



วารสารกฎหมายแรงงาน

บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด

ฉบับที่ 1 ปีที่ 1 ประจำเดือน เมษายน 2550

(สำหรับสมาชิก)

- สถานการณ์ด้านแรงงาน ปี 2549
- ละทิ้งหน้าที่ กับ การฝ่าฝืนระเบียบการลาในความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต่างกันอย่างไร ?
- ไม่จ่ายค่าจ้างกับคดีอาญา ติดคุกจริงหรือ ?
- ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้าง กับอำนาจบริหารของนายจ้าง เส้นแบ่งความพอดีอยู่ตรงไหน ?
- ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน แลยื่นฟ้องนายจ้างก็แพ้แล้ว เพราะเหตุใด ?

คำนำ

วารสารกฎหมายแรงงานฉบับนี้เป็นฉบับแรกของบริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด การออกวารสารฉบับนี้บริษัทมีเจตนามุ่งหวังให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้กฎหมายแรงงานได้รับทราบถึงแนวทางการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานของศาลฎีกาและเจ้าพนักงานตามกฎหมายแรงงานเป็นหลัก ดังนั้นบริษัทจึงรวบรวมข้อมูลจากหน่วยราชการต่างๆที่เกี่ยวข้องมาคัดย่อเฉพาะใจความสำคัญให้ท่านได้ศึกษา ค้นคว้า หรือใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการทำงาน เนื้อหาในเล่มส่วนใหญ่จึงเกี่ยวข้องกับคำพิพากษาศาลฎีกา คำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คำวินิจฉัยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นต้น พร้อมกันนี้ บริษัทยังได้เขียนหมายเหตุแสดงความเห็นของบริษัทแนบท้ายเรื่องที่สำคัญเพื่ออธิบายความเพิ่มเติมอีกด้วย

ในส่วน of คำพิพากษาศาลฎีกานอกจากจะย่อสั้นให้ได้ใจความเฉพาะประเด็นที่สำคัญแล้วยังย่อยาวเพื่อขยายใจความสำคัญเพิ่มเติมให้ท่านอ่านเข้าใจได้ง่ายอีกด้วย บริษัทจึงหวังว่าวารสารกฎหมายแรงงานเล่มนี้จะช่วยให้แง่คิดและมุมมองแก่ท่านในการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน

(นายสมบัติ กระแสร์ญาณ)

บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. สถานการณ์ด้านแรงงาน ปี 2549	3
2. อะไร...อยู่ในร่างพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่ ?	8
3. อุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน	9
4. เลิกจ้างเนื่องจากใช้วาจาไม่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชา	11
5. ละทิ้งหน้าที่ กับ การฝ่าฝืนระเบียบการลา	14
6. ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	17
7. ไม่จ่ายค่าจ้าง กับ คดีอาญา	20
8. ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้าง	22
9. ละเมิด กับ การผิดสัญญาจ้างแรงงาน	25
10. เลิกจ้างไม่เป็นธรรม	27
11. ตายเนื่องจากการทำงาน	28
12. ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน	29

บอกรับการเป็นสมาชิกวารสารกฎหมายแรงงาน

บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด

ทางไปรษณีย์ ปิละ 1,605 บาท อีเมลล์ 1,284 บาท (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)

แจ้งความจำนงได้ที่ sombat_legal@yahoo.com หรือ กรอกใบสมัคร แล้วส่งกลับบริษัท

ข่าวแรงงาน

สถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ปี 2549

การแจ้งข้อเรียกร้อง

ในปี 2549 มีสถานประกอบกิจการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างทั่วประเทศจำนวน 230 แห่ง 240 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 131,475 คน จำแนกเป็น

- การแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน 226 แห่ง 236 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 125,817 คน คิดเป็นร้อยละ 98.26 ของข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

- การแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จำนวน 4 แห่ง 4 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 5,658 คน คิดเป็นร้อยละ 1.74 ของข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

เมื่อพิจารณาการแจ้งข้อเรียกร้องตามเขตพื้นที่พบว่า การแจ้งข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 33 แห่ง 35 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 30,663 คน คิดเป็นร้อยละ 14.35 และเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในส่วนภูมิภาคจำนวน 197 แห่ง 205 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 100,812 คน คิดเป็นร้อยละ 85.65 ของข้อเรียกร้องทั่วประเทศ

ในจำนวนข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้น จำนวน 230 แห่ง 240 ครั้ง เมื่อพิจารณาถึงการใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องสามารถจำแนกเป็นการใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง ได้ดังนี้

- สภาพแรงงาน จำนวน 169 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 70.42
- นายจ้าง จำนวน 40 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 16.67
- ลูกจ้างจำนวน 21 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.75
- การแจ้งข้อเรียกร้องสวนทางโดยฝ่ายนายจ้าง จำนวน 10 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 4.16

เมื่อพิจารณาถึงผลของการเจรจาข้อเรียกร้องปรากฏว่าในจำนวนข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นทั่วประเทศจำนวน 230 แห่ง นายจ้าง ลูกจ้าง สามารถหาข้อยุติโดยการเจรจาตกลงกันเองได้ในระบบทวิภาคีมีจำนวน 129 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56.09 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด และเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงกันได้เป็นข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การดำเนินการของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจำนวน 61 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.52 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด และอยู่ระหว่างการเจรจากันเองจำนวน 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.39 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้องปี 2549 กับปี 2548 พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 0.87 กล่าวคือ ในปี 2548 มีการแจ้งข้อเรียกร้องเกิดขึ้น จำนวน 228 แห่ง

ในจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้น เมื่อพิจารณาจำแนกตามสภาพการจ้างที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง พบว่าในปี 2549 มีการยื่นข้อเรียกร้องทั้งหมด จำนวน 1,361 ข้อ สามารถจำแนกสภาพการจ้างที่มีการเรียกร้องได้ดังนี้

1. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการปรับค่าจ้าง จำนวน 476 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 34.97
2. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสวัสดิการ จำนวน 409 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 30.06
3. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการรื้อทุกข์ และประโยชน์ต่างๆ จำนวน 173 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 12.71
4. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเวลาทำงาน จำนวน 135 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 9.92
5. การแจ้งข้อเรียกร้องไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำนวน 64 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 4.70
6. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง จำนวน 63 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 4.63
7. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการเลิกจ้าง จำนวน 41 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 3.01

การพิพาทแรงงาน

ในปี 2549 มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการทั่วประเทศจำนวน 61 แห่ง 65 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 26,776 คน คิดเป็นร้อยละ 26.52 ของข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ เมื่อจำแนกข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นตามเขตพื้นที่พบว่า เป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 แห่ง 9 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 3,813 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 และเป็นข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในส่วนภูมิภาค จำนวน 53 แห่ง 56 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 22,963 คน คิดเป็นร้อยละ 86.89

ในจำนวนข้อพิพาทแรงงาน จำนวน 61 แห่ง 65 ครั้ง เป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จำนวน 60 แห่ง 64 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 25,954 คน คิดเป็นร้อยละ 98.36 ของข้อพิพาทที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ และข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จำนวน 1 แห่ง 1 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 822 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ของข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

เมื่อเปรียบเทียบการพิพาทแรงงานปี 2549 กับปี 2548 พบว่าจำนวนการพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นทั่วประเทศคิดเป็นร้อยละ 21.79 กล่าวคือ ในปี 2548 มีจำนวนการพิพาทแรงงานเกิดขึ้นจำนวน 78 แห่ง

ผลการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน พบว่าข้อพิพาทแรงงานสามารถยุติโดยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและไม่ก่อให้เกิดการนัดหยุดงานหรือปิดงาน จำนวน 56 แห่ง 60 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 24,747 คน คิดเป็นร้อยละ 91.80 ของข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

การนัดหยุดงานและการปิดงาน

การใช้สิทธินัดหยุดงานและปิดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พบว่า ในจำนวนข้อพิพาทแรงงาน 61 แห่ง 65 ครั้ง เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ และเป็นเหตุให้นำไปสู่การใช้สิทธินัดหยุดงาน ปิดงาน มีดังนี้

1. การใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานพบว่า มีการใช้สิทธินัดหยุดงานโดยฝ่ายลูกจ้าง จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.63 ของข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ มีลูกจ้างถูกนัดหยุดงาน จำนวน 300 คน มีจำนวนวันนัดหยุดงาน 29 วัน และก่อให้เกิดวันทำงานสูญเสียจากการปิดงาน จำนวน 8,700 วัน การใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้าง จำนวน 1 แห่ง เป็นการนัดหยุดงานของสถานประกอบการในจังหวัดระยอง จำนวน 1 แห่ง 1 ครั้ง คือ บริษัท เซ็นโกเบน ซีคิวริตี (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบกิจการผลิตกระดาษกระดาษถนอม

2. การใช้สิทธิปิดงานของนายจ้างอันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานพบว่า มีการใช้สิทธิปิดงานโดยฝ่ายนายจ้าง จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.26 ของข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ มีลูกจ้างที่ถูกปิดงาน จำนวน 664 คน มีจำนวนวันนัดหยุดงาน 48 วัน และก่อให้เกิดวันทำงานสูญเสียจากการปิดงาน จำนวน 6,348 วัน การใช้สิทธิปิดงานของนายจ้างจำนวน 2 แห่ง เป็นการนัดหยุดงานของสถานประกอบการในจังหวัดสระบุรี จำนวน 2 แห่ง คือ บริษัท พอร์ชเลน เฟ้นท์ติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบกิจการผลิตลายเซรามิค และบริษัท พูธุกาวา เมททัล (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบกิจการผลิตท่อทองแดงไร้ตะเข็บ

3. การใช้สิทธิปิดงานและนัดหยุดงานของนายจ้างและลูกจ้างพร้อมกัน จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.26 ของข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น มีลูกจ้างเกี่ยวข้องกับการปิดงานและนัดหยุดงาน จำนวน 1,065 คน มีจำนวนวันปิดงานและนัดหยุดงาน 53 วัน และวันทำงานสูญเสีย จำนวน 4,355 วัน การใช้สิทธิปิดงานและนัดหยุดงาน จำนวน 2 แห่ง เกิดขึ้นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1 แห่ง คือ บริษัท นากาชิมา รับเบอร์ จำกัด ประกอบกิจการขึ้นส่วนพาด และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 แห่ง คือ บริษัท คอนทิแนน ทอลปิโตรเคมี (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบกิจการผลิตเคมีภัณฑ์

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในปี 2549 มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดจำนวน 7 เรื่อง 7 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 1,007 คน

เมื่อเปรียบเทียบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในช่วงปี 2549 พบว่า จำนวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.29 ของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กล่าวคือในปี 2548 มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจำนวน 6 เรื่อง 6 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 2,068 คน

สถานการณ์ข้อขัดแย้ง

สถานการณ์ข้อขัดแย้งปี 2549 มีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นในสถานประกอบการ จำนวน 52 แห่ง 52 ครั้ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้องจำนวน 22,610 คน เมื่อพิจารณาจำแนกข้อขัดแย้งตามเขตพื้นที่พบว่า เป็นข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในส่วนกลาง จำนวน 6 แห่ง 6 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 5,744 คน คิดเป็นร้อยละ 11.53 ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ และในส่วนภูมิภาค จำนวน 46 แห่ง 46 ครั้ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 16,866 คน คิดเป็นร้อยละ 88.47 ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

ในจำนวนข้อขัดแย้ง จำนวน 52 แห่ง 52 ครั้ง เมื่อพิจารณาจำแนกข้อขัดแย้งตามลักษณะประเภทกิจการพบว่า เป็นข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการกิจการภาคเอกชน จำนวน 52 แห่ง 52 ครั้ง คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 22,610 คน

เมื่อพิจารณาถึงผลการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น พบว่ายุติโดยการเจรจาตนเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และการดำเนินการไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 46 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 18,944 คน คิดเป็นร้อยละ 88.46 ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ และอยู่ระหว่างการดำเนินการ จำนวน 6 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 3,666 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ

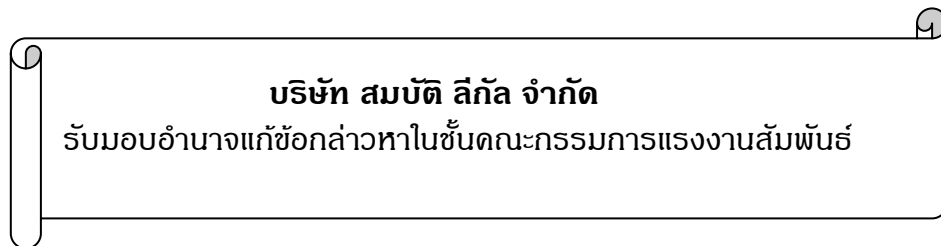
เมื่อเปรียบเทียบสถานการณ์ข้อขัดแย้งปี 2549 กับปี 2548 พบว่ามีข้อขัดแย้งลดลงจากปี 2548 คิดเป็นร้อยละ 63.12 กล่าวคือ ในปี 2548 มีการยื่นข้อขัดแย้ง จำนวน 141 แห่ง

สำหรับประเด็นปัญหาความขัดแย้ง หรือความไม่เข้าใจระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง พบว่าสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเกิดจาก

- | | | |
|------------------------|--------------|---------------------|
| - ค่าจ้าง | จำนวน 36 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 44.44 |
| - โบนัส | จำนวน 11 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 13.58 |
| - วินัยและการลงโทษ | จำนวน 6 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 7.40 |
| - ไม่พอใจฝ่ายบริหาร | จำนวน 5 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 6.18 |
| - สวัสดิการ | จำนวน 5 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 6.18 |
| - ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง | จำนวน 5 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 6.18 |
| - เงื่อนไขการจ้าง | จำนวน 4 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 4.93 |
| - วันและเวลาทำงาน | จำนวน 3 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 3.71 |
| - การโยกย้ายหน้าที่ | จำนวน 3 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 3.71 |
| - ค่าล่วงเวลา | จำนวน 1 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 1.23 |
| - ค่าครองชีพ | จำนวน 1 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 1.23 |
| - เบี้ยขยัน | จำนวน 1 ข้อ | คิดเป็นร้อยละ 1.23 |

การผลงาน

ในจำนวนข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งหมด 52 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 22,310 คน มีการผลงานอันเนื่องมาจากปัญหาความขัดแย้ง 7 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 3,679 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 ของข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ



อะไร...อยู่ในร่างพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่ ?

กระทรวงแรงงานและคณะกรรมการกฤษฎีกาต่างก็ยกร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่ ที่มีเนื้อหาแตกต่างจาก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2541 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ด้วยมุ่งหวังว่าจะเติมเต็มความสมบูรณ์และอุดช่องว่างที่มีปัญหาจากการใช้กฎหมายฉบับเดิมได้ดีกว่า ไม่ว่าจะร่างกฎหมายฉบับนี้จะออกมาในรูปแบบใด หากผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาไว้เสียเนิ่นๆ น่าจะเป็นประโยชน์มากกว่า ดังนั้น คณะผู้จัดทำวารสารกฎหมายแรงงาน สมบัติ ลีกุล จึงจะทยอยนำเนื้อหาเผยแพร่ให้ท่านทั้งหลายได้รับทราบนับแต่บัดนี้เป็นต้นไป

การเรียกและรับเงินประกันการทำงาน

ในร่างฯของกระทรวงแรงงานและของคณะกรรมการกฤษฎีกาต่างมีเนื้อหาเหมือนกัน คือ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน จากลูกจ้าง ข้อที่แตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันก็คือ กฎหมายปัจจุบันห้ามเฉพาะการเรียกหรือรับเงินประกันเท่านั้น แต่ไม่ห้ามที่นายจ้างจะเรียกหรือรับทรัพย์สินหรือบุคคลเป็นหลักประกันในการทำงาน ดังนั้น หากกฎหมายใหม่ประกาศใช้และยังคงเนื้อหาในส่วนนี้ไว้ การหักค่าจ้างเพื่อเก็บเป็นเงินประกัน การหาบุคคลมาค้ำประกันการทำงาน หรือการให้เพื่อนร่วมงานค้ำประกันการทำงานกันเองก็ไม่อาจทำได้อีกต่อไป ร่างกฎหมายเรื่องนี้ย่อมเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างที่จะมีพันธะในการทำงานน้อยลง แต่คงจะเพิ่มภาระให้นายจ้างที่ต้องคิดมากขึ้นว่า จะหามาตรการอย่างไรในการป้องกันความเสียหายจากการทำงานของลูกจ้างมาทดแทน

ข้อห้ามการเรียกหรือรับหลักประกันดังกล่าว มิได้ห้ามเด็ดขาดยังคงเปิดช่องให้สำหรับลูกจ้างที่ทำงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะงาน ประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศ การเปิดช่องให้นายจ้างเรียกหาประกันในการทำงานได้ เฉพาะงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือการรักษาทรัพย์สินนั้น ยังคงเป็นไปตามแนวทางของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ข้อแตกต่างที่จะเกิดขึ้นต่อไปน่าจะเป็นรายละเอียดที่รัฐมนตรี

เห็นสมควรว่า จะให้มีความเข้มข้นมากขึ้นน้อยเพียงใด โดยเฉพาะประเภทของหลักประกัน รัฐมนตรีอาจกำหนดให้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น ต่อไปหลักประกันอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดจึงไม่อาจใช้ได้ ขณะยังไม่มียรายละเอียดจนกว่ากฎหมายจะประกาศใช้ ต้องติดตามกันต่อไป

เรื่อง อุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน

การกำหนดอำนาจการลงโทษทางวินัยให้กับพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก่อนหรือไม่ ?

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงานที่ 6/2548 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง อุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน

ตามที่สหภาพแรงงาน ช. มีหนังสือลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2547 ยื่นอุทธรณ์การไม่รับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานให้กับนาย ก. และนาย น. กรณีผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ ในฐานะนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการมีคำสั่งตามหนังสือจังหวัดสมุทรปราการที่ สป 0024/16700 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2547

ประเด็นที่อุทธรณ์ว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแนวทางปฏิบัติ พ.ศ. 2541 ของบริษัท ช. จำกัด ฉบับวันที่ 19 สิงหาคม 2541 ไม่สามารถใช้อย่างบังคับได้ เนื่องจากเป็นระเบียบข้อบังคับที่ไม่เคยปฏิบัติต่อกันมาก่อนซึ่งยังไม่ได้ปิดประกาศใช้อย่างบังคับ และไม่ได้ทำความเข้าใจกับสหภาพแรงงานก่อน

ในประเด็นนี้ เห็นว่า ข้อ 1.1 ของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแนวทางปฏิบัติ ของบริษัท ช. จำกัด กำหนดไว้ว่า “พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา” หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้า ซึ่งมีอำนาจในการสั่งการ มอบหมายงาน ให้คำแนะนำ ควบคุมดูแลและหรือบังคับบัญชาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งของบริษัทฯ รวมทั้งมีอำนาจในกระบวนการจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ หรือการวินิจฉัยร้องทุกข์โดยปกติให้ถือตำแหน่ง โฟร์แมนหรือเทียบเท่าไปจนถึงตำแหน่งระดับต่ำกว่าผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย ดังนั้น การแก้ไขระเบียบข้อบังคับดังกล่าวของบริษัทฯจึงเป็นการบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งนายจ้างสามารถที่จะกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจและหน้าที่ ในตำแหน่งต่างๆ ของลูกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากฝ่ายลูกจ้างแต่อย่างใด และไม่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และบริษัทฯ ได้แจ้งระเบียบข้อบังคับดังกล่าวให้พนักงานรวมทั้งสหภาพแรงงาน ทราบแล้วเมื่อปี พ.ศ. 2542 (สหภาพแรงงาน ยอมรับในหนังสืออุทธรณ์)

สำหรับความในข้อ 8.4 ของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแนวทางปฏิบัติของบริษัท ช. จำกัด ที่กำหนด “โทษทางวินัย” ว่า พนักงานผู้กระทำผิดอันถือว่าเป็นการฝ่าฝืนวินัย จะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามลักษณะแห่งความผิด หรือความหนักเบาของการกระทำผิด รวมทั้งประวัติ ความประพฤติและเจตนาของผู้กระทำผิด การลงโทษจะเป็นไปตามข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ รวมกันก็ได้ ตามโทษ 4 สถาน ดังนี้ (1) ตักเตือนด้วยวาจา (บันทึกไว้เป็นหลักฐาน) หรือ (2) ตักเตือน เป็นหนังสือ หรือ (3) ตักเตือนเป็นหนังสือ และพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง (ไม่เกิน 7 วัน) หรือ (4) เลิก จ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษนั้น เห็นว่า เป็นการกำหนดอำนาจและหน้าที่ให้แก่ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในการลงโทษลูกจ้างที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาซึ่งกระทำผิดตามความ หนักเบาแห่งการกระทำผิดวินัย จึงไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากฝ่ายลูกจ้างแต่อย่างใด และ ไม่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และบริษัทฯ ก็ได้แจ้งระเบียบข้อบังคับดังกล่าวให้ลูกจ้างรวมทั้งสหภาพแรงงานฯ ทราบแล้ว

การที่บริษัทฯ แก้ไขระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ ตามที่กล่าวข้างต้นจึงเป็นการแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและเป็นคุณต่อลูกจ้างและแจ้งให้สหภาพแรงงานทราบแล้ว ซึ่งเป็นไป ตามมาตรา 108 และมาตรา 110 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยบริษัท มี เจตนาและยืนยันที่จะใช้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ฉบับลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541 ดังนั้น ระเบียบข้อบังคับบริษัท ช. จำกัด ฉบับลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541 จึงสามารถบังคับใช้ได้ตามเหตุผล ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น คำอุทธรณ์ของสหภาพแรงงานในประเด็นนี้จึงฟังไม่ขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 จึงวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ สหภาพแรงงาน ช. เสีย

กล่าวโดยสรุป

การแก้ไขหรือกำหนดอำนาจของพนักงานระดับบังคับบัญชาถือเป็นอำนาจบริหารของ นายจ้างที่สามารถกำหนดได้โดยมีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจาก ลูกจ้างก่อนแต่อย่างใด

ผู้ถูกล่ามำหาเลิกจ้างผู้ถูกล่ามำหาเนื่องจากสาเหตุใดนั้น ผู้ถูกล่ามำหาอ้างว่า ผู้ถูกล่ามำหาเลิกจ้างผู้ถูกล่ามำหาเนื่องจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการเป็นคณะกรรมการของคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานกิจการโรงแรมแห่งประเทศไทย และผู้ถูกล่ามำหาได้กระทำความผิดร้ายแรงที่ผู้ถูกล่ามำหาจะอ้างเป็นเหตุให้เลิกจ้างได้ แต่ผู้ถูกล่ามำหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาว่าผู้ถูกล่ามำหาปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและไม่สุภาพต่อผู้บังคับบัญชา รวมถึงการไม่ปฏิบัติตามระเบียบในการทำงานและคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาอันเป็นการกระทำที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2547 เป็นต้นไป ทั้งนี้ มิได้เลิกจ้างเนื่องจากผู้ถูกล่ามำหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นคณะกรรมการของสหภาพแรงงานแต่อย่างใด

ผู้ถูกล่ามำหาชี้แจงว่า ตลอดระยะเวลาการทำงานผู้ถูกล่ามำหาประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหลายครั้ง อาทิ การมาทำงานสาย การรับประทานอาหารเช้า การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเวลาทำงาน อาหารสดไม่ได้มาตรฐาน เป็นต้น จนถูกตักเตือนด้วยวาจา รวม 2 ครั้ง โดยเฉพาะเรื่องการมาทำงาน นาย ร. ได้ตกลงกับผู้ถูกล่ามำหา เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2547 ให้ผู้ถูกล่ามำหาเริ่มงานเวลา 09.00 น. เพื่อที่จะได้เข้ามาตรวจสอบและรับสินค้าอาหารสดที่ร้านค้านำมาส่ง วันที่ 18 ตุลาคม 2547 ผู้ถูกล่ามำหาทำงานเวลา 09.09 น. ต้องใช้เวลาเปลี่ยนชุดทำงานอีกประมาณ 10 นาที จึงจะเริ่มปฏิบัติงานได้ นาย ร. ผู้บังคับบัญชาจึงเรียกผู้ถูกล่ามำหาว่ากล่าวตักเตือน ผู้ถูกล่ามำหาไม่พอใจและเกิดการโต้เถียงกัน จากนั้นนาย ร. จึงพาผู้ถูกล่ามำหาไปพบผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง ที่เกิดขึ้น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงตำหนิผู้ถูกล่ามำหาเกี่ยวกับการใช้วาจาไม่เหมาะสม นาย ร. ผู้บังคับบัญชานางสาว ก. และนาย ค. ผู้จัดการทั่วไป ได้พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นว่า ผู้ถูกล่ามำหาบกร่องต่อหน้าที่ กรณีเนื้อและอาหารทะเลไม่สดเท่าที่ควร การปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน มาทำงานสาย มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมและก้าวร้าวผู้บังคับบัญชา อันเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้และเป็นความผิดร้ายแรง จึงเลิกจ้างผู้ถูกล่ามำหาตั้งแต่วันที่ 20 ตุลาคม 2547 โดยเสนอค่าชดเชยให้ผู้ถูกล่ามำหาด้วย

คณะกรรมการเห็นว่า ผู้ถูกล่ามำหาใช้วาจาไม่เหมาะสม แสดงกิริยาวาจาไม่เคารพและเชือดฝิ่งผู้บังคับบัญชา มีความเห็นขัดแย้งต่อผู้บังคับบัญชาโดยตลอด มีอาจทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นได้ ซึ่งผู้ถูกล่ามำหาจึงได้เลิกจ้างผู้ถูกล่ามำหาในที่สุด จากข้อเท็จจริงและการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นคณะกรรมการจึงเชื่อว่า ผู้ถูกล่ามำหาได้เลิกจ้างผู้ถูกล่ามำหาเนื่องจากผู้ถูกล่ามำหาใช้วาจา ไม่เหมาะสมและแสดงกิริยามารยาทไม่สุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกล่ามำหาจึงฟังขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 41(4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท ส. จำกัด โดยนาย ร. กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกล่าวหา เลิกจ้างนาย ม. ผู้ถูกล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องของผู้ถูกล่าวหา

หมายเหตุ

ความประพฤติในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น การแสดงกริยาวาจไม่เหมาะสมกับ ผู้บังคับบัญชาอาจถูกนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างได้ โดยทั่วไปไม่ถือเป็นเหตุร้ายแรง การเลิกจ้างด้วยเหตุ เหล่านี้ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง เหตุเลิกจ้างที่ดูจะไม่ร้ายแรงอย่างนี้กับข้อหาเลิกจ้าง เนื่องจากเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างแล้ว ดูท่าทางนายจ้างจะเสียเปรียบไม่น้อย แต่เรื่องนี้ นายจ้างทำให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เชื่อว่า การเลิกจ้างเกิดจากความประพฤติผิดเล็กน้อย ของลูกจ้าง นายจ้างจึงชนะคดี การเลิกจ้างก็มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมได้เช่นกัน แต่จะทำ อย่างไรให้คณะกรรมการเชื่อข้ออ้างของนายจ้าง เรื่องนี้เดาใจคณะกรรมการได้ยากพอสมควร เพราะ ในคำวินิจฉัยมักมีได้บอกเหตุผลไว้ ว่า เพราะเหตุใดคณะกรรมการจึงเชื่อเช่นนั้น ?

สมบัติ ลีวัล

บริษัท สมบัติ ลีวัล จำกัด
รับว่าความในศาลแรงงานทั่วประเทศ

เรื่อง การละทิ้งหน้าที่ กับ การฝ่าฝืนระเบียบการลา

การละทิ้งหน้าที่ กับ การฝ่าฝืนระเบียบการลา ในความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เหมือนและต่างกันอย่างไร ?

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 232-233/2548 ลงวันที่ 29 กันยายน 2548

เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2548 นาย ส. กับพวก ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัท ฟ. จำกัด ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางและถูกเลิกจ้างในระหว่างคำวินิจฉัยมีผลใช้บังคับเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเป็นเงิน 840,000 บาท และ 212,000 บาท ตามลำดับ

การเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121(1)(2) และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่นั้น

ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่า ผู้กล่าวหาที่ 1 ได้ขาดงานตั้งแต่เดือนมกราคม 2548 ถึง เดือนเมษายน 2548 จำนวน 41 วัน และผู้ถูกกล่าวหาได้ตกเดือนเป็นหนังสือและภาคทัณฑ์แล้ว เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2548 แต่ผู้กล่าวหาได้ขาดงานในเดือนพฤษภาคม 2548 อีก 6 วัน จึงได้เลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน 2548 เป็นต้นไป ส่วนผู้กล่าวหาที่ 2 ได้ขาดงานในเดือนมีนาคม 2548 จำนวน 3 วัน และบริษัทได้ตกเดือนเป็นหนังสือและภาคทัณฑ์แล้วเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2548 แต่ผู้กล่าวหาที่ 2 ก็ยังขาดงานในเดือนพฤษภาคม 2548 อีก 1 วัน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 27 กรกฎาคม 2548 เป็นต้นไป การกระทำของผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นการกระทำความผิดซ้ำคำเตือน ผู้กล่าวหามิได้ปฏิเสธการขาดงานตามที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ทราบ และยินยอมให้ผู้ถูกกล่าวหาตัดเงินเดือนในวันขาดงานดังกล่าว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาประกาศของผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ 20 เมษายน 2548 วันที่ 24 พฤษภาคม 2548 วันที่ 9 มิถุนายน 2548 และวันที่ 7 กรกฎาคม 2548 แล้วเห็นว่า ประกาศดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาประกาศแจ้งให้ลูกจ้างที่ขาดงานทราบเป็นการทั่วไป โดยมีเจตนาจะตัดค่าจ้างหรือเงินเดือนในวันที่ลูกจ้างขาดงานเป็นสำคัญ มิได้เป็นการแจ้งต่อลูกจ้างผู้หนึ่งผู้ใดเป็นการเฉพาะเจาะจงประกอบกับข้อความในประกาศของผู้ถูกกล่าวหาที่ระบุจำนวนวันที่ลูกจ้าง

ขาดงานและระบุจำนวนเงินที่ต้องถูกตัด ประกาศดังกล่าวย่อมมีลักษณะเป็นการตำหนิการทำงาน หรือความรับผิดชอบของลูกจ้าง มิได้มีข้อความกล่าวถึงการกระทำของผู้กล่าวหาเข้าลักษณะเป็น การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร ทั้งนี้ตามนัยคำพิพากษาฎีกาที่ 1120/2544 อนึ่ง ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 5. ว่าการหยุดงานโดยฝ่าฝืน ระเบียบการลา ถือว่า “ขาดงาน” การขาดงานจึงมิใช่การปฏิบัติที่ฝ่าฝืนระเบียบการลา แต่เป็น “ผล” ที่เกิดจากการฝ่าฝืนระเบียบ ดังนั้นประกาศดังกล่าวจึงไม่มีสภาพเป็นหนังสือเตือนตามความหมาย ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (3) ยิ่งกว่านั้นการขาดงานนอกจากจะ ไม่ถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว ผู้ถูกกล่าวหา ยังมีอำนาจมาเป็นเหตุ แห่งการเตือนเป็นหนังสือผู้กล่าวหาได้ เนื่องจากการขาดงานมีความหมายเช่นเดียวกับการละทิ้ง หน้าที่ ในกรณีผู้กล่าวหาละทิ้งหน้าที่ ผู้ถูกกล่าวหาจึงต้องปรับใช้ตามนัยมาตรา 123(4) ผู้ถูก กล่าวหาจะปรับใช้ตามบทบัญญัติมาตรา 123(3) หาได้ไม่ หากสามารถนำเอากรณีการขาดงานมา ปรับใช้ตามนัยมาตรา 123 (3) แล้ว สภาพการใช้บังคับตามมาตรา 123(4) จะไม่มีสภาพใช้บังคับได้ อันมิใช่ความมุ่งหมายของกฎหมาย ด้วยเหตุผลดังที่ได้พิจารณาแล้วข้างต้น จึงเห็นว่าคำชี้แจงแก้ข้อ กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจรับฟังได้ ดังนั้น ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงไม่ต้องด้วยความผิดตามมาตรา 123 (1) ถึง(5) การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 41(4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท พ. จำกัด เลิกจ้างนาย ส. และนาย พ. ผู้ กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และเป็นการ กระทำอันไม่เป็นธรรมจึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายดังนี้

จ่ายให้แก่ นาย ส. ผู้กล่าวหาที่ 1 เป็นเงิน 84,000 บาท จ่ายให้แก่ นาย พ. ผู้กล่าวหาที่ 2 เป็น เงิน 105,150 บาท ทั้งนี้ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติภายใน 10 วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง

หมายเหตุ

การขาดงานในภาษางานบุคคลกับการละทิ้งหน้าที่ในภาษากฎหมายนั้นมีความหมาย เหมือนกัน การขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ก็คือ การผิดสัญญาจ้างแรงงานนั่นเอง เนื่องจากการจ้าง แรงงานนั้นลูกจ้างมีหน้าที่ต้องมาทำงานให้นายจ้าง หากจะไม่มาก็ต้องลาตามระเบียบเมื่อได้รับ อนุญาตแล้วหยุดงานไปย่อมมิใช่การละทิ้งหน้าที่หรือมิใช่การผิดสัญญาจ้าง การที่ลูกจ้างไม่มา ทำงานโดยไม่ลาตามระเบียบย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่และเป็นการผิดสัญญาจ้างโดยตรง หาก

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ลูกจ้างหยุดงานไปโดยไม่ลา แม้การหยุดงานนั้นจะมีเหตุอันสมควรก็ตาม นายจ้างย่อมลงโทษฐานฝ่าฝืนระเบียบการลาได้ กลับกัน หากลูกจ้างหยุดงานไปโดยไม่ลา และการหยุดงานนั้นไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างย่อมลงโทษฐานละทิ้งหน้าที่ได้เช่นกัน การละทิ้งหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นผลจากการฝ่าฝืนระเบียบการลาตามที่คณะกรรมการวินิจฉัยหรือไม่ก็ตาม การละทิ้งหน้าที่กับการฝ่าฝืนระเบียบการลาก็ยังเป็นของคู่กันอยู่ตลอดเวลา หากไม่สามารถนำการละทิ้งหน้าที่มาเป็นเหตุลงโทษทางวินัยในข้อหาฝ่าฝืนระเบียบการลาได้คงเป็นเรื่องแปลกแต่จริงเป็นแน่แท้ และการนำเหตุละทิ้งหน้าที่มาลงโทษฐานฝ่าฝืนระเบียบการลาจะเป็นการทำให้มาตรา 123 (4) ไม่มีผลบังคับใช้ยิ่งแปลกใหญ่ เรื่องนี้ฝากให้ท่านผู้อ่านไปคิดเป็นการบ้านในวันหยุดสงกรานต์นี้ก็แล้วกัน

สมบัติ ลีกุล

บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด

ที่ปรึกษากฎหมายแรงงาน ภายใต้การกำกับของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่าจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

* โดย นิติบริกรแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้นิยามความหมายของ “ค่าจ้าง” หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งกฎหมายมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 นิยามความหมายดังกล่าวบางส่วนเปลี่ยนไปจากกฎหมายฉบับเดิมคือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 2 ให้ความหมายของ “ค่าจ้าง” ว่าเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไรและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ดังนั้น หากถือตามความหมายเดิมเงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานที่จ่ายประจำจำนวนแน่นอนทุกเดือนไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตามศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้าง เช่น เงินค่าน้ำมันรถ และค่าอาหาร, เงินค่าครองชีพ, เงินค่าเบี้ยเลี้ยงรับรอง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4569/253, 887/2527, 3173/2528, 2638/2535, 1292/2540) ส่วนเงินที่จ่ายในลักษณะที่แตกต่างจากหลักดังกล่าวไม่ถือเป็นค่าจ้าง แต่เป็นสวัสดิการ เช่น เงินค่ารถที่จ่ายให้เฉพาะวันที่ลูกจ้างมาทำงาน, ค่าภาษีเงินได้, ค่ารถประจำตำแหน่ง, โบนัสพิเศษเฉลี่ยรายปี, ค่าจอดรถ, ค่าอาหารและค่ารถโครมาทำงานก็ได้ ไม่มาทำงาน ไม่จ่าย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3802/2527, 2121/2529, 4569/2531)

ความสำคัญของการพิจารณาว่าเงินประเภทใดเป็น “ค่าจ้าง” นั้นย่อมมีผลในทางกฎหมายหลายประการ เช่น มีผลต่อการเรียกดอกเบี้ย , เงินเพิ่ม , การคำนวณค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า , ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย, อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, การใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน, อายุความการใช้สิทธิเรียกร้อง, ความรับผิดชอบในทางอาญาของนายจ้าง, การคำนวณเงินสมทบกองทุนประกันสังคม เป็นต้น

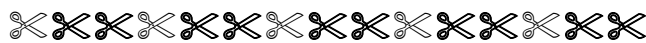
ปัจจุบันนอกจากนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง โดยจ่ายประจำแน่นอนจำนวนหนึ่งแล้วซึ่งบางครั้งอาจเรียกว่าเป็น “เงินค่าจ้างพื้นฐาน” หรือ “เงินเดือนประจำ” นายจ้างอาจจะจ่ายเงินประเภทอื่นให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงกันตั้งแต่แรกหรือตกลงกันไม่ชัดเจนว่า

เงินดังกล่าวเป็นค่าจ้าง เช่น ค่าคอมมิชชั่น, เงินประจำตำแหน่ง, ค่ารถ, ค่ากะ, ค่าครองชีพ, ค่าน้ำมันรถ เป็นต้น จึงทำให้เกิดเป็นประเด็นปัญหาว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้ดังกล่าวเป็นค่าจ้างหรือไม่ โดยเฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างลาออกหรือนายจ้างเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างมักจะมาเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวย้อนหลัง หรือให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลา, ค่าชดเชย, สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยคำนวณจากฐานของเงินค่าจ้างพื้นฐานหรือเงินเดือนประจำรวมกับเงินประเภทอื่นดังกล่าวมา จึงทำให้ต้องพิจารณาในเบื้องต้นว่า “เงินประเภทอื่น” ดังกล่าว เป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ เนื่องจากมีผลต่อการใช้สิทธิเรียกร้องเงินอื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าชดเชย, ดอกเบี้ย, สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น ในส่วนนี้อาจแยกพิจารณาได้ 2 กรณี คือกรณีที่ตกลงจ้างก่อนวันที่ 19 สิงหาคม 2541 หากเงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานโดยจ่ายประจำแน่นอนทุกเดือนไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม หากยังจ่ายตลอดมาโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงการจ่าย เงินที่นายจ้างจ่ายน่าจะตั้งถือว่าเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และตามนัยคำพิพากษาฎีกาข้างต้น อีกกรณีหนึ่งคือกรณีตกลงจ้างกันหลังจากวันที่ 19 สิงหาคม 2541 การพิจารณาว่าเงินประเภทใดเป็นค่าจ้างต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ดังที่กล่าวมา ซึ่งเงินที่ศาลเคยวินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมายฉบับเดิมอาจจะไม่เป็นค่าจ้างตามกฎหมายฉบับปัจจุบันก็ได้

สำหรับเงินประเภทอื่นที่ศาลวินิจฉัยว่าไม่เป็นเงินค่าจ้างตามกฎหมายปัจจุบัน เช่น เงินที่ได้จากการตรวจรักษาคนไข้รับจากคนไข้ คำพิพากษาฎีกาที่ 1694/2544, เบี้ยขยันจ่ายให้ได้ ต้องไม่ขาดไม่ลา แยกต่างหากจากค่าจ้างปกติ คำพิพากษาฎีกาที่ 9313-9976/2547, ค่าเช่าบ้าน คำพิพากษาฎีกาที่ 9096/2546 ค่าตอบแทนการติดตามหนี้สิน คำพิพากษาฎีกาที่ 1551/2547 ค่าน้ำมันรถ และค่าโทรศัพท์มือถือที่เบิกเดือนละ 45,000 บาท คำพิพากษาฎีกาที่ 1741/2547, 364/2548, เงินจูงใจเพื่อให้ทำยอดขายเพิ่มขึ้น คำพิพากษาฎีกาที่ 2246/2548, ค่าบริการนายจ้าง เรียกเก็บจากลูกค้า คำพิพากษาฎีกาที่ 5738 – 5742/2548, ค่าที่พักและอาหาร คำพิพากษาฎีกาที่ 8681/2548 เป็นต้น

ส่วนกรณีที่ศาลวินิจฉัยว่าเป็นเงินค่าจ้าง เช่น ค่าคอมมิชชั่นหรือค่าตอบแทนการขาย คำพิพากษาฎีกาที่ 3759/2546 และที่ 3758/2547 เงินค่าเที่ยว คำพิพากษาฎีกาที่ 5394-5404/2547 ค่าคอมมิชชั่นคำนวณจากยอดค่าโฆษณา คำพิพากษาฎีกาที่ 8758/2547, เงินประจำตำแหน่ง ค่ารถและค่ารับรองจ่ายให้ลูกจ้างรวมเดือนละ 25,000 บาท และไม่เป็นสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลือ คำพิพากษาฎีกาที่ 5027/2548 เป็นต้น

จากคำพิพากษาดังกล่าวอาจสรุปลักษณะของค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่า ต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยเจตนาจ่ายเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับเวลาการทำงานปกติ โดยตกลงอาจจ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ไม่ว่าจะเรียกชื่อเป็น อย่างไร ก็ตาม แต่ถ้าเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงาน อันเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของลูกจ้างหรือจ่ายเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานอันเป็นสวัสดิการในการทำงาน และนายจ้างไม่มีเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้าง(และเพื่อจะได้ไม่ต้องนำมาคำนวณในการจ่ายเงินอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย แม้เงินที่จ่ายจะจ่ายประจำทุกเดือน มีจำนวนแน่นอนและไม่มีเงื่อนไขการจ่าย เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างก็ไม่ใช่ค่าจ้าง ฉะนั้น นายจ้างและลูกจ้างควรตกลงให้ชัดเจนว่าเงินประเภทใดเป็นค่าจ้างหรือไม่เป็นค่าจ้าง เพื่อจะได้ ไม่ต้องมาเสียเวลาตีความกันในภายหลัง



บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด

ที่ปรึกษาการเจรจาข้อเรียกร้อง
วิเคราะห์ข้อเรียกร้อง/เตรียมแผนรับการหยุดงาน

เรื่อง ไม่จ่ายค่าจ้าง กับ คดีอาญา

นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้าง หากถูกฟ้องให้รับผิดชอบในคดีอาญา จะถึงขั้นที่ศาลจะลงโทษจำคุกเสียหรือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะถึงขั้นไม่รอลงอาญาจะเป็นไปได้หรือไม่ ?

คำพิพากษาศาลจังหวัดนครราชสีมา

คดีแดงที่ 863/2549

คดีอาญา

เรื่อง ความผิดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

โจทก์ฟ้องว่า บริษัท ข. จำกัด จำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายประเภทบริษัทจำกัด ประกอบการรับจ้างเหมารักษาความปลอดภัยทรัพย์สิน อาคารสถานที่ บุคคล และเอกสารของ หน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชนทั่วราชอาณาจักร โดยมีนาย ส. จำเลยที่ 2 เป็นกรรมการผู้มี อำนาจลงลายมือชื่อพร้อมประทับตราสำคัญของบริษัทผู้ผูกพันบริษัทฯ จำเลยทั้งสองร่วมกันกระทำ ความผิดต่อกฎหมายหลายกรรมต่างกัน กล่าวคือ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2548 เวลากลางวัน ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2548 เวลากลางวันต่อเนื่องตลอดมา จำเลยทั้งสองซึ่งเป็นนายจ้างประกอบกิจการ รับจ้างเหมารักษาความปลอดภัยได้ว่าจ้าง นาย ท. ผู้เสียหายที่ 1 กับพวกรวม 13 คน ไว้เป็นลูกจ้าง รายวัน ตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยให้ไปปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยประจำ หน่วยงานที่ บริษัท ค. จำกัด และจำเลยทั้งสองตกลงจ่ายค่าจ้างแก่ผู้เสียหายทั้ง 13 คน ในอัตรา ค่าจ้างวันละ 210 บาท ถึง 230 บาท โดยตกลงจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 5 ของเดือน และเมื่อครบกำหนด จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้เสียหายทั้ง 13 คน จำเลยทั้งสองไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้เสียหายทั้ง 13 คน รวมเป็น เงิน 203,615 บาท อันเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย และเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2548 เวลากลางวัน พนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งเป็นหนังสือแจ้งให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้เสียหายทั้ง 13 คน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 203,615 บาท จำเลยทั้งสองรับทราบคำสั่งโดยชอบแล้ว เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2548 จำเลยทั้งสองได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน โดยจำเลยทั้งสองไม่จ่าย ค่าจ้างดังกล่าวให้แก่ผู้เสียหายทั้ง 13 คน ลูกจ้าง ภายในกำหนดเวลา 15 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง หรือถือว่าได้ทราบคำสั่งเจ้าพนักงาน และได้ไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง อันเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย

พิพากษาว่า จำเลยทั้งสองมีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 70, 124 วรรคสาม, 144 วรรคหนึ่ง. 151 วรรคสอง ประกอบกับประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 83 การ

กระทำของจำเลยทั้งสองเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ลงโทษทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไป ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ฐานเป็นนายจ้างฝ่าฝืนไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อถึง กำหนดจ่าย ปรับจำเลยที่ 1 เป็นเงิน 50,000 บาท และจำคุกจำเลยที่ 2 มีกำหนด 6 เดือน ฐานไม่ ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ปรับจำเลยที่ 1 เป็น เงินจำนวน 20,000 บาท และจำคุกจำเลยที่ 2 มีกำหนด 1 ปี รวม 2 กระทง ปรับจำเลยที่ 1 เป็นเงิน 70,000 บาท และจำคุกจำเลยที่ 2 มีกำหนด 1 ปี 6 เดือน จำเลยทั้งสองให้การรับสารภาพ เป็น ประโยชน์แก่การพิจารณา มีเหตุบรรเทาโทษ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78 ลดโทษให้กึ่ง หนึ่ง คงปรับจำเลยที่ 1 เป็นเงิน 35,000 บาท และจำคุกจำเลยที่ 2 มีกำหนด 9 เดือน พิเคราะห์ รายงานการสืบเสาะพินิจจำเลยที่ 2 แล้วเห็นว่าจำเลยที่ 2 มีพฤติการณ์เป็นนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ ลูกจ้างตามกำหนดเวลาหลายครั้งหลายหน และผู้เสียหายทั้งสิบสามรายยังไม่ได้รับเงินชดใช้ ค่าแรงงาน จึงไม่มีเหตุรอกการลงโทษจำเลยที่ 2 สำหรับจำเลยที่ 1 หากไม่ชำระค่าปรับให้จัดการตาม ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29

หมายเหตุ

คดีนี้นอกจากนายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างแล้ว เมื่อพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่ง ให้จ่ายก็ยังมีข้อสงสัยอีก ในชั้นพิพากษาคดีของศาลก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า เพราะเหตุใดนายจ้างจึง ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่มีเงิน กำลังเดือนร้อนเรื่องการเงินหรือเพราะเหตุใด ? ซึ่งข้อเท็จจริงเหล่านี้จะบอก ได้ว่า นายจ้างมีเจตนากระทำความผิดอาญาหรือไม่ เมื่อไม่มีข้อเท็จจริงใดๆเลย ประกอบกับนายจ้าง สารภาพว่ากระทำผิดจริงก็เป็นอันถือได้ว่า นายจ้างมีเจตนาไม่จ่ายค่าจ้าง ก็เลยครบองค์ประกอบ ความผิดในคดีอาญา ศาลก็ต้องพิพากษาให้นายจ้างรับโทษจำคุกอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ประกอบ กับขณะศาลพิพากษานายจ้างก็ยังไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอีก ก็เลยไม่มีเหตุอันควรปราณี จึงไม่มีการ รอลงอาญา เห็นท่าจะติดคุกจริงๆเสียแล้วคราวนี้ ?

สมบัติ ลีกำล

เรื่อง ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกค้า

ตรวจค้นตัวลูกค้าเพื่อหาทองของนายจ้างที่หายด้วยวิธีถอดเสื้อผ้าเหลือแต่ชุดชั้นใน ชอบหรือไม่ ?

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5296-97/2548

การที่จำเลยเพียงมีความสงสัยว่าลูกค้ากลุ่มที่จำเลยตรวจค้นดังกล่าวน่าจะยกยอกเอาทองของจำเลยไปเพียงเพราะเศษทองในแผนกที่ลูกค้าทำอยู่มีความสูญเสียมากกว่าปกติที่ควรจะเป็นเท่านั้น จำเลยย่อมไม่มีความชอบธรรมเพียงพอที่จะค้นตัวด้วยวิธีให้ลูกค้าถอดเสื้อผ้าออกเหลือแต่ชุดชั้นใน อันเป็นการคุกคามต่อสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลของลูกค้าได้ เป็นการกระทำที่เกินสมควรกว่าที่สุจริตชนจะพึงยอมรับได้ โจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นหัวหน้างานที่พนักงานในบังคับบัญชาถูกกระทำเช่นนี้ย่อมมีความชอบธรรมที่จะไปร้องขอต่อเจ้าหน้าที่แรงงานเพื่อให้จำเลยเลิกการกระทำเช่นนี้ได้ การที่โจทก์ทั้งสองทิ้งงานไปเพื่อแจ้งต่อเจ้าหน้าที่แรงงานจึงมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบคำสั่งของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง

.....

โจทก์ทั้งสองสำนวนฟ้องจำเลยเป็นใจความว่า จำเลยได้มีหนังสือบอกกล่าวเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ทั้งสอง

จำเลยให้การว่า เหตุที่ไม่จ่ายค่าชดเชยเนื่องจากโจทก์ทั้งสองเป็นผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกับพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาของโจทก์ทั้งสองอีกประมาณ 100 คน หยุดงานหรือละทิ้งหน้าที่ไปโดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ศาลแรงงานกลาง พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งสอง ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยกเสีย

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจจำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริง ว่า จำเลยเป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ผลิตเครื่องประดับ อัญมณีเพื่อการส่งออกและขาย ภายในประเทศ โจทก์ทั้งสองเป็นลูกจ้างของจำเลย โจทก์ที่ 1 มีตำแหน่งผู้จัดการสายการผลิต

โจทก์ที่ 2 เป็นหัวหน้าแผนกช่างทอง เป็นผู้ใต้บังคับของโจทก์ที่ 1 ปกติเมื่อลูกจ้างของจำเลยจะออกจากที่ทำงานจะต้องมีการตรวจค้น วันที่ 22 เมษายน 2546 ขณะที่ลูกจ้างจะออกจากที่ทำงาน จำเลย ได้ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยและตำรวจร่วมกันตรวจค้นตัวลูกจ้างชาย 3 คน และลูกจ้างหญิง 1 คน โดยการให้ลูกจ้างชายถอดเสื้อผ้าออกเหลือแต่กางเกงใน และนำมือล้วงเข้าไปในขอบ กางเกงในเพื่อตรวจค้นหาทรัพย์สิน คือ เศษทองที่ใช้ในการผลิตงาน ส่วนลูกจ้างหญิงได้ให้ลูกจ้าง ถอดเสื้อผ้าออกคงเหลือเฉพาะเสื้อชั้นใน และกางเกงใน และให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง ทำการปลดตะขอสื่อชั้นในของลูกจ้างข้างหลังออกเพื่อให้เขย่าดูว่ามีของซุกซ่อนอยู่ในเต้าทรงของ ยกทรงของลูกจ้างหญิงหรือไม่ และให้ลูกจ้างหญิงนำเสื้อมาปิดบังส่วนช่วงล่างและให้ถอดกางเกงใน ออกและยื่นถ่างขาออกเพื่อสำรวจดูว่ามีเศษทองที่ใช้ในการผลิตงานซุกซ่อนอยู่หรือไม่ และในวันที่ 23 เมษายน 2546 ในช่วงเช้าผู้บริหารได้ทำการตรวจค้นห้องช่างทอง 1 ซึ่งโจทก์ที่ 1 และโจทก์ที่ 2 เป็นผู้รับผิดชอบอยู่ โดยตรวจค้นตามโต๊ะของพนักงานทั้งหมดเพื่อค้นหาเศษทองที่ใช้ในการผลิตงาน การตรวจค้นตัวลูกจ้างไม่พบเศษทอง และการตรวจค้นห้องช่างทอง 1 ไม่พบเศษทองที่หายไปตามที่ นายจ้างสงสัย ในวันที่ 24 เมษายน 2546 โจทก์ทั้งสองกับลูกจ้างของจำเลยจำนวนหนึ่งได้หยุดงาน และโจทก์ทั้งสองกับลูกจ้างกลุ่มหนึ่งได้พบเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวกับการกระทำ ของจำเลยโดยไม่ได้ยื่นใบลาให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย ในวันที่ 25 เมษายน 2546 โจทก์ทั้งสองได้เข้าทำงานตามปกติ ผู้บริหารฝ่ายนายจ้างได้เรียกโจทก์ทั้งสองเข้าพบเพื่อทำการ สอบสวนเกี่ยวกับสาเหตุที่โจทก์ทั้งสองกับลูกจ้างจำนวนหนึ่งหยุดงานและจำเลยได้สอบถามคำโจทก์ ทั้งสองไว้ถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการหยุดงานดังกล่าว หลังจากนั้นจำเลยได้มีคำสั่งหยุดงาน โจทก์ทั้งสองโดยจ่ายค่าจ้างให้ตามเอกสารหมาย ๑.5 ๑.7 และ ๑. 8 ต่อมาจำเลยได้เรียกโจทก์ทั้งสอง เข้ารายงานตัว และได้มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง โดยแจ้งว่าโจทก์ทั้งสองร่วมกับพนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาละทิ้งหน้าที่ไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเตรียมการล่วงหน้าเพื่อประท้วง ผู้บริหารของจำเลยทั้งที่จำเลยได้มีคำสั่งห้ามไว้แล้ว การกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของจำเลยอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม เป็นกรณี ร้ายแรงและเป็นการจงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย และเป็นการประพฤติตนไม่สมแก่การ ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ตามเอกสารหมาย ๑. 1และ ๑.18 มี ปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า โจทก์ทั้งสองละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นการ ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง เป็นการจงใจ

ทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย และเป็นการประทุพติตนไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตหรือไม่ เห็นว่า เหตุที่โจทก์ทั้งสองละทิ้งหน้าที่ไปแจ้งต่อเจ้าหน้าที่แรงงานด้วยสาเหตุที่จำเลยทำการตรวจค้นลูกจ้างของจำเลยดังกล่าวแล้ว การที่จำเลยทำการตรวจค้นตัวลูกจ้างในลักษณะดังกล่าวเป็นการตรวจค้นนอกเหนือระเบียบข้อบังคับหรือประกาศเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ที่ไม่เคยมีธรรมเนียมปฏิบัติมาก่อนว่า นายจ้างสามารถทำการตรวจค้นตัวลูกจ้างเช่นนี้ได้ และในกิจการที่มีลักษณะเดียวกับจำเลยก็ไม่เคยมีปรากฏว่ามีการปฏิบัติการตรวจค้นตัวลูกจ้างเช่นเดียวกับที่จำเลยกระทำ การที่จำเลยเพียงมีความสงสัยว่าลูกจ้างกลุ่มที่จำเลยตรวจค้นดังกล่าวน่าจะยกยอกเอาทองของจำเลยไปเพียงเพราะเศษทองในแผนกที่ลูกจ้างทำอยู่มีความสูญเสียมากกว่าปกติที่ควรจะเป็นเท่านั้น จำเลยย่อมไม่มีความชอบธรรมเพียงพอที่จะกระทำการดังกล่าวอันเป็นการกระทำที่มีลักษณะเป็นการคุกคามต่อสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลของลูกจ้างได้ เป็นการกระทำที่เกินสมควรกว่าที่สุจริตชนจะพึงยอมรับได้ โจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นหัวหน้างานที่พนักงานในบังคับบัญชาถูกกระทำเช่นนี้ย่อมมีความชอบธรรมที่จะไปร้องขอต่อเจ้าหน้าที่แรงงานเพื่อให้จำเลยเลิกการกระทำเช่นนี้ได้ ซึ่งก่อนที่โจทก์ทั้งสองจะไปร้องทุกข์ โจทก์ทั้งสองและลูกจ้างอื่นของจำเลยก็ได้ร้องขอต่อจำเลยในที่ประชุมแล้ว ขอให้จำเลยยุติการกระทำที่ไม่สมควรเช่นนี้ แต่จำเลยก็ไม่รับรองว่าจะไม่กระทำเช่นนั้นอีก ทั้งจำเลยได้ออกคำสั่งห้ามมิให้ลูกจ้างหยุดงาน การที่โจทก์ทั้งสองทิ้งงานไปเพื่อแจ้งต่อเจ้าหน้าที่แรงงานจึงมีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบคำสั่งของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง ไม่เป็นการจงใจทำให้จำเลยเสียหาย ทั้งไม่เป็น การประทุพติตนไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว อุทธรณ์ในปัญหานี้ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

หมายเหตุ

การปกป้องสิทธิของนายจ้างกับการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างบางครั้งก็หาเส้นแบ่ง ความพอดีไม่เจอ เลยไม่รู้ว่แค่ไหนเหมาะสม กรณีจึงต้องพิจารณาข้อเท็จจริงแต่ละกรณีไป คำพิพากษาฎีกาฉบับนี้เป็นตัวอย่างหนึ่งที่ใช้ศึกษาถึงการแบ่งเส้นความพอดีระหว่างการป้องกันสิทธิของนายจ้างกับการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามหากข้อเท็จจริงแตกต่างไปจากข้อเท็จจริงในคดีนี้ คำวินิจฉัยอาจเปลี่ยนไปได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามเสียนายจ้างทั้งหลายอย่าเพิ่งตกใจ

สมบัติ ลีกลิ่น

เรื่อง ละเมิด กับ การผิดสัญญาจ้างแรงงาน

- 1) ฟ้องว่าลูกจ้างทำละเมิด ในทางการที่จ้าง อายุความเท่าใด ?
- 2) ดอกเบี้ยในคดีละเมิดเริ่มเมื่อใด ?

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 360/2548

ฟ้องให้จำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างรับผิดชอบค่าเสียหายในมูลละเมิดจากการบกพร่องต่อหน้าที่เป็นการฟ้องให้รับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงานด้วย อายุความ 10 ปี

จำเลยทำละเมิดต่อโจทก์นับแต่วันที่ได้ออนเงินออกจากบัญชีไป ดอกเบี้ยในมูลละเมิดจึงต้องรับผิดชอบนับแต่วันทำละเมิด เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏชัดว่า จำเลยถอนเงินออกไปแต่ละครั้งเมื่อใด จำนวนเท่าใด จึงต้องคำนวณดอกเบี้ยจากการถอนเงินออกจากบัญชีครั้งสุดท้าย

.....

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อแรกว่า คดีของโจทก์สำหรับจำเลยที่ 2 ขาดอายุความหรือไม่ เห็นว่า โจทก์ฟ้องจำเลยที่ 2 ว่าบกพร่องต่อหน้าที่ในระหว่างทำงานให้โจทก์ที่ธนาคาร อ.สาขาหาดใหญ่ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ จึงต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายทางแพ่งร่วมกับจำเลยที่ 1 ให้แก่โจทก์ เป็นการฟ้องว่าจำเลยที่ 2 ได้ทำละเมิดต่อโจทก์ในขณะที่ทำงานตามสัญญาจ้างให้โจทก์อันเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานด้วย ซึ่งไม่มีกฎหมายกำหนดอายุความไว้โดยเฉพาะ จึงมีอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 193/30 คดีนี้โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ 2 บกพร่องต่อหน้าที่ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายระหว่างวันที่ 27 มกราคม 2536 ถึง 31 ตุลาคม 2537 และศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ทราบจำเลยที่ 2 จะต้องร่วมรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2539 โจทก์ฟ้องจำเลยที่ 2 ให้รับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2544 ซึ่งยังไม่พ้นกำหนด 10 ปี คดีของโจทก์ที่ฟ้องจำเลยที่ 2 จึงไม่ขาดอายุความ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าคดีของโจทก์ สำหรับจำเลยที่ 2 ขาดอายุความนั้น ไม่ต้องความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ข้อสุดท้าย จำเลยที่ 1 ต้องเสียดอกเบี้ยในค่าเสียหายในอัตราเท่าใดนับแต่เมื่อใด เห็นว่า เงินค่าเสียหายจำนวน 590,000 บาท ที่จำเลยที่ 1 ต้องชดใช้ให้แก่โจทก์นั้นเป็นหนี้เงินค่าเสียหายจากการทำผิดสัญญาจ้างแรงงานก่อให้เกิดความ

เสียหายแก่นายจ้าง เมื่อจำเลยที่ 1 ผิดนัดชำระค่าเสียหายดังกล่าวให้แก่โจทก์จึงต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันผิดนัดเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 224 คดีนี้ศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยที่ 1 ยกยอบัญชีของจำเลยที่ 1 ให้สูงขึ้นครั้งแรก เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2537 จำนวน 490,000 บาท ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2537 จำนวน 100,000 บาท รวม 590,000 บาท แล้วเริ่มทยอยถอนเงินจากบัญชีของจำเลยที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2537 จนหมดสิ้นในวันที่ 13 กันยายน 2537 หนี้ค่าเสียหายดังกล่าวเป็นหนี้อันเกิดจากมูลละเมิด ซึ่งถือว่าจำเลยที่ 1 ผิดนัดนับแต่วันที่ทำละเมิด คือนับแต่วันที่จำเลยที่ 1 ถอนเงินออกจากบัญชีไป ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 206 แต่เมื่อไม่ปรากฏชัดว่าจำเลยที่ 1 ทยอยถอนเงินจำนวน 590,000 บาท ออกไปแต่ละงวดเมื่อใดจำนวนเท่าใด จึงต้องคิดคำนวณจากการถอนเงินงวดสุดท้าย คือวันที่ 13 กันยายน 2537 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 1 จ่ายค่าเสียหายจำนวน 590,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปีนับแต่วันที่ 13 กันยายน 2537 จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ศาลฎีกาเห็นด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

หมายเหตุ

การฟ้องเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างเนื่องจากการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานมีอายุความ 10 ปี ไม่ว่าจะผิดสัญญานั้นจะเป็นการละเมิดด้วยหรือไม่ก็ตาม ดังนั้น จึงไม่ต้องพะวงกับอายุความละเมิดที่มีเพียง 1 ปี จะฟ้องคดีเมื่อใดก็ได้ไม่ต้องรีบร้อน ส่วนดอกเบี้ยนั้น หากการกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดฐานละเมิดด้วยดอกเบี้ยจะเริ่มเดินทันทีนับแต่วันทำละเมิด แต่หากการกระทำของลูกจ้างเพียงแค่ผิดสัญญาจ้างแรงงานมิได้เป็นละเมิด ดอกเบี้ยจะเริ่มเดินต่อเมื่อทวงถาม トラバドที่ยังไม่ทวงถามดอกเบี้ยก็ยังไม่เดิน

สมบัติ ลีกุล

www.sombatlegal.com

เจलय

กฎหมายแรงงานภาคปฏิบัติสำหรับนักบริหารงานบุคคล

เรื่อง เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

เลิกจ้างเพราะอนุมัติสินเชื่อโดยไม่กลั่นกรอง ทำให้เกิดหนี้ค้าง แต่มิได้เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดเป็นพิเศษ เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ ?

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 256/2548

โจทก์เป็นหัวหน้าสินเชื่อ แต่กลับละเลยให้มีการปล่อยสินเชื่ออย่างเร่งรีบ ไม่ตรวจสอบเอกสารให้ถูกต้องตามระเบียบจำเลยเป็นเหตุให้เกิดหนี้ค้าง แม้ไม่มีเจตนาเอื้อประโยชน์ให้ใครเป็นพิเศษก็ตาม การกระทำของโจทก์ย่อมเป็นเหตุให้จำเลยไม่ไว้วางใจที่จะให้ทำงาน การเลิกจ้างด้วยเหตุนี้จึงมิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

โจทก์เป็นหัวหน้าสินเชื่อมีหน้าที่ในการพิจารณา กลั่นกรอง ตรวจสอบ ควบคุมการปล่อยสินเชื่อให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ แบบแผน คำสั่ง และวิธีปฏิบัติของธนาคารจำเลยอย่างเคร่งครัด แต่โจทก์กลับปล่อยปะละเลยให้มีการปล่อยสินเชื่อไปอย่างเร่งรีบ ไม่ตรวจสอบการวิเคราะห์สินเชื่อ และผ่านงานเสนอขออนุมัติสินเชื่อไปโดยไม่พิจารณาถ่วงถ่วงตรวจสอบให้รอบคอบ อีกทั้งโจทก์ยอมรับว่าการปล่อยสินเชื่อโครงการพิมานธานีมีการตีราคาประเมินสูงกว่าความเป็นจริง และยอมรับว่าโจทก์ได้ดั้น ดะเลย ไม่ตรวจสอบเอกสารถูกต้องตรงตามระเบียบของธนาคารจำเลย การกระทำของโจทก์ดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จนทำให้จำเลยได้รับความเสียหายเกิดหนี้ค้างชำระจำนวนมาก แม้จะไม่มีพฤติการณ์ว่าโจทก์ตั้งใจหรือเจตนาเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดเป็นพิเศษ แต่การทำงานที่ไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่และทำงานผิดพลาดของโจทก์เช่นนี้ ย่อมมีเหตุที่จำเลยจะไม่ไว้วางใจให้โจทก์ทำงานกับจำเลยต่อไป จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลอันสมควร มิใช่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จำเลยไม่ต้องรับผิดชอบค่าเสียหายหรือรับโจทก์เข้าทำงานกับจำเลย จึงไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งจำเลยที่ พ.145/2544 และคำสั่งที่ พ.31/2544 ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยทั้ง 2 ฉบับ ดังกล่าว และให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานกับจำเลยพร้อมทั้งจ่ายค่าเสียหายเดือนละ 5,000 บาท นับแต่วันที่เลิกจ้างจนกว่าจะรับกลับเข้าทำงานกับโจทก์นั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของจำเลยฟังขึ้น

พิพากษากลับว่า ให้ยกฟ้องโจทก์

เรื่อง ตายเนื่องจากการทำงาน

มีอาการตับแข็งมาก่อน เมื่อตกจากกองเบ็งมันขณะทำงานทำให้เลือดออกมากแล้วล้ม
เลือดตาย ถือเป็น การตายเนื่องจากการทำงานตามหน้าที่หรือไม่ ?

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 227/2548

แม้ นาย ส. จะมีอาการตับแข็งมาก่อน เมื่อนาย ส. ตกจากกองเบ็งมันขณะที่ตรวจนับ
ถุงเบ็งมันเป็นเหตุให้อ่อนเพลีย ทำให้อาการตับแข็งกำเริบ เลือดออกมากและย้อนขึ้นมาทำให้ล้ม
เลือดถึงแก่ความตายก็ถือเป็นผลสืบเนื่องจากการตกจากกองเบ็งมัน จึงเป็นการตายเนื่องจาก
การทำงานให้นายจ้าง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้เพิกถอนคำวินิจฉัยที่ 11/2546 ลงวันที่ 24
มกราคม 2546 ของจำเลย จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาว่า

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว มีปัญหาต้องวินิจฉัยว่า นาย ส.
ถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่ พิจารณาแล้วคดีนี้ ศาลแรงงานกลางฟัง
ข้อเท็จจริงว่า นาย ส. ตกจากกองถุงเบ็งมันขณะที่นาย ส. กำลังปฏิบัติหน้าที่ขึ้นไปตรวจนับจำนวน
ถุงเบ็งมัน การที่นาย ส. มีอาการตับแข็งมาก่อน แล้วตกจากกองถุงเบ็งมันทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย
ต่อมาในวันรุ่งขึ้นดับที่ค่อนข้างแข็งแรงอยู่แล้ว (ซึ่งทำให้เลือดไม่แข็งตัว) ทำให้เลือดออกมากและย้อน
ขึ้นมา ทำให้ล้มถึงแก่ความตายอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากเหตุที่ นาย ส. ตกจากกองถุงเบ็ง
มันนั้น เห็นว่า การที่นาย ส. ขึ้นไปบนกองถุงเบ็งมันก็เพื่อตรวจนับจำนวนถุงเบ็งมัน เป็นการทำงาน
ให้นายจ้างตามหน้าที่ ดังนั้น การตายของนาย ส. ที่สืบเนื่องมาจากการตกจากกองถุงเบ็งมันจึงเป็น
การถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างซึ่งเป็นการประสบนัยตาม

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 จำเลยต้องจ่ายค่าทดแทนตามมาตรา 18(4)
ประกอบมาตรา 25 วรรคหนึ่ง ให้แก่ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ส่วนที่อุทธรณ์จำเลยว่า นาย ส. เป็นโรค
กระเพาะอาหารจึงทำให้เลือดย้อนขึ้นมาและเกิดอาการล้มเลือดนั้นเป็นข้อเท็จจริงที่จำเลยไม่ได้
ยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้ในคำให้การจึงเป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นมาก่อนแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง ไม่
ชอบด้วย ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 225 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติ
จัดตั้ง ศาลแรงงานและพิจารณาแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย อุทธรณ์ของ
จำเลยฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

เรื่อง การฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ติดใจได้แย้งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ให้จ่ายเงินให้ลูกจ้างบางส่วน จึงขอวางเงินต่อศาล เฉพาะส่วนที่ติดใจฟ้อง แต่เงินส่วนที่ไม่ติดใจฟ้องยังไม่จ่ายให้ลูกจ้าง จะฟ้องศาลได้หรือไม่ ?

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 361/2548

พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินให้แก่นางสาว ก. กับพวกรวม 43 คน ซึ่งเป็นลูกจ้างของโจทก์เป็นเงินรวม 6,505,487 บาท โจทก์เพียงแต่อ้างว่าโจทก์ควรจ่ายเงินให้แก่นางสาว ก. กับพวกเพียง 497,801 บาท เท่านั้น แต่ก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ชำระเงินจำนวนดังกล่าวให้แก่นางสาว ก. กับพวกแต่อย่างใด ฉะนั้นหากโจทก์ต้องการนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อขอเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 2 ดังกล่าวโจทก์ต้องวางเงินจำนวน 6,505,487 บาท ต่อศาลแรงงานกลางก่อน โจทก์จึงจะมีอำนาจฟ้อง มิใช่วางเงินจำนวน 497,801 บาท ตามที่โจทก์อ้าง

.....

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ข้อเท็จจริงรับฟังได้ในเบื้องต้นว่า จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าคอมมิชชั่น และค่าชดเชยให้แก่นางสาว ก. กับพวกรวม 43 คน ซึ่งเป็นลูกจ้างของโจทก์เป็นเงินรวม 6,505,487 บาท โจทก์อ้างว่าโจทก์ควรจ่ายเงินให้แก่นางสาว ก. กับพวก เป็นเงินเพียง 497,801 บาท เท่านั้น และโจทก์ยื่นฟ้องคดีนี้โดยจะขอวางเงินต่อศาลจำนวน 497,801 บาท มีปัญหาต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ว่า ในการยื่นฟ้องคดีนี้โจทก์จะต้องวางเงินต่อศาลเพียงใด เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทนายโดยธรรมชาติของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจในคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง” และวรรคสามบัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้” ตามบทบัญญัติดังกล่าวกำหนดไว้อย่างชัดแจ้งว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง และนายจ้างประสงค์จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งนั้น นายจ้างจะต้องวางเงินตามจำนวนที่นายจ้างประสงค์จะโต้แย้งศาล ซึ่งอาจเป็นจำนวนทั้งหมดตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หรือเพียงบางส่วนก็ได้ และในกรณีที่เป็นการโต้แย้งคำสั่งของพนักงานตรวจ

แรงงานเพียงบางส่วน นายจ้างจะต้องชำระเงินส่วนที่ไม่ติดใจได้แย้งแก่ลูกจ้างเสียก่อน นายจ้างจึงจะมีอำนาจฟ้อง คดีนี้ข้อเท็จจริงรับฟังยุติว่า จำเลยที่ 2 มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินให้แก่นางสาว ก. กับพวกรวม 43 คน เป็นเงินรวม 6,505,487 บาท โจทก์เพียงแต่อ้างว่าโจทก์ควรจ่ายเงินให้แก่นางสาว ก. กับพวกเพียง 497,801 บาท เท่านั้น แต่ก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ชำระเงินจำนวนดังกล่าวให้แก่ นางสาว ก. กับพวกแต่อย่างใด ฉะนั้นหากโจทก์ต้องการนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อขอเพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 2 โจทก์ต้องวางเงินจำนวน 6,505,487 บาท ต่อศาลแรงงานกลางก่อน โจทก์จึงจะมีอำนาจฟ้อง มิใช่วางเงินจำนวน 497,801 บาท ตามที่โจทก์อ้าง ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้อง โจทก์ชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น

พิพากษายืน

หมายเหตุ

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องวางเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง ปัญหาจึงมีอยู่ว่า เงินที่ถึงกำหนดจ่ายนั้นมีเพียงใด เงินที่ถึงกำหนดจ่ายนั้น ก็คือ เงินตามจำนวนที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายทั้งหมดนั่นเอง การฟ้องเพิกถอนคำสั่งจึงต้องนำเงินทั้งหมดทุกรายการมาวางต่อศาล การที่นายจ้างยอมรับว่า ตนมีหน้าที่จ่ายเงินให้ลูกจ้างจำนวน 497,801 บาท จึงเหลือเงินที่ได้แย้งกันจนเป็นเหตุให้ต้องนำคดีขึ้นสู่ศาลเพียงเงินส่วนต่างระหว่าง 497,801 บาท กับ 6,505,487 บาท นั่นก็คือ เงินจำนวน 6,007,686 บาทเท่านั้น หากนายจ้างวางเงินส่วนต่างต่อศาล นายจ้างน่าจะมีสิทธิฟ้องคดีได้โดยชอบ แต่ปัญหาที่ศาลฎีกาเห็นว่า นายจ้างต้องชำระเงินในส่วนไม่ติดใจได้แย้งเสียก่อน จึงจะมีสิทธิฟ้องคดีได้นั้น น่าจะเป็นเพราะตราบไต่ที่ยังไม่ชำระเงินดังกล่าวให้ลูกจ้าง เงินดังกล่าวก็ยังเป็นเงินที่ถึงกำหนดชำระตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอยู่ตลอดไปนั่นเองจึงต้องนำเงินดังกล่าวมาวางต่อศาลด้วย

อย่างไรก็ตาม การที่นายจ้างวางเงินต่อศาลจำนวน 497,801 บาท ก็ไม่ถูกต้องเช่นกัน เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดชำระ ไม่ว่าจะเงินจำนวนที่นายจ้างยอมรับว่ามีหน้าที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างจะถือเป็นเงินที่ถึงกำหนดชำระหรือไม่ก็ตาม อย่างน้อยเงินจำนวน 6,007,686 บาท ก็เป็นเงินที่ถึงกำหนดชำระแน่นอนนายจ้างไม่อาจปฏิเสธได้ การที่นายจ้างไม่วางเงินจำนวนดังกล่าว (เป็นอย่างน้อย) นายจ้างจึงต้องแพ้คดีนี้อย่างน่าเสียดาย ?

สมบัติ ลีวัล



**ใบสมัครสมาชิก วารสารกฎหมายแรงงาน
บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด**

ข้อมูลสมาชิก

ชื่อ-นามสกุล.....
บริษัท.....ตำแหน่ง.....
ชื่อ-ที่อยู่สำหรับออกใบเสร็จ.....
.....

สถานที่จัดส่งวารสาร

บริษัท.....
เลขที่.....ต.รอก/ซอย.....ถนน.....
แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....
รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....
โทรสาร.....E-mail:.....

อัตราค่าสมัครสมาชิกวารสาร

ส่งทางไปรษณีย์ 1 ปี ราคา 1,605 บาท (12 ฉบับ) (รวมภาษีมูลค่าเพิ่มแล้ว)

ส่งทาง E-mail 1 ปี ราคา 1,284 บาท (12 ฉบับ) (รวมภาษีมูลค่าเพิ่มแล้ว)

* ต้องการรับวารสารทาง ไปรษณีย์
 E-mail

วิธีการชำระเงิน

ส่งจ่ายบริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด โดย

- เช็ค
- ธนาณัติ ปณ. ตึกข้าง 10906
- โอนเข้าบัญชี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา สาขาตึกข้าง ซื่อบัญชี บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด
เลขที่ 395-1-15696-9 บัญชีออมทรัพย์ และ Fax Pay-in Slip มาที่ 02-939-5761-2

บริษัท สมบัติ ลีกุล จำกัด

1420/1 อาคารศรีสุข ชั้น 3 ห้อง 301 ถนนพหลโยธิน 26 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ 02-939-5761-3 โทรสาร 02-939-5761-2

E-mail : sombat_legal@yahoo.com Website : www.sombatlegal.com

พิเศษ !!...
สมัครสมาชิกวารสารภายในเดือนเมษายนนี้
ฟรี !!..วารสาร 2 ฉบับ
(รวม 14 ฉบับ ตั้งแต่ เม.ย.50 – มิ.ย.51)