

ผิดวินัยไม่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๒/๒๕๔๕

คำว่า สุจริต ในป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ มิได้หมายความว่าโจทก์จะต้องกระทำการโดยไม่ทุจริต แต่กรณีนี้มีความหมายว่า โจทก์ทราบถึงเหตุที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างแล้ว แต่โจทก์มิได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรอบคอบเต็มความสามารถ มิได้แจ้งพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งหมดให้เข้มงวดตรวจตราคนเข้าออกภายในอาคารจึงเกิดความเสียหายขึ้น เป็นความประพฤติน่าไม่ชอบด้วยหน้าที่หัวหน้าแผนกรักษาความปลอดภัยของโจทก์ตามความหมายคำว่า "สุจริต" ในบทกฎหมายดังกล่าวจำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ และแม้จะฟังไม่ได้ว่าโจทก์ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงก็ตาม แต่เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าวโดยไม่ปรากฏว่าจำเลยกลั่นแกล้งโจทก์ จึงไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

โจทก์กระทำผิดเพียงแต่ไม่ได้กำชับให้พนักงานรักษาความปลอดภัยทุกคนตรวจตราเครื่องครัดมิให้ผู้ไม่มีสิทธิใช้ลิฟต์ของผู้บริหารขึ้นไปบนอาคาร ชั้น ๘ อันเป็นการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ประกอบกับจำเลยได้รับความเสียหายเพียงเครื่องคอมพิวเตอร์หายไป ๒ เครื่องเท่านั้น การกระทำผิดของโจทก์จึงมิใช่การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง ตามพ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๑๙(๓)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓๘๐/๒๕๔๔

โจทก์มีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทางธุรกิจของจำเลยนำเอกสารซึ่งข้อความในเอกสารเป็นศัพท์เฉพาะที่โจทก์แปลจากภาษาต่างประเทศมาเป็นภาษาไทยเพื่อความสะดวกในการลงบัญชีและเพื่อชี้แจงหรือตอบคำถามของผู้สอบบัญชีเอกสารดังกล่าวไม่ใช่เอกสารสำคัญตามกฎหมายที่มีไว้สำหรับแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ แม้เอกสารจะมีราคาทุนและราคาสินค้าอันเป็นข้อมูลทางธุรกิจการค้าของจำเลยที่ปกปิดมิให้บุคคลภายนอกล่วงรู้ แต่โจทก์ก็มิได้นำเอกสารดังกล่าวนี้ไปเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอก การที่โจทก์นำเอกสารดังกล่าวซึ่งโจทก์ทำขึ้นออกไปนอกบริษัทจำเลยเพื่อประกอบการศึกษางานโดยมิได้นำไปเปิดเผยต่อบุคคลอื่นที่จะทำให้อำนาจได้รับความเสียหาย ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในกรณีร้ายแรง ตามพ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔)

ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยในค่าชดเชยแก่ลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้มีคำขอมาในคำฟ้อง เป็นการพิพากษาเกินไปกว่าที่ปรากฏในคำฟ้องไม่ชอบด้วย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒ ซึ่งเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้คู่ความไม่อุทธรณ์ศาลฎีกาก็มีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยแก้ไขให้ถูกต้องได้ ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๖๘๙/๒๕๔๔

การที่ลูกจ้างไม่สนใจในการประชุม เข้าประชุมสาย ละทิ้งหน้าที่กลับก่อนเวลา และไม่ออกเยี่ยมเยียนลูกค้ำทำให้ยอดขายสินค้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่นายจ้างกำหนดไว้ เป็นเพียงกรณีที่ลูกจ้างไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่งานและไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น ส่วนกรณีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แล้ว ลูกจ้างแสดงท่าทางไม่พอใจ แสดงกิริยาไม่สุภาพหรือมีความประพฤติกระต้างกระเดื่อง ก็เป็นเพียงความประพฤติที่ไม่เหมาะสมอันไม่ควรพึงปฏิบัติเท่านั้น การกระทำของลูกจ้างยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างในกรณีร้ายแรง และยังถือไม่ได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๙๒/๒๕๔๓

โจทก์นำรถยนต์กระบะส่วนตัวของโจทก์รับลูกค้ำของจำเลยออกจากโรงแรมของจำเลย ไปส่งที่ถนนใหญ่หน้าโรงแรม ๑ ครั้ง และไปส่งในเมืองภูเก็ตอีก ๑ ครั้ง และแม้โจทก์จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงิน ๒๐๐ บาท ก็มีลักษณะเป็นค่าทิปหรือสินน้ำใจจากแขกที่อาศัยรถยนต์ของโจทก์เท่านั้น โจทก์มิได้ประกอบธุรกิจการค้าหรือมุ่งหวังจะรับส่งแขกของจำเลยโดยเรียกค่าบริการ ระยะเวลาที่โจทก์รับแขกของจำเลยออกจากโรงแรมครั้งแรกและครั้งที่ ๒ ก็ห่างกันถึง ๕ วัน การกระทำของโจทก์มิได้มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับธุรกิจบริการของจำเลยประกอบกับการรับส่งแขกดังกล่าวโจทก์ก็ได้แอบอ้างว่าเป็นธุรกิจของจำเลย จึงไม่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงในธุรกิจของจำเลย ทั้งไม่ปรากฏว่าโจทก์รับส่งลูกค้ำของจำเลยในเวลาทำงานหรือไม่ การกระทำของโจทก์แม้จะเป็นการฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แต่ลักษณะของการกระทำของโจทก์ประกอบกับสภาพของความเสียหายที่อาจจะก่อให้เกิดแก่จำเลยแล้ว ยังถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีร้ายแรงตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔)

คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๓๔๙/๒๕๔๑

โจทก์มิได้ร่วมทุจริตกับ ส. และมีได้สนับสนุนให้ ส.ทุจริตค่าอาหารของจำเลย เพียงแต่โจทก์เมื่อทราบถึงพฤติการณ์อันส่งไปในทางทุจริตของ ส.แล้ว โจทก์ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ ส.มิได้รายงานพฤติการณ์ดังกล่าวให้จำเลยทราบ อันเป็นการปกปิดพฤติการณ์อันส่งไปในทางทุจริตของผู้ใต้บังคับบัญชา กับบกพร่องต่อหน้าที่ในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา และหย่อนสมรรถภาพในการบริหารงานที่ไม่จัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานในเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยไม่เป็นกรณีที่ร้ายแรง ทั้งระเบียบข้อบังคับของจำเลยก็ได้กำหนดให้เป็นกรณีที่ร้ายแรง ดังนั้นจำเลยจะต้องว่ากล่าวตักเตือนโจทก์ด้วยวาจาหรือออกหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ตามระเบียบข้อบังคับเสียก่อน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทันทีโดยมิได้ว่ากล่าวตักเตือนก่อน จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๘/๒๕๔๑

ขณะเกิดเหตุ โรงแรมจำเลยกำลังมีงานจัดเลี้ยงภายในบริเวณโรงแรม โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยดื่มสุราจนมีเมามากภายในบริเวณโรงแรมเมื่อพ้นเวลาปฏิบัติหน้าที่ไปแล้วสามชั่วโมง แต่โจทก์ยังอยู่ในชุดทำงานและมีได้ตอกบัตรลงเวลาเลิกงาน โจทก์ลึ้มนอนหงายเท้าถีบตู้กระจกแสดงสินค้าของลูกค้าโรงแรมจำเลยแตกเสียหาย ดังนี้ เมื่อตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ระบุว่า ดื่มเครื่องดื่มของเมาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือภายในบริเวณบริษัทและมาทำงานในขณะที่มีอาการมีเมามาก หรือมีเมามากจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ เนื่องจากเสพเครื่องดื่มของเมาหรือยาเสพติดให้โทษอื่น ๆ ซึ่งหมายความว่า ดื่มเครื่องดื่มของเมาหรือมีเมามากในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือขณะทำงานหรือมีเมามากจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ แต่กรณีของโจทก์เป็นเรื่องมีเมามากสุราหลังจากพ้นเวลาปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานแล้ว จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อนี้

ส่วนการที่โจทก์ดื่มสุราจนเมาลึ้มลงเท้าถีบตู้กระจกของลูกค้าจำเลยแตกเสียหายนั้น เมื่อไม่ใช่เรื่องโจทก์เจตนาทำลายทรัพย์สิน ชื่อเสียงและความมั่นคงของจำเลย แม้จะมีการจัดเลี้ยงอยู่ในบริเวณโรงแรมจำเลยแต่บริเวณที่โจทก์เมาสุรา และลึ้มลงเท้าถีบตู้กระจกลูกค้าจำเลยแตกนั้นไม่ปรากฏว่าเป็นบริเวณที่จัดเลี้ยง จึงไม่เป็นเหตุให้จำเลยเสียชื่อเสียงและความมั่นคงของจำเลย ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ระบุ ความผิดประเภท ง ที่ว่า "เจตนาทำลายทรัพย์สิน ชื่อเสียง และความมั่นคงของบริษัท" การกระทำของโจทก์ไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานประเภทนี้เช่นเดียวกัน

สำหรับความผิดประเภท ข ที่ระบุว่า "อยู่ภายในบริเวณบริษัท หลังจากพ้นเวลาปฏิบัติหน้าที่แล้ว หรือกลับเข้ามาในบริเวณบริษัทขณะที่ไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่หรือในขณะที่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุอันสมควรพนักงานทุกคนต้องออกจากบริเวณบริษัท ภายในครึ่งชั่วโมงหลังจากที่พ้นเวลาปฏิบัติหน้าที่แล้ว (พนักงานระดับบริหาร และหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ถือว่าปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาในขณะที่อยู่ในบริเวณบริษัท)" เมื่อการกระทำผิดในข้อนี้ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยได้กำหนดโทษสำหรับความผิดประเภทนี้ไว้ถึง ๓ ชั้น คือ ความผิดครั้งที่หนึ่งออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ความผิดครั้งที่สอง ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้าย ความผิดครั้งที่สาม ปลดออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีจึงมิใช่เป็นเรื่องร้ายแรงที่จำเลยอาจเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) การที่โจทก์ซึ่งมิใช่พนักงานระดับบริหารหรือหัวหน้าแผนกเลิกงานแล้ว แต่ยังอยู่ในบริเวณโรงแรมจำเลยโดยมิได้ออกไปภายในครึ่งชั่วโมงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือขัดคำสั่งจำเลยที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในกรณีที่ไม่ร้ายแรงเท่านั้น เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมแล้ว แม้เป็นข้อที่ไม่ร้ายแรงแต่ก็ถือได้ว่าโจทก์จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของ

จำเลยซึ่งเป็นนายจ้าง ตาม ป.พ.พ.มาตรา ๕๘๓ จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์

เมื่อโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมแล้ว แม้เป็นข้อที่ไม่ร้ายแรงก็ตาม แต่การที่จำเลยประกอบธุรกิจโรงแรมมีชื่อเสียงเป็นที่ไว้วางใจจากคนเดินทางหรือแขกที่มาพัก ในวันเกิดเหตุโจทก์เลิกงานแล้วยังอยู่ในชุดทำงาน และเมาสุราล้มลงนอนหงายทำถีบตู้กระจกของลูกค้ายจำเลยเสียหายเช่นนี้นับว่าจำเลยมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ กรณีมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๗ จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๘๔/๒๕๔๐

โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยได้ค่า ส.ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของโจทก์ว่า "ต่อแหล" ต่อหน้าพนักงานอื่นในสถานที่ทำงานขณะที่ ส.สั่งห้ามพนักงานพูดเสียงดัง การที่โจทก์ค่า ส.โดยใช้ถ้อยคำว่า "ต่อแหล" ซึ่งมีความหมายว่าเป็นคนพูดเท็จ อันเป็นการแสดงกิริยากระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการใช้วาจาดูหมิ่น เหยียดหยามและก้าวร้าว เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยซึ่งจำเลยได้จัดไว้ในหัวข้อเรื่องวินัยและความประพฤติทั่วไปของพนักงาน แยกต่างหากจากหัวข้อเรื่องความผิดร้ายแรงซึ่งได้ระบุการกระทำที่เป็นความผิดร้ายแรงไว้โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงว่าจำเลยไม่ได้ถือว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นความผิดกรณีร้ายแรงแต่อย่างใดดังนั้น เมื่อปรับการกระทำของโจทก์กับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยดังกล่าวแล้ว การกระทำของโจทก์ก็เป็นเพียงฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีทั่วไป หากเป็นความผิดกรณีร้ายแรงหรือไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐/๒๕๓๘

แม้ระเบียบข้อบังคับของจำเลยจะระบุว่าการทะเลาะวิวาทถือเป็นความผิดอย่างร้ายแรงก็ตาม จะถือว่าถ้ามีการทะเลาะวิวาทกันแล้วไม่ว่ากรณีจะเป็นอย่างไรก็เป็นกรณีร้ายแรงทุกกรณีนั้น ย่อมไม่ชอบด้วยความมุ่งหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ ซึ่งการที่จะฟังว่ากรณีใดเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ จะต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นกรณีไป

กรณีของโจทก์ทั้งสองแม้ได้ทะเลาะวิวาทกันจนถึงขนาดถอดรัดพีดเหยียงกัน แต่เมื่อ บ.หัวหน้ากะเข้ามาเห็นและแยกโจทก์ทั้งสองออกจากกันแล้วก็ไม่มีความผิดร้ายแรงอะไรต่อไปอีก ททรัพย์สินของจำเลยก็ไม่ปรากฏว่าเสียหายอย่างไร ส่วนการกระทำของโจทก์ทั้งสองที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยด้วยนั้นแต่เมื่อระเบียบข้อบังคับของจำเลยดังกล่าว จำเลยมิได้ถือว่า

เป็นกรณีร้ายแรงดังนี้กรณียังถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีร้ายแรงที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่
ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔)

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๔๗๖/๒๕๓๗

โจทก์ละทิ้งหน้าที่ในระหว่างเวลาทำงานและฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยการ
ดื่มเบียร์ในระหว่างเวลาทำงาน ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานไปเสียและเป็นการจงใจขัด
คำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างยอมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอก
กล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายสินจ้าง
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์

ลักษณะงานที่โจทก์ทำอยู่คือหน้าที่ขัดเงาในบริษัทจำเลยซึ่งประกอบกิจการผลิต
เครื่องประดับกาย มีช่างานที่หากผู้ปฏิบัติงานมีเมมาแล้วอาจจะเกิดความเสียหายร้ายแรงแก่
นายจ้างหรือเป็นอันตรายต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด ทั้งเป็นการดื่มเบียร์ในขณะที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่
ที่ทำอยู่และไม่ปรากฏว่าโจทก์มีเมมาหรือไม่เพียงใด การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
ของโจทก์ จึงมิใช่กรณีที่ร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ
๔๗ (๔) แม้จำเลยจะกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า จำเลยจะเลิกจ้างโดยไม่จ่าย
ค่าชดเชยถ้าพนักงานเสพสุรามึนเมาในขณะที่ปฏิบัติงาน ก็มีใช้จะต้องถือว่าการกระทำผิดวินัย
ดังกล่าวเป็นกรณีที่ร้ายแรงทุกเรื่องไป เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยได้เคยตักเตือนโจทก์เป็นหนังสือ
ในเรื่องดังกล่าวมาก่อน จำเลยเลิกจ้างโจทก์ก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง จำเลยไม่จ่ายค่าชดเชย
ให้แก่โจทก์ จึงต้องถือว่าผิดนัดนับแต่วันที่เลิกจ้างเป็นต้นไป

คำพิพากษากฎีกาที่ ๕๔๑/๒๕๓๖

โจทก์ใช้ให้ ส.ตอ.กบ.ตร.ลงเวลาทำงานแทนให้แก่โจทก์ ซึ่งฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แต่โจทก์ก็ได้เข้าทำงานก่อนเวลาทำงานปกติ ดังนั้นโจทก์มิได้มา
ทำงานสายในวันเกิดเหตุ จึงไม่ทำให้จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างและอาจต้องจ่ายรางวัลในการทำงาน
ของโจทก์ปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบของจำเลยเท่านั้น การกระทำผิดของโจทก์ดังกล่าวมิใช่เป็นการ
ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๗ (๓)
ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานจำเลยจึงต้องจ่ายเงินบำเหน็จให้
โจทก์ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์ตามประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖

โจทก์จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจำเลยจึงมีสิทธิเลิก
จ้างโจทก์ได้โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่จำต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า
ให้แก่โจทก์ตาม ป.พ.พ.มาตรา ๕๘๓

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๘/๒๕๓๖

การฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างนั้น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมิได้บัญญัติไว้ว่า กรณีเช่นไรเป็นกรณีที่ร้ายแรงและกรณีเช่นไรไม่ร้ายแรง จึงต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไปเมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์เคยฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยมาก่อน ทั้งในวันเกิดเหตุจำเลยบอกให้โจทก์ไปพบด้วยเรื่องอะไร มีความจำเป็นเร่งด่วนประการใด และหากโจทก์ไม่ไปพบจะเกิดความเสียหายอย่างไรเมื่อโจทก์ไม่ไปพบผู้จัดการฝ่ายบุคคลตามคำสั่งและขอผิดไปพบในวันรุ่งขึ้นเช่นนี้แม้เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างก็ไม่ใช้กรณีที่ร้ายแรง เมื่อจำเลยเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๒๒/๒๕๓๓

กรณีจะถือว่าการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗(๓) หรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาจากพฤติการณ์ของการฝ่าฝืนคำสั่งและผลที่เกิดขึ้นจากการฝ่าฝืนนั้นว่าเป็นเรื่องร้ายแรงหรือไม่เป็นหลัก มิใช่ว่าจะเปรียบเทียบหรือคำสั่งของนายจ้างกำหนดไว้อย่างไรก็ต้องถือตามนั้นเสมอไป การที่จำเลยมีคำสั่งให้ครูอาจารย์ที่ได้ยื่นใบสมัครงานไว้ยังหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ซึ่งถือว่ามีเจตนาเปลี่ยนงานให้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้โรงเรียนทราบโดยแจ้งต่อผู้อำนวยการนั้น เป็นคำสั่งที่มิใช่เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่โดยตรงอันจะถือได้ว่าถ้าฝ่าฝืนแล้วจะเกิดความเสียหายแก่งานในหน้าที่ของลูกจ้างจำเลยโดยตรง แต่เป็นคำสั่งที่จำเลยเห็นว่าลูกจ้างควรปฏิบัติในระหว่างที่เป็นลูกจ้างนายจ้างกันอยู่ การที่โจทก์ฝ่าฝืนคำสั่งดังกล่าวจึงไม่ถือเป็นกรณีร้ายแรงตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗(๓) กำหนดไว้.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๑๐/๒๕๓๓

แม้ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยจะระบุว่ากรณีมีโทษลากกินรวบไว้ในครอบครองภายในอาณาเขตโรงงานของจำเลย ถือเป็นความผิดกรณีร้ายแรง แต่การกระทำใด ๆ ที่ถือว่าเป็นความผิดกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗(๓) ซึ่งนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนั้น จะต้องเป็นไปตามลักษณะแห่งการกระทำเป็นเรื่อง ๆ ไป โจทก์เพียงแต่มีโทษลากกินรวบไว้ในครอบครองภายในอาณาเขตโรงงานของจำเลย โดยไม่ได้เล่นการพนันสลากกินรวบภายในอาณาเขตโรงงานดังกล่าวด้วย จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรงที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๒/๒๕๓๓

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย มีหน้าที่จำหน่ายตั๋วรถโดยสารและเก็บเงินค่าธรรมเนียมมอบให้จำเลยทุกวันโดยนำเงินฝากเข้าบัญชีธนาคารตามระเบียบของจำเลย การที่โจทก์นำเงินของ

จำเลยจำนวน ๒,๕๑๒ บาท เข้าฝากธนาคารล่าช้าไปหนึ่งวันยอมถือเป็นการทำงานล่าช้าหรือ ผิดพลาดเล็กน้อย จำเลยอาจได้รับความเสียหายบ้างก็เพียงที่ขาดประโยชน์จากดอกเบี้ยของ ธนาคารเพียงเล็กน้อย พฤติการณ์แห่งคดีไม่อาจถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการ ทำงานกรณีร้ายแรง เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เคยตักเตือนเป็นหนังสือมาก่อนตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗(๓) จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยให้โจทก์

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๑๐๒/๒๕๓๑

โจทก์เป็นนยามรักษาความปลอดภัยของจำเลยมิได้เข้าเวรตามวันเวลาที่กำหนด แต่โจทก์ ได้ตกลงแลกเปลี่ยนเวรกับผู้อื่นแล้ว และโจทก์ลงเวลาทำงานเป็นหลักฐานเพื่อเบิกค่าจ้างก็โดย เข้าใจว่าตนมีสิทธิจะได้รับค่าจ้างดังนี้ การกระทำของโจทก์ยังไม่ถึงกับเป็นการละทิ้งหน้าที่และ ลงเวลาทำงานอันเป็นเท็จโดยทุจริต ไม่เป็นการกระทำผิดร้ายแรง ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓)

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๔๗๔/๒๕๓๐

ระเบียบข้อบังคับสำหรับพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของจำเลย กำหนดว่า ลูกจ้างที่ ฝ่าฝืนข้อบังคับและถูกตัดสิทธิลงโทษหรือถูกจำคุกในความผิดอาญา ถือว่าลูกจ้างผู้นั้นประพฤติ ผิดที่ร้ายแรง แต่จะเป็นกรณีที่ร้ายแรงอันจะเป็นเหตุให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดย ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ หรือไม่และต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ หรือไม่ ต้องพิจารณาจากพฤติการณ์และการกระทำของลูกจ้างเป็นราย ๆ ไป หาใช่เพียงแต่พิจารณา จากข้อกำหนดในระเบียบข้อบังคับของจำเลยไม่

โจทก์วิวาททำร้ายร่างกายเพื่อนพนักงานโดยไม่เป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กาย เหตุ ทะเลาะวิวาทเกิดนอกบริเวณบริษัทจำเลย และจำเลยไม่ได้รับความเสียหาย การที่โจทก์ฝ่าฝืน ข้อบังคับของจำเลยดังกล่าวจึงยังไม่เป็นกรณีที่ร้ายแรงอันจำเลยจะเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษากฎีกาที่ ๔๒๕๑/๒๕๒๙

โจทก์เป็นผู้นำเรียกร้องให้จำเลยชี้แจงกรณี ด.ลูกจ้างคนหนึ่งของจำเลยถูกตำรวจจับกุม ในข้อหาลักทรัพย์ของจำเลย กับนัดแนะให้ลูกจ้างรวมตัวกันเพื่อกระทำการอย่างหนึ่ง เมื่อจำเลย ให้ตำรวจชี้แจงในเรื่องดังกล่าวแล้ว โจทก์ยังไม่พอใจได้นัดแนะให้ลูกจ้างคอยฟังรายละเอียดใน ตอนเย็นวันนั้น เมื่อการกระทำของโจทก์ดังกล่าวศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยยัง ไม่ได้รับความเสียหาย กรณีจึงยังไม่เข้าเหตุตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่ว่าลูกจ้างได้ทำ ทรัพย์สินของบริษัทเสียหาย ซึ่งจำเลยถือเป็นเหตุที่ร้ายแรง ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง

การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ และยังไม่เป็นความผิดอย่างร้ายแรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ก็เพราะเหตุดังกล่าว จึงต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๓๓/๒๕๒๙

กรณีใดจะถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๗(๓) หรือไม่ ต้องพิจารณาตามข้อ ๔๗ (๓) นั้นเอง มิใช่ว่าข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดว่าการกระทำใด ๆ เป็นกรณีที่ร้ายแรงแล้ว จะต้องถือว่าการกระทำนั้น ๆ เป็นกรณีที่ร้ายแรงตามข้อ ๔๗(๓) เป็นการเด็ดขาดไปเลยไม่ การจดทะเบียนสมรสซ้อนของโจทก์หาได้ส่งผลไปถึงชื่อเสียงเกียรติภูมิในทางดีหรือไม่ดีประการใดแก่จำเลยผู้เป็นนายจ้างไม่ ทั้งไม่เป็นเหตุให้เกิดความรังเกียจเดียดฉันท์ในระหว่างหมู่คณะของลูกจ้าง ไม่เป็นเหตุให้ขาดความสามัคคี ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน จนทำให้การทำงานไม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น แม้คำสั่งเลิกจ้างจะได้ระบุว่าจดทะเบียนสมรสซ้อนของโจทก์ถือเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามข้อบังคับของจำเลย ก็หาเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีที่ร้ายแรงตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย ๙ ข้อ ๔๗(๓) ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๓/๒๕๒๙

จำเลยเรียกประชุมพนักงานทั้งหมดก่อนเวลาทำงานปกติถึงสองชั่วโมง คำสั่งนัดพนักงานมาประชุมก็ระบุเพียงว่าจำเลยมีความประสงค์จะขอความคิดเห็นและขอความร่วมมือ หาได้ระบุเน้นความสำคัญของหัวข้อประชุมไม่ ทั้งไม่ปรากฏว่าการประชุมในวันนี้มีเรื่องสำคัญอะไร โจทก์ไม่ได้ขาดประชุมเพียงแต่มาประชุมไม่ทันกำหนดเวลานัดเท่านั้น และไม่ปรากฏว่าได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยอย่างไร การกระทำของโจทก์ยังไม่พอพียงว่าจิตใจจะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือขัดคำสั่งของจำเลย ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย หรือเป็นความผิดกรณีที่ร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ และไม่เข้ากรณีที่จะเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าวจึงต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๐๘/๒๕๒๔

ข้อบังคับของจำเลยว่าด้วยพนักงานกำหนดว่า พนักงานต้องสุภาพ เรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาฯ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายระเบียบและแบบธรรมเนียมของจำเลย ห้ามมิให้ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติงาน ห้ามมิให้กระทำการข่มผู้บังคับบัญชา

เหนือตนวันแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำและให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาเหนือตนทราบในโอกาสแรก การที่โจทก์พุดกับเพื่อนร่วมงานว่า ถ้าโจทก์เป็นประธานสหภาพแรงงาน งานชิ้นแรกที่จะทำคือขับไล่ผู้อำนวยการออก ถ้าโจทก์ออกจะต้องมีคนตายนั้นเป็นการพุดไม่สุภาพ และเป็น การแสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา เป็นการผิดวินัยตามข้อบังคับของจำเลยดังกล่าวแต่ไม่ถึงกับเป็นการประทุติชั่วอย่างร้ายแรง อันจำเลยจะไล่ออกปลดออกตามข้อบังคับของจำเลยได้ เมื่อจำเลยปลดโจทก์ออกจากงานยอมเป็นการเลิกจ้างกรณีไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๔๖, ๔๗

จำเลยมีคำสั่งปลดโจทก์ออกจากงานเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๒๑ โดยมีได้บอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์รับสินจ้างเป็นรายเดือนการเลิกสัญญาเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปคือเมื่อสิ้นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๑ จำเลยต้องรับผิดจ่ายสินจ้างให้โจทก์ถึงสิ้นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๑แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๔๔๘/๒๕๒๓

จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีอำนาจวางข้อบังคับห้ามมิให้ลูกจ้างเล่นแชร์ได้ แต่การเล่นแชร์เป็นสัญญาอย่างหนึ่งซึ่งใช้บังคับได้ ไม่มีกฎหมายห้ามการเล่นแชร์ การเล่นแชร์ฝ่าฝืนข้อบังคับจึงไม่เป็นกรณีร้ายแรง

เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เริ่มทำงานในวันแรก ดังนั้น การนับระยะเวลาทำงานของโจทก์จึงต้องนับวันแรกแห่งระยะเวลาอันเป็นวันเริ่มทำการงานรวมคำนวณเข้าด้วยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๘