

กฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๕๐/๒๕๔๗

จำเลยเป็นบริษัทจำกัดที่ชำระมูลค่าหุ้นครบถ้วนแล้ว บริษัทที่ถือหุ้นของจำเลยจะประกอบกิจการขาดทุนก็ไม่มีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของจำเลย แม้ผลประกอบการของจำเลยจะมีกำไรสุทธิน้อยลง แต่ก็ยังมีกำไรอยู่ ไม่ปรากฏว่างานของจำเลยลดน้อยลงมากหรือประสบการขาดทุนจนถึงขนาดต้องลดรายจ่ายและลดจำนวนพนักงานเพื่อพยุงฐานะจำเลยให้ยู่รอด จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อลดค่าใช้จ่ายจึงเป็นการเลิกจ้างที่ยังไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๘๗/๒๕๔๖

ปัญหาที่จำเลยอุทธรณ์ว่า โจทก์ได้ยื่นใบลาออกจากงานเพราะเกษียณอายุโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๒ เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างของโจทก์ด้วยการลาออกจากงาน เมื่อจำเลยอนุมัติ การลาออกของโจทก์จึงมีผลนับแต่วันที่โจทก์ประสงค์ นั้น จำเลยได้ให้การต่อสู้ไว้แล้วว่า โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องเนื่องจากโจทก์ลาออกจากการเป็นพนักงานของจำเลย ทำให้โจทก์พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานนับแต่วันที่ลาออกแล้ว อันเป็นประเด็นที่ศาลแรงงานกลางจะต้องวินิจฉัย การที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาโดยรับฟังข้อเท็จจริงเบื้องต้นว่า โจทก์ถูกจำเลยเลิกจ้างเมื่ออายุครบ ๕๐ ปี เพราะเหตุเกษียณอายุ โดยที่มีได้รับฟังข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานตามที่คู่ความนำสืบ และยังไม่ได้อันิจฉัยว่าโจทก์ได้ยื่นใบลาออกจากงานจริงหรือไม่ หากยื่นใบลาออก โจทก์ยื่นเมื่อใด การที่โจทก์ออกจากงานเป็นผลเนื่องจากโจทก์ยื่นใบลาออก หรือจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุโจทก์เกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ถือว่าเป็นคำพิพากษาที่มีได้แสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้ โดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัย ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ ชอบที่ศาลฎีกาจะมีคำสั่งยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเสีย ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๒๔๓ (๑) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๗๙/๒๕๔๕

การพิจารณาว่ากรณีใดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ หรือไม่นั้น ต้องพิจารณาถึงมูลเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นสำคัญไม่ว่าจะเป็นเหตุทางฝ่ายนายจ้างหรือเหตุทางฝ่ายลูกจ้างโดยพิจารณาว่านายจ้างมีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่

จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์อ้างเหตุว่า "เพื่อความเหมาะสมในการบริหารงาน" ซึ่งยังไม่ได้รับความชัดเจนว่าโจทก์ไม่มีความเหมาะสมในการบริหารงานใด หรือจำเลยประสงค์จะให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารงานเช่นใด จึงต้องพิจารณาจากคำให้การและข้อเท็จจริงที่จำเลยนำ

สืบ ซึ่งข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมาแสดงว่าเหตุที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นเพราะโจทก์ไม่สามารถปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อโจทก์ทำงานในระดับบริหารต้องประสานงานกับบุคลากรในส่วนงานอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน แต่โจทก์ปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ แม้จำเลยจะได้ย้ายโจทก์ไปส่วนงานอื่น โจทก์ก็ยังทำงานในลักษณะเดิมโดยมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานอีก ซึ่งให้เห็นว่าโจทก์น่าจะเป็นผู้ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่สามารถประสานงานกับบุคลากรในส่วนอื่นได้ ย่อมทำให้เกิดความขัดข้องในการบริหารจัดการของจำเลย ทำให้การผลิตและการบริการของจำเลยขาดประสิทธิภาพ อาจทำให้จำเลยได้รับความเสียหายได้ จำเลยจึงมีเหตุผลอันสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ มิใช่การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คำพิพากษากฎีกาที่ ๗๐๕๗/๒๕๔๕

การที่โจทก์อนุมัติสินเชื่อให้แก่นางสาว ร. แล้วโอนเงินมาชำระหนี้ส่วนตัวให้โจทก์ แล้วต่อมาหนี้รายของ นางสาว ร. กลายเป็นหนี้เสียนั้น เป็นเหตุการณ์ที่ทำให้จำเลยมีเหตุอันควรไม่ไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าว จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๘

เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นผลทำให้สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยสิ้นสุดลง โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไรจากนายจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๕ แต่นายจ้างไม่จำเป็นต้องระบุข้อความว่าลูกจ้างมิได้กระทำผิดไว้ในหนังสือสำคัญแสดงการทำงาน

คำพิพากษากฎีกาที่ ๕๑๖๘/๒๕๔๕

คำสั่งของจำเลยที่ไล่โจทก์ออกนั้นอ้างเหตุแต่เพียงว่าโจทก์ได้เก็บเงินค่าโดยสารแล้วตัดตัวให้ผู้โดยสารไม่ครบราคา เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มิได้อ้างว่าโจทก์ได้กระทำการดังกล่าวมาแล้วครั้งหนึ่งและจำเลยได้ตัดเงินเดือนเป็นหนังสือไว้แล้ว ดังนั้นเมื่อโจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชย จำเลยก็ชอบที่ยกเหตุที่ระบุในหนังสือเลิกจ้างขึ้นเป็นข้อต่อสู้เท่านั้น จำเลยจะยกเหตุที่โจทก์ได้กระทำการดังกล่าวมาแล้วครั้งหนึ่งและจำเลยได้ตัดเงินเดือนเป็นหนังสือไว้แล้วซึ่งนอกเหนือจากที่ระบุในคำสั่งของจำเลยอันเป็นหนังสือเลิกจ้างขึ้นต่อสู้ไม่ได้

เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าการที่โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานเก็บค่าโดยสารได้รับเงินค่าโดยสารจากผู้โดยสารเป็นธนบัตรฉบับละ ๒๐ บาท โจทก์ได้ตัดตัวราคา ๖ บาท และทอนเงิน ๔ บาท ให้แก่ผู้โดยสาร ซึ่งเป็นการตัดตัวไม่ครบราคา โดยโจทก์ไม่มีเจตนาเบียดบังเงินจำนวน ๑๐ บาท เป็นของตนโดยทุจริต แต่โจทก์ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้จำเลยเสียหายเพียงเล็กน้อย ดังนั้นการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งของจำเลยกรณีที่ไม่ร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงต้องจ่ายค่าชดเชย และย่อมเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุสมควร มิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๔๘

คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๔๙๗/๒๕๔๕

จำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นลูกจ้างของโจทก์ได้ยกยอกเงินและสินค้าของโจทก์ จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็น ผู้ค้าประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ ได้ทำสัญญาชดเชยค่าเสียหายแก่โจทก์ ต่อมาจำเลยทั้งสองไม่ชำระหนี้ตามสัญญา การที่โจทก์นำสัญญาดังกล่าวมาฟ้องจำเลยทั้งสองแม้เป็นการฟ้องให้จำเลยทั้งสองรับผิดชอบตามสัญญารับผิดชอบซึ่งเป็นหน้าที่ที่กำหนดจำนวนแน่นอนมิได้ฟ้องจะให้มีผิดในมูลหนี้ละเมิด แต่คำฟ้องของโจทก์มุ่งเน้นถึงการเรียกร้องให้จำเลยทั้งสองชำระหนี้อันมีมูลฐานมาจากการที่จำเลยที่ ๑ ยกยอกเงินและสินค้าของโจทก์เป็นข้อสำคัญ ดังนั้นโจทก์จะต้องบรรยายในคำฟ้องโดยกล่าวแสดงให้แจ้งชัดว่า จำเลยที่ ๑ ได้ยกยอกเงินและสินค้าของโจทก์ไปเมื่อใด เงินที่ยกยอกเป็นจำนวนเท่าใด สินค้าที่ยกยอกเป็นสินค้าประเภทใด จำนวนเท่าใด และราคาเท่าใด หรือมิฉะนั้นโจทก์ก็ต้องมีเอกสารหรือหลักฐานที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนเงินหรือรายการสินค้าที่อ้างว่าจำเลยที่ ๑ ยกยอกไปแนบมาท้ายฟ้องด้วย เมื่อโจทก์มิได้กล่าวแสดงโดยแจ้งชัดซึ่งสภาพแห่งข้อหากับข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาในเรื่องที่จำเลยที่ ๑ ยกยอกเงินและสินค้าของโจทก์ไป คำฟ้องของโจทก์จึงไม่ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา ๑๗๒ วรรคสอง ประกอบด้วย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๓๑ เป็นคำฟ้องที่เคลือบคลุม

คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๔๖๙/๒๕๔๕

โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยเป็นเจ้าของหน้าที่เทคนิคการแพทย์ (วิทยาศาสตร์การแพทย์) มีหน้าที่ในการตรวจผลเลือด ผลทางเคมี อุจจาระ และปัสสาวะ เพื่อส่งให้แพทย์วินิจฉัยและทำการรักษาโรคแก่ผู้ป่วยต่อไป หน้าที่ของโจทก์จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญที่ช่วยให้แพทย์สามารถรักษาโรคแก่ผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง อันจะส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โจทก์นำเลือดของผู้ป่วยโรคไตไปตรวจ แต่ผลการตรวจเลือดไม่สอดคล้องกับอาการของผู้ป่วย เมื่อแพทย์สั่งให้โจทก์ตรวจเลือดของผู้ป่วยรายนี้อีกครั้ง ผลการตรวจเลือดในครั้งที่สองซึ่งเป็นผลการตรวจที่ถูกต้อง ได้ผลเลือดที่มีค่าแตกต่างจากที่ตรวจในครั้งแรกมาก และในวันที่เป็นเวรของโจทก์ที่จะต้องเตรียมเลือดให้ผู้ป่วย โจทก์ไม่ไปปฏิบัติงานตามหน้าที่อ้างว่าสั่งให้พยาบาลปฏิบัติหน้าที่แทน นอกจากนี้เมื่อแพทย์สั่งให้โจทก์หาผลเลือดทางเคมี ๒ ชนิด แต่โจทก์ตรวจหาให้เพียงชนิดเดียว ทำให้แพทย์วินิจฉัยโรคได้ไม่ครบถ้วน จึงต้องสั่งให้โจทก์ตรวจหาค่าที่ยังไม่ได้ตรวจอีกชนิดหนึ่ง การที่โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะดังกล่าว จึงเป็นการประมาทเลินเล่อ ขาดความเอาใจใส่ และความรับผิดชอบในหน้าที่ ทำให้แพทย์วินิจฉัยโรคได้ไม่ครบถ้วน ล่าช้า ซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และชีวิตของผู้ป่วย อันมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของโรงพยาบาลจำเลย ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์เป็นอย่างมาก จึงเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง และยังถือว่าเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยสุจริตอีกด้วย จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๙ (๓) และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๙๓

การพิจารณาว่าการเลิกจ้างจะเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอันเป็นเหตุให้นายจ้างต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๔๙ หรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาว่ามีเหตุอันสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างหรือไม่ ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้างหรือเหตุอื่นก็ได้ เมื่อปรากฏว่าการกระทำของโจทก์เป็นเหตุให้จำเลยเสียหายหรือเสี่ยงในการประกอบกิจการโรงพยาบาลเอกชนเป็นอย่างมาก และเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จึงนับว่ามีเหตุสมควรที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ มิใช่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๓๘/๒๕๔๕

มูลกรณีที่โจทก์ฟ้องจำเลยเป็นเรื่องที่โจทก์อ้างว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการใช้สิทธิตามที่ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ บัญญัติไว้ มิใช่เป็นการฟ้องเกี่ยวกับกรณีพิพาทซึ่งเกิดจากสัญญาจ้างพนักงานแต่อย่างใด ดังนั้น แม้ว่าสัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยระบุว่า "นายจ้างและลูกจ้างยินยอมให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิใด ๆ ที่จะพึงมีตามสัญญานี้เพื่อระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก่อน ถ้าปรากฏว่าไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ให้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป" ก็ตาม กรณีก็ไม่ต้องด้วยบทบัญญัติแห่ง พ.ร.บ. อนุญาโตตุลาการ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๑๐ โจทก์จึงมีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานกลางได้

การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานนั้น พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๕ ให้อำนาจศาลที่จะเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามความเห็นสมควรและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ซึ่งเป็นกรณีที่มิมีบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะแล้ว ไม่อาจนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๘๗(๒) และมาตรา ๘๘ มาอนุโลมใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ได้ การที่ศาลแรงงานกลางอนุญาตให้โจทก์อ้างเอกสารหมาย จ.๑ และ จ.๑๑ เป็นพยานและรับฟังข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในเอกสารดังกล่าว ทั้งที่โจทก์มิได้ระบุเอกสารทั้งสองฉบับไว้ในบัญชีระบุพยานของโจทก์ จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่า กิจการของจำเลยประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องนับแต่ดำเนินการในปี ๒๕๓๘ จนถึงปี ๒๕๔๒ รวมเป็นเงินถึง ๔๐ ล้านบาท และนอกจากโจทก์แล้วจำเลยยังได้เลิกจ้างพนักงานอื่น ๆ อีก ๒ คน ตามที่จำเลยอุทธรณ์ก็ตาม แต่จำเลยมีทุนจดทะเบียนดำเนินการถึง ๒๐๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกับจำเลยทราบดีอยู่แล้วว่าปกติการดำเนินธุรกิจประกันภัยสหกรณ์อย่างเช่นกิจการของจำเลยจะขาดทุนต่อเนื่องในระยะเวลา ๖ ปีแรก และข้อเท็จจริงก็ไม่ปรากฏอย่างชัดเจนว่า แนวโน้มในการดำเนินกิจการของจำเลยในปีต่อ ๆ ไปนั้นจะต้องประสบภาวะวิกฤตจนถึงขั้นไม่อาจดำเนินการกิจการต่อไปได้หากไม่แก้ไขการจัดการโดยวิธีเลิกจ้างโจทก์ ฉะนั้นจึงถือว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นยังไม่มีเหตุอันสมควรอย่างเพียงพอเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๙๗๘/๒๕๕๕

ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๔๙ ให้อำนาจศาลแรงงานพิพากษาให้ นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น จะพิพากษาให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายในระหว่างถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่โจทก์ขอให้ศาลพิพากษาให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าว เป็นการขอให้ศาลพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๗๕ เมื่อปรากฏว่าคดีนี้ โจทก์ก็สามารถทำงานให้นายจ้างตลอดมาแต่จำเลยกระทำความผิดสัญญาโดยได้เลิกจ้างโจทก์อย่างไม่เป็นธรรม เป็นเหตุให้โจทก์ได้รับความเสียหายที่ไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากจำเลย แม้โจทก์ไม่ได้ทำงานให้จำเลยก็ตาม

แม้คำฟ้องโจทก์ได้กล่าวอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อต้องการทำลายและกำจัดกรรมกรลูกจ้างและ คณะกรรมการสหภาพแรงงานหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ รวมทั้งโจทก์ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยคนหนึ่ง อีกทั้งได้เลิกจ้างโจทก์ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จึงเป็นการกล่าวอ้างว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุที่โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ วรรคหนึ่ง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ตาม แต่โจทก์ก็ได้บรรยายฟ้องไว้ด้วยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้ประสพภาวะการขาดทุน ทั้งจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้มีหลักเกณฑ์และไม่ได้มีการประเมินผลตัวโจทก์ อันเป็นการกล่าวหาว่าการกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้างโดยเหตุที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๔๙ ด้วย ซึ่งไม่มีกฎหมายบัญญัติให้โจทก์ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตาม ขั้นตอนและวิธีการอย่างใดก่อนที่จะดำเนินการฟ้องร้อง ดังนั้น โจทก์ย่อมฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางได้โดยไม่ต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๑๗๓/๒๕๕๕

โจทก์พูดกับมัคคุเทศก์ว่า "แขกเลวๆ อย่างนี้อ่าพามาที่นี่เลย" แม้ถ้อยคำที่โจทก์ใช้จะเป็นถ้อยคำที่ไม่เหมาะสมแต่โจทก์ได้กล่าวไปด้วยอารมณ์ไม่พอใจในพฤติกรรมที่ไม่สมควรของบุตรแขกชาวตะวันออกกลางโดยไม่ได้มีเจตนาจะทำให้โรงแรมจำเลยเสียหายหรือทำไปโดยเล็งเห็นถึงความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่จำเลย และข้อเท็จจริงก็ไม่ปรากฏว่าจำเลยได้รับความเสียหายตามที่จำเลยคาดการณ์ กรณีจึงไม่ใช่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยในกรณีร้ายแรงและไม่ใช่เป็นการจงใจทำให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเสียหาย ตาม มาตรา ๑๑๙ (๔) แห่ง พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานยกกระเป๋าของโรงแรมจำเลยจะต้องทำดีที่สุดในการรักษาชื่อเสียงของโรงแรม โจทก์ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมดังกล่าวเท่ากับโจทก์ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย

ของจำเลย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุ ดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์

จำเลยได้มีคำสั่งพักงานโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๒๙ สิงหาคม ถึงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๔๓ รวม ๕ วัน เพื่อสอบสวนความผิด เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้จำเลยจ่ายเงินแก่ลูกจ้างระหว่างพักงาน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงาน ๕ วัน ดังกล่าว ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๖

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๙๒/๒๕๔๕

ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางพิจารณาพิพากษากำหนดค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและศาลแรงงานกลางได้มีคำพิพากษาให้จำเลยชำระค่าเสียหายโดยใช้ดุลพินิจตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ แล้ว ดังนั้น การที่โจทก์อุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางดังกล่าวต่อ ศาลฎีกาเกี่ยวกับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก อ้างว่าเมื่อจำเลยแพคดีตามคำทำจำเลยต้องชำระค่าเสียหายเต็มตามคำฟ้อง ดังนี้ ข้ออุทธรณ์ของโจทก์เป็นอุทธรณ์ในประเด็นที่ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดไปแล้ว จึงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๓ ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ๙ มาตรา ๓๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๐/๒๕๔๕

แม้ธนาคารแห่งประเทศไทยจะมีอำนาจในการที่จะสั่งถอดถอนกรรมการ ผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทที่ประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์หรือธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ใดภายใต้เงื่อนไข พ.ร.บ.การประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๗ ทวิ ที่แก้ไขแล้วก็ตาม แต่คำสั่งของธนาคารแห่งประเทศไทยที่ให้ถอดถอนโจทก์ออกจากการเป็นกรรมการผู้จัดการของบริษัทเงินทุนมหาทุน จำกัด เป็นการกระทำที่ไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไป จึงเป็นการเลิกจ้างโจทก์ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ วรรคสอง และคำสั่งธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีผลเป็นการเลิกจ้างโจทก์ดังกล่าวถือว่าเป็นมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทเงินทุนมหาทุน จำกัด ตามวรรคท้ายของบทบัญญัติข้างต้นด้วย คำสั่งของธนาคารแห่งประเทศไทยจึงมีผลเป็นว่าบริษัทเงินทุนมหาทุน จำกัด ผู้เป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ผู้เป็นลูกจ้าง

การที่จำเลยยกปัญหาขึ้นอ้างในชั้นอุทธรณ์ซึ่งยังมีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๒/๒๕๔๕

คำว่า สุจริต ในป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ มิได้หมายความว่าโจทก์จะต้องกระทำการโดยไม่ทุจริต แต่กรณีนี้มีความหมายว่า โจทก์ทราบถึงเหตุที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างแล้ว แต่โจทก์มิได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรอบคอบเต็มความสามารถ มิได้แจ้งพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งหมดให้เข้มงวดตรวจตราคนเข้าออกภายในอาคารจึงเกิดความเสียหายขึ้น เป็นความประพฤตินี้ไม่ชอบด้วยหน้าที่หัวหน้าแผนกรักษาความปลอดภัยของโจทก์ตามความหมายคำว่า "สุจริต" ในบทกฎหมายดังกล่าวจำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ และแม้จะฟังไม่ได้ว่าโจทก์ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงก็ตาม แต่เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าวโดยไม่ปรากฏว่าจำเลยกลับแก้จ้างโจทก์ 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 ๑๗๙๔/๒๕๔๕

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย ตั้งแต่โจทก์อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายตรวจรับสินค้า โจทก์ส่งเงินค่าขายแถบรหัสบอกราคาสินค้าเพียง ๓ ครั้ง ทั้งที่มีการขายแถบรหัสบอกราคาสินค้าทุกเดือนและมีการตรวจนับเงินพร้อมใบเสร็จ รับเงินชั่วคราวให้โจทก์แล้ว นอกจากนี้โจทก์ส่งเงินให้ฝ่ายการเงินและบัญชีน้อย และมีระยะเวลาการส่งมอบเงิน ไม่ถี่เท่ากับผู้จัดการฝ่ายตรวจรับสินค้าคนก่อน แม้ไม่อาจฟังได้แน่ชัดว่าโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ แต่พฤติการณ์เช่นนี้ย่อมทำให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีเหตุที่ไม่ไว้วางใจให้โจทก์ทำงานต่อไป จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุนี้เป็นการเลิกจ้างที่มี เหตุอันสมควรไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๒๗/๒๕๔๕

การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ศาลจะต้องพิจารณาว่ามีเหตุเพียงพอให้เลิกจ้างหรือไม่เป็นสำคัญ เมื่อฟังได้ว่าโจทก์บกพร่องต่อหน้าที่ ละเลยไม่ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จำเลยที่ ๑ จึงเลิกจ้างโจทก์โดยมีเหตุผลเพียงพอ ลำพังแต่ไม่มีการสอบสวนก่อนไม่ทำให้การเลิกจ้างเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๐๓/๒๕๔๕

โจทก์ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ ถึงที่ ๑๓ แต่งตั้งโจทก์ที่ ๒ เป็นผู้แทนในการดำเนินคดีอันเป็นการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๕ วรรคสาม และวรรคสี่ ประกอบข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีข้อ ๕ ซึ่งกำหนดว่า "ผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีมีอำนาจดำเนินการแทนโจทก์ทุกคนตั้งแต่เริ่มคดีหรือตั้งแต่ได้รับแต่งตั้งแล้วแต่กรณี และให้ถือว่าการกระทำของผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีดังกล่าวผูกพันโจทก์ทุกคน" ฉะนั้นภายหลังจากที่ได้รับแต่งตั้งแล้ว การที่โจทก์ที่ ๒ เบิกความเป็นพยานในคดีจึงต้องถือว่าการเบิกความของโจทก์ที่ ๒ มีผลผูกพันถึงโจทก์ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ ถึงที่ ๑๓ ด้วย คำเบิกความของโจทก์ที่ ๒ ในเรื่องคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานที่ให้จำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายแก่ลูกจ้างซึ่งรวมทั้งโจทก์ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ ถึงที่ ๑๓ ตามเอกสารหมาย จ.๒๐ และรายละเอียดแนบท้ายหนังสือดังกล่าวซึ่งระบุถึงจำนวนเงินที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์ดังกล่าวอย่างชัดเจน แม้โจทก์ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ ถึงที่ ๑๓ จะมีได้เบิกความอ้างเอกสารหมาย จ.๒๐ ด้วยตนเอง ก็ถือว่าการเบิกความของโจทก์ที่ ๒ มีผลผูกพันถึงโจทก์ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ ถึงที่ ๑๓ ด้วย การที่ศาลแรงงานมิได้รับฟังพยานหลักฐานอันเป็นสาระแก่คดีซึ่งอาจทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลงไป คำพิพากษาของศาลแรงงานที่ให้ยกฟ้องโจทก์ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๖ ถึงที่ ๑๓ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๙/๒๕๔๕

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มิได้บัญญัติถึงวิธีการหรือหลักเกณฑ์ในการขอแก้ไขคำฟ้องไว้ จึงต้องนำป.วิ.พ. มาตรา ๑๘๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

ในคดีแรงงานถือได้ว่าไม่มีการชี้สองสถานเพราะการกำหนดประเด็นข้อพิพาทและกำหนดวันสืบพยานเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาไปตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๙ ซึ่งบัญญัติไว้โดยเฉพาะ ฉะนั้นโจทก์จะต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้องก่อนวันสืบพยานไม่น้อยกว่า ๗ วัน เว้นแต่มีเหตุยกเว้นตามกฎหมายคดีนี้โจทก์ยื่นคำร้องวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ขอแก้ไขคำฟ้องภายหลังจากจำเลยสืบพยานเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งในขณะที่โจทก์ยื่นคำฟ้อง โจทก์ย่อมจะทราบถึงสิทธิที่โจทก์จะพึงได้รับดอกเบี้ยจากค่าชดเชยค่าจ้างค้างจ่ายและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าซึ่งจำเลยผิดนัดไม่จ่ายให้โจทก์อยู่แล้วและคดีไม่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทั้งมิใช่เป็นการแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อผิดพลาดเล็กน้อย คำร้องขอแก้ไขคำฟ้องของโจทก์ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยไม่จำเป็นต้องชำระดอกเบี้ยแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๘/๒๕๔๕

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์เกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย โดยมีได้มีการกลั่นแกล้งโจทก์ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มี

เหตุอันสมควร จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๑/๒๕๔๕

ระหว่างที่โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยโจทก์ได้กู้ยืมเงินจากประธานกรรมการผู้จัดการบริษัท จำเลยรวม ๒ ครั้ง โจทก์ตกลงผ่อนชำระโดยให้หักจากค่าจ้างโจทก์แต่ละเดือน และโจทก์ยังคงค้างชำระหนี้เงินกู้ดังกล่าว เหตุที่จำเลย ไม่จ่ายค่าจ้างและค่าชดเชยให้แก่โจทก์เป็นเพราะเมื่อหักกลบลบหนี้เงินกู้แล้วโจทก์ยังเป็นหนี้ประธานกรรมการ ผู้จัดการบริษัทจำเลยอยู่ยิ่งมากและโจทก์ไม่เคยทวงถาม จำเลยเชื่อโดยสุจริตว่าจำเลยสามารถจะหักกลบลบหนี้ค่าจ้างและค่าชดเชยกับหนี้เงินกู้ดังกล่าวได้ แม้จำเลยไม่อาจหักกลบลบหนี้เงินกู้กับค่าจ้างที่จำเลยจะต้องจ่ายให้แก่โจทก์ตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ ก็ตาม แต่พฤติการณ์ของจำเลยยังถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าชดเชยแก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร

คำพิพากษาฎีกาที่ ๙๕๑๘/๒๕๔๔

การพิจารณาว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ หรือไม่ ต้องพิจารณาว่ามีเหตุอันสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจาก การกระทำของลูกจ้างหรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่การกระทำ ความผิดของลูกจ้างก็ได้

ช.กับพวกเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ช.กล่าวว่าโจทก์ว่าปฏิบัติตัวไม่เหมาะสมกับตำแหน่งเลขานุการสหภาพแรงงาน โจทก์ไม่พอใจ จำเลยที่ ๓ ซึ่งเป็นนายจ้างเคยเรียกโจทก์และ ช.กับพวกไปตักเตือนให้เลิกแล้วต่อกันเพื่อประโยชน์ของจำเลยที่ ๑ แต่ตกลงกันไม่ได้ ทำให้พนักงานภายในโรงงานของจำเลยที่ ๑ แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย เมื่อโจทก์ได้ฟ้อง ช.กับพวกต่อศาลในข้อหาหมิ่นประมาทแล้ว พนักงานในบริษัทจำเลยที่ ๑ ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ก็จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์และไม่ยอมทำงาน ก่อให้เกิดความไม่สงบ รวมทั้งเป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจการของจำเลยที่ ๑ แม้จะฟังไม่ได้ว่าโจทก์เป็นผู้ชักชวนให้พนักงานของจำเลยที่ ๑ แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย หรือ จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์และไม่ทำงานอันเป็นความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ ก็ตาม แต่ความไม่สงบรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจการของจำเลยที่ ๑ และความเสียหายดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะความขัดแย้งของโจทก์และ ช.กับพวก และไม่ทราบว่าจะยุติลงเมื่อใด การที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์รวมทั้ง ช. กับพวกเพราะความจำเป็นอันเนื่องมาจากเหตุดังกล่าวเพื่อให้กิจการของจำเลยที่ ๑ ดำรงคงอยู่ต่อไป นับได้ว่ามีเหตุอันสมควร มิใช่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ ๙๓๔๗/๒๕๔๔

สัญญาจ้างระบุว่า อ. เป็นลูกจ้างของโจทก์ ทดลองงานเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๑๒๐ วัน และต้องทำงานให้โจทก์เป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน หมายความว่าระยะเวลา ๑๒๐ วันแรกเป็นระยะทดลองงาน เมื่อพ้นระยะ ทดลองงานแล้ว อ. ต้องทำงานให้โจทก์ต่อไปอีก ซึ่งนับรวมกับระยะทดลองงานแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๒๔ เดือน โดยสัญญาไม่ได้กำหนดวันสิ้นสุดสัญญาจ้างไว้ จึงเป็นสัญญาจ้างที่ยังไม่มีกำหนดระยะเวลา ในสัญญาฉบับแรก ก็กำหนดไว้ชัดเจนว่าสัญญาฉบับแรกมีผลบังคับตลอดระยะเวลาที่ อ. ทำงานกับโจทก์ไม่ว่าตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ ที่โจทก์กำหนดและระยะเวลาทำงานนานเท่าใด โดยจำเลยซึ่งเป็นผู้ค้าประกันจะไม่บอกเลิกสัญญาจนกว่าจะได้มีการหาบุคคลอื่นที่มีหลักฐานมั่นคงและโจทก์เห็นชอบให้เป็นผู้ค้าประกัน แทนได้เรียบร้อยแล้ว สัญญาฉบับแรกจึงหาได้ให้มีผลเพียงชั่วระยะเวลาทดลองงาน ๑๒๐ วันไม่ ทั้งจำเลยก็ได้หาบุคคลอื่นมาเป็นผู้ทำสัญญาฉบับแรกแทน โดยความเห็นชอบของโจทก์ จำเลยจึงต้องผูกพันรับผิดชอบตามสัญญาฉบับแรกตลอดระยะเวลาที่ อ. ทำงานกับโจทก์จนถึง วันที่ อ. ลาออก และต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่ อ. ใดก่อให้เกิดขึ้นแก่โจทก์ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงวันลาออกจากงาน

โจทก์ฟ้องให้จำเลยรับผิดชอบใช้เงินที่ อ. ลูกจ้างของโจทก์ยกยอกไปหรือให้ชดใช้เงินที่ อ. ก่อให้เกิดความเสียหายต่อโจทก์เพราะการผิดสัญญาจ้างแรงงานเป็นการฟ้องเรียกเงินของโจทก์ คืบจากผู้ยกยอกและจำเลยต้องรับผิดชอบใช้คืนในฐานะผู้ค้าประกัน จึงมีอายุความฟ้องเอาคืนได้ภายในกำหนด ๑๐ ปี ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๑๙๓/๓๐ นับแต่วันยกยอกถึงวันฟ้องยังไม่เกิน ๑๐ ปี คดีไม่ขาดอายุความ

คำพิพากษาฎีกาที่ ๙๑๙๖/๒๕๔๔

ตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง แห่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษกว่าคดีแพ่งทั่วไป โดยประสงค์จะให้ข้อพิพาทระงับไปด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และมาตรา ๓๙ วรรคหนึ่ง บัญญัติเกี่ยวกับหน้าที่นำสืบไว้ โดยศาลแรงงานจะระบุให้โจทก์หรือจำเลยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้โดยไม่คำนึงว่าฝ่ายนั้น ๆ จะมีภาระการพิสูจน์อย่างเช่นคดีแพ่งทั่วไป ดังนั้น การที่ศาลแรงงานกลางกำหนดให้จำเลยเป็นฝ่ายนำพยานเข้าสืบก่อน และให้โจทก์นำพยานเข้าสืบในภายหลัง จึงชอบด้วยบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวแล้ว

ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามความเห็นสมควร และให้ถือว่าเป็นพยานของศาลทั้งศาลแรงงานมีอำนาจซักถามพยานไม่ว่าพยานที่ศาลแรงงานเรียกมาเองหรือที่คู่ความอ้างก็ตาม และในการบันทึกคำเบิกความของพยาน ศาลแรงงานอาจจะบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้ ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๕ ประกอบ มาตรา ๔๖ ซึ่งแตกต่างจากคดีแพ่งโดยทั่วไป การที่ศาลแรงงานกลางจัดบันทึกในรายงานกระบวนพิจารณาตามที่โจทก์แถลงพร้อมทั้งแนบเอกสารเช่นใบเสร็จรับเงินเดือนและอื่น

๑) โดยทนายจำเลยตรวจดูแล้วไม่ได้แย้งคัดค้าน โจทก์ไม่สืบพยานและขอให้ศาลแรงงานกลาง ตัดสินคดีตามคำฟ้อง คำให้การและบันทึกไต่สวนการกับเอกสารที่โจทก์เสนอต่อศาล จึงเป็นกรณีที่ ศาลแรงงานกลางรับบันทึกไต่สวนการต่าง ๆ ของโจทก์ที่ยื่นเสนอต่อศาลไว้เป็นพยานหลักฐานของ ศาล ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๕ วรรค หนึ่งแล้ว แม้ศาลแรงงานกลางจะบันทึกไต่สวนการกระบวนพิจารณาโดยให้ถือว่าบันทึกไต่สวนการ ดังกล่าวเป็นคำเบิกความของโจทก์ซึ่งเป็นการเกินเลยไปและไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม กรณี ไม่อาจถือว่าการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเป็นการขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการ รับฟังพยานหลักฐาน

คำพิพากษากฎีกาที่ ๘๗๓๘/๒๕๔๔

พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนให้นายจ้างจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างโดย อาศัยอำนาจตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ที่ออกตามประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๗๗ ซึ่งคำเตือน ดังกล่าวไม่ขัดแย้งกับ พ.ร.บ. คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงมีผลเป็นคำเตือนตามประกาศดังกล่าว ข้อ ๗๗ และใช้บังคับได้ต่อไป ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖๖ ทั้งคำเตือนดังกล่าวมิใช่คำสั่งหรือคำ วินิจฉัยชี้ขาดของพนักงานตรวจแรงงานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่บัญญัติให้ นายจ้างต้องปฏิบัติตาม แต่มีผลเพียงเป็นการชี้แนะเพื่อระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างเท่านั้น ถ้านายจ้างเห็นว่าไม่ถูกต้องจะไม่ปฏิบัติตามก็ได้โดยไม่เป็นความผิดตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔๖ และประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๘ การที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนและลูกจ้างขอหยุดพักผ่อนประจำปีตามคำเตือนของ พนักงานตรวจแรงงาน ยังไม่เป็นการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ของนายจ้างตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๕๕ ประกอบด้วย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ทั้งนายจ้างมิได้ฟ้องพนักงานตรวจแรงงานหรืออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็น จำเลย นายจ้างจึงไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานและขอให้ สั่งว่าจำเลยไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี

คำพิพากษากฎีกาที่ ๘๗๑๗/๒๕๔๔

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ซึ่งหมายถึงการที่นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดหรือ ลูกจ้างกระทำความผิดแต่เป็นความผิดเพียง เล็กน้อย ยังไม่สมควรที่จะเลิกจ้างหรือไม่มีเหตุอันสมควรอื่นใดที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ ประเด็นแห่งคดีเรื่องนี้ ศาลต้องพิเคราะห์ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ว่า กรณีมีเหตุสมควรที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างโจทก์จะเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้หรือไม่ ศาล แรงงานกลางได้พิเคราะห์พยาน หลักฐานต่าง ๆ ทั้งพยานโจทก์และพยานจำเลยแล้วฟัง ข้อเท็จจริงว่า โจทก์ได้ปล่อยปละละเลยให้ผู้ที่บังคับบัญชาของโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบว่าด้วยการ

นำรถเข้าไปในบริเวณอุโมงค์ไฮสปีดก่อนขึ้นรถบรรทุกก่อนผ่านการตรวจสอบอนุมัติ การกระทำของโจทก์เป็นเหตุให้จำเลยขาดความไว้วางใจในความซื่อสัตย์สุจริต กรณีมีเหตุผลอันสมควรที่จำเลยจะเลิกจ้างโจทก์ได้ มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงเป็นการวินิจฉัยตามประเด็นแห่งคดีแล้ว

คำพิพากษากฎีกาที่ ๘๔๙๒/๒๕๔๔

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๕ วรรคหนึ่งให้อำนาจศาลแรงงาน ไว้โดยเฉพาะที่จะเรียกพยานหลักฐานใด ๆ มาสืบ และมีอำนาจรับฟังพยานหลักฐานใด ๆ ที่เห็นว่าจะทำให้ได้ ความชัดเจนในข้อเท็จจริงแห่งคดีเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแก่คู่ความ

ศาลแรงงานสั่งรับเอกสารที่จำเลยส่งศาลและรับฟังสำเนาเอกสารของจำเลยเพราะเห็นว่าเป็นเอกสารสำคัญแห่งคดีที่จะทำให้ได้ความชัดเจนในข้อเท็จจริงแห่งคดี และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแก่คู่ความ เป็นการสั่งรับโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๕ วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติไว้โดยเฉพาะดังกล่าว จึงเป็นการสั่งรับและรับฟังพยานหลักฐานโดยชอบด้วยกฎหมาย

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าจำเลยตั้งคณะกรรมการสอบสวนโจทก์โดยไม่ตั้งผู้แทนจากสหภาพแรงงานร่วมเป็นกรรมการตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงเป็นการสอบสวนและเลิกจ้างโดยไม่ชอบ โจทก์มิได้กล่าวอ้างเรื่องนี้มาในคำฟ้อง จึงเป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงาน ทั้งมิได้เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม ป.วิ.พ.มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

แม้จำเลยไม่ยื่นสำเนาเอกสารต่อศาลและไม่ส่งสำเนาให้โจทก์ก่อนวันสืบพยาน แต่ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าเป็นประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ศาลแรงงานก็มีอำนาจใช้ดุลพินิจสั่งรับเอกสารดังกล่าวไว้เป็นพยานของจำเลยได้ โจทก์อุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานในการสั่งรับเอกสารเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

คำพิพากษากฎีกาที่ ๘๓๘๒/๒๕๔๔

พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย เงินประกันค่าชดเชย และค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง จำเลยทราบคำสั่งดังกล่าวแล้ว โจทก์และจำเลยไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจึงถึงที่สุด จำเลยจึงมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแก่โจทก์ เมื่อจำเลยไม่ชำระ โจทก์จึงฟ้องขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้แม้จะเกินระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เพราะมิใช่เป็นการฟ้องเพื่อเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง แต่เป็นการฟ้องขอให้บังคับจำเลยปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งไม่อยู่ในกำหนดเวลาที่จะต้องฟ้อง

ภายใน ๓๐ วัน

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย เงินประกัน ค่าชดเชย และค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ถึงที่สุด ทั้งโจทก์ได้แนบสำเนา คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานมาทำคำฟ้องด้วยแล้ว สภาพแห่งข้อหาของโจทก์มีว่าโจทก์มีสิทธิ ได้รับเงินทั้งสิ้นประเภทนั้นตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยมีข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่ง ข้อหาว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานถึงที่สุดแล้วตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสอง เพราะจำเลยไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงาน จำเลยจึงต้องจ่ายเงินทั้งสิ้นประเภทให้โจทก์ตามคำสั่งพนักงานตรวจ แรงงาน และโจทก์มีคำขอบังคับให้จำเลยจ่ายเงินทั้งสิ้นประเภทพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ คำฟ้อง ของโจทก์ชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา ๑๗๒ วรรคสอง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ โจทก์ไม่จำเป็นต้องบรรยายถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น วันละเท่าใด ตั้งแต่ช่วงเวลาใดถึงช่วงเวลาใดมาในฟ้อง

คำพิพากษากฎีกาที่ ๘๐๙๙/๒๕๔๔

โจทก์ยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้องขอเรียกดอกเบี้ยจากจำเลยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของ ต้นเงินตามฟ้อง อ้างว่าโจทก์หลงลืมและโจทก์เพิ่งทราบในภายหลังว่าตามกฎหมายสามารถ เรียกดอกเบี้ยได้ หลังจากที่ศาลแรงงาน สืบพยานจำเลยซึ่งเป็นฝ่ายที่น่าพยานเข้าสืบก่อน เสร็จสิ้นแล้ว แต่เหตุที่โจทก์อ้างก็ไม่ปรากฏว่ามีเหตุอันสมควรที่โจทก์ไม่อาจรู้หรือไม่อาจยื่นคำ ร้องได้ก่อนนั้น หรือเป็นการขอแก้ไขในเรื่องที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือ เป็นการแก้ไขข้อผิดพลาดเล็กน้อยหรือข้อผิดพลาดเล็กน้อย จึงไม่เข้ากรณีที่โจทก์จะขอแก้ไขคำ ฟ้องได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๑๘๐ ประกอบด้วย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำพิพากษากฎีกาที่ ๗๘๑๒/๒๕๔๔

การที่จำเลยจะยกข้อต่อสู้ในเรื่องอำนาจศาลว่าคดีอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาล แรงงานหรือไม่ จำเลยจะต้องยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้ไว้ในคำให้การเพื่อให้เป็นประเด็นข้อพิพาทไว้ เพื่อศาลแรงงานกลางจะได้ส่งปัญหาดังกล่าวไปให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัย ก่อนที่ศาลแรงงานกลางจะพิพากษาคดี ซึ่งคำวินิจฉัยของ อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง นั้นเป็นที่สุดตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ จำเลยมิได้ยกปัญหาเรื่องศาลแรงงานกลางไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาเกี่ยวกับค่าคอมมิชชั่น ขึ้นต่อสู้ไว้ในคำให้การ แสดงว่าจำเลยยอมรับอำนาจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัยในปัญหา ดังกล่าวได้ เมื่อศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีแล้ว จำเลยเพิ่งยกปัญหานี้ขึ้นมาในชั้นอุทธรณ์ กรณีจึงล่วงเลยเวลาที่จะพิจารณาปัญหานี้แล้ว จำเลยไม่มีสิทธิอุทธรณ์ในปัญหาดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๔๐/๒๕๔๔

การเลิกจ้างของนายจ้างเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ หรือไม่ ต้องพิจารณาถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจริงหรือไม่ และเหตุนั้นเป็นเหตุสมควร ที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือไม่ เหตุดังกล่าวอาจเกิดจากการกระทำของลูกจ้างหรือเหตุอื่นที่มีใช้การกระทำหรือความผิดของลูกจ้างก็ได้ ส่วนการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยจะต้องปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙

ข้อเท็จจริงที่จะนำมาประกอบการวินิจฉัยว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ มีขอบเขตกว้างกว่าที่ได้บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙

แม้การกระทำของโจทก์จะไม่เป็นความผิดร้ายแรงถึงขนาดที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยก็ตาม แต่โจทก์ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ และโจทก์ทำงานบกพร่องหลายครั้ง ผู้บังคับบัญชา เตือนแล้วยังไม่ดีขึ้นทำให้จำเลยเสียหาย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรไม่เป็นการ เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

จำเลยเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างค้างชำระและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ แต่โจทก์และจำเลยยังมีข้อโต้แย้งกันว่า จำเลยจะต้องชำระให้โจทก์หรือไม่เพียงใด ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวแก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ร้อยละ ๑๕ ของเงิน ที่ค้างจ่ายทุกกระยะ ๗ วัน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๐๕/๒๕๔๔

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งรับฟ้องของโจทก์ทั้งสามไว้พิจารณาโดยกำหนดวันนัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์ และออกหมายเรียกให้จำเลยมาศาลในวันนัดพร้อมกับส่งสำเนาคำฟ้องให้จำเลยโดยชอบแล้ว จึงต้องถือว่าจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๗ แล้ว เมื่อจำเลยไม่มาศาลตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานกลางทราบเหตุที่ไม่มาและศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของโจทก์ทั้งสามไปฝ่ายเดียวจึงเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาตามมาตรา ๔๐ วรรคสอง จำเลยขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาดังกล่าว จึงต้องปฏิบัติตามมาตรา ๔๑ ซึ่งบัญญัติไว้โดยเฉพาะให้ต้องดำเนินการภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด จำเลยยื่นคำร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่เมื่อพ้นกำหนดดังกล่าว ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ยกคำร้องของจำเลยโดยไม่ไต่สวนจึงชอบแล้ว

คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๕๓๙/๒๕๔๔

จำเลยที่ ๒ ทำสัญญาจำประกันจำเลยที่ ๑ ตามสัญญาจำประกันระบุว่า จำเลยที่ ๒ มีภูมิลำเนาอยู่ที่บ้านเลขที่ ๓ โจทก์ระบุในคำฟ้อง ทั้งตามแบบรับรองรายการทะเบียนราษฎรจากฐานข้อมูลการทะเบียนสำนักทะเบียนกลางกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งรับรองก่อนวันที่โจทก์ฟ้อง ๓ วัน ก็ระบุว่าจำเลยที่ ๒ มีที่อยู่บ้านเลขที่ดังกล่าว การส่งสำเนาคำฟ้องและหมายเรียกให้แก่จำเลยที่ ๒ โดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับตามคำสั่งของศาลแรงงานกลางก็มีบุคคลเดียวกับบุคคลที่เคยรับหนังสือทวงถามไว้แทนจำเลยที่ ๒ เป็นผู้รับไว้แทน น่าเชื่อว่าบ้านเลขที่ตามที่โจทก์ระบุในคำฟ้องเป็นถิ่นที่อยู่ของจำเลยที่ ๒ จริง แม้จำเลยที่ ๒ จะอ้างว่ามีภูมิลำเนาแห่งอื่นอีก หากเป็นความจริงก็ต้องถือว่า จำเลยที่ ๒ มีถิ่นที่อยู่หลายแห่ง บ้านเลขที่ตามฟ้องโจทก์ย่อมเป็นภูมิลำเนาของจำเลยที่ ๒ ด้วยแห่งหนึ่งตาม ป.พ.พ. มาตรา ๓๘ การส่งสำเนาคำฟ้องและหมายเรียกให้แก่จำเลยที่ ๒ ณ ภูมิลำเนาตามฟ้อง โดยมีผู้รับแทนจำเลยที่ ๒ ดังกล่าวจึงเป็นการส่งหมายโดยชอบ ย่อมถือว่าจำเลยที่ ๒ ทราบวันนัดพิจารณาโดยชอบแล้ว

ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยที่ ๒ ขาดนัดในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๒ จำเลยที่ ๒ ยื่นคำร้องขอพิจารณาคดีใหม่เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๓ เกินกำหนด ๗ วันนับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตาม พ.ร.บ. จัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๑ คำสั่งศาลแรงงานกลางที่ให้ยกคำร้องจำเลยที่ ๒ ชอบแล้ว

คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๔๕๘/๒๕๔๔

แม้ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๙ จะใช้คำว่า "ให้ศาลแรงงาน จดประเด็นข้อพิพาท" ก็มีใช้บังคับศาลเด็ดขาดให้ต้องจดประเด็นข้อพิพาททุกคดี คงให้อยู่ในดุลพินิจของศาลที่จะจดประเด็นข้อพิพาทหรือไม่ก็ได้ เพราะการดำเนินการสอบสวนพิจารณาคดีแรงงานต้องเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรมดังที่บทบัญญัติไว้ใน มาตรา ๒๙ หากศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายตามข้อต่อสู้ของคู่ความครบถ้วนแล้วก็ถือว่าศาลแรงงานได้ดำเนินการสอบสวนพิจารณาชอบด้วยกฎหมายแล้ว

การแถลงรับข้อเท็จจริงต่อศาลเป็นการดำเนินการกระบวนการพิจารณาอย่างหนึ่งที่คู่ความทำได้เมื่อจำเลยตั้ง ภ. เป็นทนายความ ภ. จึงมีฐานะเป็นคู่ความมีสิทธิกระทำการแทนจำเลยเพื่อประโยชน์แห่งการดำเนินการพิจารณา อันรวมถึงการแถลงรับข้อเท็จจริงด้วยตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๑ (๑๑) ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ คำแถลงรับของ ภ. ทนายจำเลยจึงต้องผูกพันจำเลยด้วย

โจทก์ทั้งสี่เคยฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานกลางและชักชวนให้ลูกจ้างอื่นร้องเรียนต่อเจ้าพนักงานตรวจแรงงานและฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเนื่องจากจำเลยปรับลดค่าจ้างโดยไม่มีอำนาจ การกระทำของโจทก์ทั้งสี่เป็นการใช้สิทธิฟ้องเรียกค่าจ้าง ส่วนที่จำเลยปรับลดอันเป็นค่าจ้างค้างจ่ายตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง และ ๕๔ และใช้

สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๓ วรรคหนึ่ง อันเป็นการใช้สิทธิที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ทั้งการชักชวนให้ลูกจ้างอื่นของจำเลยกระทำตามก็เป็นการชักชวนให้ลูกจ้างอื่นใช้สิทธิตามกฎหมายเช่นกัน การกระทำดังกล่าวย่อมไม่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต

อุทธรณ์ของจำเลยซึ่งบิดเบือนข้อเท็จจริงถือว่าเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าจ้างค้างจ่าย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามที่โจทก์ฟ้องเรียกมา ศาลแรงงานกลางได้พิพากษากำหนดเป็นจำนวนเงินไว้แล้ว หนี้ดังกล่าวต้องชำระเป็นเงินจึงเป็นหนี้เงินที่จำเลยต้องชำระดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดซึ่งจำเลยต้องชำระดอกเบี้ยในค่าชดเชยและค่าจ้างค้างจ่ายนับแต่วันผิดนัดตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไม่ใช่หนี้เงินที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้าง นายจ้างจะตกเป็นผู้ผิดนัดและรับผิดชอบชำระดอกเบี้ยตาม ป.พ.พ. มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่งต่อเมื่อลูกจ้างทวงถาม เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ท้วงทวงถามให้จำเลยชำระหนี้เมื่อใด จึงต้องชำระดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไป

โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างมีสิทธิได้ดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ในเงินค่าจ้างค้างจ่ายและค่าชดเชยตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แม้ในคำฟ้องของโจทก์จะขอดอกเบี้ยมาในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี แต่เพื่อความเป็นธรรมศาลฎีกาเห็นสมควรให้โจทก์ได้รับดอกเบี้ยตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้โดยอาศัยอำนาจตามความใน พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๒

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๗๓/๒๕๔๔

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๙ วรรคหนึ่ง หมายความว่า ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าคดีไม่อาจเจรจาตกลงประนีประนอมยอมความกันได้ และจำเป็นต้องสืบพยานของคู่ความ ศาลแรงงานจึงจะดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยกำหนดประเด็นข้อพิพาทและกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดเป็นผู้นำพยานเข้าสืบก่อนหรือหลัง แต่หากศาลแรงงานเห็นว่าคดีพอวินิจฉัยได้โดยไม่ต้องสืบพยานของคู่ความแล้ว ศาลแรงงานก็ไม่จำเป็นต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น

ศาลแรงงานใกล้เคียงโจทก์จำเลยแล้ว แต่คู่ความตกลงกันไม่ได้และเมื่อฟังคำแถลงของคู่ความประกอบกับเอกสารที่คู่ความเสนอมาแล้วเห็นว่าคดีพอวินิจฉัยและพิพากษาคดีไป กระบวนพิจารณาของศาลแรงงานชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๔๑/๒๕๔๔

แม้คำฟ้องของโจทก์จะบรรยายฟ้องไว้ตอนหนึ่งว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา ๑๒๓ แต่โจทก์ก็บรรยายฟ้องด้วย

ว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้ประสพภาวะการขาดทุน แต่จำเลยมีกำไรและมีทรัพย์สินนับพันล้านบาท สามารถหามาตรการหรือวิธีการอื่นแทนการเลิกจ้างได้ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิดและไม่มีความผิดเพียงพอเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิมและรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ อันเป็นการกล่าวหาว่าการกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๔๙ ด้วย ซึ่งไม่มีกฎหมายบัญญัติให้โจทก์ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใดก่อน โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานได้โดยไม่ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนตามมาตรา ๑๒๔ แห่ง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ก่อน และไม่เป็นการต้องห้ามตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๘ วรรคท้าย

คำพิพากษากฎีกาที่ ๕๖๕๕/๒๕๔๔

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางได้มีคำวินิจฉัยว่าคดีนี้อยู่ในอำนาจการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานกลาง คำวินิจฉัยดังกล่าวเป็นที่สุดตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๙ วรรคท้าย อุทธรณ์ของจำเลยที่ว่า คดีอยู่ในอำนาจการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานกลางหรือไม่ จึงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๓ ประกอบด้วย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

ธนาคารแห่งประเทศไทยมีคำสั่งว่า "อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๖ ทศ แห่งพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงมีคำสั่งให้อายัดทรัพย์สินของบุคคลที่มีอยู่ในความครอบครองจำเลยทั้งหมดมีกำหนด ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ลงในคำสั่งอายัด" ซึ่งวิธีอายัดทรัพย์สินให้นำบทบัญญัติแห่ง ป.รัชฎากรรมมาใช้บังคับโดยอนุโลม และ ป.รัชฎากรรม มาตรา ๑๒ วรรคสี่ กับระเบียบกรมสรรพากรว่าด้วยการอายัดทรัพย์สินตามความในมาตรา ๑๒ แห่ง ป.รัชฎากรรม พ.ศ. ๒๕๓๙ ข้อ ๑๕ ได้ระบุเรื่องผลการอายัดไว้ในข้อ (๒) (ก) ว่า "สิทธิเรียกร้องให้ชำระเงิน การอายัดสิทธิเรียกร้องแห่งรายได้เป็นคราว ๆ ซึ่งรวมถึงจำนวนเงินที่ถึงกำหนดชำระภายหลังการอายัดนั้นด้วย แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาว่าคำสั่งอายัดนั้นรวมถึงเงินที่ต้องชำระภายหลังการอายัดด้วยหรือไม่" เมื่อธนาคารแห่งประเทศไทยมีหนังสืออายัดค่าจ้างของโจทก์ ซึ่งเป็นสิทธิเรียกร้องที่โจทก์จะได้รับจากจำเลยเป็นคราว ๆ โดยมีได้ระบุยกเว้นเงินที่จะถึงกำหนดชำระแก่โจทก์ภายหลังการอายัด คำสั่งอายัดจึงรวมถึงค่าจ้างที่โจทก์มีสิทธิเรียกร้องจากจำเลยภายหลังการอายัดด้วยจนกว่าคำสั่งอายัดจะสิ้นผล เมื่อต่อมาศาลอาญาได้มีคำสั่งให้ขยายระยะเวลาการอายัดทรัพย์สินของโจทก์ออกไปอีก ๑๘๐ วัน ระยะเวลาการอายัดที่ศาลอาญาขยายให้ดังกล่าวมีผลครอบคลุมถึงค่าจ้างในระยะเวลาที่โจทก์ฟ้องเรียกจากจำเลย จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างและดอกเบี้ยตามที่ฟ้องให้แก่โจทก์

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๑๐๒/๒๕๔๔

ป.พ.พ. มาตรา ๔๒๕ เป็นบทบัญญัติถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างที่ต้องร่วมกับลูกจ้างรับผิดชอบต่อความเสียหายที่บุคคลภายนอกได้รับจากการกระทำละเมิดของลูกจ้างเท่านั้น แต่ในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสิทธิของนายจ้างและหน้าที่ของลูกจ้างจะพึงมีต่อกันเพียงใดต้องเป็นไปตามมาตรา ๔๒๖ ลูกจ้างขับรถของนายจ้างโดยประมาทเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของบุคคลภายนอกเสียหาย แต่โจทก์ผู้เป็นนายจ้างยังไม่สามารถตกลงจำนวนค่าเสียหายและยังไม่ได้ชำระค่าเสียหายให้แก่บุคคลภายนอก โจทก์จึงไม่มีสิทธิไล่เบี้ยเงินจำนวนดังกล่าวจากผู้เป็นลูกจ้างที่กระทำละเมิดตามบทกฎหมายดังกล่าว โจทก์ยังไม่ถูกโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ในทางแพ่ง จึงไม่มีสิทธิฟ้องให้จำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๕ ในฐานะทายาทและจำเลยที่ ๖ ในฐานะผู้ค้ำประกันของลูกจ้างชำระค่าเสียหายส่วนนี้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๕๕ ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๑๓/๒๕๔๔

การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นอาจเป็นทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑, ๑๒๓ และเป็น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ก็ได้

การเลิกจ้างที่จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา ๑๒๓ นั้น จะต้องปรากฏว่ามีการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มี คำชี้ขาดตามมาตรา ๑๓, ๒๒, ๒๔ แล้วในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดซึ่งเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างได้ ส่วนการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๔๙ หมายถึงการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุสมควร ซึ่งอาจเป็นเหตุที่เกิดจากการกระทำของลูกจ้างหรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างก็ได้

พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ มิได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง ยกเหตุที่มีได้ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างขึ้นต่อสู้ตั้งที่โจทก์อ้างในอุทธรณ์ จำเลยจึงอ้างเหตุว่าจำเลยประสบภาวะ การขาดทุนต้องปิดกิจการสาขาในประเทศไทย มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างโจทก์ขึ้นต่อสู้ได้ ศาลแรงงานกลางจึงสามารถรับฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวและนำมาวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ ไม่เป็นการนอกฟ้องนอกประเด็น

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๖๗๕/๒๕๔๔

ใบแต่งตั้งนายความของโจทก์ ในคดีแรงงานระบุไว้ชัดว่าให้นายโจทก์มีอำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาใดไปในทางจำหน่ายสิทธิของโจทก์ด้วย เช่น การยอมรับตามที่คู่ความอีกฝ่าย

หนึ่งเรียกร้อง การถอนฟ้อง การประนีประนอมยอมความ ทนายความโจทก์จึงมีอำนาจทำสัญญาประนีประนอมยอมความแทนโจทก์ได้ แม้สัญญาประนีประนอมยอมความในคดีแรงงานจะมีข้อตกลงด้วยว่า โจทก์จะถอนฟ้องคดีอาญาของศาลจังหวัดเชียงราย และถอนฟ้อง ถอนคำร้องทุกข์ในคดีอื่น ๆ และสัญญาว่าโจทก์จำเลยต่างจะไม่ดำเนินคดีใด ๆ ต่อกันอีก ไม่ว่าทางแพ่งหรืออาญาก็ตาม ก็ถือไม่ได้ว่าข้อตกลงดังกล่าวทำนอกเหนือขอบอำนาจที่โจทก์มอบหมาย เพราะตามใบแต่งตั้งทนายความมิได้จำกัดไว้แต่เฉพาะคดีแรงงานเท่านั้น ทั้งข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงซึ่งเป็นประเด็นที่พิพาทกันในคดีแรงงาน

โจทก์ในคดีอาญามีอำนาจถอนฟ้องได้ก่อนมีคำพิพากษาของศาลชั้นต้นหรือก่อนคดีถึงที่สุดแล้วแต่กรณี ตาม ป.วิ.อ.มาตรา ๓๕ ข้อตกลงว่าโจทก์จะถอนฟ้องและถอนคำร้องทุกข์จึงไม่ขัดต่อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ในการพิจารณาคดีแรงงานศาลจะต้องดำเนินการไต่สวนไต่ถามตั้งแต่แรกที่คู่ความมาพร้อมกันแล้วและไต่สวนไต่ถามตลอดไปจนเสร็จการพิจารณาตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๔๓ บทบัญญัติดังกล่าวให้อำนาจศาลแรงงานไต่สวนไต่ถามให้คู่ความตกลงกันได้โดยมิได้จำกัดให้ศาลแรงงานต้องไต่สวนไต่ถามเฉพาะคดีแรงงาน

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๑๑๖/๒๕๔๔

กรณีศาลแรงงานสั่งรับคำฟ้องของโจทก์ไว้พิจารณา แล้วกำหนดวันเวลานัดพิจารณาและออกหมายเรียก ให้จำเลยมาศาลในวันเวลานัดตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๗ เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกแล้ว ถ้าจำเลยไม่มาศาลตามกำหนดโดยไม่แจ้งเหตุขัดข้องและศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาคดีขาดคดีโจทก์ไปฝ่ายเดียว อันเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาตามมาตรา ๔๐ วรรคสอง จำเลยจะต้องขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาดังกล่าวและพิจารณาใหม่ตามมาตรา ๔๑ คือต้องดำเนินการภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด จึงนำ ป.วิ.พ. มาใช้บังคับไม่ได้ แต่การที่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด และพิจารณาคดีขาดคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียวตามมาตรา ๔๐ วรรคสอง ได้ จะต้องปรากฏว่าจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา ๓๗ แล้ว มิฉะนั้นกระบวนการพิจารณาที่ได้ดำเนินไปย่อมเป็นการไม่ชอบและไม่มีผลตามกฎหมาย เพราะเป็นกรณีที่มีได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่ง ป.วิ.พ. ในข้อที่มุ่งหมายจะยังให้การเป็นไปด้วยความยุติธรรม ซึ่งจำเลย มีสิทธิขอให้เพิกถอนและพิจารณาคดีใหม่เมื่อใดก็ได้

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ได้บัญญัติถึงวิธีการส่งหมายเรียกไว้ จึงต้องนำบทบัญญัติแห่ง ป.วิ.พ. มาตรา ๗๔ (๒) มาใช้บังคับโดยอนุโลม คือต้องส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือสำนักทำการงานของจำเลย

จำเลยอ้างในคำร้องว่าบ้านเลขที่ที่ศาลแรงงานส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องให้จำเลย โดยวิธีปิดหมาย ไม่ใช่ภูมิลำเนาหรือสำนักทำการงานของจำเลยเพราะจำเลยได้ย้ายออกไปอยู่ที่ บ้านเลขที่อื่นตั้งแต่ก่อนโจทก์ยื่นคำฟ้อง หากได้ความตามคำร้องของจำเลย ย่อมถือไม่ได้ว่าได้มีการส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องให้จำเลยโดยชอบแล้ว จำเลยย่อมมีสิทธิยื่นคำร้องขอให้ พิจารณาใหม่เมื่อใดก็ได้ กรณีไม่อยู่ในบังคับของมาตรา ๔๑ แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่ศาลแรงงานกลางสั่งยกคำร้องโดยไม่ไต่สวนจึงเป็นการ ไม่ชอบ

คำพิพากษากฎีกาที่ ๖๖๗/๒๕๔๔

การเลิกจ้างตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุหรือมีสาเหตุอยู่บ้าง แต่มีใช้ สาเหตุที่จำเป็นหรือสมควรจะต้องเลิกจ้างลูกจ้างนั้น

เมื่อปี ๒๕๔๐ ถึง ๒๕๔๑ บริษัทจำเลยกับบริษัทเบอร์ลีย์คเกอร์ จำกัดปรับปรุงองค์กร โดยได้รวมคลังสินค้าและพนักงานเข้าด้วยกันเพื่อความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและ ลดค่าใช้จ่าย ซึ่งจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลงด้วยที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะจำเลยมีการ เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในองค์กร เพื่อความเหมาะสมและความอยู่รอดของจำเลยโดยรวม คลังสินค้าและพนักงานกับบริษัทเบอร์ลีย์คเกอร์ จำกัด จนเหลือคลังสินค้าแห่งเดียวและมี ตำแหน่งผู้จัดการคลังสินค้าเพียงตำแหน่งเดียว เมื่อจำเลยเห็นว่า ร.มีความรู้เกี่ยวกับการบริหาร คลังสินค้าและคอมพิวเตอร์เหมาะสมกว่าโจทก์ จึงคัดเลือกนายรังสีไว้ทำงานต่อไปแล้วเลิกจ้าง โจทก์โดยไม่ปรากฏว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์จึงนับว่ามีเหตุจำเป็นอันสมควร ในการเลิกจ้าง กรณีจึงมิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๔๔/๒๕๔๔

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างบางกรณีอาจเป็นทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓และเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ด้วยก็ได้

โจทก์บรรยายฟ้องว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์ทุจริตนำหนังสือพิมพ์สำหรับ จัดส่งให้แก่สมาชิกของจำเลยไปจำหน่ายให้แก่ลูกค้าของโจทก์และโจทก์ไปซื้อหนังสือพิมพ์จาก ตัวแทนแล้วนำไปจำหน่าย เป็นการกระทำที่ไม่สมควรซึ่งไม่เป็นความจริง และก่อนที่จะเลิกจ้าง จำเลยก็ไม่ได้สอบสวนโจทก์ตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ขอให้ บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานตามเดิม เป็นการฟ้องเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ส่วนที่โจทก์อ้างว่าโจทก์ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นผู้เข้าร่วมในการต่อสู้ขัดขวางขจัดความไม่เป็นธรรมอัน เนื่องมาจากการกระทำของฝ่ายบริหารจำเลยก็เพื่อสนับสนุนคำฟ้องให้ชัดเจนยิ่งขึ้น มิได้มุ่ง

ประสงค์ที่จะกล่าวหาว่าการเลิกจ้างของจำเลยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา๑๒๓ แม้โจทก์จะมีได้ยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนตามมาตรา ๑๒๔ โจทก์ก็มีอำนาจฟ้อง

โจทก์ฟ้องขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงาน และให้ได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตามเดิม โดยมีได้ขอให้ชดใช้ค่าเสียหาย เมื่อศาลแรงงานเห็นว่าโจทก์กับจำเลยไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานจึงมีอำนาจใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายให้จำเลยชดใช้แก่โจทก์แทนการรับโจทก์กลับเข้าทำงานได้ตามพ.ร.บ.แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ไม่ถือว่าเกินไปกว่าค่าฟ้อง ประกอบกับในการกำหนดค่าเสียหายดังกล่าวศาลแรงงานได้ยกเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยชี้แจงในเรื่องอายุของโจทก์ ระยะเวลาการทำงานของโจทก์ความเดือดร้อนของโจทก์เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่โจทก์จะได้รับประกอบการพิจารณาโดยละเอียดครบถ้วนคำพิพากษาของศาลแรงงานจึงชอบด้วย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑

คำพิพากษากฎีกาที่ ๘๙๓๔/๒๕๔๓

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ ได้บัญญัติเรื่องขยายระยะเวลาวางเงินต่อศาลแรงงานในการฟ้องคดีไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ไม่อาจนำ ป.วิ.พ. มาตรา ๒๓ ซึ่งเป็นบทบัญญัติทั่วไปมาใช้บังคับโดยอนุโลมได้

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการขยายระยะเวลาวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในการฟ้องคดีที่ศาลแรงงานกลางกำหนดไว้แล้วว่าจะกระทำได้เมื่อมีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม โดยไม่จำเป็นต้องมีพฤติการณ์พิเศษดังเช่นบัญญัติไว้ใน ป.วิ.พ. มาตรา ๒๓ การที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งในคดีนี้ว่าตามคำร้องของโจทก์ทั้งสามไม่มีพฤติการณ์พิเศษที่จะขยายระยะเวลาวางเงินได้ เท่ากับศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยแล้วว่าคดีนี้ยังไม่มี ความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมที่จะขยายระยะเวลาการวางเงินให้แก่โจทก์ทั้งสามนั่นเอง โจทก์ทั้งสามอ้างว่าประกอบกิจการขาดทุนไม่มีเงินทุนหมุนเวียนและไม่มีความสามารถที่จะนำมาวางต่อศาลในการฟ้องคดี แต่กำลังดำเนินการขอเงินประกันคืนจากนายทะเบียนจัดหางานกลางและมีทางชนะคดีได้ เช่นนี้เป็นความบกพร่องของฝ่ายโจทก์ทั้งสามเองถือไม่ได้ว่าคดีมีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมที่ศาลแรงงานกลางจะพึงขยายระยะเวลาการวางเงินให้แก่โจทก์ทั้งสาม

คำพิพากษากฎีกาที่ ๘๓๖๖/๒๕๔๓

ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๕วรรคสามและวรรคสี่ และ ข้อกำหนดว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี มิได้กำหนดว่าการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์จะต้องแนบ บัตรประจำตัวประชาชนของโจทก์ผู้แต่งตั้งผู้แทน

โจทก์มาด้วย การที่โจทก์ได้ใช้แบบพิมพ์ รง. ๗ มีรายชื่อและลายมือชื่อโจทก์ทั้งหมดแนบเสนอต่อศาลแรงงานเป็นการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ที่ชอบแล้ว

บันทึกการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ตามแบบพิมพ์ รง. ๗ เป็นแบบพิมพ์ของราชการที่โจทก์แต่งตั้งให้โจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีแรงงานที่ศาลแรงงานแทนโจทก์ที่แต่งตั้ง มิใช่เป็นใบมอบอำนาจตามข้อ ๗ แห่งบัญชีอัตราอากรแสตมป์ แบบพิมพ์ รง. ๗ จึงมิใช่ตราสารที่ต้องปิดอากรแสตมป์ตาม ป. ราชการ

คำพิพากษากฎีกาที่ ๘๑๓๙/๒๕๔๓

คำร้องขอให้พิจารณาใหม่ของจำเลยไม่ได้กล่าวอ้างปฏิเสธเลยว่าการส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องรวมทั้งคำบังคับไปให้จำเลยเป็นการส่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย คงกล่าวอ้างเพียงว่า ไม่เคยได้รับหมายเรียกและสำเนาคำฟ้อง ส่วนคำบังคับก็ได้รับล่าช้ามากเพราะพนักงานของจำเลยที่รับคำบังคับไว้แทนจำเลยไม่ได้แจ้งให้จำเลยทราบ จำเลยมิได้ตั้งใจขาดนัด พฤติการณ์ตามข้ออ้างของจำเลยดังนี้ยังถือไม่ได้ว่าเป็นพฤติการณ์นอกเหนือไม่อาจบังคับได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๒๐๘ วรรคหนึ่งประกอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

พนักงานของจำเลยได้รับคำบังคับที่ส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไว้แทนจำเลยเมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๔๒ จำเลยจึงต้องยื่นคำร้องขอให้พิจารณาใหม่ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันส่งคำบังคับ กล่าวคือ ต้องยื่นภายในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๔๒ เมื่อจำเลยยื่นคำร้องขอให้พิจารณาใหม่หลังจากพ้นกำหนดดังกล่าวที่ศาลแรงงานมีคำสั่งยกคำร้องขอให้พิจารณาใหม่ของจำเลยชอบแล้ว

คำพิพากษากฎีกาที่ ๘๐๙๙/๒๕๔๓

พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ว่า "คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือ และต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น" กรณีจึงไม่อาจนำ ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๑ มาใช้ในการวินิจฉัยคดีแรงงานอีก

ตามอุทธรณ์ของโจทก์พอแปลได้ว่า โจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางไม่ได้ให้เหตุผลแห่งคำวินิจฉัยว่าเหตุใดคำเบิกความของ ช.จึงไม่เป็นพินัย เมื่อปรากฏว่าศาลแรงงานกลางได้ชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานของจำเลยแล้วเห็นว่าสอดคล้องกันตามลำดับไม่เป็นพินัย มีน้ำหนักฟังได้ว่าโจทก์ประพฤติผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังนั้นคำพิพากษาศาลแรงงานกลางได้ให้เหตุผลไว้ครบถ้วนและชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางหยิบยกพยานหลักฐานส่วนที่เป็นประโยชน์แก่จำเลยมาวินิจฉัยโดยไม่นำพยานหลักฐานส่วนของโจทก์ที่เป็นประโยชน์มาหักล้าง เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ต้องห้ามตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔วรรคหนึ่ง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๔๗๓/๒๕๔๓

ศาลแรงงานจะต้องประกอบด้วยผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละอย่างน้อย ๑ คน รวมกันแล้วอย่างน้อยสามคนจึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี แต่ในคำพิพากษาศาลแรงงานมีเพียงลายมือชื่อของผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบรวมกันเพียงสองคน ไม่ครบองค์คณะผู้พิพากษาตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๑๗ จึงเป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบ กรณีมีเหตุสมควรที่จะยกคำพิพากษาแล้วส่งสำนวนคืนไปยังศาลแรงงานเพื่อให้พิพากษาใหม่ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๒๔๓ (๑) ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๐๔๙/๒๕๔๓

ศาลแรงงานมีคำสั่งรับฟ้องของโจทก์ไว้พิจารณาแล้วได้กำหนดวันเวลานัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์ โดยออกหมายเรียกให้จำเลยมาศาลในวันเวลานัด พร้อมกับส่งสำเนาคำฟ้องให้จำเลยโดยวิธีปิดหมาย ณ บ้านเลขที่ ๑๐๖/๓๓ อันเป็นการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๗ เมื่อจำเลยยอมรับในคำร้องว่าบ้านเลขที่ดังกล่าวเป็นที่อยู่ในหนังสือจดทะเบียนของจำเลย จึงเป็นที่ตั้งสำนักงานอันเป็นภูมิลำเนาของจำเลยตาม ป.พ.พ. มาตรา ๖๘, ๑๑๑๑ แม้จำเลยจะมีที่ทำการอยู่ที่บ้านเลขที่ ๓๓ ก็เป็นกรณีจำเลยมีภูมิลำเนาหลายแห่ง การส่งหมายเรียกให้จำเลยโดยการปิดหมาย ณ บ้านเลขที่ ๑๐๖/๓๓ จึงชอบด้วย ป.วิ.พ. มาตรา ๗๔ ประกอบมาตรา ๗๘ จึงต้องถือว่าจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๗ แล้วเมื่อจำเลยไม่มาตามกำหนด โดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา และศาลแรงงานได้มีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาตัดสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว จึงเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๐ จำเลยขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาดังกล่าวจึงต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๑ คือต้องดำเนินการภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด เมื่อจำเลยยื่นคำร้องพ้นกำหนด กรณีจึงต้องยกคำร้อง

คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๔๔๐/๒๕๔๓

พ.ร.ก.การปฏิรูประบบสถาบันการเงิน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๔๑ บัญญัติว่า นับแต่วันที่พระราชกำหนดนี้ใช้บังคับ ดอกเบี้ยหรือเงินค่าป่วยการอื่นแทนดอกเบี้ยอันเกิดจากหนี้ที่บริษัทที่ถูกระงับการดำเนินกิจการ

ตามมาตรา ๓๐ ได้ก่อกำเนิด ให้ถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะขอรับชำระได้ ซึ่งคำว่า หนี้ตามกฎหมายดังกล่าว ย่อมหมายถึงหนี้ทุกประเภทโดยไม่ต้องคำนึงถึงเจ้าหนี้ว่าเป็นผู้ใด และเข้ามาขอรับชำระหนี้ตามพระราชกำหนดนี้ได้โดยวิธีใด ดังนี้ โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างในฐานะเป็นเจ้าหนี้ของจำเลยซึ่งเป็นบริษัทที่ถูกระงับการดำเนินกิจการจึงตกอยู่ในบังคับของบทกฎหมายดังกล่าวด้วย โจทก์จึงไม่มีสิทธิติดต่อกับจำเลยนับแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๔๑

แม้จำเลยมิได้ให้การต่อสู้ในประเด็นเรื่องอำนาจฟ้องไว้ในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลางก็ตาม แต่ปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องเป็นปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จำเลยย่อมยกขึ้นอุทธรณ์ได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ วรรคสอง ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

พ.ร.ก.ปฏิรูประบบสถาบันการเงิน พ.ศ. ๒๕๔๐ มีบทบัญญัติห้ามฟ้องไว้แต่เฉพาะในมาตรา ๒๖ โดยห้ามมิให้บุคคลใดฟ้องบริษัทที่ถูกระงับการดำเนินการและสถาบันการเงินที่เกี่ยวข้องเป็นคดีล้มละลายในระหว่างดำเนินการตามแผนเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การเท่านั้น เมื่อคดีนี้เป็นคดีแรงงานไม่ใช่คดีล้มละลาย โจทก์จึงไม่ต้องห้ามฟ้องคดีและมีใช่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๕๐/๒๕๔๓

ศาลแรงงานกลางนัดฟังคำพิพากษาและได้ปิดประกาศแจ้งวันนัดฟังคำพิพากษาให้โจทก์ทราบที่หน้าศาลโดยให้มีผลทันทีแล้วตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๕, ๒๖ จึงต้องถือว่าโจทก์ได้ทราบวันนัดฟังคำพิพากษาตั้งแต่วันดังกล่าวแล้ว เมื่อโจทก์ไม่ไปฟังคำพิพากษาในวันนัดและศาลแรงงานกลางได้อ่านคำพิพากษาให้จำเลยฟังโดยจดแจ้งไว้ในรายงานกระบวนการพิจารณาว่า ถือว่าโจทก์ทราบคำพิพากษากฎหมายแล้ว จึงต้องถือว่าได้มีการอ่านคำพิพากษาให้โจทก์ฟังแล้วในวันนั้น ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๐ ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ โจทก์จะอ้างว่ายังไม่ทราบคำพิพากษาไม่ได้

โจทก์ไม่ติดตามตรวจสอบว่าศาลแรงงานกลางได้มีคำพิพากษาแล้วหรือไม่ เมื่อใด เพราะเข้าใจว่าช่วงนั้นศาลแรงงานกลางมีงานเกี่ยวกับการพิพากษาคดีจำนวนมาก ก็ถือว่าเป็นความผิดหรือบกพร่องของโจทก์เอง ไม่ใช่ความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมที่ศาลจะฟังขยายระยะเวลาขึ้นอุทธรณ์ให้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๓๘/๒๕๔๓

แม้โจทก์จะบรรยายฟ้องและนำสืบฟังได้ว่า จำเลยที่ ๕ ทำสัญญาค้ำประกันการทำงานของจำเลยที่ ๑ ต่อโจทก์ และต่อมาจำเลยที่ ๑ ยกยอดเงินค่าสินค้าไม่ส่งมอบให้โจทก์อันเป็นความเสียหายจากการทำงาน ซึ่งจำเลยที่ ๕ ต้องรับผิดชอบตามสัญญาค้ำประกันการทำงาน และอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าคดีระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๕ ในส่วนนี้อยู่ในอำนาจ

พิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานแล้วก็ตาม แต่เมื่อโจทก์และจำเลยที่ ๑ ได้ทำสัญญา ประนีประนอมยอมความเกี่ยวกับค่าเสียหายที่จำเลยที่ ๑ จะต้องรับผิดชอบตามรับผิดของจำเลยที่ ๑ ที่เกิดจากการทำงานและความผิดของจำเลยที่ ๕ ในฐานะผู้ค้ำประกันการทำงาน จึงระงับสิ้นไป ทั้งฟ้องของโจทก์ก็บรรยายว่าโจทก์ขอให้ศาลบังคับให้จำเลยที่ ๕ รับผิดชอบตามสัญญาค้ำประกันฉบับหลัง คือหนี้ที่เกิดจากสัญญาประนีประนอมยอมความ มิใช่ตามสัญญาค้ำประกันการทำงาน การที่ศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยที่ ๕ ร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ตามสัญญาค้ำประกันการทำงานจึงเป็นการพิพากษาเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๕๒ ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาข้อกฎหมายอันเกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกามีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยได้เอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๔๗/๒๕๔๓

การพิจารณาว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอันเป็นเหตุให้นายจ้างต้องใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ หรือไม่ ต้องพิจารณาที่เหตุแห่งการเลิกจ้างว่ามีเหตุจริงหรือไม่ และเหตุอันเป็นเหตุสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือไม่ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจเป็นเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้าง หรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างก็ได้

ส่วนการเลิกจ้างที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นจะต้องปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ใน ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓ และการเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยจะต้องปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ ข้อใดข้อหนึ่ง

จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุที่จำเลยขาดสภาพคล่องทางการเงินและไม่มีผู้ร่วมลงทุนใหม่ แม้เป็นเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม แต่ก็ไม่ใช่เหตุเลิกจ้างที่ทำให้จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งมิได้เป็นเหตุที่ทำให้จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนดไว้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๓๐/๒๕๔๒

ใบมอบอำนาจที่จำเลยยื่นต่อศาลแรงงานได้ระบุไว้ชัดแจ้งว่าป. ผู้มีอำนาจลงนามแทนจำเลยมอบอำนาจให้ ย. เป็นผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยเกี่ยวกับการพิจารณาและการสืบพยานโจทก์ที่ศาลแรงงาน เมื่อคำให้การเป็นกระบวนการพิจารณาอย่างหนึ่งและเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๑ (๘)ย. จึงมีอำนาจให้การด้วยวาจาต่อศาลแรงงานได้

การห้ามมิให้ว่าความอย่างทนายความตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๖๐ หมายถึงห้ามมิให้ผู้รับมอบอำนาจซักถามพยานในศาลอย่างทนายความเท่านั้น แต่มิได้ห้ามมิให้ผู้รับมอบอำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาอย่างอื่นต่อศาล

การยื่นคำให้การหรือการให้การด้วยวาจาต่อศาลแรงงาน เป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาอย่างหนึ่งที่มีใช่เป็นการว่าความอย่างทนายความ ย. ผู้รับมอบอำนาจจากจำเลยจึงมีอำนาจให้การด้วยวาจาต่อศาลแทนจำเลยได้ และเมื่อเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาที่อยู่ในขอบอำนาจที่ได้รับมอบอำนาจจากจำเลย ศาลแรงงานจึงรับคำให้การด้วยวาจาของ ย. ไว้พิจารณาได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๕๒/๒๕๔๒

โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามพ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ และพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ตามมาตรา ๑๒๔ ซึ่งเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้วถ้านายจ้างไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ ดังนี้ เมื่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างไม่นำคดีมาสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งซึ่งวินิจฉัยว่าจำเลยเลิกจ้างและสั่งให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ คำสั่งดังกล่าวจึงถึงที่สุดตามจำเลยจะดำเนินการในศาลแรงงานในปัญหาดังกล่าวซึ่งรวมตลอดถึงการให้การต่อสู้คดีไม่ได้ ต้องห้ามตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย เมื่อโจทก์นำคดีมาฟ้องเพื่อขอให้จำเลยปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยจึงไม่มีสิทธิที่จะต่อสู้คดีว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวอันเป็นการโต้แย้งคำสั่งอันถึงที่สุดแล้วได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๐๙/๒๕๔๒

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโรงแรมจำเลยว่าด้วยกฎระเบียบทางวินัย ได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานของจำเลยละเว้นหรือหลีกเลี่ยงการกระทำอันเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียง ทรัพย์สินผลประโยชน์ของโรงแรม หรือการกระทำอันเป็นการขัดต่อศีลธรรมประเพณีอันดีงาม พนักงานทุกคนของจำเลยจะต้องไม่กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับดังกล่าวทั้งในเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน ขณะที่อยู่ภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน ถ้าพนักงานกระทำการใดที่อาจทำให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างได้รับความเสียหายแก่ชื่อเสียงหรือในทางอื่นใดแล้ว จำเลยย่อมมีอำนาจพิจารณาลงโทษตามระเบียบข้อบังคับได้

โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานของโรงแรมจำเลยมีชู้กับพนักงานชายซึ่งเป็นช่างประจำโรงแรมของจำเลย แม้จะไม่ได้เกิดขึ้นภายในบริเวณโรงแรม หรือในเวลาทำงาน ก็ถือได้ว่าเป็นการไม่รักษาเกียรติและเป็นการประพฤติดุช ซึ่งเป็นการละเมิดต่อศีลธรรมอันดีอย่างร้ายแรง โดยเฉพาะ

ภริยาของพนักงานช่างชุ้ของโจทก์ท่นพฤติกรรมการดั่งกล่าวของสามีและโจทก์ไม่ไหว จึงได้ไปตามหาสามีถึงโรงแรมจำเลยและร้องเรียนต่อจำเลย ในที่สุดครอบครัวต้องแตกแยก และเป็นที่ยุ้กันทั่วไปในหมู่พนักงานโรงแรมของจำเลย การกระทำของโจทก์และชายชู้ยอมส่งผลกระทบต่อตรงต่อการปกครองบังคับบัญชาพนักงานโรงแรมของจำเลย รวมทั้งชื่อเสียงของโรงแรมจำเลยด้วย เนื่องจากโจทก์มีตำแหน่งฝ่ายบริหารเป็นถึงผู้จัดการแผนกต้อนรับ แต่กลับมีความประพฤติชั่วเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่น ๆ การกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุดั่งกล่าว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ และกรณีไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๐๕/๒๕๔๒

โจทก์แพ้คดีและต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างโจทก์ตามคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงานจำเลยตามคำพิพากษาศาลแรงงานในคดีนี้ แต่โจทก์ก็กลับมาอุทธรณ์เสียเองว่า โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง เพื่อให้ศาลฎีกาพิพากษายกฟ้องอันจะมีผลให้โจทก์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามคำพิพากษาศาลแรงงาน จึงเป็นการใช้สิทธิอุทธรณ์โดยไม่สุจริต ไม่ชอบด้วย ป.พ.พ. มาตรา ๕ โจทก์จะอ้างความไม่สุจริตมาอุทธรณ์ขอให้ศาลฎีกาพิพากษาว่าโจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องหาได้ไม่

โจทก์ใช้สิทธิอุทธรณ์ในคดีแรงงานโดยไม่สุจริต ปัญหานี้เป็นเรื่องอำนาจฟ้องซึ่งเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกาย่อมมีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕), ๒๔๖ ประกอบพ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ศาลฎีกาจึงไม่รับวินิจฉัยอุทธรณ์ในปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องข้อนี้ของโจทก์

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗(๑) ที่บัญญัติให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่นั้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทยดั่งกล่าวมิได้ให้ความหมายคำว่า "ทุจริต" ไว้ และมีได้ใช้คำว่า "โดยทุจริต" ตามที่บัญญัติไว้ใน ป.อ. มาตรา ๑ (๑) กรณีจึงต้องใช้ความหมายความคำว่า "ทุจริต" ตามพจนานุกรม คือ หมายความว่า ความประพฤติชั่ว โกงไม่ซื่อตรง

ส. ซึ่งเป็นลูกจ้างรายวันของจำเลยได้รับค่าจ้างวันละ ๑๙๐ บาทละทิ้งงานไปเป็นเวลา ๑ ชั่วโมง แม้ว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระยะเวลาที่ส.ละทิ้งงาน แต่ก็เกิดโทษแก่นายจ้างน้อยยังไม่พอถือว่า ส. มีความประพฤติชั่ว โกงไม่ซื่อตรง จึงไม่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๖๓/๒๕๔๒

การขอให้พิจารณาใหม่ในคดีแรงงาน พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้บัญญัติ เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะแล้ว จึงต้องบังคับไปตามบทกฎหมาย

ดังกล่าว ไม่อาจนำ ป.วิ.พ. มาใช้บังคับโดยอนุโลมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ได้

จำเลยยื่นคำร้องขอให้พิจารณาใหม่ต่อศาลแรงงานว่ามีได้ใจขาดนัด แต่เป็นเพราะจำเลยไม่ได้รับสำเนาคำฟ้องของโจทก์และจำเลยไม่คิดว่าโจทก์จะฟ้องจำเลย เนื่องจากก่อนมีการเลิกจ้างได้มีการตกลงเป็นที่เข้าใจกันแล้ว ถือได้ว่าจำเลยได้อ้างถึงความจำเป็นที่ไม่ได้มาศาลแล้ว เมื่อคำร้องของจำเลยได้ยื่นต่อศาลแรงงานกลางภายในกำหนด เจ็ดวันนับแต่วันที่จำเลยทราบคำสั่ง คำร้องขอให้พิจารณาใหม่ของจำเลยจึงชอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๑ แล้ว ศาลแรงงานต้องรับคำร้องขอให้พิจารณาใหม่ของจำเลยไว้ดำเนินการ ไล่สวนต่อไป

คำร้องขอของจำเลยที่นำที่ดินมาวางเป็นประกันการทุเลาการบังคับคดีและให้ถอนการอายัดเงิน เป็นคำร้องที่ ป.วิ.พ. มิได้บัญญัติไว้ว่าให้ทำได้แต่ฝ่ายเดียว ซึ่ง ป.วิ.พ. มาตรา ๒๑ (๒) บัญญัติห้ามมิให้ศาลทำคำสั่งในเรื่องนั้น โดยมีได้ให้คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมีโอกาสคัดค้านก่อนที่ศาลแรงงานมีคำสั่งให้รับที่ดินหลักประกันของจำเลยและ ให้ถอนการอายัดเงินตามคำร้องขอของจำเลย โดยมีได้ให้โอกาสแก่โจทก์โต้แย้งคัดค้านเสียก่อน จึงขัดต่อบทกฎหมาย ดังกล่าว ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ

คำพิพากษากฎีกาที่ ๔๗๑๕/๒๕๔๒

ตามคำให้การและฟ้องแย้ง จำเลยอ้างว่า โจทก์ทุจริตโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่แอบอ้างบุคคลหลายคนแต่งตั้งเป็นสมาชิกของจำเลยแล้วส่งซื้อสินค้าไปจากจำเลยเป็นจำนวนมาก เมื่อเห็นถึงกำหนดชำระจำเลยเรียกให้บุคคลที่โจทก์แอบอ้างชำระหนี้ ปรากฏว่าสมาชิกบางรายไม่มีตัวตน บางรายไม่เคยสมัครเป็นสมาชิกและไม่เคยส่งซื้อสินค้าจากจำเลย การกระทำของโจทก์เป็นการกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างหรือจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย เป็นกรณีที่จำเลยฟ้องแย้งให้โจทก์รับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่จำเลยเนื่องจากโจทก์ทุจริตต่อหน้าที่ในการแต่งตั้งสมาชิก ต่อมาสมาชิกดังกล่าวส่งซื้อสินค้าจากจำเลย และค้างชำระค่าสินค้าเมื่อปรากฏว่า การที่สาวจำหน่ายทั้งสิบคนที่โจทก์แต่งตั้งได้ส่งซื้อสินค้าจากจำเลยและมียอดหนี้ค้างชำระนั้น โจทก์ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง โจทก์มิได้ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย แม้ในการแต่งตั้งสาวจำหน่ายที่ชื่อ ก. และ ร. โจทก์ได้จัดบันทึกข้อมูลตามคำบอกเล่าของบุคคลดังกล่าวลงในทะเบียนแต่งตั้งโดยโจทก์มิได้ตรวจสอบหลักฐานทะเบียนบ้านบัตรประจำตัวประชาชน เป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อทั้งมิได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควร เป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ตาม แต่เมื่อเป็นคนละกรณีกับสาวจำหน่ายที่ชื่อ ก. และ ร.ตามที่จำเลยฟ้องแย้ง โจทก์จึงไม่ต้องรับผิดชอบฟ้องแย้งแก่จำเลย

โจทก์ผู้เป็นลูกจ้างฟ้องจำเลยผู้เป็นนายจ้างต่อศาลแรงงานเรียกค่าชดเชย สิ้นจ้างแทน การบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าจ้างค้างจ่าย และเงินทดรอง จ่าย แม้จำเลยแจ้งความให้ดำเนินคดีแก่โจทก์ว่าทุจริตต่อหน้าที่ และจำเลยฟ้องแย้งเรียก ค่าเสียหายจากการที่สาวจำหน่ายที่โจทก์แต่งตั้งได้สั่งซื้อสินค้าจากจำเลยและมียอดหนี้ค้างชำระ จากโจทก์ ก็เป็นเพียงการฟ้องเรียกค่าสินคำที่ค้างชำระเท่านั้น ไม่มีผลให้คดีนี้กลายเป็นคดีแพ่ง เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา นอกจากนี้คดีอาญาซึ่งจำเลยแจ้งความให้ดำเนินคดีแก่โจทก์ก็ยังคงอยู่ ระหว่างการพิจารณาของพนักงานอัยการหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลชั้นต้นการที่ศาล แรงงานพิจารณาและพิพากษาคดีนี้โดยไม่รอฟังข้อเท็จจริงในคดีอาญาดังกล่าวจึงชอบแล้ว

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๓๕๓/๒๕๔๒

หลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ศาลจำต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุแห่งการเลิกจ้าง หรือไม่ และสาเหตุดังกล่าวมีเหตุเพียงพอแก่การเลิกจ้างหรือไม่เป็นสำคัญ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างเดือดร้อนก็ตาม แต่หากเป็นความจำเป็นทางด้านนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้กิจการของนายจ้างยังคงดำรงอยู่ต่อไป โดยหวังว่ากิจการของนายจ้างจะมีโอกาสกลับฟื้นคืนตัวได้ใหม่ ย่อมเป็นสาเหตุที่จำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งแตกต่างจากหลักเกณฑ์ เรื่อง การกระทำความไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.แรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๙ มาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓

จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะจำเลยประสบภาวะเศรษฐกิจ ลูกค้าของจำเลยลดการสั่งซื้อ สินค้าทำให้การผลิตลดลง เป็นเหตุให้จำเลยต้องลดอัตรากำลังคนให้พอเหมาะแก่ปริมาณงานที่ แท้จริง ทั้งก่อนจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยก็ได้คัดเลือกโจทก์ออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่ทุก ฝ่ายยอมรับโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์กับลูกจ้างคนอื่น ๆ เพื่อต้องการพยุงกิจการของจำเลยให้อยู่รอดต่อไปได้ เช่นนี้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีสาเหตุอัน จำเป็นและเพียงพอแก่การเลิกจ้างแล้ว กรณีถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๔๙

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดว่าจำเลยจะจ่ายโบนัสแก่พนักงาน ในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม และวันที่ ๑๕ มกราคม ของปีถัดไป โดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายให้แก่ พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวันดังกล่าว อันมีความหมายว่า พนักงานที่มีสิทธิ ได้รับโบนัสจะต้องมีตัวอยู่ในวันครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทำให้โจทก์ ลื่นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยตั้งแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไป ดังนั้นเมื่อถึงกำหนดเวลาที่จำเลย จะจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๑ โจทก์สิ้นสภาพการเป็นพนักงานไป ก่อนวันครบกำหนดจ่ายเงินโบนัสเสียแล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกเงินโบนัสจากจำเลย ใน วันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยได้ส่งจ่ายเช็คเงินเดือนรวมกับเงินอื่นพร้อมที่จะจ่ายให้แก่โจทก์ แต่โจทก์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับเงินเพราะเกรงจะเป็นการสมัครใจลาออกจากงาน เมื่อเห็นได้ว่า

จำเลยขอปฏิบัติการชำระหนี้โดยชอบแล้วแต่โจทก์ปฏิเสธไม่ยอมรับชำระหนี้ กรณีถือไม่ได้ว่า จำเลยจงใจผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์โดยปราศจากเหตุอันสมควร แม้จำเลยจะไม่นำเงินดังกล่าวไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๓๑ วรรคสาม ก็ตาม โจทก์ก็ไม่มีสิทธิคิดเงินเพิ่มตามข้อ ๓๑ วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๗๘๐/๒๕๔๑

ศาลแรงงานมีคำสั่งคำร้องให้เพิกถอนการพิจารณาที่ผิดระเบียบของจำเลยว่า จำเลย แต่งตั้งให้ ก.เป็นทนายความ และใบแต่งตั้งทนายความดังกล่าวระบุให้ทนายจำเลยมีอำนาจทำ สัญญาประนีประนอมยอมความ ที่ศาลพิพากษาตามยอมจึงมิใช่การพิจารณาที่ผิดระเบียบ ถือ ได้ว่าศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยยินยอมให้ทนายความกรอกข้อความในใบแต่งตั้ง ทนายความระบุให้ทนายจำเลยมีอำนาจทำสัญญาประนีประนอมยอมความได้ ดังนั้น ที่จำเลย อุทธรณ์ว่าจำเลยมิได้มอบอำนาจให้ทนายความมีอำนาจทำสัญญาประนีประนอมยอมความ และ มิได้ยินยอมให้ทนายความกรอกข้อความดังกล่าวในใบแต่งตั้งทนายความ การทำสัญญา ประนีประนอมยอมความโดยทนายจำเลยซึ่งไม่มีอำนาจเป็นการพิจารณาที่ผิดระเบียบ จึงเป็น อุทธรณ์โต้เถียงข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ปัญหาข้อกฎหมายเรื่องการพิจารณาที่ผิดระเบียบ อันเป็น อุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๑๑/๒๕๔๑

อุทธรณ์ของผู้คัดค้านที่ว่า ตามคำร้องของผู้ร้องอ้างเหตุภาวะเศรษฐกิจถดถอย เป็นเหตุ ให้ผู้ร้องตกอยู่ในภาวะคับขันจำเป็นต้องกำหนดมาตรการลดค่าใช้จ่ายโดยลดอัตราค่าจ้างคน เป็น การกล่าวอ้างที่เลื่อนลอย ไม่ระบุว่าเศรษฐกิจปัจจุบันถดถอยในลักษณะอย่างไร มีผลกระทบต่อ ผู้ร้องอย่างไร ผู้ร้องมีกำไรหรือขาดทุนซึ่งมีความจำเป็นต้องลดอัตราค่าจ้างคน คำร้องของผู้ร้อง จึงเคลือบคลุมนั้น แม้ปัญหานี้ผู้คัดค้านจะต่อสู้ไว้ในคำคัดค้าน แต่ศาลแรงงานมิได้กำหนดเป็น ประเด็นข้อพิพาทจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อที่มีโต้แย้งกันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงาน ต้องห้ามตามป.วิ.พ.มาตรา ๒๒๕ วรรคหนึ่ง ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง มิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งอันเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ ลูกจ้าง โดยให้อำนาจศาลแรงงานพิจารณากลับกรองอีกชั้นหนึ่งว่ามีเหตุผลสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างหรือไม่

เมื่อไม่ปรากฏว่าผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างได้กระทำผิดใด ๆ ถึงขั้นเลิกจ้าง คงมี เหตุแต่เพียงว่าสภาพการผลิตสินค้าของผู้ร้องลดลงเพราะเศรษฐกิจถดถอย ผู้ร้องต้องลด อัตราค่าจ้างลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยไม่ปรากฏว่ากิจการของผู้ร้องขาดทุนหรือต้องยุบ

หน่วยงาน การที่ผู้ร้องแก้ไขปัญหาด้วยการเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง เพราะเหตุที่วันลาหยุดหลังไปในปี ๒๕๓๘ ถึง ๒๕๔๐รวมกันเกิน ๔๕ วัน โดยไม่ปรากฏว่าการลาในรอบปีดังกล่าวของผู้คัดค้านที่ ๑ และที่ ๓ ไม่ชอบต่อระเบียบข้อบังคับ เช่นนี้ถือได้ว่าผู้ร้องยังไม่มีเหตุสมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘มาตรา ๕๒ ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๙/๒๕๔๑

ศาลแรงงานกำหนดค่าเสียหายจากการที่โจทก์ถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นเงินจำนวนหนึ่งให้โจทก์ การที่โจทก์เกี่ยวกับค่าเสียหายเพื่อให้ศาลฎีกากำหนดจำนวนค่าเสียหายให้โจทก์เพิ่มขึ้น ทั้งค่าเสียหายดังกล่าวเป็นการเรียกร้องภายหลังโจทก์ถูกเลิกจ้างไปแล้ว ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม กรณีจึงมิใช่เป็นค่าเสียหายในอนาคตซึ่งโจทก์มีสิทธิเรียกร้องอีก ดังนั้นอุทธรณ์โจทก์จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจของศาลแรงงานในการกำหนดค่าเสียหาย เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๕๔วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๓๙/๒๕๔๐

คดีนี้คู่ความตกลงทำกันให้ถือเอาผลของคำพิพากษาคดีอาญาเป็นข้อแพ่งชนะ โดยตกลงกันว่า หากคดีดังกล่าวศาลพิพากษาว่าจำเลยที่ ๑ คดีนี้ไม่มีความผิดและยกฟ้อง ให้ถือว่าจำเลยทั้งสองในคดีนี้พ้นจากความรับผิด แต่หากศาลพิพากษาว่า จำเลยที่ ๑ ในคดีนี้มีความผิดตามข้อกล่าวหา จำเลยทั้งสองจะต้องร่วมกันรับผิดชอบชำระเงินเต็มตามฟ้องแก่โจทก์ กรณีจึงเป็นเรื่องที่คู่ความตกลงกันในประเด็นแห่งคดีมาเป็นข้อแพ่งชนะในคดีนี้ด้วยตาม ป.วิ.พ.มาตรา ๑๓๘ วรรคหนึ่งประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒มาตรา ๓๑ หากใช้เป็นกรณีที่มีการวินิจฉัยในคดีส่วนแพ่งศาลจำต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญา ตาม ป.วิ.อ.อาญา มาตรา ๔๖ ไม่

คดีอาญาที่คู่ความทำกัน ศาลพิพากษายกฟ้องโจทก์โดยวินิจฉัยว่าพยานหลักฐานของโจทก์ที่นำสืบมายังไม่มั่นคงเพียงพอที่จะรับฟังลงโทษจำเลยได้แสดงว่าตามคำพิพากษาคดีอาญาดังกล่าว ศาลได้วินิจฉัยแล้วว่าจำเลยไม่มีความผิดดังนี้ การที่ศาลแรงงานวินิจฉัยว่าคดีนี้ต้องถือเอาคำพิพากษาคดีอาญาของศาลในคดีดังกล่าวเป็นข้อแพ่งชนะ และฟังว่าจำเลยทั้งสองไม่ต้องรับผิดในเงินที่สูญหายไปตามฟ้องตามคำทำนั้นชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๑๕/๒๕๔๐

โจทก์รู้อยู่ก่อนยื่นฟ้องแล้วว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่ หากโจทก์เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการที่จำเลยเลิกจ้างแล้ว โจทก์ก็ชอบที่จะว่ากล่าวฟ้องร้องจำเลยเป็นคดีมาแต่แรก การที่โจทก์ยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้องโจทก์เกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เช่นนี้ไม่

ถือว่าเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่จะอนุญาตให้โจทก์แก้ไขคำฟ้องได้ หลังจากศาลแรงงานกลางได้กำหนดประเด็นข้อพิพาทและนัดสืบพยานแล้ว ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๑๘๐ ประกอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำพิพากษากฎีกาที่ ๙๖๕๐/๒๕๓๙

จำเลยที่ ๑ เป็นผู้อำนวยการของโจทก์ซึ่งมีอำนาจกระทำการแทนโจทก์ ในขณะที่เดียวกัน จำเลยที่ ๑ ก็ยังมีฐานะเป็นลูกจ้างของโจทก์ด้วย และยังต้องปฏิบัติหน้าที่การงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับของโจทก์ ส่วนจำเลยที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๔ เป็นลูกจ้างโจทก์และได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการตรวจรับสินค้ามีหน้าที่ไปตรวจรับสินค้าว่ามีการซื้อขายตามจำนวนประเภท และราคาสินค้านั้นถูกต้องตรงตามสัญญาซื้อขายกันหรือไม่ การที่จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้คณะกรรมการตรวจรับที่โจทก์ตั้งขึ้นตรวจรับสินค้าตามหลักฐานเอกสารที่มีเพียงลายมือชื่อของผู้ซื้อว่าได้รับสินค้าไปถูกต้องแล้วพิจารณาจ่ายเงินให้ผู้ขายสินค้าไป และวิธีปฏิบัติตามที่จำเลยที่ ๑ กำหนดขึ้นก็ขัดต่อข้อบังคับว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงินและการเก็บรักษาเงิน พ.ศ.๒๕๒๘ ของโจทก์ เป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยละเลย ไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

จำเลยที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๔ เป็นคณะกรรมการตรวจรับไม่เคยไปตรวจรับสินค้า คงตรวจแต่เอกสารการรับมอบ แม้จะเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๔ ก็ทราบดีอยู่แล้วว่าคำสั่งดังกล่าวขัดต่อข้อบังคับของโจทก์ซึ่งเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ แต่จำเลยที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๔ ยังปฏิบัติตาม จึงเป็นการจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่รักษาประโยชน์ของโจทก์ เป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง และต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๑ ด้วย