

คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2532

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 47/2532

ตามข้อบังคับของจำเลยผู้เป็นนายจ้างว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ กำหนดว่า “พนักงาน” หมายถึง พนักงานประจำตามอัตรากำลังขององค์การ ทอผ้า และ “อายุการทำงาน” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่พนักงานเข้า ประจำทำงานจนถึงวันพ้นตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่าจำเลยได้บรรจุโจทก์เป็น นักเรียนอบรมโดยได้รับเบี้ยเลี้ยงในระหว่างเป็นนักเรียนอบรมตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2512 และโจทก์ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำรายวัน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2517 ดังนั้น โจทก์จึงมีฐานะเป็นพนักงานตามข้อบังคับดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2517 ก่อนหน้านั้นโจทก์ยังมีได้เป็นพนักงานประจำของ จำเลย โจทก์จึงไม่มีสิทธิในระยะเวลาระหว่างที่เป็นนักเรียนอบรมมารวม คำนวณเงินบำเหน็จได้

ในการคำนวณเงินบำเหน็จ ข้อบังคับของจำเลยมิได้กำหนดว่าค่าจ้าง เดือนสุดท้ายของพนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างก็ วัน เพียงแต่ให้จ่ายเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือน หรือค่าจ้างเดือนสุดท้ายคูณด้วย จำนวนปีของอายุการทำงานเท่านั้น จึงต้องถือจำนวนค่าจ้างที่ได้รับจริง เมื่อ ปรากฏว่าโจทก์ทำงานเดือนละ 23 วัน แม้ระเบียบใหม่ของจำเลยจะระบุให้คิด เดือนหนึ่ง 26 วัน แต่ก็เป็นเรื่องที่จำเลยออกใช้บังคับสำหรับพนักงานใหม่ที่ ได้รับการบรรจุตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2519 โดยเฉพาะ โดยจำเลยมีสิทธิที่จะ กำหนดเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสำหรับพนักงานใหม่ได้หาใช่จำเลย ตกลงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างกับโจทก์ไม่ โจทก์จึงมีสิทธิคำนวณค่าจ้าง

รายวัน โดยคิดได้เพียงจำนวน 23 วันเป็นหนึ่งเดือนเท่านั้น

จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้แก่โจทก์เดือนละ 400 บาทเป็นจำนวนแน่นอน ค่าครองชีพจึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับค่าจ้าง เมื่อข้อบังคับของจำเลยไม่ได้ยกเว้นไว้โดยชัดแจ้งว่าค่าจ้าง ไม่รวมถึงค่าครองชีพ ค่าครองชีพจึงเป็นค่าจ้างซึ่งต้องนำมารวมเป็นฐานคำนวณเงินบำเหน็จให้โจทก์ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 609/2532

หนังสือที่จำเลยมีถึงโจทก์ แจ้งให้โจทก์ทราบเรื่องเงินโบนัสประจำปีว่า “ขั้นต่ำคือเงินเดือนหนึ่งเดือนซึ่งจะจ่ายตอนสิ้นเดือนธันวาคม หลังจากที่ได้ทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลา 12 เดือน” ในทางปฏิบัติจำเลยจ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างของจำเลยปีละ 2 ครั้ง ครั้งแรก จ่ายในเดือนธันวาคม ครั้งที่สอง จ่ายในเดือนเมษายน ซึ่งจำเลยก็ได้จ่ายเงินโบนัสตามจำนวนดังกล่าวให้โจทก์รับไปในเดือนธันวาคม 2530 ตามข้อตกลงแล้ว ส่วนเงินโบนัสที่จำเลยจ่ายให้ลูกจ้างเป็นครั้งที่สอง ในเดือนเมษายน 2531 นั้น ไม่มีกำหนดไว้ในข้อตกลงเมื่อโจทก์ได้ลาออกจากงานตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2531 พันสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยก่อนถึงเดือนเมษายน 2531 ซึ่งเป็นกำหนดเวลาที่จะมีการจ่ายเงินโบนัส โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินโบนัสจำนวนนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 681/2532

กรณีที่มีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อผู้เสียหายได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 124 แล้ว การที่จะวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 41 (4) และมาตรา 125 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่ได้รับมอบหมายได้ตาม

มาตรา 42 รวมทั้งมีอำนาจดำเนินการในการสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามที่ระบุไว้ในมาตรา 43 และมาตรา 44 แต่บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้บัญญัติว่าต้องส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้แก่ผู้ฝ่าฝืน และต้องให้สิทธิแก่นายจ้างหรือลูกจ้างที่จะเข้าฟังและซักถามพยานของอีกฝ่ายหนึ่งดังเช่นการพิจารณาคดีของศาล

ดังนั้น การสอบสวนหาข้อเท็จจริงก่อนวินิจฉัยชี้ขาดจึงเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะใช้ดุลพินิจดำเนินการไปตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นธรรมแก่คู่กรณี การที่จำเลยที่ 14 ขอเพิ่มเติมข้อกล่าวหาว่า โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 14 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยจำเลยที่ 14 เป็นกรรมการสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องด้วยแล้ว คณะอนุกรรม

การแรงงานสัมพันธ์ได้แจ้งข้อหาเพิ่มเติมให้โจทก์ทราบ โดยไม่ส่งสำเนาให้ นั้นเป็นการเหมาะสมแก่พฤติการณ์แล้ว ส่วนกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่อนุญาตให้โจทก์เข้าฟังการสอบสวนพยานของจำเลยที่ 14 ก็เป็นการใช้อำนาจโดยชอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะถือว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหาได้ไม่

แม้โจทก์จะได้ลงโทษภาคทัณฑ์จำเลยที่ 14 มาก่อนแล้ว แต่โจทก์จะนำความคิดที่เคยลงโทษแล้วนั้นมาเป็นเหตุเลิกจ้างจำเลยที่ 14 โดยที่ไม่ได้กระทำความผิดขึ้นใหม่อีกหาได้ไม่

กรณีที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 14 โดยไม่ได้มีการกั้นแกล้งก็ไม่ใช่เหตุที่จะทำให้การเลิกจ้างของโจทก์เป็นการชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 785/2532

ผู้ร้องได้เลิกกิจการแล้วผู้ร้องจึงไม่มีเหตุจำเป็นที่จะจ้างผู้คัดค้านต่อไป กรณีมีเหตุสมควรที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งหมดได้ ดังนี้ ที่ผู้คัดค้านอุทธรณ์ว่า กิจการของผู้ร้องจะยุบเลิกหรือหยุดดำเนินการได้ต่อเมื่อมีพระราชกฤษฎีกา ให้อยุบเลิกหรือหยุดดำเนินการออกใช้บังคับ จึงไม่มีประโยชน์ที่ศาลจะวินิจฉัย เพราะการที่ผู้ร้องยุบเลิกกิจการหรือหยุดดำเนินการจะชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่จะต้องออกเป็นพระราชกฤษฎีกาหรือไม่ ไม่เกี่ยวกับการที่ผู้ร้องขอ อนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านในคดีนี้ เมื่อได้ความว่าผู้ร้องได้เลิกกิจการแล้ว ผู้ร้อง ก็ชอบที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นคณะกรรมการลูกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 906/2532

ข้อบังคับของจำเลยกำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จยื่นคำร้อง ขอรับเงินดังกล่าวในกำหนด 3 ปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง ถ้าพ้นกำหนดนี้ แล้วให้ถือว่าหมดสิทธิ โจทก์ได้ยื่นคำขอรับเงินบำเหน็จแล้วตั้งแต่ปีพ.ศ.2525 ซึ่ง

เป็นปีที่จำเลยเลิกจ้าง โจทก์หากแต่จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จให้โจทก์ไม่ครบ จำนวนตามสิทธิที่โจทก์จะพึงได้รับ แม้โจทก์จะฟ้องคดีในปี พ.ศ. 2531 ก็หา เป็นการขัดต่อข้อบังคับของจำเลยดังกล่าวไม่ โจทก์คงมีสิทธิที่จะได้รับเงิน บำเหน็จส่วนที่ขาดอยู่จากจำเลยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 909/2532

เมื่อไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างห้ามเปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง หรือหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจใช้ดุลพินิจโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพอัน เป็นอำนาจของนายจ้างโดยเฉพาะได้ และไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการ จ้างอันไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1000/2532

โจทก์ทั้งสองฟ้องคดีในนามคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่า
คณะกรรมการลูกจ้างซึ่งมิใช่นิติบุคคลหาได้มอบอำนาจหรือแต่งตั้งให้โจทก์
ทั้งสอง

ฟ้องคดีไม่ ดังนี้ โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีอำนาจฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1391 - 1442/2532

เดิมจำเลยไม่มีระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จและเงินทำขวัญลูกจ้างเป็น
ของตนเอง จึงนำเอาระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จและเงินทำขวัญลูกจ้าง พ.ศ.
2502 ของกระทรวงการคลังและข้อบังคับของจำเลยมาใช้บังคับโดยอนุโลม
ตลอดมา จนถึง พ.ศ. 2521 จำเลยจึงได้ออกข้อบังคับเกี่ยวกับเงินบำเหน็จและ
ได้ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2521 เป็นต้นมา แต่ระเบียบการ
จ่ายเงินบำเหน็จและเงินทำขวัญลูกจ้าง พ.ศ.2502 กำหนดขึ้นโดยคณะรัฐมนตรี
เพื่อให้ใช้แก่ราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งหลายเป็นการทั่วไป จำเลยซึ่งเป็น
รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งซึ่งอยู่ในความดูแลของคณะรัฐมนตรีตามพระราช
กฤษฎีกาจัดตั้งองค์การจำเลย จึงหาอำนาจที่จะยกเลิกเพิกถอนระเบียบ
ดังกล่าวไม่ แต่มีอำนาจตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การจำเลย มาตรา 15
(3) และมาตรา 18 ที่จะวางข้อบังคับเกี่ยวกับเงินบำเหน็จและเงินรางวัลของ
จำเลยเอง ซึ่งเมื่อได้ประกาศใช้ข้อบังคับของจำเลยว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ
พ.ศ.2521 แล้ว

ย่อมมีผลเท่ากับไม่นำเอาระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จและเงินทำขวัญลูกจ้าง
พ.ศ. 2502 มาใช้บังคับโดยอนุโลมต่อไป ดังนั้น จะนำความในข้อ 5 วรรค
ท้าย และข้อ 6 ของระเบียบปี พ.ศ. 2502 ของกระทรวงการคลังมาใช้กับโจทก์
ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่ได้ การจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยคดีนี้ต้องบังคับตาม
ข้อบังคับของจำเลยว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ พ.ศ. 2521

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1482 – 1486/2532

โจทก์ทุกคนเป็นพนักงานของจำเลยมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2520 ซึ่งขณะนั้นจำเลยได้นำระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จพนักงานของบริษัทไทยโทรทัศน์ จำกัด พ.ศ.2507 มาใช้บังคับแก่พนักงานของจำเลย ต่อมาปี พ.ศ.2525 จำเลยออกข้อบังคับองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 32 ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จเพื่อใช้บังคับแก่พนักงานของจำเลย ดังนี้ ระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จพนักงานของบริษัท ไทยโทรทัศน์ จำกัด พ.ศ.2507 ที่จำเลยนำมาใช้บังคับแก่พนักงานและลูกจ้างของจำเลยนั้นถือได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับแล้ว จำเลยย่อมไม่อาจเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จดังกล่าว เว้นแต่การเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า เมื่อปรากฏว่าจำเลยออกข้อบังคับ ฉบับที่ 32 ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จดังกล่าวเปลี่ยนแปลงแก้ไขทำให้สิทธิของโจทก์ที่จะได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบเดิมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์จึงนำมาใช้บังคับแก่โจทก์ไม่ได้ ดังนั้น แม้จำเลยจะได้จ่ายเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์ทุกคนไปแล้วตามข้อบังคับของจำเลย ฉบับที่ 32 โจทก์ก็ยังมีสิทธิฟ้องเรียกค่าชดเชยจากจำเลยตามระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จพนักงานของบริษัทไทยโทรทัศน์ จำกัด พ.ศ.2507 อีกได้

หมายเหตุ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1482-1486/2532 นี้ได้วินิจฉัยเช่นเดียวกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 834/2530 ว่า แม้จำเลยจะได้จ่ายเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์รับไปตามข้อบังคับดังกล่าว ก็ไม่ตัดสิทธิของโจทก์ที่จะฟ้องเรียกค่าชดเชยจากจำเลยอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1558/2532

ระเบียบของจำเลยว่าด้วยเงินทุนสะสม พ.ศ.2520 ระบุว่า“เมื่อพนักงานบุคคลใดออกจากธนาคาร ให้ธนาคารจ่ายเงินทุนสะสมแก่พนักงานบุคคลนั้น เว้นแต่ในกรณีต้องออกจากงานตามคำสั่งของธนาคารเพราะกระทำการทุจริต ในหน้าที่ หรือเพราะกระทำการประมาทเลินเล่อ หรือกระทำการอื่นใดเป็นเหตุให้ธนาคารต้องเสียหาย.....” ตามระเบียบดังกล่าวเห็นได้ว่า จำเลยจะไม่ต้องจ่ายเงินทุนสะสมให้แก่พนักงานในกรณีที่พนักงานนั้นต้องออกจากงานเพราะกระทำการใดอันเป็นเหตุให้ธนาคารต้องเสียหาย ซึ่งหมายความว่า จะต้องเป็นการกระทำที่ทำให้จำเลยได้รับความเสียหายโดยตรง ซึ่งอาจจะเป็นความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของจำเลยก็ได้

การที่โจทก์ปลูกปล้ำ
อนาจาร อ. พนักงานในสำนักงานเดียวกัน แต่กระทำนอกสถานที่ทำงานเป็นการกระทำในเรื่องส่วนตัวและมีได้ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ทั้งจะถือว่าการกระทำละเมิดต่อ อ. ดังกล่าวเป็นการทำละเมิดต่อจำเลยด้วยหาได้ไม่
โจทก์ไม่ได้

ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย ตามความหมายของระเบียบดังกล่าวอันจะทำให้จำเลยไม่ต้องจ่ายเงินทุนสะสมให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1663/2532

จำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจ การบรรจุหรือแต่งตั้งบุคคลใดเป็นพนักงานของจำเลยต้องอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 9 (1) ที่กำหนดว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้มีสัญชาติไทย โจทก์ไม่มีสัญชาติไทยจึงขาดคุณสมบัติที่จะเป็นพนักงานของจำเลย และกรณีไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 9 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ที่จำเลยจะต้องจ้างโจทก์

เพราะความจำเป็นตามลักษณะงานของจำเลย โจทก์จึงต้องพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 11 (3) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุขาดคุณสมบัติดังกล่าว จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ทั้งไม่ใช่กรณีเลิกจ้างที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ โจทก์คงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยและเงินบำเหน็จจากจำเลยโดยคำนวณจากอายุการทำงานในช่วงที่เป็นพนักงานของจำเลยเท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1793/2532

ในคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ โจทก์บรรยายสภาพแห่งคำขอบังคับว่า ให้จำเลยชำระเงิน หรือให้จำเลยยกเลิกคำสั่งเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม และให้จำเลยแต่งตั้งโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไม่น้อยกว่าตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่โจทก์ได้รับขณะเลิกจ้าง โจทก์หาได้มีคำขอบังคับให้จำเลยนับอายุการทำงานของโจทก์ติดต่อกันแต่ประการใดไม่ ดังนั้นที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยรับโจทก์กลับทำงานในสภาพการจ้างเดิมย่อมหมายความว่า ไม่นับอายุการทำงานของโจทก์ในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างนั่นเอง โจทก์จึงไม่อาจขอบังคับคดีให้จำเลยนับอายุการทำงานของโจทก์ติดต่อกันได้ เพราะจะเป็นการเกินไปกว่าคำพิพากษา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1979/2532

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างธนาคารฯ กับสหภาพแรงงานฯ กำหนดว่า “พนักงานธนาคารผู้ใดถึงแก่กรรม หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในธนาคาร เพราะไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อันเนื่องมาจากเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานให้แก่ธนาคาร ธนาคารตกลงจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม หรือจ่ายให้แก่พนักงานที่ต้องการออกจากงานด้วยเหตุดังกล่าวในอัตรา 24 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่พนักงานได้รับอยู่...” เมื่อพยานหลักฐานของโจทก์ไม่มีเหตุผลให้เชื่อได้ว่าโจทก์ถูกทำ

ร้ายเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้จำเลย โจทก์จึงได้ชื่อว่าพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในธนาคารเพราะไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้เนื่องจากเจ็บป่วย เพราะประสบอุบัติเหตุอันเกิดจากเหตุอื่น ไม่ใช่เหตุอันเกิดจากการปฏิบัติงานให้แก่จำเลย จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินสงเคราะห์ให้โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2093/2532

คำฟ้องโจทก์อ้างว่า จำเลยทั้งห้าไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับของโจทก์ในการจ่ายเงินค่าดำเนินการธุรกิจ โดยร่วมกันทำเรื่องเสนอและอนุมัติจ่ายเงินค่าดำเนินการธุรกิจให้แก่ ว. เป็นการไม่ชอบด้วยข้อบังคับของโจทก์ว่าด้วยเงินค่าดำเนินการธุรกิจ พ.ศ. 2518 ที่แก้ไขแล้ว จึงเป็นการฟ้องจำเลยทั้งห้าว่าปฏิบัติหน้าที่ผิดสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงแห่งการจ้างซึ่งไม่มีกฎหมายเรื่องอายุความบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น จึงมีอายุความ 10 ปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา 164

ข้อบังคับของโจทก์ว่าด้วยเงินค่าดำเนินการธุรกิจ พ.ศ. 2518 ข้อ 5 กำหนดให้จ่ายเงินค่าดำเนินการธุรกิจแก่พนักงานเดินตลาดและบุคคลอื่นในกรณีที่เป็นผู้ติดต่อแนะนำลูกค้ามาสั่งซื้อผลิตภัณฑ์ของโจทก์ เมื่อการสั่งซื้อสั่งจ้างผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป เป็นการสั่งซื้อสั่งจ้างโดยตรง ไม่ผ่านการติดต่อของ ว. ว. จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าดำเนินการธุรกิจ การที่จำเลยทั้งห้าได้ร่วมกันเสนอและอนุมัติให้จ่ายเงินค่าดำเนินการธุรกิจให้แก่ ว. จึงเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนข้อบังคับดังกล่าว

ข้อบังคับของโจทก์ว่าด้วยเงินค่าดำเนินการธุรกิจ พ.ศ. 2518 นอกจากข้อ 5 แล้ว ข้อ 7 กำหนดให้พนักงานเดินตลาดหรือบุคคลอื่นนำหลักฐานขอซื้อผลิตภัณฑ์ของลูกค้าซึ่งตนเป็นผู้ติดต่อแนะนำนั้นเสนอต่อแผนกขายเพื่อพิจารณาตรวจสอบ การที่จำเลยที่ 4 ซึ่งเป็นหัวหน้าแผนกขายทำบันทึกเสนอเรื่องให้จ่ายเงินค่าดำเนินการธุรกิจโดยไม่มีผู้มาขอรับและจำเลยที่ 1 ที่ 2 ที่ 3 ซึ่ง

เป็นคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินค่าดำเนินธุรกิจเสนอให้จ่ายเงินดังกล่าวได้ โดยจำเลยที่ 1 ที่ 2 ที่ 3 ที่ 4 ไม่ได้ตรวจสอบหลักฐานให้ได้ความชัดเจนว่า ว. มีสิทธิได้รับเงินค่าดำเนินธุรกิจหรือไม่ จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้จำเลยที่ 5 ซึ่งรักษาการผู้อำนวยการโจทก์สั่งอนุมัติจ่ายเงินค่าดำเนินธุรกิจให้ไปโดยความประมาทเลินเล่อทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย จำเลยทั้งห้าจึงต้องร่วมกันรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2200/2532

ข้อตกลงอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยกับตัวแทนพนักงานองค์การฯ มีข้อตกลงกันว่า “พนักงานที่ลาไปรับราชการทหารตามกฎหมายรับราชการทหารหรือพนักงานที่ขั้บรถเกิดอุบัติเหตุแล้วถูกจำคุกตามคำพิพากษา และองค์การฯ ไม่มีคำสั่งไล่ออก หรือให้ออก แต่มีคำสั่งเลิกจ้างเพราะขาดคุณสมบัติ เมื่อถูกปลดจากการรับราชการทหารแล้ว หรือพ้นโทษจำคุกมาแล้ว ให้ไปรายงานตัวต่อหน่วยงานต้นสังกัดภายในระยะเวลา 30 วัน เมื่อตำแหน่งงานที่ต้นสังกัดว่างหรือหากตำแหน่งงานที่ต้นสังกัดไม่ว่างแต่มีตำแหน่งงานเดียวกันในหน่วยงานอื่นว่าง หากพนักงานผู้นั้นประสงค์ที่จะทำงานในหน่วยงานนั้น องค์การฯ จะพิจารณาบรรจุให้เป็นพนักงานตามเดิมในระบบประจำรายวันตามหลักเกณฑ์การจ้างระบบรายวันภายใน 30 วัน กรณีที่จะต้องย้ายไปบรรจุในหน่วยงานอื่นจะบรรจุให้ไม่เกิน 60 วันนับแต่วันที่รายงานตัว.....” เมื่อโจทก์ขอลับเข้าทำงานภายหลังจากที่โจทก์ถูกปลดจากการรับราชการทหารแล้วไม่มีตำแหน่งงานที่ต้นสังกัดหรือตำแหน่งงานเดียวกันในหน่วยงานอื่นว่าง จำเลยจึงมิได้รับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานดังกล่าว โจทก์ทำบันทึกตกลงยินยอมที่จะขอลับเข้าทำงานเป็นพนักงานในระบบการจ้างใหม่ซึ่งเป็นระบบประจำ

รายเดือน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยจึงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การจ้างในระบบการจ้างใหม่ซึ่งเป็นระบบประจำรายเดือน จะถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยยังมีผลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจ้างในระบบการจ้างแต่เดิมซึ่งเป็นระบบประจำรายวันไม่ได้ เพราะเมื่อโจทก์ถูกปลดออกจากการรับราชการทหาร จำเลยยังมีได้รับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งงานเดียวกันในหน่วยงานอื่น เนื่องจากตำแหน่งงานดังกล่าวยังไม่ว่าง ต่อเมื่อมีตำแหน่งงานดังกล่าวว่าง และจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานดังกล่าวแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยจึงจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในระบบการจ้างเดิมซึ่งเป็นระบบประจำรายวัน การที่จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานภายหลังจากที่โจทก์ปลดออกจากการรับราชการทหารในระบบการจ้างใหม่ ซึ่งเป็นระบบประจำรายเดือนโดยยังไม่มีตำแหน่งงานที่ต้นสังกัด หรือตำแหน่งงานเดียวกันในหน่วยงานอื่นว่าง ตามความประสงค์ของโจทก์ และโจทก์ตกลงยินยอมเช่นนี้ กรณีจึงไม่ใช่เป็นเรื่องที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2329/2532

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (3) ที่ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ในกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้วนั้น หนังสือตักเตือนดังกล่าวจะมีอยู่ก่อน หรือภายหลังจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับก็ได้ เมื่อปรากฏว่าก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ นายจ้างเคย

ตัดเดือนลูกจ้างเป็นหนังสือมาแล้ว และลูกจ้างได้มากระทำผิดซ้ำคำตัดเดือน เป็นหนังสือภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอีก นายจ้างยอม เลิกจ้างลูกจ้างได้ตามบทกฎหมายดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2351/2532

แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของจำเลยมิได้ระบุห้ามก่อการวิวาท หรือชกต่อยกันนอกโรงงานหรือบริษัทฯ ก็ตาม แต่สาเหตุที่โจทก์ชกต่อย พนักงานระดับหัวหน้างานในแผนกเดียวกับโจทก์ก็เนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของหัวหน้างาน แม้จะเป็นการกระทำนอกโรงงานหรือบริษัทของ จำเลย ก็ย่อมเป็นเหตุให้เกิดการแตกแยกความสามัคคีในหมู่พนักงานด้วยกัน ของจำเลย และอาจเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานของจำเลย ตลอดจนอำนาจบังคับบัญชาของหัวหน้างานต่อไปในภายหน้า การกระทำของ โจทก์ทำให้จำเลยเสียหาย จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

สิทธิที่จะได้รับค่าครองชีพเป็นสิทธิที่กำหนดขึ้นตามบันทึกข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพจ้างจำเลยมีสิทธิที่จะกำหนด หรือตกลงเพื่อให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของจำเลยได้ ในเมื่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้บันทึกข้อตกลงไว้ว่า ลูกจ้างประจำของจำเลยเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับค่าครองชีพก็ต้องเป็นไปตามนั้น แม้โจทก์จะเป็นลูกจ้างชั่วคราวซึ่งทำงานติดต่อกันมาเกินกว่า 120 วันและมี สิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำก็ตาม ก็ย่อมหมายถึงสิทธิที่ลูกจ้างประจำมีอยู่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เท่านั้น เมื่อโจทก์ มิได้เป็นลูกจ้างประจำของจำเลยในระหว่างกำหนดเวลาที่โจทก์เรียกร้องมา จำเลยจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าครองชีพดังกล่าวให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2482/2532

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 (4) ได้ให้อำนาจ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ให้มีอำนาจให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายได้ คำสั่งชี้ขาดดังกล่าวไม่มีบทบัญญัติใดที่บัญญัติว่าให้ถึงที่สุด คู่ความที่ไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวมีสิทธินำคดีมาฟ้องศาลแรงงานให้วินิจฉัยว่าคำสั่งดังกล่าวชอบหรือไม่ได้อีกตามพ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (4) และเมื่อศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ใช้อำนาจหน้าที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมประการใด ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจที่จะแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสมได้ หากศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างจำเลยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้โจทก์รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ศาลแรงงานเห็นว่าจำเลยไม่มีวินัย ชอบฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ หากจะให้จำเลยทำงานกับโจทก์ต่อไปอีกจะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีทำให้โจทก์ปกครองลูกจ้างอื่นยากยิ่งขึ้น โจทก์และจำเลยจะมีแต่ความหวาดระแวงซึ่งกันและกันตลอดเวลา ไม่เป็นผลดีด้วยกันทั้งสองฝ่าย ดังนี้ ศาลแรงงานกลางมีอำนาจให้โจทก์จ่ายค่าเสียหายแทนการรับจำเลยกลับเข้าทำงานได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2521 - 2522/2532

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ 1 มีข้อกำหนดไว้ในข้อ 9.9 ว่า “เงินบำเหน็จ หรือเงินค่าชดเชย บริษัทจะเริ่มคำนวณเงินบำเหน็จหรือเงินค่าชดเชยให้พนักงานที่ทำงานมาครบ 6 เดือน (180 วัน) ในอัตรา 7 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างมูลฐานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ 9.9.1 บริษัทจะจ่ายให้ทั้งหมดเมื่อเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดหรือครบเกษียณอายุ ถ้าบริษัทเลิกจ้างโดยพนักงานไม่มีความผิดจะจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินค่าชดเชยตามข้อบังคับ ข้อ

9.9 ทั้งหมดแทนเงินค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 เพียงอย่างเดียวเท่านั้น และหากเงินบำเหน็จหรือเงินค่าชดเชยที่คำนวณไว้ตามข้อ 9.9 มีจำนวนน้อยกว่าเงินค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46 บริษัทก็จะจ่ายเพิ่มให้เท่ากับเงินค่าชดเชยตามประกาศ หรือกฎเกณฑ์ของทางราชการเพียงอย่างเดียวเช่นกัน ฯลฯ” จากข้อกำหนดดังกล่าวในข้อ 9.9.1 ตอนท้ายจึงมีความหมายว่า หากลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จมีจำนวนน้อยกว่าค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานแล้ว ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยแต่เพียงอย่างเดียวโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จด้วย เมื่อโจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จน้อยกว่าค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และโจทก์ได้รับค่าชดเชยไปถูกต้องแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจากจำเลยที่ 1 ตามข้อบังคับดังกล่าวอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2622/2532

ตามข้อบังคับกำหนดค่านियามไว้ว่า เงินเดือน หมายถึงเงินที่องค์การทอผ้าจ่ายให้แก่พนักงานเป็นรายเดือนเพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงาน ค่าจ้าง หมายถึงเงินที่องค์การทอผ้าจ่ายให้แก่พนักงานเป็นประจำเพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานประจำรายวัน เงินเดือน และค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบแต่ไม่รวมถึงเงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง เบี้ยกรรมการ หรือประโยชน์อย่างอื่น จำเลยจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์ทุกเดือนเป็นจำนวนแน่นอนอย่างเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าครองชีพจึงเป็นเงินที่จำเลยจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงานเช่นเดียวกับเงินเดือนและค่าจ้างตามบทนิยามดังกล่าวเมื่อข้อบังคับของจำเลยทั้งสองข้อข้างต้น ไม่ได้

ยกเว้นไว้โดยชัดแจ้งว่าเงินเดือนและค่าจ้างไม่รวมถึงค่าครองชีพ ค่าครองชีพ
จึงไม่ใช่เงินประเภทอื่นตามอุทธรณ์ของจำเลย แต่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างซึ่ง
ต้องนำมารวมเป็นฐานคำนวณเงินบำเหน็จให้โจทก์ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2893/2532

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดลำดับขั้นตอนนำไปสู่การ
นัดหยุดงานได้โดยชอบตามมาตรา 22 วรรคท้าย โดยเริ่มจากการที่นายจ้าง
หรือลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อกำหนด หรือแก้ไขเพิ่มเติม
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน แต่การแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวหาต้อง
กระทำด้วยตนเองเสมอไปไม่ อาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน
แล้วแต่กรณีดำเนินการแทนสมาชิกได้ ทั้งนี้อำนาจดำเนินการตามขั้นตอน
ต่อจากนั้นแทนผู้เป็นสมาชิกต่อไป หลังจากนั้นผู้เป็นสมาชิกก็สามารถปิด
งานหรือนัดหยุดงานตามแต่กรณีไปโดยชอบ ดังนี้ เมื่อสหภาพแรงงานที่
โจทก์ทั้งเก้าเป็นสมาชิกได้แจ้งนัดหยุดงานตามขั้นตอนโดยชอบดังกล่าวแล้ว
ถือได้ว่าเป็นการแจ้งนัดหยุดงานแทนสมาชิกด้วย โจทก์ทั้งเก้าจึงไม่ต้องแจ้ง
นัดหยุดงานต่อจำเลยอีก

ส่วนการหยุดงานนั้นมีบทบัญญัติมาตรา 99 อนุญาตให้สหภาพแรงงาน
ชักชวนสนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพเข้าร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้น
ภายหลังได้อีก ฉะนั้นการหยุดงานจึงหาจำเป็นต้องเข้าสมทบหยุดงานพร้อมกัน
ตั้งแต่เริ่มต้นไม่ ดังนี้ เมื่อโจทก์ทั้งเก้าซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วม
หยุดงานภายหลังที่สหภาพแรงงานได้นัดหยุดงานไปก่อนแล้ว จึงชอบด้วย
กฎหมาย มิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุสมควรตามประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (4)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2895/2532

เงินโบนัสมีลักษณะเป็นเงินรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ฉะนั้น

ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับเงิน โบนัสจึงต้องเป็นลูกจ้างที่มีตัวอยู่ทำงานในวันที่ นายจ้างจ่ายเงินโบนัส และตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 5 ก็มีได้ กำหนดว่าจำเลยจะต้องจ่ายเงินโบนัสแม้ลูกจ้างจะออกจากงานไปในระหว่างปี โดยคำนวณตามระยะเวลาของการทำงาน เมื่อโจทก์ถูกจำเลยเลิกจ้างก่อนถึง วันจ่ายเงินโบนัส โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสและกรณีของโจทก์จะนำ ข้อตกลงการจ่ายเงินโบนัสกับพนักงานกรณีเกษียณอายุตามข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างมาใช้บังคับไม่ได้ เพราะกรณีพนักงานเกษียณอายุได้มีข้อตกลง กันไว้โดยเฉพาะต่างจากกรณีของโจทก์ซึ่งถูกเลิกจ้างด้วยเหตุอื่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2945/2532

เงิน โบนัสมีลักษณะเป็นเงินรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ฉะนั้น ลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับเงิน โบนัสจึงต้องเป็นลูกจ้างที่มีตัวอยู่ทำงานในวันที่ นายจ้างจ่ายเงิน โบนัส เมื่อโจทก์ถูกเลิกจ้างก่อนถึงกำหนดจ่ายเงินโบนัส โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3154/2532

คณะกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนที่มีอำนาจดำเนินกิจการ ของสหภาพแรงงาน หากคณะกรรมการของสหภาพแรงงานไม่ประสงค์จะ ดำเนินกิจการในฐานะเป็นผู้แทนทั้งหมด ก็มีสิทธิที่จะตกลงมอบหมายให้ กรรมการของสหภาพแรงงานคนหนึ่งคนใดหรือหลายคนร่วมกันทำกิจการ แทนคณะกรรมการของสหภาพแรงงานได้ ในการดำเนินคดีของสหภาพ แรงงานจำเลยที่ 1 จึงต้องกระทำร่วมกันโดยจำเลยที่ 2 ถึงที่ 14 ซึ่งเป็น คณะกรรมการ เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ 2 ถึงที่ 14 ได้ตกลงมอบหมายให้ จำเลยที่ 3 แต่ผู้เดียวเป็นผู้ดำเนินคดีแทนคณะกรรมการ การที่จำเลยที่ 3 แต่ เพียงผู้เดียวได้ลงลายมือชื่อแต่งตั้งทนายความให้มีสิทธิอุทธรณ์ในนามของ จำเลยที่ 1 จึงถือไม่ได้ว่าจำเลยที่ 3 มีอำนาจเป็นผู้แทนของจำเลยที่ 1 ที่จะ

ปฏิบัติเช่นนั้นได้ อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ที่ทนายความดังกล่าวลงลายมือชื่อเป็นผู้อุทธรณ์ จึงเป็นอุทธรณ์ที่ยื่นโดยบุคคลที่ไม่มีอำนาจโดยชอบ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3457/2532

การส่งน้ำมันพืชไปห้องทดลอง จำเลยได้มีระเบียบปฏิบัติให้เป็นหน้าที่ของพนักงานคุมเครื่องเป็นผู้ส่งมาก่อนแล้ว ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าการกระทำของจำเลยเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ให้โจทก์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จึงฟังไม่ขึ้น เพราะแม้เดิมจำเลยจะมีได้ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานคุมเครื่องส่งน้ำมันพืชไปห้องทดลอง แต่พนักงานคุมเครื่องก็ต้องปฏิบัติเช่นนั้นอยู่แล้ว การที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างออกประกาศเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้น โดยให้ลูกจ้างในตำแหน่งพนักงานคุมเครื่องส่งน้ำมันพืชไปห้องทดลอง ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ไปตามเดิม จึงหาเป็นการเพิ่มภาระและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไม่ เพียงแต่ออกประกาศให้ชัดเจนเท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3680/2532

บันทึกข้อตกลงระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างหักค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพโจทก์ที่ยินยอมให้หักแล้วส่งให้ประธานหรือเหรัญญิกของโจทก์เพื่อเป็นค่าบำรุง ค่าฌาปนกิจ ดังนี้ เป็นข้อตกลงอย่างอื่น มิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่อยู่ในบังคับ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 และมาตรา 12 ที่จำเลยจะต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3987 – 3990/2532

ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 หาได้ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังใช้บังคับอยู่เป็นการเด็ดขาด หากนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา 123 นายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ ขณะเกิดวิกฤตการณ์นั้นต้นทุนการผลิต

ดิบูกประมาณ 17 เหรียญมาเลเซียต่อกิโลกรัม แต่ราคาตลาดประมาณ 16 เหรียญมาเลเซียต่อกิโลกรัม และตลาดดิบูกกัวลาลัมเปอร์หยุดการซื้อขายดิบูกโดยสิ้นเชิง แสดงว่าต้นทุนการผลิตสูงกว่าราคาดิบูกที่ขายได้ เมื่อจำเลยประสบภาวะขาดทุน จำเลยย่อมมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ ซึ่งเป็นกรณีที่มีเหตุผลเพียงพอและเป็นการสมควร เป็นเหตุผลจำเป็นนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา 123 มิใช่เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนต่อบทกฎหมายดังกล่าว และถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4046/2532

ข้อบังคับธนาคาร ฉบับที่ 3 ว่าด้วย อัตราค่าแห่งและเงินเดือนสำหรับพนักงาน (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 3) ซึ่งกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนที่กำหนดขึ้นเงินเดือนละครั้งขึ้น และ ข้อบังคับ ฉบับที่ 4 ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเรียกประกัน การเลื่อนเงินเดือน และการถอดถอนสำหรับพนักงาน (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 5) ที่ให้ผู้จัดการแต่งตั้งพนักงานไปดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับเดิมได้ตามที่เห็นสมควรเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบอาจเกิดขึ้นได้โดยการตกลงกันระหว่างคู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้าง การแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 กำหนดให้นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบก็เพื่อจะได้ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ซึ่งมาตรา 14, 15, 16, และ 18 แห่ง พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ก็ได้วางแนวทางในการปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้เกิดมีการตกลงกันได้แล้ว การตกลงอันจะก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานซึ่งรวมถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นหาได้จำกัดเฉพาะการตกลงโดยชัดแจ้งไม่อาจมีการตกลงกันโดยปริยายก็ได้

โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2513 ซึ่งขณะนั้นจำเลยที่ 1 มีข้อบังคับต่างๆ อยู่แล้วมากมายรวมทั้งข้อบังคับที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอันเป็นมูลแห่งคดีนี้ด้วย ข้อบังคับเหล่านี้เป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง โจทก์จึงต้องอยู่ใต้ข้อบังคับของจำเลยที่ 1 นั้น ต่อมาจำเลยที่ 1 ได้แก้ไขข้อบังคับธนาคาร ฉบับที่ 3 ว่าด้วยอัตราตำแหน่ง และเงินเดือนสำหรับพนักงาน(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 3) โดยแก้บัญชีอัตราเงินเดือน เป็นให้มีขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้น และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2522 แต่ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 4 กรกฎาคม 2522 นอกจากนี้จำเลยที่ 1 ยังได้แก้ไขข้อบังคับธนาคาร ฉบับที่ 4 ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเรียกประกัน การเลื่อนเงินเดือน และการถอดถอนสำหรับพนักงาน (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 3) โดยในกรณีจำเป็นให้ผู้จัดการแต่งตั้งพนักงานไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับที่ต่ำกว่าระดับเดิมได้ไม่เกินกว่าหนึ่งระดับ และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 มกราคม 2522 ต่อมาจำเลยที่ 1 ได้แก้ไขข้อบังคับฉบับดังกล่าวอีกเป็นการแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 5 โดยให้ผู้จัดการสามารถแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับเดิมได้ และได้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน 2523 ในการที่จำเลยที่ 1 แก้ไขข้อบังคับต่างๆ ลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ทุกคนรวมทั้งโจทก์ด้วยหาได้ทักท้วง หรือโต้แย้งคัดค้านไม่ ตรงกันข้ามกลับยอมรับเอาผลจากการแก้ไขข้อบังคับมาด้วยดีตลอดมา จึงมีผลใช้บังคับแก่โจทก์ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4522/2532

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างบริษัทโรงงานทอผ้าฯ กับสหภาพแรงงานฯ ปี 2531 ข้อ 5.4.2 ระบุว่า “ในกรณีที่พนักงานเจ็บป่วยเป็นโรค หรือต้องทำการผ่าตัดโดยเข้าเป็นคนไข้ในโรงพยาบาลของรัฐ ให้มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ดังนี้

พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปีแล้ว แต่ยังไม่ถึง 5 ปี เบิกได้ไม่เกิน 2,000 บาทต่อปี

พนักงานที่ทำงานครบ 5 ปีแล้ว แต่ยังไม่ถึง 10 ปี เบิกได้ไม่เกิน 5,000 บาทต่อปี

พนักงานที่ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป เบิกได้ไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี

ทั้งนี้ยกเว้นการเจ็บป่วยเป็นโรค ดังต่อไปนี้คือ โรคฟัน คลอดบุตร ทำแว่นตา เสริมสวย กามโรค ยาเสพติด พิษสุราเรื้อรัง และการเจ็บป่วยที่พนักงานก่อให้เกิดขึ้นเอง” ดังนี้ การใช้เลนส์แก้วตาเทียมใส่แทนเลนส์แก้วตาที่ขุ่นมัวที่ต้องตัดออก เป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการรักษาพยาบาลเพื่อให้ดวงตาผู้ป่วยสามารถมองเห็นได้ดังเดิม ค่าเลนส์แก้วตาเทียม จึงถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาพยาบาลตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงานฯ ประจำปี 2531 ข้อ 5.4.2 และข้อตกลงดังกล่าวมิได้ระบุยกเว้นไว้ว่ามีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลนั้นได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4627/2532

แม้มีระเบียบของจำเลยให้อำนาจจำเลยปลดลูกจ้างที่ลาป่วยเกินระยะเวลาที่กำหนดออกจากงานได้ก็ตาม ก็เป็นเพียงข้อกำหนดให้จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างดังกล่าวได้เท่านั้น ดังนี้ การที่ พ. ลูกจ้างเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ ก็เป็นเหตุที่เกิดขึ้นตามสภาพของร่างกายโดยธรรมชาติมิใช่เกิดจากการกระทำของ พ. จึงถือไม่ได้ว่า พ. กระทำการฝ่าฝืนระเบียบคำสั่งของจำเลย แม้จำเลยเลิกจ้าง พ. โดยมีหนังสือตัดเตือนก่อนแล้วก็ตาม จำเลยก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ พ. เมื่อเลิกจ้าง

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ 2 ให้ความหมายของ“ค่าชดเชย”ไว้ว่า เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ส่วนเงินทุนเลี้ยงชีพ

ประเภทสอง(บำเหน็จ) ที่จำเลยจ่ายให้แก่ พ. ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนั้น มีหลักเกณฑ์การคิดคำนวณตามที่ระบุในระเบียบกำหนดให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างที่มีเวลาทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีได้ออกจากงานเพราะกระทำผิดหรือเหตุอื่นๆ ที่ระบุในระเบียบ ดังนี้ การจ่ายเงินทุนเลี้ยงชีพประเภทสองจึงมีหลักเกณฑ์การคิดคำนวณแตกต่างจากค่าชดเชย และถือไม่ได้ว่าเป็นการจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4889/2532

โจทก์มีอายุงานครบ 7 ปี ออกจากงานเนื่องจากจำเลยเลิกจ้างเพราะต้องการลดคน สิทธิของโจทก์ที่จะได้รับเงินสมทบส่วนของจำเลยนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยกองทุนเงินสะสมซึ่งมีความว่า“ส่วนที่จะได้รับจากบริษัท พนักงานที่เป็นสมาชิกถ้าลาออกจากการก่อนเกษียณอายุหากมีอายุงาน 2 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสะสมของตนคืนพร้อมดอกเบี้ยและเงินสมทบจากบริษัทพร้อมดอกเบี้ยตามสัดส่วน ดังนี้ ฯลฯ อายุงานครบ 7 ปี ส่วนที่บริษัทสมทบ 70 เปอร์เซ็นต์..... ทั้งนี้ไม่รวมถึงพนักงานที่ต้องการออกจากงานเนื่องจากการลดคน ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต บริษัทอาจสมทบให้เต็ม 100 เปอร์เซ็นต์ โดยไม่นำอายุงานมาใช้เป็นเงื่อนไข” ตามที่กำหนดไว้ในวรรคสุดท้ายของระเบียบที่ว่า บริษัทอาจสมทบให้เต็ม 100 เปอร์เซ็นต์โดยไม่นำอายุงานมาใช้เป็นเงื่อนไขนั้น เป็นข้อบังคับที่กำหนดเป็นการให้ดุลพินิจของบริษัทจำเลยที่จะจ่ายเงินสมทบเต็ม 100 เปอร์เซ็นต์หรือไม่ก็ได้โดยไม่ต้องพิจารณาเรื่องอายุงาน ถ้าเป็นการออกจากงานเนื่องจากกรณีตามที่กำหนดไว้คือ การลดคน ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต เพราะคำว่า “อาจสมทบให้” นั้น ไม่อาจจะแปลไปในทางที่เป็นผลบังคับฝ่ายที่ปฏิบัติให้ต้องปฏิบัติเป็นการแน่นอน สิทธิของโจทก์ที่จะได้เงินสมทบจากจำเลยตามระเบียบดังกล่าวจึงมีเพียง 70 เปอร์เซ็นต์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4961/2532

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 บัญญัติไว้มีความหมายว่า สถานประกอบกิจการใดเมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

เดิมจำเลยประกาศใช้บังคับระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 67 ว่าด้วยเงินทุนเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสิน ต่อมาจำเลยได้ประกาศใช้บังคับระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 202 ว่าด้วยเงินทุนเลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสิน (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 9) ระเบียบการฉบับใหม่มีผลแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบการฉบับเดิมเกี่ยวกับเงินทุนเลี้ยงชีพโดยเพิ่มเงื่อนไขที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพมากขึ้นกว่าเดิมอีก 2 ข้อ ให้มีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างใหม่ที่เข้าทำงานภายหลังจากได้ประกาศใช้ระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 202 แล้ว ส่วนลูกจ้างเดิมคงบังคับตามระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 67 ในกรณีเช่นนี้ระเบียบการธนาคาร ฉบับที่ 202 จะฝ่าฝืนมาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อเมื่อระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 67 ที่ถูกแก้ไขเพิ่มเติมนั้น เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เมื่อระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 67 เป็นระเบียบที่จำเลยประกาศใช้บังคับขึ้นเอง ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง แม้โจทก์จำเลยจะเคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง กำหนดให้ข้อบังคับ ระเบียบการ และคำสั่งของจำเลยเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ไม่ทำให้ระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 67 ซึ่งไม่ได้เกิดจากการข้อเรียกร้องกลายเป็น

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องไปได้ การที่
จำเลยประกาศใช้ระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 202 จึงไม่เป็นการฝ่าฝืน
มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

จำเลยบังคับใช้ระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 202 ว่าด้วยเงินทุน
เลี้ยงชีพของพนักงานธนาคารออมสิน (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 9) เฉพาะ
พนักงานใหม่ที่เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2527 เท่านั้น ลูกจ้างที่เข้า
ทำงานกับจำเลยหลังวันที่ 1 สิงหาคม 2527 ก็ได้ทำสัญญาจ้างกับจำเลยยินยอม
ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับซึ่งคณะกรรมการธนาคารออมสินหรือ
ผู้อำนวยการธนาคารออมสินได้กำหนดวางไว้แล้ว ขณะนั้นระเบียบการ
ธนาคารออมสิน ฉบับที่ 202 มีผลใช้บังคับอยู่ก่อนแล้ว ระเบียบการธนาคาร
ออมสิน ฉบับที่ 202 จึงชอบด้วยกฎหมาย

หมายเหตุ

เดิมมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1707/2527 และ 3836/2527 วินิจฉัยไว้

ต่อมามีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4208/2530 ได้วินิจฉัยว่า “มาตรา 20 แห่ง
พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกรณีต่อเนื่องจากมาตรา 19 ซึ่งเป็นเรื่อง
ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากข้อเรียกร้อง โดยให้มีผลผูกพัน
นายจ้างกับลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการ
เลือกผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้องนั้น และผลผูกพันนี้หมายถึงผล
ผูกพันในฐานะเป็นคู่สัญญาและผลผูกพันที่จะได้รับประโยชน์หรือเสีย
ประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ฝ่ายใดจะปฏิเสธไม่ยอม
ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นมิได้ ข้อตกลงนี้จึงมีผลผูกพันระหว่างนายจ้างและ
ลูกจ้างในขณะที่ข้อตกลงดังกล่าวเกิดขึ้นและมีผลใช้บังคับเท่านั้น ความใน
มาตรา 20 จึงเป็นเรื่องห้ามนายจ้างมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างเป็นราย
คน โดยชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเฉพาะลูกจ้างที่ถูกผูกพัน

กันอยู่โดยผลของมาตรา 19 เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าเท่านั้น เมื่อระเบียบที่ 28/2522 ของจำเลยเป็นระเบียบที่จำเลยประกาศขึ้นใช้บังคับเอง มิได้เกิดจากข้อเรียกร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แม้จะถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 10 แต่ก็มีใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากข้อเรียกร้อง จึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 19 และมาตรา 20 นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะทำสัญญาจ้างแรงงานกันให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบที่ 28/2522 ได้”

ข้อสังเกต

เห็นว่าคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4961/2532 ที่หมายเหตุนี้ได้กลับหลักคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1707/2527 และ 3836/2527 แล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5017 – 5022/2532

ตามบันทึกที่จำเลยมีถึงพนักงานของจำเลยทุกคนมีข้อความว่า“เพื่อความมั่นคง และมั่นใจในการร่วมงาน ทางสถานพยาบาลขอเรียกเก็บเงินประกันจำนวน 3,000 บาท ซึ่งเงินประกันจำนวนนี้จะเก็บเป็นเงินกองกลางไว้ พนักงานสามารถยืมเงินได้ในวงเงินไม่เกิน 2,000 บาท และจะจ่ายคืนให้เมื่อทำงานครบปีแล้วมีความจำเป็นขอลาออกภายในระยะเวลา 10 วันหลังยื่นใบลาออก จึงออกหนังสือเวียนนี้ให้พนักงานรับทราบ พร้อมทั้งเซ็นชื่อรับทราบด้วย” โจทก์ที่ 3 ถึงที่ 6 ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยได้รับทราบบันทึกดังกล่าวพร้อมกับได้จ่ายเงินคนละ 3,000 บาท เป็นประกันให้แก่จำเลย แสดงว่าโจทก์ที่ 3 ถึงที่ 6 ได้ตกลงในเรื่องการเรียกเก็บเงินประกันตามบันทึกดังกล่าว และไม่ปรากฏว่า โจทก์ที่ 3 ถึงที่ 6 กับจำเลยเคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก่อนแต่อย่างใด ข้อตกลงตามบันทึกดังกล่าวจึงหาขัดต่อ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ไม่

รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ.2532 – 2542)

และมีผลผูกพันใช้บังคับระหว่างโจทก์ที่ 3 ถึงที่ 6 กับจำเลย แต่ข้อตกลงตาม
บันทึกดังกล่าวไม่มีข้อความใดให้สิทธิแก่จำเลยในการริบเงินประกันแต่อย่าง
ใด ฉะนั้น เมื่อโจทก์ที่ 3 ถึงที่ 6 ลาออกจากงานโดยได้รับอนุมัติจากจำเลย
แล้ว จำเลยจึงหาไม่มีสิทธิที่จะริบเงินประกันดังกล่าวไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2533

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 96/2533

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 บัญญัติว่า ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาด มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้อง กับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวจะได้กระทำผิดข้อใดข้อหนึ่งตาม อนุมาตรา (1) ถึงอนุมาตรา (5) เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่า อ.ยังไม่พ้นจากการ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ที่โจทก์เลิกจ้าง อ.ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพ แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้างมีผลใช้บังคับ และไม่ปรากฏว่า อ.ได้กระทำผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตาม บทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 172/2533

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างลาภิจ ลาป่วย เป็นจำนวนมาก มิใช่ เหตุจำเป็นนอกเหนือจากข้อยกเว้น 5 ประการ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 การที่ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ขาดสมรรถภาพในการทำงานเพราะลาภิจ ลาป่วย หรือขาดงานบ่อยๆ นั้น นายจ้างจะต้องหาวิธีปรับปรุงแก้ไขด้วยหลักการบริหารงานบุคคลหรือ ตักเตือนให้ถูกต้องตามกฎหมายก่อน หากก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้างที่จะเลิกจ้าง ลูกจ้างนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา

123 (1) ถึง (5)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 228/2533

การจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์เป็นการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ
ทอผ้าว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ พ.ศ. 2521 ค่าครองชีพที่จ่ายให้แก่โจทก์จะ
เป็นเงินเดือน หรือค่าจ้าง ที่ต้องนำมารวมเป็นฐานในการคำนวณเงินบำเหน็จ
หรือไม่ ย่อมเป็นไปตามข้อบังคับดังกล่าวอันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้างระหว่างโจทก์กับจำเลย ซึ่งตามข้อบังคับองค์การทอผ้าว่าด้วยกองทุน
บำเหน็จ พ.ศ.2521 ข้อ 3.3 และ 3.4 ระบุไว้ว่า คำว่า “เงินเดือน” หรือ “ค่าจ้าง”
หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่พนักงานเป็นรายเดือน หรือรายวันเพื่อตอบแทน
การทำงานของพนักงาน รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ แต่ไม่รวมเงิน
ตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง เบี้ยกรรมการ หรือ
ประโยชน์อื่น เมื่อจ่ายค่าครองชีพให้โจทก์เป็นประจำทุกเดือนมี
จำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือน เห็นได้ว่า ค่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่ง
ของค่าจ้างที่จ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนการทำงาน จึงเป็นเงินเดือน
หรือค่าจ้างตามข้อบังคับของจำเลยดังกล่าว อันต้องนำมารวมเป็นฐานในการ
คำนวณเงินบำเหน็จเพื่อจ่ายให้โจทก์ด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 766/2533

ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของโรงงานฉบับเก่าที่ว่า “ลูกจ้างต้องไม่
เสพสิ่งมีนเมา.....ภายในบริเวณที่ทำงาน.....” กับความที่ระบุใน
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ที่ว่า “พนักงานต้องไม่เสพสุรา.....หรือ
อยู่ในอาการมีนเมาภายในบริเวณบริษัท หรือขณะปฏิบัติหน้าที่” นั้น เห็นได้
ว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนนี้ทั้งฉบับเก่าและฉบับใหม่มีความ
ประสงค์เป็นอย่างเดียวกันในอันที่จะป้องกันความเสียหายและอันตรายที่จะ
เกิดขึ้น มิได้เป็นเรื่องที่หนักหนากว่าข้อห้ามที่มีอยู่เดิม ข้อบังคับเกี่ยวกับการ

ทำงานฉบับใหม่จึงมีข้อที่กำหนดยกขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างจะต้องมีภาระหน้าที่หรือ
ข้อพึงปฏิบัติในการทำงานมากกว่าที่มีอยู่เดิม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
ฉบับใหม่เฉพาะในส่วนนี้โดยทั่วไปแล้วเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ผู้ร้องซึ่งเป็น
นายจ้างจึงมีอำนาจที่จะออกข้อบังคับในส่วนนี้ได้ตามประกาศ

กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 68 (6) ระเบียบข้อบังคับ
ของผู้ร้องในส่วนนี้เป็นการออกที่ชอบด้วย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 20 แล้ว ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้าน
ตามที่ขอเป็นการชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 768/2533

เดิมโจทก์มีคำสั่งให้ลูกจ้างกะเช้าหยุดรับประทานอาหารตั้งแต่เวลา
09.00 - 10.30 น. โดยไม่ได้กำหนดว่าลูกจ้างคนใดจะต้องหยุดรับประทานอาหาร
ในเวลาที่ใด ต่อมาโจทก์ได้กำหนดเวลารับประทานอาหารแก่ลูกจ้างเป็น
กลุ่ม กลุ่มละ 30 นาที และกำหนดให้ ต. รับประทานอาหารเมื่อเวลา 10.00 น.
ดังนี้ การกำหนดเวลารับประทานอาหารที่แน่นอนต่อลูกจ้าง โจทก์ได้กำหนด
ตามเวลาในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม โจทก์ไม่ได้ยกเลิกหรือ
เปลี่ยนแปลงเวลาใหม่ แต่ได้กำหนดเวลาสำหรับลูกจ้างแต่ละคนให้แน่นอน
เพื่อเป็นระเบียบในการทำงาน โจทก์ในฐานะนายจ้างซึ่งเป็นผู้มีอำนาจบังคับ
บัญชา ย่อมออกคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติตามได้ ถือว่าเป็นอำนาจในการบริหาร
หาใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะต้องมีการแจ้งข้อ
เรียกร้องตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 ไม่

กรณีจะต้องบังคับตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123
หรือไม่ ไม่ได้พิจารณาเฉพาะคำสั่งหรือข้อบังคับที่ลูกจ้างฝ่าฝืนเท่านั้น แต่
จะต้องพิจารณาว่าในสถานประกอบกิจการนั้นได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องใช้บังคับอยู่หรือไม่ด้วย

บทบัญญัติมาตรา 41 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หาได้จำกัดว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีคำสั่งได้เพียงอย่างเดียวหนึ่งเท่านั้น เพราะข้อความตอนท้ายบัญญัติให้อำนาจแก่คณะกรรมการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามสมควร คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน พร้อมทั้งชดเชยค่าเสียหายด้วยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 984/2533

ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ปี พ.ศ. 2524) ข้อ 15 วรรคหนึ่ง กำหนดไว้ว่า ธนาคารตกลงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบการ ฉบับที่ 123 ว่าด้วยวินัยของพนักงานฯ และระเบียบการ ฉบับที่ 122 ว่าด้วยการพักงานและเงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน ในส่วนที่ขัดแย้งหรือมิได้กำหนดไว้ในระเบียบการฯ ดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในข้อ 15.1, 15.2 และ 15.3 ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ปี พ.ศ. 2524) ข้อ 15.3 จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 123 ซึ่งจำเลยถือเป็นหลักเกณฑ์ในการลงโทษโจทก์ การวินิจฉัยว่าโจทก์มีสิทธิกลับเข้าทำงานตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ปี พ.ศ. 2524) ข้อ 15.3 หรือไม่ จึงต้องพิจารณาพร้อมกันไปกับระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 123 หาใช่วินิจฉัยเฉพาะแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง(ปี พ.ศ.2524) ไม่ เมื่อพิจารณาประกอบกันแล้วตามระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 123 ได้กำหนดเรื่องเกี่ยวกับการกลับเข้าทำงานของพนักงานที่ถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ในข้อ 20 ดังนี้ “ข้อ 20 พนักงานผู้ใดถูกฟ้องคดีอาญาหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่กำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

หรือมีกรณีต้องหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถึงถูกตั้งกรรมการเพื่อ
สอบสวน ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าจะให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างพิจารณา
หรือสอบสวนจะเป็นการเสียหาย ผู้อำนวยการจะสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนก็
ได้แล้วแจ้งให้คณะกรรมการทราบ เมื่อภายหลังปรากฏว่าศาลพิพากษาว่า
มีความผิดคดีถึงที่สุด หรือการสอบสวนพิจารณาได้ความว่ากระทำผิดที่จะต้อง
ลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ก็ให้เปลี่ยนแปลงคำสั่งตรงตามระเบียบ
การ แต่ถ้าปรากฏว่าไม่มีมลทินหรือมัวหมองให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับ
เข้าปฏิบัติงาน ในการที่สั่งให้กลับเข้าปฏิบัติงานกรณีเกี่ยวกับเงินเดือน ให้ผู้
นั้นมีสิทธิได้รับเงินเดือนในระหว่างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเสมือนว่าผู้
นั้นถูกสั่งให้พักงาน”

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง(ปี พ.ศ.2524) ข้อ 15.3 เป็นข้อแก้ไข
เพิ่มเติมระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 123 ข้อ 20 ในรายละเอียดเกี่ยวกับ
การกลับเข้าปฏิบัติงานของพนักงานว่า ต้องให้ทำตามตำแหน่ง หน้าที่ ไม่ต่ำ
กว่าเดิม จะเห็นได้ว่า ระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 123 ข้อ 20 เป็น
หลักปฏิบัติเฉพาะในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าถ้าพนักงานที่ถูกดำเนิน
คดีอาญาหรือกระทำผิดวินัยร้ายแรงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างการพิจารณา หรือ
สอบสวน จะเกิดความเสียหาย ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ออกจากงานไว้
ก่อน แล้วจึงจะมีคำสั่งในภายหลัง ถ้าศาลพิพากษาว่ามีความผิดคดีถึงที่สุด
หรือการสอบสวนพิจารณาได้ว่ากระทำผิดที่จะต้องลงโทษหรือไล่ออก ปลด
ออก หรือให้ออก ก็ให้เปลี่ยนแปลงคำสั่งตามระเบียบการนั้น ถ้าปรากฏว่าไม่
มีมลทินมัวหมองจึงจะสั่งรับกลับเข้าทำงานดังนั้น คำสั่งที่อาจจะเปลี่ยนแปลง
รับพนักงานที่ถูกสอบสวนเพราะกระทำผิดวินัยกลับเข้าทำงานนั้นจะต้องอยู่
ในระหว่างที่พนักงานผู้นั้นถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ซึ่งเป็นการสั่งให้
ออกจากงานชั่วคราว แต่คดีนี้ฟังได้ว่า เดิมจำเลยได้มีคำสั่งที่ ท.3 - 11/2530 สั่ง

ให้โจทก์ออกจากงานไว้ก่อน ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2530 เป็นต้นไป ต่อมาภายหลังการสอบสวนจำเลยได้มีคำสั่งไล่โจทก์ออกจากงานตามคำสั่งที่ พ.4 - 10/2532 สั่ง ณ วันที่ 24 เมษายน 2532 คำสั่งดังกล่าวของจำเลยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 123 ข้อ 20 คือ เมื่อสอบสวนแล้วได้ความว่าโจทก์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จำเลยก็ได้เปลี่ยนแปลงคำสั่งจากให้ “ออกจากงานเสียก่อน” เป็น “ไล่ออกจากงาน” อันเป็นคำสั่งขั้นตอนสุดท้ายที่ทำให้การลงโทษโจทก์เสร็จเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2532 พนักงานอัยการจังหวัดกาฬสินธุ์จึงมีหนังสือแจ้งคำสั่งไม่ฟ้องโจทก์ไปยังหัวหน้าพนักงานสอบสวน กองปราบปราม ดังนั้น แม้พนักงานอัยการมีคำสั่งไม่ฟ้องโจทก์ในคดีอาญา แต่ได้สั่งภายหลังที่จำเลยได้มีคำสั่งลงโทษโจทก์ทางวินัยไปแล้ว มิใช่อยู่ในระหว่างสั่งให้โจทก์ออกจากงานไว้ก่อนตามเงื่อนไขในระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 123 ข้อ 20 โจทก์จึงไม่มีสิทธิอ้างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง(ปี พ.ศ.2524) มาบังคับให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงาน และคำสั่งไม่ฟ้องของพนักงานอัยการก็ไม่ลบเลือนความผิดวินัยที่จำเลยได้สั่งลงโทษไปแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิกลับเข้าทำงานและไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนตามฟ้อง คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1124/2533

ตามระเบียบการจ่ายบำเหน็จแก่พนักงานยาสูบ พ.ศ. 2500 ได้กำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินบำเหน็จแก่พนักงานไว้ว่า พนักงานยาสูบมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อถึงแก่กรรม และการถึงแก่กรรมนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามระเบียบดังกล่าวไม่ได้กำหนดว่าพนักงานที่ถึงแก่กรรมและไม่มีสิทธิได้รับ ได้รับบำเหน็จจะต้องเป็นการถึงแก่กรรมเพราะถูกบุคคลอื่นฆ่าตายเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ดังนั้น ไม่ว่าพนักงานจะถึงแก่กรรมเพราะเหตุใดก็ตาม ถ้าเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงแล้ว

ก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบนี้ การที่ ท. ใช้อาวุธปืนยิง ย. ในที่ทำงานและในเวลาทำงานล่วงเวลาของโรงงานยาสูบผู้เป็นนายจ้าง ถือได้ว่าเป็นการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง ในเวลาต่อเนื่องกันหลังจากประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง ท. ได้ใช้อาวุธปืนยิงตัวเองจนถึงแก่ความตาย การฆ่าตัวตายของ ท. ก็เพื่อหนีความรับผิดชอบจากการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงนั่นเอง การถึงแก่กรรมของ ท. จึงเนื่องจากการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงตามระเบียบดังกล่าว โจทก์ซึ่งเป็นทายาทของ ท. จึงไม่มีสิทธิรับเงินบำเหน็จ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1143/2533

ข้อบังคับเกี่ยวกับการลงโทษของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกำหนดว่า เมื่อพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่โทษยังไม่ถึงต้องถูกไล่ออกหรือถึงต้องถูกไล่ออกแต่มีเหตุผลอื่นอันสมควรลดหย่อนก็ให้ลงโทษปลดออกได้ ดังนี้ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างนำรถของจำเลยไปปีกลาและยกหม้อแปลงขึ้นคานให้แก่ผู้รับเหมา ซึ่งเป็นการกระทำความผิดระเบียบและมีโทษถึงไล่ออก การที่จำเลยลงโทษโจทก์โดยการปลดออก จึงชอบด้วยระเบียบดังกล่าว ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1326/2533

ตามข้อบังคับของจำเลยกำหนดให้อำนาจผู้จัดการสาขาเป็นผู้อนุมัติให้พนักงานทำงานล่วงเวลาได้ การที่ผู้ช่วยผู้จัดการสาขามีคำสั่งให้โจทก์ไปทำงานล่วงเวลาในวันที่ผู้จัดการสาขาไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ถือว่าผู้ช่วยผู้จัดการสาขาสั่งในฐานะผู้จัดการสาขา เมื่อข้อบังคับของจำเลยมิได้กำหนดอำนาจผู้ช่วยผู้จัดการสาขาว่า ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาทำการแทนผู้จัดการสาขาจะสั่งการเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาไม่ได้ หรือจะต้องได้รับมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนจึงจะสั่งได้ ดังนี้ ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาทำการแทนผู้จัดการสาขา จึงมีอำนาจสั่งให้โจทก์ไปทำงานล่วงเวลาได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1427/2533

ระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสไม่ปรากฏว่า มีระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ศาลแรงงานกลางรับฟังคำเบิกความของพยานโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานของจำเลยว่า จำเลยมีระเบียบว่าจะจ่ายให้แก่พนักงานที่ทำงานจนถึงสิ้นเดือนธันวาคมของแต่ละปี และพนักงานคนนั้นต้องมีสภาพเป็นลูกจ้างอยู่จนถึงวันที่มีการจ่ายเงินโบนัส โจทก์ได้ลาออกก่อนสิ้นเดือนธันวาคม ดังนั้นในวันที่มีการจ่ายเงินโบนัสเมื่อสิ้นเดือนธันวาคม โจทก์หมดสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1868/2533

ตามข้อบังคับสหภาพแรงงานเนชั่นแนลไทย พ.ศ.2531 ข้อ 5 กำหนดไว้ว่า “สมาชิกสหภาพแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ 1. เป็นลูกจ้างประจำของบริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด หรือลูกจ้างประจำของบริษัท ซึ่งทำกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า 2. มีอายุไม่ต่ำกว่า 17 ปี บริบูรณ์ 3. ต้องไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่น” โจทก์ถูกบริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด ผู้เป็นนายจ้างเลิกจ้างเสียแล้วตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2533 ขณะที่โจทก์ฟ้องคดีนี้โจทก์ก็ยังไม่ได้ทำงานเป็นลูกจ้างของใคร โจทก์ได้นำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2533 ดังนี้ ในขณะที่โจทก์ยื่นฟ้องคดีนี้ โจทก์ไม่มีคุณสมบัติที่จะเป็นสมาชิกของจำเลยได้แล้ว โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องขอให้ศาลพิพากษาว่า มติที่ปลดโจทก์ออกจากสมาชิกเป็นโมฆะ เพราะโจทก์ไม่มีสิทธิกลับเข้าเป็นสมาชิกของจำเลยอีกแล้ว

อุทธรณ์ของโจทก์ที่ว่า ถ้าโจทก์ฟ้องบริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด และศาลพิพากษาให้รับโจทก์เข้าทำงานแล้ว โจทก์ก็มีสิทธิเป็นสมาชิกของจำเลยได้ทันทีนั้น ข้ออ้างดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงที่ยังไม่เกิดขึ้น โจทก์จะกล่าวอ้างมาเป็นเหตุฟ้องคดีนี้หาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2216/2533

ระเบียบข้อบังคับของบริษัท ดุสิตธานี จำกัด ข้อ 8 ซึ่งว่าด้วยระเบียบการลงโทษความผิดทางวินัย ได้ระบุไว้ว่า “ ในกรณีที่พนักงานกระทำความผิดทุจริต หรือฝ่าฝืนระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับของโรงแรมฯ โรงแรมฯ จะถือมาตรการลงโทษซึ่งได้วางไว้เป็นมาตรฐานดังต่อไปนี้มาตรการใดมาตรการหนึ่งก็ได้ โดยพิจารณาความหนักเบาของความผิดทางวินัยของพนักงานแต่ละกรณี 1. ตักเตือนด้วยวาจา 2. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร(ทำทัณฑ์บน) 3. ให้พนักงานชั่วคราว โดยไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น 4. เลิกจ้าง(โดยไม่จ่ายค่าชดเชย)” ตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวเห็นได้ว่า การให้พนักงานที่เป็นการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานจะต้องเป็นการให้พนักงานชั่วคราวโดยไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น คดีนี้ ก่อนที่จำเลยจะเลิกจ้างนั้น จำเลยได้สั่งพนักงานโจทก์เป็นเวลา 7 วัน เพื่อการสอบสวน และจำเลยได้จ่ายค่าจ้างให้โจทก์ตามปกติ ดังนั้น การที่จำเลยสั่งให้โจทก์พนักงานในกรณีดังกล่าว จึงไม่ถือว่าเป็นการลงโทษในความผิดที่โจทก์ได้กระทำไปแล้ว และการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นการลงโทษซ้ำซ้อนในความผิดเดียวกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2297/2533

ระเบียบการธนาคารจำเลย ฉบับที่ 67 ระบุว่า “จำเลยไม่ต้องจ่ายเงินทุนเลี้ยงชีพประเภทสองแก่พนักงาน เฉพาะกรณีตามที่ระบุไว้ในข้อ 11 คือ (1) มีเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี (2) ออกจากงานเพราะกระทำการทุจริตในหน้าที่ หรือเพราะกระทำการประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ธนาคารจำเลยต้องเสียหาย หรือเพราะเกียจคร้าน ไม่ตั้งใจปฏิบัติงานและคณะกรรมการของธนาคารจำเลยเห็นว่า ไม่สมควรจ่ายเงินทุนเลี้ยงชีพประเภทสองให้ (3) ออกจากงานเพราะต้องคำพิพากษาให้จำคุก เว้นแต่ความผิดฐานลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท” เมื่อโจทก์ทำงานกับจำเลยเกิน 5 ปีแล้ว แม้โจทก์จะถูกจำเลย

ไล่ออกจากตำแหน่งเนื่องจากโจทก์ขาดงานละทิ้งหน้าที่เกิน 15 วัน เป็นการ
เกียจคร้านไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน แต่คณะกรรมการธนาคารจำเลยก็ไม่เคยมี
ความเห็นว่าจะไม่สมควรจ่ายเงินดังกล่าวแก่โจทก์ ดังนี้ โจทก์จึงไม่ต้องด้วยข้อ
ห้ามที่จะไม่มีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพประเภทสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2325/2533

แม้งานเดิมที่โจทก์ทั้งสามทำอยู่กับจำเลยจะยุบเลิกไปแล้วก็ตาม แต่
ข้อเท็จจริงได้ความว่า จำเลยยังมีงานอื่นๆ อีกหลายแผนกที่สามารถจัดให้
โจทก์ทั้งสามเข้าปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม และลูกจ้างของจำเลยส่วน
ใหญ่ก็ได้ยินยอมพร้อมใจไปทำงานที่บริษัท ซ. ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของ
จำเลยอยู่แล้ว จำเลยจึงไม่มีเหตุอันจำเป็นหรือเหตุอันควรที่จะต้องเลิกจ้าง
โจทก์ทั้งสาม เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามโดยไม่มีเหตุอันจำเป็นหรือเหตุ
อันควร จึงเป็น

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2329/2533

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 (3) ที่ให้นายจ้าง
เลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ในกรณี
ที่ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย โดยนายจ้าง
ได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้วนั้น หนังสือตักเตือนดังกล่าวจะมีอยู่
ก่อนหรือภายหลังจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับก็ได้ เมื่อ
ปรากฏว่าก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ นายจ้างเคย
ตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือมาแล้ว และลูกจ้างได้มากระทำผิดซ้ำคำตักเตือน
เป็นหนังสือภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอีก นายจ้างย่อม
เลิกจ้างลูกจ้างได้ตามบทกฎหมายดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2412 - 2413/2533

จำเลยได้ออกระเบียบการจ่ายเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานและ
คนงาน พ.ศ. 2531 ยกเลิกระเบียบว่าด้วยการจ่ายโบนัสสำหรับกรรมการและ
พนักงาน พ.ศ. 2519 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2531 โจทก์แต่ละคนได้ลาออก
จากการเป็นลูกจ้างของจำเลยก่อนวันที่ 31 สิงหาคม 2531 ซึ่งเป็นการลาออก
ก่อนที่จำเลยจะออกระเบียบดังกล่าว ระเบียบการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
สำหรับพนักงานและคนงาน พ.ศ. 2531 จึงไม่มีผลใช้บังคับกับโจทก์ ที่จำเลย
อ้างระเบียบดังกล่าวมาตัดสิทธิโจทก์มิให้รับเงินโบนัสประจำปี 2531 จึงไม่
อาจรับฟังได้ โจทก์มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายโบนัส
สำหรับกรรมการและพนักงาน พ.ศ. 2519 ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะที่โจทก์แต่ละ
คนลาออก

ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายโบนัสสำหรับกรรมการและพนักงาน
คนงาน พ.ศ. 2519 หมวด 1 บททั่วไป ข้อ 2 กำหนดไว้ว่า "ให้ยกเลิกระเบียบ
ว่าด้วยการจ่ายโบนัสสำหรับกรรมการและพนักงาน พ.ศ. 2506 กับระเบียบว่า
ด้วยการจ่ายโบนัสสำหรับกรรมการและพนักงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2518 และให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่การจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีการเงิน
สิ้นสุด ณ วันที่ 30 กันยายน 2518 เป็นต้นไป" นั้น เป็นเรื่องที่กำหนดให้ใช้
ระเบียบว่าด้วยการจ่ายโบนัสสำหรับกรรมการและพนักงานคนงาน พ.ศ. 2519
แทน โดยกำหนดให้ใช้ตั้งแต่การจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีการเงินสิ้นสุด ณ
วันที่ 30 กันยายน 2518 เป็นต้นไป ซึ่งเป็นกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นของการ
ใช้ระเบียบฉบับใหม่นี้เท่านั้น กรณีหาใช่เป็นข้อที่กำหนดการจ่ายโบนัส
ให้แก่ลูกจ้างของจำเลยว่า ถ้าลูกจ้างลาออกจากงานก่อนเดือนกันยายนแล้ว
ลูกจ้างผู้ลาออกนั้นจะไม่มีสิทธิรับเงินโบนัสดังข้ออุทธรณ์ของจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2442/2533

โจทก์เป็นพนักงานของจำเลยตำแหน่งพนักงานผู้ช่วยบริหาร อัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนี้เป็นแบบกำหนดขั้นต่ำสุดและสูงสุดไม่มีขั้นวิง การขึ้นเงินเดือนประจำปีขึ้นเป็นร้อยละภายในอัตราดังกล่าวอย่างไม่มีข้อจำกัด เดิมตำแหน่งของโจทก์กำหนดเงินเดือนต่ำสุด 7,500 บาท และสูงสุด 18,860 บาท และในปี 2531 โจทก์ได้รับเงินเดือน 14,789 บาท ต่อมาในวันที่ 1 มกราคม 2532 โจทก์ได้ขึ้นเงินเดือนเป็น 15,824 บาท โจทก์เป็นสมาชิก สหภาพแรงงานธนาคารสหมาลาโย ซึ่งได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย เมื่อตกลงกันไม่ได้สหภาพแรงงานฯ ได้ใช้สิทธินัดหยุดงาน รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทยได้ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2532 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ชี้ขาดตามข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย ซึ่งตาม คำชี้ขาด ข้อ 1 ระบุว่า “จำเลยจะพิจารณาปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้ พนักงานทุกคนโดยให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2532 เป็นต้นไป ในการนี้จำเลยรับรองว่าการพิจารณาปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนจะเป็นไป ด้วยเหตุผลและความเป็นธรรม” ต่อมาวันที่ 4 พฤษภาคม 2532 จำเลยได้ ประกาศใช้โครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่โดยให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2532 สำหรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งของโจทก์ปรับ จากเดิมเป็นขั้นต่ำสุด 8,300 บาท และสูงสุด 20,250 บาท เนื่องจากเงินเดือน ที่โจทก์ได้รับอยู่จำนวน 15,824 บาท ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำสุดของโครงสร้างอัตรา เงินเดือนใหม่ดังกล่าว โจทก์จึงไม่ได้รับเงินเดือนเพิ่มอีก ดังนี้ คำชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในข้อดังกล่าวเป็นเรื่องที่ให้อำนาจพิจารณาปรับ โครงสร้างอัตราเงินเดือนให้พนักงาน โดยให้การพิจารณาปรับโครงสร้างอัตรา เงินเดือนเป็นไป ด้วยเหตุผลและความเป็นธรรมมิใช่เป็นการเพิ่มหรือปรับ

เงินเดือนของพนักงานแต่ละคนที่ได้รับอยู่แต่เดิมให้สูงขึ้นโดยเฉพาะ คำชี้
ขาดดังกล่าวมิได้กำหนดว่าให้ปรับอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งของโจทก์ที่
ได้รับอยู่เดิมให้เพิ่มหรือสูงขึ้นแต่อย่างใด จำเลยปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน
ตามตำแหน่งของโจทก์ โดยกำหนดอัตราเงินเดือนจากเดิมเป็นขั้นต่ำสุด 8,300
บาท และขั้นสูงสุด 20,250 บาท มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2532 ซึ่ง
ขณะนั้นโจทก์ได้รับเงินเดือนอยู่แต่เดิมเป็นเงิน 15,824 บาท อันเป็นจำนวนไม่
ต่ำกว่าขั้นต่ำสุดตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ โจทก์อาจได้รับการ
พิจารณาให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นต่อไปจนถึงเงินเดือนขั้นสูงสุดจากผลการ
ปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ จึงถือได้ว่าการปรับโครงสร้างอัตรา
เงินเดือนของจำเลยโดยไม่ปรับเงินเดือนของโจทก์ที่ได้รับอยู่เดิมให้สูงขึ้น
ดังกล่าว เป็นการชอบด้วยคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งขาด
ตามข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับจำเลยแล้ว กรณีไม่เป็นการฝ่าฝืนคำชี้
ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่อย่างใด โจทก์จึงไม่อาจขอให้
จำเลยปรับเงินเดือนและจ่ายดอกเบี้ยให้โจทก์ได้ตามฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2514/2533

ข้อบังคับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 31 ว่าด้วย
กองทุนสงเคราะห์ พ.ศ.2519 กำหนดให้จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้าง
ออกจากการเพราะเกษียณอายุ ถูกเลิกจ้าง หรือลาออก หรือตาย เป็นการ
จ่ายเงินสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการ
ทำงาน ตรงกับความหมายของสภาพการจ้างตามที่บัญญัติไว้ใน
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 จำเลยได้ใช้บังคับกับ
พนักงานตลอดมา จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการ
แจ้งข้อเรียกร้องระหว่างจำเลยกับลูกจ้าง หากจำเลยประสงค์จะแก้ไข
เปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกข้อบังคับนี้ในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจำเลยจะต้อง

ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน หรือมิฉะนั้นจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13 จนมีการเจรจาตกลงกัน หรือหาก ไม่สามารถตกลงกันได้ก็ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนของ พระราชบัญญัติดังกล่าวต่อไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2541/2533

จำเลยตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 6 ว่า “ให้จัดตั้งการนิคมอุตสาหกรรม ขึ้น.....มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) การจัดให้ได้มาซึ่งที่ดินที่เหมาะสมเพื่อการ จัดตั้ง หรือขยายนิคมอุตสาหกรรม หรือเพื่อดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์..... (3) การให้เช่า ให้เช่าซื้อ การขายอสังหาริมทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ ในนิคม อุตสาหกรรม หรือเพื่อประโยชน์แก่กิจการของนิคมอุตสาหกรรม โดยตรง (4) การดำเนินธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวข้องกับกิจการอันอยู่ใน วัตถุประสงค์ (5) การร่วมดำเนินงานกับบุคคลอื่นตามวัตถุประสงค์ใน (1) (2) หรือ (3) รวมทั้งการเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในหุ้นส่วนจำกัด หรือถือหุ้นในนิติบุคคลใดๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่อง กับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์.....”ตามวัตถุประสงค์ของจำเลยตามที่ ปราบกฏนั้น เห็นได้อยู่ในตัวว่าเป็นการแสวงกำไรในทางเศรษฐกิจ โดยมีต้อง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในทางเศรษฐศาสตร์มาให้ความเห็น เพราะ เป็นเรื่องของการแปลกฎหมาย ไม่ใช่ข้อเท็จจริง

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่ข้อบังคับการนิคมอุตสาหกรรม ฉบับ ที่ 31 ว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ พ.ศ.2519 ซึ่งเป็นฉบับเดิมใช้บังคับ ต่อมา จำเลยได้ปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ใหม่ โดยมีได้รับความ ยินยอมจากโจทก์ ตามข้อบังคับเดิมคือฉบับที่ 31 นั้น พนักงานหรือลูกจ้าง ของจำเลยที่พ้นจากตำแหน่งเพราะถูกเลิกจ้าง ลาออก หรือตาย ก็มีสิทธิได้รับ

เงินจากกองทุนสงเคราะห์และเงินจากกองทุนสงเคราะห์นี้มีใช้ค่าชดเชยเพราะมีหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายแตกต่างกันไปจากค่าชดเชย ดังนั้น ตามข้อบังคับเดิม นอกจากโจทก์จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน แล้ว โจทก์ยังมีสิทธิจะได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ด้วย โดยมีต้องนำค่าชดเชยมาหักจากเงินที่จะได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ตามข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ฉบับเดิม ส่วนข้อบังคับฉบับที่ 24 ที่จำเลยแก้ไขใหม่นั้นกำหนดว่า พนักงานที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่ค่าชดเชยที่มีสิทธิได้รับนั้นมีจำนวนต่ำกว่าเงินสงเคราะห์ก็จะจ่ายเพิ่มให้เท่าจำนวนที่ต่ำกว่านั้น ซึ่งหมายความว่าหากค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายมีจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับเงินสงเคราะห์ตามข้อบังคับนี้ ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เลย เห็นได้ว่าข้อบังคับฉบับที่ 24 ที่จำเลยแก้ไขใหม่นั้นทำให้สิทธิของโจทก์ที่มีอยู่ตามข้อบังคับเดิมลดลงไปด้วย เมื่อจำเลยแก้ไขโดยโจทก์มิได้ยินยอมด้วยจึงไม่มีผลผูกพันโจทก์ สิทธิของโจทก์ในเรื่องเงินกองทุนสงเคราะห์จึงต้องใช้บังคับตามข้อบังคับการนิคมอุตสาหกรรม ฉบับที่ 31 ว่าด้วย กองทุนสงเคราะห์ พ.ศ. 2519

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3016/2533

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 นั้น นายจ้างจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนเสมอจึงจะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ ทั้งนี้ไม่ว่ากรณีจะเป็นการเลิกจ้างจากเหตุใด การที่ต่อมาศาลแรงงานกลางอนุญาตให้เลิกจ้างในภายหลังและมีผลย้อนหลัง ไปถึงวันเลิกจ้างนั้น ไม่มีผลให้จำเลยพ้นผิด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3099/2533

คณะกรรมการสหภาพฯ ชุดเดิมครบวาระเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2529 และตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาค ก็มีให้มีข้อระบุ ให้คณะกรรมการสหภาพฯ ชุดเดิมที่ครบวาระรักษาการต่อไป คณะกรรมการสหภาพฯ ชุดเดิมจึงสิ้นสุดสภาพการเป็นกรรมการของสหภาพฯ ตั้งแต่วันครบวาระ คือวันที่ 10 ตุลาคม 2529 ไม่มีสิทธิที่จะลงมติปลดสมาชิกภาพของผู้แทนสมาชิก จำนวน 15 คนในวันที่ 17 มิถุนายน 2531 ผู้แทนสมาชิกจำนวน 15 คน จึงยังเป็นผู้แทนสมาชิกอยู่ตามเดิม และในวันประชุมใหญ่เมื่อวันที่ 2 - 3 กรกฎาคม 2531 คณะกรรมการสหภาพฯ ชุดเดิมที่จัดให้มีการประชุมใหญ่ไม่ยอมให้ผู้แทนสมาชิกจำนวน 15 คนดังกล่าวนี้เข้าร่วมประชุมใหญ่ด้วย จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับสหภาพแรงงานการประปาส่วนภูมิภาค ข้อ 32 ซึ่งระบุว่า “การประชุมใหญ่คือ การประชุมซึ่งผู้แทนสมาชิกทุกคนตามทะเบียนผู้แทนมีสิทธิเข้าร่วมประชุมได้” การประชุมใหญ่เมื่อวันที่ 2 - 3 กรกฎาคม 2531 จึงไม่ชอบด้วยข้อบังคับของสหภาพฯ การเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพฯ ในวันดังกล่าวจึงต้องเสียไปไม่มีผลใช้บังคับ คณะกรรมการสหภาพฯ ชุดที่ได้รับเลือกตั้งในวันดังกล่าวซึ่งมีนายสายัณห์ นพคุณ ได้รับเลือกตั้งด้วยนั้นจึงมิได้มีฐานะเป็นกรรมการของสหภาพฯ ฉะนั้นการที่คณะกรรมการชุดนี้ประชุมลงมติให้นายสายัณห์ นพคุณ เป็นผู้แทนโจทก์ฟ้องคดีนี้ จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอำนาจ ไม่มีผลทำให้สหภาพฯ โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้ได้ เมื่อโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องคดีจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ข้ออื่นของจำเลยที่ว่า คณะกรรมการสหภาพฯ ชุดที่มีจำเลยที่ 2 ถึงที่ 27 เป็นกรรมการซึ่งเลือกตั้งโดยที่ประชุมใหญ่เมื่อวันที่ 18 - 19 มิถุนายน 2531 นั้น จะชอบด้วยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของสหภาพฯ หรือไม่ต่อไป ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมาว่า โจทก์มีอำนาจฟ้องคดีนี้นั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3201 - 3205/2533

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างได้จะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อน เมื่อศาลมีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างแล้ว นายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้และเมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานให้เลิกจ้างได้แล้วก็ต้องมีคำสั่งเลิกจ้างอีกครั้งหนึ่ง คดีปรากฏว่าเมื่อศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งห้าได้แล้ว จำเลยก็ไม่ได้มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งห้าแต่อย่างใด แต่ปรากฏตามฟ้องโจทก์ในคดีนี้ว่า เมื่อศาลฎีกามีคำพิพากษาขึ้นตามคำสั่งศาลแรงงานกลางที่อนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งห้าได้แล้ว โจทก์ทั้งห้ายังคงมีนิติสัมพันธ์อยู่กับจำเลยอย่างเดิมจนถึงวันที่ศาลฎีกามีคำพิพากษา เท่ากับโจทก์ทั้งห้ายอมรับว่าจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งห้าแล้วในวันที่ศาลฎีกามีคำพิพากษา จึงต้องถือว่าเมื่อศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งห้า จำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ทั้งห้าอันมีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 17 มีนาคม 2532 ซึ่งเป็นวันที่ศาลฎีกามีคำพิพากษาขึ้นตามคำสั่งของศาลแรงงานกลาง

เพียงแต่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ปรับค่าจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจต่างๆ แต่สำหรับจำเลยไม่ได้ออกคำสั่งให้ปรับเงินเดือนลูกจ้างตามมติดังกล่าว เนื่องจากจะแปรรูปองค์การจำเลยตามมติคณะรัฐมนตรี และหลังจากวันที่ 1 ตุลาคม 2531 จำเลยไม่ได้ดำเนินกิจการอีก โจทก์ทั้งห้าจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างที่ปรับใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ศาลแรงงานกลางคิดคำนวณค่าชดเชยและเงินบำเหน็จจากอัตราค่าจ้างเดิม จึงชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3304/2533

การรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรไม่ว่าจะมีกฎหมายรับรองหรือไม่ก็ตาม การดำเนินการขององค์กรนั้นก็ต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายในข้อที่จะต้องไม่กระทำการให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น การที่ผู้คัดค้านแถลงข่าว

กล่าวหาว่าผู้ร้องหลอกลวงประชาชน โดยมีได้เป็นความจริง ผู้คัดค้านซึ่งเป็นผู้แถลงข่าวดังกล่าวไม่ว่าในฐานะใดจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำอันเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องไม่มีบทกฎหมายใดที่ผู้คัดค้านจะยกขึ้นอ้างเพื่อยกเว้นให้พ้นผิดได้ ทั้งในขณะที่แถลงข่าวนั้นผู้คัดค้านยังคงมีฐานะเป็นพนักงานของผู้ร้องอยู่ ผู้คัดค้านจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของผู้ร้องในเรื่องนี้ ฉะนั้นแม้ผู้คัดค้านจะแถลงข่าวในฐานะของสมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ก็ไม่มีอำนาจกระทำได้โดยไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของผู้ร้อง การกระทำของผู้คัดค้านก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องอย่างร้ายแรง จึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3405/2533

ข้อบังคับองค์การสื่อสารมวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 58 เกิดขึ้นจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งสหภาพแรงงานที่โจทก์เป็นสมาชิกและตัวแทนพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนกรุงเทพได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยขอให้เปลี่ยนแปลงข้อบังคับ ฉบับที่ 38 ซึ่งจำเลยได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบังคับ ฉบับที่ 38 คณะกรรมการได้รายงานผลการพิจารณาแก้ไขข้อบังคับดังกล่าวเสนอผู้อำนวยการองค์การสื่อสารมวลชนกรุงเทพ ระบุเจตนารมณ์ในการร่างข้อบังคับ ฉบับที่ 58 ไว้ว่า คณะกรรมการได้แก้ไขให้พนักงานผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเท่ากับของทางราชการ โดยกำหนดจำนวนบุตรของผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการดังกล่าวได้เพียงคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 สำหรับผู้มีสิทธิได้รับอยู่เดิมเกินกว่า 3 คน ให้คงมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการต่อไปจนกว่าบุตรจะมีอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ ดังนั้น การตีความข้อบังคับ ฉบับที่ 58 จึงต้องตีความตามเจตนารมณ์ดังกล่าว ตามข้อบังคับ ฉบับที่ 58 ข้อ 5 วรรคท้ายระบุว่า “พนักงานผู้ใดที่ได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเกิน 3 คนอยู่

แล้ว ก่อนวันใช้บังคับนี้เท่าใด ให้คงมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในจำนวนเท่านั้นต่อไปจนกว่าจะหมดสิทธิตามข้อบังคับนี้” มีความหมายว่า พนักงานผู้ใดที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการอยู่เดิมเกินกว่า 3 คน ให้คงมีสิทธิได้รับสวัสดิการต่อไป เมื่อบุตรคนที่ 7 ของโจทก์เกิดเมื่อ พ.ศ. 2516 และเข้าเรียนชั้นประถมศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2523 ก่อนวันที่ข้อบังคับ ฉบับที่ 58 ใช้บังคับ ดังนั้น โจทก์จึงมีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาสำหรับบุตรคนที่ 7 ตามข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการของพนักงานฉบับเดิม และตามข้อบังคับฉบับใหม่คือ ฉบับที่ 58 ก็ยังคงให้สิทธิแก่โจทก์ในการขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรคนที่ 7 ซึ่งมีสิทธิได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาอยู่แล้วให้มีสิทธิต่อไปตามเดิม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3755/2533

เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2532 โจทก์ จำเลยได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานของจำเลยเท่ากับค่าจ้างคนละ 1 เดือน โดยไม่มีข้อตกลงว่าจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานก่อนวันวันที่จำเลยจ่ายเงินโบนัส ซึ่งจำเลยจะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานทุกคนในวันที่ 28 สิงหาคม 2533 ต่อมาเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2533 จำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ แสดงว่าการที่จำเลยจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานในวันที่ 28 สิงหาคม 2533 นอกจากพนักงานผู้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสจะต้องมีอายุการทำงานครบ 1 ปีนับแต่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ยังจะต้องมีตัวอยู่ในวันที่มีการจ่ายเงินโบนัสด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4226 – 4302/2533

ในสถานประกอบกิจการของจำเลยได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องใช้บังคับอยู่แล้วก่อนที่โจทก์ทั้งเจ็ดสืบเจ็ดได้เข้า

ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยภายหลังที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับ เป็นกรณีที่จำเลยต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 กล่าวคือ จำเลยจะทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์ทั้งเจ็ดสิบเจ็ด ชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมหาได้ไม่ เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

การทำสัญญาจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 หมายถึง เงื่อนไข หรือประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงานของลูกจ้าง เช่น เวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ดังนั้น ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้าจำเลยตกลงจ่ายค่าจ้างและค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างเดิมในอัตราใด จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดสิบเจ็ดไม่ต่ำกว่าอัตราที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเดิม หากจำเลยฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยจ่ายค่าจ้างและค่าครองชีพให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดสิบเจ็ดน้อยกว่าอัตราตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจำเลยกับลูกจ้างได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าครองชีพว่า “3. นายจ้างให้สัญญาว่าในระยะเวลา 3 ปี ที่ข้อตกลงนี้ใช้บังคับ ถ้ารัฐบาลมีมติเห็นชอบให้เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำหรือจัดสวัสดิการอย่างหนึ่งอย่างใดเพิ่มขึ้น บริษัทฯจะเพิ่มค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับลูกจ้างทุกคน อย่างน้อยเท่ากับจำนวนที่รัฐบาลประกาศเพิ่มขึ้น และให้มีผลบังคับในวันเดียวกันกับการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลมีผลบังคับ สวัสดิการที่รัฐบาลมีมติเห็นชอบให้มีขึ้น ถ้าบริษัทฯ ยังไม่มีให้กับลูกจ้าง บริษัทฯ จะจัดทำให้และให้มีใช้ในวันที่รัฐบาลประกาศใช้บังคับ” และได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับค่าครองชีพด้วยว่า “5. นายจ้างตกลงเพิ่มค่าครองชีพให้กับลูกจ้างทุกคนและเพิ่มค่าเบี่ยงละกันให้ ดังนี้ 5.1 เพิ่มค่าครองชีพจากเดือนละ

450 บาท เป็น 500 บาท ฯลฯ” เห็นได้ว่าจำเลยกับลูกจ้างได้ทำข้อตกลงโดยมีเจตนาชัดเจนต้องการแยกค่าจ้างและค่าครองชีพออกจากกัน กล่าวคือ ตามข้อตกลง ข้อ 3 จำเลยตกลงจะเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับจำนวนของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้น เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นจากเดิมวันละ 4 บาท นายจ้างจะต้องเพิ่มค่าจ้างหรือเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยวันละ 4 บาท ข้อตกลงตามข้อ 3 นี้ จำเลยและลูกจ้างยังได้นำไปปฏิบัติทันทีดังปรากฏในข้อตกลงฉบับเดียวกัน ข้อ 10 มีข้อความว่า “ 10. คู่สัญญาตกลงกันว่า จากการที่รัฐบาลปรับค่าจ้างขั้นต่ำจาก 54 บาท เป็น 61 บาท และบริษัทฯ ได้ปรับค่าจ้างให้กับลูกจ้างทุกคน คนละ 8 บาทนั้น เหมาะสมแล้ว” ส่วนข้อตกลงข้อ 5 นั้น จำเลยตกลงจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างคนละ 500 บาทต่อเดือน โดยเพิ่มจาก 450 บาท เป็น 500 บาท จำเลยและลูกจ้างซึ่งเป็นคู่สัญญาตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหาได้ตกลงนำเอาค่าครองชีพมาเป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าจ้างไม่ ดังนั้น จำเลยจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างเดือนละ 500 บาท และจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนต่างหากจากค่าครองชีพ ซึ่งจะต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น หากรัฐบาลประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นกว่าเดิมเท่าใดจำเลยมีหน้าที่ต้องเพิ่มค่าจ้าง หรือเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างมากขึ้นเท่านั้น จำเลยจะอ้างเอาการจ่ายค่าครองชีพเดือนละ 500 บาท มาเป็นเหตุในการไม่เพิ่มค่าจ้างหรือเงินเดือนให้แก่ลูกจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายหาได้ไม่ เมื่อจำเลยจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดสิบเจ็ดเข้าทำงาน จำเลยได้จ่ายค่าจ้างให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยถือเอาค่าครองชีพเป็นส่วนหนึ่งที่รวมอยู่ในค่าจ้าง จึงเป็นการทำสัญญาจ้างแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำโดยไม่นำเอาค่าครองชีพมารวมคำนวณค่าจ้างให้แก่โจทก์ ศาล
แรงงานกลางนำเอาค่าครองชีพมาคำนวณค่าจ้างแล้ววินิจฉัยว่า จำเลยไม่ต้อง
จ่ายค่าจ้างค้างแก่โจทก์ทั้งเจ็ดสิบเจ็ด นั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5025/2533

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เงินเบี้ยเลี้ยงที่โจทก์ได้รับคือเงิน
ประจำตำแหน่ง มิใช่เงินเบี้ยเลี้ยงตามที่โจทก์กล่าวอ้าง เมื่อจำเลยย้ายโจทก์ไป
อยู่แผนกอื่น จึงมีอำนาจตัดไม่จ่ายให้ได้ การที่โจทก์อุทธรณ์ว่าเงินส่วนนี้เป็น
เบี้ยเลี้ยงตามที่โจทก์ฟ้องและนำสืบเพื่อให้เห็นว่าการตัดเบี้ยเลี้ยงของโจทก์
เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นการโต้เถียง
ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมา จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่
ปัญหาข้อกฎหมาย ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5026/2533

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า เงินเบี้ยเลี้ยงที่โจทก์ได้รับคือเงิน
ประจำตำแหน่ง มิใช่เงินเบี้ยเลี้ยงตามที่โจทก์กล่าวอ้าง เมื่อจำเลยย้ายโจทก์
ไปอยู่แผนกอื่น จึงมีอำนาจตัดไม่จ่ายให้ได้ การที่โจทก์อุทธรณ์ว่าเงินส่วนนี้
เป็นเบี้ยเลี้ยงตามที่โจทก์ฟ้องและนำสืบเพื่อให้เห็นว่าการตัดเบี้ยเลี้ยงของ
โจทก์เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นการ
โต้เถียงข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมา จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อ
นำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมาย ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ
วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5061/2533

การที่บริษัทฯ ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ร้องซึ่งเป็นสหภาพแรงงานแล้วผู้ร้อง
ไม่ยอมรับข้อเรียกร้องและไม่ยอมเจรจานั้น ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 - 2541)

บริษัทฯ จึงได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 21 เมื่อได้รับแจ้งข้อพิพาทแรงงานแล้วจึงเป็นหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานที่จะพิจารณาข้อเรียกร้องดังกล่าวและดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันต่อไปตามมาตรา 22 หากไม่อาจตกลงกันได้ บริษัทฯ และผู้ร้องชอบที่จะดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 22 วรรคท้ายต่อไป ทั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็หาได้บัญญัติให้บุคคลใช้สิทธิทางศาลขอให้วินิจฉัยชี้ขาดว่า การยื่นข้อเรียกร้องไม่ชอบไว้แต่ประการใดไม่ จึงไม่ใช่กรณีที่บุคคลใดจะต้องใช้สิทธิทางศาลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (3) และมาตรา 31 ฉะนั้น ผู้ร้องไม่อาจยื่นคำร้องขอต่อศาลขอให้วินิจฉัยชี้ขาดตามคำร้องได้

คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2534

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 347 - 359/2534

โจทก์ฟ้องกล่าวอ้างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีข้อตกลงว่า จำเลยตกลงให้คงสภาพการจ้างเดิมไว้ทั้งหมด ซึ่งสภาพการจ้างเดิมจำเลยมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 5 บาท การที่โจทก์ฟ้องเรียกค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 5 บาท เป็นการกล่าวอ้างสิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ที่ศาลแรงงานกลางหยิบยกเอาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมขึ้นวินิจฉัยจึงตรงประเด็นข้อพิพาท มิใช่ นอกประเด็น

โจทก์และจำเลยได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้นำค่าครองชีพที่จำเลยจ่ายให้แก่ลูกจ้างมารวมเป็นค่าจ้างปกติด้วย ค่าครองชีพจึงไม่ได้แยกต่างหากจากค่าจ้าง เมื่อนำค่าครองชีพมารวมกับค่าจ้างปกติที่จำเลยจ่ายให้โจทก์แล้วมีจำนวนสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด จำเลยจึงไม่ได้จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือต่ำกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 635/2534

ข้อบังคับของจำเลย ฉบับที่ 23 ว่าด้วยการ จัดระเบียบการบริหารงาน ข้อ 33 กำหนดว่า “การกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างของ องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ให้เป็นไปตามบัญชีท้ายข้อบังคับนี้” และบัญชีอัตราตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างขององค์การฯ มีรายละเอียด เกี่ยวกับการกำหนดหน่วยงานและจำนวนพนักงานในแต่ละหน่วยงานว่ามี

จำนวนเท่าใด อยู่ในระดับใดบ้างเท่าใด เช่นนี้ ข้อบังคับของจำเลยข้อนี้มีลักษณะเป็นการแบ่งหน่วยงานโดยกำหนดอัตรากำลัง และระดับในแต่ละหน่วยงานอันมีลักษณะเป็นวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานเท่านั้น ไม่มีลักษณะที่เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและมีได้มีลักษณะที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 วรรคสาม และมาตรา 11 จึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยย่อมมีอำนาจที่จะแก้ไขได้เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลตามฐานะแห่งกิจการของจำเลยที่เปลี่ยนแปลงไปโดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้องหรือได้รับความยินยอมจากโจทก์

เมื่อโจทก์จำเลยไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของโจทก์ การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์จากตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการบริหาร ระดับ 9 ไปรักษาการตำแหน่งหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในระดับ 9 เช่นเดิม มิใช่เป็นการลดระดับโจทก์ และโจทก์ได้รับเงินเดือน ผลประโยชน์และสวัสดิการเท่าเดิม เช่นนี้ เป็นการใช้ดุลพินิจกำหนดบุคคลในตำแหน่งงานที่เหมาะสม มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ส่วนที่อ้างว่าการโยกย้ายโจทก์ไปทำให้โจทก์ต้องสูญเสียสิทธิในการใช้รถยนต์อันเป็นสวัสดิการเป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ข้อนี้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยมีสิทธิโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ได้ตามความเหมาะสม แม้ตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์จะไม่มีรถยนต์ประจำตำแหน่งก็ตาม ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เท่ากับศาล

แรงงานกลางได้ฟังข้อเท็จจริงแล้วว่า รถยนต์ที่โจทก์มีสิทธิได้รับอยู่ก่อนนั้น มิใช่เป็นสวัสดิการ ดังนั้นที่โจทก์อุทธรณ์ว่า รถยนต์ที่โจทก์ได้รับอยู่เป็น สวัสดิการ จึงเป็นการโต้เถียงข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 663/2534

คดีนี้โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลยที่สั่งให้โจทก์จ่ายค่าเสียหายแก่ ก. เนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หาใช่เป็นการฟ้องเรียก ค่าเสียหายทรัพย์สิน หรือราคาที่สูงสูญเสียไปเพราะการทำความผิดอาญาไม่ แม้โจทก์ถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดฐานฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็ไม่ใช่มูลเหตุเดียวกัน กับที่โจทก์ฟ้องในคดีนี้ คดีนี้จึงไม่ใช่คดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาดังกล่าว ในการพิจารณาคดีศาลไม่จำเป็นต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดี ส่วนอาญา

คำร้องทั้งสามฉบับของ ก. กล่าวว่าโจทก์เลิกจ้าง ก. ซึ่งเป็นลูกจ้าง อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้คำร้องสองฉบับแรกจะไม่ระบุว่า โจทก์ ได้เลิกจ้าง ก. เพราะเหตุที่ ก. ทำคำร้องและให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ได้ระบุเหตุดังกล่าวในคำร้อง กล่าวหาเพิ่มเติมฉบับที่สาม ซึ่งชอบที่ ก. จะกระทำได้ เมื่อจำเลยได้รับคำร้อง ดังกล่าวแล้วก็ย่อมจะต้องวินิจฉัยชี้ขาดได้ว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือไม่ ซึ่งในเรื่องดังกล่าวไม่ใช่กรณีที่จะนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 180, 187 มาใช้บังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 882/2534

จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนายจ้าง กับจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานใน สถานประกอบการของนายจ้าง ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเปลี่ยนแปลง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมเรื่องเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินโบนัส และสวัสดิการของโจทก์และลูกจ้างอื่นที่เป็นสมาชิกของจำเลยที่ 2 การทำข้อตกลงดังกล่าวของจำเลยที่ 2 จึงเป็นการดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม จะกระทำได้อีกแต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 103 (2) จำเลยที่ 1 แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 2 วันรุ่งขึ้นจำเลยที่ 2 ได้แจ้งข้อเรียกร้องสวนทางต่อจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 ได้ตั้งผู้แทนลูกจ้างรวม 7 คน ในการเจรจาตามข้อเรียกร้องของจำเลยที่ 1 และเมื่อจำเลยที่ 2 แจ้งข้อเรียกร้องสวนทาง จำเลยที่ 2 ก็ได้แต่งตั้งผู้แทนลูกจ้างชุดเดิมเป็นผู้แทนในการเจรจาเช่นเดียวกัน โดยได้รับอนุมัติจากมติของที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาของจำเลยที่ 2 จึงมีอำนาจบริบูรณ์ในการเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับจำเลยที่ 1 โดยไม่ต้องขออนุมัติจากมติที่ประชุมใหญ่อีก และมติที่ประชุมใหญ่ของจำเลยที่ 2 ที่อนุมัติให้จำเลยที่ 2 แจ้งข้อเรียกร้องย่อมมีผลเป็นการอนุมัติให้จำเลยที่ 2 รับข้อเรียกร้องและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนั้นด้วย และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นำข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายมารวมเจรจาเข้าด้วยกัน แล้วเจรจาดกลงโดยทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อตกลงดังกล่าวจึงได้กระทำขึ้นตามข้อเรียกร้องของจำเลยที่ 2 ที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่ด้วย ถือว่าผู้แทนของจำเลยที่ 2 กระทำภายในขอบอำนาจที่ได้รับอนุมัติจากมติที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปีแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงมีผลใช้บังคับได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1135/2534

ข้อบังคับองค์การเหมืองแร่ในทะเลจำเลย ว่าด้วย เงินช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร ระบุว่า ในกรณีฉุกเฉินที่

ผู้ป่วยไม่สามารถไปสถานพยาบาลขององค์การเหมืองแร่ในทะเล หรือ
สถานพยาบาลของส่วนราชการได้ทันที ผู้ป่วยจะเข้ารับการรักษาพยาบาลใน
สถานพยาบาลของเอกชนก็ได้ แต่เมื่อผู้ป่วยเข้ารับการรักษาตัวใน
สถานพยาบาลของเอกชนแล้วจะต้องรีบรายงานต่อผู้อำนวยการหรือผู้ดำรง
ตำแหน่งชั้นผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปซึ่งผู้อำนวยการมอบหมาย
เพื่อให้ความเห็นชอบโดยเร็ว ได้ความว่า บ. มารดาโจทก์มีอายุ 83 ปี มีโรค
ประจำตัวคือเบาหวานและความดันโลหิตสูง เกิดมีอาการไข้ไม่ค่อจะรู้สึกตัว
และอาเจียนติดต่อกัน 4 ครั้ง โดยเฉียบพลันในเวลาดึก ถ้าปล่อยให้มีอาการไข้
สูงและอาเจียนมากกว่านี้โดยไม่ได้รับการรักษาโดยทันที อาจเกิดอันตรายถึง
ชีวิต เช่นนี้ อาการเจ็บป่วยของ บ. เป็นกรณีฉุกเฉินที่ผู้ป่วยไม่สามารถไป
สถานพยาบาลขององค์การเหมืองแร่ในทะเล หรือสถานพยาบาลส่วนราชการ
ได้ทันทีทั้งนี้ จึงเข้ารับการรักษาใน
สถานพยาบาลเอกชนตามข้อบังคับดังกล่าวได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1197/2534

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับสหภาพแรงงานในข้อ
สุดท้ายระบุไว้ว่า สภาพการจ้างอื่นที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงให้คงไว้ตามเดิม
ซึ่งตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันไม่ได้ระบุถึงการเลิกจ้างไว้
ด้วย การเลิกจ้างจึงต้องบังคับตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ
โจทก์อันถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีได้เกิดจากการแจ้งข้อ
เรียกร้อง ไม่ต้องอยู่ในความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 มาตรา 123

เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องและมีการเจรจาตกลงกันแล้วไม่ว่าผลการ
เจรจาดังกล่าวจะเป็นประการใด ทั้งสองฝ่ายก็ย่อมต้องถือปฏิบัติไปตามที่ได้
ตกลงกัน อันเป็นผลจากการเจรจาตามข้อเรียกร้อง เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ

การจ้างยังมีผลใช้บังคับ การที่โจทก์เลิกจ้างนางสาว อ. กับพวก จึงเป็นการ
เลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการ
กระทำอันไม่ชอบธรรม ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1634/2534

ตามข้อบังคับของโจทก์ หมวด 3 วัตถุประสงค์ข้อ 5 สหภาพแรงงาน
มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ (1) แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง ฯลฯและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98
บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงาน
มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้.....(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับ
ประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน.....”
การที่จำเลยออกประกาศฉบับที่ 10/2533 ยกเลิกคำสั่งที่ 434/2513 และคำสั่งที่
1/2525 ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างขึ้นใหม่ตามประกาศดังกล่าว เมื่อโจทก์เห็นว่าประกาศของจำเลย
ที่กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่นั้นทำให้สมาชิกของโจทก์เสีย
ประโยชน์ โจทก์ก็มีอำนาจที่จะฟ้องเพื่อมิให้จำเลยใช้ประกาศดังกล่าวบังคับ
กับสมาชิกของโจทก์ได้ เพราะการฟ้องคดีเพื่อให้มีผลดังกล่าวนี้ถือเป็นการ
จัดการหรือดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ตามบทกฎหมายที่กล่าว
ไว้ข้างต้น ทั้งเป็นการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของโจทก์ โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องคดีได้โดยไม่ต้อง
ได้รับมอบอำนาจจากสมาชิกอื่น โจทก์มีอำนาจกระทำเพื่อประโยชน์ของ
สมาชิกสหภาพแรงงานของโจทก์เท่านั้น ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98 ไม่มีอำนาจที่จะจัดการหรือดำเนินการ
เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของโจทก์

โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนประกาศฉบับที่ 10/2533 ในส่วนที่มีผลเกี่ยวข้องกับพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่มีได้เป็นสมาชิกของโจทก์ได้

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยถึงผลของประกาศฉบับที่ 10/2533 แยกเป็นสองกรณี คือ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างของจำเลยที่เข้ามาหลังจากมีการประกาศประกาศดังกล่าวมีผลบังคับได้ ส่วนลูกจ้างของจำเลยที่มีอยู่ก่อนประกาศนั้น ประกาศดังกล่าวไม่เป็นคุณกับลูกจ้างยิ่งกว่าจึงไม่มีผลบังคับ เป็นการแยกวินิจฉัยถึงผลของประกาศที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างต่างกลุ่มกัน จึงไม่เป็นการวินิจฉัยที่ขัดแย้งกัน เมื่อข้อเท็จจริงยุติตามที่ศาลแรงงานกลางฟังมาว่า เดิมจำเลยมีคำสั่งที่ 434/2513 และคำสั่งที่ 1/2525 อันถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างกันอยู่ แม้จะมีใช้ข้อตกลงที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องก็ต้องถือว่าข้อตกลงนั้นเป็นสัญญาจ้างระหว่างกันในอันที่จะต้องปฏิบัติต่อกันตามที่กำหนดไว้ การที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในสัญญาที่มีต่อกันมาแต่เดิมที่จะทำให้ฝ่ายใดต้องเสียประโยชน์ไปนั้นจะต้องได้รับความยินยอมจากฝ่ายที่ต้องเสียประโยชน์ตามหลักในเรื่องนิติกรรมและสัญญา จะยกเลิกเพิกถอนตามอำเภอใจของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมิได้ เว้นไว้แต่จะมีบทกฎหมายให้ทำได้ ในกรณีนี้ข้อสัญญาจ้างระหว่างจำเลยและลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของโจทก์เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การที่จะแก้ไขได้ต้องมีการยื่นข้อเรียกร้องตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อจำเลยออกประกาศฉบับที่ 10/2533 ซึ่งศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมตามคำสั่งที่ 434/2513 และคำสั่งที่ 1/2525 ที่จำเลยประกาศใช้โดยไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้องตามที่กฎหมายในเรื่องนี้กำหนดและไม่ได้ได้รับความยินยอมจากคู่สัญญาคือพนักงานและลูกจ้างของจำเลยที่เป็นสมาชิกของโจทก์ จำเลยจึงนำเอาคำสั่งดังกล่าวมาบังคับกับสมาชิก

ของโจทก์ที่เป็นพนักงานและลูกจ้างของจำเลยก่อนวันประกาศดังกล่าวโดยที่
ได้มีสัญญาที่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันไว้ก่อนแล้วไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1731/2534

ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ห้ามมิให้นายจ้าง
เลิกจ้างในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เว้นแต่ลูกจ้าง
กระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 123 (1) ถึง (5)
โจทก์เลิกจ้างจำเลยเพราะหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน โดยนำเอาสาเหตุการ
ลาป่วย ลากิจ และการมาทำงานสายของจำเลยมาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน
ซึ่งไม่เกี่ยวกับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (1) ถึง (5) แม้ตามข้อบังคับของโจทก์
กำหนดให้โจทก์มีอำนาจนำเอาผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเลื่อน
ตำแหน่ง โยกย้าย เลิกจ้าง และการพิจารณาปรับปรุงค่าจ้างหรือเงินเดือนด้วย
โจทก์อาจจะ โยกย้ายหรือไม่ปรับปรุงค่าจ้างหรือเงินเดือนให้จำเลยได้ แต่โจทก์
ไม่อาจเลิกจ้างจำเลยเพราะจำเลยเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามพ.ร.บ.
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 การเลิกจ้างของโจทก์เป็นการ
กระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1733 – 1747/2534

ตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยหมวด 8 สวัสดิการ ข้อ 21 กำหนดว่า
“บริษัทจะจ่ายเงินเบี่ยชยันให้แก่พนักงานในอัตราเท่ากับค่าจ้างพื้นฐาน 4 วัน
โดยมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ 3) พนักงานต้องมาปฏิบัติงานเต็มเวลาของ
ระยะเวลา 1 เดือนที่บริษัทกำหนด.....” และข้อเท็จจริงได้ความว่า ระยะเวลา
ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายเบี่ยชยันคือ ตั้งแต่วันที่ 16 ของเดือน ถึงวันที่ 15 ของ
เดือนถัดไป โจทก์ทั้งสิบห้าฟ้องเรียกเบี่ยชยันระหว่างวันที่ 12 กุมภาพันธ์
2529 ถึงวันที่ 9 เมษายน 2529 แต่ระหว่างวันที่ 12 – 26 กุมภาพันธ์ 2529 นั้น

โจทก์ทั้งสิบห้ายังมีได้มาปฏิบัติงาน ดังนั้น โจทก์ทั้งสิบห้าจึงไม่ได้มาปฏิบัติงานเต็ม 1 เดือนในช่วงเวลาที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายเบี้ยขยันตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ โจทก์ทั้งสิบห้าไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยขยัน

ตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย หมวดที่ 8 สวัสดิการ ข้อ 16 เงินช่วยเหลือเพื่อการพบปะสังสรรค์นั้นได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายไว้หลายข้อ พอสรุปได้ในข้อสำคัญว่าจะต้องมีการขออนุญาตตามแบบฟอร์มและเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นอันเป็นการแสดงให้เห็นว่าพนักงานจะได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการพบปะสังสรรค์ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา และห้ามมิให้จ่ายเป็นเงินสดเป็นรายบุคคล แสดงว่าพนักงานจะมีสิทธิได้รับก็ต่อเมื่อได้มีการชุมนุมพบปะสังสรรค์กันจริงๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งสิบห้าได้มีการพบปะสังสรรค์กันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว โจทก์ทั้งสิบห้าจึงยังไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องเงินช่วยเหลือเพื่อการพบปะสังสรรค์จากจำเลย

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดเงื่อนไขในการจ่ายเงินบำเหน็จไว้ว่า “5.5 เงินบำเหน็จ 5.5.1 พนักงาน มีสิทธิรับเงินบำเหน็จจากบริษัท เมื่อลาออก หรือครบเกษียณ ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยเกษียณอายุพนักงาน..... 5.5.3 พนักงานมีสิทธิขอรับเงินบำเหน็จก่อนลาออก และก่อนเกษียณอายุได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้.....” เมื่อโจทก์ทั้งสิบห้าถูกเลิกจ้างมิได้ลาออกหรือเกษียณอายุตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยเกษียณอายุพนักงาน จึงไม่อยู่ในเงื่อนไขที่จะได้รับเงินบำเหน็จตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5.5.1 ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และแม้ว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบห้าจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ไม่อาจจะถือได้ว่าเป็นกรณีเดียวกันกับลาออกหรือเกษียณอายุตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

โจทก์ทั้งสิบห้าอ้างว่า จำเลยเคยจ่ายเงินบำเหน็จให้พนักงานของจำเลยคนอื่นในกรณีเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยนั้น เห็นว่า เงินบำเหน็จนั้นมีใช้เงินที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การที่นายจ้างจะจ่ายบำเหน็จให้ลูกจ้างคนใดโดยที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขแห่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น นับเป็นความสมควรใจของนายจ้างตามที่เห็นสมควรที่จะจ่ายให้เป็นรายๆ ไป ไม่ได้ก่อให้เกิดเป็นเงื่อนไขในทางบังคับที่จะต้องจ่ายให้ลูกจ้างคนอื่นๆ ด้วยเงื่อนไขในการบังคับที่จำเลยจะต้องจ่ายนั้นคงมีแต่ที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น โจทก์ทั้งสิบห้าจะเรียกร้องเอาสิทธิส่วนนี้ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1792/2534

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย หมวด 4 เงินโบนัส ข้อ 4.1 ระบุว่า ให้จ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานตามงวดปิดบัญชี 6 เดือนของธนาคาร แต่ละงวดๆ ละเท่ากับเงินเดือน 2 เดือน รวมปีละ 2 งวด เท่ากับ 4 เดือน ให้ตั้งจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายก่อนวันปิดงวดบัญชีของแต่ละงวดโดยให้ถือหลักเกณฑ์การจ่าย ดังนี้ ข้อ 4.1.1 พนักงานที่ปฏิบัติงานไม่เต็มงวดการปิดบัญชีของธนาคารที่มีการจ่ายเงินโบนัสให้รับเงินโบนัสตามส่วนแห่งระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติ นอกจากพนักงานที่เข้าข่ายในข้อ 4.1.2 ข้อ 4.1.2 พนักงานที่ออกจากธนาคารไปก่อนวันจ่ายเงินโบนัสเนื่องจากธนาคารให้ออกฐานมีความผิดไม่ว่ากรณีใดๆ หรือพนักงานที่ถูกสั่งพักงานเพราะมีความผิด หรือพนักงานที่มีความผิดบกพร่องต่อหน้าที่ประพฤติดิฉินัย ซึ่งมีคำสั่งให้ระงับการจ่ายเงินโบนัส ไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส ดังนี้ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในข้อดังกล่าวใช้บังคับแก่พนักงานทุกคนโดยมิได้มีข้อยกเว้นสำหรับพนักงานที่เป็นสมาชิก หรือกรรมการสหภาพแรงงาน โจทก์ทั้งสองเป็นพนักงานของจำเลย แม้โจทก์ทั้งสองจะเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพ

แรงงาน และจำเลยจะได้อุ่นมัติให้โจทก์ทั้งสองลาไปประชุมสัมมนาฝึกอบรม
ณ ต่างประเทศโดยไม่ถือเป็นวันลา แต่การที่โจทก์ทั้งสองไปร่วม
ประชุมสัมมนาและฝึกอบรมนั้นไม่เกี่ยวกับกิจการของจำเลย และตลอด
ระยะเวลาที่โจทก์ทั้งสองไปร่วมประชุมสัมมนาและฝึกอบรม โจทก์ทั้งสองก็
หาได้อยู่ปฏิบัติงานจริงๆ ไม่ โจทก์ทั้งสองจึงเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานไม่เต็ม
งวดการปิดบัญชีของธนาคารที่มีการจ่ายเงินโบนัส โจทก์ทั้งสองชอบที่จะ
ได้รับเงินโบนัสตามส่วนแห่งระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ข้อ 4.1.1 ซึ่งจำเลยมีสิทธิหักเงินโบนัสของ
โจทก์ทั้งสองได้ตามฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1796 – 1800/2534

โจทก์ทั้งห้าเป็นลูกจ้างของจำเลยอยู่แล้วในขณะที่จำเลยนำระเบียบการ
จ่ายบำเหน็จพนักงานของบริษัท ไทยโทรทัศน์ จำกัด พ.ศ.2507 มาใช้บังคับ
แก่พนักงานของจำเลย ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2525 จำเลยออกข้อบังคับ อ.ส.ม.ท.
ฉบับที่ 32 ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ เพื่อใช้บังคับแก่พนักงานของจำเลย ดังนี้
ระเบียบการจ่ายบำเหน็จพนักงานของบริษัท โทรทัศน์ จำกัด พ.ศ. 2507 ที่
จำเลยนำมาใช้บังคับแก่พนักงานและลูกจ้างของจำเลยนั้น ถือได้ว่าเป็น
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลใช้บังคับแล้ว ตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา20 จำเลยย่อมไม่อาจเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข
ระเบียบการจ่ายบำเหน็จดังกล่าว เว้นแต่การเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขนั้นจะเป็น
คุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า เมื่อจำเลยออกข้อบังคับ ฉบับที่ 32 ว่าด้วยกองทุน
บำเหน็จมาใช้บังคับแตกต่างออกไป ย่อมเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างทำให้สิทธิของโจทก์ทั้งห้าที่จะได้รับเงินบำเหน็จตาม
ระเบียบการจ่ายบำเหน็จพนักงานของบริษัท ไทยโทรทัศน์ จำกัด พ.ศ. 2507 ที่
มีอยู่เดิมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ทั้งห้า เพราะตามระเบียบ

เดิมกรณีของโจทก์ทั้งห้าที่ออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุ โจทก์ทั้งห้ายอม
มีสิทธิได้รับทั้งเงินบำเหน็จและค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แต่ตามข้อบังคับของ
จำเลย ฉบับที่ 32 โจทก์ทั้งห้ากลับมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเฉพาะส่วนที่
เกินกว่าจำนวนค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง
แรงงาน ดังกล่าวเท่านั้น จึงนำมาใช้บังคับในกรณีของโจทก์ทั้งห้าไม่ได้
เพราะต้องห้ามตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
แม้จำเลยจะได้จ่ายเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์ทั้งห้ารับไปตามข้อบังคับของจำเลย
ฉบับที่ 32 แล้ว ก็ไม่ตัดสิทธิโจทก์ทั้งห้าที่จะฟ้องเรียกค่าชดเชยจากจำเลยอีก
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1907/2534

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ยุติตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่า ผู้ร้องได้
สั่งพนักงานผู้คัดค้าน โดยจ่ายค่าจ้าง การที่ผู้ร้องได้สั่งพนักงานผู้คัดค้านในกรณี
เช่นนี้น่าจะเป็นการสั่งให้ผู้คัดค้านหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อดำเนินการยื่นคำร้อง
ขออนุญาตลงโทษผู้คัดค้านต่อศาลแรงงานกลางเสียก่อน เมื่อผู้ร้องได้จ่าย
ค่าจ้างให้แก่ผู้คัดค้านในระหว่างไม่ได้ทำงาน จึงไม่ถือว่าเป็นการลงโทษคำ
วินิจฉัยของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1972 – 2102/2534

เดิมโรงงานของจำเลยตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลท้ายบ้าน
จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำเลยเช่าจากบริษัท โตโยอุตสาหกรรม จำกัด
โจทก์ทุกคนสมัครเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู
เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการเช่า 2 ปีแล้ว บริษัท โตโยอุตสาหกรรม จำกัด
ไม่ยอมให้จำเลยเช่าต่อไป จำเลยจึงต้องย้ายโรงงานไปอยู่ที่เขตอุตสาหกรรม
จังหวัดปทุมธานี โดยได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแล้ว
โรงงานแห่งใหม่ของจำเลยอยู่ห่างจากโรงงานเดิมประมาณ 75 กิโลเมตร

จำเลยยื่นคำอำนวยการความสะดวกให้โจทก์ทุกคน และลูกจ้างอื่นไปทำงานที่
โรงงานใหม่ โดยจ่ายค่าจ้างเท่าเดิม และนับอายุการทำงานต่อเนื่องกัน แต่
โจทก์ทุกคนไม่ยอมย้ายตามไป จำเลยไม่เคยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทุกคน
หรือไม่ยอมให้โจทก์ทุกคนเข้าทำงาน ดังนี้ จำเลยต้องย้ายสถานประกอบ
กิจการ ไปอยู่ที่จังหวัดปทุมธานีด้วยความจำเป็นและยังคงจ้างโจทก์ทุก
คนทำงานเป็นลูกจ้างต่อไปในบริษัทเดิมของจำเลยนั่นเอง ไม่ถือว่าเป็นการ
เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อีกทั้งจำเลยไม่ได้กระทำโดยมี
เจตนาที่จะไม่จ้างโจทก์ทุกคนทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งโจทก์ดังกล่าว
เมื่อโจทก์ทุกคนไม่ยอมไปทำงานเอง จึงถือไม่ได้ว่า จำเลยได้เลิกจ้างโจทก์
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2286/2534

สัญญาว่าจ้าง ข้อ 6 มีข้อความว่า “โบนัสประจำปี เมื่อท่านทำงานครบ
1 ปี จะได้รับโบนัสเท่ากับเงินเดือน 1 เดือน สำหรับลูกจ้างประจำทำงานไม่
ครบปี เมื่อสิ้นปีจะได้รับเงินโบนัสตามอัตราส่วนตามระยะเวลาที่ได้
ปฏิบัติงาน (บริษัทจะคิดทุกวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกสิ้นปี) โบนัสส่วนเพิ่ม
ขึ้นอยู่กับดุลพินิจ การจัดการและการดำเนินการของบริษัท” ดังนี้ หมายความว่า
การจ่ายโบนัสในกรณีดังกล่าว นายจ้างจะจ่ายในวันสิ้นเดือนธันวาคมของ
ทุกปี ซึ่งแสดงว่า ลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสนั้นต้องมีตัวทำงานอยู่ใน
วันที่จ่ายโบนัสด้วย เมื่อโจทก์ได้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 31
ตุลาคม 2533 ซึ่งเป็นเวลาก่อนที่จะถึงกำหนดจ่ายโบนัส โจทก์จึงไม่มีสิทธิ
ได้รับเงินโบนัสดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2352/2534

ข้อบังคับในการทำงานฉบับเดิมของจำเลยกำหนดเวลาทำงานปกติ
ตั้งแต่เวลา 08.00 ถึงเวลา 17.00 น. ระเบียบข้อบังคับในการทำงานของจำเลย
ฉบับใหม่ ซึ่งแก้ไขระเบียบข้อบังคับในการทำงานฉบับเดิมของจำเลย ให้

จำเลยมีอำนาจสั่งให้พนักงานทำงานเป็นกะได้ตามความเหมาะสมเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน และเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมิได้เกิดขึ้นจากการยื่นข้อเรียกร้อง เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอาจเกิดขึ้นได้โดยการตกลงระหว่างคู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้าง และการก่อให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น หากได้จำกัดเฉพาะการตกลงโดยชัดแจ้งไม่ แต่อาจมีการตกลงกันโดยปริยายก็ได้ แม้ระเบียบข้อบังคับการทำงานฉบับเดิมของจำเลยจะไม่ได้ระบุโดยชัดแจ้งให้จำเลยมีอำนาจแก้ไขเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน โดยให้พนักงานทำงานเป็นกะได้ แต่ต่อมาเมื่อจำเลยได้มีระเบียบข้อบังคับในการทำงานฉบับใหม่ของจำเลยแก้ไขระเบียบข้อบังคับการทำงานฉบับเดิมของจำเลย ให้จำเลยมีอำนาจสั่งให้พนักงานทำงานเป็นกะได้ตามความเหมาะสม และลูกจ้างจำเลยรวมทั้งโจทก์ก็ได้ยอมรับปฏิบัติตามยอมถือได้ว่ายินยอมตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นโดยปริยายแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2572/2534

โจทก์เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ และในระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 และ พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มีผลบังคับใช้ ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 มาตรา 3 ได้บัญญัติให้ยกเลิกความในมาตรา 4 เดิม และให้ใช้ความใหม่แทน ซึ่งในมาตรา 4 ที่แก้ไขใหม่บัญญัติว่า “พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่(4)กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” และมีบทบัญญัติในมาตรา 95 วรรคสองที่แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ว่า “ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน.....”และตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 55 วรรคแรกบัญญัติว่า

“บรรดาสภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจซึ่งตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นอันสิ้นสุดลง เว้นแต่การดำเนินการเพื่อการชำระบัญชี” การทำเรื่องแห่งประเทศไทยเป็นองค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล หรือกิจการของรัฐบาลตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการขึ้น จึงเป็นรัฐวิสาหกิจตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 4 การทำเรื่องแห่งประเทศไทยจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และสหภาพแรงงานรวมพนักงานการทำเรื่องแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ต้องเป็นอันสิ้นสุดลง ตามบทกฎหมายที่กล่าวข้างต้น กรณีตามคำฟ้องของโจทก์เมื่อกฎหมายที่ได้กล่าวข้างต้นใช้บังคับแล้ว โจทก์ไม่อาจที่จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ คดีของโจทก์จึงไม่มีประโยชน์ที่จะพิจารณาต่อไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4090/2534

เงิน โบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จหรือรางวัลความดีความชอบในการที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้าง โดยมีได้มีวันลา ขาดงาน มาทำงานสาย หรือกลับก่อนเวลาบ่อยครั้ง ทำให้บังเกิดผลดีแก่นายจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงิน โบนัสดังกล่าวจึงมีเงื่อนไขในการตัดเงิน โบนัส ในกรณีที่ลูกจ้างมีวันลา ขาดงาน มาทำงานสาย หรือกลับก่อนเวลาบ่อยครั้ง แม้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 7.1 ได้ระบุเงื่อนไขในการตัดเงิน โบนัสที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้าง 17 แรก ในกรณีที่ลูกจ้างลาพัก ขาดงาน มาทำงานสาย หรือออกก่อนเวลา และตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 7.2 ได้ระบุเงื่อนไขการตัดเงิน โบนัสส่วนที่เพิ่มซึ่งลูกจ้างที่มีอายุการทำงานครบ 2 ปีขึ้นไปได้รับในกรณีที่ลูกจ้างลาป่วย แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 7.2 ก็ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า โบนัสส่วนที่

เพิ่มขึ้นนี้มีเงื่อนไขการตัดเงินโบนัสเพิ่มเติมจากข้อ 7.1 ซึ่งเห็นได้ว่าการตัดเงินโบนัสส่วนที่เพิ่มขึ้นนี้ นอกจากจะมีเงื่อนไขการตัดเงินโบนัสในกรณีที่ลูกจ้างลาป่วยแล้ว ยังมีเงื่อนไขให้ตัดเงินโบนัสในกรณีที่ลูกจ้างลาพัก ขาดงาน มาทำงานสาย หรือออกก่อนเวลาตามข้อ 7.1 ด้วย การที่จำเลยนำเงื่อนไขในการตัดเงินโบนัสในกรณีที่โจทก์ลาพักตามข้อ 7.1 มาเป็นเงื่อนไขในการตัดเงินโบนัสส่วนที่เพิ่มขึ้นตามข้อ 7.2 เป็นการชอบด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5576 - 5581/2534

ลูกจ้างได้ฟ้องเรียกเอาค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างที่นายจ้างได้ปิดงาน และลูกจ้างไม่ได้ทำงานตามปกติ ดังนี้ ค่าจ้างที่ลูกจ้างฟ้องเรียกนี้จึงไม่ใช่เงินเดือนค้างจ่ายที่มีกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 166 แต่เป็นเงินสินจ้างคนงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 165 (9) มีอายุความ 2 ปี ส่วนการจ่ายเงินเพิ่มร้อยละสิบห้า ทุกเจ็ดวันตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 31 วรรคสอง นั้น ได้ถือเอาเงินค่าจ้างที่ค้างชำระเป็นเกณฑ์ในการกำหนดเงินเพิ่ม ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มจึงต้องมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระด้วย ถ้าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก็จะไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่ม

หมายเหตุ

เนื่องจากคดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5576-5581/2534 นี้ มีประเด็นเรื่อง **เบี่ยงเบนในระหว่างการปิดงานว่าจะต้องจ่ายหรือไม่** แต่เนื่องจากข้อเท็จจริงไม่ปรากฏในชั้นศาลฎีกา ดังนั้น ผู้รวบรวมจึงได้นำรายละเอียดในคำพิพากษาศาลแรงงานกลางที่ได้วินิจฉัยไว้ ดังนี้

คดีระหว่างนายจรล กลิ่นประยงค์, นายสมเดช บอขุนทด, นายไพบุลย์ จันทร์แก้ว, นายแสวง กลิ่นสวน, นายสัมฤทธิ์ ด้วงศาลเจ้า, นายพุง เสนาใหญ่ โจทก์ กับ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด จำเลย

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ทั้งหกเข้าทำงานกับจำเลยตั้งแต่วันที่ 19 มิถุนายน 2521, 2 เมษายน 2523, 20 สิงหาคม 2522, 26 กรกฎาคม 2519, 5 มกราคม 2512 และ 19 พฤศจิกายน 2522 ตามลำดับ และได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 194 บาทต่อวัน, 163 บาทต่อวัน, 168.50 บาทต่อวัน, 5,685 บาทต่อเดือน, 7,265 บาทต่อเดือน และ 5,450 บาทต่อเดือน เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2529 จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งหก เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2528 จำเลยปิดงานเนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ต่อมาเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2529 ข้อพิพาทแรงงานยุติลง ได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่จำเลยไม่รับโจทก์เข้าทำงานตามปกติทันที โดยรับโจทก์เข้าทำงานเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2529 โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 5 มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างวันที่ 12 - 26 กุมภาพันธ์ 2529 เป็นเงิน 2,522 บาท, 2,119 บาท, 2,190.50 บาท, 3,045.50 บาท และ 3,891.95 บาท ตามลำดับ และจำเลยจ่ายค่าจ้างช่วงวันที่ 19 มีนาคม 2529 ถึงวันที่ 5 เมษายน 2529 ให้แก่โจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 5 ไม่ครบอีก 436.50 บาท กับ 463 บาท โดยที่จำเลยเจตนาไม่ชำระค่าจ้างให้โจทก์ทั้งหกโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มอัตราร้อยละ 15 ทุกระยะ 7 วัน พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี จำเลยต้องชำระค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่โจทก์ทั้งหกยังไม่ได้หยุดอีกเป็นเงิน 2,910 บาท, 2,445 บาท, 2,359 บาท, 3,032 บาท, 3,874 บาท และ 2,724 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี ตามลำดับ และต้องจ่ายเบี้ยขยันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นับแต่วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2529 ถึงวันที่ 5 เมษายน 2529 ให้โจทก์ทั้งหก คนละ 1,242 บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี จ่ายเงินเพิ่มนับแต่วันที่ 16 มีนาคม 2529 สำหรับค่าจ้างช่วงวันที่ 12 - 26 กุมภาพันธ์, จ่ายเงินเพิ่มที่จำเลยจ่ายค่าจ้างไม่ครบนับแต่วันที่ 16 เมษายน 2529 ส่วนดอกเบี้ยในเงินแต่ละประเภทนั้นคิดตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2529 ทั้งนี้เกินกว่าจำเลยจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยผิดนัดไม่ชำระเงินจำนวนดังกล่าว จึงขอให้ศาลบังคับจำเลยจ่ายเงินจำนวนตามคำขอท้ายฟ้องโจทก์ทั้งหก แต่ละสำนวน

จำเลยทั้งหกสำนวนให้การว่า เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2528 จำเลยปิดงานและไม่จ่ายค่าจ้าง และผลประโยชน์ให้โจทก์ ต่อมาจำเลยได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2529 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2529 จำเลยจึงรับโจทก์กลับเข้าทำงานเนื่องจากต้องส่งจดหมายตามตัวโจทก์ และไม่มีกฎหมายบังคับให้จำเลยต้องเปิด

งานทันที ดังนั้น ในช่วงที่ยังไม่ได้รับโจทก์กลับเข้าทำงาน จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เบี้ยขยัน เงินเพิ่ม ดอกเบี้ยตามฟ้อง ทั้งฟ้องของโจทก์ขาดอายุความ เพราะฟ้องเกินกว่า 2 ปี ขอให้ยกฟ้อง

ศาลกำหนดประเด็นพิพาทมีว่า

1. ฟ้องโจทก์ทั้งหกขาดอายุความ หรือไม่
2. จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เบี้ยขยัน เงินเพิ่ม ดอกเบี้ย จำนวนตามฟ้องให้โจทก์ทั้งหกหรือไม่ เพียงใด

ศาลพิเคราะห์พยานโจทก์ พยานจำเลย และข้อเท็จจริงที่โจทก์ จำเลย รับกันฟังได้ว่า โจทก์ทั้งหกเข้าทำงานกับจำเลยตามวันในฟ้อง โจทก์ทั้งหกมีตำแหน่งและได้รับค่าจ้างอัตราตามฟ้อง เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2528 จำเลยได้ปิดงานไม่ยอมให้โจทก์ทำงานตามปกติ ไม่จ่ายค่าจ้างและสิทธิประโยชน์แก่โจทก์ทั้งหก ต่อมาเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2529 จำเลยกับสหภาพแรงงานไทยบริดจสโตน ซึ่งโจทก์ทั้งหกเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอยู่ ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2529 จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงาน จากนั้นต่อมาเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2529 จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งหก โจทก์ทั้งหกฟ้องเรียกเงินตามฟ้องโดยใช้สิทธิเรียกร้องเกินกว่า 2 ปีแล้ว แต่ไม่เกิน 5 ปี จำเลยยังไม่ได้จ่ายเงินตามฟ้อง หากคดีนี้ฟังได้ว่า โจทก์มีสิทธิได้รับเงินตามฟ้อง จำนวนเงินตามฟ้องเป็นจำนวนที่ถูกต้อง ต่อไปจะได้วินิจฉัยตามประเด็นพิพาทที่กำหนดไว้

ประเด็นพิพาทข้อ 1 ที่ว่า ฟ้องโจทก์ทั้งหกขาดอายุความหรือไม่ นั้น โจทก์บรรยายฟ้องเรียกร้องค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เบี้ยขยัน เงินเพิ่ม และดอกเบี้ยจากจำเลย เห็นควรแยกวินิจฉัยเป็นประเภทกล่าวคือ ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ประเภทหนึ่ง และเบี้ยขยัน อีกประเภทหนึ่ง

สำหรับสิทธิเรียกร้องค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น เห็นว่าเป็นการเรียกเอาสินจ้าง จึงมีกำหนดอายุความ 2 ปี ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 165 (9) โจทก์ จำเลย รับข้อเท็จจริงกันว่า โจทก์ใช้

สิทธิเรียกร้องคดีนี้เกินกว่า 2 ปีแล้ว ดังนั้น ฟ้องโจทก์ทั้งหกเกี่ยวกับค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี จึงขาดอายุความแล้ว

ส่วนสิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับเบี่ยชยันนั้น เห็นว่า เบี่ยชยันตามข้อบังคับของจำเลย นั้น ไม่ใช่เป็นค่าจ้าง เพราะจำเลยไม่ได้จ่ายให้โจทก์ทั้งหกเป็นการตอบแทนในเวลาทำงานปกติ แต่จ่ายให้กรณีที่โจทก์ทั้งหกมาปฏิบัติงานเต็มเวลา 1 เดือนที่จำเลยกำหนด ยกเว้นการลาหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดชดเชย และวันหยุดเนื่องจากการเกิด อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน จึงไม่ได้มีอายุความฟ้องเรียกร้องภายใน 2 ปีเช่นเดียวกับ เงินค่าจ้าง และไม่ได้มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะเช่นนี้ จึงมีอายุความ 10 ปี ดังนั้น ฟ้องโจทก์เกี่ยวกับเงินเบี่ยชยันนั้น ไม่ขาดอายุความ

ประเด็นพิพาท ข้อ 2 ที่ว่า จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุด พักผ่อนประจำปี เบี่ยชยัน เงินเพิ่มและดอกเบี้ย ตามฟ้องหรือไม่ เพียงใดนั้น สำหรับ ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี นั้น เมื่อศาลวินิจฉัยประเด็น พิพาทข้อแรกแล้วว่า ฟ้องโจทก์เกี่ยวกับเงินทั้ง 2 ประเภทขาดอายุความแล้ว จำเลยก็ไม่ ต้องจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวมทั้งเงินเพิ่มและ ดอกเบี้ยตามฟ้องด้วย

เงินเบี่ยชยัน นั้น โจทก์ได้เรียกร้องเงินเบี่ยชยันจากจำเลย ช่วงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2529 ถึงวันที่ 5 เมษายน 2529 เป็นเงินคนละ 1,242 บาท พร้อมดอกเบี้ย ร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี นับแต่วันที่ 6 เมษายน 2529 จนกว่าจะชำระเสร็จ เห็นว่า ตาม ระเบียบข้อบังคับจำเลยกำหนดว่า จำเลยจะจ่ายเงินเบี่ยชยันให้แก่พนักงานโดยมีเงื่อนไข ในข้อ 3 ว่า พนักงานต้องมาปฏิบัติงานเต็มเวลาของระยะเวลา 1 เดือนที่บริษัทกำหนดฯ โจทก์ไม่น่าสืบให้ได้ความว่า โจทก์ทั้งหกได้ทำงานเต็มเวลาตามข้อบังคับจำเลยที่จะมี สิทธิได้รับเบี่ยชยัน แต่กลับปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในช่วงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2529 ถึง วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2529 นั้น โจทก์ทั้งหกยังมิได้มาปฏิบัติงาน คดีจึงไม่อาจรับฟังได้ ว่าโจทก์ทั้งหกมีสิทธิได้รับเบี่ยชยันพร้อมดอกเบี้ยตามฟ้อง

พิพากษายกฟ้อง

(นายวิบูลย์ สุนทรวิภาต นางชนิษฐา หงสประภาส นายสมศักดิ์ ดวงรัตน์)

โจทก์จึงอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบจำนวนประชุมปรึกษาแล้ว คดีนี้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า เงินค่าจ้างค้างจ่ายและเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีกับเงินเพิ่มและดอกเบี้ยที่โจทก์เรียกร้องมานั้นมีอายุความ 2 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 169 (9) โจทก์ใช้สิทธิเรียกร้องคดีนี้เกินกว่า 2 ปีแล้ว คดีของโจทก์ทั้งหกจึงขาดอายุความ โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์เป็นลูกจ้างรายเดือน ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนที่มีกำหนดระยะเวลาการจ่ายแน่นอน ค่าจ้างของโจทก์จึงมีอายุความ 5 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 166 จึงไม่ขาดอายุความ ส่วนเงินเพิ่มของโจทก์เป็นเงินคนละส่วนกับค่าจ้างค้างจ่ายและเป็นกรณีที่กฎหมายมิได้กำหนดอายุความไว้ จึงมีอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 164 คดีคงมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่า คดีเกี่ยวกับการฟ้องเรียกค่าจ้างค้างจ่ายและค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีของโจทก์ และเงินเพิ่มที่เรียกร้องมาตามฟ้องขาดอายุความหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยได้ฟ้องเรียกเอาค่าจ้างจากจำเลยในระหว่างที่จำเลยได้ปิดงานและโจทก์ไม่ได้ทำงานตามปกติ แต่โจทก์อ้างว่ามีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว ค่าจ้างที่โจทก์ฟ้องเรียกนี้จึงไม่ใช่เงินเดือนค้างจ่ายที่มีกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 166 แต่เป็นเงินสิ้นจ้างคนงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 165(9) มีอายุความ 2 ปี คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว ส่วนเงินเพิ่มของโจทก์ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 31 วรรคสอง กำหนดให้นายจ้างที่จงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลา 7 วัน ดังนั้น การจ่ายเงินเพิ่มร้อยละ 15 ทุก 7 วันนั้นได้ถือเอาเงินค่าจ้างที่ค้างชำระเป็นเกณฑ์ในการกำหนดเงินเพิ่ม ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มจึงต้องมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่ค้างชำระด้วย ถ้าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก็จะไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่ม เมื่อปรากฏว่า ค่าจ้างที่โจทก์ฟ้องเรียกจากจำเลยขาดอายุความไปแล้วจนโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่เรียกร้องแล้ว สิทธิในการรับเงินเพิ่มก็หมดไปด้วย ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์เกี่ยวกับเงินเพิ่มด้วย ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วยในผลแห่งคดี อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5596/2534

จำเลยเป็นลูกจ้างโจทก์ มีหน้าที่ขับรถเครนยกของหนักต้องใช้ความระมัดระวัง เมื่อจำเลยดื่มสุราในเวลาทำงาน แม้เป็นการดื่มนอกที่ทำงานแต่ได้กลับเข้าทำงานในลักษณะมีเมาสุรา ถ้าจำเลยเข้าปฏิบัติหน้าที่ขับรถเครนก็อาจจะเกิดอุบัติเหตุหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ได้ การกระทำของจำเลยจึงเป็นความผิดกรณีร้ายแรงโดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดความเสียหายขึ้นก่อน ดังนี้ โจทก์จึงมีสิทธิเลิกจ้างจำเลยได้ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (3) แม้โจทก์ไม่ได้ลงโทษเลิกจ้างนาย ส. ด้วย ก็เป็นดุลพินิจในการลงโทษของโจทก์ผู้เป็นนายจ้าง ซึ่งหน้าที่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกัน การไม่ลงโทษเลิกจ้างนาย ส. จึงไม่อาจถือเป็นเหตุที่จะถือว่าการเลิกจ้างจำเลยเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 ตามที่จำเลยอุทธรณ์แต่อย่างใด การกระทำผิดของจำเลยเป็นความผิดกรณีร้ายแรง เข้าเกณฑ์ที่โจทก์จะลงโทษเลิกจ้างได้ การเลิกจ้างของโจทก์จึงไม่ใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5892 - 5918/2534

เงินบำเหน็จมิใช่เงินที่นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การจะจ่ายเงินบำเหน็จหรือไม่อย่างไรเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะตกลงกันไว้ได้อย่างไรก็ได้เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีการกำหนดไว้ในการตกลงเรื่องเงินบำเหน็จ

ระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จกำหนดว่า ในกรณีที่พนักงานประจำมีสิทธิได้รับทั้งเงินค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และเงินบำเหน็จ ถ้าเงินบำเหน็จมากกว่าเงินชดเชยให้ตัดเงินบำเหน็จ

ออกเท่ากับเงินชดเชย ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าเงินชดเชยก็ให้ได้รับเงินชดเชย
อย่างเดียวกัน ดังนี้ เป็นการกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายเงินบำเหน็จ มิใช่เป็นการ
กำหนดเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับเงินค่าชดเชย สิทธิที่จะได้รับเงินค่าชดเชยตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีอยู่อย่างไรก็เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบดังกล่าว
จึงไม่เป็นการขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และข้อกำหนดดังกล่าวเป็น
วิธีการจ่ายเงินบำเหน็จซึ่งมิใช่เงินที่จะต้องจ่ายตามกฎหมายตามที่ได้กล่าว
แล้ว การที่จะตกลงกันอย่างไรไม่กระทบกระเทือนถึงคนอื่นที่มีได้เข้ามาตก
ลงด้วย จึงมิใช่ปัญหาที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของ
ประชาชน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5924/2534

การที่ผู้คัดค้านไม่ได้ไปทำงาน คงนั่งล้อมวงดู อ. และ ส. เล่นหมากรุก
กันอยู่ จนเวลา 13 นาฬิกาเศษ น. ผู้จัดการแรงงานสัมพันธ์ของผู้ร้องมาพบทั้ง
สามคน จึงได้แยกย้ายกันไปทำงาน เห็นได้ว่า เมื่อถึงเวลาทำงานแล้ว ผู้
คัดค้าน และ อ. กับ ส. มิได้ไปทำงานตามหน้าที่ การไม่ทำงานตามหน้าที่ใน
เวลาทำงานเช่นนี้ เป็นการละทิ้งหน้าที่การงานอย่างหนึ่ง การที่ อ. และ ส. ซึ่ง
เป็นผู้ที่จะต้องสั่งให้ผู้คัดค้านทำงานละทิ้งหน้าที่ที่ไม่ไปทำงานตามเวลานั้น ไม่
ก่อให้เกิดสิทธิที่ผู้คัดค้านซึ่งจะต้องทำงานที่จะละทิ้งหน้าที่การงานไปด้วยไม่
ในเมื่อทั้ง 3 คนร่วมกันไม่ปฏิบัติงานตามเวลาทำงานในหน้าที่ กรณีจึงต้องถือ
ว่าละทิ้งหน้าที่การงานด้วยกัน ผู้ร้องจึงมีสิทธิที่จะลงโทษผู้คัดค้านได้ตามที่
กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47(3)
เมื่อผู้คัดค้านเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ร้องมีอำนาจที่ร้องขอให้ลงโทษได้ ตามที่
บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 52

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6232/2534

การนัดหยุดงานของผู้คัดค้านในระหว่างที่ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างกำลังปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมอยู่ เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 (2) จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่หลังจากที่ได้หยุดงานแล้วสหภาพแรงงานกับผู้ร้องตกลงกันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ โดยผู้ร้องตกลงไม่ก่อกวนแก่งัดพนักงานทุกคนที่นัดหยุดงาน ข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ถือได้ว่าผู้ร้องจะไม่เอาเหตุที่ผู้คัดค้านได้กระทำในคราวที่มีการนัดหยุดงานครั้งนั้นเป็นเหตุเลิกจ้างผู้คัดค้าน ดังนี้ ผู้ร้อง

จึงไม่มีเหตุสมควรจะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6443 - 6460/2534

จำเลยได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องกับสหภาพแรงงานฯ ว่าด้วยเรื่องการจ่ายเงินโบนัส โดยตกลงจะจ่ายให้ตามอายุการทำงานเป็นเกณฑ์ หลังจากนั้นจำเลยได้ออกประกาศ เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสโดยไม่มีการยื่นข้อเรียกร้อง และไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และมีผลเป็นการเพิ่มเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ่ายโบนัส และการปรับเงินขึ้นประจำปี ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิตามข้อตกลง ถือเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20 ประกาศที่ทำขึ้นภายหลังไม่มีผลใช้บังคับ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 12 ระบุว่า“บริษัทจะจัดหาชุดทำงานให้ปีละ 2 ชุด โดยจะเริ่มแจกในเดือนมกราคม 2534” ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวไม่ได้กำหนดว่าลูกจ้างจะต้องทำงานครบ 1 ปี จึงจะมีสิทธิได้รับชุดทำงาน จำเลยตกลงว่าจะแจกชุดทำงานให้ลูกจ้างในเดือน

รวมคำพิพากษาศาลฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 - 2541)

มกราคม 2534 โจทก์ที่ 10 เข้าทำงานเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2533 โจทก์ที่ 11
เข้าทำงานเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2533 แล้วทำงานติดต่อกันมาจนถึงเดือน
มกราคม 2534 ซึ่งเป็นกำหนดเวลาที่จำเลยจะต้องแจกชุดทำงานให้แก่ลูกจ้าง
ตามข้อตกลง โจทก์ที่ 10 และที่ 11 จึงมีสิทธิได้รับชุดทำงาน 2 ชุดเช่นเดียวกับ
ลูกจ้างอื่นด้วย
