว้นช่วงระหว่างเลิกจ้างถึงวันกลับ  
เข้าทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างระหว่างเลิกจ้าง ดังนี้ แม้คู่ความจะมีได้อ้างระเบียบ  
การร้องทุกข์ไว้ แต่จำเลยก็อ้างว่าเหตุที่ไม่นับอายุการเข้าทำงานต่อเนื่องนั้นอาศัย  
เทียบเคียงระเบียบของจำเลยว่าด้วยวินัยและการลงโทษ ซึ่งหากลูกจ้างอุทธรณ์คำ  
สั่งเลิกจ้างตามระเบียบดังกล่าว จำเลยก็สามารถเว้นช่วงการนับอายุงานระหว่าง  
เลิกจ้างถึงวันเข้าทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างระหว่างนั้นได้ การที่จำเลยไม่นับอายุ  
งานต่อเนื่องและไม่จ่ายค่าจ้างระหว่างเลิกจ้างถึงวันที่โจทก์กลับเข้าทำงาน จึงหา  
เป็นการไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ไม่ เพราะช่วงเวลาที่ถูกลูกจ้างโจทก์ก็มีได้ทำงาน  
ให้แก่จำเลยเลย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2355/2531

เงินบำเหน็จเป็นผลประโยชน์นอกเหนือไปจากค่าชดเชยซึ่งกฎหมาย  
กำหนดให้นายจ้างจ่ายเมื่อเลิกจ้าง นายจ้างจึงยอมมีสิทธิที่จะกำหนดวิธีการจ่าย  
เงินบำเหน็จได้ตามที่เห็นสมควร ดังนั้น ข้อบังคับของนายจ้างที่ให้หักค่าชดเชย  
ออกจากเงินบำเหน็จจึงหาขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ เมื่อข้อบังคับของ

นายจ้างมิได้กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิหักดอกเบี้ยของค่าชดเชยไว้ด้วย นายจ้างจึงไม่มีสิทธิหักดอกเบี้ยของค่าชดเชยออกจากเงินบำเหน็จ

เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้ทวงถามให้นายจ้างชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินบำเหน็จแก่ลูกจ้างเมื่อใด จะถือว่านายจ้างผิดนัดแล้วหาได้ไม่ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยจากต้นเงินทั้งสองจำนวนดังกล่าวตั้งแต่วันฟ้อง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2477 - 2481/2531

ตามระเบียบองค์การเบตเตอร์ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานประจำปีฯ ข้อ 5 และข้อ 6 ได้กำหนดเหตุซึ่งทำให้พนักงานไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไว้หลายกรณี แม้ตามระเบียบดังกล่าว ข้อ 5.2 ,6.2 จะได้กำหนดกรณีซึ่งทำให้พนักงานมีสิทธิหรือไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไว้ว่า มีวันลาจิจ ลาป่วย รวมกันไม่เกินกว่า 45 วัน และปรากฏว่าโจทก์มีวันลาจิจ ลาป่วย รวมกันไม่เกินกว่า 45 วันก็ตาม จำเลยก็มีได้งดบำเหน็จของโจทก์เพราะเหตุตามข้อ 5.2 หรือ 6.2 แต่งดบำเหน็จประจำปีของโจทก์เพราะเหตุตามข้อ 5.6 ซึ่งกำหนดเหตุอื่นที่พนักงานจะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ว่าได้รับการประเมินผลงานในหน้าที่ต่ำกว่ามาตรฐาน โดยเฉพาะเหตุตามข้อ 5.6 นี้ กำหนดวิธีการประเมินไว้ว่าจะให้ถือหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการประเมินอย่างไรบ้าง ฉะนั้นคณะกรรมการซึ่งจำเลยแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน ย่อมมีอำนาจที่จะกำหนดวิธีการหรือหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของพนักงานได้ การที่คณะกรรมการดังกล่าว กำหนดวิธีการประเมินโดยวางหลักเกณฑ์ว่า พนักงานซึ่งลาจิจ ลาป่วย รวมกันเกิน 40 วัน เป็นผู้ลามาก ส่อไปในทางเกียจคร้านต่อการปฏิบัติงาน ถือว่ามีผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน โดยถือเอาระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ค่านวนั้น ย่อมมีเหตุผลอันสมควรใช้บังคับได้ เมื่อโจทก์มีวันลาจิจ ลาป่วย รวมกันเกิน 40 วัน ต้องถือว่าโจทก์ได้รับการประเมินผลงานในหน้าที่ต่ำกว่ามาตรฐาน กรณีของโจทก์ต้องด้วยข้อ 5.6 ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และ

กรณีนี้จะถือว่าคณะกรรมการกำหนดเหตุซึ่งทำให้พนักงานไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีซ้ำซ้อน หรือขัดกับข้อ 6.2 ดังอุทธรณ์ของโจทก์หาได้ไม่ เพราะเป็นคนละกรณีกัน

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2630/2531

โจทก์เป็นตัวแทนพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลย มีหนังสือร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมในฐานะที่จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดอยู่ แต่ต่อมาจะได้มีการเจรจาระหว่างโจทก์กับพวกฝ่ายหนึ่ง กับจำเลยอีกฝ่ายหนึ่งก็เป็นเรื่องที่จะแสวงหาข้อยุติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามที่โจทก์กับพวกได้ร้องเรียนเท่านั้น มิใช่เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรคแรก ดังนั้น เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในเวลาต่อมา จึงมิใช่การเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อเรียกร้องของโจทก์ยังมีผลบังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

โจทก์จะเป็นลูกจ้างจำเลยหรือไม่นั้น ย่อมเกิดจากสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากเกิดจากข้อบังคับของจำเลยอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งจะมีผลบังคับก็ต่อเมื่อ โจทก์มีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลยแล้ว

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2631/2531

จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์เพื่อทำการสอบสวนโจทก์เรื่องกระทำผิดอาญาต่อจำเลย แม้จำเลยมิได้จ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานแก่โจทก์ สภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลยก็ยังมีอยู่จนกว่าจำเลยจะมีคำสั่งเลิกจ้าง ดังนั้น การที่จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างและเมื่อต่อมาจำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์โดยให้การเลิกจ้างมีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์เป็นต้นไป เท่ากับจำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน สภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลยย่อมเป็นอันสิ้นสุดลง ซึ่งจำเลยมีสิทธิที่จะกระทำได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและ

พาณิชย์ ส่วนการเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้โจทก์มีสิทธิเรียกร้องจากจำเลยตามกฎหมายอื่นนั้นเป็นอีกกรณีหนึ่ง เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่จำเลยสั่งพักงานโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างนับแต่วันที่การเลิกจ้างมีผล

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2766/2531

ตามประกาศฉบับที่ 16/2523 ของผู้ร้องมีข้อความว่า “1. ตามที่บริษัทฯ มีความประสงค์ที่จะจัดทำระเบียบข้อบังคับการทำงานเพิ่มเติมเกี่ยวกับการหยุดงานเกิน 55 วัน มีกำหนดระยะเวลา 3 ปีติดต่อกัน จึงได้ขอมติจากพนักงานทุกๆ ท่านว่า เห็นสมควรปลดหรือไม่ควรปลด บัดนี้ บริษัทฯ ได้รับมติทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ได้ผลดังนี้ 1.1 พนักงาน 83.55 % ลงมติเห็นควรปลด 1.2 พนักงาน 16.45% ลงมติไม่ควรจะปลด 2. เมื่อพนักงานส่วนใหญ่มีมติสนับสนุน จึงได้กำหนดระเบียบข้อบังคับเพิ่มเติมไว้ ดังนี้ 2.1 ระเบียบข้อบังคับการทำงานเพิ่มเติมเกี่ยวกับการหยุดงานเกิน 55 วัน เป็นระยะเวลา 3 ปีติดต่อกัน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2523 โดยจะมีผลบังคับปลายปี 2525 ฯลฯ 2.2 การหยุดงานดังกล่าวไม่รวมวันหยุด เพราะได้รับบาดเจ็บในหน้าที่ ป่วยติดต่อกัน 7 วันโดยมีใบรับรองแพทย์ ลากลอบบุตร ลาพักร้อน ลาอุปสมบท และลาเข้ารับราชการทหาร ฯลฯ” เห็นว่า ประกาศของผู้ร้องได้จัดทำขึ้นตามมติส่วนมากของลูกจ้างผู้ร้อง จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ผู้ร้องและผู้คัดค้านต้องปฏิบัติตาม และการหยุดงานนี้ก็หาได้ถือเอาวันหยุดต่างๆ เข้ามารวมด้วยไม่ เช่น หยุดเนื่องจากได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ การเจ็บป่วยติดต่อกัน 7 วันโดยมีหนังสือรับรองของแพทย์ การลากลอบบุตร ลาพักร้อน หรือลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบท และลาเข้ารับราชการทหาร ทั้งได้ความตามบันทึกการลาพัก ลาป่วย ฯลฯ ของผู้คัดค้านประจำปี พ.ศ.2528 ,2529 และ 2530 ว่า ผู้ร้องมิได้นับวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีเข้ามารวมไว้ด้วย เนื่องจากผู้คัดค้านมีสิทธิที่จะหยุดได้โดยไม่ต้องลาหรือรับอนุมัติจากผู้ร้องอยู่แล้ว การหยุดงานเกิน 55 วัน ตามประกาศฉบับดังกล่าวจึงมีเฉพาะการลาป่วย ลาพัก

และขาดงานเท่านั้น ส่วนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 12 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันนั้นเป็นเรื่องที่กฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะลาป่วยได้ แต่ก็เป็นจำนวนวันที้น้อยกว่าตามที่กำหนดไว้ในประกาศของผู้ร้องที่ 16/2523 ส่วนการลาทิจของผู้คัดค้านก็ไม่ได้ความว่า เป็นการลาเพื่อกิจการใด ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานด้วยนั้นได้ลาไปเพื่อดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 ประกาศของผู้ร้องที่ 16/2523 จึงไม่ขัดต่อกฎหมายและใช้บังคับได้ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3073/2531

การละทิ้งหน้าที่ของผู้คัดค้านเป็นการละทิ้งหน้าที่ครั้งเดียวกัน แม้มีวันหยุดคั่น ผู้ร้องก็ได้รับความเสียหายไม่น้อยไปกว่าผู้คัดค้านละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานโดยไม่มีวันหยุดคั่น ผู้คัดค้านจะถือเอาวันหยุดคั่นเพื่อมิให้เป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันหาชอบไม่ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างผู้คัดค้านชอบแล้ว

การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้น เมื่อศาลมีคำสั่งให้เลิกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องมีคำสั่งเลิกจ้างอีกครั้งหนึ่ง คำสั่งศาลามีผลเป็นการเลิกจ้างไปในตัวไม้นั้น ดังนั้น ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านโดยมีผลตั้งแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่ง โดยที่ผู้ร้องยังมีคำสั่งเลิกจ้างจึงไม่ถูกต้อง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3148/2531

แม้เงินบำเหน็จไม่ใช่เป็นเงินประเภทซึ่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง และนายจ้างมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายอย่างไรก็ได้ แต่ตามระเบียบบริษัทขนส่ง จำกัด ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จพนักงาน พ.ศ.2522 ข้อ 4 ได้กำหนดความหมายของคำว่า “เงินเดือน” ไว้เพียงว่า หมายถึงเงินเดือนที่พนักงานได้รับประจำเป็นรายเดือน แต่ไม่รวมเงินเพิ่มอย่างอื่น เช่น โบนัส เบี้ยเลี้ยง ค่า

ล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และเบี้ยประชุมต่างๆ เท่านั้น มิได้กำหนดให้ชัดเจนว่าเงินเดือนนั้นไม่รวมถึงค่าครองชีพ โดยเฉพาะเงินเพิ่มอย่างอื่น ตามระเบียบของจำเลยซึ่งยกเป็นตัวอย่างไว้ นั้น ล้วนเป็นเงินซึ่งลูกจ้างได้รับเป็นครั้งคราว และมีจำนวนไม่แน่นอน ส่วนเงินค่าครองชีพเป็นเงินซึ่งลูกจ้างได้รับประจำเป็นรายเดือน และมีจำนวนแน่นอนเช่นเดียวกับเงินเดือน จึงไม่ใช่เป็นเงินเพิ่มอย่างอื่นตามความหมายในระเบียบของจำเลย แต่เป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนซึ่งต้องนำมารวมเป็นฐานคำนวณเงินบำเหน็จ

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3220/2531

ข้อบังคับองค์การทอผ้า ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ พ.ศ.2521 ข้อ 3.4 ซึ่งใช้บังคับแก่โจทก์ ซึ่งเป็นพนักงานประจำรายวัน ได้นิยามคำว่าค่าจ้างไว้ว่า “หมายความว่า เงินที่องค์การทอผ้าจ่ายให้แก่พนักงานประจำเพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานประจำเป็นรายวัน รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบด้วย แต่ไม่รวมเงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง เบี้ยกรรมการ หรือประโยชน์อย่างอื่น” แต่ค่าครองชีพนั้นจำเลยจ่ายให้แก่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างของตนเป็นประจำทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับค่าจ้าง เห็นได้ว่า ค่าครองชีพก็เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง จึงมิใช่ “ประโยชน์อย่างอื่น” ตามบทนิยามของคำว่า ค่าจ้าง ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งตามบทนิยามดังกล่าวก็มีได้กำหนดว่าค่าจ้างไม่รวมถึงค่าครองชีพ การที่ศาลแรงงานกลางนำค่าครองชีพมารวมคำนวณคิดเป็นเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์ด้วย จึงชอบด้วยข้อบังคับ

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3425/2531

ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 1 และข้อ 16 มีข้อความว่า “ 1.สำหรับพนักงานประจำที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป 5 ปีขึ้นไป 10 ปีขึ้นไป และ 15 ปีขึ้นไป ในกรณีที่พนักงานผู้นั้นถูกบริษัทให้ออกโดยมิใช่เป็นเพราะความผิดของพนักงานผู้นั้น หรือเกษียณอายุ หรือเสียชีวิต หรือลาออก ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเดิมที่ใช้บังคับอยู่เกี่ยวกับการจ่ายเงินบำเหน็จ ถ้ามี

อายุการทำงานเกิน 20 ปี ให้จ่ายเงินบำเหน็จเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย จำนวน 20 เดือน แต่ถ้าลาออกจะจ่ายเพียงครึ่งหนึ่ง 3. ในกรณีที่พนักงานมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายให้ถือว่าเงินชดเชยนั้นรวมอยู่ในเงินบำเหน็จที่พนักงานผู้นั้นได้รับไปตามข้อ 1 และข้อ 2 ข้างต้นแล้วแต่กรณี และพนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิเรียกร้องเอาเงินชดเชยจากบริษัทอีก” ส่วนค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เห็นว่า เงินบำเหน็จของจำเลยเป็นเงินที่จำเลยสมัครใจจ่ายให้แก่ลูกจ้างของจำเลย โดยมีได้มีลักษณะที่แสดงถึงความมุ่งหมายที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างอย่างค่าชดเชย หากแต่เป็นเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างในลักษณะที่เป็นเงินสงเคราะห์เพื่อตอบแทนการที่ลูกจ้างได้ทำงานมาด้วยดีจนเกษียณอายุ ทั้งหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินบำเหน็จก็แตกต่างจากการจ่ายค่าชดเชย เช่น แม้ลูกจ้างเสียชีวิต หรือลาออกก็มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จด้วย แต่ค่าชดเชยนั้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ดังกล่าว บังคับให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างและไม่มีกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดตามข้อ 47 เท่านั้น ดังนั้นเงินบำเหน็จที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์จึงถือไม่ได้ว่าเป็นค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ข้อตกลงในการจ่ายเงินบำเหน็จดังกล่าวที่กำหนดให้ถือเอาค่าชดเชยรวมอยู่ในเงินบำเหน็จ จึงไม่มีผลบังคับเพราะขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีสภาพบังคับเป็นกฎหมาย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3458/2531

ผู้คัดค้านยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับผู้ร้องโดยแสดงคุณสมบัติอันเป็นที่จเป็นเหตุให้ผู้ร้องหลงเชื่อในคุณสมบัติของผู้คัดค้าน และยอมรับผู้คัดค้านเป็นลูกจ้างของผู้ร้องเป็นกรณีที่อาจทำให้กิจการของผู้ร้องได้รับความเสียหาย เมื่อผู้ร้องได้ทราบความจริงในภายหลัง ผู้ร้องย่อมมีสิทธิให้ผู้คัดค้านพ้นจากหน้าที่ หรือ

เลิกจ้างผู้คัดค้านตามข้อกำหนดในสมัครงานได้โดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อผู้ร้องเสียก่อน

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3495/2531

ระเบียบว่าด้วยเงินบำเหน็จของเจ้าหน้าที่และพนักงานของจำเลย ข้อ 2 กำหนดว่า “เจ้าหน้าที่และพนักงานผู้ใดที่ลาออกจากธนาคารโดยไม่มีคามผิดหรือถึงแก่กรรมในระหว่างทำงาน หรือพ้นจากหน้าที่เพราะเกษียณอายุตามข้อ 6 ธนาคารจะจ่ายเงินบำเหน็จเป็นเงินก้อนให้แก่เจ้าหน้าที่และพนักงานผู้นั้น หรือทายาทอันชอบธรรมของเจ้าหน้าที่และพนักงานผู้นั้น” เห็นได้ว่าระเบียบดังกล่าวของจำเลยได้กำหนดไว้เป็นที่แน่นอนว่าจะจ่ายเงินบำเหน็จให้กับพนักงานที่ลาออกจากธนาคารโดยไม่มีคามผิด หรือถึงแก่กรรมในระหว่างทำงาน หรือพ้นจากหน้าที่ เพราะเกษียณอายุเท่านั้น จะให้แปลความเพิ่มเติมจากที่ระบุไว้ในระเบียบฯ โดยให้หมายรวมถึงการพ้นจากการเป็นพนักงานเพราะถูกเลิกจ้างโดยไม่มีคามผิด หาได้ไม่

โบนัสเป็นเงินรางวัลที่นายจ้างตกลงจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติหน้าที่มาด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ขยันหมั่นเพียร เป็นผลดีแก่งานของนายจ้างเป็นพิเศษโดยได้ปฏิบัติหน้าที่ครบตามระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดไว้ จำเลยมีกำหนดจะจ่ายโบนัสงวดหลังในวันสิ้นเดือนธันวาคม 2530 แต่โจทก์ถูกเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 5 พฤศจิกายน 2530 โจทก์จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับโบนัส เพราะมิได้ทำงานให้แก่จำเลยผู้เป็นนายจ้างเต็มตามระยะเวลาที่จำเลยกำหนดไว้ ทั้งในวันที่กำหนดไว้เพื่อจ่ายโบนัสงวดหลังให้แก่พนักงาน โจทก์ก็มีได้อยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานให้แก่จำเลยเพราะถูกเลิกจ้างไปก่อนนั้นแล้ว ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าจำเลยไม่ต้องจ่ายโบนัสตามฟ้องให้โจทก์ชอบแล้ว

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3594/2531

ลูกจ้างทำหน้าที่เลขานุการกรรมการผู้จัดการของนายจ้าง ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ระหว่างเวลา 08.30 - 17.00 น. เป็นประจำและได้รับค่าจ้างเป็นราย



เดือน นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานเป็นพนักงานต้อนรับผู้โดยสารบนรถยนต์โดยสารและมีฐานะเป็นลูกจ้างรายวันค่าจ้างวันละ 73 บาท ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ในวันจันทร์ อังคาร และพุธ ตั้งแต่เวลาประมาณ 09.00 ถึงเวลา 18.00 น. หรือกว่านั้น จึงเป็นคำสั่งเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอันไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้ตกลงยินยอมด้วย คำสั่งจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามจะถือว่าลูกจ้างกระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างไม่ได้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3744/2531

ตามเงื่อนไขการจ้างได้กำหนดเรื่องเงินโบนัสประจำปีว่า “เงินโบนัสประจำปี พนักงานจะได้รับโบนัสอย่างน้อยเท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือน ซึ่งจะจ่ายให้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาในการทำงานในปีนั้น ทั้งนี้ เว้นไว้แต่ว่าบริษัทจะได้พิจารณาเป็นอย่างอื่นในปีหนึ่งปีใด” แสดงว่า เฉพาะลูกจ้างที่ทำงานนับถึงวันสิ้นปีครบ 1 ปีจะได้รับเงินโบนัสเท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือน ส่วนลูกจ้างที่ทำงานไม่ครบหนึ่งปีหรือไม่ได้ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยจนถึงสิ้นปีจะไม่ได้รับเงินโบนัส เว้นแต่ลูกจ้างที่เข้าทำงานในปีแรกแม้ไม่ครบปีก็ได้รับเงิน โบนัสตามส่วนตามอัตราส่วนของระยะเวลาทำงานในปีนั้น

สำหรับโบนัสสำหรับการขายผลิตภัณฑ์ กำหนดว่า “เงินโบนัสพิเศษ จะจ่ายให้เมื่อสิ้นปี แสดงว่า โจทก์ต้องทำงานถึงสิ้นเดือนธันวาคมจึงจะมีสิทธิได้รับโบนัสพิเศษดังกล่าว เมื่อปรากฏว่า ในรอบปี 2530 โจทก์ทำงานถึงวันที่ 30 กันยายน 2530 แล้วถูกเลิกจ้างโจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงิน โบนัสพิเศษด้วยเช่นกัน

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3745/2531

การที่โจทก์ทั้งเจ็ดออกมาร่วมนัดหยุดงานภายหลังจากที่สหภาพแรงงานให้นัดหยุดงานไปแล้วยอมเป็นการนัดหยุดงานโดยชอบ เมื่อจำเลยที่ 15 เลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 และคำสั่งของจำเลยที่ 1 ถึงที่ 14 ซึ่งเป็นคณะ

กรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งว่าการเลิกจ้างของจำเลยที่ 15 ไม่ใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นก็ไม่น่าชอบ แต่เนื่องจากโจทก์มีคำขอให้จำเลยที่ 15 รับโจทก์กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย หรือให้จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายเนื่องจากถูกเลิกจ้างซึ่งเป็นดุลพินิจอันเป็นข้อเท็จจริง ศาลไม่อาจวินิจฉัยได้ จึงยื่นสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางพิจารณา วินิจฉัย เช่นนี้ เป็นเรื่องที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยแล้วว่า การเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 ซึ่งโจทก์ทั้งเจ็ดมีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยรับกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย ให้ตามมาตรา 41(4) การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดของจำเลยที่ 15 เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และกำหนดค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 จึงไม่ถูกต้อง ดังนี้ ต้องยื่นสำนวนให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยใหม่

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3800/2531

ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานกำหนดว่า “บริษัทฯ จะทำการจ่ายโบนัสในอัตรา 12.5 เปอร์เซ็นต์ของรายได้ของพนักงาน จากวันที่ 1 มกราคม 2530 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2530 ในส่วนที่เพิ่มเติมจากที่ได้จ่ายไปแล้วเมื่อเดือนตุลาคม 2530 สำหรับพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของบริษัทฯ แล้ว” จำเลยได้จ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ โดยคำนวณจากค่าจ้าง ซึ่งโจทก์ได้รับ แต่มิได้นำค่าล่วงเวลา และเบี้ยขยันมารวมเป็นฐานคำนวณด้วย ดังนี้ ตามประกาศของจำเลยได้ระบุรายได้อันจะนำมาคำนวณเงินโบนัสว่า “.....รายได้ของพนักงานจากวันที่ 1 มกราคม 2530 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2530” ย่อมหมายถึงรายได้ที่ลูกจ้างได้รับเป็นประจำตามปกติและมีจำนวนแน่นอน อันได้แก่ ค่าจ้างรายเดือน หรือเงินเดือน มิได้หมายความว่ารวมถึงรายได้ประเภทอื่นซึ่งลูกจ้างได้รับในระหว่างปีไม่ว่าประเภทใด เช่น

ค่าอาหาร ค่ารถ เป็นต้น มิฉะนั้นก็จะกลายเป็นรายได้ของพนักงานที่ต้องนำมา  
รวมเป็นฐานคำนวณเงินโบนัสทั้งสิ้น อันเป็นการไม่ถูกต้อง ฉะนั้น ค่าล่วงเวลา  
และเบี้ยขยัน ซึ่งเป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นบางครั้งบางคราวในระหว่างปีและมี  
จำนวนไม่แน่นอน จึงถือไม่ได้ว่าเป็นรายได้ของพนักงานที่จะต้องนำมารวม  
คำนวณเป็นฐานคำนวณเงินโบนัสตามประกาศของจำเลย การที่จำเลยจ่ายเงิน  
โบนัสให้แก่โจทก์โดยคำนวณจากค่าจ้างรายเดือนของโจทก์นั้นชอบด้วยประกาศ  
ของจำเลยแล้ว

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3801/2531

ข้อบังคับของจำเลยผู้เป็นนายจ้าง ข้อ 8 ระบุว่า การลงโทษไล่ออกนั้น  
ให้กระทำในกรณีที่พนักงานกระทำผิดอย่างร้ายแรงซึ่งได้แก่กรณีประพฤติชั่ว  
อย่างร้ายแรง ตามข้อ 8.9 ด้วย และมีคำสั่งของจำเลยระบุว่า การเล่นการพนัน  
ทุกประเภทในสถานที่ทำการที่บริเวณที่ทำการของจำเลยนอกเวลาปฏิบัติงานและ  
ถูกศาลพิพากษาลงโทษไม่ถึงจำคุก ถือว่ากระทำผิดวินัยตามข้อบังคับของจำเลย  
ข้อ 8.9 ด้วย ดังนี้เท่ากับกรณีนี้เป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เมื่อโจทก์ผู้เป็น  
ลูกจ้างเล่นการพนันในสถานที่หรือบริเวณที่ทำการของจำเลยนอกเวลาปฏิบัติงาน  
จนถูกศาลพิพากษาลงโทษปรับ จำเลยจึงลงโทษไล่ออกจากงานได้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3823/2531

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ถูกลงโทษโดยไม่มี ความผิด การกระทำของจำเลยไม่  
ชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นการฝ่าฝืน  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และเป็นการละเมิดต่อโจทก์ ดังนี้  
ฟ้องของโจทก์เป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือ  
ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นคดีพิพาทด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตาม  
กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และเป็นคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้าง  
และลูกจ้าง อันสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญา

จ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8(1) (2) และ (5) แล้ว โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ถูกลงโทษตัดเงินเดือนโดยไม่มีความผิด ขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งลงโทษแล้วให้บังคับจ่ายขึ้นเงินเดือนตามสิทธิ คำฟ้องและคำขอที่เรียกเงินเดือนดังกล่าวไม่ถือว่าโจทก์ฟ้องเรียกค่าจ้างโดยตรง จะปรับใช้อายุความว่าด้วยการเรียกเงินจ้างอันมีอายุความ 2 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 165 (9) ไม่ได้

การที่นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างประการใดได้ก็ต่อเมื่อข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดการกระทำ หรือการงดเว้นการกระทำ ว่าเป็นความผิดและได้กำหนดโทษไว้ นายจ้างจะถือเอาการปฏิบัติอันเป็นประเพณีมาลงโทษลูกจ้างมิได้

การให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ลูกจ้างเป็นอำนาจโดยเฉพาะของนายจ้าง อำนาจนี้เป็นสิทธิของนายจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นการดำเนินกิจการที่นายจ้างจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนจึงเป็นสิทธิของจำเลยผู้เป็นนายจ้าง หากใช้สิทธิของโจทก์ผู้เป็นลูกจ้างไม่

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3824 – 3825/2531

ข้อตกลงระหว่างผู้แทนของจำเลยกับผู้แทนของลูกจ้างจำเลย ข้อ 1 มีว่า นายจ้างตกลงจะให้ค่าครองชีพแก่ลูกจ้างทุกคนที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำแล้ว โดยจ่ายจากเดิม 280 บาท เป็น 300 บาทต่อเดือน โดยข้อตกลงนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2527 และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างผู้แทนของจำเลยกับสหภาพแรงงาน ข้อ 16 มีว่า บริษัทตกลงจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานทุกคน คนละ 30 วัน โดยมีหลักเกณฑ์ว่า ลากิจ ลาป่วย ไม่เกิน 40 วัน หากลาเกินจะตัดโบนัสร้อยละ 10 กำหนดจ่ายในวันตรุษจีน และข้อตกลงต่อมาระหว่างสหภาพแรงงานกับจำเลยที่ว่า ตกลงให้ข้อเรียกร้อง ข้อ 6 ที่

ขอให้บริษัทจัดสวัสดิการแก่นักงานเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เห็นได้ว่า เงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามข้อตกลงระหว่างผู้แทนของจำเลยกับผู้แทนของลูกจ้าง ข้อ 1 และระหว่างผู้แทนของจำเลยกับสหภาพแรงงาน ข้อ 16 คือค่าครองชีพ และเงินโบนัส ส่วนเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามข้อตกลงต่อมาระหว่างสหภาพแรงงานกับจำเลย คือ เงินสวัสดิการ มิได้ระบุว่าเป็นเงินค่าครองชีพ หรือเงินโบนัสด้วยหรือไม่ และก็มีได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องค่าครองชีพหรือเงินโบนัสเลย จึงมิได้เป็นการลบล้างข้อตกลงระหว่างผู้แทนของจำเลยกับผู้แทนของลูกจ้าง หรือข้อตกลงระหว่างผู้แทนของจำเลยกับสหภาพแรงงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ว่า ข้อตกลงที่สหภาพแรงงานได้ทำไว้กับจำเลยแล้วไม่ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อเรียกร้องฉบับนี้ก็ให้คงไว้เช่นเดิม หากบริษัทไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่ผ่านมาสหภาพแรงงานก็ไม่พอใจ แต่บริษัทต้องจัดให้ในปีนี้ เห็นว่า ตามข้อตกลงดังกล่าวแสดงว่า จำเลยยังต้องจ่ายค่าครองชีพและเงินโบนัสตามข้อตกลงที่มีอยู่เดิม ส่วนที่ว่า หากบริษัทไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่ผ่านมาสหภาพแรงงานก็ไม่พอใจนั้น ก็ไม่ใช่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการจ่ายค่าครองชีพและเงินโบนัส ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำของจำเลยมีสิทธิได้รับค่าครองชีพและเงินโบนัส ตามข้อตกลงเอก ข้อ 16 นั้น ชอบแล้ว

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4158/2531**

ระเบียบว่าด้วยสภาพการจ้าง (ล.1) หมวดที่ 10 สวัสดิการ ข้อ 10.1 กองทุนเงินสะสมได้กำหนดไว้ว่า กองทุนเงินสะสมมี 2 ประเภท คือ ก. กองทุนเงินสะสมประเภทที่ 1 และ ข. กองทุนเงินสะสมประเภทที่ 2 และตามข้อ 10.1.1 กองทุนเงินสะสมประเภทที่ 1 หมายถึง เงินที่ได้จากการหักสะสมของพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเก็บสะสมไว้เป็นกองทุนของพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ของอัตราเงินเดือนของพนักงานในแต่ละเดือน การคิดดอกเบี้ย

เงินสะสมให้คิดในเดือนธันวาคมของทุกปีเพียงครั้งเดียว ตามอัตราเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์ ข้อ 10.1.2 กองทุนสะสมประเภทที่ 2 หมายถึงเงินที่บริษัทจ่ายสมทบให้กับพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำตามอัตราที่กำหนดไว้เป็นรายละเอียดของจำนวนปีที่ทำงาน ส่วนการคืนเงินกองทุนสะสมนี้ ข้อ 10.1.4 กำหนดว่า บริษัทจะคืนเงินกองทุนสะสมประเภทที่ 1 พร้อมทั้งดอกเบี้ยให้กับพนักงานที่ทำงานมาครบ 15 ปี หลังจากที่บริษัทคืนเงินกองทุนสะสมประเภทที่ 1 พร้อมดอกเบี้ยให้กับพนักงานแล้ว บริษัทจะไม่ตั้งกองทุนเงินสะสมประเภทที่ 1 อีก โดยบริษัทจะคงสมทบเงินสะสมประเภทที่ 2 ให้ในอัตราที่บริษัทกำหนด ส่วนเงินกองทุนสะสมประเภทที่ 2 บริษัทจะจ่ายให้เมื่อพนักงานลาออก หรือบริษัทให้ออกโดยไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ 11.3 (1) – (14) ดังนี้ ในการจ่ายเงินกองทุนสะสมประเภทที่ 2 นั้น จำเลยจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างของจำเลยเฉพาะกรณีลูกจ้างลาออก หรือจำเลยมีคำสั่งให้ออกโดยที่ลูกจ้างผู้นั้นมิได้กระทำความผิดตามข้อ 11.3 (1) – (14) ของระเบียบ (ล.1) เท่านั้น เมื่อโจทก์ได้กระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ให้หลักฐานเท็จแก่จำเลยเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่น และฝ่าฝืนกฎ ข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอันต้องด้วยข้อ 11.3 โทษทางวินัยร้ายแรง (3) (5) และ (7) เช่นนี้ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินกองทุนสะสมประเภทที่ 2 ตามข้อ 10.1.4 วรรคสอง กับผลประโยชน์เงินสมทบ ตามรายการ “ส่วนของบริษัท” จากจำเลย โจทก์คงมีสิทธิได้รับเงินสะสมประเภทที่ 1 ตามข้อ 10.1.4 วรรคแรก กับผลประโยชน์เงินสะสมตามรายการ “ส่วนของพนักงาน” ในเอกสารฉบับเดียวกัน ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยรวมจ่ายเงินกองทุนสะสมประเภทที่ 2 ให้แก่โจทก์ด้วยนั้นศาลฎีกาไม่เห็นด้วย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4382/2531

การเลิกจ้างอาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และอาจเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาล

แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ก็ได้ โจทก์ได้บรรยายฟ้องว่า จำเลยสั่งไล่โจทก์ออกจากงานโดยโจทก์ไม่มีความผิด การกระทำของจำเลยที่ 2 เป็นการโต้แย้งสิทธิของโจทก์ เป็นการละเมิดและเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จึงเป็นคดีที่มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่า การเลิกจ้างของจำเลย เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 หากใช่เป็นเรื่องตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ แม้โจทก์จะมีได้ยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มาก่อนก็ตาม โจทก์ก็มีอำนาจฟ้อง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4383/2531

เมื่อกรณีเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างได้แจ้งการปิดงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามกฎหมายแล้ว แม้นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานในช่วงเวลาสี่สิบสี่ชั่วโมงที่ประกาศแจ้งล่วงหน้า แต่ก็ได้จ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ถือได้ว่าคงมีการทำงานอยู่จนถึงกำหนดวันเวลาที่แจ้งให้การปิดงานมีผล มิใช่เป็นการปิดงานนับแต่วันเวลาที่แจ้ง จึงเป็นการปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างในระหว่างที่มีการปิดงาน

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4384/2531

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ 1 ที่ 2 เป็นลูกจ้างของโจทก์ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผน วิธีปฏิบัติงานของโจทก์ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานอยู่ด้วย ดังนี้ หากใช่เป็นเรื่องจำเลยทั้งสองกระทำละเมิดแก่โจทก์เพียงประการเดียวไม่ การปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงาน ป.พ.พ. ไม่ได้กำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงต้องบังคับตามมาตรา 164 ซึ่งกำหนดอายุความไว้ 10 ปี

โจทก์ฟ้องตั้งข้อหาว่าจำเลยทั้งสองร่วมกันปฏิบัติผิดข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผน วิธีปฏิบัติงาน และไม่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของโจทก์ เป็น

เหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหาย ขอให้จำเลยทั้งสองชดใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์  
ดังนี้ เป็นเรื่องความรับผิดชอบของจำเลยทั้งสองในฐานะเป็นลูกหนี้ร่วม ซึ่งเจ้าหนี้มี  
สิทธิเรียกชำระหนี้จากจำเลยคนใดคนหนึ่งทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนก็ได้ตามแต่  
จะเลือก และจำเลยทั้งสองยังคงต้องผูกพันอยู่จนกว่าหนี้นั้นจะได้ชำระเสร็จสิ้น  
เชิง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 291 การที่โจทก์สั่งให้จำเลย  
ทั้งสองใช้ค่าเสียหายคนละกึ่งหนึ่งเป็นเรื่องโจทก์ทวงถามให้จำเลยทั้งสองชำระ  
หนี้เท่านั้น หากจำเลยคนหนึ่งคนใดยินยอมชำระหนี้ให้กึ่งหนึ่ง โจทก์ก็อาจ  
พิจารณาไม่ดำเนินคดีแก่จำเลยผู้ชำระหนี้นั้นต่อไป แต่ถ้าจำเลยทั้งสองไม่ชำระ ก็  
ไม่ตัดสิทธิโจทก์ที่จะบังคับตามมาตรา 291 กรณีจึงไม่ใช่เรื่องขัดต่อความสงบ  
เรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4520 – 4523/2531

โจทก์เป็นลูกจ้างประเภทคนงาน การที่จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานนั้นไม่  
ปรากฏว่าจำเลยได้ทำสัญญาหรือข้อตกลงว่าจะให้โจทก์ทำงานที่แผนกหนึ่งแผนก  
ใดโดยเฉพาะ ดังนั้น จึงเป็นอำนาจของจำเลยที่จะให้โจทก์ทำงานที่แผนกใดๆ ก็ได้  
และกรณีที่จำเลยมีความจำเป็นหรือเหตุผลอันสมควรเพื่อประโยชน์แก่กิจการ  
ของจำเลย จำเลยย่อมจะโยกย้ายโจทก์ไปทำงานที่แผนกอื่นได้ ตามข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อตกลงข้อที่ 4 ซึ่งกำหนดว่า “กรณีมีการโยกย้ายลูกจ้าง  
บริษัทฯ ตกลงโยกย้ายลูกจ้างให้อยู่ในระดับเดียวกันหรือสูงกว่าเดิม” นั้น มีความ  
หมายว่า จำเลยจะโยกย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานด้านอื่น ซึ่งทำให้ฐานะหน้าที่ทาง  
ด้านการทำงานและสิทธิของลูกจ้างต่ำกว่าระดับเดิมไม่ได้เท่านั้น มิได้หมายความว่า  
จำเลยไม่มีสิทธิโยกย้ายลูกจ้างให้ไปทำงานที่แผนกอื่น ซึ่งมีฐานะหน้าที่การงานมิ  
ได้แตกต่างกันดังกรณีของโจทก์ทั้งสอง ซึ่งจำเลยโยกย้ายไปอยู่แผนกธุรการท่า  
หน้าที่ผสมปูน เทปูน หรือตัดหญ้า นั้น ก็ล้วนแต่เป็นงานที่ลูกจ้างต้องใช้แรงงาน  
เช่นเดียวกับงานแผนกบุคคลเดิมที่ทำหน้าที่เข็นข้าว เข็นน้ำ หรือเข็นน้ำแข็ง จึง  
ถือไม่ได้ว่า งานแผนกหนึ่งแผนกใดหนักเบายิ่งหย่อนกว่ากัน และไม่ทำให้ฐานะ



หน้าที่การงาน หรือสิทธิของโจทก์ทั้งต่ำกว่าระดับเดิม อันเป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4648 – 4684/2531**

โจทก์ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย ทั้งโจทก์ไม่ได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนซึ่งเข้าร่วมในการเจรจากับจำเลยผู้เป็นนายจ้างจนได้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งโจทก์อ้างมาเป็นมูลในการฟ้องคดีนี้ และไม่ปรากฏว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งยื่นข้อเรียกร้องมีลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งไม่มีพฤติการณ์อันใดที่แสดงว่าจำเลยมีเจตนาที่จะให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันจำเลยและลูกจ้างทุกคนของจำเลย โจทก์จึงไม่ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4767/2531**

ลูกจ้างเป็นโจทก์ฟ้องนายจ้างเป็นจำเลยกล่าวหาว่าเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้รับกลับเข้าทำงานตามสภาพการจ้างเดิมต่อไป หากไม่สามารถปฏิบัติได้ก็ให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายเป็นการฟ้องร้องตามนัยแห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ซึ่งเป็นคนละกรณีกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 คำฟ้องของโจทก์ดังกล่าวจึงหาใช่เป็นการกล่าวหาว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์อันเป็นการกระทำโดยไม่เป็นธรรมไม่ ทั้งไม่มีบทกฎหมายใดกำหนดให้ลูกจ้างต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใดก่อนที่จะดำเนินการในศาลแรงงาน โจทก์จึงมีอำนาจฟ้อง

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4825 – 4827/2531**

ตามข้อบังคับของจำเลยว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ พ.ศ. 2521 ข้อ 3.3 และข้อ 3.4 กำหนดค่านิยามไว้ว่า เงินเดือน หมายถึงเงินที่องค์กรทอผ้าจ่ายให้แก่พนักงานเป็นรายเดือนเพื่อตอบแทนการทำงาน of พนักงาน ค่าจ้าง หมายถึง เงิน

ที่องค์การทอผ้าจ่ายให้แก่พนักงานเป็นประจำเพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานประจำเป็นรายวัน เงินเดือนและค่าจ้างรวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ แต่ไม่รวมถึงเงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง เบี้ยกรรมการ หรือประโยชน์อื่น เห็นว่า จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์ทั้งสามคน คนละ 400 บาทเป็นจำนวนแน่นอนอย่างเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าครองชีพจึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานเช่นเดียวกับเงินเดือนและค่าจ้างตามบทนิยามดังกล่าว เมื่อข้อบังคับของจำเลยทั้งสองข้างต้นไม่ได้ยกเว้นไว้โดยชัดแจ้งว่า เงินเดือนและค่าจ้างไม่รวมถึงค่าครองชีพ ค่าครองชีพจึงไม่ใช่เงินประเภทอื่นตามอุทธรณ์ของจำเลย แต่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งต้องนำมารวมเป็นฐานคำนวณเงินบำเหน็จให้โจทก์ทั้งสามด้วย เมื่อไม่นำมารวมคำนวณ ต้องถือว่าจำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์ขาดไปเท่ากับค่าครองชีพคูณด้วยจำนวนปีของอายุการทำงานของโจทก์แต่ละคน

#### หมายเหตุ

นอกจากนี้ยังมีคำพิพากษาฎีกาที่ 4950-4951/2531, 5002/2531, 5037/2531, 5103-5105/2531, 5291/2531, 5644-5646/2531, 5981/2531, 6078-6097/2531, 6146-6162/2351, 6163-6182/2531 และ 6266-6285/2531 วินิจฉัยในแนวเดียวกันว่า ค่าครองชีพ ถือเป็นเงินเดือน หรือค่าจ้าง ซึ่งต้องนำมารวมเป็นฐานในการคำนวณบำเหน็จด้วย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5211/2531

นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ทราบว่ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้าง จึงไม่ได้ขออนุญาตต่อศาลแรงงาน เมื่อนายจ้างดำเนินคดีขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหาย ลูกจ้างมาขอรับค่าเสียหายกับค่าชดเชยแล้วแถลงไม่ติดใจกล่าวหานายจ้างเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมอีกต่อไป ไม่ติดใจตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้ ย่อมเป็นข้อแสดงโดยแจ้งชัดว่า ลูกจ้างได้ยอมรับ

ถึงความถูกต้องของการเลิกจ้างกันโดยชอบแล้วโดยไม่ต้องให้นายจ้างไปขอ  
อนุญาตเลิกจ้างลูกจ้างต่อศาลแรงงานอีก

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5289/2531**

เงินโบนัส ก็คือ เงินรางวัลหรือเงินค่าตอบแทนประจำปีที่จำเลยผู้เป็นนาย  
จ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นการจ่ายแต่ละ  
ปีตอนสิ้นเดือนธันวาคม หลังจากที่ได้ทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลา 12 เดือน ซึ่ง  
ก็ต้องหมายถึง 12 เดือนในปีที่จ่ายเงินโบนัสนั้น ไม่ใช่ 12 เดือนนับแต่เริ่มทำงาน  
เป็นต้นมา

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5455 – 5459/2531**

ตามระเบียบของจำเลยว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ข้อ 1 ให้คำจำกัดความว่า  
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ หมายถึง ผู้ที่สหกรณ์จ้างไว้ปฏิบัติงานประจำในตำแหน่งเจ้า  
หน้าที่ หัวหน้าพนักงานการเงิน สมุห์บัญชี และผู้จัดการ ข้อ 19 การบรรจุแต่งตั้ง  
เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องให้เจ้าหน้าที่ทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐาน  
ตามแบบที่กำหนดและให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดให้มีหลักประกันอย่าง  
ใดอย่างหนึ่งเพื่อประกันความเสียหายเนื่องจากการกระทำซึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์  
ต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้ในข้อ 25 และข้อ 26 ระบุว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องยินยอม  
ให้สหกรณ์หักเงินเดือนเพื่อนำเข้าบัญชีเงินสะสมเป็นรายเดือนทุกคนจนถึงเดือน  
ที่ออกจากงาน เงินที่หักไว้เป็นเงินสะสมนี้จะเป็นประกันบรรเทาความเสียหายที่  
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องรับผิดชอบ ส่วนสิทธิในเงินบำเหน็จนั้น ข้อ 30 ระบุว่า เจ้า  
หน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานในสหกรณ์เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ มี  
สิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่งตามข้อ 48 (1) – (5) ดังนี้ พนักงาน  
ของจำเลยผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบดังกล่าวนี้ ต้องเป็นเจ้าหน้าที่  
สหกรณ์ที่จำเลยจ้างไว้ปฏิบัติงานประจำ การที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์นั้นต้องทำสัญญา  
จ้างเป็นหนังสือตามแบบที่สหกรณ์กำหนดไว้และยังต้องมีหลักประกันความเสียหาย  
อีกด้วยตามที่ระบุไว้ในข้อ 19 หลังจากนั้นจึงจะมีสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ที่

กำหนดไว้เช่นในข้อ 25 และข้อ 26 และรวมทั้งสิทธิที่จะเรียกร้องเงินบำเหน็จตามข้อ 30 ด้วย ดังนี้ การนับระยะเวลาการทำงานของโจทก์ทั้งห้า เพื่อกำหนดว่าโจทก์ทั้งห้าจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือไม่นั้น จึงต้องเริ่มนับตั้งแต่วันที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างเป็นหนังสือระหว่างโจทก์กับจำเลย ส่วนระยะเวลาที่โจทก์ทั้งห้าทำงานทดลองมาก่อนหน้านั้นไม่อาจนำมารวมคำนวณเพื่อขอรับเงินบำเหน็จได้ เนื่องจากโจทก์ทั้งห้ายังไม่อยู่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามระเบียบของจำเลยดังกล่าว

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5785/2531

จำเลยอุทธรณ์ว่า ข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับจำเลย ข้อ 6 ที่ตกลงว่า บริษัทตกลงให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำหรับพนักงานที่ทำงานครบ 120 วัน ก็จะได้สิทธิตามกฎหมาย ลบล้างข้อตกลงเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2525 ข้อ 16 (เงินโบนัส) และข้อตกลงเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2527 ข้อ 1 (ค่าครองชีพ) ข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับจำเลย ข้อ 6 หมายความว่า สวัสดิการต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กล่าวถึงเงินโบนัสและค่าครองชีพไว้ โจทก์จึงไม่มีสิทธิจะได้รับเงินดังกล่าวนั้น เห็นว่าตามข้อเรียกร้อง ข้อ 16 ความว่า ข้อตกลงใดที่สหภาพแรงงานได้ทำกับบริษัทแล้วไม่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงตามข้อเรียกร้องฉบับนี้ให้คงไว้เช่นเดิม ปรากฏตามข้อตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ข้อ 16 ว่า ให้คงไว้เช่นเดิม ทั้งตามข้อเรียกร้อง ข้อ 14 ขอให้บริษัทจ่ายค่าครองชีพแก่พนักงานทุกคนเพิ่มอีก 150 บาท จากเดิมที่เคยได้รับ 300 บาท เพิ่มเป็น 450 บาท แต่ตามข้อตกลงปรากฏว่า สหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้องข้อ 14 ฉะนั้น ค่าครองชีพก็คงเป็นเดือนละ 300 บาท ตามข้อตกลง และจำเลยยังคงต้องจ่ายเงินโบนัสตามข้อตกลง ข้อ 16 อย่างเดิม หากได้ถูกลบล้างไปดังข้ออุทธรณ์ของจำเลยไม่ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5864/2531

เมื่อปี พ.ศ.2527 โจทก์ถูกลงโทษด้วยการลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น และถูก  
ตัดเดือนเป็นหนังสือ ได้รับการล้างมลทินตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ.ล้างมลทิน  
ในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงมีพระ  
ชนมพรรษา 60 พรรษา พ.ศ. 2530 เฉพาะการถูกลดขั้นเงินเดือนซึ่งเป็นโทษทาง  
วินัยที่ได้รับไปแล้วเท่านั้น ส่วนการตัดเดือนเป็นหนังสือซึ่งตามข้อบังคับของ  
จำเลยมิได้ถือเป็นโทษ จึงไม่ได้รับการล้างมลทิน ต้องถือว่ากรณีที่โจทก์เคยถูก  
ตัดเดือนเป็นหนังสือยังมีอยู่ การที่โจทก์มากระทำความผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลย  
อีกในปี พ.ศ. 2529 แต่ไม่ได้รับการล้างมลทินเพราะยังไม่ถูกลงโทษ เมื่อจำเลย  
พบการกระทำความผิดหลังจากที่พระราชบัญญัติดังกล่าวใช้บังคับแล้วก็นำเหตุดังกล่าว  
มาลงโทษให้โจทก์ออกจากงานตามข้อบังคับของจำเลยได้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6145/2531**

นายจ้างมีอำนาจที่จะกำหนดเงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์ในการจ่ายรางวัล  
พิเศษให้แก่ลูกจ้างเป็นอย่างไรก็ได้ จำเลยออกประกาศกำหนดการให้รางวัลพิเศษ  
เพิ่มแก่พนักงานเพื่อตอบสนองในความร่วมมือของพนักงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จ  
บริษัทฯ จึงเพิ่มรางวัลพิเศษให้แก่พนักงานเท่ากับ 0.8 เท่าของเงินเดือน  
โดยจะจ่ายให้ด้วยการ โอนเข้าบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ของพนักงานในวันที่ 31  
พฤษภาคม 2531 มีความหมายว่า จำเลยจะจ่ายรางวัลพิเศษเพิ่มให้แก่ผู้ที่ยังเป็น  
พนักงานของจำเลยอยู่ในวันที่จำเลยใช้ประกาศดังกล่าวเท่านั้น และประกาศนี้ไม่  
ได้กำหนดให้มีผลถึงพนักงานที่ออกจากงานไปก่อนแล้วหรือใช้บังคับย้อนหลัง  
ไปถึงปี 2530 แม้จำเลยจะพิจารณาจ่ายรางวัลพิเศษเพิ่มจากผลงานในรอบปี 2530  
ก็ไม่ทำให้โจทก์ทั้งสองซึ่งเกษียณอายุพ้นจากการเป็นพนักงานของจำเลยไปก่อน  
ที่จำเลยจะประกาศใช้ประกาศดังกล่าวมีสิทธิได้รับรางวัลพิเศษเพิ่มจากจำเลย

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6265/2531**

ในคดีเดิมที่จำเลยขออนุญาตต่อศาลแรงงานกลางเพื่อเลิกจ้าง โจทก์ซึ่งเป็น  
กรรมการลูกจ้าง จำเลยอ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าโจทก์แจ้งคุณสมบัติในใบสมัคร

งานเป็นเท็จทำให้จำเลยเข้าใจผิดในคุณสมบัติของโจทก์ว่า โจทก์ลาออกจากงาน  
ที่เคยทำ ต่อมาจำเลยทราบว่าเป็นเท็จโดยถูกเลิกจ้างเพราะขาดงานเกิน  
3 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลสมควร เหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่ต้องด้วย  
เหตุหนึ่งเหตุใดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ  
47 จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ และในคดีเดิมศาลแรงงานกลางมีคำสั่ง  
อนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ได้กำหนดว่าให้เลิกจ้างตั้งแต่วันที่ใด ทั้ง  
การพิจารณาคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวก็เพียงแค่พิจารณาว่ามีเหตุผล  
เพียงพอที่จะให้เลิกจ้างโจทก์ได้หรือไม่ เช่นนี้เมื่อจำเลยได้รับอนุญาตจากศาลแรง  
งานกลางให้เลิกจ้างโจทก์ได้แล้ว จำเลยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง  
โจทก์ให้ถูกต้องตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 เมื่อจำเลย  
เลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า จำเลยจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอก  
กล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6386/2531

ลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการดำเนินคดีเนื่องจากมีพฤติการณ์ส่อ  
ไปในทางทุจริต ซึ่งนายจ้างมีสิทธิสั่งพักงานลูกจ้างได้โดยชอบ เมื่อลูกจ้างมิได้  
ทำงานในระหว่างพักงานตั้งแต่วันที่ 21 สิงหาคม 2522 ถึงวันที่ 1 ธันวาคม 2529  
ย่อมไม่มีงานที่มีคุณภาพและปริมาณงานอันสมควรที่จะได้เลื่อนบำเหน็จเพื่อตอบ  
แทนผลงานที่ได้ปฏิบัติในรอบปีนั้นตามระเบียบ จึงไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณา  
เลื่อนขึ้นเงินเดือนในระหว่างพักงาน เมื่อลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม จึงไม่มีค่า  
จ้างในส่วนที่เพิ่มขึ้นที่จะเรียกจากรายงานนายจ้าง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6489/2531

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลยกำหนดให้จ่ายโบนัส  
ประจำปีตอนสิ้นเดือนธันวาคมหลังจากที่ได้ทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลา 12 เดือน  
แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาการทำงานที่จะนำมาเป็นเกณฑ์เพื่อที่จะพิจารณาว่าจะ  
จ่ายโบนัส ต้องคิดระยะเวลาในการทำงานในปีนั้นๆ ไม่ใช่ระยะเวลาการ

ทำงานในปีก่อนมารวมด้วย ก็ต้องทำงานอยู่ถึงสิ้นเดือนธันวาคมของแต่ละปี  
เมื่อโจทก์ทำงานไม่ถึงสิ้นเดือนธันวาคมเพราะได้ลาออกตั้งแต่เดือนตุลาคม  
โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับโบนัส

\*\*\*\*\*

## คำพิพากษาฎีกาปี 2530

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 89 – 90/2530

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวงการคลังต้องปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือมติของคณะรัฐมนตรี รวมทั้งพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ตกอยู่ภายใต้บังคับของมติคณะรัฐมนตรีเช่นเดียวกัน เมื่อมีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดว่า ห้ามรัฐวิสาหกิจปรับปรุงค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่คิดเป็นตัวเงินได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเป็นกรณีพิเศษ และต่อมากำหนดเพิ่มเติมว่า ให้รัฐวิสาหกิจหารือกับกระทรวงการคลังก่อน ผู้แทนของโจทก์และจำเลยได้ทำบันทึกข้อตกลงมีความว่า จำเลยตกลงจะปรับเงินเดือนแก่พนักงานทุกคนๆละ 1 อันดับจากอัตราที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน และจำเลยตกลงที่จะเสียภาษีเงินได้สำหรับเงินค่าชดเชยแทนพนักงานและลูกจ้างซึ่งออกจากงานเนื่องจากถูกเลิกจ้างและสูงอายุโดยผู้แทนของจำเลยมิได้หารือกระทรวงการคลังและมีได้รับอนุญาตจากคณะรัฐมนตรี ดังนี้ ข้อตกลงทั้งสองข้อดังกล่าวจึงไม่มีผลบังคับ แม้การทำข้อตกลงจะได้ดำเนินการตามขั้นตอนมาโดยชอบตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็ไม่เป็นเหตุให้เป็นข้อตกลงที่ใช้บังคับกันได้ โจทก์จึงจะนำข้อตกลงดังกล่าวมาฟ้องให้จำเลยปฏิบัติตามคำขอท้ายฟ้องมิได้

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 213/2530

ระเบียบบริษัทฯ จำเลยว่าด้วยการลาได้กำหนดไว้ว่าพนักงานที่ขาดงานในรอบปีจะได้รับโทษทางวินัยตามลำดับ คือ ขาดงานครั้งแรกจะถูกตัดเงินเดือนร้อยละ 5 ขาดงานครั้งที่ 2 ถูกตัดเงินเดือนร้อยละ 6 ขาดงานครั้งที่ 3 ถ้าได้ขาดงานมาแล้วในครั้งที่ 1 ที่ 2 รวมกับครั้งที่ 3 เกินกว่า 10 วัน ให้ลงโทษไล่ออกฐานมีพฤติ



การณ์แสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งและข้อบังคับของบริษัทฯ  
ดังนั้น เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทฯ ขาดงาน 3 ครั้ง โดยครั้งแรกขาด  
งานรวม 7 วัน ครั้งที่ 2 ขาดงานรวม 1 วัน ครั้งที่ 3 ขาดงานรวม 6 วัน โจทก์ขาด  
งานทั้งสามครั้งรวม 14 วัน ต้องด้วยระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ การที่บริษัทฯ  
ไล่โจทก์ออกจากงานจึงเป็นการลงโทษที่ถูกต้องตามระเบียบนั้นแล้ว หากจำเป็น  
ต้องลงโทษตามขั้นตอนตั้งแต่การขาดงานครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ก่อนไม่ เพราะ  
การขาดงานในครั้งที่ 1 และที่ 2 นั้น ผู้บังคับบัญชาของโจทก์ก็ทำรายงานเพื่อ  
พิจารณาโทษของโจทก์อยู่แล้ว ซึ่งต้องใช้เวลายาว ทั้งโจทก์ขาดงานในระยะที่  
ใกล้เคียงกัน บริษัทฯ จึงนำการขาดงานทั้งสามครั้งมารวมพิจารณาลงโทษได้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 404/2530

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานการ  
ประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งโจทก์เป็นสมาชิกอยู่มีว่าเมื่อจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ  
ขึ้นทำการสอบสวนพนักงานของจำเลย กรณีที่มีการกล่าวหาว่าพนักงานของ  
จำเลยถูกกล่าวหาหรือมีความผิดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานการประปาส่วน  
ภูมิภาค จำเลยต้องให้ผู้แทนของสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาคเข้าร่วม  
เป็นกรรมการสอบสวนด้วย โดยให้สหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาคเป็น  
ผู้เสนอชื่อผู้แทนไม่น้อยกว่า 1 คน ดังนั้น การออกคำสั่งของจำเลยหรือทำการ  
สอบสวนพนักงาน จำเลยต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเคร่ง  
ครัด การที่จำเลยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนโจทก์ทางวินัยโดยไม่มีผู้แทน  
ของสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาคเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวนและ  
จำเลยสั่งให้โจทก์ออกจากงานนั้น เป็นคำสั่งที่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ  
จ้าง จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบและกรณีต้องถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมีการสอบ  
สวนที่ไม่ชอบ อันเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 448/2530

ผู้ร้องปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดไปแล้ว ผู้ร้องจึงมีเหตุเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างได้ ศาลแรงงานกลางจึงชอบที่จะสั่งอนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านได้ แต่การที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านตั้งแต่เมื่อใดเป็นเรื่องที่ผู้ร้องจะต้องไปดำเนินการออกคำสั่งอีกชั้นหนึ่ง ศาลแรงงานกลางไม่พึงก้าวล่วงมีคำสั่งเช่นว่านั้น

ในวันนัดไต่สวน ผู้ร้องและผู้คัดค้านส่งเอกสารต่อศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานกลางเห็นว่าข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะวินิจฉัยได้จึงมีคำสั่งงดการไต่สวนคำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งระหว่างพิจารณา เมื่อผู้คัดค้านมีโอกาสเพียงพอที่จะโต้แย้งแต่มิได้โต้แย้งไว้จึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์คัดค้านคำสั่งงดการไต่สวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 226 ประกอบด้วย พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 31

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 546/2530

โจทก์ฟ้องและมีคำขอให้จำเลยที่ 1 ชำระค่าจ้างและเบี้ยขยันนับแต่วันที่ 28 มกราคม 2528 เป็นต้นไปจนกว่าจำเลยที่ 1 จะรับโจทก์ทั้ง 3 กลับเข้าทำงานตามปกติ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ลูกจ้างของจำเลยได้เถียงงาน ทำลายเครื่องจักร เจ็บปนผลผลิต จำเลยจึงจำต้องปิดงาน แต่การปิดงานเฉพาะลูกจ้างที่ไม่ยอมทำข้อตกลงตามข้อเสนอใหม่มิใช่เป็นการปิดงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และเป็นการกีดกันโจทก์กับพวก การปิดงานของจำเลยจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย พิพากษาให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมโดยได้รับค่าจ้างและรายได้เท่าเดิม แต่โจทก์ไม่สมควรได้รับค่าเสียหาย จำเลยอุทธรณ์ว่าการปิดงานดังกล่าวเป็นกรณีเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ปรากฏว่าเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2529 สหภาพแรงงานไทยบริดสโตนกับจำเลยได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องต่อกันตามมูลคดีนี้และได้ทำการจดทะเบียนต่อ

พนักงานเจ้าหน้าที่เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2529 กับจำเลยได้รับลูกจ้างทั้งหมดที่  
ถูกปิดงานรวมทั้งโจทก์กลับเข้าทำงานแล้ว เช่นนี้ กรณีจึงไม่มีประโยชน์ที่จะต้อง  
วินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยอีกต่อไป

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 567/2530**

การจ่ายเงินบำรุงความสุขเป็นเงินบำเหน็จพิเศษแก่ลูกจ้างตามระเบียบการ  
ขนส่งของการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2499 นั้น จะต้องมิคณะกรรมการของ  
จำเลยเป็นผู้พิจารณาและกำหนดจำนวนเงิน แต่การจ่ายเงินบำรุงความสุขเป็นเงิน  
บำเหน็จพิเศษนี้ กฎหมายไม่ได้บังคับให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างจะต้องจ่าย จำเลยจะ  
ออกระเบียบกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการจ่ายอย่างไรก็ชอบที่จะทำได้  
เมื่อคณะกรรมการของจำเลยได้พิจารณาแล้วกำหนดจำนวนเงินบำเหน็จพิเศษให้  
แก่โจทก์แต่ละคนรับไปแล้ว จึงถือได้ว่าจำเลยได้จ่ายเงินบำเหน็จพิเศษให้แก่  
โจทก์ตามระเบียบการขนส่งของจำเลยโดยชอบ โจทก์ไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้อง  
บำเหน็จพิเศษจากจำเลยอีก

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 833/2530**

การที่โจทก์ให้สิทธิแก่จำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างเข้าพักอาศัยอยู่ในห้องพักของ  
โจทก์ เป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง อันเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง และเป็น  
ส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลย เมื่อโจทก์ฟ้อง  
ว่าโจทก์ให้จำเลยเข้าอยู่อาศัยในห้องพักคนงาน โดยมีเงื่อนไขว่า จำเลยต้องออก  
จากห้องที่อยู่อาศัย เมื่อโจทก์ต้องใช้สถานที่ และโจทก์ได้แจ้งให้จำเลยทราบว่า  
โจทก์ต้องการใช้ห้องที่ทำงานอยู่อาศัยเพื่อกิจการอื่น แต่จำเลยไม่ยอมออกไป  
โจทก์จึงเลิกจ้างแล้วฟ้องขับไล่จำเลย ดังนี้ เป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่  
ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี  
แรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8(1) จึงอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานกลางที่จะ  
พิจารณาพิพากษา

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 834/2530

ระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จพนักงานของบริษัทไทยโทรทัศน์ จำกัด พ.ศ. 2507 ที่จำเลยนำมาใช้บังคับแก่พนักงานและลูกจ้างของจำเลยในระหว่างที่จำเลยยังไม่ออกข้อบังคับองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 32 ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จมาใช้บังคับนั้น ถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อจำเลยออกข้อบังคับ ฉบับที่ 32 มาใช้บังคับแตกต่างออกไป ย่อมเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทำให้สิทธิของโจทก์ที่จะได้รับเงินบำเหน็จเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ เพราะตามระเบียบเดิม กรณีของโจทก์ที่ออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุ โจทก์มีสิทธิได้รับทั้งเงินบำเหน็จและค่าชดเชย แต่ตามข้อบังคับของจำเลย ฉบับที่ 32 โจทก์กลับมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเฉพาะส่วนที่เกินกว่าจำนวนค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46 เท่านั้น จึงนำมาใช้บังคับในกรณีของโจทก์ไม่ได้ เพราะต้องห้ามตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 แม้จำเลยจะได้จ่ายเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์รับไปตามข้อบังคับดังกล่าว ก็ไม่ตัดสิทธิของโจทก์ที่จะฟ้องเรียกค่าชดเชยจากจำเลยอีก

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 897/2530

เดิมจำเลยมีคำสั่งไล่โจทก์ออกจากงานตั้งแต่วันที่ 9 กรกฎาคม 2524 โจทก์ได้ยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ ต่อมาจำเลยได้ออกคำสั่งอีกฉบับหนึ่งมีความว่า ที่ประชุมคณะกรรมการรถไฟแห่งประเทศไทยมีมติว่า การลงโทษโจทก์รุนแรงเกินไป จึงให้ยกเลิกคำสั่งเดิมเสียทั้งสิ้นและให้โจทก์ออกจากงานตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2527 ดังนี้ ข้อความในคำสั่งฉบับหลังเป็นที่ชัดเจนอยู่แล้วว่า จำเลยได้ยกเลิกคำสั่งเดิมที่ไล่โจทก์ออกจากงานนั้นทั้งหมด ไม่ให้มีผลบังคับต่อไปโดยกำหนดโทษเป็นให้ออกจากงาน เมื่อคำสั่งเดิมได้กำหนดวันเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 9 กรกฎาคม 2524 ผลของการเปลี่ยนแปลงโทษจึงต้องถือว่ามีผลบังคับตั้งแต่วันที่

เลิกจ้างนั้นด้วย โจทก์ยอมมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ตามข้อบังคับของจำเลยนับ  
แต่นั้น

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 946/2530**

ประกาศของจำเลยเรื่องการลาออกเนื่องจากเกษียณอายุกำหนดให้  
พนักงานตั้งแต่หัวหน้าแผนกขึ้นไปที่มีอายุครบ 60 ปี เกษียณอายุในวันสิ้นรอบปี  
บัญชีของจำเลย เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. 2518 มาตรา 10 การที่จำเลยออกระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน  
ฉบับต่อมากำหนดให้พนักงานหญิงเกษียณเมื่ออายุครบ 45 ปี เป็นการเปลี่ยนแปลง  
สภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างหญิงและจำเลยมิได้ดำเนิน  
การตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 ถึง มาตรา 19 ระเบียบและ  
ข้อบังคับฉบับหลังจึงไม่มีผลบังคับเพราะขัดกับมาตรา 20 จำเลยจะให้โจทก์ซึ่งมี  
ตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนกของจำเลยออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุก่อนโจทก์  
มีอายุครบ 60 ปีหาได้ไม่ การเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และสินจ้างแทน  
การบอกกล่าวล่วงหน้า ศาลแรงงานกลางเห็นว่าเอกสารท้ายฟ้องและที่คู่ความส่ง  
ต่อศาลกับคำแถลงของคู่ความเพียงพอที่จะวินิจฉัยคดีได้ จึงสั่งสืบพยานคู่ความ  
แล้ววินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พิพากษายก  
ฟ้อง เมื่อศาลฎีกาเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำนวนเงินประเภทต่างๆ  
ที่โจทก์เรียกร้องมาเป็นข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางยังมิได้พิจารณา ศาลฎีกา  
ยื่นสำนวนให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาพิพากษาใหม่ในส่วนนี้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1255/2530**

ข้อบังคับของจำเลยกำหนดว่า ในกรณีที่จำเลยจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้  
แก่ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดตามกฎหมายแรงงานก็ให้จ่ายเงินค่าชดเชยจากกองทุน  
บำเหน็จและผู้ปฏิบัติงานไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามข้อบังคับนี้อีก เว้นแต่  
เงินบำเหน็จที่คำนวณตามข้อบังคับนี้มากกว่าเงินค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

ก็ให้จ่ายเงินบำเหน็จส่วนที่มากกว่านั้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น ข้อบังคับดังกล่าว ไม่ขัดต่อกฎหมายและใช้บังคับได้แม้จะเป็นการจำกัดสิทธิของผู้ปฏิบัติงานอยู่ บ้าง แต่ความในมาตรา 28 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสื่อสารมวลชน แห่งประเทศไทย พ.ศ.2520 ก็หาได้บัญญัติห้ามจำเลยที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวไม่

แม้โจทก์เป็นพนักงานของจำเลยมาก่อนวันที่ประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว แต่เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่า ก่อนวันใช้ข้อบังคับดังกล่าว จำเลยได้เคยมีข้อ บังคับว่าด้วยกองทุนบำเหน็จไว้อันพียงนำมาวินิจฉัยว่าโจทก์เคยมีสิทธิอย่างไร และข้อบังคับของจำเลยฉบับนี้ตัดสิทธิของโจทก์ประการใด ดังนั้น เมื่อโจทก์ถูก เลิกจ้างหลังจากวันประกาศใช้ข้อบังคับสิทธิของโจทก์จะได้รับเงินบำเหน็จหรือ ไม่เพียงใดก็ย่อมเป็นไปตามข้อบังคับของจำเลยฉบับที่ใช้บังคับอยู่ในขณะเลิกจ้าง **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1463/2530**

บริษัทจำเลยกำหนดให้พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลางเข้าทำงานวันละ 24 ชั่วโมง หยุดพักวันรุ่งขึ้น 24 ชั่วโมง ต่อมาจำเลยดำริให้เปลี่ยนเป็นทำงานเป็น ผลัด ผลัดละ 8 ชั่วโมง แต่พนักงานขับรถยนต์ของจำเลยขอให้กำหนดเวลา ทำงานเช่นเดิมโดยอ้างว่าต้องมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งจำเลยก็ได้ตกลงยินยอมกำหนด เวลาทำงานของจำเลยดังกล่าว จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับ ได้ หากขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่ เมื่อโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยในภายหลัง ก็ ย่อมต้องผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว การทำงานของโจทก์ จึงมิใช่เป็นการทำงานนอกเวลาทำงานปกติอันจะมีสิทธิเรียกค่าล่วงเวลาจาก จำเลยได้

ระเบียบของจำเลยกำหนดว่า ถ้าเกิดอุบัติเหตุและได้รับการพิจารณาถึงที่ สุด พชร.(พนักงานขับรถ) เป็นฝ่ายผิด พชร.ที่ทำหน้าที่ขับรถจะต้องรับผิดชอบ ร้อยละหกสิบ ส่วน พชร.ที่นั่งคู่จะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมร้อยละสิบ ดัง

นี้ เมื่อ ส. ขับรถยนต์ของจำเลยด้วยความประมาทเลินเล่อเกิดอุบัติเหตุทำให้จำเลย  
ได้รับความเสียหายขณะที่โจทก์เป็นพนักงานขับรถที่นั่งคู่ จำเลยจึงมีสิทธิให้  
โจทก์ชดเชยค่าเสียหายในอัตราร้อยละสี่สิบของค่าเสียหายทั้งหมดได้ตามระเบียบ  
ดังกล่าว และเมื่อโจทก์ได้ยินยอมทำหน้าที่รับสภาพหนี้โดยผ่อนชำระให้แก่  
จำเลย จึงเป็นสัญญาที่ชอบด้วยกฎหมายจำเลยมีสิทธิบังคับให้โจทก์ปฏิบัติตามได้  
**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1522/2530**

ตามระเบียบและข้อบังคับในการทำงานของนายจ้างระบุห้ามเปิดประชุม  
ในบริเวณโรงงานก่อนได้รับอนุญาตจากนายจ้าง ผู้คัดค้านทั้งสามเป็นกรรมการ  
ลูกจ้างได้ร่วมกันถือโอกาสแถลงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประชุมกันระหว่างนาย  
จ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน สรุปว่า  
พนักงานบางส่วนถูกกีดกันแกล้งไม่ได้รับความเป็นธรรม มีคนข่มขู่และใช้อิทธิพล  
ขอให้พนักงานร่วมกันต่อสู้ โดยกล่าวต่อพนักงานที่กำลังรับประทานอาหารใน  
โรงอาหารในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน ดังนี้ แม้การรับประทานอาหาร  
ในช่วงเวลาพักมิใช่การมาร่วมพบกันเพื่อปรึกษาหารือกันก็ตาม แต่ก็เป็นกร  
ชุมนุมอย่างหนึ่งอันอยู่ในความหมายของการประชุมด้วย เมื่อมีการประชุมแล้ว ผู้  
คัดค้านทั้งสามถือโอกาสกระทำการดังกล่าวจึงถือได้ว่าเป็นการเปิดประชุมต้อง  
ตามระเบียบฯ ของนายจ้างแล้ว ผู้คัดค้านทั้งสามกระทำโดยมิได้รับอนุญาตจาก  
นายจ้างก่อนยอมเป็นการผิดระเบียบฯ ดังกล่าว ชอบที่นายจ้างจะลงโทษตัดเดือน  
เป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบฯ นั้นได้

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1612/2530**

โจทก์เป็นลูกจ้างประจำของจำเลยมาแล้วเกิน 180 วัน ระหว่างวันที่ 15  
เมษายน - 25 พฤษภาคม 2528 จำเลยใช้สิทธิปิดงาน เนื่องจากมีข้อพิพาทแรง  
งานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่ในวันที่ 25 พฤษภาคม 2528 จำเลยกับลูกจ้างตกลงกัน  
ได้ จึงเปิดงานและเริ่มรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โจทก์คลอดบุตรเมื่อวันที่ 29  
เมษายน 2528 และจำเลยรับโจทก์เข้าทำงานเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2528 โดย

โจทก์มิได้ยื่นใบลาตลอดตามระเบียบของจำเลย ดังนี้ การปิดงานของจำเลยเป็นการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคสาม กรณีที่โจทก์คลอดบุตรในช่วงแรกระหว่างจำเลยปิดงานนั้นแม้โจทก์ไม่ได้คลอดบุตรโจทก์ก็ได้ทำงานให้จำเลย เพราะจำเลยปิดงาน ซึ่งเป็นกรณีที่จำเลยปฏิเสธไม่ยอมให้โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างทำงานชั่วคราว ตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในเมื่อโจทก์ไม่ได้ทำงานให้แก่จำเลยในระหว่างนั้น จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องชำระค่าจ้างแก่โจทก์เพราะการจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากจำเลยในระยะเวลาช่วงแรกดังกล่าว ส่วนในช่วงที่สองนับแต่วันที่จำเลยเปิดงานจนถึงวันที่จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานนั้น เมื่อโจทก์มิได้ยื่นใบลาตลอดตามระเบียบเกี่ยวกับการลาตลอดของจำเลย โจทก์จึงไม่มีวันลาตลอดอันพึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามที่บัญญัติไว้ในข้อ 19 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1749/2530

จำเลยมิได้บรรจุโจทก์ให้เป็นพนักงานคุมเครื่องทำความเย็นโดยเฉพาะและไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างห้ามมิให้จำเลยโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โจทก์ ดังนั้นเมื่อโจทก์ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องโดยไม่เติมน้ำเครื่องทำความเย็น ทำให้เครื่องทำความเย็นดับเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยจึงมีสิทธิสั่งสับเปลี่ยนโยกย้ายโจทก์โดยให้โจทก์ได้ค่าจ้างเท่าเดิมเพื่อไปทำหน้าที่พนักงานทั่วไปได้ เมื่อไม่ปรากฏว่าตำแหน่งพนักงานทั่วไปเป็นตำแหน่งที่ต่ำกว่าพนักงานคุมเครื่องทำความเย็น หรือโจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์ลดลง จึงไม่เป็นการผิดสภาพการจ้างและไม่เป็นการลงโทษหรือเป็นผลให้โจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ อันจำเลยจะต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อนตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1793/2530



การยื่นข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือลูกจ้างให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและนายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันไม่ได้จนพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไต่ถามคดีตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, 21 และ 22 นั้น ไม่มีบทบัญญัติใดบังคับไว้ว่า ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องจะถอนข้อเรียกร้องทั้งหมดหรือข้อหนึ่งข้อใดไม่ได้ เมื่อสหภาพแรงงานพนักงานยาสูบผู้ยื่นข้อเรียกร้องได้ขอถอนข้อเรียกร้อง ข้อ 10 ซึ่งมีใจความว่า “ขอให้โรงงานยาสูบเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานของพนักงานควบคุมหม้อไอน้ำกับพนักงานควบคุมเครื่องปรับอากาศให้เหมือนกับพนักงานทั่วไป คือ เข้าทำงานเวลา 08.00 น. เลิกงานเวลา 17.00 น. พักกลางวันเวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น. โดยให้ปฏิบัติตามคำสั่งโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังที่ ท.352/2522 แล้วเช่นนี้ ข้อเรียกร้องดังกล่าวจึงไม่มีอยู่และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็ไม่มีอำนาจดำเนินการไต่ถามคดีต่อไปได้ โจทก์ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการตามที่ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บังคับไว้ กรณีไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 8 วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1794/2530**

ตามระเบียบของจำเลยกำหนดว่า พนักงานที่เดินทางไปประจำการต่างท้องที่หรือเดินทางกลับท้องที่ที่เริ่มจ้างเมื่อออกจากงานมีสิทธิเบิกค่าพาหนะสำหรับครอบครัวและคนใช้ จำเลยมีคำสั่งบรรจุโจทก์เป็นพนักงานควบคุมผู้บ่มอิสระ สำนักงานไร่ยาสูบเชียงรายตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม 2491 และมีหนังสือถึงผู้จัดการไร่ยาสูบเชียงรายส่งตัวโจทก์ไปปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวในเดือนเดียวกันนั้น เช่นนี้ โจทก์มีฐานะเป็นลูกจ้างของจำเลยในตำแหน่งนั้นตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่งดังกล่าวแล้ว จำเลยมิได้มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งโจทก์ให้ดำรงตำแหน่งอื่นในสำนักงานของจำเลยในกรุงเทพฯ ก่อนแล้วมีคำสั่งให้โจทก์ไปประจำการที่จังหวัดเชียงรายอันเป็นการประจำการต่างท้องที่แต่อย่างใดไม่ โจทก์จึงมิใช่พนักงานที่

เดินทางไปประจำการต่างท้องถิ่นที่เริ่มจ้าง อันจะทำให้โจทก์มีสิทธิเบิกค่าพาหนะ  
เพื่อเดินทางกลับกรุงเทพฯ ตามระเบียบของจำเลยได้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1873/2530**

โจทก์เป็นสหภาพแรงงานซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98 ที่จะกระทำการอันใดอันหนึ่งเพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะเมื่อโจทก์ฟ้องจำเลยขอให้เพิกถอนระเบียบใหม่ที่ออกมาใช้บังคับซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบเดิมและไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างใหม่ โดยมีได้บรรยายฟ้องว่า ลูกจ้างใหม่ที่จำเลยได้ทำสัญญาจ้างภายหลังวันที่ระเบียบใหม่มีผลใช้บังคับนั้นได้เป็นสมาชิกของโจทก์ด้วยหรือไม่ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยขอให้เพิกถอนระเบียบฉบับใหม่ดังกล่าว โดยอ้างว่าเป็นโทษต่อลูกจ้างที่เข้ามาใหม่

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2125 – 2126/2530**

โจทก์เป็นลูกจ้างรายวันของจำเลยวันไหนไม่ไปทำงานก็ไม่ได้ค่าจ้าง โจทก์ไม่ได้ไปทำงาน 1 วันโดยลาป่วยเท็จ แต่รับค่าจ้างของวันที่ตนลาป่วยเท็จนั้นทั้งที่รู้ว่าไม่มีสิทธิจะได้รับ ดังนั้น การกระทำของโจทก์เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการลาป่วยเท็จอันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ผ่าฝืนต่อกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และจงใจเป็นเหตุให้จำเลยเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หาใช่เป็นการแจ้งเท็จหรือรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาเพียงประการเดียว ซึ่งมีโทษตัดค่าจ้างตามระเบียบของจำเลยเท่านั้นไม่ การที่จำเลยไล่โจทก์ออกจากงานจึงชอบด้วยข้อบังคับที่ให้อำนาจจำเลยไล่ลูกจ้างที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงออกจากงานได้แล้ว มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและเมื่อการกระทำของโจทก์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงเช่นนี้ จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องตัดเดือนก่อนและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2431/2530

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งบังคับให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ เมื่อโจทก์ได้รับเงินดังกล่าวก็ได้ทำบันทึกว่า ไม่ติดใจเรื่องใดๆ จากจำเลยหรือนำความขึ้นร้องเรียนจำเลยอีก บันทึกนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น หาเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่โจทก์ไม่ติดใจเรียกร้องเงินประเภทอื่นๆ จากจำเลยตามกฎหมายไม่

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2725/2530

เมื่อจำเลยได้มีคำสั่งกำหนดเงินส่วนแบ่งจากค่าโดยสารให้แก่พนักงานเก็บค่าโดยสารแก้ไขเปลี่ยนแปลงอัตราส่วนแบ่งจากคำสั่งเดิม สหภาพแรงงานผู้ปฏิบัติงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ซึ่งโจทก์เป็นสมาชิกอยู่ด้วยมิได้ทักท้วง ย่อมมีผลเป็นว่าสหภาพแรงงานฯ ได้เห็นชอบตามคำสั่งของจำเลย และเมื่อโจทก์เข้าเป็นลูกจ้างของจำเลยจนถึงวันฟ้อง โจทก์ก็ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลย โดยยอมรับเอาเงินส่วนแบ่งจากรายได้ค่าโดยสารตามอัตราที่กำหนดไว้ตลอดมา โดยมิได้โต้แย้งคัดค้าน โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเอาส่วนแบ่งจากรายได้ค่าโดยสารนอกเหนือไปจากที่กำหนดอัตราไว้ในคำสั่งดังกล่าวของจำเลยได้

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2736-2738/2530

บันทึกข้อตกลงระหว่างผู้แทนของจำเลยกับผู้แทนสหภาพแรงงานโรงแรมเอราวัณที่ตกลงจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานเมื่อเลิกจ้าง ถือได้ว่าเป็นการปรับปรุงสวัสดิการที่อาจคิดเป็นตัวเงินได้ตามความหมายของมติคณะรัฐมนตรีลงวันที่ 15 กันยายน 2524 ซึ่งห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจใดกระทำการดังกล่าวเป็นอันขาดเว้นแต่จะได้รับการอนุญาตจากคณะรัฐมนตรีเป็นพิเศษ จำเลยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามทั้งพนักงานของจำเลยก็เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องอยู่ภายใต้บังคับของมติดังกล่าวด้วยเช่นกัน การที่ผู้แทนของจำเลยและผู้แทนของ

สหภาพแรงงานฯ ตกลงกันจ่ายเงินบำเหน็จอันเป็นการปรับปรุงสวัสดิการ โดย  
ฝ่าฝืนมติคณะรัฐมนตรี จึงไม่มีผลบังคับ

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2752/2530

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121, 123 หาได้ห้าม  
นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการเด็ดขาดเสียทีเดียวตามบทมาตราทั้งสองบัญญัติไว้  
ไม่ หากนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากที่บทมาตราทั้งสองบัญญัติไว้ นายจ้าง  
ย่อมมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้

มาตรา 52 อยู่ในหมวด 5 อันว่าด้วยคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการ  
ลูกจ้างกับสหภาพแรงงานเป็นสถาบันที่ต่างประเภทกัน สหภาพแรงงานกฎหมาย  
บัญญัติไว้ในหมวด 7 การเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานกฎหมายหาได้บัญญัติ  
ให้นายจ้างต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนไม่ และในหมวด 7 ก็มีได้  
บัญญัติให้นำมาตรา 52 อันว่าด้วยการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างมาใช้บังคับโดย  
อนุโลม

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2770/2530

เดิมจำเลยได้มีข้อบังคับการทำงานของลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ 1 มีนาคม  
2525 กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินบำเหน็จและการจ่ายค่าชดเชยไว้ ต่อมา  
จำเลยได้ออกข้อบังคับการทำงานของลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ 1 กันยายน 2525 ขึ้น  
ใหม่ยกเลิกการจ่ายเงินบำเหน็จตามข้อบังคับฉบับเดิม คงให้จ่ายค่าชดเชยเพียง  
อย่างเดียว โดยเพิ่มเติมอัตราค่าชดเชยให้สูงขึ้นนั้น จำเลยได้แก้ไขเปลี่ยนแปลง  
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปโดยพลการ โดยมีได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของ  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และข้อบังคับฉบับใหม่ได้เปลี่ยน  
แปลงแก้ไขเกี่ยวกับเงินบำเหน็จซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันมีผล  
กระทบกระเทือนถึงสิทธิของโจทก์เป็นว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จนั้น  
ต่อไป แม้ข้อบังคับที่จำเลยได้เปลี่ยนแปลงแก้ไขดังกล่าวจะเป็นคุณแก่โจทก์เรื่อง  
ค่าชดเชยก็ตาม แต่ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จก็หาเป็นคุณแก่โจทก์ไม่ ดังนั้น

ข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างฉบับใหม่ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จ จึงไม่ผูกพันโจทก์ จำเลยจ่ายค่าชดเชยตามข้อบังคับการทำงานของลูกจ้างฉบับใหม่ถือว่าเป็นการจ่ายเงินบำเหน็จ โจทก์ไม่สิ้นสิทธิได้รับค่าชดเชย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2771/2530

คำสั่งของจำเลยซึ่งเป็นสภาพการจ้างระบุว่า กรณีลูกจ้างขาดงาน นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างนั้น ย่อมมีผลบังคับ เมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนได้ขาดงานตั้งแต่วันที่ 8 ถึง 15 พฤศจิกายน 2529 จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันดังกล่าว แต่จำเลยเลิกจ้างโจทก์วันที่ 17 พฤศจิกายน 2529 จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันเลิกจ้าง ส่วนวันที่ 16 พฤศจิกายน 2529 โจทก์ยังเป็นลูกจ้างของจำเลยอยู่ จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างอีก 1 วัน

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2877/2530

ผู้ร้องขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้างผู้คัดค้าน เนื่องจากผู้คัดค้านฝ่าฝืนระเบียบวินัยของผู้ร้องโดยละทิ้งหน้าที่ในระหว่างเวลาทำงาน ผู้คัดค้านยื่นคำคัดค้านว่ามีได้ละทิ้งหน้าที่การงาน แต่ได้ใช้เวลาไปทำมิดเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในกิจการของผู้ร้อง ซึ่งผู้คัดค้านทำได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา วันนัดพิจารณาผู้คัดค้านรับว่ามีดเล่มเล็กเป็นมิดที่ผู้ร้องแจกให้พนักงานใช้ตัดสายพาน แต่ผู้คัดค้านใช้ไม่ถนัดมือและได้หายไปแล้ว ผู้คัดค้านไปทำมิดเล่มใหญ่ขึ้นเพื่อจะใช้แทนเล่มที่หายไป ศาลแรงงานกลางสั่งงดสืบพยานแล้ววินิจฉัยว่ามีดที่ใช้ตัดสายพานเป็นหลักบางๆ ส่วนที่เป็นคมมิดมีลักษณะเป็นดาขอ ส่วนมิดที่ผู้คัดค้านทำขึ้นเป็นหลักค่อนข้างหนาทั้งยาวและใหญ่กว่ามิดที่ผู้ร้องแจกให้พนักงาน ลักษณะมิดที่ผู้คัดค้านทำขึ้นไม่เหมาะสมที่จะใช้ตัดสายพาน น่าจะใช้ประโยชน์อย่างอื่นมากกว่า แล้วศาลแรงงานกลางฟังว่าผู้คัดค้านใช้เวลาทำงานไปทำมิดไม่ใช่การทำงานในหน้าที่เป็นการละทิ้งหน้าที่ในขณะที่ยังอยู่ในระหว่างเวลาทำงาน เช่นนี้ การที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งงดสืบพยานนั้นชอบแล้ว

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2878/2530

ก่อนจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเกษียณอายุโจทก์ถูกจำเลยตั้งคณะกรรมการสอบสวน เรื่องปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง เป็นเหตุให้จำเลยเสียหาย แต่ขณะเลิกจ้าง การสอบสวนยังไม่เสร็จและตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยให้อำนาจจำเลยสั่งระงับการจ่ายเงินบำเหน็จ เงินโบนัส และเงินประกันแก่โจทก์ได้ ดังนั้น การที่จำเลยสั่งระงับการจ่ายดังกล่าวเพื่อรอผลการสอบสวน และเมื่อศาลพิพากษาคดีถึงที่สุดว่า โจทก์ไม่ต้องรับผิดในค่าเสียหายในคดีที่จำเลยฟ้องโจทก์เพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง จำเลยก็รับดำเนินการจ่ายเงินทั้งหมดแก่โจทก์ จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยตกเป็นผู้ผิดนัด

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3109/2530

เดิมจำเลยมิได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงของลูกจ้างไว้ ต่อมาวันที่ 17 กันยายน 2528 จำเลยมีคำสั่งที่ กบ.4/2528 กำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานรายวันขั้นต่ำและขั้นสูงไว้ อัตราค่าจ้างสูงสุดตามที่จำเลยกำหนดนี้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้กำหนด จึงเป็นสิทธิอันชอบธรรมที่ผู้เป็นนายจ้างจะกำหนดได้ และมีได้มีกฎหมายใดบัญญัติห้ามมิให้กระทำคำสั่งดังกล่าวของจำเลยจึงมีผลใช้บังคับ

จำเลยกับสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม 2529 มีข้อตกลงรวม 5 ข้อ โดยมีได้มีข้อตกลงให้ยกเลิกคำสั่งของจำเลยที่ กบ.4/2528 เรื่อง กำหนดระดับอัตราค่าจ้างและเงินเดือนไว้ด้วย คำสั่งของจำเลยที่ กบ.4/2528 จึงมีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างของจำเลยต่อไป แม้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม 2529 ข้อ 4 ระบุว่า จำเลยตกลงปรับค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำปี 2529 โดยลูกจ้างที่อยู่ในเกรดเอ เท่ากับ 7 บาทต่อวัน เกรดบี เท่ากับ 6 บาทต่อวัน เกรดซี เท่ากับ 5 บาทต่อวัน เกรดดี เท่ากับ 4 บาทต่อวัน และเกรดอี เท่ากับ 3 บาทต่อวัน และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2529 เป็นต้นไปก็ตาม ข้อตกลงนี้

ยอมอยู่ในบังคับของคำสั่งของจำเลยที่ กบ.4/2528 ซึ่งเป็นข้อกำหนดโครงสร้างของอัตราค่าจ้างของลูกจ้างที่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงไว้ เมื่อปรากฏว่าโจทก์ทั้งสองต่างได้รับค่าจ้างในอัตราขั้นสูงตามคำสั่งของจำเลยแล้ว โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีสิทธิได้รับการปรับค่าจ้างตาม ข้อ 4 แห่งบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2529 อีก

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3140/2530**

โจทก์บรรยายฟ้องว่า จำเลยเป็นลูกจ้างของโจทก์ในตำแหน่งผู้จัดการของโจทก์สาขาตลาดพลู จำเลยมีหน้าที่ตามที่จำเลยให้สัญญาไว้ในสมัครงานต่อโจทก์ ลงวันที่ 16 กันยายน 2517 ซึ่งระบุว่าเมื่อธนาคารได้รับจำเลยเข้าปฏิบัติงานแล้ว จำเลยจะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความขยันหมั่นเพียรและซื่อสัตย์สุจริต หากจำเลยประพฤติผิดคำรับรองอย่างใด ๆ แล้ว โจทก์มีสิทธิเลิกจ้างจำเลยได้ทันทีและจำเลยยอมรับผิดชดใช้ค่าเสียหายให้โจทก์ ข้อความในใบสมัครนี้ถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลยแล้ว เมื่อปรากฏว่าจำเลยได้ออกคำสั่งที่ 1/2525 ลงวันที่ 1 มกราคม 2515 ก่อนที่จำเลยจะเข้าทำงาน จำเลยจึงต้องถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด แม้ในคำขอท้ายฟ้อง โจทก์ก็ยังระบุไว้อีกว่าขอให้บังคับจำเลยชำระเงินค่าเสียหายตามสัญญาจ้างด้วยเช่นนี้ ฟ้องโจทก์ได้บรรยายเพื่อขอให้จำเลยรับผิดชอบต่อโจทก์ทั้งตามสัญญาจ้างแรงงานและในมูลละเมิด ซึ่งกรณีเช่นนี้โจทก์ย่อมมีสิทธิเรียกร้องได้ทั้งสองประการ

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3150/2530**

จำเลยซึ่งเป็นพนักงานขับรถยนต์ละทิ้งหน้าที่ไม่ขับรถยนต์นำหัวหน้างานและคนงานไปปฏิบัติงานตามคำสั่งและได้มอบหมายให้ จ. คนงานรายวันเป็นผู้ขับแทนโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา เป็นการปฏิบัติขัดต่อคำสั่ง เรื่องการใช้รถยนต์ในส่วนภูมิภาคของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถือได้ว่าจำเลยมิได้ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์

จำเลย เมื่อ จ. ได้ขั้บรถยนต์โดยประมาทก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ จำเลย จึงมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่โจทก์ได้รับ

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3180/2530**

ผู้คัดค้านเป็นหัวหน้าแผนกขายส่วนกลางยอมให้ผู้ถอนหรือผู้เบิกรับ แบตเตอรี่ไปก่อนไม่มีใบถอนทันที โดยจะมีการจัดส่งใบถอนหรือใบรับในภายหลังอันเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบของผู้ร้องเกี่ยวกับการถอนหรือเบิก แบตเตอรี่ แม้จะมีการปฏิบัติดังกล่าวมานานก็ตาม ก็ไม่อาจอ้างว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้องได้ การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการกระทำโดยปราศจากความระมัดระวังตามวิสัยและพฤติการณ์ ถือได้ว่าเป็นการประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงาน เมื่อการกระทำดังกล่าวทำให้ผู้ร้องเสียหายเป็นเงินประมาณสี่แสนบาท และตามระเบียบข้อบังคับของผู้ร้องการประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงาน เป็นเหตุให้องค์การ (ผู้ร้อง) เสียหายอย่างร้ายแรง ดังนี้ ผู้ร้องจึงมีสิทธิเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างได้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3258/2530**

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ที่ประชุมใหญ่สมาชิกสหภาพแรงงาน ได้มีมติให้ทางสหภาพแรงงานมีอำนาจเจรจาดตกลงกับจำเลยเกี่ยวกับข้อเรียกร้องของจำเลยที่ให้ลดค่าครองชีพได้ การที่กรรมการสหภาพแรงงานได้ตกลงกับจำเลยลดค่าครองชีพ จึงเป็นการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย โจทก์อุทธรณ์ว่า ตามบันทึกรายงานการประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงานมีมติให้สหภาพรับข้อเรียกร้องของจำเลยและเจรจากับจำเลยเท่านั้น มิได้ให้อำนาจสหภาพแรงงานไปทำข้อตกลงกับจำเลยด้วย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างผู้แทนของจำเลยกับผู้แทนของสหภาพแรงงานจึงไม่มีผลบังคับ เพราะขัดต่อ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 และมาตรา 103(2) นั้น อุทธรณ์ของโจทก์เป็นการโต้เถียงการรับฟังข้อเท็จจริงของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริงต้องห้ามอุทธรณ์



### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3274/2530

จำเลยมีระเบียบในการจ่ายผลประโยชน์เป็นเงินบำเหน็จหรือเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างซึ่งเกษียณอายุตามเอกสารหมาย จ.1 ใช้บังคับอยู่ก่อนแล้ว ระเบียบดังกล่าวย่อมถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในภายหลังไม่ได้ เว้นแต่จะได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 โดยต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบตามเอกสารหมาย จ.1 โดยใช้ระเบียบตามเอกสารหมาย จ.2 แทน จำเลยมิได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบ จึงเป็นกรณีที่จำเลยไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบตามเอกสารหมาย จ.2 จึงไม่เป็นระเบียบที่ชอบด้วยกฎหมาย การที่ผู้แทนลูกจ้างเห็นชอบกับจำเลยกรณีที่แก้ไขระเบียบหรือโจทก์ทราบกรณีที่จำเลยประกาศใช้ระเบียบตามเอกสารหมาย จ.2 แล้ว แต่ไม่คัดค้านนั้นก็ไม่มีผลทำให้ระเบียบตามเอกสารหมาย จ.2 กลายเป็นระเบียบที่ชอบด้วยกฎหมายไปได้

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3352/2530

จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2527 ต่อมาวันที่ 15 พฤศจิกายน 2527 ผู้อำนวยการของจำเลยมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนโจทก์โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2527 ดังนี้ เมื่อโจทก์อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อบังคับของจำเลยและไม่ปรากฏว่ามีระเบียบข้อบังคับใดห้ามผู้อำนวยการของจำเลยมิให้มีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานหลังจากเกษียณอายุไปแล้ว ทั้งคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือนโจทก์ได้ระบุให้มีผลย้อนหลังไปก่อนเวลาที่โจทก์เกษียณอายุด้วย เช่นนี้ คำสั่งเลื่อนเงินเดือนโจทก์ดังกล่าวจึงชอบแล้ว หาเป็นการขัดต่อมาตรา 21 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การผลิตอาหารสำเร็จรูป พ.ศ.2498 ไม่

ก่อนที่โจทก์จะถูกให้ออกจากงานเพราะเกษียณอายุ โจทก์ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบและทุจริตก็ตาม แต่จำเลยก็มีคำสั่งให้โจทก์ออกจากงานเพราะเกษียณอายุไปก่อนแล้ว ไม่ปรากฏว่าหลังจากจำเลยทราบเรื่องดังกล่าว จำเลยได้เปลี่ยนแปลงคำสั่งที่ให้โจทก์ออกจากงานเพราะเกษียณอายุเป็นไปอย่างใด และกรณีดังกล่าว โจทก์มิใช่เป็นผู้ถูกตัดสิทธิมิให้ได้รับเงินบำเหน็จตามข้อบังคับว่าด้วยกองทุนบำเหน็จของจำเลย จำเลยจึงต้องจ่ายเงินบำเหน็จแก่โจทก์

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3367/2530**

ตามข้อบังคับองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 38 ว่าด้วยสวัสดิการของพนักงาน พ.ศ. 2522 ข้อ 27 ระบุว่า “พนักงานผู้ใดหรือบุคคลในครอบครัวของพนักงานผู้ใดได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยงานอื่นแล้ว พนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามข้อบังคับนี้อีก เว้นแต่จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับมานั้นต่ำกว่าที่จะได้รับตามข้อบังคับนี้ ก็ให้ได้รับเพิ่มเติมเฉพาะส่วนที่ยังขาดอยู่” นั้น เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย มารดาโจทก์ประสบอุบัติเหตุถูกรถจักรยานยนต์ชนได้รับบาดเจ็บและเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาล ต่อมาถึงแก่ความตาย ผู้กระทำความผิดได้จ่ายเงินเฉพาะค่าทำศพให้แก่โจทก์เป็นเงิน 10,000 บาทเท่านั้น กรณีถือไม่ได้ว่าโจทก์หรือบุคคลในครอบครัวของโจทก์ได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยงานอื่นแล้วตามนัยแห่งข้อบังคับของจำเลยดังกล่าว โจทก์จึงมีสิทธิฟ้องเรียกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล จำนวน 9,368 บาท จากจำเลยได้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3433 - 3434/2530**

ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 และมาตรา 22 วรรคสาม ไม่มีข้อความตอนใดอันมีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างว่า เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว นายจ้างจะต้องใช้สิทธิปิดงานทั้งหมดเท่านั้น ดังนั้น นายจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานบางส่วนเฉพาะลูกจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นได้

การแจ้งถึงการปิดงานตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 34 วรรคท้ายแห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้นายจ้างแจ้งให้ฝ่ายลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง มิได้กำหนดให้แจ้งแก่ลูกจ้างเป็นรายบุคคลเพราะใช้คำว่า “ฝ่าย” เมื่อนายจ้างแจ้งการปิดงานเป็นหนังสือให้สหภาพแรงงานผู้แจ้ง ชื่อเรียกร่องที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกทราบแล้ว การแจ้งการปิดงานจึงชอบด้วยกฎหมาย

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3679/2530**

สัญญาจ้างงานกำหนดว่ากรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามสัญญา ลูกจ้างยินยอมให้ผู้ว่าจ้างริบเงินประกันได้ทันทีโดยให้คำมั่นว่าจะไม่เรียกร่องประการใดจากนายจ้าง จึงเป็นข้อสัญญาซึ่งกำหนดบังคับในลักษณะเป็นเบี้ยปรับอันมีจำนวนเท่ากับเงินประกันที่วางไว้ล่วงหน้าเป็นเงิน 2,100 บาทนั้น เมื่อโจทก์ถูกเลิกจ้างภายในระยะเวลาทดลองงาน 180 วัน เพราะเหตุที่ทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับของโรงพยาบาลจำเลยเป็นการฝ่าฝืนสัญญาจ้างแรงงาน จำเลยมีสิทธิริบเงินประกันในฐานะเป็นเบี้ยปรับได้ตามสัญญา แต่เบี้ยปรับเป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหาย ซึ่งหากสูงเกินกว่าที่เสียหายจริงศาลย่อมลดลงได้ ปรากฏว่าความเสียหายที่จำเลยได้รับคิดเป็นเงิน 100 บาท ดังนั้น นายจ้างย่อมมีสิทธิริบเงินประกันไว้ได้เพียง 100 บาท ส่วนที่เกินต้องคืนให้ลูกจ้าง

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3680/2530**

โจทก์เลิกจ้างนายนคร ลูกจ้าง เนื่องจากโจทก์ประสบภาวะการขาดทุนติดต่อกันมาตั้งแต่ พ.ศ. 2526 ถึง พ.ศ. 2529 รวมเป็นเงิน 2,000,000 บาทเศษ โจทก์มิได้เลิกจ้างนายนครเพราะเหตุนายนครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย และมีสาเหตุจากการเป็นตัวแทนเจรจาชื่อเรียกร่องกับโจทก์ และการเลิกจ้างของโจทก์มิใช่เป็นการกั้นแกล้งลูกจ้างแต่เป็นการกระทำโดยความจำเป็นเพื่อพยุลงฐานะของโจทก์ให้ดำเนินการต่อไปด้วยดี โจทก์เลิกจ้างนายนคร จึงเป็นกรณีที่มีเหตุผลเพียงพอและเป็นการสมควร การกระทำของโจทก์มิใช่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 121

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3801/2530

บริษัทจำเลยได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้กับสหภาพแรงงานฯ โดยมีข้อกำหนดว่า ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างทุกคนของจำเลยคำฟ้องของโจทก์ในฐานะสหภาพแรงงานจึงเป็นคำฟ้องโดยอาศัยสิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเป็นสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยซึ่งเป็นคู่กรณีต่อกัน กรณีเช่นนี้โจทก์ไม่จำเป็นต้องบรรยายฟ้องว่าลูกจ้างของจำเลยทั้งสามเป็นสมาชิกของโจทก์หรือไม่

ความในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับเรื่องหอพักของพนักงานระหว่างสหภาพแรงงานกับจำเลยมีว่า สหภาพแรงงานโจทก์ตกลงรับหลักการให้ยุบที่พักออาศัยของบริษัทจำเลยได้ โดยทั้งสองฝ่ายจะพิจารณาในรายละเอียดร่วมกันและต้องทำความตกลงกันให้แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2529 และให้ลูกจ้างที่พักออาศัยทุกคนย้ายออกไปภายใน 2 เดือนหลังจากตกลงกันได้ เช่นนี้ ความสำคัญของข้อตกลงนี้จึงมีว่า คู่สัญญาไม่ประสงค์ให้มีที่พักออาศัยของลูกจ้างต่อไปอีก ส่วนข้อความว่า จะต้องมีการตกลงให้แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2529 นั้น เป็นเพียงรายละเอียด ทั้งยังแสดงเจตนาของคู่สัญญานั้นว่าไม่ว่ากรณีจะเป็นอย่างไร ลูกจ้างจะต้องออกไปจากหอพักอย่างช้าที่สุดคือสิ้นปี พ.ศ.2529 เมื่อปรากฏว่าโจทก์จำเลยไม่อาจเจรจาทำความตกลงกันได้ภายในเวลาที่กำหนด และเวลาที่ได้ล่วงพ้นปี พ.ศ.2529 ไปแล้ว จำเลยทั้งสามจึงมีสิทธิประกาศให้ลูกจ้างออกจากหอพักได้

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3862/2530

ตามคู่มือพนักงานของจำเลยซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลย ข้อ 5013 กำหนดว่า “ในระหว่างเวลาปฏิบัติงานของบริษัทฯ ห้ามพนักงานร่วมในกิจการของธุรกิจอื่น ไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม ห้ามพนักงานประกอบธุรกิจและหรือมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ การยกเว้นทั้งสองกรณีดังกล่าวข้างต้นจะต้องได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากบริษัทฯ” ตามข้อบังคับดังกล่าววรรค

สองมีความหมายว่าพนักงานของจำเลยจะประกอบหรือร่วมกับบุคคลอื่นประกอบธุรกิจที่จำเลยได้กระทำอยู่ และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของจำเลยไม่ว่าจะได้กระทำในเวลา หรือนอกเวลาปฏิบัติงานของจำเลยก็ตาม หรือจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม พนักงานของจำเลยซึ่งกระทำการดังกล่าวย่อมมีความผิดทั้งสิ้น กรณีคงมีข้อยกเว้นให้พนักงานของจำเลยกระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากจำเลยเพียงประการเดียวเท่านั้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4022/2530

การที่ผู้ร้องอุทธรณ์ว่านายจ้างมีกิจการขนาดใหญ่หากจะต้องยุบหน่วยงานที่ผู้ร้องซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานอยู่ ก็สามารถโอนผู้ร้องไปหน่วยงานอื่นได้ จึงไม่มีเหตุเพียงพอจะเลิกจ้างผู้ร้องได้นั้น เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าไม่มีหน่วยงานอื่นที่เหมาะสมแก่พนักงานหน่วยนี้รวมทั้งผู้ร้อง ข้ออุทธรณ์ดังกล่าวจึงเป็นข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 54

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นการคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างมิให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน แม้ตามมาตรา 123 ซึ่งมุ่งหมายมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างจะได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการด้วยกัน แต่ก็มิได้หมายความว่าเมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้

เมื่อการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยให้นายจ้างเลิกกิจการจำหน่ายและให้บริการน้ำมันเชื้อเพลิงในบริเวณท่าอากาศยาน โดยมอบหมายให้บริษัทอื่นดำเนินการแทน นายจ้างจึงจำเป็นต้องยุบหน่วยงานนั้นและนายจ้างไม่มีตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างที่ประจำอยู่ในหน่วยงานดังกล่าว การที่นายจ้างขอลเลิกจ้างลูกจ้าง จึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 123

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4072/2530

การที่โจทก์ยินยอมมาทำงานในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานนั้น โจทก์ย่อมมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลย และต้องอยู่ในบังคับของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยด้วย

ระเบียบข้อบังคับของจำเลยระบุว่า “บุคคลที่ถูกลงโทษโดยตักเตือนด้วยวาจาหรือตักเตือนด้วยหนังสือ หรือทำหนังสือทัณฑ์บนได้แก่ผู้ที่กระทำผิดในสถานเบา ผู้ที่ได้รับการลงโทษดังกล่าวรวม 3 ครั้ง บริษัทฯ จะถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับและจะพิจารณาลงโทษในสถานหนักตามที่เห็นสมควร” ดังนี้ จำเลยจะอาศัยความข้อนี้เลิกจ้างโจทก์ได้ก็ต่อเมื่อโจทก์ได้รับการลงโทษด้วยการตักเตือนมาก่อนแล้วรวม 3 ครั้ง

โจทก์ละทิ้งหน้าที่มาแล้ว 2 ครั้ง และถูกตักเตือนเป็นหนังสือแล้วทั้งสองครั้ง ต่อมาโจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นครั้งที่ 3 ซึ่งเป็นกรณีที่จำเลยมีสิทธิลงโทษโจทก์ด้วยการตักเตือนอีกได้ เช่นนี้ แม้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47(3) จะให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยก็ตาม แต่เมื่อระเบียบข้อบังคับดังกล่าวเป็นคุณสมบัติของโจทก์ซึ่งจำเลยจะต้องถือปฏิบัติตาม จำเลยจึงไม่มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่จำเลยย่อมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4139/2530

นายประธานเป็นผู้จัดการทั่วไปของหน่วยงานของจำเลยที่ประตุน้ำพระอินทร์มิได้เป็นกรรมการผู้มีอำนาจของจำเลย แม้นายประธานมีอำนาจออกหนังสือตักเตือนพนักงานตามประกาศของจำเลยก็ตาม นายประธานก็มีใช่เป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 เมื่อนายประธานมิใช่ นายจ้าง การที่นายประธานออกประกาศให้มีการเลือกตั้งคณะ

กรรมการลูกจ้างที่หน่วยงานประตุน้ำพระอินทร์และโจทก์ทั้งสองได้รับเลือกเป็น  
กรรมการลูกจ้างนั้นจะมีผลชอบด้วยหรือไม่ ย่อมตกไปในตัว ศาลฎีกาไม่จำเป็นต้อง  
วินิจฉัย

การจัดที่พักให้แก่ลูกจ้างหรือการจ่ายค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นสวัสดิ  
การอย่างหนึ่ง สวัสดิการประเภทนี้มีใช่เป็นสวัสดิการที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง  
แรงงานฉบับใดฉบับหนึ่งบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้ ดังนั้น จึงเป็นไปตาม  
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของแต่ละสถานประกอบการแต่ละรายไป

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4166/2530**

การยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518  
มาตรา 13 อาจเป็นการขอให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเดิม  
ไม่มีอยู่หรือขอให้ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีและใช้บังคับอยู่เสีย  
หรืออาจเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคือเพิ่มหรือลด  
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นก็ได้

สหภาพแรงงานโจทก์ได้รับข้อเรียกร้องของบริษัทจำเลยแล้วจะต้องแจ้ง  
ชื่อโจทก์หรือผู้แทนเป็นหนังสือให้จำเลยโดยมิชักช้า และจะต้องเริ่มเจรจากัน  
ภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. 2518 มาตรา 16 แต่โจทก์มิได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวจนจำเลยแจ้ง  
ข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน โจทก์ก็ยังคงไม่ยอมเข้า  
เจรจาด้วย จำเลยจึงมีสิทธิปิดงานได้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4167/2530**

แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่า โจทก์ได้มีหนังสือตักเตือนจำเลยเกี่ยวกับการ  
กระทำผิดมาก่อน แต่ก็ไม่ได้ปรากฏว่าจำเลยได้กระทำผิดซ้ำคำเตือนอีกอันจะเป็น  
เหตุให้โจทก์เลิกจ้างได้ เมื่อจำเลยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และจำเลยบางคน  
ก็เป็นกรรมการสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และอยู่ในระหว่างที่  
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ การกระทำและพฤติการณ์ของ

จำเลยจึงยังไม่เข้าช้อยกเว้นที่จะเลิกจ้างได้ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518  
มาตรา 123

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4168/2530**

แม้ความในมาตรา 123(3) แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มิได้บัญญัติว่าคำเตือนเป็นหนังสือมีระยะเวลานานเท่าใดจึงจะนานเกินสมควรที่จะนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างได้ในระหว่างที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับก็ตาม แต่ก็ไม่อาจแปลได้ว่าเมื่อมีการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว คำเตือนนั้นจะมีผลอยู่ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ เพราะลูกจ้างย่อมขาดความคุ้มครอง ดังนั้นเมื่อลูกจ้างได้รับคำเตือนเป็นหนังสือแล้วรู้สำนึกแก้ไขการทำงานและประพฤติตนตามระเบียบข้อบังคับแล้ว คำเตือนนั้นก็ควรสิ้นผลไป

นายจ้างเคยตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือ 2 ครั้ง เป็นระยะเวลาห่างกับการเลิกจ้าง 7 ปีเศษ ถือได้ว่าเป็นระยะเวลาเนิ่นนานเกินสมควรและสิ้นผลแล้ว จะนำคำเตือนนั้นมาเป็นข้อพิจารณาสำหรับการเลิกจ้างดังกล่าวไม่ได้

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4205/2530**

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทย จำเลยจะต้องปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งของรัฐมนตรีเจ้าสังกัดหรือมติของคณะรัฐมนตรี รวมทั้งพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจก็ต้องตกอยู่ภายใต้ของมติคณะรัฐมนตรีเช่นเดียวกัน แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจะมีผลใช้บังคับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 แต่การที่คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2521 ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดได้กำหนดให้มีการจ่ายเงินที่แตกต่างไปจากทางราชการอยู่ก่อนแล้วก็ให้เป็นไปตามเดิม แต่ถ้ารัฐวิสาหกิจใดจะกำหนดให้มีการจ่ายเงินสวัสดิการอื่นหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขหลักเกณฑ์ที่นอกเหนือไปจากที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังนั้น ปรากฏว่าก่อนที่คณะรัฐมนตรีจะมีมติดังกล่าว โจทก์กับจำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อกันว่า จำเลยจะจ่ายเงินช่วยเหลือ



บุตรเพิ่มให้แก่พนักงานเฉพาะผู้ที่มีเงินเดือนเดือนละ 2,500 บาทลงมา จากเดิมคนละ 50 บาทต่อเดือน เป็นคนละ 100 บาทต่อเดือน เมื่อพนักงานช่วยกันปฏิบัติหน้าที่จนมีผลทำให้สามารถลดการรั่วไหลของน้ำและทำให้เปอร์เซ็นต์การขายน้ำเพิ่มจาก 51 เปอร์เซ็นต์ก็ตาม แต่จำเลยยังไม่ได้จ่ายเงินหรือปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว ต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติห้ามโดยจะต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน จำเลยขออนุญาตต่อกระทรวงการคลังแล้ว กระทรวงการคลังไม่อนุญาต ข้อตกลงระหว่างโจทก์จำเลยดังกล่าว จึงไม่มีผลใช้บังคับ

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4208/2530

คำสั่งของจำเลยให้โจทก์ออกจากงานเนื่องจากโจทก์กระทำผิดวินัยตามระเบียบการพนักงานของจำเลยและปฏิบัติผิดสัญญาจ้างตามหนังสือสัญญาจ้างโดยให้ออกจากตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม 2527 เป็นต้นไปเช่นนี้ เป็นเรื่องลงโทษให้ออกเพราะโจทก์ทำผิดวินัยตามระเบียบการพนักงาน เมื่อจำเลยได้ดำเนินการและออกคำสั่งถูกต้องตามระเบียบก็เป็นการเลิกจ้างที่สมบูรณ์แล้ว หากต้องแสดงเจตนาแก่โจทก์อีกไม่ สภาพของการเป็นลูกจ้างของโจทก์เป็นอันสิ้นสุดลงตั้งแต่วันที่ดังกล่าวซึ่งโจทก์ไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้แก่จำเลย และไม่มีสิทธิเรียกร้องเอาค่าจ้างภายหลังจากวันนั้นอีก

มาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกรณีต่อเนื่องจากมาตรา 19 ซึ่งเป็นเรื่องของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากข้อเรียกร้องโดยให้มีผลผูกพันนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้องนั้น และผลผูกพันนี้หมายถึงผลผูกพันในฐานะเป็นคู่สัญญาและผลผูกพันที่จะได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ฝ่ายใดจะปฏิเสธไม่ยอมปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นมิได้ ข้อตกลงนี้จึงมีผลผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในขณะที่ข้อตกลงดังกล่าวเกิดขึ้นและมีผลใช้บังคับเท่านั้น ความในมาตรา 20 จึงเป็นเรื่องห้ามนายจ้างมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างเป็นรายคนโดยขัด

หรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเฉพาะลูกจ้างที่ถูกผูกพันกันอยู่โดยผล  
ของมาตรา 19 เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าเท่านั้น  
เมื่อระเบียบที่ 28/2522 ของจำเลยเป็นระเบียบที่จำเลยประกาศขึ้นใช้บังคับเอง มิ  
ได้เกิดจากข้อเรียกร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แม้จะถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ  
การจ้างตามมาตรา 10 แต่ก็มีใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากข้อเรียก  
ร้อง จึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 19 และมาตรา 20 นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่  
จะทำสัญญาจ้างแรงงานกันให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบที่ 28/2522 ได้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4211/2530

สัญญาจ้างข้อ 5 กำหนดเงินเดือนโจทก์ไว้เป็นจำนวนแน่นอน ข้อ 6  
กำหนดเงื่อนไขว่าโจทก์จะต้องทำผลงานขั้นต่ำขายเครื่องรับโทรทัศน์ให้ได้ 5  
เครื่องต่อเดือน และข้อ 9 กำหนดว่าถ้าไม่สามารถทำผลงานได้ตามเงื่อนไขสัญญา  
จ้างถือเป็นการยกเลิกโดยอัตโนมัติ ดังนั้นแม้สัญญาข้อ 6 จะมีเงื่อนไขการทำผลงาน  
ไว้แต่ก็มีได้กำหนดว่าหากเดือนใดโจทก์ทำไม่ได้ตามเงื่อนไข จำเลยจะไม่จ่ายเงิน  
เดือนสำหรับเดือนนั้นแก่โจทก์ ส่วนความในข้อ 9 นั้น มีผลเป็นการเลิกจ้างโจทก์  
เท่านั้น มิได้หมายความว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน ฉะนั้นแม้โจทก์ทำผล  
งานไม่ได้ตามสัญญาจำเลยก็ยังคงต้องจ่ายเงินเดือนแก่โจทก์

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4217/2530

โจทก์ทุกคนเป็นลูกจ้างประจำรายวันและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานส่งเสริม  
สิ่งทอไทย สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย และได้ทำข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เฉพาะเรื่องค่าครองชีพนั้นจำเลยตกลงจ่ายแก่ลูกจ้างว่าจะ  
ได้รับค่าครองชีพอย่างไรขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้างแต่ละคน เช่น อายุงานเกิน  
60 วัน แต่ไม่เกิน 180 วัน จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้คนละ 150 บาทต่อเดือน เมื่อ  
โจทก์เป็นลูกจ้างรายวันมีสิทธิได้รับค่าจ้างเฉพาะในวันที่มาทำงาน และค่าครอง  
ชีพเป็นเงินส่วนหนึ่งที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน ซึ่งถือเป็น  
ค่าจ้าง แม้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว กำหนดว่าจะต้องจ่ายค่า

ครองชีพเป็นจำนวนหนึ่งต่อเดือน ก็มีได้หมายความว่าจำเลยจะต้องจ่ายค่าครองชีพตามกำหนด เต็มจำนวนโดยลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่นายจ้าง เมื่อโจทก์มิได้ทำงานในระหว่างวันที่ 3 ถึง 7 ธันวาคม 2529 ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างรายวันแล้ว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าครองชีพเฉพาะส่วนที่มิได้ทำงานให้จำเลย

ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงวันที่ 3 ธันวาคม 2529 ข้อ 10 ระบุว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับเป็นระยะเวลา 2 ปี 11 เดือน นับแต่วันที่ 3 ธันวาคม 2529 เป็นต้นไป และข้อ 11 ระบุว่า สภาพแรงงานตกลงกลับเข้าทำงานตามปกติตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม 2529 เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป ปราบภูวานับตั้งแต่วันที่ 3 ถึงวันที่ 7 ธันวาคม 2529 โจทก์ทุกคนมิได้ทำงานให้จำเลย จึงเป็นการหยุดงานของโจทก์กับสภาพแรงงานติดต่อกันตลอดมา ซึ่งโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างอยู่แล้ว เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2529 เป็นวันตามประเพณีอยู่ในช่วงระยะเวลาที่โจทก์ยังมิได้ทำงานให้แก่จำเลย เช่นนี้ โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณีด้วย

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4460 - 4462/2530**

การที่ลูกจ้างจะนัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่นั้น ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13,14,16 และมาตรา 17 เป็นเบื้องต้น หากมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นโดยมีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมายดังกล่าวมาแล้ว ลูกจ้างก็ย่อมมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ ซึ่งเป็นสิทธิที่กฎหมายให้อำนาจไว้เพื่อประโยชน์ในการใช้อำนาจต่อรองกับนายจ้างในเรื่องข้อพิพาทแรงงานนั้น แม้ในระหว่งนัดหยุดงานนั้น ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง เพราะมิได้ปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างก็ตาม ก็ไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างที่นัดหยุดงานตามสิทธิที่ตนมีอยู่ตามกฎหมายนั้นได้ขาดงาน การนัดหยุดงานของลูกจ้างจึงไม่เป็นการขาดงานตามหลักเกณฑ์ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยผู้เป็นนายจ้างจะยกมาเป็นเหตุที่จะพิจารณาไม่ขึ้นค่าจ้างให้แก่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างไม่ได้

การให้บำเหน็จความดีความชอบ โดยการขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นสิทธิของนายจ้าง ซึ่งจะต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่นายจ้างได้กำหนดไว้ ในชั้นนี้จึงไม่อาจบังคับจำเลยขึ้นค่าจ้างให้แก่โจทก์ได้ โดยชอบที่จะบังคับเพียงให้จำเลยพิจารณาความดีความชอบของโจทก์เสียใหม่ตามที่เห็นสมควรต่อไป โดยมีให้ถือว่าการนัดหยุดงานของโจทก์เป็นการขาดงาน

#### หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาฎีกาที่ 4460-4462/2530 นี้ มีข้อเท็จจริงว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกำหนดไว้ว่า จำเลยจะขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างปีละ 1 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายนของทุกปี โดยแบ่งเป็นเกรด A เกรด B เกรด C และเกรด D และมีเงื่อนไขว่า กรณีลูกจ้างคนใดลาออก ลาป่วย ขาดงาน มาสาย รวมกันเกินกว่าปีละ 30 วัน นายจ้างจะไม่ขึ้นค่าจ้างให้ ยกเว้นการลาคลอด ลาป่วย ลาเข้าระดมพลราชการทหาร หรือลาป่วยเนื่องจากการทำงาน หรือรักษาทรัพย์สินให้กับนายจ้าง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4853 – 4854/2530

โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัทจำเลยที่ 1 เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่ามีสัญญาหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามนายจ้างโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างไว้ จำเลยจึงมีสิทธิและอำนาจที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ได้โดยชอบ การกระทำของจำเลยไม่เป็นการผิดกฎหมาย และไม่ผิดสัญญาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กับทั้งไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างด้วยการโยกย้ายเช่นกรณีนี้หากมีกฎหมายให้อำนาจแก่ศาลที่จะพิจารณาเป็นประการใดไม่ ส่วนผลแห่งการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่โจทก์ หากก่อให้เกิดการดูหมิ่น เกลียดชัง เสียชื่อเสียง ขาดความเชื่อถือแก่โจทก์ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายและเป็นละเมิดจริงดังที่โจทก์ฟ้อง ก็ไม่เป็นคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดที่เกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน การละเมิดเช่นว่านี้ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานกลางที่จะพิจารณาพิพากษา

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5021/2530

เดิมโจทก์เป็นลูกจ้าง สังกัดกรมการพลังงานทหาร กระทรวงกลาโหม ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 6,338 บาท และเงินเพิ่มพิเศษเดือนละ 3,500 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้นเดือนละ 9,838 บาท ต่อมาจำเลยรับโอนโจทก์มาเป็นลูกจ้างของจำเลยและมีคำสั่งให้โจทก์ได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,320 บาท กับเงินเพิ่มพิเศษอีกเดือนละ 518 บาท รวมได้รับเดือนละ 9,838 บาท หลังจากจำเลยรับเงินโจทก์ได้ประมาณ 1 เดือน จำเลยก็ออกคำสั่งแจ้งเรื่องการรับโอนบุคคลากรจากโรงกลั่นน้ำมันทหารว่า เมื่อรับโอนมาแล้ว จำเลยจะให้ลูกจ้างได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่ต่ำกว่าแต่ไม่เกินอัตราขั้นสูงสุดของแต่ละตำแหน่ง ส่วนเงินจำนวนที่ขาดไปนั้นจำเลยจะจ่ายให้เท่าที่เคยได้รับมาก่อน โดยกำหนดให้เรียกว่า“เงินเพิ่มพิเศษ” โดยมีหลักเกณฑ์การจ่ายไว้ว่า จะจ่ายให้เป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาเพียง 6 เดือน คือ ตั้งแต่เดือนเมษายน 2528 ถึงเดือนกันยายน 2528 โจทก์ลงชื่อรับทราบคำสั่งแจ้งดังกล่าวโดยมิได้โต้แย้งเท่ากับโจทก์ยอมรับว่า โจทก์ตกลงยินยอมขอรับเงินเพิ่มพิเศษเพียง 6 เดือน ตามคำสั่งแจ้งของจำเลย ความยินยอมของโจทก์จึงเป็นข้อตกลงที่มีผลผูกพันโจทก์ จำเลย โดยชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องเอาเงินเพิ่มพิเศษจากจำเลยอีก

ตามบัญชีเงินเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะตามข้อบังคับของจำเลยนั้น ได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานกะทุกคนมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มทุกวันที่ได้มาปฏิบัติงานโดยมิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานกะจะได้รับเงินเพิ่มนี้แต่เฉพาะกรณีที่มาปฏิบัติงานในวันหยุดตามประเพณีเท่านั้น และจำนวนเงินเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะก็ได้รับเป็นจำนวนมาก อันแสดงถึงเจตนาของจำเลยที่จะจ่ายให้เป็นเงินค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีไปในตัว ทั้งไม่มีกฎหมายใดบัญญัติห้ามมิให้กำหนดการจ่ายเงินค่ากะโดยให้รวมค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีไว้ด้วย แม้ปรากฏว่าในวันที่โจทก์ไปทำงานตามกะ จะตรงกับวันหยุดตามประเพณีก็ตาม โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าทำงานในวันหยุดตามประเพณีจากจำเลย

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5024/2530

การที่โจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยอ้างว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด และจำเลยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า นั้น เป็นการฟ้องกล่าวหาว่า จำเลยกระทำผิดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 โจทก์มิได้ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยจำเลยไม่มีอำนาจ เนื่องจากโจทก์หรือสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องหรืออยู่ในระหว่างการเจรจาซึ่งจะถือว่าเป็นการฟ้องกล่าวหาว่า จำเลยกระทำผิดต่อ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การที่โจทก์บรรยายฟ้องมาด้วยว่า โจทก์หยุดงานตามกำหนดนัดของสหภาพแรงงานซึ่งโจทก์เป็นสมาชิกเนื่องจากข้อเรียกร้องตกลงกันไม่ได้ นั้น เป็นเพียงแสดงให้เห็นว่าโจทก์มิได้กระทำผิดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ซึ่งจะเหตุให้จำเลยได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางโดยไม่ต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 124

สำหรับข้อที่จำเลยอุทธรณ์ว่า ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรื่องเงินโบนัสได้กำหนดข้อยกเว้นให้จำเลยมีสิทธิหักเงินโบนัสลงตามส่วน กรณีที่ลูกจ้างมีวันลา หรือขาดงาน หรือมาทำงานสาย ฯลฯ เมื่อโจทก์หยุดงานโดยไม่ชอบ ต้องถือว่าโจทก์ขาดงาน โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี นั้น เมื่อปรากฏว่าการที่โจทก์หยุดงานตามกำหนดนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานซึ่งโจทก์เป็นสมาชิก เนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เป็นการหยุดงานโดยชอบ ถือไม่ได้ว่าโจทก์ขาดงาน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5274/2530

การจ้างแรงงานระหว่างจำเลยกับโจทก์เป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยโจทก์

ผู้เป็นลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่จำเลยผู้เป็นนายจ้าง และจำเลยผู้เป็นนายจ้าง มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ และตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 วรรคหกได้นิยามคำว่า การปิดงานไว้ว่า หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งการที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างปิดงานโดยชอบด้วย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นมาตรการที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีสิทธิที่จะกระทำได้ เพื่อบีบบังคับให้โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างจำต้องยอมตามข้อเรียกร้องของจำเลยโดยจำเลยไม่ยอมให้โจทก์ทำงานชั่วคราว และไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ในระหว่างปิดงาน ก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์นั้น ในระหว่างปิดงานดังกล่าว การทำงานได้ยุติลงชั่วคราว ไม่มีวันทำงาน ไม่มีวันลา และไม่มีวันหยุด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 หมวด 1 ว่าด้วยการใช้แรงงานทั่วไป จำเลยผู้เป็นนายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานตามปกติ รวมถึงค่าจ้างในวันหยุดให้แก่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างในระหว่างปิดงานเพราะการทำงานได้ยุติชั่วคราวเสียแล้ว เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่าวันที่ 1, 5 และ 8 พฤษภาคม 2530 อันเป็นวันหยุดตามประเพณีอยู่ในช่วงระหว่างจำเลยปิดงานด้วยแล้ว จำเลยก็หาต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีดังกล่าวให้แก่โจทก์ไม่

#### หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาฎีกาที่ 5274/2530 นี้ โจทก์อุทธรณ์ว่า การปิดงานตาม มาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธ ไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว คือ การที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานในวันทำงานปกติ ซึ่งลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับวันทำงานปกติ ส่วนวันหยุดนั้น นายจ้างไม่มีเหตุที่จะปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างทำงาน เพราะเป็นวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ ต้องทำงาน การปิดงานสัญญาจ้างแรงงานยังไม่ระงับสิทธิหน้าที่ต่างๆ ยังคงมีอยู่ และวันหยุดตามประเพณีตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 9 กำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปี

ละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ในปีหนึ่งลูกจ้างมีสิทธิหยุดตาม  
ประเพณีได้ 13 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ดังนั้น ในระหว่างที่นายจ้างปิดงาน นาย  
จ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีในระหว่างที่ปิดงานด้วย ถ้าถือว่า  
วันหยุดตามประเพณีดังกล่าวนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ ลูกจ้างก็จะได้ค่าจ้างใน  
วันหยุดตามประเพณีไม่ถึงปีละ 13 วัน เมื่อจำเลยประกาศให้วันที่ 1, 5 และ 8  
พฤษภาคม 2530 เป็นวันหยุดตามประเพณี จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุด  
ตามประเพณีให้โจทก์

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5568/2530

ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องกำหนดให้ผู้ร้องมี  
อำนาจลงโทษลูกจ้างด้วยการสั่งพักงานได้เฉพาะความผิดร้ายแรง แต่กรณีที่  
กรรมการลูกจ้างผู้คัดค้านกระทำผิดโดยละทิ้งหน้าที่ออกไปนอกสถานที่ทำงาน  
นั้น ผู้คัดค้านออกไปเพื่อรับประทานอาหาร ไม่ใช่ออกไปโดยปราศจากเหตุอัน  
ควร จึงถือไม่ได้ว่าการกระทำผิดของผู้คัดค้านเป็นความผิดร้ายแรง ส่วนการที่  
ผู้คัดค้านเคยกระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง และ  
ผู้ร้องได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้วนั้นก็ไม่ได้ทำให้การกระทำผิดของผู้คัดค้านครั้งนี้  
กลายเป็นความผิดร้ายแรง เพราะการกระทำผิดจะเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ อยู่ที่  
สภาพของการกระทำผิดไม่ใช่ขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งของการกระทำผิดและมีใ้ได้อยู่  
ในบังคับของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5677/2530

ตามคำสั่งที่ 62/2525 เรื่อง ระเบียบสวัสดิการสงเคราะห์พนักงานเกี่ยวกับการ  
การรักษาพยาบาล พ.ศ. 2525 มิได้มีบทนิยามคำว่า "การรักษาพยาบาล" ไว้ว่า  
มีความหมายเป็นประการใด ดังนั้น จะยกเอาบทนิยามของคำว่า "การรักษา  
พยาบาล" ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งใช้  
บังคับแก่เงินทดแทนมาปรับแก้คดีนี้ไม่ได้ เพราะการแปลความหมายระเบียบ  
สวัสดิการนั้นต้องแปลตามถ้อยคำและเจตนารมณ์จากระเบียบดังกล่าว



เมื่อคำสั่งที่ 62/2525 เรื่อง ระเบียบสวัสดิการฯ ไม่มีบทนิยามคำว่า ค่ารักษาพยาบาลไว้ จึงต้องแปลคำว่า ค่ารักษาพยาบาลตามความเข้าใจของคนทั่วไป ดังนั้น ค่ารักษาพยาบาล หมายถึงค่าบำบัดโรคโดยตรง จะหมายความถึงค่าใช้จ่ายอย่างอื่นด้วยไม่ได้

โจทก์ป่วยเป็นโรคท้องร่วงอย่างรุนแรง จำเป็นต้องเรียกรถพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท มารับโจทก์ที่บ้านไปรักษาที่โรงพยาบาลดังกล่าว โจทก์จ่ายค่ารถพยาบาลไปแล้ว 500 บาท ค่ารถพยาบาลมิใช่ค่าบำบัดโรค ทั้งระเบียบสวัสดิการของจำเลยก็มีได้กำหนดให้เบิกจ่ายได้ โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่ารถพยาบาลจากจำเลย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5789/2530

ตามคำสั่งลงโทษผู้กล่าวหาที่มีข้อความว่า “ฯลฯทางบริษัทฯ ได้เรียกประชุมชี้แจงในวันที่ 11 กรกฎาคม 2529 เวลา 09.40 น. ณ สโมสรของบริษัทฯ โดยขอร้องให้ท่านมาช่วยงานด้านฟิสิกส์(ตกแต่ง) และท่านปฏิเสธโดยอ้างว่า ทำไม่ได้ทางบริษัทฯ จึงได้เตือนท่านด้วยวาจา ณ ที่สโมสร หลังจากการประชุมท่านยังไม่มาปฏิบัติตามคำสั่งอีก ท่านได้ฝ่าฝืนตามกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ ตามข้อ 14 (ระเบียบและวินัย) ข้อ ก. และ ข. และตามข้อ 14.2 ข้อ 8.9 (ลักษณะความผิดทางวินัย) ซึ่งมีโทษถึงขั้นสั่งพักงาน ทางบริษัทฯ จึงพักงานท่านตามกฎข้อบังคับ ข้อ 14.2 ข้อ 9 นับตั้งแต่วันที่ 14 ถึง 16 กรกฎาคม 2529 เป็นเวลา 3 วันโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ฉะนั้นทางบริษัทขอเตือนท่านเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้าหากท่านยังฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทฯ ทางบริษัทฯ จะลงโทษโดยเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยใดๆ ทั้งสิ้น” ดังนี้ โจทก์ได้ระบุไว้ในคำสั่งสรุปใจความได้ว่า ผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของโจทก์อันเป็นความผิดตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโจทก์ ข้อ 14 ก. และ ข. ซึ่งโจทก์ได้ระบุความผิดต่อไปอีกว่า มีโทษตามข้อ 14.2 คือลักษณะความผิดทางวินัย ข้อ 8 พนักงานที่กระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้จะถูกสั่งพักงานเป็นเวลา 3 ถึง 6 วัน

ทำงานแต่เพียงประการเดียว โดยไม่มีโทษตกเตือนด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อผู้กล่าวหากระทำความผิดตามข้อ 8.9 คือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งตามกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัทฯ และโจทก์ก็มีได้ระบุให้ลงโทษผู้กล่าวหาตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของโจทก์ ข้อ 14.2 ก. ซึ่งกำหนดให้ลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดสถานอื่นรวม 5 ประการ ซึ่งไม่มีกรณีการกระทำความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งตามกฎหมายข้อบังคับของโจทก์อันมีโทษ 3 ประการ คือ ตกเตือนด้วยวาจา ตกเตือนเป็นหนังสือ หรือพักงาน เช่นนี้ โจทก์ก็ย่อมไม่มีอำนาจลงโทษจำเลยฐานตกเตือนเป็นหนังสือตามข้อ 14.2 ข้อ ก. นั้นได้อยู่แล้ว ดังนั้น ที่โจทก์ระบุไว้ในคำสั่งเป็นการเตือนผู้กล่าวหา พร้อมกับคำสั่งให้พักงานผู้กล่าวหา จึงเป็นกรณีที่โจทก์แจ้งให้ทราบว่า หากผู้กล่าวหากระทำความผิดขึ้นอีกจะถูกลงโทษถึงขั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเท่านั้น มิใช่เป็นการลงโทษผู้กล่าวหาในฐานะเป็นการตกเตือนแต่อย่างใด

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5928/2530

ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วรรคท้าย กำหนดว่า “และให้มีผลเฉพาะบรรดาพนักงานที่ทำงานอยู่ ณ หน่วยงานท้ายบ้านในวันทำข้อตกลงนี้” ข้อความดังกล่าวมีความชัดเจนว่า ข้อตกลงนี้ไม่มีผลถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ที่หน่วยงานอื่นในวันทำข้อตกลงด้วย เมื่อปรากฏว่าในวันทำข้อตกลง โจทก์ที่ 4 มิได้ทำงานอยู่ ณ หน่วยงานท้ายบ้าน โจทก์ที่ 4 จึงไม่ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงดังกล่าว

\*\*\*\*\*