

คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2535

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 30/2535

ลูกจ้างทำงานอยู่แผนกพิมพ์และเป็นกรรมการลูกจ้าง นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดเวลาทำงานเป็นผลัดและเป็นผลัด ซึ่งการกำหนดเวลาทำงานเป็นผลัดได้ระบุให้พนักงานที่จะเข้าทำงานเป็นผลัด มีพนักงานยาม พนักงานเตา และพนักงานบางแผนกของฝ่ายโรงงาน โดยมีได้ระบุถึงงานแผนกพิมพ์ด้วยก็ตาม แต่แผนกพิมพ์เคยทำงานเป็นผลัดมาก่อนโดยสลับเปลี่ยนไปมา(ก่อนเกิดเหตุ แผนกพิมพ์ทำงาน 08.00 - 17.00 น. ซึ่งไม่เป็นผลัด) ดังนี้ การที่ลูกจ้างไม่เข้าทำงานตามผลัดที่นายจ้างกำหนด แต่กลับเข้าทำงานในเวลาเดิมคือ 08.00 - 17.00 น. โดยที่นายจ้างได้ประกาศเตือนให้ลูกจ้างแผนกพิมพ์เข้าทำงานตามผลัดแล้ว ลูกจ้างก็ไม่เข้าทำงานตามประกาศของนายจ้าง ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงาน เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง อนุญาตให้ลงโทษกรรมการลูกจ้างด้วยการเลิกจ้าง

ข้อสังเกต

ก่อนมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 30/2535 นี้ มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3457/2532 วินิจฉัยไว้ว่า “ การส่งน้ำมันพืชไปห้องทดลอง จำเลยได้มีระเบียบปฏิบัติให้เป็นหน้าที่ของพนักงานคุมเครื่องเป็นผู้ส่งมาก่อนแล้ว ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าการกระทำของจำเลยเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ให้โจทก์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จึงฟังไม่ขึ้น เพราะแม้เดิมจำเลยจะมีได้ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้พนักงานคุมเครื่องส่งน้ำมันพืชไปห้องทดลอง แต่พนักงานคุม

เครื่องก็ต้องปฏิบัติเช่นนั้นอยู่แล้ว การที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างออกประกาศเป็น
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้นโดยให้ลูกจ้างในตำแหน่งพนักงานคุมเครื่องส่ง
น้ำมันพีชไปห้องทดลอง ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ไปตามเดิม จึงหาเป็นการ
เพิ่มภาระและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไม่ เพียงแต่ออกประกาศให้ชัดเจน
ขึ้นเท่านั้น”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 106/2535

ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง
ประเทศไทย พ.ศ. 2522 กำหนดให้ผู้ว่าการเพียงผู้เดียวมีอำนาจในการบริหาร
กิจการและบังคับบัญชาพนักงานลูกจ้างทุกตำแหน่ง รวมตลอดถึงมีอำนาจใน
การบรรจุแต่งตั้ง ถอดถอน ลงโทษพนักงานและลูกจ้างทุกคน จำเลยที่ 2 ซึ่ง
เป็นผู้ว่าการจึงมีฐานะเป็นนายจ้างของโจทก์ ส่วนจำเลยที่ 3 ถึงที่ 12 เป็น
กรรมการมีอำนาจให้ความเห็นชอบวางนโยบายการบริหารและควบคุมดูแล
โดยทั่วไป และออกข้อบังคับต่างๆ เท่านั้น มิได้มีอำนาจตกลงรับลูกจ้างเข้า
ทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และไม่ใช่ว่าผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนจำเลย
ที่ 1 หรือจำเลยที่ 2 แต่อย่างใด จำเลยที่ 3 ถึงที่ 12 จึงมิใช่ นายจ้างของโจทก์
โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยที่ 3 กับที่ 12 ให้ร่วมรับผิดชอบในข้อพิพาทระหว่าง
โจทก์กับจำเลยที่ 1 ที่ 2

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 145 – 146/2535

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องกรณีลูกจ้างทะเลาะวิวาทหรือทำ
ร้ายร่างกายซึ่งกันและกันนั้นได้ระบุเกี่ยวกับการพิจารณาลงโทษว่า อาจจะเป็น
การว่ากล่าวด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง ให้พักงาน
หรือให้ออกจากงานตามที่เห็นสมควรแสดงว่าผู้ร้องมิได้กำหนดว่า กรณีลูกจ้าง
ทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายซึ่งกันและกันเป็นกรณีร้ายแรงสถานเดียว จึงได้

วางบทลงโทษเป็นลำดับขั้นดังกล่าวตามที่เห็นสมควร เมื่อปรากฏว่าผู้คัดค้านทั้งสองทะเลาะวิวาททำร้ายกับเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ปรากฏว่าได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องแต่อย่างใด แม้จะผิดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องก็มีใช้กรณีร้ายแรงถึงขั้นที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองได้ จึงยังไม่มีเหตุสมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1137 – 1179/2535

ข้อบังคับเกี่ยวกับสวัสดิการของจำเลยระบุว่า “จำเลยจะจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้กับพนักงานไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน 1 เดือนของพนักงานผู้นั้นที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพื่อเป็นรางวัลเฉพาะแก่พนักงานที่ได้ทำงานดี และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ติดต่อกันครบ 1 ปี และคงทำงานอยู่กับจำเลยจนถึงวันที่จ่ายเงิน โบนัส โดยจำเลยจะจ่ายเงิน โบนัสในวันทำการสุดท้ายของปีปฏิทินทุกปี” ดังนี้ ไม่ว่าจะตีความตามตัวอักษร หรือตีความตามเจตนาอันแท้จริงของจำเลยย่อมได้ความตรงกันว่า การจ่ายเงิน โบนัสของจำเลยนั้น ก็เพื่อเป็นรางวัลเฉพาะแก่พนักงานที่ทำงานดีและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ติดต่อกันครบ 1 ปี และคงทำงานอยู่กับจำเลยจนถึงวันที่จ่ายเงิน โบนัส มิใช่ว่าจำเลยจะต้องจ่ายเงิน โบนัสให้แก่พนักงานทุกคนโดยไม่มีข้อแม้ใดๆ ทั้งสิ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217/2535

การนัดหยุดงานที่กระทำโดยสหภาพแรงงานซึ่งแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างถือว่าเป็นการกระทำแทนลูกจ้างทุกคนที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว และเมื่อได้มีการแจ้งนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว สมาชิกของสหภาพแรงงานทุกคนก็มีสิทธิที่จะหยุดงานได้ ซึ่งสิทธิดังกล่าวเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ลูกจ้างบางคนจะได้ทำหนังสือว่ามีความ

ประสงค์จะเข้าทำงานตามปกติไม่ตั้งใจที่จะเรียกร้องใดๆ ต่อโจทก์อีกต่อไป ก็
หาทำให้สิทธิที่จะหยุดงานที่มีอยู่ตามกฎหมายระงับไปไม่ การที่ลูกจ้าง
ดังกล่าวไม่มาทำงานในระหว่างที่ยังอยู่ในช่วงระยะเวลานัดหยุดงานโดยชอบ
จะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรมิได้

ข้อสังเกต

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217/2535 นี้ ข้อเท็จจริงมีว่า

โจทก์ฟ้องว่าสถานประกอบการของโจทก์มีพนักงานประมาณ 200 คน
และมีสหภาพแรงงานชื่อสหภาพแรงงานบางกอกกระสวย เมื่อวันที่ 18
พฤษภาคม 2534 สหภาพแรงงานบางกอกกระสวยได้ยื่นข้อเรียกร้องขอ
เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อโจทก์ แต่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน
บางกอกกระสวยจึงใช้สิทธิหยุดงาน ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2534 ครั้นวันที่
23 กรกฎาคม 2534 สหภาพแรงงานบางกอกกระสวยขอยกเลิกการนัดหยุด
งาน แต่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ยังคงมีอยู่ วันที่ 26 กรกฎาคม 2534
โจทก์ได้ใช้สิทธิปิดงานเฉพาะกับผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง วันที่ 5 สิงหาคม
2534 สหภาพแรงงานบางกอกกระสวยขอถอนข้อเรียกร้อง โจทก์จึงเปิด
ทำงานตามปกติ ซึ่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าว เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2534
นายชุมพล กวักหิรัญ นายบุญเชิด พลับพลา นางจิราภรณ์ กวักหิรัญ นางสาว
ยอศรี ต่อไปนี้ให้เรียกว่าผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงที่ 4 ตามลำดับ และเมื่อวันที่ 5
สิงหาคม 2534 นางสาวสมใจ อยู่คง นางวงจันทร์ ใก่อฟ้า นางมณฑา จั่วทอง
ต่อไปนี้ให้เรียกว่าผู้กล่าวหาที่ 5 ถึงที่ 7 ตามลำดับ ได้ยื่นคำร้องต่อจำเลยทั้งสิบ
เอ็ดซึ่งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาโจทก์ว่า เลิกจ้างผู้กล่าวหา
ทั้งเจ็ด เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ต่อมาเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2534 จำเลย
ทั้งสิบเอ็ดได้มีคำสั่งที่ 46/2534 ให้ยกคำร้องเฉพาะของผู้กล่าวหาที่ 3 และที่ 4
ส่วนผู้กล่าวหาที่ 1 ที่ 2 ที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ให้โจทก์รับกลับเข้าทำงานหรือจ่าย

ค่าเสียหาย โจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของจำเลยทั้งสิบเอ็ดเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับผู้กล่าวหาที่ 1 ที่ 2 ที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ทั้งนี้เพราะผู้กล่าวหาที่ 1 ที่ 2 ที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ได้ลงชื่อในหนังสือยินยอมต่อโจทก์ว่า ได้รับทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพแรงงานแล้ว จึงไม่ติดใจที่จะเรียกร้องใดๆ ต่อโจทก์ต่อไป และมีความประสงค์ที่จะเข้าทำงานปกติ โดยผู้กล่าวหาที่ 1 และที่ 2 ได้ลงชื่อหนังสือยินยอมให้โจทก์เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2543 ผู้กล่าวหาที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ลงชื่อหนังสือยินยอมให้โจทก์เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2534 แสดงว่าผู้กล่าวหาไม่ประสงค์ที่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแรงงาน คงประสงค์ที่จะทำงานกับโจทก์ตามปกติเช่นเดียวกับพนักงานจำนวนมากที่ไม่เข้าร่วมกับสภาพแรงงาน แต่ผู้กล่าวหาที่ 1 และที่ 2 ได้ละทิ้งหน้าที่เกินกว่า 3 วันทำงานติดต่อกัน ตั้งแต่วันที่ 18 ถึงวันที่ 22 มิถุนายน 2534 โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และผู้กล่าวหาที่ 5 ถึงที่ 7 ละทิ้งหน้าที่เกินกว่า 3 วันทำงานติดต่อกัน ตั้งแต่วันที่ 26 กรกฎาคม 2534 ถึงวันที่ 1 สิงหาคม 2534 โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร โจทก์จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ 1 ที่ 2 ที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ที่จำเลยทั้งสิบเอ็ดอ้างว่า สิทธิของผู้กล่าวหาที่ 1 ที่ 2 ที่ 5 และที่ 7 ดังกล่าว ถูกจำกัดโดยสภาพแรงงาน เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและข้อเท็จจริง ขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 46/2543 เฉพาะที่เกี่ยวกับผู้กล่าวหาที่ 1 ที่ 2 ที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 และให้ถือว่าคำสั่งเลิกจ้างของโจทก์เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

จำเลยทั้งสิบเอ็ดให้การว่า การยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของสภาพแรงงานบางกอกกระสวยเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2534 มีผลต่อสมาชิกสภาพแรงงานทุกคนซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น เมื่อสภาพแรงงานยังไม่ได้ถอนข้อเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงานยังคงงกกันไม่ได้ สิทธิในการนัดหยุดงานของผู้กล่าวหาที่ 1 ที่ 2 ที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ซึ่งเป็น

สมาชิกสหภาพแรงงานยังคงมีอยู่ โจทก์ใช้สิทธิปิดงานที่ผู้กล่าวหา¹นั้นทำงานอยู่โดยไม่สุจริต การที่ผู้กล่าวหา¹ดังกล่าวหยุดงาน จึงไม่ใช่ละทิ้งหน้าที่เกินกว่า 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หนังสือยินยอมที่ผู้กล่าวหา¹ทำให้แก่โจทก์ ไม่ใช่หนังสือสละสิทธิในการหยุดงานและไม่เป็นหนังสือขอถอนข้อเรียกร้อง การมีสิทธิหยุดงานหรือไม่ เป็นผลเกิดขึ้นตามกฎหมาย หนังสือดังกล่าวจึงไม่มีผลตามกฎหมาย คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 46/2534 เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างของโจทก์ตั้งสหภาพแรงงาน ชื่อสหภาพแรงงานบางกอกกระสวย ผู้กล่าวหา¹ ที่ 1 ที่ 2 ที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานดังกล่าว เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2534 สหภาพแรงงานบางกอกกระสวยยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อโจทก์ เมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวแล้ว ต่อมาเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ในวันที่ 12 มิถุนายน 2534 ผู้กล่าวหา¹ ที่ 1 และที่ 2 ได้ทำหนังสือให้แก่โจทก์ว่า ได้รับทราบข้อเท็จจริงแล้วจึงไม่คิดใจที่จะเรียกร้องใดๆ ต่อโจทก์อีกต่อไป และมีความประสงค์จะเข้าทำงานปกติ ตามเอกสารหมายเลข จ.1 สหภาพแรงงานบางกอกกระสวยได้ใช้สิทธินัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2534 เป็นต้นไป ต่อมาในวันที่ 18 ถึงวันที่ 22 มิถุนายน 2534 ผู้กล่าวหา¹ ที่ 1 และที่ 2 ไม่ทำงาน โจทก์ถือว่าผู้กล่าวหา¹ ที่ 1 และที่ 2 ละทิ้งหน้าที่เกินกว่า 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร โจทก์จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหา¹ ที่ 1 และที่ 2 ตามประกาศเลิกจ้างเอกสารหมายเลข จ.3 วันที่ 23 กรกฎาคม 2534 ซึ่งยังอยู่ในระหว่างข้อพิพาทแรงงานยังตกลงกันไม่ได้

สหภาพแรงงานบางกอกกระสวยขอยกเลิกการนัดหยุดงาน ต่อมาวันที่ 25 กรกฎาคม 2534 ผู้กล่าวหาที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ได้ทำหนังสือให้แก่โจทก์ เช่นเดียวกับผู้ที่กล่าวหาที่ 1 และที่ 2 ทำให้แก่โจทก์ตามเอกสารหมายเลข จ.1 และในวันเดียวกันดังกล่าวโจทก์ได้ใช้สิทธิปิดงานเฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามเอกสารหมายเลข ล.2 โดยเริ่มปิดงานตั้งแต่วันที่ 26 กรกฎาคม 2534 เวลา 12 นาฬิกา เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ไม่ไปทำงานตั้งแต่วันที่ 26 กรกฎาคม 2534 ถึงวันที่ 1 สิงหาคม 2534 โจทก์ถือว่าผู้กล่าวหาที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ละทิ้งหน้าที่เกินกว่า 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร โจทก์จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ตามประกาศเลิกจ้างเอกสารหมายเลข จ.4

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า การที่ผู้กล่าวหาที่ 1 ที่ 2 ที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 ได้ทำหนังสือให้แก่โจทก์ว่า ได้รับทราบข้อเท็จจริงแล้ว จึงไม่คิดใจที่จะเรียกร้องใดๆ ต่อโจทก์อีกต่อไป และมีความประสงค์จะเข้าทำงานปกติตามเอกสารหมายเลข จ.1 เช่นนี้ ผู้กล่าวหาทั้งห้าจะยังคงมีสิทธิที่จะเข้าร่วมหยุดงานกับสหภาพแรงงานอีกต่อไปหรือไม่ เห็นว่า การนัดหยุดงานนี้กระทำโดยสหภาพแรงงานบางกอกกระสวย และเมื่อได้มีการแจ้งนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว สมาชิกของสหภาพแรงงานทุกคนก็มีสิทธิที่จะหยุดงานได้ซึ่งสิทธิดังกล่าวเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้ผู้กล่าวหาทั้งห้าจะได้ทำหนังสือตามเอกสารหมายเลข จ.1 ว่ามีความประสงค์จะเข้าทำงานตามปกติก็หาทำให้สิทธิที่จะหยุดงานที่มีอยู่ตามกฎหมายระงับไปไม่ ฉะนั้นการที่ผู้กล่าวหาที่ 1 และที่ 2 ไม่มาทำงานในระหว่างที่ยังอยู่ในระยเวลานัดหยุดงานโดยชอบจะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ ส่วนผู้กล่าวหาที่ 5 ที่ 6 และที่ 7 นั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่าไม่มาทำงานเพราะโจทก์ปิดงานซึ่งก็

มิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเช่นกัน ที่ศาลแรงงานกลาง
พิพากษายกฟ้องโจทก์มานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น
พิพากษายืน
(ต้น เวทไว - สมมาตร พรหมานุกูล - ชวลิต พรายภู)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1231/2535

ข้อบังคับเกี่ยวกับการลาของนายจ้าง และมาตรา 102 แห่ง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ใจความทำนองเดียวกัน
ว่า “ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาไปเพื่อดำเนินกิจการ
สหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา.....และมีสิทธิลาเพื่อไป
ร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดไว้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้าง
ทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี
และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน” ซึ่งข้อบังคับและบทกฎหมาย
ดังกล่าวมีความหมายว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อ
ไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ โดยลูกจ้างเพียงแต่แจ้งพร้อมทั้ง
แสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุการลาเท่านั้น ไม่
จำต้องให้นายจ้างอนุมัติก่อนแต่อย่างใด เมื่อผู้คัดค้านเป็นกรรมการลูกจ้าง และ
เป็นเหรียญิกของสหภาพแรงงานได้รับเชิญในตำแหน่งเหรียญิกของสหภาพ
แรงงานให้ไปประชุมซึ่งเป็นการประชุมของส่วนราชการ และสหภาพแรงงาน
ได้แจ้งการลาไปประชุมให้นายจ้างได้รับทราบแล้ว แม้นายจ้างจะมีได้อนุมัติ
ก่อนก็ตาม ก็ถือว่าผู้คัดค้านได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของผู้
ร้อง และชอบด้วยบทบัญญัติแห่งกฎหมายมาตราดังกล่าวแล้ว

หมายเหตุ

คดีนี้ นายจ้างอุทธรณ์ว่า การประชุมวันที่ 2 ตุลาคม 2534 เริ่มการประชุมเวลา 12.00 - 16.30 น. และการประชุมวันที่ 4 ตุลาคม 2534 เริ่มประชุมเวลา 09.00 - 12.00 น. ซึ่งไม่ได้ประชุมทั้งวัน แต่ลูกจ้างได้ยื่นใบลาตั้งแต่วันที่ 08.00 - 17.00 น. ซึ่งแจ้งการลาเกินกว่าวาระการประชุมที่กำหนดไว้ เป็นการแจ้งการลาเป็นเท็จ ละทิ้งหน้าที่ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 นั้น ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า การประชุมสัมมนาต่างแห่งนั้นจะต้องมีการเตรียมตัวเดินทางไปร่วมประชุม และต้องไปให้ถึงก่อนกำหนดเพื่อลงทะเบียนและรับบัตร และการประชุมทั้งสองวันดังกล่าวลูกจ้างมิได้ใช้เวลาช่วงก่อนประชุมและหลังประชุมดังกล่าวเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือทำกิจอื่นโดยทุจริต จึงเป็นพฤติการณ์ตามปกติธรรมดาทั่วไป ไม่ถือว่าเป็นการขาดงานละทิ้งหน้าที่ ดังนั้น อุทธรณ์ของนายจ้างดังกล่าวจึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเป็นอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยให้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1683/2535

ผู้คัดค้านเป็นลูกจ้างของผู้ร้องประเภทค่าจ้างรายเดือน แม้ขาดงานครึ่งวัน ผู้คัดค้านก็ยังมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างจากผู้ร้องตราบเท่าที่ยังมีสัญญาจ้างกันอยู่ ทั้งไม่ปรากฏมูลความผิดอาญาแต่อย่างใด การลาป่วยเท็จไม่ถือว่าเจตนาทุจริตเพื่อรับค่าจ้าง

ผู้คัดค้านลาป่วยเท็จเพียงครึ่งวัน ไม่ปรากฏว่าผู้ร้องได้รับความเสียหายเป็นพิเศษ ยังไม่พอฟังได้ว่าผู้คัดค้านกระทำทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดทางอาญา หรือจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืน

ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้
ร้อง อันเป็นกรณีร้ายแรงแต่อย่างไร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1750 – 1795/2535

จำเลยมีคำสั่งที่ 240/2528 เรื่อง หลักเกณฑ์การคำนวณค่าชดเชย การ
อนุมัติ และการจ่ายค่าชดเชย ซึ่งในคำสั่งดังกล่าวได้กำหนดไว้ในข้อ 13 ว่า
พนักงานประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าชดเชยไม่น้อย
กว่าอัตราค่าจ้างสุดท้าย 180 วัน นอกจากนี้จำเลยยังมีข้อบังคับ ฉบับที่ 47
ว่าด้วยเงินบำเหน็จ พ.ศ.2524 ซึ่งกำหนดไว้ใน ข้อ 6 (1) ว่า พนักงานที่ออก
จากงานในวันสิ้นปีงบประมาณ ที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์จะได้รับเงินบำเหน็จ
ตามข้อบังคับนี้ และกำหนดไว้ใน ข้อ 8 ว่า พนักงานที่ออกจากงานโดยมีสิทธิ
ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ
ตามข้อบังคับนี้ ก็ให้จ่ายเพิ่มให้เท่าจำนวนที่ต่ำกว่านั้น จากคำสั่งที่ 240/2528
ประกอบกับข้อบังคับ ฉบับที่ 47 เห็นได้ว่า จำนวนเงินที่จำเลยจ่ายให้แก่โจทก์
ทั้งสี่สิบหก มีเงินค่าชดเชยรวมอยู่ด้วยแล้ว

ข้อบังคับ ฉบับที่ 47 ข้อ 8 เป็นข้อยกเว้นของ ข้อ 6 เมื่อเข้าตาม
เงื่อนไขในข้อ 8 แล้ว ก็จะไม่มีความสามารถได้รับเงินบำเหน็จตามข้อ 6 อีก ดังนั้น จึง
หาได้หมายความว่า ถ้ามีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามข้อ 6 แล้ว จะนำข้อ 8 มา
ใช้บังคับอีกไม่ได้

คำสั่งของจำเลยที่ 240/2528 เป็นระเบียบที่ใช้รวมถึงการจ่ายค่าชดเชย
กรณีพนักงานพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุด้วย ค่าชดเชยที่จำเลยจ่าย
ให้แก่โจทก์ทั้งสี่สิบหก ตามคำสั่งดังกล่าว จึงต้องถือว่าเป็นเงินทั้งหมดที่จ่าย
ให้เพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามระเบียบคณะกรรมการ
รัฐวิสาหกิจเรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

พ.ศ.2534 ข้อ 47 วรรคสองแล้ว จึงไม่ต้องจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบใน
การทำงานตามข้อ 4 วรรคหนึ่ง อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2238 - 2241/2535

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้นจะต้องพิจารณาว่ามีเหตุเพียงพอที่จะเลิก
จ้างได้หรือไม่เป็นประการสำคัญ ซึ่งสาเหตุดังกล่าวนั้นจะต้องพิจารณาจากทั้ง
สองฝ่ายคือ สาเหตุจากลูกจ้างและสาเหตุจากนายจ้าง

การเลิกจ้างของจำเลยเป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการของ
บริษัทจำเลยที่ต้องการปลดพนักงานออกให้เหลือเพียงพอกับปริมาณในการ
ผลิต มิใช่เป็นเพราะโจทก์มีความผิด หรือเนื่องจากเกิดวิกฤตในทางการค้า
ของจำเลย ทั้งนี้เพราะปรากฏว่าจำเลยได้ไปตั้งโรงงานผลิตสินค้าชนิดเดียวกัน
อีกโดยใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยกว่าซึ่งใช้คนงานจำนวนน้อย การเลิกจ้างของ
จำเลยเป็นเหตุให้โจทก์ตกงาน ขาดรายได้ และไม่สามารถจะไปทำงานที่อื่น
ได้ การเลิกจ้างของจำเลยจึงไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ทั้งจำเลยต้องรับผิดชอบ
ค่าเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2477/2535

นายจ้างได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไปทำงานที่เครื่อง
อัดอะลูมิเนียมเครื่องเล็ก โดยได้แจ้งการโยกย้ายให้ลูกจ้างทราบตั้งแต่วันที่ 21
มกราคม 2535ทั้งได้อธิบายให้ทราบด้วยว่าการทำงานของเครื่องอัดอะลูมิเนียม
เครื่องเล็กมีขั้นตอนการทำงานน้อยกว่าเครื่องใหญ่ เมื่อลูกจ้างได้ทราบคำสั่ง
ดังกล่าวแล้วเพียงแต่มาที่ทำงานเพื่อลงเวลาเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติ
โดยไม่ยอมไปปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างในวันที่ 20 - 22 กุมภาพันธ์
2535 การกระทำของลูกจ้างย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงาน
ติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร และเป็นการฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับ

เกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง กรณีมีเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็น
กรรมการลูกจ้างได้ ศาลอนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3066/2535

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45 มาตรา 46 และ
ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการ
ลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2518 ข้อ 1 กำหนดว่า “ในสถานประกอบ
กิจการแห่งหนึ่ง ให้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะเว้นแต่สถานประกอบ
กิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ
เช่นว่านั้นอาจตกลงกันเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้ จำนวน
กรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือในหน่วยงาน หรือสาขาในแต่ละ
จังหวัด ให้กำหนดโดยถือหลักเกณฑ์ตามมาตรา 46 แห่งพ.ร.บ.แรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518” ฉะนั้นแม้สหภาพแรงงาน อ. จะได้ตั้งคณะกรรมการ
ลูกจ้าง จำนวน 21 คนสำหรับโรงงานของจำเลยที่จังหวัดชลบุรีแล้ว ทาง
สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจำนวน 13 คนสำหรับ
โรงงานจำเลยที่จังหวัดนครราชสีมาได้อีก โจทก์จึงเป็นกรรมการลูกจ้างโดย
ชอบด้วยกฎหมายตามการแต่งตั้งในครั้งหลังนี้ จำเลยไม่มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์
โดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 มาตรา 52

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3067/2535

คำสั่งที่ 63/2517 กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินบำเหน็จ เงินชดเชย
และเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง
จำเลยกับลูกจ้าง ข้อบังคับนี้ได้ใช้บังคับกับลูกจ้างแล้ว จำเลยจะแก้ไข
เปลี่ยนแปลงหรือออกคำสั่งใหม่อันจะมีผลให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์โดย
ไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหาได้ไม่ ตามคำสั่งที่ 63/2517 เมื่อโจทก์ออก

จากงาน โดยเกษียณอายุโจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจำนวน โดยเอาจำนวนปีที่ทำงานคูณกับอัตราค่าจ้างสุดท้าย เศษของปีถ้าเกินกว่า 6 เดือนให้ถือเป็น 1 ปี นอกจากนี้ได้รับเงินบำเหน็จดังกล่าวแล้ว โจทก์ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายอีก 6 เดือน คำสั่งนี้ใช้บังคับมาตั้งแต่ปี 2517 แต่ตามคำสั่งที่ 6/2525 ซึ่งเริ่มใช้ในเดือนมกราคม 2525 นั้น ได้ยกเลิกคำสั่งที่ 63/2517 เมื่อลูกจ้างออกจากงานโดยเกษียณอายุลูกจ้างมีสิทธิเพียงได้รับค่าชดเชย จำนวนจ่ายเช่นเดียวกับเงินบำเหน็จตามคำสั่งที่ 63/2517 แต่ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเช่นที่เคยได้ เมื่อเปรียบเทียบคำสั่งทั้งสองดังกล่าวแล้ว เห็นได้ชัดแจ้งว่า คำสั่งที่ 6/2525 ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย นอกเหนือจากที่จะได้รับเงินบำเหน็จตามคำสั่งที่ 63/2517 เมื่อจำเลยออกคำสั่งที่ 6/2525 โดยมีใ้ยื่นข้อเรียกร้องและไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ และ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่แก้ไขใหม่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์จึงเป็นการต้องห้ามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

ข้อสังเกต

คดีนี้ จำเลยอุทธรณ์ว่า คำสั่งที่ 6/2525 ของจำเลยเป็นคำสั่งที่จำเลยประกาศใช้บังคับมิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของ มาตรา 19 และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การที่จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามคำสั่งที่ 63/2517 ด้วยการประกาศใช้คำสั่งที่ 6/2525 จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3109/2535

ระเบียบวินัยและโทษทางวินัย ข้อ 17.1 มีข้อความว่า “การดำเนินการความผิดทางวินัย สำหรับพนักงานมืออยู่ 4 ชั้นตอน ดังต่อไปนี้ คือ

- 17.1.1 ขั้นตอนที่ 1 ชี้แจงแนวทางการประพฤติที่ถูกต้องด้วย
วาจา.....ฯลฯ...
- 17.1.2 ขั้นตอนที่ 2 ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร.....
ฯลฯ.....
- 17.1.3 ขั้นตอนที่ 3 ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้ง
สุดท้าย....ฯลฯ...
- 17.1.4 ขั้นตอนที่ 4 ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายเงินชดเชยตาม
กฎหมาย

ข้อกำหนดความผิดเกี่ยวกับระเบียบวินัยต่อไปนี้เป็นข้อกำหนด
ความผิด และการดำเนินการทางวินัยของความผิดนั้นๆ โดยเฉพาะ ถ้าทำ
ความผิดแต่ละประเภท เช่น ตัดค่าจ้าง ถูกพักงาน ถูกภาคทัณฑ์ หรือเลิกจ้าง
แล้วแต่กรณี

ความผิดประเภท 17.1.1 (มีอายุความ 1 ปี)

ความผิดครั้งที่ 1 – ชี้แจงแนวทางการประพฤติที่ถูกต้องด้วยวาจา
และให้บันทึกเซ็นรับทราบ

ความผิดครั้งที่ 2 – ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และตัด
เงินค่าบริการ 10%

ความผิดครั้งที่ 3 – ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้าย
และตัดเงินค่าบริการ 20%

ความผิดครั้งที่ 4 – ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

ความผิดประเภท 17.1.2 (อายุความผิด 1 ปี 6 เดือน)

ความผิดครั้งที่ 1 – ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรและตัดเงิน
ค่าบริการ 20%

ความผิดครั้งที่ 2 – ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้าย
และตัดเงินค่าบริการ 30%

ความผิดครั้งที่ 3 – ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

ความผิดประเภท 17.1.3 (อายุความผิด 2 ปี)

ความผิดครั้งที่ 1 – ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้าย
และตัดเงินค่าบริการ 30%

ความผิดครั้งที่ 2 – ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

ความผิดประเภท 17.1.4

ความผิดครั้งที่ 1 – ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

.....ฯลฯ.....

คำว่า “ตัดค่าจ้าง ถูกพักงาน ถูกภาคทัณฑ์” ซึ่งเป็นข้อความในข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ในหัวข้อระเบียบวินัยและโทษทางวินัย จึง
หมายถึงโทษทางวินัยอย่างหนึ่ง แต่เนื่องจากการกระทำความผิดทางวินัยใน
ความผิดประเภทที่ 17.1.1, 17.1.2, 17.1.3 และ 17.1.4 ในครั้งที่ 1 และครั้ง
ต่อๆ ไป ได้มีการกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว
ดังนั้นโทษตัดค่าจ้าง ถูกพักงาน และถูกภาคทัณฑ์ ซึ่งไม่มีระบุถึงในโทษที่
กำหนดไว้เป็นการเฉพาะนี้ จำเลยจึงจะนำมาลงโทษได้เฉพาะกรณีเมื่อประสงค์
จะลงโทษที่เบากว่าโทษที่ลงแก่ผู้กระทำผิดตามที่มีการกำหนดโทษไว้เป็นการ
เฉพาะตามที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นอำนาจของจำเลยที่จะลงโทษในลักษณะ
ดังกล่าวเท่านั้น เช่น การกระทำความผิดในความผิดประเภท 17.1.3 ครั้งที่ 2
ตามปกติก็จะถูกลงโทษปลดออกตามที่มีการกำหนดโทษไว้เป็นการเฉพาะ
แล้ว แต่จำเลยมีสิทธิที่จะลงโทษเพียงตัดค่าจ้างหรือพักงาน หรือภาคทัณฑ์ซึ่ง
เป็นโทษที่เบาแทนการปลดออก หรืออย่างเช่น การกระทำความผิดในความผิด
ประเภท 17.1.4 ครั้งแรก ซึ่งต้องถูกลงโทษปลดออกจากการงาน จำเลยก็มีสิทธิ

ลงโทษเพียงตัดค่าจ้างหรือพักงาน หรือภาคทัณฑ์ ด้วยเหตุนี้ คำว่า ตัดค่าจ้าง ถูกพักงาน ถูกภาคทัณฑ์ ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยใน ข้อ 17 ระเบียบวินัยและโทษทางวินัย จึงเป็นโทษทางวินัยอย่างหนึ่งซึ่งจำเลย มีอำนาจที่จะใช้ลงโทษพนักงานผู้กระทำความผิดทางวินัยได้ภายในเงื่อนไขว่าโทษ ที่ลงนั้นต้องเป็นโทษที่เบากว่าโทษที่ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ จำเลยได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว

จำเลยสั่งพักงานโจทก์ 7 วัน เพราะโจทก์มาทำงานสาย ก่อนที่โจทก์ จะถูกสั่งพักงานนั้น โจทก์ได้ถูกตักเตือนเป็นหนังสือในเรื่องมาทำงานสาย มาแล้ว 2 ครั้ง และในหนังสือเตือนก็ระบุว่า ก่อนหน้านั้น โจทก์เคยถูกว่ากล่าว ในเรื่องมาทำงานสายมาแล้ว การที่โจทก์มาทำงานสายในครั้งที่ถูกสั่งพักงาน จึงเป็นการกระทำความผิดในเรื่องมาทำงานสายครั้งที่ 4 และการมาทำงานสายนี้ เป็นความผิดประเภท 17.1.1 ดังนี้ การที่โจทก์กระทำความผิดเรื่องมาทำงานสายใน ครั้งที่จำเลยสั่งพักงานนี้ ตามหลักเกณฑ์การลงโทษที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ สำหรับการลงโทษการกระทำความผิดครั้งที่ 4 ก็คือ ปลดออกจากงาน การที่จำเลย ลงโทษพักงานโจทก์ซึ่งเป็นโทษที่เบาว่าการปลดออกจากงานจึงชอบด้วย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยแล้ว เมื่อการลงโทษพักงาน โจทก์ชอบด้วยระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเช่นนี้ จำเลยจึงมี สิทธิหักค่าจ้างโจทก์ในวันที่พักงานได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3731/2535

การจดทะเบียนคณะกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นเพียงวิธีการทาง กฎหมาย เพื่อให้ปรากฏหลักฐานทางทะเบียนเท่านั้น เมื่อที่ประชุมใหญ่ของ สหภาพแรงงาน อ. ได้ลงมติเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานและนายจ้าง ได้ทราบผลการประชุมของคณะกรรมการสหภาพแรงงานแล้วว่า ผู้ใดได้รับ แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานนี้จึงถือได้ว่าคณะกรรมการที่

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

ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว แม้จะยังไม่ได้มีการจดทะเบียนรับรองการ
เป็นกรรมกรก็ตาม จึงมีอำนาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้

คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2536

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 157/2536

โจทก์ได้อุทธรณ์คำสั่งของจำเลยที่เลิกจ้างโจทก์ต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งเดิมจากให้ออกเป็นลดขั้นเงินเดือน 4 ขั้น จึงถือได้ว่าการลงโทษทางวินัยในข้อหาที่เป็นการกระทำผิดแก้ไขเพิ่มเติมใบเสนอราคาขายเป็นที่สุด โดยโจทก์และจำเลยต่างพอใจในการลงโทษไปแล้ว แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏต่อมาว่า จำเลยได้ร้องทุกข์กล่าวหาโจทก์ในการกระทำครั้งเดียวกับความผิดทางวินัยเป็นมูลความผิดทางอาญาอีก และศาลอาญามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่า โจทก์ได้กระทำผิดตามข้อหาที่ตาม ก็เป็นความรับผิดทางอาญาของโจทก์เป็นอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งแยกพิจารณาจากความผิดทางวินัยของโจทก์ได้ เมื่อผลของคดีอาญาไม่ทำให้โจทก์ไม่มีคุณสมบัติการเป็นพนักงานของจำเลยต่อไป จำเลยก็นำเอาการกระทำอันเดียวกันซึ่งโจทก์ถูกลงโทษทางวินัยไปแล้ว และเป็นเหตุซ้ำซ้อนเหตุเดียวกันมาเป็นเหตุเลิกจ้างโจทก์อีกไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 468/2536

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง หมวดที่ 7 ว่าด้วยวินัยและโทษทางวินัย ได้ระบุถึงโทษทางวินัยไว้ว่า “พนักงานที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กำหนดจะถูกพิจารณาลงโทษ ดังต่อไปนี้ 1. ว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา 2. ภาคทัณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร 3. ตัดค่าจ้างหรือให้พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 6 วัน หรือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย การลงโทษพนักงานที่กระทำความผิด หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย บริษัทจะพิจารณาลงโทษตามความ

หนักเบาของความผิดที่เกิดขึ้น ประกอบกับประวัติ ความประพฤติ และเจตนา
ของพนักงานผู้กระทำความผิดเป็นกรณีไป”

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวไม่ได้ระบุไว้เลยว่าการลงโทษ
ทางวินัยนั้น ผู้ร้องจะต้องลงโทษตามที่ระบุไว้ในข้อ 1, 2 และ 3 เป็นลำดับไป
ตรงกันข้ามในวรรคสองกลับระบุว่า บริษัทจะพิจารณาลงโทษตามความหนัก
เบาของความผิดที่เกิดขึ้นเป็นข้อแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้ร้องจะลงโทษพนักงาน
ผู้กระทำผิดไม่จำเป็นต้องลงโทษตามข้อ 1, 2 และ 3 เป็นลำดับไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 576/2536

ตามข้อบังคับของจำเลย ข้อ 7 กำหนดว่า “ในกรณีที่พนักงานตาย ถ้า
พนักงานนั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามหลักเกณฑ์ในข้อ 6 ให้จ่ายเงินบำเหน็จ
ให้แก่บุคคลดังต่อไปนี้ (1) บุตรชอบด้วยกฎหมายอายุยังไม่ครบ 20 ปีบริบูรณ์
ซึ่งมิใช่บุตรบุญธรรมคนละ 1 ส่วน (2) สามีหรือภริยาที่ชอบด้วยกฎหมาย 1
ส่วน (3) บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด คนละ 1 ส่วน” และในวรรคท้ายว่า “ถ้าไม่มี
บุคคลดังกล่าวข้างต้น แต่มีผู้แสดงหลักฐานว่าเป็นผู้ให้อุปการะผู้ตาย และหรือ
เป็นผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตายก็ให้คณะกรรมการอนุมัติจ่ายเงินให้แก่ผู้อุปการะ
หรือผู้อยู่ในอุปการะ” นั้น ข้อกำหนดเช่นนี้ย่อมแปลได้ว่า ในกรณีที่ไม่มี
บุคคลที่จะรับเงินบำเหน็จตามที่ระบุไว้ในข้อ 7 (1) ถึง (3) ก็ให้คณะกรรมการ
ของจำเลยพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินแก่บุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้ขอรับเงินได้หากปรากฏ
ว่าบุคคลนั้นเป็นผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตาย มิใช่ว่าหากมีบุคคล
ใดอ้างเป็นผู้อุปการะหรืออยู่ในอุปการะของผู้ตายแล้ว คณะกรรมการของ
จำเลยจะต้องอนุมัติจ่ายเงินให้แก่บุคคลนั้นทันทีโดยไม่คำนึงว่ามีบุคคลตามที่
ระบุไว้ในข้อ 7 (1) ถึง (3) อยู่หรือไม่ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏจากมติของ
ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเงินบำเหน็จของจำเลย ว่า บุคคลที่มีสิทธิได้รับ
เงินบำเหน็จของนาย จ. ตามข้อบังคับในข้อ 7 (1) ถึง (3) ไม่มี ประกอบ

ข้อเท็จจริงซึ่งฟังเป็นยุติแล้วว่าโจทก์เป็นผู้อยู่ในอุปการะของนาย จ. ผู้ตาย
สิทธิของโจทก์จึงอยู่ในหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการจะต้องพิจารณาอนุมัติจ่าย
ให้แก่โจทก์ตามข้อบังคับดังกล่าวในวรรคท้าย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 655/2536

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. 2522
มาตรา 49 บัญญัติไว้ว่า “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้า
ศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้
นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนด
จำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน” ซึ่งหมายความว่า ในกรณีที่ศาล
แรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่ง
ได้เป็นประการอื่นคือให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปประการหนึ่ง และ
ให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง ในกรณีศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับ
ลูกจ้างเข้าทำงาน กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่าย
ค่าจ้างนับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันที่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานที่ศาลแรงงาน
กลางยกคำขอของโจทก์ขอให้จำเลยจ่ายค่าจ้างนับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันที่
โจทก์กลับเข้าทำงานนั้นชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 822 - 830/2536

ผู้ร้องขอศาลเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งเก้า ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยไม่ต้อง
จ่ายค่าชดเชยและเงินสมทบส่วนบริษัท โดยอ้างว่าผู้คัดค้านกระทำความผิด
อาญาใส่ความผู้ร้องโดยการโฆษณาด้วยเอกสาร ร่วมกันหยุดงานและชักชวน
ลูกจ้างอื่นให้หยุดงานในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้
บังคับอยู่โดยไม่ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างและไม่แจ้งเป็นหนังสือแก่พนักงาน
ประνομข้อพิพาทแรงงาน เมื่อผู้คัดค้านไม่ได้ปฏิเสธคำร้องของผู้ร้อง ทั้ง
ไม่ได้นำสืบให้เห็นว่าผู้คัดค้านไม่ได้หยุดงานและผู้คัดค้านคนใดถูกลง

ตำแหน่งจากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใดข้อเท็จจริงจึงฟังได้ตามคำร้อง
ต้องห้ามอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง

การทำและแจกจ่ายเอกสารที่มีข้อความกล่าวหานายจ้างว่า มีพฤติการณ์
ในทางร้าย ก่อกวนและแกล้งแค้นลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไม่
เลิกรา ไม่เป็นไปตามที่พูดไว้ ไม่มีความสุจริตใจ ต้องการให้พนักงานแตก
ความสามัคคี พยายามทำให้สหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์กรของลูกจ้างเลิกไป
เป็นคนไม่อยู่กับร่องกับรอย เมื่อพิจารณาข้อความจากเอกสารดังกล่าวแล้ว
ล้วนแต่ทำให้ลูกจ้างและผู้อ่านรู้สึกว่ามีผู้ร้องประพฤติตนไม่ดี ไม่ถูกต้องและไม่
มีคุณธรรม ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้าง จึงเป็นการจงใจทำ
ให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อันเป็นความผิดร้ายแรงตามระเบียบข้อบังคับ
ของบริษัท หมวด 9 บทที่ 2 ข้อ 2.2 ผู้ร้องยอมมีสิทธิเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งเก้าได้
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1316/2536

มาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกรณีต่อ
เนื่องมาจากมาตรา 19 ซึ่งเป็นเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจาก
ข้อเรียกร้อง ข้อตกลงนี้จึงมีผลผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในขณะที่
ข้อตกลงดังกล่าวเกิดขึ้นและมีผลใช้บังคับเท่านั้น จำเลยที่ 1 รับโจทก์ที่ 1 ถึงที่
4 ที่ 6 และที่ 7 กลับเข้าทำงานใหม่โดยมิใช่เป็นการรับกลับเข้าทำงานตาม
สภาพการจ้างเดิม จึงมิใช่กรณีจะนำบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวมาใช้
บังคับ

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงมาแล้วว่าอย่างไรจะอุทธรณ์ให้ศาลฎีกา
ฟังข้อเท็จจริงผิดไปจากที่ศาลแรงงานกลางฟังมาไม่ได้ ต้องห้ามตาม พ.ร.บ.
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2226/2536

การที่ผู้คัดค้านอุยง ปลุกปั้น พนักงานอื่นให้เกิดความกระด้างกระเดื่อง และเป็นกรกระทำคามผิดซ้ำคำเตือน ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้าง เพราะสาเหตุกระทำคามผิดซ้ำคำเตือนได้และไม่ถือว่าการกระทำของลูกจ้าง ดังกล่าวเป็นการแสดงความคิดเห็นโดยสุจริต เพื่อความชอบธรรมอันจะ ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 99 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2387/2536

จำเลยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย เข้าไปมีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำและสั่งการในการนัดหยุดงานของ ลูกจ้างประมาณ 300 คน การนัดหยุดงานดังกล่าวมิได้เป็นไปตามขั้นตอนและ เงื่อนไข ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่เพื่อ ต่อรองบีบบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน เมื่อปรากฏว่า มีการปะทะและทำร้ายซึ่งกันและกันระหว่างลูกจ้างที่นัดหยุดงานและลูกจ้างที่ ทำงานในโรงงาน มีการปิดประตูทางเข้าออกโรงงานเพื่อไม่ให้ลูกจ้างส่วน หนึ่งที่ประสงค์จะเข้าทำงานเข้าออกได้ มีการขว้างปาวัตถุก้อนหินก้อนอิฐเข้า ไปในโรงงานและเหตุเกิดริมถนนสาธารณะ กระการทำของจำเลยจึงเป็นการ ก่อให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมือง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2409/2536

การที่โจทก์เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการประจำแผนกซ่อมและดูแล ได้รับคำสั่ง ให้ไปช่วยงานในกองบริการชุมชน ต่อมาจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์กลับไปทำงาน ในแผนกเดิม แต่โจทก์ไม่กลับไปทำงานตามคำสั่ง อ้างว่าต้องรอมอบงานตาม ระเบียบของการเคหะแห่งชาติก่อน ดังนี้ เมื่อจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างกำหนดให้มีการมอบงานแล้ว การส่งมอบงานนั้นมิใช่เป็นสิทธิของโจทก์ แต่เป็นหน้าที่ ของโจทก์ที่ต้องกระทำ เมื่อไม่กระทำตามคำสั่งจึงเป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม

ระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง จำเลยมีสิทธิ
ลงโทษโจทก์ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2969 - 2973/2536

ในปี พ.ศ. 2535 สหภาพแรงงาน ซึ่งโจทก์เป็นสมาชิกอยู่ได้แจ้งข้อ
เรียกร้องให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างทุกคน อย่างน้อย 150 วัน โดยไม่ได้
เรียกร้องให้ยกเลิกเงื่อนไขในการตัดโบนัส(ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้าง พ.ศ. 2531)ไว้ด้วย หลังจากเจรจากันแล้วได้ทำบันทึกข้อตกลงกันว่า
จำเลยตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2535 ให้แก่ลูกจ้างทุกคนเท่ากับเงิน
รายวันพื้นฐาน 100 วันทำงาน โดยเงื่อนไขในการตัดเงินโบนัสยังคงมีอยู่
ดังนั้น เงื่อนไขในการตัดโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พ.ศ. 2531
ยังคงมีอยู่ การที่โจทก์หยุดงานตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับ
เงินโบนัสตามเงื่อนไขการตัดโบนัส

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3532 - 3533/2536

ภายหลังที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ร้องเพื่อขอแก้ไข
เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น
โดยได้กำหนดวันให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานก่อนถึงวันกำหนดให้ลูกจ้างกลับเข้า
ทำงาน ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งได้ร่วมกันทุบทำลายทรัพย์สินภายในโรงงานของผู้
ร้องได้รับความเสียหาย ผู้ร้องจึงออกใบรายงานตัวเพื่อให้ลูกจ้างของผู้ร้องลง
ชื่อก่อนเข้าทำงานความว่า “ข้าพเจ้าขอรายงานตัวเพื่อเข้าทำงานกับบริษัท
ต่อไปโดยพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง โดยจะตั้งใจ
ทำงานและยินดีที่จะปฏิบัติตามระเบียบวินัยของบริษัทโดยเคร่งครัด อีกทั้งให้
สัญญาว่าจะไม่สร้างปัญหาในการทำงานให้แก่บริษัท ไม่ก่อกวนก่อกอง ไม่ข่มขู่
เพื่อนร่วมงาน หรือไม่กระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เพื่อนพนักงานไม่
สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่กระทำการใดๆ ให้บริษัท

ได้รับความเสียหาย หรือเสียหาย” และความตอนท้ายของใบรายงานตัวดังกล่าวมีข้อความว่า “หากข้าพเจ้าฝ่าฝืนเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นให้บริษัทลงโทษตามกฎหมาย และระเบียบของบริษัทตามขั้นตอนของกฎหมาย” ดังนี้ การที่ผู้ร้องวางเงื่อนไขให้ลูกจ้างทุกคนต้องลงชื่อในใบรายงานตัวก่อนเข้าทำงานเป็นการกระทำภายหลังที่ลูกจ้างของผู้ร้องกลุ่มหนึ่งร่วมกันทบทวนทำลายทรัพย์สินของผู้ร้องเสียหายเป็นจำนวนมากเกินกว่าที่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นได้ ทั้งที่ข้อเรียกร้องก็ได้เจรจาตกลงยุติไปแล้ว แม้การกระทำดังกล่าวลูกจ้างส่วนใหญ่รวมทั้งผู้คัดค้านทั้งสองจะไม่อยู่ในข่ายที่ต้องสงสัยว่าร่วมกระทำผิดก็ตาม แต่ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างก็มีสิทธิที่จะหาวิธีการหรือวางมาตรการป้องกันทรัพย์สินของตนเองได้ เมื่อใบรายงานตัวดังกล่าวไม่มีข้อความตอนใดเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นการเพิ่มภาระแก่ลูกจ้าง หรือเป็นการลงโทษลูกจ้างเพียงแต่ว่าหากลูกจ้างคนใดฝ่าฝืนกฎ และระเบียบข้อใดของบริษัท ผู้ร้องก็จะได้รับการพิจารณาโทษตามความหนักเบาของการกระทำนั้น หาใช่เป็นการตราโทษลูกจ้างไม่ คงเป็นเพียงวิธีการที่ผู้ร้องนำมาใช้เพื่อเตือนสติลูกจ้าง และเน้นให้ประพฤติกฎปฏิบัติอยู่ในกฎและระเบียบวินัยอันเป็นหน้าที่ของลูกจ้างต้องพึงปฏิบัติอยู่แล้วเท่านั้น เมื่อผู้คัดค้านทั้งสองไม่ยอมลงชื่อในใบรายงานตัวและไม่ยอมเข้าทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวโดยไม่มีเหตุอันจะอ้างได้ตามกฎหมาย จึงถือว่าผู้คัดค้านทั้งสองละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3534/2536

ตามสัญญาจ้างระหว่างโจทก์และจำเลยในหัวข้อ“รายละเอียดของงาน” ข้อ 7 ระบุว่า “ฯลฯ คุณจะต้องทำงานหนักในช่วงทดสอบงานกับบริษัทใน 6 เดือนแรก โดยบริษัทตั้งเป้าที่จะผลิตให้ได้ 1,000,000 ดอลลาร์ สำหรับช่วง 6 เดือนหลัง คุณจะต้องรับผิดชอบควบคุมดูแลคนงานประมาณ 50 คน” และ

ในหัวข้อ “เงินที่จะได้รับ” ข้อ 4 ระบุว่า “โบนัส กรณีนี้ถ้ายอดการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัทเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ข้างต้น คุณจะได้รับโบนัสเป็นเงินเดือนรวม 3 เดือน” เห็นได้ว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลยไม่มีข้อความใดเลยที่ระบุว่า กรณีที่โจทก์จะได้รับเงินโบนัสนั้นจำเลยต้องจำหน่ายเฉพาะผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์สำเร็จรูปใน 6 เดือนหลังของปี ไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านดอลลาร์ ตามที่จำเลยอุทธรณ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3539 - 3544/2536

การที่จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานและให้ทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมา ก็ไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้โอกาสทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดไป งานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่และพนักงานทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับ 7 ซึ่งเป็นพนักงานระดับต่ำสุดของจำเลย และเป็นพนักงานที่ใช้ฝีมือน้อยที่สุด แสดงว่างานทั้งสองแผนกอยู่ในระดับเดียวกัน และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานในแผนกหนึ่งย่อมสับเปลี่ยนไปทำงานในอีกแผนกหนึ่งได้ เหตุที่จำเลยย้ายโจทก์ไปอยู่แผนกทำความสะอาดเป็นการที่จำเลยจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่ายของจำเลย ส่วนค่าจ้างและผลประโยชน์ต่างๆ ของโจทก์ก็ได้ลดลงกว่าเดิม ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงที่สื่อให้เห็นว่า เป็นการย้ายเพื่อกลั่นแกล้งโจทก์ ดังนั้น การที่จำเลยย้ายโจทก์จากแผนกห้องผ้าไปอยู่แผนกทำความสะอาด ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3645 - 3737/2536

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตอนท้ายมีข้อความว่า “ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตกลงให้มีอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2535 ถึงวันที่ 29 มิถุนายน 2538” เมื่อข้อตกลง

เกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2535 การจ่ายเงินโบนัสจึงต้องเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ข้อ 3. ที่ว่า นายจ้างตกลงจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี โดยให้นับจำนวนวันหยุด วันลา ตามข้อ 3.5 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของแต่ละปี ซึ่งเป็นการจ่ายพิเศษหรือเป็นรางวัลแก่ลูกจ้าง และตามข้อตกลงให้จ่ายโบนัสดังกล่าวในวันเทศกาลตรุษจีน เมื่อทำงานครบรอบปีทำงาน ตามคำฟ้องโจทก์และคำให้การจำเลยรับว่าในปี พ.ศ. 2535 โจทก์ทั้งเก้าสิบสามได้ทำงานกับจำเลยมาครบ 1 ปีแล้ว โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินโบนัสของปี 2535 ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น

ข้อสังเกต

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 3 มีข้อความว่า “นายจ้างตกลงจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานที่มีอายุงานครบ 1 ปี โดยมีเงื่อนไขต่อไปนี้

- 1.1 ไม่หยุดงานทุกกรณี ได้โบนัส 3,000 บาท
- 1.2 ลาป่วย ลากิจ ขาดงาน รวมกันไม่เกินปีละ 5 วัน ได้โบนัส 1,500 บาท
- 1.3 ลาป่วย ลากิจ ขาดงาน รวมกันไม่เกินปีละ 10 วัน ได้โบนัส 1,000 บาท
- 1.4 ลาป่วย ลากิจ ขาดงาน รวมกันไม่เกินปีละ 15 วัน ได้โบนัส 500 บาท
- 1.5 ให้นับจำนวนวันหยุด วันลา ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคมของแต่ละปี”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3843 – 3846/2536

การจดทะเบียนคณะกรรมการบริหารของสภาองค์การลูกจ้างเป็นเพียงวิธีการทางกฎหมายเพื่อให้ปรากฏหลักฐานทางทะเบียนเท่านั้น และตามข้อบังคับสภาองค์การลูกจ้างฯ ก็กำหนดไว้เพียงว่าให้คณะกรรมการบริหารมาจากการเลือกตั้งจากผู้แทนสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ โดยข้อบังคับดังกล่าวไม่มีข้อกำหนดให้ต้องนำรายชื่อคณะกรรมการบริหารที่ได้รับเลือกตั้งไปจดทะเบียน ดังนั้น แม้จะไม่ได้้นำรายชื่อคณะกรรมการบริหารวาระสิงหาคม 2531 ถึง สิงหาคม 2534 ไปจดทะเบียนก็ถือได้ว่าคณะกรรมการบริหารดังกล่าวเป็นคณะกรรมการบริหารของสภาองค์การลูกจ้างฯ โดยชอบด้วยกฎหมาย และมีอำนาจพิจารณารับสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างฯ ได้โดยชอบ สมาชิกที่เข้าเป็นสมาชิกระหว่างคณะกรรมการบริหารวาระสิงหาคม 2531 ถึง สิงหาคม 2534 จึงเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างฯ ที่สมบูรณ์ตามกฎหมาย มีสิทธิเข้าชื่อขอเปิดประชุมใหญ่วิสามัญ และมีสิทธิเข้าร่วมประชุมแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับได้

หมายเหตุ

เป็นที่ถกเถียงกันมานานสำหรับปัญหาการจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง ว่าจะต้องนำรายชื่อคณะกรรมการบริหารองค์กรไปจดทะเบียนกรรมการต่อนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารองค์กร หรือไม่

ฝ่ายแรก มีความเห็นว่า องค์การนายจ้าง หรือองค์การลูกจ้าง ก่อตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งกำหนดให้ต้องมีข้อบังคับ และจดทะเบียนต่อนายทะเบียน และมีฐานะเป็นนิติบุคคล

(มาตรา 55, 87) การแสดงเจตนาดำเนินการกระทำโดยคณะกรรมการ (มาตรา 68, 100) ดังนั้น เมื่อมีฐานะเป็นบุคคลสมมุติตามกฎหมาย จึงต้องปรากฏตัวบุคคลผู้ที่จะเป็นผู้แสดงเจตนาแทนนิติบุคคลนั้นที่แน่นอน เพื่อให้บุคคลภายนอกสามารถทราบได้ และเพื่อให้รัฐสามารถควบคุมนิติบุคคลเหล่านั้นให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามกฎหมายได้ และเมื่อพิจารณามาตรา 5,58,61,87,90 และมาตรา 100 เห็นว่ากฎหมายน่าจะมีเจตนารมณ์ให้มีการจดทะเบียนกรรมการองค์การนายจ้าง หรือองค์การลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้ง หรือเปลี่ยนแปลง แต่ด้วยความบกพร่องในการบัญญัติทำให้ไม่ปรากฏชัดในเรื่องนี้จึงน่าจะแปลความในมาตรา 61 และมาตรา 93 ให้หมายความรวมถึง การจดทะเบียนคณะกรรมการองค์การนายจ้าง หรือองค์การลูกจ้างทุกครั้งที่มีการเลือกตั้ง หรือการเปลี่ยนแปลงโดยที่ประชุมใหญ่ตามมาตรา 70(3) และ มาตรา 103(3)

ฝ่ายหลังมีความเห็นว่า เมื่อกฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้ให้ต้องจดทะเบียน กรรมการองค์การนายจ้าง หรือองค์การลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้ง หรือมีการเปลี่ยนแปลงเหมือนเช่น “ข้อบังคับ” ดังนั้น แม้จะไม่ได้นำรายชื่อ กรรมการที่ได้รับเลือกตั้ง หรือเปลี่ยนแปลงในครั้งหลัง ไปจดทะเบียนก็ ถือได้ว่า คณะกรรมการบริหารองค์การดังกล่าวเป็นคณะกรรมการบริหารของ องค์การโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

คำพิพากษาฎีกาที่ 3843 – 3846/2536 นี้ได้วินิจฉัยตามความเห็นของ ฝ่ายหลัง อย่างไรก็ดีหากข้อบังคับขององค์การลูกจ้าง หรือองค์การนายจ้าง ได้กำหนดให้ต้องนำรายชื่อคณะกรรมการบริหารที่ได้รับเลือกตั้ง หรือเปลี่ยนแปลงไปจดทะเบียนแล้ว แนวคำวินิจฉัยตามคำพิพากษาฎีกานี้จะเปลี่ยนไป หรือไม่คงต้องรอดูแนวคำพิพากษาฎีกาต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากข้อเท็จจริงในคดีนี้ ปรากฏในคำวินิจฉัยตอนหนึ่งว่า “.....ข้อบังคับดังกล่าวไม่มีข้อกำหนดให้

ต้องนำรายชื่อคณะกรรมการบริหารที่ได้รับเลือกตั้งไปจดทะเบียน ดังนั้น แม้
จะไม่ได้นำรายชื่อคณะกรรมการบริหาร.....ไปจดทะเบียนก็ถือว่า
คณะกรรมการบริหารดังกล่าวเป็นคณะกรรมการโดยชอบด้วยกฎหมาย.....”

ก่อนหน้านี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3731/2535 วินิจฉัยว่า “การจดทะเบียนคณะกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นเพียงวิธีการทางกฎหมาย
เพื่อให้ปรากฏหลักฐานทางทะเบียนเท่านั้น เมื่อที่ประชุมใหญ่ของสหภาพ
แรงงาน อ. ได้ลงมติเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน และนายจ้างได้
ทราบผลการประชุมของคณะกรรมการสหภาพแรงงานแล้วว่า ผู้ใดได้รับ
แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานนี้จึงถือว่าคณะกรรมการที่
ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว แม้จะยังไม่ได้มีการจดทะเบียนรับรองการ
เป็นกรรมการก็ตาม จึงมีอำนาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้

อภิญา สุจริตตานันท์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3924/2536

แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ 31 สิงหาคม
2530 ก็ตาม แต่หลังจากนั้นจำเลยและสหภาพแรงงานก็ยังมีได้มีการเจรจาทำ
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันใหม่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจึง
ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จนกว่าจะได้มีการทำข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 มาตรา 12 การที่สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องใหม่ต่อจำเลยเพื่อขอ
แก้ไขเพิ่มเติมสวัสดิการ แต่การเจรจาก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ข้อเรียกร้อง
ใหม่จึงยังไม่มีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนข้อตกลงเดิม
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจึงยังมีผลใช้บังคับอยู่

แม้ก่อนนายทิวา(ลูกจ้าง) จะถึงแก่กรรมจะมีการนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ตาม แต่การนัดหยุดงานก็เป็นเพียงการที่ลูกจ้างร่วมกันหยุดทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น หากมีผลทำให้สัญญาจ้างแรงงานระหว่างจำเลยกับลูกจ้างสิ้นสุดลงอย่างใดไม่ นายทิวาจึงยังเป็นลูกจ้างของจำเลยขณะที่ถึงแก่กรรม อีกทั้งเงินช่วยเหลือค่าทำศพเป็นเงินสวัสดิการที่จำเลยจ่ายให้เมื่อลูกจ้างถึงแก่กรรม มิได้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างได้ทำ เงินช่วยเหลือค่าทำศพจึงเป็นสวัสดิการที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานตามปกติ และตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้จำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพลูกจ้างที่ถึงแก่กรรม จำเลยจึงต้องจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4015/2536

โจทก์กล่าวอ้างในอุทธรณ์ว่า ตามประกาศรายงานการประชุมตัวแทนลูกจ้างกับบริษัทที่ระบุว่า ค่าครองชีพไม่ให้นำเข้ามารวมกับเงินเดือน ก็คือให้จำเลยจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและจ่ายค่าครองชีพแยกจากกัน โดยไม่นำมารวมคิดคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งหากเป็นความจริงตามที่โจทก์กล่าวอ้างก็อาจถือได้ว่า จำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้างของจำเลยที่จะไม่นำค่าครองชีพมารวมกับค่าจ้างหรือเงินเดือนเพื่อคิดคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อันรวมอยู่ในประเด็นข้อพิพาทแห่งคดี ดังนั้น การที่จำเลยนำค่าครองชีพมารวมกับค่าจ้าง หรือเงินเดือนในการคิดคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็อาจเป็นการขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเป็นประเด็นข้อพิพาทแห่งคดี

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4107/2536

ข้อบังคับการทำงานของผู้ร้องกำหนดประเภทการลงโทษไว้ ดังนี้ 1. ภาคทัณฑ์และตัดสวัสดิการ เช่น คุปองอาหารกลางวัน 2. ตัดเงินค่าจ้าง 5-20 เปอร์เซ็นต์ 3. งดการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปี หรืองดการพิจารณาขึ้นค่าจ้างปีนั้นๆ 4. พักงาน 5. เลิกจ้าง โดยมีได้ระบุขั้นตอนการลงโทษไว้ ผู้ร้องจึงไม่จำเป็นต้องลงโทษตามขั้นตอนในข้อบังคับการทำงาน ผู้ร้องอาจเลือกวิธีใดๆ ตามข้อบังคับการทำงานโดยพิจารณาจากความหนักเบาของความผิดของพนักงานแต่ละคน ผู้คัดค้านกระทำผิดในขณะปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ทำงาน โดยไม่ยำเกรงต่อข้อบังคับการทำงานของผู้ร้อง การกระทำของผู้คัดค้านไม่เป็นเยี่ยงอย่างอันดี ทำให้แตกความสามัคคียากแก่การปกครองบังคับบัญชากรณีจึงมีเหตุสมควรให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

ส่วนที่ผู้ร้องขอให้ไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยมาด้วยนั้น เมื่อศาลมีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างแล้ว ผู้ร้องจะต้องเป็นผู้ดำเนินการต่อไป ไม่ใช่ถือคำสั่งศาลเป็นคำสั่งแทนผู้ร้องได้ ศาลแรงงานกลางจึงมีคำสั่งให้ยกคำขอของผู้ร้องในส่วนนี้เสีย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4199/2536

การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ไม่ใช่เพราะโจทก์เป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน อันจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์มิใช่การกระทำที่ฝ่าฝืนต่อพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 โจทก์จงใจปกปิดข้อความจริงที่ว่า โจทก์เคยทำงานที่บริษัท ท. มาก่อนโดยไม่กรอกข้อความในใบสมัครงานที่เกี่ยวกับประวัติการทำงานของโจทก์ จำเลยพึงทราบข้อเท็จจริงนี้ การที่

จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่ใช่เป็นการก่อกวนแก่งัดโจทก์ แต่เป็นการเลิกจ้างโดยอาศัยข้อสัญญาตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างจำเลยกับโจทก์

ข้อสังเกต

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่เคยวินิจฉัยในทำนองเดียวกันนี้ คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3458/2531 ได้วินิจฉัยว่า ลูกจ้างยื่นใบสมัครเข้าทำงานกับนายจ้างโดยแสดงคุณสมบัติเท็จ โดยแจ้งว่า “ลาออก” จากบริษัทเดิม ซึ่งความจริงถูก “เลิกจ้าง” ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องรอให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้างเสียก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4398/2536

กรณีที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง กฎหมายมิได้บัญญัติว่าต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติว่า กรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่เมื่อใด เพียงแต่กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งไว้คราวละ 3 ปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้ ซึ่งแตกต่างกับการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง เพราะคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งต้องแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่โดยไม่ชักช้าว่าผู้ใดได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง แสดงว่ากรรมการลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันที่มีการแต่งตั้ง สหภาพแรงงาน อ. แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างวันที่ 3 มีนาคม 2536 โดยแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างรวม 6 คน ตามที่กฎหมายกำหนด แม้จะยังไม่มีการเลือกตั้งกรรมการที่เหลืออีก 5 คน (สถานประกอบกิจการแห่งนี้มีกรรมการลูกจ้างได้ 11 คน) โจทก์ก็เป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันดังกล่าว จำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน จึงไม่

ขอด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 อุทธรณ์ของ
จำเลยฟังไม่ขึ้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5024 - 5343/2536

โจทก์ทั้งสามร้อยยี่สิบเป็นลูกจ้างของจำเลย และเป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงานไฟฟ้าฟิลิปส์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2534 จำเลยและ
สหภาพแรงงานไฟฟ้าฟิลิปส์แห่งประเทศไทยได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้าง ฉบับลงวันที่ 10 มกราคม 2534 โดยในส่วนที่เกี่ยวกับการปรับค่าจ้างหรือ
เงินเดือนได้กำหนดไว้ในข้อ 7. ว่า “บริษัท (หมายถึงจำเลย) ตกลงจะพิจารณา
ปรับค่าจ้าง/เงินเดือนให้สอดคล้องและมีความยุติธรรม หากมีการเปลี่ยนแปลง
ค่าจ้างขั้นต่ำและมีผลกระทบกระเทือนกับค่าจ้างภายในบริษัท ซึ่งทำให้บริษัท
ต้องปรับค่าจ้าง/เงินเดือนภายใน ทั้งนี้ โดยวิธีการปรับนั้นอยู่ในดุลพินิจของ
บริษัท” ต่อมาวันที่ 1 เมษายน 2535 ได้มีประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจาก
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 100 บาท เป็นวันละ 115 บาท จำเลยได้ปรับเพิ่ม
ค่าจ้างให้พนักงานทุกคน คนละ 390 บาทต่อเดือน และต่อมาวันที่ 1 เมษายน
2536 ได้มีการประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 115
บาท เป็นวันละ 125 บาท จำเลยได้ปรับเพิ่มค่าจ้างให้เฉพาะลูกจ้างหรือ
พนักงานที่มีตำแหน่งระดับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่จำเลยจ่ายอยู่ในขณะนั้นวันละ
138 บาท โดยมีได้ปรับเพิ่มค่าจ้างให้โจทก์ทั้งสามร้อยยี่สิบ มีปัญหาที่จะ
วินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า โจทก์ทั้งสามร้อยยี่สิบมีสิทธิเรียกร้องให้
จำเลยปรับเพิ่มค่าจ้างหรือเงินเดือนตามฟ้องหรือไม่ ศาลฎีกาพิเคราะห์แล้วเห็นว่า
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานที่ว่า “บริษัท
ตกลงจะพิจารณาปรับค่าจ้าง/เงินเดือนให้สอดคล้องและมีความยุติธรรมหากมี
การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำ และมีผลกระทบกระเทือนกับค่าจ้างภายใน
บริษัท ซึ่งทำให้บริษัทต้องปรับค่าจ้าง/เงินเดือนภายใน ทั้งนี้โดยวิธีการปรับ

นั้นอยู่ในดุลพินิจของบริษัท” นั้น ให้อำนาจแก่จำเลยเพียงฝ่ายเดียวที่จะพิจารณาปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนของลูกจ้าง หรือพนักงานของจำเลยเมื่อมีการประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวก็มีได้ระบุถึงหลักเกณฑ์ หรือจำนวนเงินในการปรับค่าจ้าง/เงินเดือนให้แก่ลูกจ้าง หรือพนักงานไว้แต่อย่างใด จึงไม่ก่อให้เกิดสิทธิใดๆ แก่ลูกจ้าง หรือพนักงานของจำเลยที่จะเรียกร้องให้จำเลยปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนในจำนวนหนึ่งจำนวนใดได้

การที่จำเลยใช้ดุลพินิจปรับเพิ่มค่าจ้าง หรือเงินเดือนให้แก่ลูกจ้าง หรือพนักงานบางระดับและไม่ปรับเพิ่มให้แก่โจทก์ จึงมิใช่เป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยปรับเพิ่มค่าจ้างหรือเงินเดือน

คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2537

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 195 - 197/2537

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเดิม ในเรื่องการเลิกจ้าง ลูกจ้างที่ไม่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ยังปฏิบัติล้าหลังกันไม่แน่นอน 1 ปีบ้าง 2 ปีบ้าง หรือ 3 ปีบ้าง ต่อมาจำเลยเปลี่ยนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2536 กำหนดว่า จำเลยจะเลิกจ้างต่อเมื่อลูกจ้างไม่ได้ปรับอัตราค่าจ้างประจำปีเป็นเวลาติดต่อกัน 3 ปี

ผลของการที่โจทก์ไม่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างประจำปีระหว่างปี พ.ศ. 2534 - 2536 รวม 3 ปีติดต่อกัน เป็นการหย่อนสมรรถภาพในการทำงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่มีอยู่ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเดิมอยู่แล้ว ไม่ใช่เงื่อนไขที่กำหนดขึ้นใหม่ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ได้เปลี่ยนแปลงเพียงเงื่อนไขเวลาการไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปีจากเดิมซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็น 3 ปี ขยายมาเป็นมีกำหนดระยะเวลา 3 ปี เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างมีผลใช้บังคับได้ทันที

ผลการปฏิบัติงานของโจทก์เข้าหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ จำเลยยอมเลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่เป็นการบังคับย้อนหลังหรือไม่เป็นคุณแก่โจทก์ และไม่ใช่เป็นการไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 340 - 343/2537

ผู้คัดค้านเป็นลูกจ้างของผู้ร้องและเป็นกรรมการลูกจ้าง ได้ร่วมกันเขียนประกาศข้อความว่า “แต่ผู้หิวโหยคิดจะแตก ให้แตกอย่างมากนัก ฟันจะหัก ปาก

จะพอง ลองไปคิด แดกอะไรให้ตริกรตรองมองสิ่งผิด จะไปคิดหาทางแดกให้
แบบยล ฎจะแดกมึงจะมองฎไม่สน มึงคนจนฎคนรวยช่วยไม่ได้ ฎแดกแล้ว
ทำให้ฎอยู่สบาย รลก็ได้เงินก็มีสุจีเอย” ซึ่งเป็นการดูหมิ่น เสียดสี และเหยียด
หยาม นายจ้างและผู้บังคับบัญชา และร่วมกันนำไปปิดที่แผ่นป้ายประกาศ
โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ร้อง แทนที่จะใช้สิทธิดำเนินการภายในขอบเขตของ
กฎหมายในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้ร้อง ย่อมเป็นการกระทำที่
ทำให้พนักงานของผู้ร้องขาดความเคารพยำเกรง เป็นการส่งเสริมและช่วย
ให้พนักงานกระด้างกระเดื่องต่อผู้ร้อง ทำให้เกิดความแตกแยกระหว่างผู้ร้องกับ
พนักงาน อันจะส่งผลเสียหายต่อผู้ร้องและพนักงานในที่สุด ผู้ร้องสั่งให้เอา
ออก ผู้คัดค้านก็ไม่ปฏิบัติตาม เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา
กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้ร้อง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
และไม่เกรงกลัวความผิด จึงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย มีเหตุสมควรให้
ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 707 - 732/2537

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า การคำนวณดอกเบี้ยของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตาม
หลักเกณฑ์เดิม จำเลยได้แต่งตั้งผู้คิดบัญชีและมีผู้ตรวจสอบบัญชีอีกคนหนึ่ง
เป็นเวลา 18 ปีแล้ว จำเลยไม่เคยทักท้วงแต่อนุมัติตลอดมา จึงไม่ใช่การ
คำนวณที่ผิดพลาด ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า จากพยานเอกสารในสำนวนไม่ปรากฏ
ว่ามีข้อกำหนด หรือข้อตกลงเรื่องการคำนวณดอกเบี้ยของเงินกองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพ และไม่ปรากฏว่าผู้จัดการของจำเลยได้รู้เห็นและยินยอมให้นำวิธีการ
คำนวณดอกเบี้ยที่ผิดหลักเกณฑ์มาใช้ โจทก์ไม่อาจบังคับให้จำเลยเปลี่ยนแปลง
วิธีการคำนวณดอกเบี้ยดังกล่าวได้ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามตาม
พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ.2522 มาตรา 54

จำเลยได้ก่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2511 ต่อมาจำเลยได้ระบุเรื่องการหักเงินสะสม และการเข้าร่วมโครงการเงินสะสมไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ข้อ 13 ซึ่งถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับพนักงานของจำเลยด้วย จำเลยได้คำนวณดอกเบี้ยเงินสะสมและเงินสมทบสำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามวิธีการเดิมมาเป็นเวลา 18 ปีแล้ว วิธีการคำนวณดอกเบี้ยของเงินสะสมและเงินสมทบดังกล่าว ย่อมเป็นส่วนหนึ่งของกฎข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยจึงไม่มีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการคำนวณดอกเบี้ยของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพใหม่ ซึ่งไม่เป็นคุณและไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ก่อน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2235/2537

ลูกจ้างตำแหน่งระดับหัวหน้า ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างอื่นไม่ได้ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 ดังนั้น การที่ผู้กล่าวหาซึ่งเป็นลูกจ้างตำแหน่งระดับหัวหน้า เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างอื่น ย่อมทำให้การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นไม่มีผลตามกฎหมายเพราะขัดต่อบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังกล่าว แต่ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ไม่ได้กำหนดให้โจทก์มีอำนาจเพิกถอนตำแหน่งระดับหัวหน้าของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างนั้นสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างอื่น และไม่มียกเว้นบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดให้อำนาจโจทก์ที่จะกระทำการเช่นนั้นได้ โจทก์จึงเพิกถอนตำแหน่งระดับหัวหน้าของผู้กล่าวหาโดยอาศัยเหตุที่ผู้กล่าวหาเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2474/2537

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระบุว่า “ 3. ความผิดสถานหนัก ผู้กระทำผิดต่อไปนี้จะได้รับการลงโทษทางวินัยสถานหนักถึงขั้นไล่ออก หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเงินชดเชย 3.1 ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบต่างๆ อีก หลังจากที่ถูกลงโทษทางวินัยด้วยการตัดเตือนเป็นหนังสือ ทำทัณฑ์บน ตัดเงินค่าจ้าง หรือสั่งพักงานแล้ว 3.2 จงใจทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย 3.3 ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำผิดทางอาญาโดยเจตนาต่อบริษัท 3.4 ละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานโดยมิได้ลาเป็นเวลา 3 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร 3.5 กระทำการใดๆ อันเป็นการยุยง หรือสนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลง หรือคำสั่งขาด 3.6 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง 3.7 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก”

การที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างเล่นการพนันในหอพักบริเวณโรงงานของผู้ร้อง แม้เป็นการฝ่าฝืนกฎ และระเบียบหอพัก ข้อ 2.5 แต่ผู้คัดค้านไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยด้วยการตัดเตือนเป็นหนังสือ ทำทัณฑ์บน ตัดเงินค่าจ้าง หรือสั่งพักงานมาก่อน จึงไม่ใช่ความผิดสถานหนักตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ 3.1 ดังกล่าวข้างต้น และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

แม้ผู้คัดค้านละทิ้งหน้าที่ในเวลาทำงานเป็นอาจิมตั้งแต่ปี 2535 แต่เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยมาทำงาน 2 - 3 ชั่วโมง แล้วละทิ้งหน้าที่ไปและไม่ปรากฏว่าผู้คัดค้านละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันติดต่อกัน จึงไม่ใช่ความผิดสถานหนักตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ 3.4 และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางอนุญาตให้ลงโทษโดยการพักงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 7 วันได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4889 - 4890/2537

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับเงินโบนัสและอัตรา
การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีกำหนดไว้ในข้อที่ 7 ว่า “บริษัทตกลง
จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อใช้ในการขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานโดยเฉลี่ยไม่
ต่ำกว่า 8 เปอร์เซ็นต์ และตกลงจัดสรรเงินโบนัสเพื่อจ่ายให้แก่พนักงานโดย
เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 1.2 เท่าของเงินเดือน ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามระเบียบของบริษัท
ที่จะประกาศให้ทราบต่อไป และผู้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสจะต้องเป็นผู้มี
สถานภาพเป็นพนักงานของบริษัทอยู่ ณ วันที่จ่ายเงินโบนัส”

ข้อตกลงดังกล่าวเป็นเรื่องการตกลงจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อขึ้น
เงินเดือนและจ่ายโบนัสแก่พนักงาน ซึ่งการจัดสรรเงินงบประมาณย่อม
หมายถึงเงินรวมทั้งหมดที่จ่ายเพื่อขึ้นเงินเดือนและเงินโบนัสโดยเฉพาะมีคำว่า
“เฉลี่ย” อยู่ในเงินแต่ละประเภท ซึ่งหมายถึงเฉลี่ยจากยอดเงินรวมแล้วต้องเป็น
การขึ้นเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 8 เปอร์เซ็นต์ และจ่ายโบนัสไม่ต่ำกว่า 1.2 เท่า
หากจะเป็นการขึ้นเงินเดือนให้พนักงานแต่ละคนได้รับไม่ต่ำกว่า 8 เปอร์เซ็นต์
และจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานแต่ละคนได้รับไม่ต่ำกว่า 1.2 เท่าของเงินเดือน
ตามที่โจทก์อุทธรณ์แล้วก็ไม่น่าจะมีคำว่าจัดสรรเงินงบประมาณและเฉลี่ยอยู่
ในข้อความที่ข้อตกลง เพียงแต่กำหนดว่าบริษัทตกลงขึ้นเงินเดือนประจำปี
และจ่ายเงิน โบนัสให้แก่พนักงานแต่ละคนไม่น้อยกว่า.....เงินเดือนแต่ละคน
ก็เพียงพอแล้ว อีกทั้งก่อนจะมีการทำข้อตกลงดังกล่าวพนักงานประνομข้อ
พิพาทแรงงานก็ได้อธิบายคำว่า เฉลี่ยให้สภาพแรงงานทราบแล้วว่า คิดจาก
ภาพรวม หรือยอดรวมของจำนวนทั้งหมด ซึ่งพนักงานบางคนอาจได้มากกว่า
หรือต่ำกว่าขึ้นอยู่กับการประเมินผลงาน ฉะนั้นในปี 2535 จำเลยได้ปรับขึ้น
เงินเดือนหรือค่าจ้างพนักงานโดยเฉลี่ย 9.30 เปอร์เซ็นต์ และจ่ายเงินโบนัส

โดยเฉลี่ย 1.66 เท่าของเงินเดือนซึ่งสูงกว่าที่กำหนดไว้ในข้อตกลงดังกล่าว
จำเลย(บริษัท) จึงไม่ได้ปฏิบัติฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่อย่างใด
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5209/2537

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยและเป็นกรรมการลูกจ้างโดยการแต่งตั้งจาก
สหภาพแรงงานต่อมาวันที่ 28 สิงหาคม 2535 ลูกจ้างของจำเลยจำนวนเกินกึ่ง
หนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด ได้มีมติให้โจทก์พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้างตาม
พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 48 ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้ใช้
บังคับเฉพาะกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบ
กิจการเท่านั้น แต่ให้ใช้บังคับไปถึงกรรมการลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งจาก
สหภาพแรงงานด้วย ดังนั้น โจทก์จึงพ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้างนับแต่
วันที่มีมติดังกล่าว เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในวันที่ 31 สิงหาคม 2535 โจทก์
ไม่ได้เป็นกรรมการลูกจ้างแล้ว จึงไม่ได้รับการคุ้มครอง ตาม พ.ร.บ.แรง
งานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52

เมื่อสหภาพแรงงาน ท. ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยและเจรจาตกลงกัน
ไม่ได้ จนตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน ท. และ
จำเลยอาจดำเนินการต่อไปโดยตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือจำเลยจะปิดงาน
หรือลูกจ้างของจำเลยจะนัดหยุดงานก็ได้ แต่จำเลยและสหภาพแรงงาน ท.
ไม่ได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าว ดังนั้น ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงาน
ท. แจ้งต่อจำเลยจึงไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยอีกต่อไป
โจทก์จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา
31 เพราะมาตรา 31 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
ในระหว่างที่ได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว และข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่าง
การเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึง
มาตรา 29 เท่านั้น

โจทก์ใช้เวลาไปทำกิจกรรมหลายประเภทแม้บางส่วนจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและลูกจ้างอื่นบ้าง แต่ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อตัวโจทก์เองด้วยทั้งสิ้น โจทก์มีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างโดยสม่ำเสมอ และไม่ทิ้งการงานไปอันจะทำให้นายจ้างยุ่งยากในการดำเนินกิจการ โจทก์อาจไปทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองในขอบเขตและระยะเวลาที่พอเหมาะพอควร โดยการตกลงยินยอมของจำเลย หรือไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของจำเลย และโจทก์ยอมรับว่ามีจำนวนวันที่ไปทำงานน้อย จำเลยจึงมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ ไม่ใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

กรณีไม่มีเหตุที่จะต้องวินิจฉัยว่าโจทก์กระทำผิดหรือไม่แต่ศาลแรงงานกลางหยิบยกปัญหาดังกล่าวขึ้นเอง และวินิจฉัยว่าโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเป็นการไม่ชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5957/2537

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีข้อตกลงว่าบริษัท(จำเลย) ตกลงจ่ายเงินค่ารถให้แก่พนักงาน คนละ 400 บาทต่อเดือน แก่พนักงานซึ่งมีคุณสมบัติครบ ดังนี้ (1) ต้องเป็นผู้พักอาศัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามสำเนาทะเบียนบ้าน ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2535 (2) ไม่เป็นผู้ใช้บริการบ้านพักและรถรับ-ส่ง พนักงานที่บริษัทจัดไว้ให้ (3) วันใดพนักงานผู้มีสิทธิไม่มาปฏิบัติงานให้หักเงินค่ารถออกวันละ 15 บาท และ (4) พนักงานซึ่งได้พักอาศัยอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่สำเนาทะเบียนบ้านมิได้อยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามข้อ 1 ให้แจ้งขอบริษัทเป็นรายๆ ไป เพื่อบริษัทจะได้พิจารณาตามความเหมาะสม

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวโดยเฉพาะตาม(4) มีความหมายว่า กรณีที่กำหนดให้พนักงานแจ้งจำเลยเพื่อพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินค่ารถเป็นรายๆ ไปนั้น เป็นกรณีที่พนักงานได้พักอาศัยอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แต่ทะเบียนบ้านอยู่คนละจังหวัดพนักงานผู้นั้นจะต้องแจ้งขอให้จำเลยพิจารณา
อนุมัติจ่ายค่ารถ แต่กรณีของโจทก์ๆ มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตามสำเนาทะเบียนบ้านตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2528 โจทก์จึงไม่ต้องยื่น
คำขอให้ผู้มีอำนาจของจำเลยพิจารณาอนุมัติอีก ส่วนทางปฏิบัติที่จำเลย
ประกาศแจ้งพนักงานผู้ประสงค์ขอรับค่ารถยื่นทะเบียนบ้านพร้อมแบบฟอร์ม
คำขอก่อนนั้นเป็นเรื่องภายในเพื่อความเป็นระเบียบของจำเลย และอยู่
นอกเหนือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ไม่มีข้อความตอน
ใดระบุว่า จำเลยจะจ่ายค่ารถให้พนักงาน เฉพาะแผนกโรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถ้าหากจำเลยกับผู้แทนพนักงานของจำเลยมี
เจตนารมณ์ร่วมกันที่จะให้จำเลยจ่ายค่ารถแก่พนักงานแผนกโรงงานที่จังหวัด
พระนครศรีอยุธยาที่น่าจะระบุข้อตกลงเป็นเงื่อนไขไว้ให้ชัดเจน โจทก์ทำงาน
กับจำเลยที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตั้งแต่วันที่ 27 พฤษภาคม 2529 ถึงวันที่
18 กันยายน 2535 หลังจากนั้นจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทำงานที่สำนักงานของ
จำเลยในกรุงเทพฯ แต่โจทก์คงมีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
คุณสมบัติของโจทก์ที่จะได้รับค่ารถจากจำเลยจึงเป็นไปตามบันทึกข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างทุกประการ กรณีไม่อาจแปลความให้ต่างจากข้อความ
ในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่แสดงเป็นหนังสือไว้ชัดเจนแล้วได้
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7414 - 7415/2537

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำชี้ขาดให้จำเลยจ่ายเงิน โบนัส
ให้แก่ลูกจ้างปีละหนึ่งครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคิดซึ่งจำเลยจะประกาศ
ให้ทราบโดยละเอียดและชัดเจน ต่อมาในปี 2536 จำเลยอ้างว่าประสบภาวะ
ขาดทุนอย่างหนัก จึงกำหนดจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 50
โดยจำเลยมิได้ประกาศให้ลูกจ้างรวมทั้งโจทก์ทราบว่า จะลดจำนวนวันที่จะ

นำมาคำนวณการจ่ายเงินโบนัสลงครึ่งหนึ่ง การที่จำเลยมิได้ประกาศ
หลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าดังกล่าวจึงฟังได้ว่า
จำเลยมีเจตนาจะจ่ายเงินโบนัสปี 2536 ให้ลูกจ้างเท่ากับปี 2535 จำเลยต้อง
จ่ายเงินโบนัสเท่ากับปีก่อนๆ ส่วนการที่ลูกจ้างรับข้อเสนอของจำเลยที่จะ
จ่ายเงินโบนัสร้อยละ 50 ไว้ก่อน ก็ฟังไม่ได้ว่าฝ่ายลูกจ้างยอมตกลงด้วย โจทก์
จึงมีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสอีก 50 เปอร์เซ็นต์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7419/2537

การที่ลูกจ้างของโจทก์ไม่เข้าทำงานเนื่องจากมีความประสงค์จะรอฟัง
คำชี้แจงของโจทก์ในเรื่องที่โจทก์เปลี่ยนแปลงเวลาทำงานว่า จะจ่ายค่าจ้างเพิ่ม
ตามที่ฝ่ายลูกจ้างขอหรือไม่ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสองก็กระทำเช่นเดียวกับลูกจ้าง
อื่นๆ ไม่ใช่เป็นกรณีพนักงานนัดหยุดงานตามที่โจทก์กล่าวอ้าง การนัดหยุด
งานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 หมายความว่า
“การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน” เมื่อผู้กล่าว
หาทั้งสองไม่เข้าทำงานเนื่องจากไปฟังคำตอบของโจทก์ตามที่โจทก์นัดหมาย
จึงไม่เป็นการหยุดงานตามบทกฎหมายดังกล่าว และการที่ผู้กล่าวหาทั้งสองถูก
เลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยผู้กล่าวหา
ทั้งสองไม่ได้กระทำความผิดที่เข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (1) – (5) การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองจึงเป็น
การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 คำสั่งของจำเลยทั้งแปดชอบแล้ว

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 , 123 แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดว่าการเลิกจ้างโดยไม่มี การสอบสวน
เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้โจทก์จะเลิกจ้างลูกจ้างของโจทก์โดยไม่มี

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

การสอบสวน หรือมีการสอบสวนก็ตาม หากการเลิกจ้างนั้นเป็นการฝ่าฝืนบท
กฎหมายดังกล่าวข้างต้นก็เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7420/2537

การที่ผู้ร้องยังมีได้ประกาศจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2536 ให้แก่พนักงาน
ไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดให้สิทธิแก่พนักงานในการที่จะประท้วงด้วย
การหยุดทำงาน การประท้วงหยุดงานของพนักงานจึงเป็นการผิดสัญญาจ้าง
ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ การประท้วงหยุดงานจึงขัดต่อพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 (1) เพราะไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็น
หนังสือให้ผู้ร้องทราบตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งการหยุด
งานของพนักงานมีผู้คัดค้านเป็นผู้ยุยง ชักชวนให้ชุมนุมประท้วงหยุดงาน การ
กระทำของผู้คัดค้านเป็นการจงใจฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
ของผู้ร้อง จงใจทำให้การทำงานล่าช้า และจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย
อย่างร้ายแรง สมควรให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างได้
