

หนังสือเตือน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๒๐/๒๕๔๔

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) ไม่ได้กำหนดแบบของหนังสือ ตักเตือนไว้ว่าจะต้องมีรูปแบบและข้อความเป็นอย่างไ

หนังสือตักเตือนก็ต้องเป็นกรณีที่นายจ้างตักเตือนลูกจ้างที่ได้ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างมิให้กระทำผิดซ้ำอีกหากกระทำจะถูกลงโทษ แต่หนังสือของจำเลยปรากฏหัวข้อหนังสือว่าเป็นเรื่องการทดลองงานกล่าวถึงผลการทดลองงานว่าโจทก์มีความบกพร่องในการทำงานเช่น ลากิจลาป่วย และมาสายบ่อยในระหว่างทดลองงาน ซึ่งเป็นลักษณะตำหนิการทำงาน แล้วจำเลยให้ทดลองงานต่ออีก ๒ เดือน มิได้มีข้อความกล่าวถึงว่าการกระทำของโจทก์เข้าลักษณะเป็นการกระทำผิดใด ซึ่งหากกระทำผิดเช่นนั้นซ้ำอีก จะถูกลงโทษอย่างไรจึงมิใช่หนังสือตักเตือนตามความหมายของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙(๔)

การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างพ้นจากการเป็นพนักงาน แม้จะเป็นเพราะโจทก์ไม่ผ่านการทดลองงาน ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๒/๒๕๔๒

คำตักเตือนเป็นหนังสือตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๗ (๔) ไม่ได้กำหนดแบบไว้ว่าจะต้องมีรูปแบบและข้อความเป็นอย่างไ แต่หนังสือตักเตือนนั้น จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างตักเตือนลูกจ้างที่ได้กระทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างมิให้กระทำผิดเช่นนั้นซ้ำอีก หากกระทำ จะต้องถูกลงโทษ แต่ตามใบเตือนของจำเลยคงระบุแต่เพียงว่าโจทก์กระทำผิดมาทำงานสายเป็นการกระทำที่ผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยเท่านั้น มิได้มีข้อความที่เป็นคำตักเตือนของนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างกระทำผิดเช่นนั้นซ้ำอีกและหากกระทำผิดอีกต้องถูกลงโทษไว้ ใบเตือนของจำเลย จึงถือไม่ได้ว่าเป็นหนังสือตักเตือนตามกฎหมาย กรณีจึงไม่เข้าข้อยกเว้นที่จำเลยจะไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๕, ๔๗ (๔) เพราะเหตุที่โจทก์กระทำผิดซ้ำแต่การที่โจทก์กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยมาทำงานสายหลายครั้งและหลังจากโจทก์ก็ยังคงมาสายอยู่เป็นประจำอีก ทั้งยังกระทำการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยเรื่องอื่น ๆ เช่นนี้ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมโจทก์จึงไม่สิทธิเรียกค่าเสียหายในส่วนนี้ได้ และไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ.มาตรา ๕๘๓ ในวันพิจารณาโจทก์ได้แถลงรับข้อเท็จจริงต่อศาลแรงงานว่า ในการทำงานกับจำเลยโจทก์มาทำงานสายเป็นประจำและจำเลยได้มีหนังสือเตือนตามเอกสารท้ายคำให้การจริงอันเป็นการยอมรับว่าใบเตือนดังกล่าวได้ออกโดยจำเลยซึ่งศาลแรงงานก็ได้วินิจฉัยว่าโจทก์มาทำงานสายเป็นประจำอันเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนเป็น

หนังสือ ส.จึงบอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์จริง ฉะนั้นที่โจทก์อุทธรณ์โต้เถียงว่า ใบเตือนดังกล่าวออกโดยผู้มีอำนาจหรือไม่ไม่ปรากฏจึงเป็นการออกใบเตือนโดยไม่ชอบนั้น ย่อมเป็นการโต้เถียงข้อเท็จจริงต้องห้ามอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

คำพิพากษากฎีกาที่ ๕๗๘๐/๒๕๓๗

ข้อความในเอกสารที่เป็นปัญหา นอกจากจะมีคำรับของลูกจ้างว่ามาทำงานสายอันเป็นการกระทำฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างยังให้สัญญาว่าจะไม่มาทำงานสายอีก หากไม่ปฏิบัติตามคณะกรรมการสอบสวนจะได้พิจารณาเสนอให้ออกก่อนโดยไม่ได้บำเหน็จก็ได้ ลูกจ้างและคณะกรรมการสอบสวนไม่ลงลายมือชื่อไว้ ข้อความตอนหลังที่แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการสอบสวนได้ตัดเตือนไม่ให้ลูกจ้างกระทำซ้ำอีก ซึ่งหากกระทำซ้ำอีก ก็จะได้รับโทษถึงกับให้ออก อันมีลักษณะเป็นหนังสือเตือนอยู่ในตัวด้วย และคณะกรรมการสอบสวนผู้ลงลายมือชื่อในหนังสือนั้นได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้างให้ดำเนินการในเรื่องนี้ต่อลูกจ้าง ย่อมมีอำนาจที่จะลงลายมือชื่อในหนังสือนั้นแทนนายจ้างได้ เอกสารดังกล่าวจึงเป็นหนังสือเตือนของนายจ้างโดยชอบ เมื่อลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างมีเหตุเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมแล้ว

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๒๙๘/๒๕๓๓

หนังสือแจ้งการลงโทษมีข้อความว่า "ในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๓๒ โจทก์ได้กระทำความผิดคือได้ขาดงานโดยพลการ มิได้บอกกล่าวแต่อย่างใด และทางบริษัทได้เคยตัดเตือนไว้ครั้งหนึ่งแล้วเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๓๑ บริษัทได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้ลงโทษโจทก์ด้วยการพักงานเป็นเวลา ๗ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๗-๒๓ มกราคม ๒๕๓๒ เพื่อมิให้เป็นแบบอย่างแก่ลูกจ้างอื่นต่อไป หากกระทำผิดซ้ำอีกบริษัทจะพิจารณาลงโทษในสถานหนัก" ข้อความที่ว่า "หากกระทำผิดซ้ำ อีกบริษัทจะพิจารณาลงโทษในสถานหนัก" นั้น มีผลเป็นคำตัดเตือนอยู่ด้วยในตัว

ครั้งแรกโจทก์ขาดงานเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๓๑ จำเลยได้ออกหนังสือตัดเตือนโจทก์ต่อมาวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๓๒ โจทก์ขาดงานอีกจำเลยมีหนังสือแจ้งการลงโทษถึงโจทก์ให้ลงโทษโจทก์ด้วยการพักงานเป็นเวลา ๗ วัน และระบุด้วยว่าหากกระทำผิดซ้ำอีก บริษัทจะพิจารณาลงโทษในสถานหนัก ซึ่งมีผลเป็นคำตัดเตือนอยู่ด้วย ดังนั้น เมื่อโจทก์ขาดงานอีกในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๓๒ ซึ่ง ระยะเวลามิได้ล่วงพ้นจากการขาดงานครั้งที่สองมากนัก กรณีถือว่าโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือ

แล้ว จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๙๒๑/๒๕๓๒

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ มีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างโดยบัญญัติไว้ในข้อ ๔๗ ว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้... (๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว... การที่จำเลยออกกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า ลูกจ้างผู้ใดถูกใบเตือนของจำเลย ๓ ครั้ง จึงจะถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้รับเงินชดเชยใด ๆ นั้น กลับเป็นคุณแก่ลูกจ้าง โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากยิ่งขึ้นกว่าที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวข้างต้นได้ให้ความคุ้มครองไว้ระบียบข้อบังคับดังกล่าวจึงหาขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๘/๒๕๓๑

คำสั่งของนายจ้างที่ลงโทษและภาคทัณฑ์ลูกจ้างระบุว่าลูกจ้างทำผิดวินัย และมีคำเตือนว่า หากลูกจ้างกระทำความผิดวินัยข้อใดอีก นายจ้างจะเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย แต่คำสั่งดังกล่าวมิได้ระบุว่าลูกจ้างกระทำการใดที่ถือว่าเป็นการผิดวินัย ทั้งได้ระบุข้อวินัยที่อ้างว่าลูกจ้างทำผิดไว้ถึง ๕ ข้อ เช่นนี้ จึงเป็นการเตือนที่กว้างเกินไป ลูกจ้างย่อมไม่อาจทราบและปรับปรุงตนเองเพื่อมิให้กระทำความผิดซ้ำคำเตือนนี้ได้ นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างทำผิดซ้ำคำเตือนดังกล่าวและเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓) มิได้

ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานบริการมีหน้าที่ทำงานในลักษณะทั่วไปที่ใช้แรงงาน เช่น รักษาความสะอาด ยาม พนักงานเดินหนังสือ ได้รับคำสั่งให้มาทำหน้าที่เปิดปิดประตูสำนักงาน มิได้ปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด โดยมักจะมาเปิดประตูไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด เช่นนี้ ถือได้ว่าเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๕๖๐/๒๕๓๐

เมื่อนายจ้างออกคำเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างแล้วประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มิได้กำหนดวิธีการแจ้งคำเตือนให้ลูกจ้างทราบ การให้ลูกจ้างลงชื่อทราบคำเตือนมิใช่วิธีการอย่างเดียวสำหรับการแจ้งคำเตือน นายจ้างอาจใช้วิธีการอย่างอื่นแทนได้ เช่น

การแจ้งด้วยวาจาหรือปิดประกาศให้ทราบ ดังนั้น การที่ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบคำเตือนเป็นหนังสือตามที่นายจ้างสั่งจึงไม่เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งนายจ้าง.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑๙/๒๕๒๙

โจทก์ลาพักและลาป่วยเกินกำหนด ๔๕ วันต่อปี ได้ทำหนังสือทบทวนใบแจ้งเจ้านายจ้างว่าถ้าไม่ได้ขึ้นค่าจ้างในปีต่อไป ยอมให้เลิกจ้างได้ ดังนี้ แม้ว่าข้อบังคับของจำเลยจะกำหนดให้ลูกจ้างต้องอุทิศเวลาให้แก่กิจการของจำเลยก็ตาม แต่การที่โจทก์ลาพักและลาป่วยเกิน ๔๕ วันต่อปี อีก ก็มิใช่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เป็นแต่เพียงเหตุที่ทำให้โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีเท่านั้น ส่วนหนังสือทบทวนเป็นเพียงการบอกกล่าวให้โจทก์ทราบล่วงหน้าว่า หากถูกงดขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ปีติดต่อกันอาจถูกเลิกจ้างได้ จึงไม่ใช่หนังสือตักเตือนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อโจทก์ลาพักและลาป่วยเกิน ๔๕ วันต่อปีโดยได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาโดยชอบแล้ว โจทก์จึงไม่ได้กระทำความผิดเพราะลาพักและลาป่วยมากและไม่ถือว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งโดยชอบของนายจ้าง ทั้งไม่เป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ยล่งไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชย และต้องบอกกล่าวล่วงหน้า.

จำเลยจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ ลูกจ้างประจำรายวัน ทุกวันที่ ๑๔ และวันที่ ๒๘ ของเดือน เมื่อจำเลยบอกเลิกการจ้างวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๒๘ การเลิกจ้างย่อมมีผลตามกฎหมายในวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๒๘ ซึ่งเป็นวันถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป การที่จำเลยบอกเลิกจ้างต่อโจทก์ในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๒๘ โดยให้มีผลเลิกจ้างในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ และต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ตั้งแต่วันที่ ๑๓ ตุลาคม รวม ๙ วัน เพราะช่วงระยะเวลาดังกล่าวตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ เสาร์อาทิตย์รวม ๔ วัน และต้องจ่ายค่าครองชีพเป็นเวลา ๑๓ วัน

เงินบำเหน็จ เงินประกัน และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามกฎหมายไม่ได้กำหนดให้จ่ายตั้งแต่วันที่เลิกจ้าง โจทก์จึงต้องทวงถามก่อน เมื่อไม่ปรากฏว่ามีการทวงถามจำเลยจึงต้องเสียดอกเบี้ยนับตั้งแต่วันที่ฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๙๖/๒๕๒๘

ข้อบังคับของบริษัทจำเลยกำหนดว่า ลูกจ้างไม่พึงทำงานต่ำกว่า เกณฑ์ทำงานขั้นต่ำแต่ละวัน หากลูกจ้างคนใดทำงานต่ำกว่าเกณฑ์จำเลยมีสิทธิตักเตือนให้ปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีสิทธิให้ลูกจ้างลงชื่อรับทราบผลงานและรับทราบการตักเตือนซึ่งอาจเป็นการตักเตือนให้ปรับปรุงการทำงาน หรือตักเตือนเพื่อเป็นการลงโทษแล้วแต่กรณีเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดดังกล่าวอยู่ในวิสัยของลูกจ้างทั่วไปกระทำไม่ได้เพราะไม่ปรากฏว่ามีลูกจ้างอื่นทำไม่ได้ นอกจากโจทก์ทั้งสิบเอ็ดเป้าหมายของเกณฑ์ขั้นต่ำหรือวัตถุประสงค์ของจำเลยที่จะให้ลูกจ้างทำงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้จึงไม่เป็นการพ้นวิสัยไม่เป็นการขัดขวางต่อ ความสงบ

เรียบบรรยากาศหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งการว่ากล่าวตักเตือนลูกจ้างการให้ลงชื่อรับทราบผลงานเป็นสิทธิทั่วไปที่นายจ้างพึงกระทำต่อ ลูกจ้างได้ไม่ขัดต่อ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนจึงใช้บังคับได้ การที่ โจทก์ทั้งสิบเอ็ด ลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อรับทราบสรุปผลงานตามข้อบังคับของจำเลยเมื่อปรากฏว่า ตามข้อบังคับดังกล่าวกำหนดไว้ว่า 'นายจ้าง ต้องเรียกลูกจ้างมาเพื่อทำการตักเตือนการทำงาน พร้อมกับให้เซ็นชื่อ รับทราบผลงานของตนไว้ด้วย' นั้น เป็นข้อบังคับที่กล่าวถึงด้านนายจ้าง แต่ ฝ่ายเดียวไม่ได้กล่าวถึงด้านลูกจ้างด้วยไม่อาจแปลได้ว่าเป็นการบังคับลูกจ้าง จึงถือไม่ได้ว่า โจทก์ทั้งสิบเอ็ดฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แม้จำเลยจะตักเตือนโจทก์ทั้งสิบเอ็ดแล้วก็ถือ ไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งสิบเอ็ด ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลย

คำพิพากษากฎีกาที่ ๓๘๘๘/๒๕๒๗

เอกสารของจำเลยเป็นแต่เพียงประกาศให้ลูกจ้างทุกคนทราบผลของการที่โจทก์ฝ่าฝืน ระเบียบว่าจะถูกลงโทษเช่นไร และถ้าผู้ใดกระทำก็จะถูกลงโทษ ไม่มีข้อความตักเตือนโจทก์มิให้ กระทำความผิดอีก และจำเลยก็ได้ลงโทษโจทก์ในการกระทำความผิดดังกล่าวไปแล้วดังนี้ ถือ ไม่ได้ว่าเอกสารนี้เป็นคำเตือนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๔๗(๓)