

## คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2538

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 129/2538

แม้ในข้อบังคับขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ฉบับที่ 10 ข้อ 4.1 กำหนดให้นับเวลาทำงานตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการบรรจุในอัตราประจำก็ตาม แต่ใน ข้อ 1 ก็ให้ความหมายของคำว่า ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิจะได้รับบำเหน็จตามข้อ 3 ไว้ว่า หมายความว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ พนักงานหรือคนงานขององค์การซึ่งได้รับการแต่งตั้ง การบรรจุหรือการจ้างให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ในอัตราประจำ ดังนั้น พนักงานหรือคนงานไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง การบรรจุหรือการจ้างก็เป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีสิทธิจะได้รับเงินบำเหน็จตามที่กำหนดในข้อ 3 ทั้งสิ้น ข้อ 4 เป็นแต่เพียงการนับเวลาทำงานเท่านั้น ส่วนในข้อ 4.1 แม้จะใช้คำว่า บรรจุ แต่ก็มิได้มีการให้ความหมายไว้เป็นพิเศษแต่อย่างใด ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเมื่อมีการจ้างแล้วจะต้องมีคำสั่งบรรจุอีกครั้งหนึ่งจึงจะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยได้ ดังนั้น คำว่า บรรจุ จึงหาได้มีความหมายต่างไปจากการแต่งตั้ง หรือการจ้างแต่อย่างใดไม่ ความสำคัญของข้อ 4.1 จึงอยู่ที่อัตราประจำเท่านั้น กล่าวคือ ผู้มีสิทธิจะนับเวลาเพื่อคำนวณบำเหน็จต้องเป็นพนักงานประจำหรือลูกจ้างประจำนั่นเอง เมื่อโจทก์ได้รับคำสั่งจ้างจากจำเลยให้เป็นเสมียนรายวันประจำตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2496 โจทก์จึงเป็นลูกจ้างประจำของจำเลยตั้งแต่วันนั้น

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 195 - 197/2538

ผลของการที่โจทก์ทั้งสามไม่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างประจำปีรวม 3

ปี ติดต่อกันเป็นการหย่อนสมรรถภาพในการทำงานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ เป็นเงื่อนไขที่มีอยู่ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเดิม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ได้เปลี่ยนแปลงเพียงเงื่อนไขเวลาการไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปีจากเดิมซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็น 3 ปี ขยายมาเป็นมีกำหนดระยะเวลา 3 ปี เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างมีผลบังคับใช้ได้ทันที เมื่อผลการปฏิบัติงานของโจทก์ทั้งสามเข้าเกณฑ์ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใหม่ จำเลยย่อมเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามได้ มิได้เป็นการบังคับย้อนหลังหรือไม่เป็นคุณแก่โจทก์ทั้งสาม เป็นการไม่เป็นธรรมแต่ประการใด

#### หมายเหตุ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 195-197/2538 นี้ วินิจฉัยแนวเดียวกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 195-197/2537

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 324 - 325/2538

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 48 ที่บัญญัติว่า "นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ..... (5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง ฯลฯ" มิได้บัญญัติว่ามตินั้นต้องเป็นมติจากการประชุมหรือที่ประชุม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ก็ได้ให้ความหมายของคำว่า "มติ" ไว้ว่า หมายถึง ความคิด ความเห็น ความรู้ จึงแปลความคำว่า "มติ" ตามบทกฎหมายดังกล่าวว่าต้องเป็นมติจากการประชุมหรือที่ประชุมไม่ได้ เมื่อลูกจ้างของจำเลยเกินกึ่งหนึ่งลงชื่อในเอกสารปลดโจทก์กับคณะให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้างถือได้ว่าเป็นการมีมติ ตามบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว โจทก์ต้องพ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง และ

นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

แม้โจทก์ทั้งสองจะฟ้องให้จำเลยรับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานใน  
ตำแหน่ง หน้าที่เดิม ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แต่คำพิพากษา  
ของศาลแรงงานกลางที่วินิจฉัยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง เพราะโจทก์ที่ 1  
ขาดสมรรถภาพในการทำงาน โจทก์ที่ 2 กระทำความผิดซ้ำคำเตือน มิใช่เป็น  
การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการวินิจฉัยตามประเด็นข้อพิพาท แม้จะเป็น  
การตัดสิทธิโจทก์ทั้งสองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็เป็นไปโดยผลแห่งคดี  
หาทำให้คำวินิจฉัยดังกล่าวไม่ชอบไม่

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2222/2538

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 31 วรรคแรก ห้ามมิให้  
นายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เฉพาะเมื่อมี  
การแจ้งข้อเรียกร้องและข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่างการเจรจา การไต่ถ้อย  
หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเมื่อผู้ร้องมีคำสั่งโยกย้ายผู้คัดค้านไปทำงานใน  
ตำแหน่งใหม่ก่อนมีการยื่นข้อเรียกร้อง การที่ผู้ร้องมีหนังสือเตือนผู้คัดค้านให้  
ไปทำงานในตำแหน่งใหม่ แม้จะอยู่ในระหว่างการเจรจาข้อพิพาทก็เป็นการ  
เตือนถึงคำสั่งที่โยกย้ายก่อนมีการแจ้งข้อเรียกร้อง จึงไม่ต้องห้าม

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2326/2538

การที่ศาลจะอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตาม  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 52 ได้ ต้องปรากฏว่ามีเหตุ  
ถึงขั้นให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างคือ กระทำผิดร้ายแรงถึงขั้นเลิกจ้างได้ด้วย

ผู้ร้องอ้างเหตุเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างว่า ผู้คัดค้านลัก  
น้ำมันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่อันเป็นความผิดตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน  
และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47(1) ซึ่งเลิก

จ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแสดงว่าผู้ร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านเฉพาะกรณีกระทำผิดร้ายแรงซึ่งเลิกจ้างแล้วไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเท่านั้น เมื่อฟังไม่ได้ว่าผู้คัดค้านทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่ผู้ร้อง จึงไม่มีเหตุเพียงพอที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้าน

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2619/2538

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 13 ปรับขึ้นค่าจ้างกลางปีเป็นกรณีพิเศษให้ลูกจ้างเพียง 103 คน ซึ่งมีทั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและร่วมนัดหยุดงานและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ยังมีลูกจ้างของจำเลยที่ 13 ที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและมีได้ร่วมนัดหยุดงานอีกเป็นจำนวนมากที่มีได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างในกรณีพิเศษนี้ด้วย จึงเชื่อว่าการปรับขึ้นค่าจ้างกรณีพิเศษให้แก่ลูกจ้างจำนวน 103 คนนั้น เป็นการปรับอย่างมีหลักเกณฑ์โดยพิจารณาจากความขยันขันแข็งในการทำงานและความยากง่ายของงานที่ลูกจ้างทำ มิได้คำนึงถึงว่าลูกจ้างที่จะได้รับการปรับค่าจ้างขึ้นนั้นจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและร่วมนัดหยุดงานหรือไม่ มิใช่เป็นการ

กลั่นแกล้งโจทก์ และการปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทั้ง 103 คนดังกล่าวเป็นอำนาจและสิทธิอันชอบด้วยกฎหมายที่จำเลยที่ 13 ในฐานะนายจ้างจะกระทำได้ คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว โจทก์ทั้งหมดอุทธรณ์ว่า การกระทำของจำเลยที่ 13 เป็นการกลั่นแกล้งโจทก์เป็นอุทธรณ์ได้เถียงคุณพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางอันเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

การปรับขึ้นค่าจ้างแก่ลูกจ้างเป็นอำนาจของนายจ้างโดยเฉพาะอันเป็นการดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ การที่

จำเลยที่ 13 ไม่ปรับขึ้นค่าจ้างให้โจทก์ทั้งหมดโดยไม่มีเจตนาถ่วงถ่วง จึงไม่  
เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2622/2538

แม้โจทก์ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานฟ้องโดยอ้างว่า จำเลยปฏิบัติไม่ถูกต้อง  
ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นการจัดการและดำเนินการเพื่อให้  
สมาชิกได้รับประโยชน์ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 98 (2)  
แต่ผลของคำพิพากษาย่อมผูกพันลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกโจทก์กับจำเลยซึ่งเป็น  
นายจ้างให้ต้องปฏิบัติตามอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของลูกจ้าง  
ซึ่งเป็นสมาชิกเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมาตรา 103(2) บัญญัติให้กระทำได้ก็แต่โดยมติ  
ของที่ประชุมใหญ่ซึ่งมุ่งหมายให้มีการทบทวนและไต่รตรองให้รอบคอบโดย  
ผ่านมติที่ประชุมใหญ่ก่อนที่จะดำเนินการ เมื่อโจทก์ฟ้องคดีโดยไม่มีมติของที่  
ประชุมใหญ่ จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3027/2538

โจทก์ไม่จำเป็นต้องบรรยายว่า กรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมี  
จำนวนกี่คน เป็นบุคคลใดบ้าง และตำแหน่งที่ว่างนั้น คือใคร ตำแหน่งว่าง  
เพราะเหตุใดสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของจำเลยอยู่จำนวน  
เท่าใด มากพอเท่ากับที่กฎหมายกำหนดไว้ในกรณีที่จะมีอำนาจแต่งตั้งกรรมการ  
ลูกจ้างหรือไม่ เพราะเป็นข้อเท็จจริงที่โจทก์สามารถนำสืบในชั้นพิจารณาได้  
ฟ้องโจทก์จึงไม่เคลือบคลุม

จำเลยให้การว่า โจทก์ไม่ใช่กรรมการลูกจ้าง เพราะสหภาพแรงงานผู้  
แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างมีสมาชิกไม่ถึงจำนวนตามที่กฎหมาย  
กำหนดให้มีสิทธิในการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ แต่จำเลยกลับอุทธรณ์ว่า  
การแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างเพิ่มแทนตำแหน่งที่ว่างไม่ชอบ เพราะ  
สมาชิกที่สมัครก่อนถึงวันประชุมใหญ่ยังไม่มีฐานะเป็นสมาชิก เมื่อโจทก์

ได้รับการแต่งตั้งจึงเป็นกรรมการลูกจ้างไม่ชอบ ซึ่งเป็นคนละเหตุกับที่จำเลยให้การต่อสู้ไว้ อุทธรณ์ของจำเลยในข้อนี้จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5049/2538

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสิบสามคนเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากโจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสิบสามเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสิบสามเป็นกรรมการสหภาพแรงงานผู้มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรองข้อเรียกร้องกับโจทก์ ดังนั้น ปัญหาที่ว่าข้อความในจดหมายโจทก์เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือไม่ และข้อความในแถลงการณ์เป็นการดูหมิ่น หมิ่นประมาทโจทก์ และผู้บังคับบัญชาหรือไม่ ไม่ว่าจะวินิจฉัยไปในทางใดก็ไม่มีผลทำให้คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางที่ว่า การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสิบสามเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังกล่าวต้องเปลี่ยนแปลงไป อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้จึงไม่เป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่ง มาตรา 225 วรรคแรก ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5506/2538

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องและตกลงกันตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, 18 และมาตรา 22 ไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 20 นายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงระเบียบการ

จ่ายเงินบำเหน็จเสียใหม่ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

บริษัท จ. และบริษัทในเครือรวมทั้งจำเลยที่ 1 ออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และการโอนย้ายโจทก์ระหว่างบริษัทในเครือของบริษัท จ. กำหนดให้นับอายุงานต่อเนื่องกันไปเสมือนได้ทำอยู่ในบริษัทเดียวกัน และคงให้สิทธิต่างๆ เช่นเดียวกัน และเมื่อโจทก์โอนจากบริษัท จ. มาเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ก็ได้รับวุฒิวุฒินั้นกัน จำเลยที่ 1 จึงรับโอนโจทก์มาพร้อมสิทธิต่างๆ ของโจทก์ด้วย เมื่อโจทก์ยินยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องเงินบำเหน็จ ระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จจึงผูกพันโจทก์กับจำเลยที่ 1 ด้วย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5220/2538

จำเลยไปรับการฝึกอบรมโดยไม่ได้ทำสัญญากับโจทก์ว่า จำเลยจะกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์หรือชดใช้เงินจำนวนใดๆ ให้โจทก์ จึงไม่มีความผูกพันตามสัญญาที่จำเลยจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์ หรือชดใช้เงินจำนวนใดๆ ให้โจทก์ ส่วนระเบียบของโจทก์ที่กำหนดว่า “พนักงานที่ลาไปศึกษา เมื่อได้ศึกษาสำเร็จแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 เท่าของเวลาที่ได้ลาไป มิฉะนั้นต้องชดใช้เงินที่โจทก์ได้จ่ายให้และค่าความเสียหายในระหว่าง หรือเนื่องจากการลา นั้น ปรากฏตามระเบียบ ข้อ 4 ว่า ในระเบียบนี้ “ศึกษา” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนต่อเพื่อให้ได้ปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสูงกว่าชั้นปริญญาตรี แต่การที่จำเลยไปรับการฝึกอบรมมิใช่เพื่อให้ได้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งสูงกว่าชั้นปริญญาตรี อันจะเป็นเหตุให้จำเลยมีความผูกพันต้องกลับมาปฏิบัติงานกับโจทก์ หรือชดใช้เงินหรือค่าเสียหายให้โจทก์ตามระเบียบดังกล่าว จึงเห็นว่าจำเลยไม่ต้องรับผิดชดใช้เงินจำนวนใดๆ ให้โจทก์

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6213/2538

ระเบียบเงินบำนาญ ข้อ 71 ได้ให้คำนิยาม “เงินบำนาญ” หมายความว่า เงินตอบแทนที่จ่ายให้พนักงานเมื่อออกจากงาน เงินบำนาญจึงเป็นเงินที่จ่ายให้แก่พนักงานนอกเหนือไปจากค่าจ้างตามที่กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานบัญญัติไว้ และตามระเบียบดังกล่าวข้อ 74 ก็ได้กำหนดวิธีคำนวณเงินบำนาญว่า ให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายตั้ง แล้วคูณด้วยจำนวนปี และเศษของปีตามปฏิทินของเวลาทำงาน เศษของเดือนให้ตัดทิ้ง(สำหรับคนงานให้คิด 26 วัน เป็นหนึ่งเดือน) ทั้งข้อ 71 ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “เงินเดือน” ไว้ว่า หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างที่จ่ายให้แก่พนักงานแต่ละคนเป็นรายเดือนหรือรายงวด จะเห็นว่าถ้อยคำคำว่า เงินเดือน ในระเบียบเงินบำนาญดังกล่าวได้ระบุไว้ชัดให้หมายถึงเฉพาะเงินเดือนที่แท้จริงเท่านั้น หาได้มีความหมายให้นำประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับเป็นการตอบแทนการทำงานเข้ามารวมเป็นเงินเดือนด้วยไม่ เมื่อเป็นเช่นนี้ เงินเดือนตามระเบียบเงินบำนาญดังกล่าวจึงไม่รวมถึงเงินค่าครองชีพ จะนำเงินค่าครองชีพมารวมเป็นเงินเดือนเพื่อคำนวณเงินบำนาญหาได้ไม่

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6712/2538

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 48 บัญญัติว่า “นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ ๑๗ (7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ” เมื่อจำเลยแถลงรับในรายงานกระบวนพิจารณาว่า ขณะที่เลิกจ้างโจทก์ ยังไม่มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ โจทก์จึงยังไม่พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6715/2538

ตามข้อบังคับของจำเลยว่าด้วยระเบียบพนักงาน ข้อ 36 มีข้อความว่า “พนักงานผู้ใดต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตามข้อ 34 ซึ่งไม่ใช่เป็นการออกจากตำแหน่งหน้าที่เพราะการกระทำผิด มีสิทธิได้รับเงินกองทุนสงเคราะห์สมทบตามข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคด้วยกองทุนสงเคราะห์และการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” และข้อ 34 แห่งข้อบังคับฉบับเดียวกันมีข้อความว่า “การสั่งให้พนักงานผู้ใด พ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยการให้ออกให้พิจารณาโดยเหตุดังนี้ “ .....(3) มีข้อความว่า “พนักงานผู้นั้นต้องหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และการสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่าได้กระทำผิดที่จะถูกไล่ออกหรือปลดออก แต่มีมลทิน หรือมัวหมอง หรือมีพฤติกรรมอันไม่น่าเป็นที่ไว้วางใจ ซึ่งจะให้ผู้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” ดังนี้ ผลการสอบสวนที่สรุปว่า จำเลยไม่มีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อกล่าวหาที่จะต้องมีโทษถูกไล่ออก หรือปลดออกจากงาน แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือมีพฤติกรรมอันไม่น่าเป็นที่ไว้วางใจ ซึ่งต้องด้วยข้อบังคับฉบับดังกล่าว ข้อ 34(3) นั้น ซึ่งตามเนื้อหาแล้วไม่ได้เป็นการระบุว่าโจทก์กระทำผิดวินัยในข้อใด แต่เป็นเรื่องที่ตามทางสอบสวนปรากฏจากพยานหลักฐานในสำนวนว่ามีเหตุสงสัยตามสมควรว่าโจทก์ได้กระทำผิดตามที่ถูกลกล่าวหาหรือไม่ ในกรณีเช่นนี้แม้จำเลยจะอาศัยข้อบังคับฉบับดังกล่าวสั่งให้โจทก์ออกจากงานได้ก็ตาม แต่จะถือว่าโจทก์ออกจากตำแหน่งหน้าที่เพราะกระทำผิดยังไม่ได้ คำสั่งของจำเลยที่สั่งให้โจทก์ออกจากงานโดยให้ถือว่าได้กระทำผิด จึงเป็นเรื่องเกินเลยไปจากที่ข้อบังคับกำหนดไว้ โจทก์ยังคงมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสงเคราะห์สมทบตามข้อ 36 แห่งข้อบังคับฉบับดังกล่าว

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6876 – 6877/2538

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 4.6.2 ได้ระบุระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดผลการบังคับใช้ไว้โดยชัดแจ้งเพียง 1 ปี นับแต่วันที่ 1 มกราคม 2536 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2536 เป็นกรณีพิเศษแตกต่างจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้ออื่นซึ่งเป็นหลักทั่วไปในข้อตกลงทั้งหมด แสดงให้เห็นเจตนาพิเศษของคู่สัญญาที่ประสงค์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 4.6.2 มีผลบังคับใช้เพียงชั่วระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้น กล่าวคือ นับแต่วันที่ 1 มกราคม 2536 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2536 ซึ่งคู่สัญญามีสิทธิที่จะทำได้โดยชอบและมีผลตามกฎหมาย เป็นข้อยกเว้นการบังคับใช้แห่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั่วไปข้ออื่นๆ และเมื่อใช้บังคับครบกำหนด 1 ปี ในวันที่ 31 ธันวาคม 2536 แล้วก็จะสิ้นสุดทันที ไม่มีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปี ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12 วรรคท้าย

#### หมายเหตุ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามข้อเท็จจริงในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6876-6877/2538 นี้มีว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ 3 ปี นับแต่วันที่ 1 กันยายน 2535 ยกเว้นการพิจารณาค่าจ้างสิ้นปี ข้อ 4.6.2 ความว่า “พนักงานทุกคนจะได้รับพิจารณาปรับค่าจ้างสิ้นปีเท่ากันในแต่ละเกรด ดังนี้ (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2536 ถึง 31 ธันวาคม 2536) เกรด 1 ได้รับ 2.02 บาท/ชั่วโมง เกรด 2 ได้รับ 2.89 บาท/ชั่วโมง เกรด 3 ได้รับ 4.04 บาท/ชั่วโมง เกรด 4 ได้รับ 5.20 บาท/ชั่วโมง

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8013/2538

แม้ตามคำขอท้ายคำร้องของผู้ร้องได้ขอให้ศาลแรงงานกลางอนุญาตลงโทษผู้คัดค้านด้วยการตัดเดือนเป็นหนังสือก็ตาม แต่ตามระเบียบข้อบังคับ

เกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ว่า พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะถูกพิจารณาลงโทษตามที่เห็นสมควร ดังนี้ (1) ตักเตือนด้วยวาจา (2) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร (3) ตัดค่าจ้าง (4) ลดค่าจ้าง (5) พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 7 วัน (6) เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย จะเห็นได้ว่าการพิจารณาลงโทษพนักงานตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวต้องดูพฤติการณ์ของพนักงานที่กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับตามความร้ายแรงเป็นเรื่องๆ ไป กรณีคดีนี้ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า ผู้คัดค้านขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นครั้งแรก และผู้ร้องมิได้เกิดความเสียหาย ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษตักเตือนผู้คัดค้านด้วยวาจา จึงเป็นการใช้ดุลพินิจตามที่เห็นสมควรและเหมาะสมแก่พฤติการณ์แห่งรูปคดีแล้ว ทั้งโทษตักเตือนด้วยวาจาที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตก็เป็นโทษที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง หากใช้เป็นการอนุญาตให้ลงโทษต่ำกว่าโทษที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังที่ผู้ร้องอุทธรณ์ไม่ และคำสั่งของศาลแรงงานกลางที่อนุญาตให้ลงโทษตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 ดังกล่าวมีผลเป็นเพียงการอนุญาตให้สิทธิแก่ผู้ร้องที่จะตักเตือนด้วยวาจาแก่ผู้คัดค้านได้เท่านั้น มิใช่เป็นคำสั่งแทนผู้ร้องให้มีผลลงโทษตักเตือนด้วยวาจาแก่ผู้คัดค้านได้โดยทันที หากผู้ร้องประสงค์จะใช้สิทธิลงโทษตักเตือนผู้คัดค้านด้วยวาจา ดังกล่าวก็จะต้องดำเนินการตักเตือนด้วยวาจาแก่ผู้คัดค้านเป็นอีกส่วนหนึ่ง นอกจากนี้โทษตักเตือนด้วยวาจาก็เป็นโทษสถานเบาว่าโทษตักเตือนเป็นหนังสือตามที่ผู้ร้องร้องขอ คำสั่งของศาลแรงงานกลางที่อนุญาตให้ลงโทษตักเตือนผู้คัดค้านด้วยวาจาดังกล่าวจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 ที่บัญญัติห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9356 – 9371/2538

ตามคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ 124/2501 ข้อ 37 กำหนดว่า “ในกรณีที่พนักงานประจำมีสิทธิได้รับทั้งเงินชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานตามความในข้อ 23 และ 24 และเงินตามระเบียบนี้ ถ้าเงินบำเหน็จมากกว่าเงินชดเชย ให้ตัดเงินบำเหน็จออกเท่ากับจำนวนเงินชดเชย แต่ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าเงินชดเชยก็ให้ได้รับแต่เงินชดเชยอย่างเดียว” คำสั่งตามข้อดังกล่าวจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการคำนวณจำนวนเงินที่จะจ่ายเป็นเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานของจำเลยโดยกำหนดว่า ในกรณีที่พนักงานมีสิทธิได้รับทั้งค่าชดเชยและเงินบำเหน็จ หากเงินบำเหน็จมากกว่าค่าชดเชย ให้จ่ายเงินบำเหน็จเพียงเท่ากับส่วนต่างของเงินบำเหน็จและค่าชดเชย แต่ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าค่าชดเชยก็จะไม่จ่ายเงินบำเหน็จเลย คงจ่ายเฉพาะค่าชดเชยเท่านั้น ส่วนข้อตกลงฉบับวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2525 มีข้อความว่า “เรื่องการหักเงินบำเหน็จตกลงกันได้ว่า ห้ามมิให้มีการหักเงินบำเหน็จของลูกจ้าง เว้นแต่หักเพื่อชดเชยหนี้สินหรือความเสียหายที่ลูกจ้างก่อหนี้ก่อนนายจ้างหรือเงินที่ลูกจ้างต้องชำระตามกฎหมายซึ่งบริษัทฯ มีภาระหรือหน้าที่เกี่ยวข้องด้วย” ข้อตกลงดังกล่าวจึงเป็นเรื่อง การหักเงินบำเหน็จก่อนที่จะจ่ายเงินบำเหน็จตามจำนวนที่คำนวณได้ในคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรมที่ 214/2501 แก่พนักงาน สำหรับปัญหาว่าเงินใดที่จะนำมาหักเงินบำเหน็จตามที่มีข้อห้ามไว้ในข้อตกลงฉบับลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2525 บ้างนั้น เมื่อข้อตกลงมิได้ระบุไว้แจ้งชัดจึงต้องพิเคราะห์ถึงความประสงค์ในทางสุจริตของผู้ทำข้อตกลงดังกล่าว ซึ่งข้อตกลงในคดีนี้เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน โรงงานสุราบางยี่ขัน เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2525 ข้อ 15 ว่า “ห้ามมิให้บริษัทฯ นำเงินอื่นใดมาหักออกจากเงินบำเหน็จของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ” และในการเจรจาตามข้อเรียกร้องดังกล่าวเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2525 ได้มีการบันทึกการ

ประชุมเจรจาข้อ เรียกร้องดังกล่าวไว้ว่า“เกี่ยวกับเรื่องห้ามบริษัทฯนำเงินอื่นใด มาหักเงินบำเหน็จ ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นปัญหาการปฏิบัติ เกี่ยวกับหนี้สินและการบัญชี ซึ่งไม่อาจปฏิบัติได้ ทางสหภาพแรงงานฯ จึง ขอให้ผ่านเรื่องนี้ไปได้” จากข้อเรียกร้อง บันทึกรการประชุม และข้อตกลง ดังกล่าวข้างต้นแสดงว่า ก่อนที่จะมีการจ่ายเงินบำเหน็จตามคำสั่ง กระทรวง อุตสาหกรรมที่ 124/2501 นั้น ทางจำเลยได้เคยนำหนี้สินต่างๆ ที่พนักงาน เป็นหนี้อยู่มาคหักจากเงินบำเหน็จอีก ทำให้พนักงานได้รับเงินบำเหน็จลดลงไป สหภาพแรงงานฯในฐานะตัวแทนพนักงานจึงได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้จัดการ หักหนี้สินดังกล่าวจากบำเหน็จเสีย ซึ่งผลการเจรจาก็ตกลงกันได้ โดยห้าม นำหนี้อื่นใดมาหักเงินบำเหน็จอีก นอกจากที่ระบุไว้ในข้อตกลงฉบับลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2525 เท่านั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ ข้อตกลงฉบับลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2525 จึงไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับการคำนวณเพื่อจ่ายเงินบำเหน็จ ตามคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรมที่ 124/2501 หากแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการ หักเงินต่างๆ จากจำนวนเงินบำเหน็จที่คำนวณได้ตามคำสั่งข้างต้น เมื่อจำเลย ได้จ่ายเงินบำเหน็จถูกต้องตามคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรมที่ 124/2501 ข้อ 37 แล้ว โจทก์ทั้งสิบหกก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินบำเหน็จส่วนที่อ้างว่า จำเลยตัด เป็นเงินค่าชดเชยได้ คำพิพากษาศาลแรงงานกลางไม่ต้องด้วยความเห็นของ ศาลฎีกา

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9403 – 9495/2538**

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้คำนิยามคำว่า “ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง”ไว้ว่า“หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการ จ้าง” และให้คำนิยามคำว่า “สภาพการจ้าง” ไว้ว่า “หมายความว่า เงื่อนไขการ จ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิก

จ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน” โจทก์ทุกคนเป็นลูกจ้างจำเลย การที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างจ่ายคูปองค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละ 190 บาทต่อเดือนนั้น คูปองค่าอาหารที่จ่ายให้มิได้มีลักษณะเป็นสวัสดิการ อันเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง เมื่อลูกจ้างยอมรับเอาและจำเลยก็ได้จ่ายคูปองค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2536 ตลอดมา จึงเป็นข้อตกลงระหว่างจำเลยผู้เป็นนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้ทำเป็นหนังสือมี 2 กรณี คือ กรณีแรกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจะต้องจัดให้มีตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 10 วรรคแรก ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกรณีนี้จะต้องมีข้อความดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 11 ส่วนกรณีที่สองข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือลูกจ้าง และสามารถตกลงกันได้ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 18 ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวนอกจากจะต้องทำเป็นหนังสือแล้ว นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณีจะต้องลงลายมือชื่อและต้องนำไปจดทะเบียนอีกด้วย

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่พิพาทกันในคดีนี้ เป็นกรณีที่จำเลยผู้เป็นนายจ้างตกลงจ่ายคูปองค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างโดยมิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้อง และมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมาย จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้น จำเลยจะยกเลิกการจ่ายคูปองค่าอาหารซึ่งเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยที่มิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 หาได้ไม่

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

จำเลยจ่ายเงินโบนัสและคูปองค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างแยกต่างหากจาก  
กัน แม้จำเลยจะเพิ่มเงินโบนัสแก่ลูกจ้าง แต่การที่จำเลยยกเลิกการจ่ายคูปอง  
อาหารอันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับคูปองอาหารย่อมไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง  
จำเลยจะแก้ไขยกเลิกโดยลำพังโดยที่มิได้ดำเนินการตามมาตรา 13 แห่ง  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หาได้ไม่

\*\*\*\*\*

# คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2539

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 782 – 800/2539

จำเลยรับโจทก์เข้าทำงานในตำแหน่งลูกจ้างในการผลิตสินค้าของ  
จำเลยอันเป็นการทำงานโดยใช้แรงงานตามธรรมดาทั่วไป มิใช่จ้างให้ทำงาน  
โดยอาศัยความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งตามสัญญาจ้างก็  
ระบุไว้ชัดว่า จำเลยสามารถย้ายโจทก์ทั้งหมดไปทำงานในสาขาอื่นของจำเลย  
ได้ ซึ่งโจทก์ก็ได้ทราบความข้อนี้ตั้งแต่วันทำสัญญาจ้างแรงงานกับจำเลยแล้ว  
เมื่อโจทก์ตกลงเข้าทำงานกับจำเลย โจทก์และจำเลยจึงต้องปฏิบัติตามสัญญา  
ที่ทำไว้ต่อกัน และตามสัญญาดังกล่าวก็ไม่มีข้อตกลงไว้ว่าการย้ายโจทก์ไป  
ทำงานที่อื่นจำเลยจะต้องแจ้งให้โจทก์ทราบล่วงหน้าก่อน ดังนั้น เมื่อจำเลยมี  
ความจำเป็นย้ายโจทก์ให้ไปทำงานที่สาขาของจำเลยที่จังหวัดนนทบุรีใน  
ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม และให้มีสิทธิและประโยชน์เท่าเดิม จำเลยจึงมีสิทธิ  
ย้ายโจทก์ทุกคนได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และไม่ถือว่าเป็นการย้าย  
โดยกะทันหันและรวบรัด คำสั่งของจำเลยให้ย้ายโจทก์ทุกคนไปทำงานที่  
จังหวัดนนทบุรีจึงชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีหน้าที่และ  
ความรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงานและตามประมวลกฎหมายแพ่งและ  
พาณิชย์จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว เมื่อโจทก์ไม่ปฏิบัติตาม จึงเป็นการ  
กระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ล่งไปโดยถูกต้องและ  
สุจริต

### หมายเหตุ

มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวกับการ โยกย้ายวินิจฉัยไว้ ควรแก่การศึกษา

เพิ่มเติม ดังนี้

ฎีกาที่ 909/2532 วินิจฉัยว่า “เมื่อไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างห้ามเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หรือหน้าที่ของลูกจ้างนายจ้างย่อมมีอำนาจใช้ดุลพินิจโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพอันเป็นอำนาจของนายจ้างโดยเฉพาะได้ และไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอันไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง”

ฎีกาที่ 635/2534 วินิจฉัยว่า “ข้อบังคับของจำเลย ฉบับที่ 23 ว่าด้วยการจัดระเบียบการบริหารงาน ข้อ 33 กำหนดว่า “การกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ให้เป็นไปตามบัญชีท้ายข้อบังคับนี้” และบัญญัติอัตราตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างขององค์การฯมีรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดหน่วยงานและจำนวนพนักงานในแต่ละหน่วยงานว่ามีจำนวนเท่าใด อยู่ในระดับใดบ้างเท่าใด เช่นนี้ ข้อบังคับของจำเลยข้อนี้มีลักษณะเป็นการแบ่งหน่วยงานโดยกำหนดอัตรากำลัง และระดับในแต่ละหน่วยงานอันมีลักษณะเป็นวิธีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานเท่านั้น ไม่มีลักษณะที่เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและมีได้มีลักษณะที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน กำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 วรรคสาม และมาตรา 11 จึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยย่อมมีอำนาจที่จะแก้ไขได้เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลตามฐานะแห่งกิจการของจำเลยที่เปลี่ยนแปลงไปโดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้องหรือได้รับความยินยอมจากโจทก์

เมื่อ โจทก์จำเลย ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของโจทก์ การที่จำเลยมีคำสั่งย้าย โจทก์

จากตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการบริหาร ระดับ 9 ไปรักษาการตำแหน่งหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในระดับ 9 เช่นเดิม มิใช่เป็นการลดระดับโจทก์ และโจทก์ได้รับเงินเดือน ผลประโยชน์และสวัสดิการเท่าเดิม เช่นนี้ เป็นการใช้ดุลพินิจกำหนดบุคคลในตำแหน่งงานที่เหมาะสม มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ส่วนที่อ้างว่าการโยกย้ายโจทก์ไปทำให้โจทก์ต้องสูญเสียสิทธิในการใช้รถยนต์อันเป็นสวัสดิการเป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ข้อนี้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยมีสิทธิโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์ได้ตามความเหมาะสม แม้ตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์จะไม่มีรถยนต์ประจำตำแหน่งก็ตาม ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เท่ากับศาลแรงงานกลางได้ฟังข้อเท็จจริงแล้วว่า รถยนต์ที่โจทก์มีสิทธิได้รับอยู่ก่อนนั้น มิใช่เป็นสวัสดิการ ดังนั้น โจทก์อุทธรณ์ว่า รถยนต์ที่โจทก์ได้รับอยู่เป็นสวัสดิการ จึงเป็นการโต้เถียงข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยมา

ฎีกาที่ 3539 - 3544/2536 วินิจฉัยว่า “ การที่จำเลยรับโจทก์เข้าทำงาน และให้ทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดมาก็ไม่เป็นการผูกมัดจำเลยว่าจะต้องให้โอกาสทำงานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่ตลอดไป งานในตำแหน่งพนักงานรีดผ้าเครื่องใหญ่และพนักงานทำความสะอาดต่างก็ใช้พนักงานระดับ 7 ซึ่งเป็นพนักงานระดับต่ำสุดของจำเลย และเป็นพนักงานที่ใช้ฝีมือน้อยที่สุด แสดงว่างานทั้งสองแผนกอยู่ในระดับเดียวกัน และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ พนักงานในแผนกหนึ่งย่อมสับเปลี่ยนไปทำงานในอีกแผนกหนึ่งได้ เหตุที่จำเลยย้ายโจทก์ไปอยู่แผนกทำความสะอาดเป็นการที่จำเลยจัดการบริหารงานบุคคลเพื่อลดค่าใช้จ่ายของจำเลย ส่วนค่าจ้างและผลประโยชน์ต่างๆ ของโจทก์ก็ได้ลดลงกว่าเดิม ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงที่สื่อให้เห็นว่า เป็นการย้ายเพื่อกลั่นแกล้งโจทก์ ดังนั้น

การที่จำเลยย้ายโจทก์จากแผนกห้องผ้าไปอยู่แผนกทำความสะอาด ไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

อภิญา สุจริตตานันท์

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 823/2539

การที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างและเป็นประธานสหภาพแรงงาน พ. ลาหยุดงานเพื่อไปแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานให้แก่ลูกจ้างของบริษัท ม. โดยลูกจ้างของบริษัทดังกล่าวมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พ. ด้วยนั้น มิใช่เป็นการลาไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานตามกฎหมาย แต่เป็นการลาพักทั่วไป เมื่อผู้คัดค้านมิได้ลาหรือมิได้รับอนุญาตให้ลาจากผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้าง และได้หยุดงานเป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร ผู้ร้องจึงมีสิทธิเลิกจ้างผู้คัดค้านได้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47(5)

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 969/2539

ในขณะที่จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2537 โจทก์ยังเป็นลูกจ้างของจำเลยโดยจำเลยยังไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ ได้ความว่า การประเมินผลพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยคิดจากผลงานตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2536 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2537 ซึ่งระหว่างวัน เวลา ดังกล่าวไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้กระทำผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลย หรือมีเหตุอื่นสมควรที่จะไม่ให้โจทก์ได้รับเงินโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงเห็นว่าจำเลยจะนำเอาเหตุที่โจทก์กระทำผิดโดยเล่นการพนันเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2527 ซึ่งเป็นเวลาภายหลังจากการคิดประเมินผลพนักงานดังกล่าวมาอ้างเป็นเหตุว่าโจทก์ไม่ควรได้รับเงินโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ไม่ได้ การที่จำเลยไม่พิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์ไม่ชอบด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3121 – 3461/2539

ก่อนเลิกจ้าง จำเลยที่ 1 มีคำสั่งให้โจทก์ทั้งหมดไม่ต้องมาทำงานโดยจะจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ครั้งหนึ่ง แต่โจทก์ทั้งหมดไม่พอใจจึงไปร้องเรียนต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต่อมาจำเลยที่ 1 จึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ ดังนั้นการที่โจทก์ทั้งหมดหยุดงานไปนั้นจึงเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนายจ้าง หาใช่เป็นการนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่

กรณีที่โจทก์ไม่พอใจที่ได้รับค่าจ้างในระหว่างนัดหยุดงานเพียงครั้งหนึ่งและไปร้องเรียนต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมนั้นเป็นการใช้สิทธิของโจทก์อันมีอยู่ตามปกติ การกระทำของโจทก์ดังกล่าวไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแต่อย่างใด เมื่อจำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์โดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าและโจทก์ไม่มีความผิด จึงต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 46 และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ให้แก่โจทก์

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3558/2539

ระเบียบข้อบังคับของจำเลยเกี่ยวกับเรื่องการเกษียณอายุวิสามัญของจำเลย กำหนดคุณสมบัติผู้ที่ขอเกษียณและมีข้อความว่าฝ่ายบริหารจะเป็นผู้วินิจฉัยแล้วแจ้งผลให้พนักงานทราบเป็นลายลักษณ์อักษรและหากได้รับอนุมัติให้เกษียณวิสามัญได้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ของเดือนถัดไปจากเดือนที่ได้รับอนุมัติ.....ฯลฯ ระเบียบดังกล่าวได้กำหนดขั้นตอนของการอนุมัติไว้จนถึงการแจ้งให้พนักงานผู้ขอเกษียณอายุวิสามัญทราบ ดังนี้ การแจ้งให้ผู้ขอ

เกษียณอายุวิสามัญทราบเป็นลายลักษณ์อักษรนั้นเป็นเพียงขั้นตอนภายหลังการอนุมัติ เพราะหากประสงค์จะให้การแจ้งดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการอนุมัติก็น่าจะระบุว่าให้มีผลนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง เมื่อผู้มีอำนาจอนุมัติของบริษัทจำเลยลงลายมือชื่อ แสดงการอนุมัติเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2538 การอนุมัติจึงมีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2538 การที่โจทก์ไม่ได้ไปทำงานในวันดังกล่าวเป็นต้นมาจะถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุสมควรไม่ได้ เมื่อการอนุมัติมีผลจำเลยจึงต้องจ่ายเงินผลประโยชน์ให้โจทก์

ส่วนที่โจทก์ขอให้จำเลยชำระดอกเบี้ยในเงินจำนวนดังกล่าวในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่ง นับแต่วันที่ 1 เมษายน 2538 จนถึงวันฟ้อง และดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปีนับแต่วันถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระให้โจทก์เสร็จสิ้นนั้น เนื่องจากเงินผลประโยชน์ที่โจทก์เรียกร้องมานั้นมิใช่เงินที่กฎหมายบังคับให้จำเลยต้องจ่าย แต่เป็นการจ่ายตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าเงินดังกล่าวนี้จะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่กัน ในอัตราใด โจทก์จึงมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยในเงินจำนวนดังกล่าวในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี นับแต่วันผิดนัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 วรรคหนึ่ง เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ทวงถามวันใด จึงถือว่าจำเลยผิดนัดนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป

#### หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาฎีกาที่ 3558/2539 นี้ ประเด็นที่ได้เถียงกันคงมีแต่เพียงว่า การที่จำเลยยังไม่ได้แจ้งการอนุมัติให้โจทก์ทราบ จะเป็นเหตุให้การอนุมัติมีผลบังคับแล้วหรือไม่

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3565/2539

ตามข้อบังคับการทำงานได้กำหนดไว้ชัดแจ้งว่า ลูกจ้างของจำเลยที่ปฏิบัติงานไม่ครบ 1 ปี จะได้รับเงินโบนัสตามสัดส่วนของการทำงาน ดังนั้น

การที่จำเลยจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ โดยคิดคำนวณตามสัดส่วนของการทำงาน 5 เดือนที่โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยในปี 2538 จึงเป็นการจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ครบถ้วนตามข้อบังคับการทำงานดังกล่าวแล้ว

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3567 - 3568/2539**

การที่ผู้คัดค้านทั้งสองเข้ามาในสถานประกอบการของผู้ร้อง มีการลงบันทึกเวลาเข้าและออกจากที่ทำงานและมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้คัดค้านทั้งสอง แต่เมื่อผู้คัดค้านทั้งสองไม่ยอมเข้าทำงานตามที่ผู้ร้องมอบหมาย ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยปราศจากเหตุอันสมควร ผู้ร้องกล่าวในคำร้องโดยชัดเจนว่า ผู้คัดค้านทั้งสองละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเกินกว่า 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสมควร จึงเป็นมูลเหตุที่ผู้ร้องประสงค์เพื่อขอให้ศาลอนุญาตให้เลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสอง ดังนั้น ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสองได้จึงไม่เป็นการวินิจฉัยขัดต่อพยานหลักฐานที่ปรากฏในสำนวน

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3569 – 3654/2539**

ตามคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ 124/2501 ข้อ 37 กำหนดว่า “ในกรณีที่พนักงานประจำมีสิทธิได้รับทั้งเงินชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานตามความในข้อ 23 และข้อ 24 และเงินบำเหน็จตามระเบียบนี้ ถ้าเงินบำเหน็จมากกว่าเงินชดเชยให้ตัดเงินบำเหน็จออกเท่ากับจำนวนเงินชดเชย แต่ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าเงินชดเชยก็ให้ได้รับแต่เงินชดเชยอย่างเดียว” คำสั่งตามข้อดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับการคำนวณจำนวนเงินที่จะจ่ายเป็นเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานของจำเลยโดยกำหนดว่า ในกรณีที่พนักงานมีสิทธิได้รับทั้งค่าชดเชยและเงินบำเหน็จ หากเงินบำเหน็จมากกว่าค่าชดเชยให้จ่ายเงินบำเหน็จเพียงเท่ากับส่วนต่างของเงินบำเหน็จและค่าชดเชย แต่ถ้าเงินบำเหน็จน้อยกว่าค่าชดเชยก็จะไม่จ่ายเงินบำเหน็จคงจ่ายเฉพาะค่าชดเชยเท่านั้น ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2525 มีข้อความว่า “เรื่องการ

หักเงินบำเหน็จตกลงกันได้ว่า ห้ามมิให้มีการหักเงินบำเหน็จของลูกจ้าง เว้นแต่หักเพื่อชดเชยหนี้สินหรือความเสียหายที่ลูกจ้างก่อขึ้นต่อนายจ้าง หรือเงินที่ลูกจ้างต้องชำระตามกฎหมายซึ่งบริษัทฯ มีภาระหรือหน้าที่เกี่ยวข้องด้วย” ข้อตกลงดังกล่าวเป็นเรื่องการหักเงินบำเหน็จก่อนที่จะจ่ายเงินบำเหน็จตามจำนวนที่คำนวณได้ในคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ 124/2501 แก่พนักงาน

สำหรับปัญหาว่า เงินใดที่จะนำมาหักเงินบำเหน็จตามที่มีข้อห้ามไว้ในข้อตกลง ฉบับลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2525 บ้างนั้น เมื่อข้อตกลงมิได้ระบุไว้แจ้งชัดจึงต้องพิเคราะห์ถึงความประสงค์ในทางสุจริตของผู้ทำข้อตกลงดังกล่าว ซึ่งข้อตกลงในคดีนี้เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานโรงงานสุราบางยี่ขัน เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2525 ข้อ 15 ว่า “ห้ามมิให้บริษัทฯ นำเงินอื่นใดมาหักออกจากเงินบำเหน็จของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ” และในการเจรจาตามข้อเรียกร้องดังกล่าวเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2525 ได้มีการบันทึกการประชุมเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าวไว้ว่า “เกี่ยวกับเรื่องห้ามบริษัทฯ นำเงินอื่นใดมาหักเงินบำเหน็จนั้น ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นปัญหาการปฏิบัติเกี่ยวกับหนี้สินและการบัญชี ซึ่งไม่อาจปฏิบัติได้ทางสหภาพแรงงานจึงขอให้ผ่านเรื่องนี้ไปได้” จากข้อเรียกร้อง บันทึกการประชุม และข้อตกลงดังกล่าวข้างต้นแสดงว่า ก่อนที่จะมีการจ่ายเงินบำเหน็จตามคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ 124/2501 จำเลยเคยนำหนี้สินต่างๆ ที่พนักงานเป็นหนี้จำเลยอยู่มาหักจากเงินบำเหน็จ ทำให้พนักงานได้รับเงินบำเหน็จลดลงไป สหภาพแรงงานในฐานะตัวแทนพนักงานจึงได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอให้งดการหักหนี้สินดังกล่าวจากเงินบำเหน็จเสีย ซึ่งผลการเจรจาก็ตกลงกันได้ โดยห้ามนำหนี้อื่นใดนอกจากที่ระบุไว้ในข้อตกลง ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2525 มาหักจากเงินบำเหน็จ เมื่อเป็นเช่นนี้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2525 จึงไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับ

การคำนวณเพื่อจ่ายเงินบำเหน็จตามคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ 124/2501 หากแต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการหักเงินต่างๆ จากจำนวนเงินบำเหน็จที่คำนวณได้ตามคำสั่งข้างต้น เมื่อจำเลยได้จ่ายเงินบำเหน็จถูกต้องตามคำสั่งกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ 124/2501 ข้อ 37 แล้ว และกรณีมิใช่เรื่องที่จำเลยนำค่าชดเชยที่ต้องจ่ายให้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมาหักออกจากเงินบำเหน็จที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินบำเหน็จ

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3656 – 3910/2539

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2535 ที่พิพาทกันในคดีนี้ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณเงินโบนัสโดยให้จ่ายตามจำนวนวันซึ่งกำหนดขึ้นตามสัดส่วนของอายุการทำงานคูณด้วยค่าจ้างปัจจุบัน คำว่า “ค่าจ้างปัจจุบัน” หมายถึง เงินค่าจ้างโดยแท้ที่มีอยู่จริงในขณะนั้นเป็นฐานในการคำนวณ เป็นการกำหนดให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกลุ่มกรณี ดังเช่นที่โจทก์และจำเลยแถลงรับกันว่า นับแต่ปี 2527 เป็นต้นมา ลูกจ้างยินยอมรับเงินโบนัสที่จำเลยจ่ายให้โดยคำนวณจากค่าจ้างเป็นเงินเดือน หรือค่าจ้างรายวันมาโดยตลอด อันเป็นเจตนาเฉพาะเจาะจงของกลุ่มกรณีที่แสดงออกโดยชัดแจ้งโดยอาศัยข้อเท็จจริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ นอกจากนี้บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับก่อนๆ ในเรื่องการคำนวณเงินโบนัสก็ได้ใช้คำเดียวกัน คือ “ค่าจ้างปัจจุบัน” ต่อเนื่องกันมา แสดงให้เห็นเจตนาของกลุ่มกรณีที่แท้จริงในการยึดถือความหมายตามข้อเท็จจริงที่เป็นผลปฏิบัติจากบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2535 เป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างปี 2538 ได้มีหมายเหตุต่อท้ายให้ความหมายคำว่า ค่าจ้างปัจจุบัน ไว้ให้หมายถึง เงินเดือน หรือค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายชิ้น เท่านั้น ไม่ได้

หมายความถึงค่าครองชีพ หรือเงินอื่นใดทั้งสิ้น ซึ่งเป็นการยื่นยันตรงเจตนาเดิมของคู่กรณีตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2535 ว่าคู่กรณีมีเจตนาแท้จริงที่จะถือเอาความหมายของคำว่าค่าจ้างปัจจุบัน ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2535 เป็นหลักต่อเนื่องตลอดมา คำว่า “ค่าจ้างปัจจุบัน” ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงเป็นคำที่คู่กรณีมุ่งหมายให้มีความหมายเฉพาะที่เป็นเงินเดือน หรือค่าจ้างรายวัน หรือรายชิ้น โดยแท้จริงเท่านั้น ไม่ให้มีความหมายรวมไปถึงค่าครองชีพ หรือเงินอื่น เช่น ค่าเช่าบ้าน หรือค่าพาหนะ ให้ต้องเข้ามาอยู่ในความหมายของค่าจ้างปัจจุบันด้วย ดังนั้น คำว่า “ค่าจ้างปัจจุบัน” ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2535 จึงมีความหมายแตกต่างจากคำว่า “ค่าจ้าง” ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายทั้งตัวอักษรและเจตนารมณ์

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4700/2539

มาตรา 102 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้นเท่านั้น ส่วนการประชุมที่เป็นเพียงกิจกรรมที่ผู้คัดค้านอาจเลือกไปร่วมหรือไม่ก็ได้ผู้ร้องมีสิทธิไม่อนุญาติ เมื่อผู้คัดค้านไม่ได้รับอนุญาติไปลาแต่หยุดงานไป ถือว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งของผู้ร้องและละทิ้งหน้าที่ อีกทั้งก่อนหน้านั้นผู้คัดค้านเคยถูกผู้ร้องเตือนเป็นหนังสือในการดำเนินงานลักษณะเดียวกันมาก่อน แสดงว่าผู้ร้องไม่อาจปกครองดูแลผู้คัดค้านในการทำงานตามหน้าที่ได้สมควรมุ่งหมาย พฤติการณ์ดังกล่าวมีเหตุให้เลิกจ้างได้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5095 – 5099/2539

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ไม่มีข้อยกเว้นมิให้นับระยะเวลาการทดลองงานรวมเข้ากับระยะเวลาทำงานหลังจากได้รับการบรรจุ

เป็นพนักงานประจำเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินตอบแทนพิเศษ หาก  
จำเลยไม่ต้องการให้นับระยะเวลาทดลองงานดังกล่าวรวมเข้าด้วยจำเลยก็น่าจะ  
ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวให้ชัดเจน ซึ่งจำเลยสามารถจะ  
ทำได้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 18 วรรคหนึ่ง  
บัญญัติว่า“ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน  
สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง  
และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี.....” แต่  
ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 27 มิถุนายน 2538  
และบันทึกของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ฉบับลงวันที่ 27 มิถุนายน  
2538 นั้น ปรากฏว่าฝ่ายลูกจ้างไม่ได้ลงลายมือชื่อไว้ในบันทึกข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 27 มิถุนายน 2538 คงมีผู้แทนนายจ้างลง  
ลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลงนี้เพียงฝ่ายเดียว ส่วนบันทึกของพนักงาน  
ประνομข้อพิพาทแรงงาน ฉบับลงวันที่ 27 มิถุนายน 2538 แม้จะปรากฏว่า  
ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างต่างได้ลงลายมือชื่อไว้ แต่จากบันทึกดังกล่าว  
มีข้อความแสดงให้เห็นเพียงว่า พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจัดทำ  
บันทึกนี้ไว้เพื่อให้ทราบว่า ฝ่ายลูกจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งขั้นตอนและการปฏิบัติของคู่กรณีในการเจรจา  
ต่อรอง ซึ่งไม่ใช่ข้อตกลงที่มีผลผูกพันคู่กรณีทั้งสองฝ่าย การที่ผู้แทนลูกจ้าง  
ลงลายมือชื่อในบันทึกนี้จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง คดีรับฟังได้ว่าฝ่ายลูกจ้างยังไม่ได้ลงลายมือชื่อใน  
บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับฝ่ายนายจ้าง ดังนั้น บันทึกข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 27 มิถุนายน 2538 พร้อมกับบันทึกของ

รวมคำพิพากษาฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518  
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 – 2541)

พนักงานข้อพิพาทแรงงาน ฉบับลงวันที่ 27 มิถุนายน 2538 จึงไม่เป็นข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมาย เพราะขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงาน  
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 18 วรรคหนึ่ง

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5297/2539**

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีข้อความว่า ในกรณีที่กรรมการ  
สหภาพแรงงาน สมาชิกสหภาพแรงงาน ลาไปเพื่ออบรม สัมมนา หรือเพื่อ  
ดำเนินการเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน บริษัทฯ อนุมัติให้ลาได้โดยมีหนังสือทาง  
ราชการมาแสดงให้บริษัทฯ ทราบทุกครั้งโดยยึดถือตามมาตรา 102 แห่ง  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับ  
สภาพการจ้าง และพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 ให้สิทธิ  
ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพ  
แรงงาน และไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ หมายถึง การไปร่วม  
ประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้น และต้อง  
เป็นสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างดังกล่าวสังกัดอยู่เท่านั้น มิใช่สหภาพแรงงานใดก็  
ได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด มิฉะนั้นลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานก็  
จะอ้างสิทธิไปร่วมประชุมในเรื่องที่ทางราชการกำหนดได้ทุกเรื่อง หาก  
กฎหมายประสงค์จะให้สิทธิลูกจ้างไปประชุมในเรื่องอื่นก็ต้องบัญญัติไว้

#### **หมายเหตุ**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5297/2539 นี้ วินิจฉัยแนวเดียวกับคำพิพากษาศาลฎีกา  
ที่ 823/2536 กล่าวคือ การไปร่วมประชุมนั้นต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสหภาพ  
แรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้นและต้องเป็นสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างดังกล่าว  
สังกัดอยู่เท่านั้น

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5586/2539

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 5 ว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ทั้งนี้โดยไม่มีบทบัญญัติว่า ลูกจ้างทดลองงานไม่ให้ถือว่าเป็นลูกจ้างตามความหมายแห่งบทบัญญัติดังกล่าว จึงเห็นว่า จำเลยที่ 1 และที่ 2 ซึ่งเป็นลูกจ้างทดลองงานมีฐานะเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5632/2539

ประกาศการจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2537 กำหนดว่า จะจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2537 ให้แก่พนักงานซึ่งมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปีนับถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2537 สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานเมื่อนับถึงวันดังกล่าวครบ 4 เดือน แต่ไม่น้อยกว่า 1 ปี ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามสัดส่วนของจำนวนเต็ม 3 เดือน ด้วย เมื่อปรากฏว่าโจทก์เข้าทำงานวันที่ 14 มกราคม 2535 และถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2537 แม้โจทก์จะทำงานไม่ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2537 แต่ก็ถือว่าในปี 2537 โจทก์ทำงานมาครบ 4 เดือนแล้ว โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี 2537 ตามสัดส่วนของจำนวนเต็ม ที่ศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสประจำปี 2537 แก่โจทก์อีก 2 เดือนครึ่ง โดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามคำขอของโจทก์ นั้น ชอบแล้ว

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9610 – 9623/2539

โจทก์และคนงานอื่นรวม 190 คน ผลงานประท้วงโดยไม่แจ้งชื่อเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ และไม่มีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับชื่อเรียกร้อง จึงไม่เป็นการแจ้ง

ข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 พฤติการณ์เป็นการร่วมกันนัดหยุดงานโดยไม่ชอบ แม้ต่อมาตัวแทนลูกจ้างและนายจ้างจะตกลงกันได้โดยนายจ้างไม่ถือว่าการผลงงานประท้วงของลูกจ้างเป็นความผิดก็ตาม แต่ตามบันทึกที่สร้างขึ้นมีข้อความชัดเจนว่า นายจ้างไม่ถือว่าการผลงงานประท้วงเป็นความผิดเฉพาะลูกจ้างที่ลงชื่อขอโทษและรับว่าจะไม่ผลงงานอีกเท่านั้น ข้อตกลงดังกล่าวจะเห็นได้ว่า จำเลยยอมยกเว้นไม่ถือว่าการหยุดงานเป็นความผิดต่อเมื่อลูกจ้างลงชื่อขอโทษและยอมรับว่าจะไม่ผลงงานประท้วงอีกเสียก่อน จึงเป็นข้อตกลงที่มีเงื่อนไขว่า ลูกจ้างต้องลงชื่อขอโทษและยอมรับว่าจะไม่ผลงงานประท้วงอีกเสียก่อน จึงจะถือว่าการผลงงานประท้วงของลูกจ้างไม่เป็นการผิด หากใช่เป็นเรื่องบังคับให้ลูกจ้างต้องลงลายมือชื่อขอโทษแต่ประการใดไม่ ดังนั้น เมื่อโจทก์ได้ร่วมกันนัดหยุดงานโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่ได้ออกลายมือชื่อยอมรับผิดและรับว่าจะไม่กระทำเช่นนั้นอีก จึงไม่เป็นการปฏิบัติตามเงื่อนไขในบันทึกข้อตกลง การหยุดงานของโจทก์เป็นการละเมิดต่อจำเลย จึงทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย และเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เมื่อโจทก์นัดหยุดงานโดยไม่ชอบและจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีคำสั่งให้โจทก์กลับเข้าทำงาน แต่โจทก์ไม่กลับเข้าทำงานตามคำสั่ง จำเลยย่อมเลิกจ้างโจทก์ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมาย

แพ่งและพาณิชย์ มาตรา 589 และโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47

#### หมายเหตุ

คำพิพากษาฎีกาที่ 9610-9623 นี้ โจทก์อุทธรณ์ว่า การที่จำเลยแสดงเจตนาขอกโทษให้โจทก์กับพวกโดยไม่ถือเป็นการผลงงาน เป็นข้อตกลงตาม

มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และการที่โจทก์ไม่  
ลงชื่อรับผิดชอบไม่เป็นการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในบันทึกข้อตกลง เพราะไม่มี  
กฎหมายให้สิทธินายจ้างบังคับให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อขอโทษ หรือทำทัณฑ์บน  
ให้แก่ตนเอง

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9788 – 9865/2539

วันที่มีการชุมนุมเรียกร้องนั้นพนักงานของจำเลยซึ่งรวมทั้งโจทก์ทั้ง  
เจ็ดสิบแปดได้รวมตัวกันที่บริเวณชั้นล่างของบริษัทโดยไม่ยอมเข้าทำงาน  
ตอนแรกเรียกร้องเรื่องปรับค่าจ้างประจำปี ต่อมาจึงเรียกร้องเรื่องชุด  
เครื่องแบบ โดยคู่ความนำสืบรับว่า ประเด็นเรียกร้องที่แท้จริงนั้นเป็นเรื่องชุด  
เครื่องแบบที่จำเลยยังมีได้มอบให้แก่พนักงานของจำเลย ซึ่งเรื่องนี้มีระเบียบ  
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหมวดว่าด้วยการจ้างและปฏิบัติงานและหมวดว่า  
ด้วย

สวัสดิการ กำหนดให้จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่พนักงานของจำเลยทุกคน  
นอกจากนี้ยังมีบันทึกข้อตกลงระหว่างตัวแทนทั้งสองฝ่าย ฉบับลงวันที่ 28  
สิงหาคม 2538 ว่า “บริษัทฯ ตกลงจัดเครื่องแบบให้พนักงานทุกคนจำนวน 3  
ชุดเสร็จสิ้นนับแต่วันนี้ไป 16 ถึง 21 วัน เป็นอย่างช้า การจัดเครื่องแบบใน  
ครั้งต่อไปบริษัทฯ ตกลงจะปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับหรือระเบียบของ  
บริษัท” ดังนี้ บันทึกข้อตกลงและระเบียบข้อบังคับเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ  
การจ้างซึ่งผูกพันจำเลยให้ต้องปฏิบัติตาม เมื่อจำเลยยังไม่ได้จ่ายชุดเครื่องแบบ  
ให้แก่พนักงานของจำเลยรวมทั้งโจทก์ทั้งเจ็ดสิบแปด ตามที่ได้ตกลงกันไว้  
จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แม้กรณีของโจทก์ทั้ง  
เจ็ดสิบแปดจะเป็นการนัดหยุดงานก็ตาม แต่เป็นเรื่องทวงถามให้จำเลยปฏิบัติ  
ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ใช่เป็นการยื่นข้อเรียกร้อง กรณีนี้แม้  
จำเลยจะได้รับความเสียหายอันเป็นผลจากการนัดหยุดงาน โจทก์ทั้งเจ็ดสิบ

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

แปลก็มีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่เป็นการฝ่าฝืนต่อมาตรา 34 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่อย่างใด จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งเจ็ดสิบแปด ด้วยเหตุดังกล่าว จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยต้องจ่ายค่าเสียหายในส่วนนี้รวมทั้งค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10158 – 10161/2539

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 ให้คำจำกัดความของคำว่า “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี และ “วันลา” หมายความว่า วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลากิจหรือลาป่วย ดังนี้ การหยุดงานและปิดงานดังกล่าว ไม่ใช่วันหยุดและวันลา

การปิดงานและการนัดหยุดงานเป็นขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติขึ้นเพื่อให้มีการระงับกรณีพิพาทเกี่ยวกับปัญหาแรงงาน การที่นายจ้างปิดงานมิใช่เป็นเรื่องที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง แม้ว่าจะมีบทบัญญัติในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง และกรณีที่มีการฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา ตามมาตรา 136 และความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ยังคงมีอยู่ก็ตาม แต่การที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยต้องเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เมื่อการที่โจทก์หยุดงานไปโดยมิใช่วันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง โจทก์จึงไม่อาจนำระยะเวลาที่ได้หยุดงานไปมารวมกับระยะเวลาอื่นเพื่อให้ครบ 120 วันเพื่อรับค่าชดเชยได้

### หมายเหตุ

เป็นปัญหาถกกันมานานสำหรับปัญหาว่า การนับอายุการทำงานของ ลูกจ้างในระหว่างการปิดงาน จะนับกันอย่างไร

ฝ่ายแรกเห็นว่า การปิดงานไม่ทำให้พ้นสภาพการเป็นนายจ้างและ ลูกจ้าง อายุการทำงานของลูกจ้างจึงยังคงนับติดต่อกันไปเรื่อย ไม่ว่าจะมีการ ปิดงานกันนานเท่าไรก็ตาม เมื่อมีการคำนวณเพื่อจ่ายเงินบำเหน็จหรือ ค่าชดเชย จะไม่นำเอาระยะเวลาปิดงานมาหักออกจากอายุการทำงานของ ลูกจ้าง

ฝ่ายที่สองเห็นว่า แม้ในระหว่างการนัดหยุดงานและการปิดงานไม่ทำ ให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง แต่ก็มีผลทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับลง ชั่วคราวและมีผลทำให้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระงับลงหรือหยุดลง ชั่วคราว ดังนั้น อายุการทำงานของลูกจ้างจึงต้องสะดุดหยุดอยู่ การคำนวณ ระยะเวลาการทำงานเพื่อจ่ายเงินบำเหน็จหรือค่าชดเชย จึงไม่อาจนำเอา ระยะเวลาระหว่างการปิดงานหรือนัดหยุดงาน มารวมคำนวณเป็นอายุการ ทำงานของลูกจ้างได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 10158-10161/2539 นี้ได้วินิจฉัยตามความเห็นฝ่ายที่สอง  
อภิญา สุริตตานันท์

\*\*\*\*\*

# คำพิพากษาศาลฎีกาปี พ.ศ. 2540

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 97/2540

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและประกาศข้อปฏิบัติของคนงานของบริษัท ส. ซึ่งผู้ร้องรับโอนกิจการมานั้น กำหนดห้ามลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันในบริเวณโรงงานหรือบริเวณที่ทำงาน นายจ้างก็เลิกจ้างได้แล้ว แต่ตามประกาศใหม่ของผู้ร้องกำหนดห้ามลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันถึงขึ้นชกต่อย ตบตี ทำร้ายร่างกายกัน นายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้ ประกาศใหม่ของผู้ร้องจึงหาได้เป็นโทษต่อลูกจ้างไม่ ดังนั้น ประกาศใหม่ของผู้ร้องฉบับดังกล่าวจึงมีผลใช้บังคับได้แม้จะไม่ได้ปริกษาหรือกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างก็ตาม เพราะตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดถึงข้อบังคับดังกล่าวว่า อาจมีการแก้ไขเพื่อความเหมาะสมกับเหตุการณ์และการทำงานของบริษัท ซึ่งบริษัทจะเจรจาและปริกษาหรือกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างก่อนเสมอ นั้น หมายถึงกรณีที่จะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงไปในทางเป็นโทษแก่ลูกจ้าง เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ผู้คัดค้านได้ใช้ไม้กวาดตีทำร้าย ร. ซึ่งเป็นหัวหน้างานเพราะไม่พอใจการสั่งงาน ศาลฎีกาจำต้องถือตามข้อเท็จจริงดังกล่าว ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 56 วรรคสอง การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการฝ่าฝืนประกาศของผู้ร้อง กรณีจึงมีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1179/2540

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยปฏิบัติหน้าที่พนักงานทอผ้าในแผนกทอผ้า การที่จำเลยย้ายโจทก์ไปปฏิบัติงานที่แผนกสวัสดิการทั่วไป คือ ทำงานดักขยะ

ตัดเศษค้าขึ้นมาจากห้องรอบๆ โรงงาน และกวาดขยะเนาในโกดัง โดย  
โจทก์ไม่ยินยอม ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานในส่วนสำคัญและ  
เป็นการย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าเดิมจึงเป็น  
คำสั่งที่ไม่เป็นธรรม แม้โจทก์ไม่ปฏิบัติตามโดยจำเลยได้ตัดเตือน ก็ยังถือ  
ไม่ได้ว่าโจทก์ฝ่าฝืนคำสั่งของจำเลย

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1182/2540

ศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยแล้วว่า สิทธิของจำเลยที่ 1 (ลูกจ้าง) ได้  
ระงับไปเนื่องจากจำเลยที่ 1 ได้ฟ้องและประนีประนอมยอมความกับโจทก์ที่  
ศาลแรงงานกลางและรับเงินจากโจทก์ไปแล้ว ซึ่งเป็นความหมายชัดว่าสิทธิ  
ของจำเลยที่ 1 ในจำนวนค่าเสียหายตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน  
สัมพันธ์ที่ฟังได้รับจากโจทก์นั้นได้ระงับไปด้วยการประนีประนอมยอมความ  
ดังกล่าวแล้ว และด้วยเหตุประนีประนอมยอมความเดียวกันนี้สิทธิของโจทก์  
ที่จะขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามที่ฟ้องยอม  
ระงับไปด้วยเช่นกัน

ระยะเวลาที่กำหนดให้โจทก์ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์มิใช่อายุความฟ้องร้องคดี ทั้งมิใช่ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด  
โดยกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี  
แรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคท้าย เมื่อโจทก์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งนั้นก็มี  
สิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานกลางขอให้เพิกถอนได้

คำสั่งที่กำหนดจำนวนค่าเสียหายกรณีกระทำการอันไม่เป็นธรรมของ  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลก่อให้เกิดหนี้แก่โจทก์ที่จะต้องชำระแก่  
จำเลย ซึ่งเป็นสิทธิและหน้าที่ทางแพ่ง ทั้งมิใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสงบ  
เรียบร้อยของประชาชน คู่กรณียอมมีสิทธิที่จะตกลงประนีประนอมยอมความ  
เปลี่ยนแปลง หรือระงับได้ตามใจสมัคร โดยชอบด้วยกฎหมาย

บันทึกข้อตกลงระบุชัดแจ้งว่า โจทก์ยอมชำระเงินและจำเลยที่ 2 กับจำเลยที่ 3 ตกลงยอมรับเป็นค่าตอบแทนเนื่องในการที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 2 และจำเลยที่ 3 โดยจำเลยที่ 2 และที่ 3 ไม่ตั้งใจเรียกร้องเงินค่าตอบแทนใดๆ มากกว่านั้นอีก แสดงให้เห็นชัดว่าเป็นการตกลงเพื่อระงับสิทธิ หรือข้อพิพาทที่เนื่องมาจากการเลิกจ้างนั้นทุกประเภท จึงเป็นการประนีประนอมยอมความที่มีผลรวมถึงค่าเสียหายกรณีกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำเลยที่ 2 และที่ 3 ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิดังกล่าวโดยตรงหาได้ตั้งใจโต้แย้งในปัญหาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อุทธรณ์นั้นไม่ จึงเป็นเครื่องชี้ชัดถึงเจตนาของจำเลยที่ 2 และที่ 3 ในการทำความตกลงเป็นการประนีประนอมยอมความรวมถึงค่าเสียหายทั้งหมดทุกประเภทที่มีหรืออาจมีขึ้นเนื่องจากการเลิกจ้างอันเป็นมูลแห่งข้อพิพาทนั้นสิ้นเชิง

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3222 - 3225/2540

การรถไฟแห่งประเทศไทยจำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งดำเนินกิจการที่กระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์ของประชาชน รัฐจึงต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น คู่กรณีจะต้องนำเข้าสู่กระบวนการตามขั้นตอนที่รัฐกำหนดขึ้นตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 23 การที่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานของจำเลยและจำเลยตกลงกันให้อนุญาตตุลาการชี้ขาดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการเงินระหว่างโจทก์และจำเลย โดยมีเจตนาหลีกเลี่ยงไม่ยอมอยู่ในบังคับบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงตกเป็นโมฆะตาม ป.พ.พ. มาตรา 113 เดิม เป็นเหตุให้คำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการไม่มีผลบังคับตามไปด้วย

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3337 – 3348/2540

ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 5 ระบุเกี่ยวกับเรื่องเงิน โบนัสไว้ว่า จำเลยตกลงจ่ายเงิน โบนัสให้ลูกจ้างโดยมีเงื่อนไขว่า ข้อ 5.1 ลูกจ้าง ที่ทำงานครบ 1 ปี ครบ 2 ปี และครบ 3 ปีขึ้นไป จ่ายเงินโบนัสให้ 12 วัน 16 วัน และ 20 วันตามลำดับ พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน 10 วัน หากลาป่วยเกินกว่านี้ จะหักวันลาที่เกินจากจำนวนวันจ่ายเงิน โบนัสที่ได้ไปจนกว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงิน โบนัส ข้อ 5.2 การคำนวณเงิน โบนัสมีหลักเกณฑ์ว่า ให้นำจำนวนคะแนนที่ได้จากการประเมินในข้อ 3.2 ก. และ ข. คูณด้วยจำนวน วันที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน โบนัสหารด้วย 100 ต่อมาเมื่อมีการทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ตามข้อ 4 เป็นการยกเลิกการจ่ายเงิน โบนัสแก่ ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งเดิมได้รับเงิน โบนัสเท่ากับค่าจ้าง 12 วัน เป็น จ่าย 20 วัน ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 2 ปีขึ้นไป จ่ายเงิน โบนัส 16 วัน เป็น จ่าย 25 วัน และลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 3 ปีขึ้นไป จ่ายเงิน โบนัส 20 วัน เป็น จ่าย 30 วัน แม้การแก้ไขเกี่ยวกับการจ่ายเงิน โบนัสจะมีได้กล่าวถึงวิธีการ คำนวณเงิน โบนัสโดยนำจำนวนคะแนนที่ได้จากการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามข้อ 3.2 ก. และ ข. มาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อจ่ายเงิน โบนัส ก็ตาม แต่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้กำหนดเงื่อนไขในการจ่ายว่า หากลูกจ้างลาป่วยเกิน 10 วันขึ้นไปในรอบปี จำเลยมีสิทธิหักเงิน โบนัสวันต่อ วันตามสิทธิที่ลูกจ้างได้รับ ย่อมเห็นได้ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมี เจตนาที่จะยกเลิกวิธีการคำนวณเงิน โบนัสโดยการประเมินจากผลการ ปฏิบัติงานตามข้อ 5.2 และข้อ 3.2 ก. และ ข. ไปด้วย ดังนั้น การคิดเงิน โบนัส จึงเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงวันที่ 15 มีนาคม 2538 ข้อ 4 ซึ่งถืออายุการทำงานของลูกจ้างแต่ละคนว่า ทำงานครบหลักเกณฑ์ตามข้อ 4 หรือไม่ ดังนั้น จำเลยจึงไม่มีสิทธิที่จะนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของลูกจ้างตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2536 ข้อ 3.2 ก และ ข. มาประกอบการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์ทั้ง 12 ได้ ที่ศาลแรงงานวินิจฉัยให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้ง 12 โดยไม่นำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ทั้ง 12 ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2536 ข้อ 3.2 ก. และ ข. ดังกล่าวมาใช้ประกอบการจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ทั้งสอง นั้น ชอบแล้ว

#### **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5515/2540**

คำสั่งของผู้ร้องที่ให้ผู้คัดค้านทำความสะอาดแคร่หรือทางรถเทรลเลอร์ครั้งละ 1 วัน เป็นคำสั่งที่ใช้ปฏิบัติตามประเพณีของทางแผนกขนส่ง ในกรณีที่พนักงานขับรถของผู้ร้องไปเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดมา และพนักงานอื่นที่เป็นพนักงานขับรถก็ยอมปฏิบัติตาม เช่นนี้ถือได้ว่าเป็นระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง แม้จะมีได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรก็ใช้บังคับได้ เมื่อไม่ปรากฏในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องว่า การทำความสะอาดแคร่เป็นการลงโทษทางวินัย การที่ผู้ร้องมอบหมายให้พนักงานขับรถรวมทั้งผู้คัดค้านที่ขับรถไปเกิดอุบัติเหตุล้างแคร่หรือทางรถเทรลเลอร์จึงมิใช่เป็นการลงโทษ แต่เป็นการมอบหมายงานเป็นกรณีพิเศษ ผู้ร้องจึงมีอำนาจออกคำสั่งมอบหมายงานดังกล่าวได้ พนักงานขับรถทุกคนและผู้คัดค้านจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม เมื่อผู้คัดค้านไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ร้องที่ออกโดยชอบ ผู้ร้องจึงมีสิทธิลงโทษผู้คัดค้านโดยการตัดเดือนเป็นหนังสือได้

#### **ข้อสังเกต**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5515/2540 นี้ ได้วินิจฉัยทำนองเดียวกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 30/2535 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3457/2532

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5539/2540

ข้อบังคับโจทก์ฉบับที่ 401 ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อน เงินเดือน อำนาจหน้าที่และการพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการ พ.ศ. 2535 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2535 กำหนดให้ใช้ข้อบังคับดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2535 แต่โจทก์ได้ทำสัญญาจ้างจำเลยครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2534 โดยสัญญาจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ 17 มิถุนายน 2534 ถึงวันที่ 16 มิถุนายน 2538 ย่อมเห็นได้ชัดเจนว่า ในขณะที่โจทก์กับจำเลยทำสัญญากันเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2534 ข้อบังคับฉบับที่ 401 ยังไม่มีผลใช้บังคับ ย่อมต้องบังคับตามข้อบังคับฉบับที่ 51 ซึ่งไม่มีข้อความระบุให้นับเวลาการทำงานและเงินเดือนต่อจากการจ้างครั้งก่อนของผู้อำนวยการไว้ จำเลยจึงไม่มีสิทธินับเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างครั้งที่ 2 ต่อจากสัญญาจ้างครั้งแรกได้

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7211/2540

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 29 มกราคม 2539 ข้อ 1 มีใจความว่า จำเลยตกลงปรับค่าจ้างประจำปีให้ลูกจ้างที่มีอายุการทำงาน 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ปรับให้ 1 บาท/วัน/คน อายุการทำงาน 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ปรับให้ 2 บาท/วัน/คน และอายุการทำงาน 6 ปีขึ้นไป ปรับให้ 3 บาทต่อวันต่อคน การปรับค่าจ้างในข้อนี้ให้ผลในวันที่ 1 มีนาคมของทุกปี ทั้งนี้ตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นไป และในข้อ 2 มีใจความว่า ในกรณีที่ทางรัฐบาลประกาศเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขอให้ทางจำเลยปรับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นให้แก่ลูกจ้างทุกคน โดยนำอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นบวกเข้ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในปัจจุบันโดยเริ่มมีผลตั้งแต่ปี 2539 และในข้อ 4 มีใจความว่า ข้อตกลงฉบับนี้ให้ผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2539 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 ในวันที่ 1 มีนาคม 2539 จำเลยได้ปรับค่าจ้างเพิ่มให้ลูกจ้างทุกคนตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ 1 แต่ต่อมาในวันที่ 1 มีนาคม 2540 จำเลยปรับอัตรา

ค่าจ้างให้เฉพาะลูกจ้างที่มีอายุการทำงานครบ 1 ปี 3 ปี และ 6 ปี เท่านั้น โดยปรับให้คนละ 1 บาทต่อวัน นอกนั้นไม่ปรับให้ ดังนี้ ถ้อยคำตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 1 มีข้อความชัดเจนว่า จำเลยตกลงปรับค่าจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานตามที่ระบุไว้รวมทั้งกำหนดจำนวนเงินที่จะปรับไว้ด้วย โดยจะปรับให้ในวันที่ 1 มีนาคมของทุกปี ตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นไป ข้อตกลงดังกล่าวไม่อาจแปลเจตนาของคู่สัญญาเป็นอย่างอื่นได้ ส่วนข้อ 2 ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวก็เป็นข้อตกลงอีกส่วนหนึ่งต่างหากหาได้เกี่ยวกับข้อตกลงข้อ 1 หรือเป็นข้อยกเว้นที่จำเลยจะไม่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงข้อ 1 ไม่ จำเลยจะอ้างว่าเป็นความสำคัญผิดในสาระสำคัญหรือเป็นการเข้าใจผิดกับการปรับค่าจ้างตามข้อ 2 หาได้ไม่ เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของการปรับค่าจ้างไว้แล้วในข้อ 4 ซึ่งมีผลทำให้จำเลยจะต้องปฏิบัติตามข้อตกลง ข้อ 1 อีกเพียงครั้งเดียวคือในวันที่ 1 มีนาคม 2540 เท่านั้น หาใช่ต้องปฏิบัติตามตลอดไปไม่ แสดงให้เห็นว่าก่อนตกลงทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับนี้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต่างทราบถึงความได้เปรียบเสียเปรียบ และผลที่จะเกิดขึ้นจากข้อตกลงดังกล่าวที่อยู่แล้ว จำเลยจึงไม่อาจอ้างเหตุผลใดๆ มาลบล้างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 1 ได้ ที่ศาลแรงงานให้จำเลยปรับค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันที่ 1 มีนาคม 2540 ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ 29 มกราคม 2539 ข้อ 1 นั้นชอบแล้ว

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7338/2540

กรณีที่นายจ้างเลิกกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ต้องพิจารณาถึงเหตุผลของการเลิกกิจการเป็นสำคัญ กับต้องพิจารณาด้วยว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำกันไว้มีว่าอย่างไร เพราะข้อตกลงนี้เป็นสัญญาอย่างหนึ่งที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามตลอดจน

นายจ้างได้จ่ายเงินผลประโยชน์ต่างๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายและตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ หรือมีเหตุอื่นใดอันทำให้เห็นได้ว่า การกระทำของนายจ้างเป็นการกระทำที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายโดยปราศจากความชอบธรรมที่จะทำได้ คดีนี้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่โจทก์กับสหภาพแรงงาน เค แอล เอ็มฯ ทำกันไว้ มีข้อตกลงเลิกจ้างในกรณีมีความจำเป็นต้องลดคนงาน หรือเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิดด้วย หากมีการเลิกจ้างในกรณีดังกล่าว ก็ให้นายจ้างจ่ายเงินต่างๆ ตามข้อตกลงให้แก่ลูกจ้าง การที่โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสี่สิบเอ็ดเนื่องจากโจทก์เลิกกิจการ ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด เมื่อโจทก์ได้จ่ายเงินต่างๆ ซึ่งมีทั้งเงินที่ต้องจ่ายตามกฎหมาย และตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ผู้กล่าวหาทั้งสี่สิบเอ็ดรับไปครบถ้วนอันเป็นการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ทำกันไว้เรียบร้อยแล้ว จึงไม่มีกรณีที่จะถือว่าผู้กล่าวหาทั้งสี่สิบเอ็ดได้รับความเสียหายจากการกระทำของโจทก์ ดังนั้น ที่โจทก์เลิกกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างในคดีนี้ จึงมิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7964/2540

ตามระเบียบข้อบังคับและสภาพการจ้างข้อ 58 ระบุว่า โทษทางวินัย หากพนักงานกระทำผิดวินัยจะต้องถูกลงโทษตามความหนักเบาของการกระทำ ความผิดตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 58.1 ตักเตือนด้วยวาจา 58.2 ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร 58.3 สั่งพักงานไม่จ่ายค่าจ้าง 58.4 ปลดออกหรือเลิกจ้าง เห็นได้ว่า การลงโทษตามระเบียบข้อบังคับและสภาพการจ้าง ข้อ 58 ดังกล่าว ระบุไว้ชัดว่า หากพนักงานกระทำผิดวินัยจะต้องถูกลงโทษตามความหนักเบาของการกระทำ ความผิดตามขั้นตอนต่างๆ เริ่มตั้งแต่ การตักเตือนด้วยวาจา จนถึงปลดออกหรือเลิกจ้าง คดีนี้ศาลแรงงานฟังว่า โจทก์เล่นการพนันในบริเวณบริษัทจำเลยเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับและสภาพการจ้างเป็นกรณี

รวมคำพิพากษาฎีกา ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518  
ทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2532 – 2541)

ร้ายแรง โจทก์มิได้อุทธรณ์คัดค้านว่า การกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับดังกล่าวไม่ร้ายแรง ข้อเท็จจริงจึงยุติตามที่ศาลแรงงานฟังว่าการที่โจทก์เล่นการพนันในบริเวณบริษัทจำเลยเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับและสภาพการจ้าง เป็นกรณีร้ายแรง เมื่อจำเลยพิจารณาถึงการกระทำผิดวินัยของโจทก์แล้วเลิกจ้างโจทก์ เช่นนี้จึงเป็นการลงโทษตามความหนักเบาของการกระทำผิดของโจทก์ตามขั้นตอนดังกล่าวแล้ว

\*\*\*\*\*