

พนักงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๓๓๐/๒๕๔๒

ลูกจ้างฟ้องว่า นายจ้างสั่งพนักงานลูกจ้างเป็นเวลา ๕ วัน โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างพนักงาน ในชั้นพิจารณาลูกจ้างรับข้อเท็จจริงว่าได้กระทำความผิดจริงตามคำให้การต่อสู้คดีของนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างย่อมมีอำนาจลงโทษลูกจ้างด้วยการพักงานได้ เมื่อการพักงานตามฟ้องเป็นการพักงานเนื่องจากการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง เพราะลูกจ้างกระทำความผิด มิใช่กรณีที่นายจ้างสั่งพนักงานระหว่างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๖ และ ๑๑๗ แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลแรงงานจึงพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างระหว่างพนักงานแก่ลูกจ้างตามบทกฎหมายข้างต้นไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๘๓/๒๕๓๙

การที่จำเลยสั่งพนักงานโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยเพื่อรอการลงโทษจนกว่าคดีอาญาที่โจทก์ต้องหว่าลัทธิภัยของนายจ้างจะถึงที่สุดนั้น นับว่าเป็นการให้ลูกจ้างหยุดงานเป็นการชั่วคราว สภาพการเป็นนายจ้างลูกจ้างยังคงมีอยู่ต่อไป มิใช่เป็นกรณีจำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปโดยเด็ดขาดเพราะเมื่อคดีถึงที่สุดปรากฏว่าโจทก์ไม่มีความผิด จำเลยก็ต้องรับโจทก์กลับเข้าทำงานต่อไปเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเลิกจ้างและจ่ายค่าจ้างระหว่างพนักงานให้แก่โจทก์ เพราะการที่โจทก์ไม่ได้ทำงานนั้นเนื่องมาจากฝ่ายจำเลยเองก็ไม่มอบงานให้ทำแต่จำเลยมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ การสั่งพนักงานโจทก์จึงไม่เป็นการเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๙๔/๒๕๓๒

การเลิกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน หมายถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานไม่ว่ากระทำด้วยวิธีใด โดยทำให้สภาพของการเป็นนายจ้างและลูกจ้างหมดไป การพักงานที่เป็นเพียงจำเลยให้โจทก์หยุดทำงานชั่วคราว สภาพของการเป็นลูกจ้างและนายจ้างยังคงมีอยู่ต่อไปโดยจำเลยยังมีได้แสดงเจตนาเลิกจ้างนั้น หาเป็นการเลิกจ้างตามประกาศดังกล่าวไม่