

หมวดที่ ๒

ขั้นตอนการรับและการพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง

๑. การรับคำร้อง

(๑) พนักงานตรวจแรงงานควรสอบถามผู้ร้องให้ได้ว่าความว่าจะมาร้องเรื่องใด สถานที่ทำงานของผู้ร้องอยู่ที่ใด ใครเป็นนายจ้าง และมีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ที่ใด

(๒) กรณีที่ผู้ร้องไม่สามารถพูดหรือเข้าใจภาษาไทยและไม่มีล่าม ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งให้ผู้ร้องทราบว่าในการเรียกร้องสิทธิ ผู้ร้องมีหน้าที่จัดหาล่าม และเอกสารที่ยื่นต่อเจ้าหน้าที่ ให้จัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยที่มีการรับรองความถูกต้อง

(๓) หากผู้ร้องไม่ทราบชื่อและที่อยู่ของนายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานไม่ควรรับคำร้องนั้นไว้ ควรแนะนำให้ลูกจ้างรวบรวมข้อเท็จจริงให้ชัดเจนก่อนที่จะมายื่นคำร้อง เนื่องจากจะมีผลต่อการสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

(๔) ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบถามให้ชัดเจนจากผู้ร้องว่านายจ้างเป็นใครมีการรับเหมาค่าแรงตามมาตรา ๑๑/๑ หรือมีการรับเหมาช่วงตามมาตรา ๑๒ หรือไม่ ผู้รับเหมาเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ถ้าหากสอบถามได้ความว่าผู้ร้องอยู่ในฐานะผู้รับเหมาค่าแรงตามมาตรา ๑๑/๑ หรือ ผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วงตามมาตรา ๑๒ ให้ชี้แจงผู้ร้องทราบว่าผู้ร้องมิใช่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจดำเนินการตามกฎหมาย ผู้ร้องต้องฟ้องคดีต่อศาลเอง

(๕) พิจารณาคำร้องเบื้องต้นจากผู้ร้องให้ได้ว่านายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานจริงหรือไม่

(๖) คำร้องอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่พนักงานตรวจแรงงานจะรับไว้ดำเนินการได้หรือไม่

(๗) การยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ เพื่ออำนวยความสะดวกและเป็นการให้บริการแก่ผู้ร้อง ไม่ว่าผู้ร้องจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ใด ให้พนักงานตรวจแรงงานนั้นรับคำร้องไว้ (ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง) *

(๘) กรณีที่มีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานท้องที่อื่นซึ่งมิใช่ท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือมิใช่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ ให้พนักงานตรวจแรงงานผู้รับคำร้องชี้แจงให้ผู้ร้องได้ทราบว่า การรับคำร้องไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร้อง โดยจะส่งคำร้องให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่รับผิดชอบเป็นผู้ดำเนินการ (ข้อ ๕ วรรคสอง) *

(๙) กรณีที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ในประเทศไทยและจ้างลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ และลูกจ้างได้ยื่นคำร้องเรียกเงินหลังจากที่กลับมาแล้ว ไม่ว่าผู้ร้องจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ใด ให้พนักงานตรวจแรงงานนั้นรับคำร้องไว้ และส่งคำร้องให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเป็นผู้ดำเนินการ (ข้อ ๘ วรรคห้า)

(๑๐) ตรวจสอบบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ร้อง

* ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๑๑) เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้พิจารณาเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ได้สอบถามจากผู้ร้องมี

เหตุผลอันน่าเชื่อว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้รับเรื่องไว้ดำเนินการโดยปฏิบัติ ดังนี้

- เรียกเอกสารหลักฐานประกอบคำร้อง เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน กรณีไม่มีบัตรประจำตัวประชาชนให้ใช้สำเนาบัตรอื่นที่ส่วนราชการออกให้ เช่น ใบขับขี่ หนังสือเดินทาง ฯลฯ สำเนาทะเบียนบ้าน เอกสารเกี่ยวกับประเด็นคำร้อง เช่น ร้องเรื่องค่าจ้างควรเรียกหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชยควรเรียกหนังสือเลิกจ้าง (ถ้ามี)

- ถ้าทนายทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายเป็นผู้ยื่นคำร้อง ให้เรียกสำเนาใบมรณบัตรของลูกจ้างพร้อมสำเนาสูติบัตรของผู้ร้อง สำเนาทะเบียนบ้าน ประกอบการพิจารณา นอกเหนือจากเอกสารประกอบคำร้องข้างต้น โดยตรวจสอบกับต้นฉบับแล้วเก็บสำเนาไว้

- สำเนาเอกสารต่างๆ ให้ผู้ร้องรับรองความถูกต้องด้วย กรณีเอกสารที่ทำขึ้นเป็นภาษาต่างประเทศให้ผู้ร้องจัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยที่มีการรับรองความถูกต้องมาให้ภายในระยะเวลาที่พนักงานตรวจแรงงานกำหนด

(๑๒) พนักงานตรวจแรงงานไม่ควรขึ้นชี้หน้าให้ผู้ร้องไปใช้สิทธิยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงาน ควรเป็นเรื่องที่ผู้ร้องตัดสินใจเอง ทั้งนี้เพราะโดยหลักบริหารแรงงาน ปัญหาแรงงานควรจะได้ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นฝ่ายบริหารเสียก่อน การที่ลูกจ้างจะไปยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน โดยไม่ผ่านขั้นตอนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เป็นการตัดสินใจของลูกจ้างเอง

(๑๓) ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งผู้ร้องทราบว่า กรณีผู้ร้องประสงค์จะใช้สิทธิยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ผู้ร้องไม่สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ เนื่องจากเป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อน และให้พนักงานตรวจแรงงานบันทึกว่าผู้ร้องประสงค์จะใช้สิทธิทางศาลไว้เป็นหลักฐาน

(๑๔) กรณีผู้ร้องได้นำเรื่องเดียวกันไปฟ้องศาลแรงงานแล้ว พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถรับคำร้องไว้ดำเนินการได้ เนื่องจากเป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อนและให้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน

๒. การเขียนคำร้อง (แบบ คร.๗)

- พนักงานตรวจแรงงานควรสอบถามข้อมูลเบื้องต้น และแนะนำในประเด็นที่จะเขียนคำร้องเพื่อง่ายต่อการดำเนินการ

- ให้ผู้ร้องกรอกแบบ คร.๗ ครบทุกรายการ เพราะเป็นข้อเท็จจริงเบื้องต้นที่จะทำให้พนักงานตรวจแรงงานกำหนดประเด็นในการสอบข้อเท็จจริงได้

- การเขียนคำร้อง ผู้ร้องควรเขียนคำร้องด้วยตนเอง หากเขียนไม่ได้ให้ผู้อื่นเขียนแทนได้ แต่ต้องลงลายมือชื่อ หรือพิมพ์ลายนิ้วมือในคำร้องด้วยตนเอง และถ้าเป็นการพิมพ์ลายนิ้วมือให้พนักงานตรวจแรงงานเขียนกำกับด้วยตัวบรรจงว่าเป็นลายนิ้วมือผู้ใด และต้องมีพยานรับรองสองคนยกเว้นการพิมพ์ลายนิ้วมือได้กระทำต่อหน้าพนักงานตรวจแรงงาน (มาตรา ๙) *

- ให้แจ้งชื่อตามบัตรประจำตัวประชาชน ถ้ามีชื่ออื่นตามที่ใช้เรียกขานในหน่วยงาน ให้จดแจ้งชื่อในวงเล็บไว้ท้ายชื่อตามบัตรประจำตัวประชาชนด้วย เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบบัญชี กรณีที่ค่าจ้างจดกันตามชื่อเล่นของลูกจ้าง

* ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๙

๓. การบันทึกคำให้การของผู้ร้อง

เมื่อรับคำร้องแล้วให้บันทึกคำให้การของผู้ร้องโดยใช้แบบ กร.๓ ดังนี้

- กรอกข้อมูลเกี่ยวกับสถานะทั่วไปของผู้ร้องให้ครบถ้วน, หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน กรณีไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน ให้กรอกข้อมูลตามสำเนาบัตรอื่นตามที่ผู้ร้องยื่นไว้ให้ครบถ้วน
- การบันทึกคำให้การควรเริ่มด้วยการบันทึกชื่อนายจ้าง กรณีเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด ให้ใส่ชื่อกรรมการผู้จัดการหรือหุ้นส่วนผู้จัดการ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้นๆ ถ้านายจ้างเป็นบุคคลธรรมดาควรระบุนามสกุลจริงของนายจ้าง ชื่อและที่ตั้งสถานประกอบกิจการ ประเภทกิจการ ที่ตั้ง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้ชัดเจน

- สภาพการทำงานทั่วไป เช่น วันที่เริ่มจ้าง อัตราค่าจ้าง เวลาทำงาน วันหยุด กำหนดการจ่ายค่าจ้าง สถานที่จ่ายค่าจ้าง การจัดให้มีหลักฐานต่างๆ ของนายจ้าง

การบันทึกประเด็นตามคำร้องให้ดูรายละเอียดตามข้อ ๔.๒ เรื่อง การกำหนดประเด็น

ข้อพึงปฏิบัติ

- การบันทึกปากคำเป็นเรื่องสำคัญมาก จึงควรบันทึกข้อเท็จจริงไว้มากที่สุดและครอบคลุมทุกประเด็นไว้ก่อน
- ถ้าบันทึกข้อความผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนให้ขีดฆ่าแล้วให้ผู้ร้องลงลายมือชื่อกำกับ ทั้งเจ้าหน้าที่ผู้บันทึกและผู้ให้ปากคำ
- การจดบันทึกปากคำ ควรลำดับเหตุการณ์ตั้งแต่วันที่เกิดเหตุเรื่อยมา เพื่อสะดวกในการดำเนินการ

- อ่านบันทึกคำให้การให้ผู้ร้องฟังหรือให้ผู้ร้องอ่านเองแล้วลงลายมือชื่อทุกแผ่นที่บันทึก

- พยานหลักฐานที่ผู้ร้องนำเสนอควรบันทึกให้ชัดเจนไว้ด้วยว่าเป็นหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องอะไรมีจำนวนเท่าใด และมีเอกสารอื่นใดนอกเหนือจากที่ได้ยื่นไว้แล้วหรือไม่ ถ้ามี เป็นเรื่องอะไรและจะนำมายื่นเมื่อใด ให้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน

สำหรับคำร้องในงานก่อสร้างซึ่งลูกจ้างมักจะยื่นคำร้องในคราวเดียวกันหลายคน พนักงานตรวจแรงงานควรปฏิบัติ ดังนี้

- ต้องออกไปดำเนินการติดตามนายจ้างยังสถานที่ก่อสร้างโดยทันที
- รับผิดชอบนัดหมายนายจ้างให้มาพบเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถยุติเรื่องโดยเร็วที่สุด
- เพื่อความสะดวกควรทำแผนที่สถานที่ก่อสร้างและแผนที่บ้านของนายจ้างประกอบเรื่องไว้ด้วย เพื่อประโยชน์ในการติดตามตัวนายจ้าง เมื่อมีการดำเนินคดีในภายหลัง

- ถ้ามีลูกจ้าง ๑๐ คนขึ้นไปร้องว่าไม่ได้รับค่าจ้าง และเป็นกรณีที่ไม่เคยมีการจ่ายค่าจ้างกันมาก่อน ให้พนักงานตรวจแรงงานแนะนำให้ลูกจ้างไปร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนว่านายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๓๔๔ แห่งประมวลกฎหมายอาญาขอหาข้อเอาจริงงานอีกทางหนึ่ง

- ให้ลูกจ้างเลือกผู้แทนที่ทราบเรื่องดีเป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงโดยบันทึกคำให้การลงในแบบ กร.๓

- สอบสภาพการทำงานเบื้องต้น เช่น วันเวลาทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง อัตราค่าจ้าง ลักษณะงานที่ลูกจ้างทำ ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง การจัดให้มีหลักฐานการทำงาน และการจ่ายค่าจ้าง

- สอบถามรายละเอียดสถานที่ก่อสร้าง สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ ของ นายจ้าง (ถ้าเป็นไปได้อาจให้ผู้ร้องวาดแผนที่ทางเข้าที่ก่อสร้าง หรือสถานที่อยู่ของนายจ้างไว้ด้วย)
- สอบให้ข้อมูลเท็จจริงว่าใครเป็นนายจ้าง รับเหมาจากใคร เป็นการรับเหมาค่าแรง หรือรับเหมาช่วง

- บุคคลใดเป็นผู้จ่ายค่าจ้าง กำหนดอัตราค่าจ้าง วิธีการจ่ายค่าจ้างจ่ายกันอย่างไร ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างเดือนละกี่ครั้ง สถานที่จ่ายค่าจ้างจ่าย ณ ที่ใด ถ้าเป็นการรับเหมาช่วงมีผู้รับเหมาช่วง ถัดขึ้นไปหรือไม่ ตลอดจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น ถ้ามี เป็นใครบ้าง ระบุชื่อ ที่อยู่ ให้ชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะนายจ้าง ถ้าเป็นการรับเหมาค่าแรง ทั้งผู้รับเหมาค่าแรงและผู้ว่าจ้างต่างมีสถานะ เป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง ซึ่งต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและอาญา แต่ถ้าเป็นการรับเหมาช่วง ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากผู้รับเหมาที่เป็นนายจ้างตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น มิได้มีสถานะเป็นนายจ้าง แต่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบเฉพาะทางแพ่งร่วมกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างในฐานะลูกจ้างร่วมกัน

- กรณีผู้รับเหมาขั้นต้นอ้างว่า ได้เหมาช่วงงานไปให้ผู้อื่นดำเนินการต่อ ให้เป็นหน้าที่ ของผู้รับเหมาขั้นต้นในการนำพาผู้รับเหมาช่วงมาเป็นผู้รับผิดชอบแทน หากผู้รับเหมาขั้นต้นไม่สามารถนำ ผู้รับเหมาช่วงมารับผิดได้ ผู้รับเหมาขั้นต้นต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย ฯลฯ ให้แก่ ลูกจ้าง

- หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าเป็นการรับจ้างทำงานก่อสร้างให้ส่วนราชการให้พนักงาน ตรวจแรงงาน ตรวจสอบและขอหลักฐานสัญญาว่าจ้างจากส่วนราชการเจ้าของโครงการก่อสร้าง รวมทั้ง สอบ ข้อเท็จจริงจากคู่สัญญาส่วนราชการว่า ได้มีการเหมาช่วงงานไปให้ผู้อื่นไปดำเนินการหรือไม่ ถ้ามี การเหมาช่วง งานให้ผู้อื่นดำเนินการต่อ ให้เจ้าหน้าที่เรียกหนังสือหรือหลักฐานการยินยอมของส่วนราชการ ในกรณีที่ผู้ รับจ้างไม่สามารถนำหลักฐานการยินยอมมาแสดง ให้พนักงานตรวจแรงงานประสานแจ้งส่วนราชการที่เป็นผู้ ว่าจ้างทราบ และขอความร่วมมือนำเงินงวดที่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้รับจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ร้อง และอาจชะลอ การวางฎีกาเบิกจ่ายเงินค่าก่อสร้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้รับจ้างตามสัญญาจ้าง เพื่อเป็นการเร่งรัดให้ผู้รับจ้างรีบ ดำเนินการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างอีกทางหนึ่งต่อไป

- ตรวจสอบหลักฐานการทำงาน เช่น บันทึกรวันหรือเวลาทำงาน หรือบันทึกอัตรา ค่าจ้าง หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง มีการลงลายมือชื่อรับค่าจ้างหรือไม่ ถ้ามีหลักฐานนั้นอยู่กับใคร

- กรณีที่ผู้ร้องยังมีเพื่อนหรือญาติที่ยังมิได้มาร้องแต่ประสงค์จะแจ้งแทนเพื่อนหรือ ญาติของตนให้พนักงานตรวจแรงงานจดบันทึกแยกไว้ต่างหาก แล้วให้ติดตามลูกจ้างนั้นมายื่นคำร้องใน ภายหลัง (เพราะจะมีปัญหาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่) และเมื่อนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ควรสอบถามนายจ้างว่าจะสมัครใจจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เขียนคำร้องด้วยหรือไม่ถ้านายจ้างตกลง จ่ายให้บันทึกและรับเงินนั้นไว้ และแจ้งให้ลูกจ้างมารับเงินต่อไป

- เมื่อบันทึกคำให้การของลูกจ้างเสร็จแล้ว พนักงานตรวจแรงงานอ่านให้ลูกจ้าง ทั้งหมดรับทราบพร้อมๆกัน แล้วให้ผู้แทนกับลูกจ้างที่ยื่นคำร้องลงลายมือชื่อร่วมกัน

- ในกรณีที่ลูกจ้างส่วนมากไม่อาจมาพบในภายหลังได้ ให้ลูกจ้างลงชื่อแต่งตั้งผู้แทน (แบบ กร.๔) เพื่อดำเนินการแทน เช่น การให้ถ้อยคำต่อพนักงานตรวจแรงงานในครั้งต่อไปเป็นตัวแทนเจรจากับนายจ้าง

- สำหรับกรณีที่ลูกจ้างมาร้องพร้อมๆ กันในงานก่อสร้างแห่งเดียวกันแต่นายจ้าง กัน ควรแยกคำร้องไว้เป็นกลุ่มๆ ของแต่ละนายจ้าง เพื่อความชัดเจนและความสะดวกในการดำเนินการ

- เพื่อสะดวกในการตรวจสอบและคำนวณค่าจ้าง ควรลำดับหมายเลขในคำร้อง (แบบ คร.๗) ของแต่ละคน แต่ละกลุ่มไว้ด้วย

- กรณีลูกจ้างงานก่อสร้างที่ทำงานต่อเนื่องกันหลายห้องที่ร้องว่านายจ้างคนเดียวกัน ค้างจ่ายค่าจ้าง ให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งห้องที่รับคำร้องสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในห้องที่อื่นๆ เพื่อให้ได้ ข้อเท็จจริงที่ครบถ้วนประกอบการพิจารณาคำร้อง

อนึ่ง กรณีลูกจ้างในกิจการประเภทอื่น มายื่นคำร้องในคราวเดียวกันหลายๆ คน ให้ พนักงานตรวจแรงงานใช้วิธีการดังกล่าวข้างต้น

๔. การสอบสวนข้อเท็จจริงและการกำหนดประเด็น

๔.๑ การสอบสวนข้อเท็จจริง

การสอบสวนข้อเท็จจริง พนักงานตรวจแรงงานต้องรวบรวมพยานหลักฐานและการ ดำเนินการอื่นใดเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง โดยใช้แนวทางสอบสวนข้อเท็จจริง ดังนี้

(๑) เรื่องอะไร (What) คือ เหตุอะไรหรือเรื่องอะไรที่เกิดขึ้น

(๒) ที่ไหน (Where) คือ เหตุหรือเรื่องนั้นเกิดที่ไหน

(๓) เมื่อไร (When) คือ เหตุหรือเรื่องนั้นเกิดขึ้นเมื่อไร

(๔) อย่างไร (How) คือ เหตุหรือเรื่องนั้นเกิดขึ้นอย่างไร

(๕) ใคร (Who) คือ ผู้เกี่ยวข้องกับเหตุหรือเรื่องที่เกิด

(๖) ทำไม (Why) คือ มูลเหตุที่เกิดเหตุหรือเกิดเรื่อง

วัตถุประสงค์ของการสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อทราบรายละเอียดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีสอบปากคำบุคคลที่เกี่ยวข้องและบันทึกไว้ รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเข้าไว้ในสำนวน ซึ่งเมื่อได้สอบปากคำและรวบรวมพยานหลักฐานเพียงพอ แล้ว ก็สามารถนำไปวินิจฉัยเพื่อออกคำสั่งในประเด็นคำร้องนั้นได้

ในการสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง ให้พนักงานตรวจแรงงานทำการสอบสวน ข้อเท็จจริงโดยเปิดเผย ในการนี้ลูกจ้างมีสิทธินำทนายความหรือที่ปรึกษาของตนเข้าร่วมได้ กรณีที่ทนายความ หรือที่ปรึกษาให้ข้อเท็จจริงโดยที่ลูกจ้างไม่คัดค้าน ให้บันทึกเป็นคำให้การของลูกจ้างด้วย (ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง)*

.....
* ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจ แรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๒ การกำหนดประเด็น

พนักงานตรวจแรงงานต้องยึดหลักกฎหมายและดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงจาก นายจ้าง ลูกจ้างให้มากที่สุด โดยต้องกำหนดประเด็นในการสอบว่า จะต้องสอบสวนข้อเท็จจริงในประเด็น ไດบ้าง

การดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงของพนักงานตรวจแรงงาน

(๑) ต้องรู้กฎหมาย

(๒) ต้องรู้ประเด็น

การกำหนดประเด็นสอบข้อเท็จจริงตามคำร้อง

(๑) กรณีลูกจ้างยื่นคำร้องไม่ว่ากรณีใดๆ ต้องสอบข้อเท็จจริงทั่วไป ดังนี้

- ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง
- สถานที่ทำงาน
- วันที่เริ่มทำงาน
- วันทำงาน, เวลาทำงาน, เวลาพัก, วันหยุด
- ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ลูกจ้างทำ
- อัตราค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสด หรือตกลงโดยวิธีการอื่น เช่น ผ่าน

ธนาคารหรือเป็นตราสารเช็ค ตัวแลกเงิน

- กำหนดงวดการจ่ายค่าจ้าง
- สถานที่จ่ายค่าจ้าง
- หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง
- เอกสารการลงเวลาทำงาน
- ข้อเท็จจริงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคำร้อง

ฯลฯ

(๒) กรณีลูกจ้างยื่นคำร้องเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน (ค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าล่วงเวลาในวันหยุด, ค่าทำงานในวันหยุด) ต้องสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ดังนี้

- อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับรายชั่วโมง, รายวัน, รายเดือน, ตามผลงาน และมีเงินอื่นที่คำนวณเป็นค่าจ้างด้วยหรือไม่ เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าตอบแทนจากการขาย เป็นต้น

- ระยะเวลาที่ค้างจ่ายค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าล่วงเวลาในวันหยุด, ค่าทำงานในวันหยุด และจำนวนเงินที่ค้างจ่าย

- อัตราค่าล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุด, ค่าทำงานในวันหยุด
- จำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุด และจำนวนเงินที่ค้างจ่าย

จ่าย

- จำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายมาแล้ว

- กรณีลูกจ้างร้องนายจ้างค้างจ่ายค่าตอบแทนจากการขาย มีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ค่าตอบแทนจากการขายนั้นเป็นค่าจ้างหรือไม่ ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่า ค่าตอบแทนใดเป็นค่าจ้างหรือไม่ โดยมีข้อควรพิจารณาดังนี้

๑. ต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน
๒. จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญา
๓. จ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานในช่วงระยะเวลาทำงานปกติ

ข้อสรุปเบื้องต้น เงินจำนวนใด ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร หากจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานตามสัญญาจ้าง (โดยตรง) หรือจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำ มีจำนวนแน่นอนโดยไม่ปรากฏวัตถุประสงค์การจ่ายเพื่อประการอื่น ย่อมถือเป็นค่าจ้าง เงินจำนวนใด ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร หากจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์แจ้งชัดว่าเพื่อให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง หรือเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานเพิ่มขึ้น หรือเพื่อเป็นรางวัลแก่ลูกจ้าง หรือเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง หรือเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างได้ออกไปเพื่อกิจการของนายจ้าง ย่อมไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง

การตั้งประเด็นสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม กรณี เงินใดเป็นค่าจ้างหรือไม่

๑. จ่ายเป็นเงินหรือไม่, ใครเป็นคนจ่าย, จ่ายให้แก่ใคร
๒. มีลักษณะการจ่ายอย่างไร ด้วยวิธีใด ความเป็นมาอย่างไร
๓. จ่ายเพื่ออะไร (วัตถุประสงค์ในการจ่าย)

ตัวอย่างคำพิพากษาเงินที่เป็นค่าจ้าง

ฎีกาที่ ๓๗๙/๒๕๔๖, ๒๘๖๓/๒๕๕๒ ค่าคอมมิชชั่นหรือค่าตอบแทนการขาย คำนวณจากยอดสินค้าที่จำหน่ายได้ เป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ อายุความ ๒ ปี

ฎีกาที่ ๘๗๕๘/๒๕๔๗ ค่าคอมมิชชั่นลูกจ้างได้รับเมื่อหาลูกค้ามาทำป้ายโฆษณาจากนายจ้างได้ เป็นค่าจ้างตามผลงาน

ฎีกาที่ ๗๓๑๖/๒๕๔๙ ลูกจ้างได้รับค่าน้ำมันรถและค่าโทรศัพท์ทุกเดือน เป็นจำนวนแน่นอนในลักษณะเหมาจ่ายไม่ต้องมีใบเสร็จ มิใช่เป็นเงินสวัสดิการหรือเงินช่วยเหลือ ได้รับต่อเนื่องจากการทำงานตามปกติ เป็นค่าจ้าง

ฎีกาที่ ๕๐๒๔/๒๕๔๘ เงินประจำตำแหน่งเมื่อไม่ได้ความว่าจ่ายเป็นสวัสดิการ หรือเงินช่วยเหลือ จึงเป็นค่าจ้างที่ต้องนำไปรวมคำนวณค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ฎีกาที่ ๑๓๙๔/๒๕๔๙ ค่าชั่วโมงบินจ่ายโดยคำนวณจากเวลาที่ปฏิบัติงาน จ่ายเป็นรายเดือน แม้แต่ละเดือนจะได้รับในจำนวนไม่แน่นอน ไม่เท่ากัน ก็เป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานจึงเป็นค่าจ้าง

ตัวอย่างคำพิพากษาเงินที่ไม่เป็นค่าจ้าง

ฎีกาที่ ๒๒๔๖/๒๕๔๘ เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำยอดขายได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อจูงใจให้ทำยอดขายเพิ่ม ไม่ได้ตอบแทนการทำงานโดยตรง ทั้งยังจ่ายเป็นรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี มิใช่ตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน มิใช่ค่าจ้าง

ฎีกาที่ ๑๖๙๔/๒๕๔๔ ค่าตรวจรักษาคนไข้ เป็นเงินที่นายจ้างรับไว้แทนแล้วจ่ายคืนให้แก่ลูกจ้าง มิใช่เงินที่นายจ้างจ่าย จึงมิใช่ค่าจ้าง ไม่ต้องนำไปเป็นฐานเพื่อคำนวณค่าชดเชย

ฎีกาที่ ๖๐๒๖-๖๐๔๘/๒๕๔๘ ค่าเทียวนายจ้างจ่ายให้เฉพาะเที่ยวที่มีการบรรทุกตู้สินค้าเท่านั้น โดยพิจารณาอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมันในการทำงานขณะนั้นด้วย และจ่ายให้ไม่ว่าในการทำงานเวลาใด (ล่วงเวลาก็จ่าย) มีลักษณะเป็นเงินจูงใจให้ขับรถโดยใช้น้ำมันอย่างประหยัด มิใช่ค่าจ้าง

ฎีกาที่ ๕๗๓๘-๕๗๔๒/๒๕๔๘ ค่าบริการเป็นเงินที่นายจ้าง (กิจการโรงแรม) เรียกเก็บจากลูกค้าในอัตราร้อยละ ๑๐ นายจ้างหักเป็นเงินสวัสดิการพนักงานร้อยละ ๒๒ ส่วนที่เหลือนำมาแบ่งให้เป็นเงินของลูกค้ายกเว้นเงินของนายจ้าง มิใช่ค่าจ้าง

(๓) กรณีลูกจ้างยื่นคำร้องเรื่องค่าชดเชย ต้องสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ดังนี้

- วันสิ้นสุดการทำงาน
- ค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง / ค่าจ้างตามผลงาน (ถ้ามี)
- นายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างออกจากงานเอง ถ้านายจ้างเลิกจ้าง เลิกจ้าง

เพราะสาเหตุใด บอกลีกด้วยวาจา หรือมีหนังสือเลิกจ้าง

- ถ้าหากนายจ้างไม่ได้สั่งเลิกจ้าง ผู้ที่สั่งเลิกจ้างเป็นใคร ได้รับมอบอำนาจจาก นายจ้างหรือไม่

- ลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่
- การเลิกจ้าง นายจ้างได้ระบุเหตุผลในการเลิกจ้างไว้หรือไม่ ถ้าระบุเหตุผล

ให้สอบข้อเท็จจริงว่าเข้าช้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่

- เป็นลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้แน่นอนและเลิกจ้างตาม กำหนดระยะเวลานั้น สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายใน ๒ ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือ ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง และเป็นการจ้างงานใดงานหนึ่งดังต่อไปนี้หรือไม่

* งานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมี ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน เช่น งานค้นคว้าทดลองหรืองานสำรวจวิจัยซึ่งอาจเป็นการ ทดลองผลิตสินค้าชนิดใหม่หรือการสำรวจหาแหล่งขุดเจาะน้ำมันในกิจการโรงกลั่นน้ำมัน อันมิใช่เป็นงานที่ทำ เป็นปกติธุระในกิจการของนายจ้าง

* งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของ งาน เช่น บริษัทผลิตรองเท้าต้องการจะซ่อมอาคารหรือต่อเติมอาคารได้จ้างลูกจ้างมาทำงานเป็นช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก เพื่อก่อสร้างงานดังกล่าวจนสำเร็จ

* งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างลูกจ้างทำงานในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น โดยอาศัยพืชผลตามฤดูกาลเป็นวัตถุดิบในการผลิต เช่น จ้างลูกจ้างเก็บผลลำไยในช่วงเวลาที่ลำไยออกผล เพื่อ ทำลำไยอบแห้ง ฯลฯ

(๔) กรณีลูกจ้างยื่นคำร้องเรื่องค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าต้องสอบ

ข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ดังนี้

- เป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่
- ถ้าไม่มีกำหนดระยะเวลานายจ้างได้บอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ อย่างไร

ลูกจ้างรับทราบหรือไม่ เมื่อใด

- มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนด เงื่อนไข และช่วงเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้หรือไม่ เป็นคุณกับลูกจ้างหรือไม่

- หากมีการเลิกจ้างระหว่างการทดลองงานต้องสอบว่ามีการบอกกล่าว ล่วงหน้าหรือไม่

- ลูกจ้างได้กระทำความผิดตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและ พาณิชย หรือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่

(๕) กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการตามมาตรา ๗๕ ต้องสอบ

ข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ดังนี้

- การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัยหรือไม่
เหตุสุดวิสัย ให้พิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๘ ซึ่งบัญญัติว่า “เหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้นก็ตีจะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น”

ตัวอย่างเหตุสุดวิสัย เช่น มีพายุ น้ำท่วม แผ่นดินไหวครั้งใหญ่ ไฟป่า โรงงานเกิดไฟไหม้ โดยที่นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้ใช้ความระมัดระวังและป้องกันเป็นอย่างดีแล้ว

ตัวอย่างกรณีมิใช่เหตุสุดวิสัย

๑. เครื่องจักรเสียเพราะขาดการบำรุงรักษา จนต้องซ่อมหรือเครื่องจักรเสื่อมสภาพ ต้องติดตั้งเครื่องจักรใหม่

๒. โรงงานถูกไฟไหม้เพราะเครื่องจักรระเบิด หรือเกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างที่มีหน้าที่คุมเครื่องจักร

๓. น้ำท่วมเนื่องจากท่อประปาภายในโรงงานแตก

๔. ขาดวัตถุดิบเพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ

๕. ไฟฟ้าดับเพราะหม้อแปลงในโรงงานของนายจ้างเสีย

๖. ขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงเพราะนายจ้างไม่จัดสำรองไว้ตามปกติ

๗. ทางราชการสั่งปิดโรงงานตามกฎหมายโรงงาน

๘. ปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน

๙. นายจ้างล้มละลาย หรือถูกเจ้านี้ยึดโรงงานเพราะนายจ้างบริหารงานไม่ดี จึงประสบภาวะขาดทุนหรือมีหนี้สินล้นพ้นตัว

๑๐. ไม่มีใบสั่งสินค้าจากลูกค้า หรือผลิตสินค้าจนล้นตลาดเพราะนายจ้างบริหารการตลาดไม่ดี ผลิตสินค้าไม่มีคุณภาพหรือขายแพงเกินไป

ฯลฯ

หากสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่าเหตุที่เกิดเป็นเหตุสุดวิสัย กรณีดังกล่าวไม่

จำเป็นต้องพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามมาตรา ๗๕

- การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นเป็นเหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕ หรือไม่
เหตุจำเป็นตามมาตรา ๗๕ ให้พิจารณาว่าเป็นเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ

ตัวอย่างการพิจารณาเหตุจำเป็นที่มีเหตุจำเป็น เช่น ปัญหาขาดสภาพคล่องต้องพิจารณาเกี่ยวกับสถานะการเงิน การตลาด การผลิต การส่งออก วัตถุดิบ และภาระหนี้สินของนายจ้าง ทั้งนี้ โดยการสอบพยานบุคคล พยานแวดล้อม ตลอดจนการประสานข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าไม่มีมูลเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการ และนายจ้างยังสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ จะอ้างมาตรา ๗๕ ไม่ได้

- การหยุดกิจการเพราะเหตุจำเป็นนั้นเป็นการชั่วคราว หรือไม่ โดยให้พิจารณาว่า นายจ้างกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้หรือไม่ โดยพิจารณาจากหนังสือแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวของ นายจ้าง ทั้งนี้ ระยะเวลาที่หยุดกิจการชั่วคราวต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับเหตุจำเป็นด้วย

- การหยุดกิจการชั่วคราวนั้นเป็นการหยุดทั้งหมดหรือบางส่วน กรณีนายจ้างหยุด กิจการชั่วคราวบางส่วนต้องเป็นการหยุดทั้งแผนกหรือส่วนงานนั้นไม่ใช่การลดกำลังคนในการผลิตหรือบริการลง

- กรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างบางส่วนหยุดการทำงานชั่วคราว แต่ยังคง ให้ลูกจ้างส่วนอื่นมาทำงาน โดยจัดให้ลูกจ้างหมุนเวียน สับเปลี่ยนกันหยุด และไม่ปรากฏว่านายจ้างเลือก ปฏิบัติ หรือกลั่นแกล้งลูกจ้างคนใด หรือกลุ่มใดเป็นการเฉพาะถือเป็นการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราว

- การหยุดกิจการชั่วคราวนั้น นายจ้างได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบหรือไม่ โดยให้พิจารณา ว่า นายจ้างได้มีหนังสือแจ้งการหยุดกิจการชั่วคราวให้ลูกจ้างทราบก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่า ๓ วันทำ การหรือไม่ หากปรากฏว่านายจ้างไม่ดำเนินการแจ้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบตามระยะเวลาที่กำหนด การ หยุดกิจการชั่วคราวนั้นจะมีผลหลังจากที่ลูกจ้างทราบ ๓ วันทำการ ตามวรรคสอง

- นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราวอย่างไร

ถ้าหากสอบข้อเท็จจริงแล้วได้ความว่า นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง หากเป็นการหยุดกิจการ ชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ แต่ ถ้าสอบข้อเท็จจริงได้ความว่า นายจ้างไม่มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนตามมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ตัวอย่างคำพิพากษา

ฎีกาที่ ๑๙๖๖-๒๔๐๖/๒๕๔๖ บทบัญญัติมาตรา ๗๕ กำหนดให้สิทธิแก่นายจ้างที่ ประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจให้สามารถหยุดดำเนินกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนไว้ชั่วคราวเพื่อให้ออกาส แก่ไขวิกฤตการณ์ดังกล่าว เมื่อลูกค้าของนายจ้างยกเลิกคำสั่งซื้อจากนายจ้างเป็นจำนวนมาก หากนายจ้างยัง ผลิตสินค้าต่อไปย่อมเสี่ยงต่อการขาดทุนอันจะส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงิน และความคงอยู่ ของกิจการ ย่อมถือได้ว่ามีความจำเป็นตามมาตรา ๗๕ แล้ว

ฎีกาที่ ๗๓๕๖/๒๕๔๘ ระหว่างวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างบางส่วนรวม ๕๓๘ คน หยุดงานชั่วคราวเป็นระยะๆ จำนวน ๒๓ ครั้ง ครั้ง หนึ่งไม่เกิน ๒ วัน รวม ๓๗ วัน โดยอ้างว่ายอดสั่งซื้อสินค้าลดลง แต่ลักษณะการสั่งให้หยุดงานดังกล่าว เป็น การหยุดงานตามที่นายจ้างคาดหมายว่าจะประสบปัญหาการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าซึ่งไม่มีความแน่นอน ความ จำเป็นในการหยุดงานชั่วคราวดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการของนายจ้างเอง ที่ขาดการ วางแผนที่ดี มีเหตุจำเป็นถึงขนาดต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ นายจ้าง ต้องจ่าย ค่าจ้างในวันที่นายจ้างสั่งหยุดงานเต็มจำนวน

ฎีกาที่ ๘๖๗๘/๒๕๔๘ นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือแต่ บางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากประสบปัญหายอดการสั่งซื้อสินค้าลดลงมาก กรณีที่นายจ้างแบ่งลูกจ้างเป็น ๓ กลุ่ม แล้วให้ลูกจ้างหมุนเวียนกันหยุด กลุ่มละ ๖ วัน เป็นวิธีการลดกำลังการผลิตโดยเฉลี่ยการใช้แรงงานให้ มีจำนวนน้อยลงซึ่งเป็นการหยุดกิจการวิธีหนึ่งเพื่อเป็นการลดกำลังการผลิตโดยมีระยะเวลาที่แน่นอนติดต่อกัน อย่างพอสมควร โดยไม่ปรากฏว่านายจ้างเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างคนใดหรือกลุ่มใดเป็นการเฉพาะ ย่อมถือได้ว่าเป็นการหยุดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕

ฎีกาที่ ๕๒๖๖/๒๕๔๘ นายจ้างมีคำสั่งซื้อลดลงเป็นจำนวนมาก ย่อมไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ทั้งยังประสบภาวะขาดทุน หากยังคงสภาพการผลิตเท่าเดิมต่อไปจะส่งผลให้ขาดทุนมากยิ่งขึ้น จนต้องเลิกกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง ย่อมถือเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างสามารถสั่งหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราวได้ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างแต่ละแผนกสลับกันหยุดงานครั้งละ ๑ ถึง ๕ วัน ย่อมเป็นธรรมต่อลูกจ้างมากกว่าที่จะให้ลูกจ้างหยุดประจำเฉพาะกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเท่านั้น ก่อให้เกิดความเสมอภาคแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหาเลือกปฏิบัติ จึงเป็นการหยุดงานที่ชอบตามมาตรา ๗๕

(๖) กรณีลูกจ้างยื่นคำร้องเรื่องนายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินสด พนักงานตรวจแรงงานต้องกำหนดประเด็นในการสอบข้อเท็จจริง ดังนี้

การเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน

๑. ต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความชัดเจนว่า ลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างทำนั้น รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้หรือไม่ โดยให้พิจารณาจากลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างทำจริง กรณีนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน ประกันอุปกรณ์การทำงาน หรือสิ่งอื่นอันคล้ายคลึงกันอันเป็นทรัพย์สินของนายจ้าง ถือเป็นกรณีสืบเนื่องจากการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง หากงานที่ลูกจ้างทำไม่ใช่งานที่กำหนดไว้ตามประกาศกระทรวง* นายจ้างไม่มีสิทธิเรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้าง นายจ้างจะต้องคืนเงินประกันนั้นให้แก่ลูกจ้าง

๒. หากได้ความตามข้อ ๑ ข้างต้นแล้ว ให้พิจารณาต่อไปว่างานดังกล่าวเป็นงานที่กำหนดไว้ในข้อ ๔ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่

๓. หากสอบข้อเท็จจริงแล้วได้ความตามข้อ ๑ และ ๒ ที่กล่าวข้างต้นแล้ว นายจ้างมีสิทธิเรียกหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานที่เป็นเงินสดจากลูกจ้าง โดยเรียกเก็บได้ไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ และจะเรียกเพิ่มเติมในภายหลังมิได้ เว้นแต่เงินประกันที่เรียกหรือรับไว้นั้นลดลงเนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกันหรือตามข้อตกลง

๔. ให้สอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างผู้ร้องว่า เข้าทำงานก่อนหรือหลังจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้บังคับ เพื่อนำมาวินิจฉัยว่านายจ้างมีสิทธิเรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้หรือไม่ หากลูกจ้างเข้าทำงานก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้บังคับและเข้าหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ และ ๒ ดังกล่าวข้างต้น นายจ้างมีสิทธิเรียกเก็บเงินได้ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด หากเรียกหรือรับเงินประกันไว้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างได้คืนเงินประกันในส่วนที่เกินแก่ลูกจ้างแล้วหรือไม่

* ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑

นายจ้างหักเงินประกันเพื่อชดใช้ค่าเสียหาย

๑. กรณีที่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่กับนายจ้างในตำแหน่งที่กฎหมายกำหนดให้เรียกหรือรับเงินประกันการทำงานได้และลูกจ้างได้ทำความเสียหายให้แก่นายจ้าง พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่า นายจ้างได้เรียกหรือรับเงินประกันไว้จำนวนเท่าใด และลูกจ้างได้ทำความเสียหายให้แก่นายจ้างมากน้อยเพียงใด ความเสียหายที่ลูกจ้างทำนั้นนายจ้างต้องสามารถพิสูจน์หรือนำสืบถึงค่าเสียหายได้อย่างชัดเจนและมีจำนวนแน่นอนโดยลูกจ้างยอมรับ นายจ้างจึงจะมีสิทธิหักเงินประกันเท่าจำนวนที่เสียหายจริง จากนั้นนายจ้างมีสิทธิเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้ไม่เกินจำนวนเงินที่กฎหมายกำหนดตามข้อ ๖ ของประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. กรณีนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างออกจากงาน หรือสัญญาประกันความเสียหายในการทำงานสิ้นอายุ พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่าลูกจ้างได้ทำความเสียหายให้แก่ นายจ้างหรือไม่ หากลูกจ้างยอมรับต้องสอบข้อเท็จจริงต่อไปว่านายจ้างได้หักเงินประกันไว้อย่างไร ซึ่งการที่ นายจ้างจะหักเงินประกันที่เรียกเก็บไว้จากลูกจ้างนั้น ต้องเป็นความเสียหายที่เกิดขึ้นจริงและค่าเสียหายต้องมีจำนวนแน่นอน หากค่าเสียหายน้อยกว่าจำนวนเงินประกันที่นายจ้างเรียกหรือเก็บไว้ นายจ้างต้องคืนเงินประกันส่วนที่เหลือให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออกหรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แต่หากความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นค่าเสียหายเกินจำนวนเงินที่นายจ้างเรียกหรือเก็บไว้ ตามกฎหมาย นายจ้างสามารถใช้สิทธิทางศาลฟ้องเรียกค่าเสียหายส่วนที่เกินนั้นจากลูกจ้างได้

กรณีนายจ้างอ้างว่ามีความเสียหายเกิดขึ้นโดยลูกจ้างเป็นผู้ก่อ นายจ้างย่อมมีหน้าที่ พิสูจน์ หากค่าเสียหายมีจำนวนไม่ชัดเจนแน่นอน นายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ได้ และลูกจ้างไม่ยอมรับ ต้องถือว่า หนี้ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างเป็นหนี้ที่มีข้อต่อสู้อยู่ นายจ้างไม่อาจอ้างความเสียหายที่ไม่ชัดเจนแน่นอนนั้นมาหัก เงินประกันของลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๔๔ ให้นายจ้างคืนเงินประกัน ให้แก่ลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างไม่ได้ทำงานในตำแหน่งที่กฎหมายให้เรียกหรือรับเงินประกัน ให้นายจ้าง คืนเงินประกันที่เรียกเก็บไว้แก่ลูกจ้าง

ตัวอย่างคำพิพากษา

ฎีกาที่ ๓๐๓๔/๒๕๔๕ ลูกจ้างเป็นผู้จัดการสถานีจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงมีหน้าที่ ควบคุมทรัพย์สินภายในร้านสะดวกซื้อของนายจ้าง นายจ้างย่อมมีสิทธิเรียกเงินประกันได้

ฎีกาที่ ๑๖๕๗/๒๕๔๖ ลูกจ้างเป็นผู้จัดการอาคารชุดมีสิทธิรับเงินจากลูกค้ำและออก ใบเสร็จรับเงินในนามตนเองได้ นายจ้างสามารถเรียกเก็บเงินประกันการทำงานจากลูกจ้างได้

ฎีกาที่ ๓๐๓๙/๒๕๕๐ นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อเป็นเงินประกันหรือเงินสะสม อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ของประชาชน นายจ้างย่อมไม่อาจอ้างระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานใด เพื่อปฏิเสธที่จะคืนค่าจ้างที่หัก ไปได้ หากลูกจ้างกระทำความเสียหายใดๆ ขึ้นแก่นายจ้างในระหว่างที่ยังคงเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ ก็ชอบที่ นายจ้างจะดำเนินคดีฟ้องร้องให้ลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายได้

ฎีกาที่ ๘๐๒๙/๒๕๔๔ นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ ลูกจ้างที่ประสงค์ลาออกจะต้องยื่นใบลาออกล่วงหน้าอย่างน้อย ๑๕ วัน และอยู่ทำงานจนครบ และตามสัญญา ตกลงว่าหากลูกจ้างลาออกไม่ถูกต้องตามระเบียบ ลูกจ้างไม่ขอรับเงินประกันคืนทั้งหมด ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๐ ในกรณีลูกจ้างลาออก นายจ้างต้องคืนเงินประกันการทำงานภายใน ๗ วันนับแต่ลูกจ้างลาออก ข้อตกลงไม่คืนเงินประกันกรณีลาออกไม่ถูกต้องตามระเบียบขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าว ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนไม่มีผลบังคับใช้ เมื่อลูกจ้างไม่ได้ก่อความเสียหายใน ระหว่างทำงาน นายจ้างต้องคืนเงินประกันให้แก่ลูกจ้าง

ฎีกาที่ ๘๐๐๐/๒๕๔๙ นายจ้างเก็บเงินประกันการทำงานจากลูกจ้างนำฝากธนาคาร โดยไม่ได้แยกบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคนไว้และนำดอกเบี้ยแต่ละคนโอนมารวมกันไว้ที่กองทุนสวัสดิการ ของพนักงาน ทั้งการจ่ายปันผลแก่ลูกจ้างทุกสิ้นปีก็เป็นการปันผลคืนในรูปแบบของสินค้ามีใช้ดอกเบี้ยจึงเป็น การปฏิบัติไม่ชอบด้วยมาตรา ๑๐

การรับเหมาช่วง

การรับเหมาช่วง (มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑)

กฎหมายกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างรวมตลอด ถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้ที่เป็นนายจ้างในการจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่า ล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสหบท หรือเงินเพิ่ม ให้แก่ลูกจ้างในลักษณะลูกหนี้ ร่วม ซึ่งลูกจ้างอาจเรียกร้องเอาจากผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง หรือนายจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือทุกคนได้ เต็มจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้อง เพราะผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการงานที่ลูกจ้างทำก็คือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป จากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างตลอดจนผู้รับเหมาขั้นต้น จึงควรร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างในการจ่ายเงิน ดังกล่าวด้วย อันจะทำให้ผู้รับเหมาดำเนินการคัดเลือกผู้รับเหมาที่ดีมารับงานและโดยที่ภาระการจ่ายเงิน ดังกล่าวที่แท้จริงนั้นเป็นของผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง ดังนั้น เมื่อผู้รับเหมาช่วงรายใดได้จ่ายเงินดังกล่าว ให้แก่ลูกจ้างแล้ว กฎหมายกำหนดให้สิทธิไล่เบี้ยเอาเงินที่จ่ายไปคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างได้

ประเด็นที่ต้องสอบข้อเท็จจริง

๑. สัญญาระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง เป็นสัญญาจ้างทำของ ซึ่งถือผลสำเร็จของงาน เป็นสำคัญ หรือเป็นสัญญาประเภทอื่น ซึ่งมีใช้สัญญาจ้างแรงงานหรือไม่

๒. การว่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์หลัก สัมภาระหรือวัตถุดิบ สำหรับใช้ในการทำงาน หรือไม่

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับจ้างกับบุคคลซึ่งผู้รับจ้างจ้างทำงานเป็นไปในลักษณะ สัญญาจ้างแรงงานหรือไม่

๔. สอบข้อเท็จจริงให้ชัดเจนว่ามีการรับเหมาช่วงงานกันกี่ช่วง ใครเป็นผู้รับเหมา ขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง และนายจ้าง

ถ้าสอบข้อเท็จจริงได้ความว่า สัญญาระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้าง เป็นสัญญาจ้างทำ ของ (มาตรา ๕๘๗ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) ซึ่งมีลักษณะถือผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างกันเป็นสำคัญ ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์หลักและสัมภาระหรือวัตถุดิบสำหรับใช้ในการทำงาน หรือเป็นสัญญา ประเภทอื่น ซึ่งมีใช้สัญญาจ้างแรงงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับจ้างกับบุคคลซึ่งผู้รับจ้างจ้างมาทำงาน เป็นไปในลักษณะสัญญาจ้างแรงงานนั้นแล้ว ถือได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างเป็นไป ในลักษณะของการรับเหมาช่วง ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น ต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาใน วันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสหบท หรือเงินเพิ่ม ถ้าผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงราย

ได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างแล้ว ย่อมมีสิทธิไล่เบี่ยเงินที่จ่ายไปคืนจากผู้รับเหมาช่วง ซึ่งเป็นนายจ้างได้ ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ซึ่งมีให้นายจ้างเป็น ความรับผิดชอบทางแพ่งเท่านั้น ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจึงไม่มีอำนาจสั่งผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วง ซึ่งมีใช่เป็นนายจ้างให้จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ กรณีพนักงานตรวจ แรงงานมีคำสั่งให้ผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ให้พนักงานตรวจแรงงานสำเนาคำสั่งให้ ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมี ตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นทราบ เพื่อร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วง ซึ่งเป็น นายจ้างในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างด้วย โดยคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต้องปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการ รับเหมาช่วงงานกันก็ช่วง ใครเป็นผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง

การรับเหมาค่าแรง มาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

๒๕๔๑

เพื่อเป็นการปิดช่องทางเจ้าของกิจการบางราย ในอันที่จะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตาม กฎหมายในฐานนายจ้าง โดยการแบ่งงานบางส่วนให้บุคคลอื่นจัดหาคนเข้ามาทำงานในกระบวนการผลิตหรือ ธุรกิจในความรับผิดชอบของเจ้าของกิจการ มาตรา ๑๑/๑ จึงบัญญัติให้ผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธี ดังกล่าวเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานให้ โดยมีเจตนาารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองแก่คนที่มาทำงานให้แก่ ผู้ประกอบกิจการให้ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ดังนั้น ผู้ประกอบกิจการในฐานนายจ้างตามความหมายดังกล่าวย่อมมีหน้าที่ต้อง ปฏิบัติ ต่อคนที่มาทำงานนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และคนที่มาทำงานให้สามารถ ฟ้องผู้ประกอบกิจการให้รับผิดชอบในฐานนายจ้างได้

ประเด็นที่ต้องสอบข้อเท็จจริง

๑. ผู้ประกอบกิจการได้มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอัน มีใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานหรือไม่

ข้อพึงพิจารณา

- บุคคลที่ได้รับมอบหมายอาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้
- การมอบหมายอาจทำเป็นหนังสือหรือโดยพฤติการณ์ก็ได้
- บุคคลที่ได้รับมอบหมายจะเป็นผู้ควบคุมหรือจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้น

หรือไม่ก็ตาม

- บุคคลที่ได้รับมอบหมายต้องมีใช่ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน
- การว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงผู้ประกอบกิจการเป็นผู้จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์

หลักตลอดจนสัมภาระหรือวัตถุดิบ สำหรับใช้ในการทำงานหรือไม่

๒. การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความ รับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการหรือไม่ เช่น บริษัทเอ ประกอบกิจการผลิตรถยนต์ ว่าจ้างให้บริษัทบีส่งลูกจ้าง มาทำงานประกอบรถยนต์ กรณีไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของ ผู้ประกอบกิจการ เช่น บริษัทเอ ประกอบกิจการผลิตรถยนต์ ว่าจ้างให้บริษัทบีส่งลูกจ้างมาทำงานตำแหน่ง พนักงานรักษาความปลอดภัย หรือแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงาน

เมื่อสอบข้อเท็จจริงได้ครบองค์ประกอบทั้งสองข้อแล้วปรากฏว่าผู้ประกอบกิจการได้
ว่าจ้าง ด้วยวิธีเหมาค่าแรงตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคหนึ่ง กฎหมายให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคน
ที่มาทำงานดังกล่าว ดังนั้น คนที่มาทำงานดังกล่าวจึงมีนายจ้างที่ต้องรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สองรายได้แก่ นายจ้างโดยตรงซึ่งเป็นผู้รับเหมาค่าแรง และผู้ประกอบกิจการ พนักงาน
ตรวจแรงงานย่อมมีอำนาจสั่งให้นายจ้างโดยตรงซึ่งเป็นผู้รับเหมาค่าแรง และผู้ประกอบกิจการ ร่วมรับผิดชอบ
จ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก่ลูกจ้าง หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ผู้
ประกอบกิจการต้องรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญาด้วย

กรณีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง
โดยตรงของผู้ประกอบกิจการ ตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง ยื่นคำร้องเรียกสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็น
เงินจากผู้ประกอบกิจการ ให้สอบข้อเท็จจริงให้ได้ว่าสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการดังกล่าวเป็นเงินตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ หากไม่ใช่เงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
๒๕๔๑ พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจออกคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ สั่งให้ผู้ประกอบกิจการจ่ายเงินให้แก่
ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

การเลิกจ้างที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์
การจ่ายค่าชดเชย เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น หากนายจ้าง
อ้างเหตุเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชย ก็จะต้องได้ความว่าการจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานที่มีเงื่อนไขตามมาตรา ๑๑๘
วรรคสาม วรรคสี่ หรือลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้างได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดใน ๖ ประการตามมาตรา ๑๑๙
คำว่าค่าชดเชยนั้น มีการกำหนดความหมายอยู่ในมาตรา ๕

ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจาก
เงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ค่าชดเชย จึงเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง ถ้านายจ้างมิได้เลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างลาออกจากการงานไป ทั้งงานไปหรือลูกจ้างถึง
แก่ความตาย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ในขณะเดียวกันเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวาระอื่น และมีชื่อ
เรียกต่างๆ กัน โดยมีได้มีจุดประสงค์ที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง เงินจำนวนนั้นก็ไม่ใช่ค่าชดเชย เงินที่
นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างออกจากงานอาจจะเรียกชื่อกัน เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินสะสม เงินสงเคราะห์ เป็นต้น ซึ่งเงินเหล่านี้เมื่อนายจ้างจะจ่าย
ให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงานเพราะเลิกจ้างด้วยก็ตาม แต่โดยเจตนาไม่ได้มีลักษณะที่จะจ่ายในทำนองเดียวกันกับ
การจ่ายค่าชดเชย เงินจำนวนดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าชดเชย แม้จะมีจำนวนมากกว่าค่าชดเชยก็ตาม โดยต้องถือ
หลักไว้ว่าถ้าเงินจำนวนใดมีลักษณะในการจ่าย หลักเกณฑ์การจ่าย และเงื่อนไขการจ่ายเช่นเดียวกันกับ
ค่าชดเชยแล้ว ก็ถือว่าเป็นค่าชดเชยได้ แต่ถ้าเงินจำนวนนั้นมีลักษณะการจ่าย และมีวัตถุประสงค์ในการจ่าย
แตกต่างไปจากค่าชดเชย เช่น นายจ้างจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงาน ไม่ว่าจะเกษียณอายุ ลาออก หรือ
ตาย มิได้จ่ายให้เฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้าง เงินจำนวนนั้นก็ไม่ใช่ค่าชดเชย

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ไม่ถือว่าเป็นค่าชดเชย

ฎีกาที่ ๘๗๐/๒๕๒๔ ข้อบังคับเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จของนายจ้างกำหนดว่า
ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเงินบำเหน็จต่อเมื่อมีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ ๔ ปีขึ้นไป ลูกจ้างผู้ที่ลาออกจากการงานก็
มีสิทธิ ได้รับเงินบำเหน็จด้วย และในกรณีตายก็จะจ่ายเงินบำเหน็จนั้นให้แก่ทายาทของลูกจ้าง ศาลฎีกาวินิจฉัย
ว่า เงินบำเหน็จดังกล่าวนี้เป็นเงินที่มีลักษณะหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายแตกต่างจากค่าชดเชยตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ถือว่าเป็นเงินประเภทอื่นมิใช่ค่าชดเชย แม้ข้อบังคับของนายจ้างดังกล่าวจะ กำหนด

ว่า การจ่ายเงินบำเหน็จตามข้อบังคับนี้ให้ถือเป็นการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ก็ไม่มีผลให้เงินบำเหน็จซึ่งเป็นเงินประเภทอื่นกลับกลายเป็นค่าชดเชยไปได้

ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกาที่ถือว่าเป็นค่าชดเชย

ฎีกาที่ ๖๙๖๖-๘๙๗๑/๒๕๔๒ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดกรณีเลิกจ้างเมื่อเกษียณอายุว่า บริษัทจะเลิกจ้างเมื่อลูกจ้างครบเกษียณอายุ ๖๐ ปี ในกรณีการเลิกจ้างตามปกติ ถ้าผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับตามโครงการเกษียณอายุน้อยกว่าค่าชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน บริษัทจะจ่ายเงินส่วนที่ขาดอยู่นั้นให้ จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับจากโครงการเกษียณอายุให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าชดเชยด้วย ดังนั้น เงินผลประโยชน์ตามโครงการเกษียณอายุก่อนเวลาปกติที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างไปตามระเบียบและข้อบังคับของโครงการเกษียณอายุจึงมีค่าชดเชยรวมอยู่ด้วย

มาตรา ๑๑๘ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับการจ่ายค่าชดเชย ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไว้ ๒ กรณี คือ

๑. การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเพราะเหตุอื่นใด กรณีนี้หมายถึง ไม่ว่านายจ้างจะกระทำการใดๆ ก็ตามต่อลูกจ้าง ที่เป็นการแสดงว่านายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เช่น ไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยสั่งยามหน้าประตูไว้ไม่ให้เข้าทำงาน หรือไม่ให้ลูกจ้างประทับบัตรลงเวลาทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ด้วย เป็นต้น

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ใช่การเลิกจ้างตามข้อ ๑ เช่น

- นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน ลูกจ้างไม่ไปทำงาน ไม่ถือเป็นการเลิกจ้าง (คำพิพากษาฎีกา ที่ ๓๕๒๖/๒๕๒๗)

- ลูกจ้างหญิงถูกกรรมการผู้จัดการทำอนาจาร ไม่ถือว่าเลิกจ้าง (คำพิพากษาฎีกา ที่ ๙๐๒๑/๒๕๔๔)

- นายจ้างเสนอขอต่อสัญญาจ้าง แต่ลูกจ้างไม่ตกลงและคืนบัตรพนักงาน ไม่ถือว่าเลิกจ้าง (คำพิพากษาฎีกา ที่ ๘๐๐๒-๘๐๐๑๒/๒๕๔๙)

- นายจ้างเสนอให้ลูกจ้างลาออกโดยจะจ่ายค่าชดเชยให้เท่ากับค่าจ้าง ๓ เดือน ไม่ใช่เลิกจ้าง (คำพิพากษาฎีกา ที่ ๓๗๘๐/๒๕๔๒)

- ลูกจ้างเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนครบกำหนด ไม่ใช่ถูกเลิกจ้าง (คำพิพากษาฎีกา ที่ ๙๔๕๐/๒๕๔๕)

- นายจ้างขู่ว่าจะใช้สิทธิโดยชอบ ลูกจ้างลงชื่อในใบลาออก ไม่ใช่เลิกจ้าง (คำพิพากษาฎีกา ที่ ๑๖๕/๒๕๔๖)

- ผู้จัดการโรงงานพูดกับลูกจ้างว่า “ถ้าไม่เซ็น ผมปลดคุณ ” ลูกจ้างไม่ลงชื่อรับทราบหนังสือเตือนและกลับไป จากนั้นไม่ไปทำงานอีก ยังถือไม่ได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง (คำพิพากษาฎีกา ที่ ๔๙๔/๒๕๒๕)

ตัวอย่างพฤติกรรมที่เป็นการเลิกจ้างตามข้อ ๑ เช่น

- นายจ้างพูดกับลูกจ้างว่า “มึงทำมาๆ อย่างนี้ กูไล่มึงออก ” ประกอบกับหลังจากพูดแล้ว นายจ้างไปแจ้งความที่สถานีตำรวจกล่าวหาว่าลูกจ้างไม่ยอมออกไปจากห้องพักคนงานและให้ลูกจ้างหยุดงาน ย่อมถือได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว (คำพิพากษาฎีกา ที่ ๓๘๓๙/๒๕๒๔)

- นายจ้างพูดกับลูกจ้างคนหนึ่งว่า ลูกจ้างทั้งสองมีเงินเดือนสูง ถ้าลดค่าจ้างจะอยู่ได้หรือไม่ และให้ลูกจ้างทั้งสองข้าย้ายทรัพย์สินออกไปจากบริษัทในตอนเย็นของวันที่พูด กับจ่ายค่าจ้างถึงวันดังกล่าวให้ลูกจ้างทั้งสองด้วย ถือเป็นกรเลิกจ้าง (คำพิพากษาฎีกา ที่ ๗๖๔๓-๗๖๔๔/๒๕๔๑)

- นายจ้างย้ายลูกจ้างไปทำงานบริษัทอื่น เนื่องจากไม่พอใจการทำงาน of ลูกจ้าง แม้จะย้ายไปทำในบริษัทในเครือ แต่เป็นนิติบุคคลต่างกัน ลูกจ้างต้องทำสัญญาจ้างใหม่ การย้ายดังกล่าวถือว่านายจ้างไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป เป็นเลิกจ้าง (ฎีกา ๕๑๓/๒๕๒๔)

๒. กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป กรณีนี้หมายถึง นายจ้างมิได้มีเจตนาแท้จริงที่จะไม่จ้างลูกจ้างทำงานดังเช่นกรณีแรก แต่เป็นกรณีที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่อาจประกอบกิจการต่อไปได้ เช่น โรงงานลูกไฟไหม้หมดไม่สามารถที่จะระดมทุนดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือนายจ้างถูกทางราชการสั่งปิดกิจการหรือหมดสัมปทานทำให้ลูกจ้างซึ่งพร้อมที่จะทำงานไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เป็นต้น กรณีนี้แม้นายจ้างจะไม่ได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างเลยต้องถือเป็นกรเลิกจ้างด้วย

ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกาที่ถือว่าเป็นกรเลิกจ้าง

ฎีกาที่ ๑๓๖๓/๒๕๒๕ นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานกับอีกบริษัทหนึ่งโดยลูกจ้างไม่ยินยอม แม้การทำงาน of ลูกจ้างในบริษัทใหม่จะเป็นงานลักษณะเช่นเดิมในสถานที่เดิม ก็เป็นงานของบริษัทใหม่ ลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่ นายจ้างเดิม ถือว่านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน เป็นการเลิกจ้าง นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

ฎีกาที่ ๙๙๔๘-๑๐๑๒๙/๒๕๓๙ การเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกจากจะหมายถึงการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างแล้ว ยังหมายรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ด้วย เมื่อปรากฏว่าลูกจ้าง ๑๘๒ คน ไม่ได้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๘ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๓๘ ไม่ว่าจะ เป็นเพราะว่านายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างดังกล่าวทำ หรือเพราะเหตุอื่นใด และลูกจ้างดังกล่าวไม่ได้รับค่าจ้าง เนื่องจากนายจ้างไม่มีเงินจะจ่ายให้ การกระทำของนายจ้างเช่นนี้ย่อมอยู่ในความหมายที่ว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ถือว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงว่าในภายหน้านายจ้างจะมีงานให้ลูกจ้างนั้นทำและมีเงินจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนหรือไม่

ฎีกาที่ ๓๐๘๖/๒๕๔๕ ลูกจ้างมิได้ทำงานให้นายจ้างตั้งแต่วันที่เจ้าของตึกที่ตั้งสำนักงานของนายจ้างมาตัดน้ำตัดไฟและปิดสำนักงานซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ถือว่า นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แล้วตั้งแต่วันที่ดังกล่าว มิใช่วันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวต่อมา

ฎีกาที่ ๒๙๖๐/๒๕๔๕ ธนาคารแห่งประเทศไทยสั่งถอดถอนกรรมการผู้จัดการบริษัท นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจเงินทุนหลักทรัพย์ เป็นการกระทำที่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป เป็นการเลิกจ้าง คำสั่งธนาคารแห่งประเทศไทยถือว่าเป็นมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทนายจ้าง มีผลเท่ากับว่าบริษัทนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง

ฎีกาที่ ๔๔๙๖/๒๕๔๕ กรรมการผู้จัดการมีคำสั่งด้วยวาจาให้พนักงานลูกจ้างโดยไม่มีกำหนด และไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง หลังจากนั้นวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้าง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๔๓ การพนักงานดังกล่าวไม่ใช่การพนักงานเพื่อสอบสวนความผิด แต่เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง ถือเป็นกรเลิกจ้าง

ฎีกาที่ ๕๘๕/๒๕๓๖ สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างไว้ และนายจ้างมีหนังสือแจ้งแก่ลูกจ้างว่าไม่ประสงค์จะต่อสัญญาจ้างก่อนวันสิ้นสุดสัญญา อันเป็นผลให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงโดยผลแห่งสัญญา แต่การแสดงเจตนาของนายจ้างเช่นนี้ก็ถือเป็นผลให้ลูกจ้างต้องออกจากงาน จึงต้องถือเป็นการเลิกจ้าง

ฎีกาที่ ๔๗๙๓/๒๕๔๕ นายจ้างประมูลงานต่อไปไม่ได้ลูกจ้างทำงานกับผู้ประมูลรายใหม่ โดยไม่ได้นับอายุงานต่อเนื่อง ถือว่าลูกจ้างถูกนายจ้างเดิมเลิกจ้าง

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ มี ๒ กรณี คือ

๑. ลูกจ้างซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานน้อย ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่ครบ ๑๒๐ วัน

๒. ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ลูกจ้างประเภทนี้นายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างกันไว้เป็นหนังสือตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง กำหนดวันที่เริ่มจ้างว่าเป็นวันที่เท่าใด เดือนใด ปีใด และกำหนดวันสิ้นสุดการจ้างไว้ว่าเป็นวันที่เท่าใด เดือนใด ปีใด ซึ่งสัญญาจ้างที่จะมีผลทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ จะต้องเป็นสัญญาจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานประเภทหนึ่งประเภทใดใน ๓ ประเภทดังกล่าวต่อไปนี้ คือ

๒.๑ ทำงานตามโครงการ ซึ่งงานตามโครงการนั้นต้องไม่ใช่งานตามปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน เช่น บริษัทรับเหมาก่อสร้างจ้างลูกจ้างมาวางระบบบัญชีให้กับบริษัท

๒.๒ ทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ซึ่งมีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

๒.๓ ทำงานที่เป็นไปตามฤดูกาล ซึ่งได้จ้างงานในช่วงระยะเวลาของฤดูกาลนั้น งานทั้ง ๓ ประเภทดังกล่าวจะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งหมายความว่า งานทั้งหมดของนายจ้าง ต้องกระทำให้เสร็จสิ้นภายใน ๒ ปี มิใช่ระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างของลูกจ้างแต่ละคน

ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างตามสัญญาประเภทดังกล่าวแม้จะทำงานเกิน ๑๒๐ วัน เมื่อนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้

ประเด็น ๑. ลูกจ้างทำงานครบ ๑๒๐ วันหรือไม่

๒. การจ้างงานมีการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนหรือไม่ หากเป็นการจ้างงาน ที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนให้พิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

๒.๑ การจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนนั้นเป็นงานโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติหรือไม่

๒.๒ การจ้างงานมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนนั้นเป็นงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวหรือไม่

๒.๓ การจ้างงานมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนนั้นเป็นงานที่เป็นไปตามฤดูกาลหรือไม่

๒.๔ มีการเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นหรือไม่

๓. นายจ้างลูกจ้างได้ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เริ่มจ้างหรือไม่

การสอบข้อเท็จจริง

ประเด็นที่หนึ่ง ๑. ต้องสอบให้ได้ความว่าลูกจ้างเริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ เดือน ปีใด และถูกเลิกจ้างในวัน เดือน ปีใด เพื่อต้องการทราบระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

๒. ให้นำระยะเวลาตามจำนวนวันที่ลูกจ้างทำงาน รวมถึงวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุด ตามมาตรา ๑๙ มิใช่ให้นำระยะเวลาเป็นเดือน เพราะในแต่ละเดือนมีจำนวนวันไม่เท่ากัน ดังนั้น ระยะเวลา ๑๒๐ วันจึงไม่เท่ากับ ๔ เดือนเสมอไป

ประเด็นที่สอง ๑. ต้องสอบให้ได้ความว่าการจ้างงานดังกล่าวมีการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้างกันหรือไม่ หากไม่มีการทำสัญญาไว้ถือว่าไม่เข้าองค์ประกอบมาตรา ๑๑๘ วรรคสี่ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชย

๒. ถ้ามีการทำสัญญาจ้างกันไว้ให้ดูว่าสัญญาจ้างนั้นกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดการทำงานไว้หรือไม่ หากไม่มีก็ถือว่าไม่เข้าเงื่อนไขตามมาตรา ๑๑๘ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

๓. ถ้าสัญญาจ้างนั้นกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดการทำงานไว้ ให้พิจารณาต่อไปว่า การกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างนั้นเกิน ๒ ปีหรือไม่ หากสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาการจ้างเกิน ๒ ปี เมื่อนายจ้างเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย

๔. ถ้าสัญญาจ้างนั้นมีการกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดไว้แน่นอน มีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปีแล้ว ให้พิจารณาข้อเท็จจริงต่อไปดังนี้

๔.๑ การจ้างงานตามสัญญานั้นเป็นโครงการหรือไม่ ให้พิจารณาข้อเท็จจริง ดังนี้

ก. งานตามสัญญาจ้างนั้นต้องไม่ใช่งานที่มีลักษณะเป็นงานตามปกติธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง

ข. งานตามสัญญาจ้างนั้นต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานตามโครงการที่แน่นอน

ค. งานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี หมายความว่า งานทั้งหมดของนายจ้างต้องกระทำให้เสร็จสิ้นภายใน ๒ ปี มิใช่ระยะเวลาที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างของลูกจ้างแต่ละคน หากพิจารณาได้ความตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

๔.๒ การจ้างงานตามสัญญานั้นเป็นงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวหรือไม่ ให้พิจารณาข้อเท็จจริง ดังนี้

ก. งานตามสัญญาจ้างนั้นต้องมีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานไว้อย่างชัดเจน เช่น จ้างคนงานมาปูกระเบื้องโดยกำหนดจำนวนเนื้อที่และระยะเวลาการทำงานแล้วเสร็จไว้ให้ลูกจ้างทราบแน่นอน

ข. หากครบกำหนดตามสัญญาจ้างแล้วงานยังไม่แล้วเสร็จ มีการต่อสัญญาจ้างกันต่อไปอีก ไม่ถือว่าเป็นการจ้างงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว

๔.๓ การจ้างงานตามสัญญาจ้างนั้นเป็นงานที่เป็นไปตามฤดูกาลหรือไม่ ให้พิจารณาข้อเท็จจริง ดังนี้

ก. การจ้างงานนั้นใช้พืชผลตามฤดูกาลเป็นวัตถุดิบในการผลิต

ข. งานตามสัญญาจ้างนั้นมีลักษณะการจ้างตามฤดูกาล เช่น จ้างคนงาน เก็บผลลำไย ในช่วงฤดูที่ลำไยออกผล

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา

ฎีกาที่ ๖๗๖๗-๖๗๖๘/๒๕๙๒ สัญญาที่ระบุว่า “สัญญาฉบับนี้มีระยะเวลา ๒๔ เดือน จากวันที่เริ่มจ้างแต่อาจจะมีการทำข้อตกลงกันใหม่ก่อนสัญญาจะสิ้นสุดลงโดยเป็นที่ยอมรับทั้ง ๒ ฝ่าย” ข้อความที่ว่า “แต่อาจจะมีการทำข้อตกลงกันใหม่ก่อนที่สัญญาจะสิ้นสุดลงโดยเป็นที่ยอมรับทั้ง ๒ ฝ่าย” เป็นข้อตกลงการจ้างที่มีเงื่อนไขที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันต่อไปได้อีกได้ว่าเป็นการจ้างที่มีได้กำหนด ระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

ฎีกาที่ ๑๑๔/๒๕๔๐ จำเลยรับเหมาก่อสร้างทั่วไปตามที่ประมูลได้ หมายความว่า การรับเหมาก่อสร้างทุกชนิดเป็นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลย โครงการก่อสร้าง ทำเรื่อน้ำลิกเกาส์ซึ่งที่จำเลยประมูลได้เป็นงานก่อสร้างจึงเป็นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของจำเลย ไม่อยู่ใน ข้อยกเว้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๙๖ วรรคสี่ ตามสัญญาว่าจ้าง จำเลยว่าจ้างโจทก์ ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานตามโครงการก่อสร้างทำเรื่อน้ำลิกเกาส์ซึ่งระยะที่ ๑ ซึ่งแม้ตามสัญญา จะได้กำหนดการสิ้นสุดสัญญาจ้างไว้ แต่ข้อ ๔๕ ของสัญญาดังกล่าวระบุว่าในกรณีที่สิ้นสุดตามกำหนด แต่โครงการยังไม่แล้วเสร็จ จำเลยอาจพิจารณาต่อสัญญากับลูกจ้างตามความจำเป็นของงาน ทั้งนี้ได้ทำการ ตกลงกับลูกจ้างที่ได้รับการต่อสัญญาเป็นรายๆ ไป สัญญาจ้างที่จำเลยว่าจ้างโจทก์ซึ่งเป็นการว่าจ้างให้ทำงาน ในโครงการก่อสร้างทำเรื่อน้ำลิกเกาส์ซึ่งระยะที่ ๑ ทั้งโครงการเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง หากโครงการยังไม่เสร็จก็มีการต่อสัญญากันได้อีก เช่นนี้ จึงไม่ใช่การจ้างให้ทำงานในลักษณะที่เป็นครั้งคราว ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ (ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘)

ฎีกาที่ ๑๐๔๓๒/๒๕๔๖ สัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถ บอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน

ฎีกาที่ ๑๓๕๒/๒๕๕๑ สัญญาจ้างที่นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ให้ทำงานในตำแหน่งเดิมต่อไปหลังเกษียณอายุงานอีก ๑ ปี เป็นการจ้างให้ทำงานปกติของธุรกิจ หรือการค้าของนายจ้างอันเป็นการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไป เพียงแต่นายจ้างกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ใน สัญญาจ้างด้วยเท่านั้น ไม่เข้าข้อยกเว้นที่จะไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ข้อตกลงในสัญญาจ้าง ดังกล่าวที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแตกต่างไปจากบทบัญญัติมาตรา ๑๑๘ อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับ ความสงบเรียบร้อยของประชาชนย่อมตกเป็นโมฆะ

ฎีกาที่ ๔๗๑๔/๒๕๔๐ นายจ้างประกอบกิจการชุดและชุดทรายเพื่อใช้เป็นวัตถุดิบใน การผสมคอนกรีตผสมเสร็จ นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ ทำหน้าที่ส่งเอกสาร และพัสดุประจำหน่วยงาน โดยสัญญาจ้างมีกำหนดเวลา ๑ ปี ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า งานชุดและชุดทราย รวมทั้ง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นงานตามปกติของธุรกิจและการค้าของนายจ้าง แม้สัญญาจ้างจะมีกำหนดเวลาแน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนด แต่กรณีไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นของการไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสามและ สี่

ฎีกาที่ ๔๕๓๑/๒๕๔๑ เดิมลูกจ้างทำงานตำแหน่งผู้จัดการส่วนพัฒนาตลาดเงินทุน มี หน้าที่ดูแลลูกค้าเงินฝากของนายจ้าง หลังเกษียณอายุ นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างให้ทำงานอีก ๑ ปี ใน หน้าที่เดิม ดังนั้น งานที่ลูกจ้างทำก่อนและหลังเกษียณ เป็นงานในลักษณะเดียวกันในธุรกิจเดิมของนายจ้างจึง ไม่ใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน นายจ้างเลิกจ้างต้องจ่าย ค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

ฎีกาที่ ๒๔๐๓-๒๔๓๐/๒๕๔๓ งานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๑๘
วรรคสี่ ตอนท้ายหมายถึงงานทั้งสามประเภทที่กำหนดไว้ตามวรรคสี่นั่นเอง หาได้หมายถึงระยะเวลาการจ้าง ที่
นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างไม่ เมื่องานที่นายจ้างทั้งสี่รับจ้างมาทำมีกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จเกิน ๒ ปี แม้
จะเป็นงานโครงการเฉพาะหรือไม่ นายจ้างทั้งสี่ก็ไม่ได้รับยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย

ฎีกาที่ ๓๙๙๕/๒๕๔๒ สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนที่จะได้รับ
การยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่
เมื่อเริ่มจ้าง นายจ้างไม่ได้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างเป็นหนังสือตั้งแต่แรกที่เริ่มจ้าง แต่เพิ่งจะมาทำสัญญาจ้างเป็น
หนังสือฉบับแรกในภายหลัง จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนที่จะไม่ต้องจ่าย
ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง ดังนี้ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชย

เหตุแห่งการเลิกจ้างที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๑๙

เหตุแห่งการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ นี้ หากนายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง
โดยประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้าง เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นายจ้างจะต้องระบุสาเหตุของการ
เลิกจ้างขณะบอกเลิกสัญญาจ้าง มิฉะนั้นแล้วนายจ้างจะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ นี้ขึ้นกล่าวอ้างไม่จ่าย
ค่าชดเชยในภายหลังไม่ได้ ทั้งนี้ตามมาตรา ๑๑๙ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

การเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดตามมาตรา ๑๑๙ นายจ้างจะต้องระบุ
ข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง (หรือคำสั่งเลิกจ้าง) หรือจะต้องแจ้งด้วยวาจา
ถึงสาเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างด้วย นายจ้างจึงจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
อนึ่ง เหตุผลที่นายจ้างระบุไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือแจ้งให้ลูกจ้างทราบขณะเลิกจ้างนั้น ต้องเป็น
เหตุผลที่เกิดขึ้นจริง เป็นเหตุที่ใกล้ชิดกับการเลิกจ้าง และเป็นเหตุที่นายจ้างต้องเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้าง (ถ้า
เป็นเหตุที่เกิดขึ้นมาแล้วนาน ๒ ปี ๓ ปี นายจ้างก็ทราบดี แต่ภายหลังนายจ้างเกิดไม่พอใจลูกจ้างในกรณีอื่น
จึงเลิกจ้าง กรณีนี้อาจพิจารณาว่าเหตุดังกล่าวเป็นเหตุที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานแล้ว นายจ้างทราบดีแต่ไม่ได้
ลงโทษลูกจ้างแต่อย่างใด ถือว่าเป็นเหตุที่นายจ้างได้ให้อภัยแก่ลูกจ้างนั้นแล้ว)

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา

ฎีกาที่ ๙๕/๒๕๔๓ การบอกเลิกการจ้าง อาจทำเป็นหนังสือเพื่อเลิกจ้างตามมาตรา
๑๑๗ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติว่าไม่ให้ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตาม
มาตรา ๑๑๙ ดังนั้น หากนายจ้างประสงค์จะยกเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ขึ้นอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยนายจ้าง
จะต้องระบุเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย มิฉะนั้นนายจ้างจะยกขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้ แต่
มาตรา ๑๑๗ วรรคสาม ไม่ได้ห้ามเด็ดขาดมิให้นายจ้างบอกเลิกการจ้างด้วยวาจา ดังนั้นเมื่อจำเลยให้การต่อสู้ไว้
ใน รายละเอียดต่างๆ ซึ่งมีสาระสำคัญถึงเหตุที่จำเลยจะไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ แล้ว แม้จะเป็นการบอกเลิกด้วยวาจา จำเลยก็อาจ
ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ ศาลแรงงานกลางจึงควรสืบพยานและฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเสียก่อน (หมายถึง
บอกเลิกสัญญาเป็นหนังสือก็ต้องระบุเหตุตามมาตรา ๑๑๙ ไว้เป็นหนังสือมิฉะนั้นจะยกขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้
แต่ถ้าบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาก็อาจนำสืบให้เข้ามาตรา ๑๑๙ ได้)

ฎีกาที่ ๒๕๙๙-๒๖๐๖/๒๕๔๑ ตามประกาศของนายจ้างที่ปลดลูกจ้างออกจากการ
นายจ้างอ้างเหตุเพียงว่าลูกจ้างละทิ้งการปฏิบัติงานเท่านั้น เท่ากับนายจ้างประสงค์จะถือเอาเฉพาะเหตุที่ระบุ
ในประกาศเพียงประกาศเดียวเป็นเหตุเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างถูกฟ้องก็ชอบที่จะยกเหตุตามที่ระบุในประกาศ
ดังกล่าวเป็นข้อต่อสู้เท่านั้น จะยกเหตุอื่นเป็นข้อต่อสู้เพื่อจะไม่จ่ายค่าชดเชยหาได้ไม่

ฎีกาที่ ๓๘๗๓/๒๕๔๓ แม้นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างกระทำผิดต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างอันมีลักษณะตามข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แต่เมื่อนายจ้างมิได้อ้างเหตุดังกล่าวไว้ในหนังสือเลิกจ้าง โดยนายจ้างพึงจะยกเหตุนั้นขึ้นเป็น ข้อต่อสู้ในคำให้การเมื่อถูกลูกจ้างฟ้องคดี ศาลแรงงานย่อมไม่สามารถจะหยิบยกข้อต่อสู้ของนายจ้างมาประกอบการพิจารณาได้ เพราะต้องห้ามตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม (ปัจจุบันคือ มาตรา ๑๑๙ วรรคท้าย)

ฎีกาที่ ๔๐๒๘/๒๕๔๘ ลูกจ้างทำงานด้วยความสะเพร่าจนทำให้มีสิ่งแปลกปลอมในผลิตภัณฑ์ นายจ้างได้ลงโทษลูกจ้างในความผิดดังกล่าวด้วยการพักงานเป็นเวลา ๓.๕ วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้างถือว่าความผิดดังกล่าวได้หมดไป นายจ้างย่อมไม่อาจนำความผิดนั้นมาเป็นเหตุเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้อีก

ฎีกาที่ ๑๐๓๓๒/๒๕๕๐ นายจ้างมีหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างอ้างข้อเท็จจริงผิดพลาดว่าลูกจ้างแก้ไขข้อมูลว่ามาทำงานในวันที่ ๒๒ และวันที่ ๒๖ มีนาคม อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งไม่ตรงกับข้อเท็จจริงที่ศาลฟังได้ว่าลูกจ้างแก้ไขข้อมูลว่ามาทำงานในวันที่ ๒๔ มีนาคมทั้งที่ไม่ได้มาทำงาน ซึ่งเป็นการทุจริตต่อหน้าที่คนละวัน ก็เป็นการระบุเรื่องทุจริตต่อหน้าที่ เป็นเหตุผลการเลิกจ้างแล้ว นายจ้างย่อมยกเหตุผลดังกล่าวขึ้นต่อสู้เพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยได้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง แยกเป็น ๒ กรณี คือ

ประเด็นที่ ๑ ทุจริตต่อหน้าที่ หมายถึง ความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง การแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตัวลูกจ้างเองหรือผู้อื่น ทั้งนี้โดยลูกจ้างนั้นอาศัยโอกาสที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นเป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์หรือช่องทางในการรับผลประโยชน์ และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับอาจเป็นประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สิน หรือทำให้นายจ้างเสียหายจากการแสวงหาหรือการได้รับประโยชน์นั้น ประโยชน์ในที่นี้จึงหมายความรวมถึงประโยชน์ในทางทรัพย์สิน และมีใช้ทรัพย์สิน

การสอบข้อเท็จจริง

๑. ต้องสอบให้ได้ความว่าลูกจ้างทำงานในตำแหน่งใด มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตำแหน่งนั้นอย่างไร และหากมีหลักฐานใดแสดงถึงความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ แล้ว ให้นำมาเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาวินิจฉัยด้วย เช่น เอกสารพรรณนาลักษณะงาน (Job description) อำนาจหน้าที่และมาตรฐานของงาน (Authority and Job Standards) เป็นต้น

๒. ต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่าลูกจ้างได้อาศัยโอกาสที่ตนปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นเป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่นั้น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับนั้นอาจเป็นประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สิน หรือว่าลูกจ้างอาศัยโอกาสเช่นว่านั้นกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา

ฎีกาที่ ๕๖๐๕/๒๕๔๒ เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้ให้ความหมายของคำว่า “ทุจริต” ไว้และมีได้ใช้คำว่า “โดยทุจริต” ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑ (๑) จึงต้องใช้ความหมาย คำว่า “ทุจริต” ตามพจนานุกรมคือ ความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง การที่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างวันละ ๑๙๐ บาท ละทิ้งงานไปเป็นเวลา ๑ ชั่วโมง แม้ว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าแรงในระยะเวลาที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่แต่ก็เกิดโทษแก่นายจ้างน้อย ยังไม่พอถือว่าลูกจ้างมีความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรงอันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ ๒๖๒๑/๒๕๓๘ ลูกจ้างทำงานนอกแบบเสื้อผ้าโดยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้นายจ้างระหว่างทำงานให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าจ้าง การที่ลูกจ้างรับงานนอกมาทำในระหว่างทำงานโดยใช้อุปกรณ์ของ นายจ้างอันได้แก่ พู่กัน สี และกระดาษ เป็นการเบียดบังเวลาและทรัพย์สินของนายจ้างโดยมิชอบด้วยหน้าที่ เพื่อแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเอง นายจ้างย่อมได้รับความเสียหายการกระทำของลูกจ้างดังกล่าวถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ ๓๕๕๖/๒๕๓๔ ลูกจ้างทำหน้าที่หัวหน้าคลังสินค้ามีหน้าที่เก็บค่าฝากสินค้าจากลูกค้า ลูกจ้างรู้อย่างมีสินค้าเหลืออยู่ในห้องเย็นจำนวน ๒๖ กระสอบ แต่ไม่เก็บค่าฝากสินค้าตามหน้าที่ ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายขาดรายได้ค่าฝากสินค้าที่เหลืออยู่ในห้องเย็นนั้น ส่วนลูกค้าได้ประโยชน์จากการที่ไม่ต้องเสียค่าฝากสินค้า ถือว่าลูกจ้างแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับผู้อื่น (ลูกค้า) เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ ๒๑๒๗/๒๕๓๐ ลูกจ้างรายชั่วโมงทำหน้าที่เป็นช่างสำรวจได้หลบงานไปนอนหลับในเวลาปฏิบัติงานตามหน้าที่ประมาณ ๒ ชั่วโมง แล้วกลับไปทำงานใหม่ แม้จะเป็นเรื่องที่ลูกจ้างหลีกเลี่ยงการทำงานไปบ้างและเป็นผลให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างโดยไม่ได้รับประโยชน์จากการทำงานเป็นการตอบแทนก็ยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ ๒๑๒๕/๒๕๓๐ ลูกจ้างรายวันไม่ไปทำงาน ๑ วัน โดยลาป่วยเท็จแต่รับเอาค่าจ้างวันที่ตนลาป่วยเท็จนั้นทั้งที่รู้ว่าไม่มีสิทธิจะได้รับ ถือว่าเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการลาป่วย อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ ๒๖๕๕/๒๕๒๙ ลูกจ้างเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งได้ใช้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปจ่ายกับข้าวให้แก่ร้านอาหารของลูกจ้างเองในช่วงเวลาทำงานตอนเช้าหนึ่งคน และในช่วงเวลาทำงานตอนบ่ายอีกหนึ่งคน เป็นเวลาประมาณ ๑๐ วัน ถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการแสวงหาประโยชน์จากหน้าที่การงานเพื่อประโยชน์ของตนเองเกินสมควรที่ผู้บังคับบัญชาพึงกระทำ เป็นการเสียหายแก่นายจ้าง ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ ๒๘๓๙/๒๕๒๘ ลูกจ้างเข้าทำงานกะบ่ายตั้งแต่เวลา ๑๕.๐๐ น. - ๒๓.๐๐ น. แต่เมื่อเวลา ๒๒.๕๕ น. ลูกจ้างออกไปนอกบริษัทโดยไม่มีบัตรผ่านและไม่ได้ขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา แล้วกลับเข้ามาปั๊มบัตรลงชื่อเลิกงานตามกะ เห็นว่าลูกจ้างไม่ทำงานให้นายจ้างเพียง ๕ นาที การปั๊มบัตรลงชื่อทำงานเต็มเวลา ๘ ชั่วโมง นั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างน้อยมาก ยังไม่พอถือว่าลูกจ้างกระทำการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ ๗๙๕/๒๕๒๘ ลูกจ้างรายเดือนขอลากิจ แต่นายจ้างไม่อนุญาต แต่ลูกจ้างก็หยุดงานไป พอมาทำงานลูกจ้างได้ยื่นใบลาป่วยซึ่งไม่ได้ป่วยจริง เป็นเพียงวิธีการอย่างหนึ่งที่จะให้ได้หยุดงานเพื่อไปทำธุรกิจของตนเองเท่านั้น กรณียังไม่ถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ ๓๔๓๘/๒๕๒๖ ลูกจ้างออกจากโรงงานเวลา ๑๕.๕๕ น. โดยไม่ได้ขออนุญาต และกลับเข้าโรงงานเวลา ๑๗.๓๐ น. มาตอกบัตรแสดงเวลาทำงาน การที่ลูกจ้างละทิ้งงานไปหนึ่งชั่วโมงเศษ ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เพราะตามข้อบังคับของนายจ้างนั้นถ้าไม่ปรากฏว่าลูกจ้างขาดงานเลยลูกจ้างจะได้รับเบี้ยขยัน

ฎีกาที่ ๒๗๙๘/๒๕๒๖ ลูกจ้างเป็นกรรมการบริษัทและดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกบัญชีและการเงินของบริษัทด้วย ได้ออกคำสั่งในฐานะกรรมการบริษัทสั่งให้ช่อมรถยนต์ของบริษัท เป็นเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท โดยใช้เงินของบริษัท เมื่อช่อมเสร็จแล้วก็ออกคำสั่งในนามของกรรมการบริษัทโอนขายรถยนต์คันดังกล่าวให้แก่ตัวเองในราคา ๔๐,๐๐๐ บาท ซึ่งเท่ากับราคาารถเก่าของบริษัทที่หือเดียวกันรุ่นเดียวกันที่เคยขายไปโดยไม่ได้ช่อม การกระทำดังกล่าวถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ ๖๗๙๕/๒๕๕๓ การที่ลูกจ้างอนุญาตให้นักศึกษานำเอกสารที่เป็นรหัสนำเข้าของข้อสอบไปคัดลอกข้อสอบ โดยเอกสารดังกล่าวมิใช่ตำราทั่วไป ถือได้ว่าลูกจ้างประพฤติไม่ซื่อตรง และเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ฎีกาที่ ๔๓๓๔/๒๕๕๖ ลูกจ้างออกไปจากโรงงานไปดื่มเบียร์ที่ร้านค้าหลังโรงงานในเวลาดำเนินงานแล้วกลับไปประทับบัตรลงเวลาเลิกตามระเบียบ มิใช่การทุจริตต่อหน้าที่ มิใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

ฎีกาที่ ๕๒๓๓/๒๕๔๙ ลูกจ้างเป็นเจ้าของหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อ ได้โทรศัพท์ขอสุราจากร้านคู่ค้าอ้างว่าบริษัทนายจ้างจะไปเที่ยว คู่ค้าจึงให้สุราแก่ลูกจ้างไป ๔ ขวด ลูกจ้างใช้สุรา ๔ ขวดในการไปเที่ยวกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ๓๐ คน โดยมีได้แจ้งให้นายจ้างทราบ การกระทำของลูกจ้างที่ได้สุรา ๔ ขวดมาจากคู่ค้าของนายจ้าง เพราะลูกจ้างเรียกรับเอาเอง ในขณะที่ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้ออันเป็นตำแหน่งที่อาจเอื้อประโยชน์หรือให้คุณให้โทษต่อคู่ค้า คู่ค้าจึงอาจเกรงใจ จำยอมหรือยอมให้โดยไม่ได้สมัครใจอย่างแท้จริง ทั้งยังอ้างว่านายจ้างจะนำเที่ยวในวันดังกล่าว คู่ค้าหลงเชื่อใจให้สุราไปจึงเป็นความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ประเด็นที่ ๒ กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

๑. ลูกจ้างได้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดอันเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญา หรือไม่

๒. มีเจตนาที่จะกระทำความผิดนั้นหรือไม่ (เพราะหากเป็นการกระทำโดยประมาทแล้วจะไม่เข้าข่ายกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ (๑))

๓. ต้องกระทำต่อนายจ้างเองโดยตรง หรือต่อบุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้าง หรือกระทำต่อกิจการของนายจ้าง

๔. ลูกจ้างอาจเป็นผู้กระทำความผิดนั้นด้วยตนเอง หรือเป็นผู้ใช้ให้ผู้อื่นกระทำความผิด หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำความผิดนั้นๆ

การสอบข้อเท็จจริง ต้องสอบให้ได้ความว่าการกระทำของลูกจ้างนั้นมีพฤติการณ์อย่างไรที่บ่งบอกให้เห็นว่าลูกจ้างกระทำความผิด ควรจะสอบถึงขั้นตอนการกระทำความผิดอย่างละเอียด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการนำข้อเท็จจริงที่ลูกจ้างได้กระทำลงนั้นมาเป็นข้อพิจารณาวินิจฉัย ว่าการกระทำดังกล่าวครบองค์ประกอบในแต่ละฐานความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญาหรือไม่

เมื่อสอบข้อเท็จจริงได้ความว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดอาญาจริง และการกระทำความผิดของลูกจ้างนั้นเป็นการกระทำที่ครบองค์ประกอบของความผิดตามกฎหมายแล้ว ให้สอบข้อเท็จจริงต่อไปว่าลูกจ้างตั้งใจกระทำความผิดต่อนายจ้างหรือไม่ หรือเป็นการกระทำผิดโดยประมาทปราศจากความระมัดระวัง ซึ่งบุคคลที่อยู่ในภาวะเช่นนั้นและต้องมีความวิสัยและพฤติการณ์เช่นเดียวกับลูกจ้างนั้นพึงต้องระวัง แต่ลูกจ้างกลับไม่ใช้ความระมัดระวังเช่นนั้น ดังนั้น การสอบข้อเท็จจริงเพื่อให้เห็นว่าลูกจ้างกระทำความผิดด้วยเจตนาหรือประมาทเป็นสิ่งที่ยากจึงต้องอาศัยพฤติการณ์ที่ลูกจ้างกระทำนั้นเป็นประมาทการสอบข้อเท็จจริง ในกรณีนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสอบให้เห็นความแตกต่างระหว่างการกระทำโดยเจตนาและการกระทำโดยประมาทให้ชัดเจน กล่าวคือ

การกระทำโดยเจตนา หมายถึงการกระทำโดยรู้สำนึกในการที่กระทำ และในขณะเดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๕๙) การสอบข้อเท็จจริงจึงต้องสอบให้ได้ข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างมีเจตนากระทำความผิดอาญาแก่นายจ้าง เช่น กรณีลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าลักทรัพย์นายจ้าง ต้องสอบให้ได้ความว่า ลูกจ้างเอาทรัพย์ของนายจ้างไปจริง และการเอาทรัพย์ไปนั้นประสงค์จะเอาทรัพย์ไปเป็นกรรมสิทธิ์ของตนหรือของผู้อื่นด้วย ถ้าการกระทำดังกล่าวขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งจะถือว่าลูกจ้างมีเจตนาไม่ได้ เช่น การที่ลูกจ้างเอาทรัพย์ของ นายจ้างไปนั้นทำโดยถือวิสาสะ เช่น นายจ้าง ลูกจ้างเป็นเพื่อนกัน หรือมีความสนิทสนมกันเป็นการส่วนตัว เห็นนาฬิกาข้อมือของนายจ้างวางอยู่ก็หยิบไปใส่เพื่ออวดเพื่อน กรณีนี้ไม่ถือว่ามีเจตนาลักทรัพย์

ดังนั้น คำว่า เจตนากระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงต้องมองเจตนาเป็นสำคัญต่างกับเรื่องความรับผิดในทางอาญาตามกฎหมายอาญา เพราะความรับผิดในทางอาญา แม้ผู้กระทำความผิดไม่มีเจตนากระทำผิดแต่กฎหมายกำหนดให้รับโทษผู้กระทำความผิดก็ต้องรับโทษสำหรับการกระทำนั้น ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างเป็นผู้มีสติพินเพื่อนทำร้ายร่างกาย นายจ้างบาดเจ็บสาหัสถือว่าลูกจ้างขาดเจตนาเพราะไม่รู้สำนึกถึงการกระทำดังกล่าว ลูกจ้างยังมีความผิดอยู่แต่มีกฎหมายกำหนดยกเว้นโทษไว้ลูกจ้างจึงไม่ต้องรับโทษ หรือการกระทำโดยประมาทถือว่าไม่มีเจตนาแต่บางกรณีลูกจ้างยังต้องรับโทษแม้กระทำโดยประมาท เช่น ขับรถโดยประมาทรถเสียหลักพลิกคว่ำ ทำให้นายจ้างซึ่งนั่งรถมาด้วยเสียชีวิต เป็นต้น

การกระทำผิดอาญาโดยเจตนาจึงต้องมองความรู้สึกระสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลเป็นหลักในการพิจารณา ซึ่งการสอบข้อเท็จจริงกรณีนี้นอกจากจะทำการสอบข้อเท็จจริงจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างแล้วควรสอบข้อเท็จจริงจากพยานแวดล้อมอื่นประกอบเพื่อให้เห็นเจตนาที่แท้จริง

การกระทำโดยประมาท ได้แก่ การกระทำความผิดมิใช่โดยเจตนา แต่กระทำโดยปราศจากความระมัดระวังซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังเช่นว่านั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่ (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๕๙ วรรคสี่) ดังนั้น หากเป็นการกระทำโดยประมาทแล้วจะไม่อยู่ในข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ (๑) ฉะนั้น เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุที่ลูกจ้างนั้นกระทำความผิดอาญาโดยประมาทแก่นายจ้างแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแก่ลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้างนั้น

หลักสำคัญของการกระทำความผิดโดยเจตนา กับประมาทอยู่ตรงที่ว่าขณะกระทำความผิดอาญาแก่นายจ้างนั้น ลูกจ้างมีเจตนาตั้งใจกระทำความผิดนั้นๆ หรือไม่ หรือลูกจ้างกระทำการใดๆ โดยขาดความระมัดระวังซึ่งบุคคลในภาวะและพฤติการณ์เช่นนั้นควรจะมี ฉะนั้น จึงควรสอบให้เห็นพฤติการณ์ที่ลูกจ้างกระทำลงนั้นว่าเป็นพฤติการณ์ที่ลูกจ้างตั้งใจกระทำหรือเป็นพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นจากความประมาทของลูกจ้าง

ต้องสอบข้อเท็จจริงต่อไปว่าการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาของลูกจ้างนั้นเป็นการกระทำความผิดต่อนายจ้างหรือต่อบุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้างหรือไม่ เพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙(๑) มีความประสงค์มุ่งคุ้มครองลูกจ้างที่กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างเท่านั้น มิได้หมายรวมถึงการกระทำความผิดอาญาแก่บุคคลอื่นที่มีใช้นายจ้างและบุคคลใดจะเป็นนายจ้างให้พิจารณาจากคำนิยามศัพท์ตามมาตรา ๕ และมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

นอกจากจะต้องได้ความว่าเป็นการกระทำความผิดอาญาต่อนายจ้างหรือต่อบุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้างแล้ว กฎหมายยังมุ่งคุ้มครองถึงการกระทำความผิดอาญาต่อกิจการของนายจ้างด้วย ดังนั้น หากสอบข้อเท็จจริงได้ความว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดอาญาต่อนายจ้างหรือต่อบุคคลที่ถือว่าเป็นนายจ้างหรือ กิจการของนายจ้างแล้วก็เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ (๑) นี้

สอบให้ข้อเท็จจริงชัดเจนว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดอาญาด้วยตนเองหรือ ลูกจ้างเป็นผู้ที่ใช้บังคับ ชูเชิญ จ้าง วาน ยุง ส่งเสริมให้ผู้อื่นกระทำความผิดอาญานั้น หรือลูกจ้างเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ให้ความสะดวกแก่บุคคลอื่นที่กระทำความผิดอาญาต่อนายจ้าง เพราะหากได้ความว่าลูกจ้าง เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดอาญาไม่ว่าด้วยวิธีการใดดังกล่าวข้างต้น ถือได้ว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิด อาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างทั้งสิ้น

หลักเกณฑ์การพิจารณาการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างซึ่งเป็น ความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาที่สำคัญ

๑. ความผิดฐานปลอมเอกสารตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๒๖๔

มาตรา ๒๖๔ ผู้ใดทำเอกสารปลอมขึ้นทั้งฉบับหรือแต่ส่วนหนึ่งส่วนใด เติมหรือตัด ทอนข้อความ หรือแก้ไขด้วยประการใดๆ ในเอกสารที่แท้จริง หรือประทับตราปลอมหรือลงลายมือชื่อปลอมใน เอกสาร โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน ถ้าได้กระทำเพื่อให้ผู้หนึ่งผู้ใดหลงเชื่อว่าเป็น เอกสารที่แท้จริง ผู้นั้นกระทำความผิดฐานปลอมเอกสาร ต้องระวางโทษฯ

ผู้ใดกรอกข้อความลงในแผ่นกระดาษหรือวัตถุอื่นใดซึ่งมีลายมือชื่อของผู้หนึ่งโดยไม่ได้รับ ความยินยอม หรือโดยฝ่าฝืนคำสั่งของผู้หนึ่งนั้น ถ้าได้กระทำเพื่อนำเอาเอกสารนั้นไปใช้ในกิจการ ที่อาจเกิดเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือประชาชนให้ถือว่าผู้นั้นปลอมเอกสาร ต้องระวางโทษฯ

องค์ประกอบของความผิดมาตรา ๒๖๔ วรรคแรก

๑. ผู้ใด คือต้องมีสภาพบุคคลเท่านั้น

๒. ทำเอกสารปลอมขึ้นทั้งฉบับ องค์ประกอบข้อนี้เป็นการกระทำตามประมวล กฎหมายอาญา (การกระทำ หมายถึงการเคลื่อนไหวร่างกายโดยรู้สำนึก) ซึ่งการทำเอกสารปลอมขึ้นทั้งฉบับนี้ ไม่จำเป็นต้องมีเอกสารที่แท้จริง ถ้าได้กระทำเพื่อให้ผู้อื่นหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริงย่อมมีความผิดฐาน ปลอมเอกสารได้ เช่น ทำสำเนาเอกสารมีข้อความเป็นเท็จทั้งสิ้น แล้วลงนามรับรองสำเนาถูกต้องแม้ต้นฉบับที่ แท้จริงไม่มีเท่ากับเป็นการปลอมขึ้นมาทั้งฉบับเพื่อให้เห็นว่าตนคัดมาจากต้นฉบับที่แท้จริง เป็นการปลอม เอกสารโดยการทำปลอมขึ้นทั้งฉบับไม่มีเอกสารที่แท้จริง (ฎีกาที่ ๑๗๓๓/๒๕๑๔)

๓. ทำเอกสารปลอมขึ้นแต่ส่วนหนึ่งส่วนใด องค์ประกอบข้อนี้เป็นกรณีที่มีผู้ทำ เอกสารขึ้นจริงแต่ยังไม่ครบถ้วนเป็นเอกสารที่สมบูรณ์ก็หยุดทำ หากมีผู้ใดไปเติมข้อความขึ้นอีกจนเป็นเอกสาร ที่สมบูรณ์เพื่อให้บุคคลอื่นหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริง เช่นนี้ย่อมเป็นการปลอมแต่บางส่วน

๔. เติมหรือตัดทอนข้อความหรือแก้ไขด้วยประการใดๆ ในเอกสารที่แท้จริง องค์ประกอบข้อนี้จะต้องเป็นการกระทำในเอกสารที่แท้จริงเท่านั้น และจะต้องเป็นการเติมหรือตัดทอน ข้อความหรือแก้ไขข้อความในเอกสารโดยที่ตนไม่มีอำนาจที่จะกระทำได้ การเติมหรือแก้ไขเอกสารในขณะที่ ตนมีอำนาจที่จะแก้ไขได้ แม้จะทำให้ข้อความนั้นเป็นเท็จก็ไม่เป็นความผิดฐานปลอมเอกสาร เช่น ตัดทอน แก้ไขหนังสือที่ตนทำขึ้นก่อนส่งให้แก่ผู้อื่น (ฎีกาที่ ๑๒๓/๒๕๐๗) หรือเจ้าพนักงานที่ดินลบวันเดือนปีที่ออก โฉนดและลายเซ็นของตนก่อนมอบโฉนดให้แก่ผู้ซื้อโฉนด (ฎีกาที่ ๑๙๗/๒๕๐๗) แต่ถ้าเอกสารนั้นตนส่งมอบให้ ผู้อื่นไปแล้วไม่มีอำนาจจะแก้ไขแล้วไปแก้ไขน่าจะเกิดความเสียหายย่อมเป็นความผิด เช่น ผู้ขายเติมข้อความ ใน เอกสารที่ตนทำขึ้นเองแต่หมดอำนาจที่จะเติมเช่นนั้นแล้วเพราะนำไปใช้เป็นหลักฐานในการขายสินค้าเชื่อ ให้แก่ผู้ซื้อ จนผู้ซื้อตรวจรับสิ่งของและลงชื่อในบิลส่งของที่ซื้อแล้ว (ฎีกาที่ ๑๐๐/๒๕๒๓)

๕. ประทับตราปลอมหรือลงลายมือชื่อปลอมในเอกสาร องค์ประกอบข้อนี้ ไม่เหมือนองค์ประกอบข้อ ๔ กล่าวคือ การประทับตราปลอมหรือลงลายมือชื่อปลอมในเอกสารนั้น กฎหมายมิได้บัญญัติว่าจะต้องกระทำต่อเอกสารที่แท้จริง ดังเช่น การเติม ตัดทอน หรือแก้ไข ซึ่งต้องทำในเอกสารที่แท้จริง ฉะนั้น การประทับตราปลอมหรือลงลายมือชื่อปลอม ไม่ว่าจะทำลงในเอกสารที่แท้จริงหรือเอกสารที่ตนปลอมขึ้น ย่อมเป็นความผิดทั้งสิ้น เช่น หลอกเอาสินค้าไปจากร้านค้าอ้างว่ามีผู้ต้องการซื้อแล้วทำใบรับสิ่งของ ใบผลัดใช้เงิน และลงลายมือชื่อประทับตรานิติบุคคลที่ไม่แท้จริง สลักหลังเช็คมอบให้ไว้เพื่อปกปิดความผิด (ฎีกาที่ ๒๗๘/๒๕๐๑)

๖. โดยประการน่าจะเป็นเหตุความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน องค์ประกอบข้อนี้ไม่ใช่การกระทำโดยแท้ และไม่ใช่เจตนาพิเศษ แต่ถือเป็นพฤติการณ์ที่ประกอบกรกระทำที่นำจะเกิดความเสียหายได้ แม้จะไม่เกิดความเสียหายขึ้นจริงก็ตามก็เป็นความผิดแล้ว ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความคิดธรรมดาของบุคคลทั่วไป เช่น จำเลยได้ปลอมข้อความในใบบันทึกการขายโดยปลอมหมายเลขผู้ถือบัตรเครดิต วันหมดอายุบัตร ชื่อผู้ถือบัตรและลายมือชื่อผู้ถือบัตร แม้ยังไม่อาจนำไปเรียกเก็บเงินได้ เพราะจะต้องนำไปลงข้อมูลของร้านค้า จำนวนเงิน รหัสอนุมัติวงเงิน วันที่ทำรายการ เห็นได้ว่าแม้จะยังไม่เกิดความเสียหายขึ้นจริง แต่ก็น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นซึ่งเป็นผู้ถือบัตรดังกล่าวแล้ว จึงผิดฐานปลอมเอกสาร (ฎีกาที่ ๓๗/๒๕๔๓)

๗. ได้กระทำเพื่อให้ผู้ใดผู้หนึ่งหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริง องค์ประกอบข้อนี้เป็นองค์ประกอบภายในถ้าสังเกตจะพบว่ามีเจตนาพิเศษรวมอยู่ด้วย ถ้อยคำที่แสดงว่าเป็นเจตนาพิเศษคือ คำว่า “เพื่อ” ถ้าในประมวลกฎหมายอาญามาตราใด มีคำว่า “เพื่อ” รวมอยู่ด้วยนั้น หมายถึง จะต้องมิเจตนาพิเศษ เป็นองค์ประกอบความผิดด้วย การที่ผู้กระทำได้ทำเอกสารปลอมขึ้นเพื่อให้ผู้หนึ่งผู้ใดหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารที่แท้จริงก็เป็นความผิดแล้ว แม้ผู้กระทำยังมีได้นำเอกสารดังกล่าวไปใช้แสดงต่อบุคคลอื่นก็ตาม

๘. ได้กระทำโดยเจตนา การกระทำโดยเจตนา คือ การกระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำ และในขณะเดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือยอมเสี่ยงเห็นผลของการกระทำนั้น

สรุป การพิจารณาองค์ประกอบของความผิดฐานปลอมเอกสารตามมาตรา ๒๖๔ วรรคแรกนี้ให้ลององค์ประกอบตั้งแต่ข้อ ๑ ลงมาจนถึงข้อ ๘ โดยองค์ประกอบข้อ ๒-๕ นั้น เข้าข้อใดข้อหนึ่งก็พอ ไม่จำเป็นจะต้องครบทุกข้อ แต่องค์ประกอบข้อ ๑,๖,๗,๘ จะขาดไม่ได้เลย ถ้าขาดถือว่าไม่ครบ องค์ประกอบความผิดฐานปลอมเอกสารตามมาตรา ๒๖๔ นี้ ทำให้การกระทำไม่เป็นความผิด

องค์ประกอบของความผิดมาตรา ๒๖๔ วรรคสอง

๑. ผู้ใด คือ บุคคลผู้กระทำ ซึ่งมีสภาพบุคคล

๒. กรอกข้อความลงในแผ่นกระดาษหรือวัตถุอื่นใด ซึ่งมีลายมือชื่อของผู้อื่นโดยไม่ได้รับความยินยอมหรือฝ่าฝืนคำสั่งของผู้อื่นนั้น องค์ประกอบข้อนี้ มีข้อสังเกตคือ กระดาษหรือวัตถุอื่นใดต้องมีลายมือชื่อของผู้อื่นลงไปแล้ว มิใช่การไปตัดลายมือชื่อของบุคคลอื่นมาติดในกระดาษที่เราทำขึ้น ถ้าตัดลายมือชื่อของผู้อื่นมาติดในกระดาษอีกชั้นหนึ่งดังนี้จะมีความผิดมาตรา ๒๖๔ วรรคแรก การกรอกข้อความลงในแผ่นกระดาษหรือวัตถุอื่นใด ซึ่งมีลายมือชื่อของผู้อื่นได้ลงไว้จริง แต่การกรอกข้อความไม่ได้รับความยินยอมหรือฝ่าฝืนคำสั่งของเจ้าของลายมือชื่อ ก็เข้าองค์ประกอบข้อ ๒ เช่นกัน

๓. กระทำเพื่อนำเอาเอกสารนั้นไปใช้ในกิจการที่อาจเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน องค์ประกอบข้อ ๓ นี้ เป็นองค์ประกอบภายใน โดยจะมีเจตนาพิเศษรวมอยู่ด้วย สังเกตคำว่า “เพื่อ” ฉะนั้นการกระทำที่จะเข้าองค์ประกอบของความผิดตามข้อนี้จะต้องมีเจตนาพิเศษ คือ เพื่อนำเอกสารนั้นไปใช้ในกิจการที่อาจเกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือประชาชน จะเห็นได้ว่าไม่จำเป็นต้องเกิดความเสียหายจริงๆ เพียงแต่อาจเกิดความเสียหายก็พอแล้วซึ่งตรงนี้ใช้หลักพิจารณาได้จากความคิดธรรมดาของบุคคลทั่วไป

๔. ได้กระทำโดยเจตนา การกระทำโดยเจตนา คือ การกระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำ และในขณะที่ผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น

สรุป การพิจารณาองค์ประกอบของความผิดฐานปลอมเอกสารตามมาตรา ๒๖๔ วรรคสองให้ลองประกอบตั้งแต่ข้อ ๑ จนถึงข้อ ๔ จะขาดข้อหนึ่งข้อใดไม่ได้เลย เพราะถ้าขาดถือว่าไม่ครบองค์ประกอบความผิดฐานปลอมเอกสารตามมาตรา ๒๖๔ ทำให้การกระทำไม่เป็นความผิด

๒. ความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๓๒๖

มาตรา ๓๒๖ ผู้ใดใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง ผู้นั้นกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาท ต้องระวางโทษฯ

องค์ประกอบของความผิดมาตรา ๓๒๖

๑. ผู้ใด คำว่าผู้ใดต้องมีสภาพบุคคล

๒. ใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม องค์ประกอบข้อนี้ เป็นการกระทำโดยวิธีการใส่ความ การใส่ความเป็นถ้อยคำในกฎหมาย หมายถึง การยืนยันข้อเท็จจริงซึ่งอาจเป็นความจริงหรือเป็นความเท็จก็ได้ แม้แต่การเล่าเรื่องที่ได้ยินมาให้กับคนอื่นฟังก็อยู่ในความหมายของคำว่า “ใส่ความ” ฉะนั้น การใส่ความจริงไม่จำกัดวิธี อาจเป็นการใช้คำพูด หรือแสดงอาการอย่างหนึ่งอย่างใด หรือใช้ภาษาใบ้สัญลักษณ์ต่างๆ ก็ได้ โดยสรุปแล้ว การกล่าวคำหยาบก็ตี คำกล่าวถึงสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ก็ตี การกล่าวข้อความที่มีลักษณะคลุมเครือ ยังไม่ชัดเจนว่า เลว เลวอย่างไร ชั่วอย่างไร ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเป็นข้อเท็จจริงที่ยังไม่ถือว่าเป็นการใส่ความ และการยืนยันข้อเท็จจริงในปัจจุบันหรือในอดีตที่ผ่านมาถ้าเป็นการพูดหรือการคาดคะเนในอนาคตไม่เป็นหมิ่นประมาท เช่น มารดาถูกขวางด้วยก้อนอิฐ บุตรไม่เห็นคนขวางแต่ได้กล่าวต่อหน้าคนหลายคนว่า “ไม่มีใครนอกจากไอ้แก้ว ไอ้ชาติหมาไอ้ฉิบหาย” ดังนี้ พฤติการณ์ในคดีแสดงว่าเป็นแต่เพียงคาดคะเนไม่เจตนาใส่ความให้เสียชื่อเสียงหรือถูกดูหมิ่นเกลียดชังไม่ผิดหมิ่นประมาท (ฎีกาที่ ๑๗๓๔/๒๕๐๓ ประชุมใหญ่) ลักษณะสำคัญอีกประการขององค์ประกอบข้อนี้ คือ การใส่ความผู้อื่นต้องกระทำต่อบุคคลที่สามด้วย บุคคลที่สาม หมายถึงบุคคลอื่นๆ ที่ไม่ใช่ผู้ใส่ความและไม่ใช่ผู้ถูกใส่ความ

๓. โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นถูกเกลียดชัง เป็นพฤติการณ์ ประกอบการกระทำ แม้จะยังไม่เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นถูกเกลียดชัง เพียงแต่น่าจะเกิด ก็เป็นความผิดแล้ว ซึ่งพิจารณาจากวิญญูชนทั่วไปที่มีความเข้าใจเช่นนั้น เช่น สิทธิส่วนบุคคลในครอบครัวเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัว ย่อมได้รับความคุ้มครอง การที่จำเลยซึ่งเป็นผู้จัดการธนาคารกล่าวข้อความว่า “โจทก์มีปัญหาในครอบครัว ทะเลาะเบาะแว้งกัน มีปัญหากับพนักงานในสาขาถึงได้ถูกย้ายไปสำนักงานใหญ่คงอยู่ไม่ได้มันต้องถูกไล่ออก” ต่อ อ. ลูกค้าของธนาคารยอมเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงที่ล่วงสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งข้อความดังกล่าววิญญูชนทั่วไปย่อมเข้าใจได้ว่าโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายสินเชื่อเป็นคนไม่ดี ทะเลาะกับสามีมีปัญหาเพื่อนร่วมงาน จนต้องถูกย้ายและกระทำความผิดร้ายแรงถึงขนาดจะถูกไล่ออกจากงานด้วย จึงเป็นข้อความที่น่าจะทำให้โจทก์เสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง ถือว่าเป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทแล้ว (ฎีกาที่ ๔๓๐๑/๒๕๔๑)

๔. เจตนา องค์ประกอบข้อนี้เป็นองค์ประกอบภายใน กรณีจะถือว่าผู้กระทำมีเจตนา จะต้องปรากฏว่า ผู้กระทำต้องรู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบภายนอกของความผิดและผู้กระทำจะต้องประสงค์ต่อผลหรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น เช่น ความผิดฐานหมิ่นประมาทมีองค์ประกอบภายนอก คือ มีผู้ใด มีการใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม องค์ประกอบภายใน คือ เจตนาส่วนคำว่า โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นถูกเกลียดชัง เป็นพฤติการณ์ประกอบการกระทำ

สรุป การพิจารณาองค์ประกอบความผิดฐานหมิ่นประมาทตามมาตรา ๓๒๖ ให้
ไล่องค์ประกอบความผิดตั้งแต่ข้อ ๑ ว่ามีผู้ใดหรือไม่ (คือผู้กระทำ) หลังจากนั้นจึงพิจารณาองค์ประกอบข้อ ๒
ว่ามีการใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สามหรือไม่ หลังจากนั้นจึงพิจารณาข้อ ๓ ซึ่งไม่เรียกองค์ประกอบของความผิด
เป็นพฤติการณ์ประกอบการกระทำ และพิจารณาองค์ประกอบข้อ ๔ คือเจตนา เป็นองค์ประกอบภายใน ซึ่ง
จะต้องประสงค์ต่อผลหรือย่อมนิ่งเห็นผลของการกระทำนั้น

๓. ความผิดฐานดูหมิ่นซึ่งหน้าตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๔๓

มาตรา ๓๔๓ ผู้ใดดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้าหรือด้วยการโฆษณา ต้องระวางโทษฯ
องค์ประกอบของความผิดมาตรา ๓๔๓

๑. ผู้ใด เป็นผู้กระทำความผิดซึ่งจะต้องมีสภาพบุคคลตามกฎหมายอาจเป็น
บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้

๒. ดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้าหรือด้วยการโฆษณา คำว่าดูหมิ่น หมายถึง ดูถูกเหยียด
หยาม ทำให้อับอายเสียหาย สบประมาท แต่ถ้าเป็นเพียงกล่าวถ้อยคำไม่สุภาพไม่ถึงเป็นการดูหมิ่น เช่น
ลูกจ้างด่านายจ้างว่า “อหิวลั่น” คำว่าอหิวลั่นเป็นคำไม่สุภาพ ไม่ถึงกับดูหมิ่นนายจ้างซึ่งหน้าถือไม่ได้ว่าเป็น
การกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง แต่การด่าว่า “อหิว” ไม่ใช่เพียงการใช้คำไม่สุภาพหรือคำ
อุทานแต่ถือเป็นการดูหมิ่นซึ่งหน้า เพราะคำว่า “หิว” ตามพจนานุกรมหมายความว่า เป็นเชื้อโรคชนิดหนึ่ง ที่
ระบาดร้ายแรง การดูหมิ่นอาจกระทำด้วยวาจาหรือกริยาอย่างอื่นก็ได้ เช่น ยกเท้าให้ หรือเปลือยกาย ให้ของลับ
 เป็นต้น การดูหมิ่นต้องเป็นการกระทำต่อผู้อื่นและเป็นการกระทำโดยซึ่งหน้า หมายถึงกระทำต่อหน้าต่อตา
รวมทั้งการกระทำโดยจงใจให้ผู้ถูกดูหมิ่นรู้ แม้จะทำข้างหลังหรือข้างๆ ก็ตาม ถ้าอยู่ในระยะ ที่จะทำให้ผู้ถูกดู
หมิ่นรู้ในขณะนั้น ก็เป็นซึ่งหน้า เช่น การด่ากรอกหูให้ได้ยิน แม้ผู้ถูกด่าจะอยู่คนละห้องกับผู้ด่าก็เป็นการดูหมิ่น
ซึ่งหน้า นอกจากนี้การดูหมิ่นซึ่งหน้าผู้อื่นอาจทำโดยการโฆษณาก็ได้ กล่าวคือ เป็นการเผยแพร่หนังสือออกไป
ยังสาธารณชน หรือการกระทำไม่ว่าวิธีใดๆ ให้ประชาชนเห็นหรือทราบข้อความ แต่การส่งจดหมายไปยังผู้ถูก
ด่าเป็นการเฉพาะตัวไม่เป็นการดูหมิ่นซึ่งหน้าโดยการโฆษณาเพราะไม่ได้เผยแพร่หนังสือออกไปยังสาธารณชน
หรือถือว่าการกระทำไม่ว่าวิธีใดๆ ให้ประชาชนเห็นหรือทราบข้อความนั้น

๓. เจตนา คือผู้กระทำต้องประสงค์หรือย่อมนิ่งเห็นผลของการกระทำและ
จะต้องรู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิดตามข้อ ๑ และ ๒ ด้วย จึงจะถือว่าได้กระทำโดยเจตนา

สรุป การพิจารณาองค์ประกอบของความผิดฐานดูหมิ่นซึ่งหน้าจะต้องพิจารณา
องค์ประกอบไล่ลงมาแต่ละข้อ โดยมีองค์ประกอบข้อ ๑ ผู้ใด หรือไม่ (ต้องรู้ว่าเป็นใคร) เมื่อมีองค์ประกอบข้อ
๑ แล้ว ต้องพิจารณาองค์ประกอบข้อ ๒ ต่อไปว่ามีการกระทำอันเป็นการดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้าหรือด้วยการ
โฆษณาหรือไม่ ถ้ามีก็ให้พิจารณาองค์ประกอบข้อสุดท้าย ข้อ ๓ มีเจตนาหรือไม่ ถ้าขาดองค์ประกอบข้อหนึ่ง
ข้อใด ถือว่าไม่มีความผิดฐานดูหมิ่นซึ่งหน้าตามมาตรา ๓๔๓

๔. ความผิดฐานลักทรัพย์ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๓๔

มาตรา ๓๓๔ ผู้ใดเอาทรัพย์ของผู้อื่น หรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยไปโดย
ทุจริต ผู้นั้นกระทำความผิดฐานลักทรัพย์ ต้องระวางโทษฯ

องค์ประกอบของความผิดมาตรา ๓๓๔

๑. ผู้ใด (ผู้กระทำ) ต้องมีสภาพบุคคลตามกฎหมายและเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น
ส่วนนิติบุคคลไม่สามารถที่จะเป็นผู้กระทำความผิดฐานลักทรัพย์ได้ แม้จะมีผู้ดำเนินการแทนนิติบุคคลก็ตาม ก็
ไม่ถือว่าได้กระทำการลักทรัพย์แทนนิติบุคคลนั้นเพราะโดยหลักการแล้วนิติบุคคลไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการ
กระทำอันเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย

๒. เอาไป องค์ประกอบข้อนี้คือการกระทำ คือ การเอาไป ในที่นี้หมายถึง การแย่งการครอบครองจากผู้ครอบครอง ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์เพียงแต่ครอบครองทรัพย์สินนั้นแทนเจ้าของโดยเจ้าของไม่ได้มอบอำนาจหน้าที่ในการดำเนินเกี่ยวกับทรัพย์สินนั้นให้ก็เป็นความผิดแล้ว ลักษณะของการเอาไปคือการทำให้ทรัพย์สินนั้นเคลื่อนที่ จากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งในลักษณะตัดกรรมสิทธิ์แม้เคลื่อนที่เล็กน้อยก็เป็นความผิดสำเร็จเหมือนกัน เช่น จำเลยล้วงกระเป๋าได้ธนบัตรออกมานอกกระเป๋าแล้วพอดีเจ้าของทรัพย์สินตบกระเป๋าถูกมือจำเลย ธนบัตรร่วงหล่นลงที่เท้าเจ้าของทรัพย์สินกรณีเช่นนี้เป็นความผิดลักทรัพย์สำเร็จแล้ว (ฎีกาที่ ๑๖๘๒/๒๕๐๐) กรณีดังกล่าวทรัพย์สินนั้นได้พ้นจากกระเป๋าแล้ว เพราะฉะนั้นหลังจากพ้นจากกระเป๋าทรัพย์สินนั้นก็อยู่ในสภาพที่เอาไปได้ ดังนั้น เมื่อทรัพย์สินมีการเคลื่อนที่จากพ้นกระเป๋าแม้แต่เพียงเล็กน้อยก็เป็นความผิดสำเร็จทันที

๓. ทรัพย์สินของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย ทรัพย์สินในที่นี้หมายถึงวัตถุมีรูปร่าง พลังงานต่างๆ ไม่มีรูปร่าง ไม่น่าจะเป็นสิ่งที่ลักกันได้ อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่ากระแสไฟฟ้าเป็นทรัพย์สินที่ลักได้ (ฎีกาที่ ๘๗๗/๒๕๐๑) ส่วนกรณีที่น่าโทษทรัพย์เมื่อถือมาปรับจนและถือไปคลื่นสัญญาณโทรศัพท์ของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นเพียงการแย่งใช้คลื่นสัญญาณโทรศัพท์โดยไม่มีสิทธิไม่ใช่การลักทรัพย์ (ฎีกาที่ ๕๓๕๙/๒๕๓๙) ทรัพย์สินที่ลักได้ต้องเป็นทรัพย์สินมีเจ้าของ ซึ่งเป็นทรัพย์สินของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย ดังนั้น ถ้าเจ้าของได้สละกรรมสิทธิ์แล้วเด็ดขาด ทรัพย์สินนั้นก็กลายเป็นทรัพย์สินที่ไม่มีเจ้าของอีกต่อไป เช่น นายจ้างมีปากกาอยู่หนึ่งด้ามต่อมาได้ขว้างทิ้งลงถังขยะ เช่นนี้ก็ย่อมถือได้ว่าทรัพย์สินนั้นเป็นทรัพย์สินที่ไม่มีเจ้าของ ถ้ามีลูกจ้างหรือใครมาเอาไปก็ไม่เป็นความผิดฐานลักทรัพย์ แต่ในกรณีที่ เจ้าของทรัพย์สินตายก่อนแล้วเอาทรัพย์สินไปจากศพซึ่งไม่มีสถานะบุคคล (ไม่ใช่ผู้อื่น) ก็ถือว่าเป็นการลักทรัพย์ เพราะทรัพย์สินเป็นมรดกตกทอดแก่ทายาท ทายาทเป็นเจ้าของทรัพย์สิน ไม่ใช่ทรัพย์สินที่ไม่มีผู้ใดเป็นเจ้าของ (ฎีกาที่ ๑๖๒๖/๒๕๐๐)

๔. โดยทุจริต เป็นองค์ประกอบภายใน เป็นเจตนาพิเศษ คำว่าโดยทุจริตตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๑ (๑) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น การแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้นี้ ประโยชน์ที่ได้รับไม่จำเป็นจะต้องเป็นประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินก็ได้ เช่น สมศักดิ์หลอกสมชายว่า นรินทร์ คือวิชัยเจ้าพนักงานที่ดิน นส.๓ ที่นำมาเป็นหลักประกันตัวนิภาคต่อศาล สมชายหลงเชื่อทำหนังสือรับรองหลักประกันต่อศาล การกระทำของสมศักดิ์เป็นการกระทำโดยทุจริตแล้ว แม้สมศักดิ์ไม่ได้ประโยชน์เป็นทรัพย์สิน แต่นิภา จำเลยที่ศาลให้ประกันตัวไปก็ได้รับประโยชน์โดยการใช้หนังสือรับรองนั้น จะเห็นได้ว่าประโยชน์ที่ได้รับแม้ไม่ได้มีลักษณะที่เป็นทรัพย์สินก็ถือว่าเป็นประโยชน์ตามความหมายของคำว่า โดยทุจริต (ฎีกาที่ ๘๖๗/๒๕๑๓) แต่กรณีที่เอาทรัพย์สินไปโดยวิสาสะคิดว่ามีสิทธิทำได้ถือว่าขาดเจตนาทุจริต เช่น สมชายกับพวกจับปลาในสระของวัด เพื่อนำมาประกอบอาหาร เนื่องจากอาหารไม่พอเลี้ยงดูกัน โดยก่อนหน้านั้นเจ้าอาวาสเคยพูดเป็นนัยว่าให้ใช้ของวัดในกรณีขาดแคลน เมื่อพวกในวัดทักท้วงสมชายก็ไม่ได้ตั้งสติ การกระทำของสมชายกับพวกถือว่าเป็นการกระทำโดยถือวิสาสะคิดว่ามีสิทธิทำได้ขาดเจตนาทุจริตไม่เป็นลักทรัพย์ (ฎีกาที่ ๗๕๗/๒๕๓๔)

๕. เจตนา องค์ประกอบข้อนี้เป็นองค์ประกอบภายใน คือจะต้องประสงค์ต่อผลหรือยอมเล็งเห็นผลด้วย

สรุป พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาองค์ประกอบให้ครบทุกข้อตั้งแต่ข้อ ๑ ลงมา จนถึงข้อ ๕ จะขาดข้อหนึ่งข้อใดไม่ได้ ถือว่าไม่เป็นความผิดมาตรานี้ และถ้าได้กระทำความผิดฐานลักทรัพย์นายจ้างโทษก็จะหนักขึ้นกว่าลักทรัพย์ธรรมดาตามมาตรานี้

๕. ความผิดฐานยกยอกทรัพย์ตามประมวลกฎหมายอาญา ๓๕๒

มาตรา ๓๕๒ ผู้ใดครอบครองทรัพย์ซึ่งเป็นของผู้อื่นหรือซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย เปียดบังเอาทรัพย์นั้นเป็นของตนหรือบุคคลที่สามโดยทุจริต ผู้นั้นกระทำความผิดฐานยกยอกทรัพย์ ต้องระวางโทษฯ

องค์ประกอบของความผิดมาตรา ๓๕๒

๑. ผู้ใด มีสภาพบุคคลตามกฎหมาย

๒. ครอบครองทรัพย์ของผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย ความผิดฐานยกยอกทรัพย์ จะต้องมีการครอบครองทรัพย์ ถ้าหากไม่มีการครอบครองทรัพย์ก็จะเป็นความผิดฐานยกยอกทรัพย์ไม่ได้ เช่น โจทก์ซื้อที่ดินพร้อมบ้านจากผู้มีชื่อโดยให้จำเลยลงชื่อรับโอนที่ดินบ้านแทนโจทก์ แต่จำเลยไม่ได้เข้าครอบครองที่ดินและบ้านนั้นแต่อย่างใด ดังนั้น แม้จำเลยจะโอนที่ดินและบ้านของโจทก์ให้บุคคลอื่นไป การกระทำของจำเลยก็ไม่เป็นความผิดฐานยกยอก (ฎีกาที่ ๖๐๑๑/๒๕๓๑) สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือทรัพย์ที่ครอบครองนั้น จะต้องเป็นของผู้อื่นหรือทรัพย์ที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ ถ้าครอบครองทรัพย์ของตนเองจะไม่เป็นความผิดฐานยกยอกทรัพย์เลย

๓. เปียดบังทรัพย์นั้นเป็นของตนหรือบุคคลที่สาม ลักษณะของการเปียดบังทรัพย์นั้น คือ การที่ผู้ครอบครองทรัพย์มีอำนาจในการครอบครองทรัพย์นั้นในระยะเวลาหนึ่งและเอาทรัพย์นั้นไปเป็นประโยชน์สำหรับตนเองทั้งๆ ที่ไม่มีสิทธิในการที่เอาทรัพย์นั้นไปได้ เมื่อเอาทรัพย์นั้นไปเป็นประโยชน์ของตนหรือประโยชน์ของบุคคลที่สาม ย่อมเป็นความผิดฐานยกยอก เช่น ช. ทำสัญญาเช่ารถพิพาทกับผู้เสียหาย โดยมีข้อสัญญาว่าผู้เช่าจะต้องใช้รถยนต์ที่เช่าภายในจังหวัดภูเก็ตเท่านั้น แต่พฤติการณ์ที่ ช. ครอบครองรถที่เช่าแล้วจึงใจไม่ส่งคืนเป็นเวลา ๓๐ วัน โดยมีได้แจ้งเหตุผลที่ไม่ส่งรถคืนให้แก่ผู้เสียหายทราบ ทั้งได้ขับรถออกนอกเขตจังหวัดภูเก็ตไปไกลถึงอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ไกลกับประเทศกัมพูชา จึงชี้ให้เห็นว่า ช. มีเจตนายกยอกทรัพย์แล้ว (ฎีกาที่ ๖๑๕๒/๒๕๔๐)

๔. เจตนา การกระทำโดยเจตนาได้แก่ การกระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำ ในขณะเดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น องค์ประกอบข้อนี้เป็นองค์ประกอบภายในและสำคัญ ถ้าผู้กระทำไม่รู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิดจะถือว่าผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำไม่ได้ กล่าวคือ ไม่มีเจตนาตนเอง เมื่อไม่มีเจตนาที่ขาดองค์ประกอบความผิด (องค์ประกอบภายใน) ผู้กระทำย่อมไม่ผิดฐานยกยอก

๕. โดยทุจริต หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองและผู้อื่น องค์ประกอบข้อนี้เป็นเจตนาพิเศษ และเป็นองค์ประกอบภายในถ้าขาดองค์ประกอบข้อนี้ไม่เป็นความผิด เช่น กรณีที่มีการโต้แย้งเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ในทรัพย์พิพาท การที่จำเลยทั้งสองไม่คืนอุปกรณ์ให้โจทก์ร่วม เพราะมีหลักฐานเชื่อได้ว่าอุปกรณ์บางส่วนเป็นของ ม. และ ม. เป็นเจ้าของบริษัทจำเลยที่ ๑ ด้วย จำเลยทั้งสองจะคืนให้เมื่อโจทก์ใช้ค่าติดตั้งในการดำเนินการเคเบิลทีวีร่วมกันในนามของ ว. จึงเป็นการใช้สิทธิยึดหน่วงอย่างหนึ่ง ไม่ถือว่าเป็นการแสวงหาประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น การกระทำของจำเลยทั้งสองขาดเจตนาทุจริตไม่ผิดฐานยกยอก (ฎีกาที่ ๒๓๔/๒๕๓๗)

สรุป พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาองค์ประกอบให้ครบทุกข้อ ตั้งแต่ข้อ ๑-๕ ขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งการกระทำย่อมไม่ผิดฐานยกยอก องค์ประกอบข้อ ๑-๓ เป็นองค์ประกอบภายนอก องค์ประกอบข้อ ๔-๕ เป็นองค์ประกอบภายใน

ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกา

ฎีกาที่ ๙๕/๒๕๔๐ ลูกจ้างไม่พอใจนายจ้างที่ไม่จ่ายเงินรางวัลให้ จึงเกิดการทะเลาะโต้เถียงกันแล้วลูกจ้างพูดว่า “นายจ้างใช้ไม่ได้ พูดจากลับกลอก เต็มว่าให้เต็ยวว่าไม่ให้” คำพูดเช่นนี้เป็นเพียงคำพูดที่ไม่สุภาพเท่านั้นไม่ถึงกับเป็นการดูหมิ่นนายจ้างซึ่งหน้า ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ฎีกาที่ ๒๔๑๑/๒๕๓๗ ลูกจ้างด่านายจ้างซึ่งเป็นผู้หญิงว่า “อีหัวล้าน” คำว่าอีหัวล้าน เป็นเพียงคำพูดที่ไม่สุภาพเท่านั้น การกระทำของลูกจ้างไม่ถือว่าเป็นการดูหมิ่นนายจ้างซึ่งหน้าตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๓๙๓ ถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

ฎีกาที่ ๓๐๒๖/๒๕๓๐ ลูกจ้างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ป้องกันรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง แต่ลูกจ้างกลับรู้เห็นเป็นใจกับพรรคพวกตนกระทำการลักเปียร์ของนายจ้าง และร่วมกันตีมีเปียร์ที่ลักขโมยมาด้วย การกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดฐานลักทรัพย์หรือรับของโจร เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ฎีกาที่ ๔๕๙/๒๕๒๖ ลูกจ้างมีส่วนรู้เห็นโดยตลอดในการที่ลูกจ้างอีกคนหนึ่งเรียกเงินจาก บุคคลภายนอกและไม่นำเงินจำนวนดังกล่าวมาส่งให้แก่ นายจ้างตามระเบียบอีกทั้งยังช่วยทำรายงานปกปิดความจริง เห็นได้ว่าลูกจ้างสนับสนุนการกระทำความผิดของบุคคลอื่นที่กระทำต่อนายจ้าง กรณีถือได้ว่าลูกจ้างนั้นได้กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ฎีกาที่ ๗๖๑/๒๕๒๕ ลูกจ้างเมาสุราและไม่สวมเสื้อขณะปฏิบัติงาน เมื่อนายจ้างบอกให้ลูกจ้างสวมเสื้อ ลูกจ้างก็พูดว่า “คุณไม่เกี่ยว” ต่อมานายจ้างสั่งให้ออกไปจากโรงงานลูกจ้างก็พูดว่า “กูจะอยู่ที่นี้ได้ไหม” และเมื่อออกไปหน้าโรงงานลูกจ้างก็พูดว่า “กูเข้าไปไม่ได้หรือ” ถ้อยคำดังกล่าวเป็นเพียงคำพูดไม่สุภาพและก้าวร้าวเท่านั้น ไม่เป็นการดูหมิ่นนายจ้างซึ่งหน้า การกระทำของลูกจ้างไม่เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ฎีกาที่ ๒๓๓๔/๒๕๒๓ ลูกจ้างแก้ไขใบรับรองแพทย์โดยเพิ่มวันที่แพทย์สั่งให้หยุดพักรักษาตัวขึ้นอีก ๑ วัน เป็นการกระทำความผิดฐานปลอมเอกสาร และเมื่อลูกจ้างได้ยื่นใบรับรองแพทย์ที่แก้ไขแล้วนั้นต่อนายจ้างจึงมีความผิดฐานใช้เอกสารปลอมอีกกระทงหนึ่ง ถือว่าเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ฎีกาที่ ๑๙๑๙/๒๕๔๖ ลูกจ้างยื่นใบลาออกตามแบบฟอร์มของนายจ้างต่อนายจ้าง และในวันนั้นเองลูกจ้างได้ขอลูบลาออกจากแฟ้มเอกสารแล้วหยิบใบลาออกนำออกไปนอกสำนักงานของนายจ้าง มีผู้ห้ามแต่ลูกจ้างไม่ฟังแล้วลูกจ้างฉีกใบลาออกดังกล่าว การกระทำดังกล่าวไม่มีความผิดฐานลักทรัพย์ แต่เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างข้อหาทำให้เสียหาย

ฎีกาที่ ๔๙๑๔/๒๕๔๙ ลูกจ้างเบิกมอเตอร์ไฟฟ้าจากนายจ้าง ๓ เครื่อง เพื่อนำไปติดตั้งให้นายจ้าง ติดตั้งได้ ๒ เครื่อง ส่วนอีก ๑ เครื่อง ลูกจ้างนำไปซุกซ่อนไว้ตามที่นายชินร้องขอ เพื่อที่นายชินจะได้แอบมาเอาไป แต่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้พบเข้าเสียก่อน นายชินจึงไม่สามารถนำเอาไปได้ การกระทำของลูกจ้างเป็นการสมคบกับนายชินเพื่อที่จะให้นายชินนำมอเตอร์ไฟฟ้าของนายจ้างไป เป็นการแบ่งหน้าที่กันทำ เป็นความผิดฐานร่วมกับนายชินพยายามลักทรัพย์ของนายจ้าง เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

หมายถึง การกระทำใดๆ ที่ลูกจ้างประสงค์จะให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างไม่ว่าความเสียหายจะเกิดขึ้นจริงตามความประสงค์ของลูกจ้างแล้วหรือไม่ก็ตาม และไม่ว่า นายจ้างจะได้รับความเสียหายมากน้อยเพียงใดก็ตาม โดยปกติการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนั้นจะเป็น

ความผิดในทางอาญาด้วย เช่น ทำความเสียหายแก่ทรัพย์สินของนายจ้างก็จะเป็นความผิดฐานทำให้เสียหาย
ทำความเสียหายแก่ชื่อเสียงของนายจ้างก็จะเป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทหรือดูหมิ่นซึ่งหน้า เป็นต้น

ประเด็น ๑. ลูกจ้างกระทำการใดๆ โดยมีความประสงค์จะให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างหรือไม่
๒. นายจ้างได้รับความเสียหายจากการกระทำของลูกจ้างนั้นโดยตรง หรือไม่

การสอบข้อเท็จจริง

๑. ต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่าลูกจ้างมีเจตนาจงใจกระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง เพราะหากได้ความว่าลูกจ้างกระทำให้เกิดความเสียหายโดยประมาทหรือว่าแม้จะกระทำโดยเจตนา แต่ได้ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ นายจ้างแล้วก็ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ (๒) นี้

อย่างไรก็ตาม การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนี้ไม่จำเป็นจะต้องเกี่ยวกับการทำงานเสมอไป เช่น ลูกจ้างได้นัดหยุดงานซึ่งได้กระทำไปตามขั้นตอนของกฎหมาย และได้ปิดกั้นประตูเข้าออกโรงงานและขัดขวางไม่ให้รถขนสินค้าของนายจ้างเข้าไปในโรงงาน ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เนื่องจากเข้าไปขนสินค้าไม่ได้ ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (ฎีกาที่ ๒๓๖๘-๒๓๗๕/ ๒๕๒๗, ๒๓๗๘๐/๒๕๒๕/๑๐๑๘/๒๕๒๕)

๒. ต้องสอบให้ได้ความว่าความเสียหายที่นายจ้างได้รับนั้นสอดคล้องหรือมีสาเหตุมาจากการกระทำโดยจงใจของลูกจ้างที่ต้องการให้นายจ้างได้รับความเสียหายจากการนั้นจริง มิใช่เป็นความเสียหายอันเนื่องมาจากสาเหตุอื่น เพราะถ้าเป็นความเสียหายในกรณีอื่นแล้วจะอ้างเอาเป็นเหตุยกเว้น ตามมาตรา ๑๑๙ (๒) ไม่ได้

ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกา

ฎีกาที่ ๓๕๐๓/๒๕๔๓ ขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้จัดการภาคกลางคืนในโรงแรมของนายจ้าง ลูกค้าคนสำคัญของโรงแรมคนหนึ่งไปติดต่อขอรับเอกสารที่ห้องศูนย์ธุรกิจจากโจทก์ ลูกจ้างได้สอบถามชื่อและแสดงกิริยาในลักษณะไม่นอบน้อมเพียงพอและไม่เชิญลูกค้านั่งที่เก้าอี้รับแขก แต่ลูกจ้างนั่งลงที่เก้าอี้เพื่อตรวจสอบชื่อลูกค้าในเครื่องคอมพิวเตอร์ เมื่อพบว่าบุคคลดังกล่าวเป็นลูกค้าโรงแรม ลูกจ้างก็เปิดศูนย์ธุรกิจให้ลูกค้านำเอกสารไป เป็นเหตุให้ลูกค้าไม่พอใจในการบริการของโรงแรม การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างดังกล่าวเพียงแต่ไม่นอบน้อมต่อลูกค้า เป็นลักษณะการฝ่าฝืนที่ไม่ร้ายแรง อีกทั้งผลการกระทำดังกล่าวก็ทำให้นายจ้างเสียหายไม่มาก เพราะข้อเท็จจริงได้ความว่าลูกค้าประทับใจการบริการของพนักงานโรงแรมของนายจ้าง ยกเว้นลูกจ้าง หลังเกิดเหตุแล้วลูกค้าก็ยังมาใช้บริการของโรงแรมอีก การฝ่าฝืนของลูกจ้างมิใช่การกระทำโดยจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย มิใช่เป็นการประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง และมีใช้การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างในกรณีร้ายแรง

การกระทำโดยเจตนาในทางอาญาและการกระทำโดยจงใจในทางแพ่งมีความหมายทำนองเดียวกันกล่าวคือ การกระทำโดยเจตนาในทางอาญา หมายถึงการกระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำและในขณะที่เดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น ส่วนการกระทำโดยจงใจในทางแพ่งหมายถึง กระทำโดยรู้สำนึกถึงผลเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำของตนหรืออีกนัยหนึ่งคือกระทำโดยรู้ว่า จะเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น อันมีความหมายกว้างกว่าการกระทำโดยเจตนาในทางอาญา

ฎีกาที่ ๑๑๖/๒๕๔๓ การที่ลูกจ้างมีคำสั่งให้พนักงานขับรถซึ่งอยู่ในบังคับบัญชาของลูกจ้างขับรถนำพนักงานขายของนายจ้างไปชมการสาธิตเครื่องตุ๊ดฝุ่นของบริษัทอื่นอันเป็นสินค้าประเภทเดียวกันกับสินค้าที่นายจ้างจำหน่าย โดยฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่มีคำสั่งให้พนักงานขับรถทั้งสามขับรถนำพนักงานขายสินค้าของนายจ้างไปขายสินค้าที่บริเวณฝั่งธนบุรี การที่ลูกจ้างมีคำสั่งดังกล่าวจึงเป็นการกระทำ

โดยผลการเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเอง ซึ่งนอกจากจะเป็นการไม่นำพาต่อคำสั่งของนายจ้างแล้วยังเห็นได้
อย่างชัดเจนอีกว่านายจ้างจะต้องได้รับความเสียหาย เสียค่าใช้จ่ายโดยไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทน การกระทำ
ของลูกจ้างจึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๘๒๒/๒๕๓๖ ลูกจ้างทำและแจกจ่ายเอกสารที่มีข้อความกล่าวหาว่า
นายจ้างมีพฤติกรรมเลวร้าย กลั่นแกล้ง และแก้แค้นลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไม่เลิกรา ไม่สุจริต
ใจ ต้องการให้พนักงานแตกความสามัคคี พยายามทำให้สหภาพแรงงานเลิกไป เป็นคนไม่อยู่กับร่องกับรอย ซึ่ง
ล้วนแต่เป็นข้อความที่ทำให้ผู้อื่นที่ได้อ่านข้อความนั้นแล้วรู้สึกว่าการกระทำของนายจ้างประพฤติไม่ดี ไม่ถูกต้อง ไม่มีคุณธรรม
อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างทั้งสิ้น ถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๒๕๗๖/๒๕๒๙ การที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายขายคำนวณราคาต้นทุน
ราคาสินค้า แล้วขายขาดทุนทุกครั้ง เป็นเพียงความสามารถที่จะทำให้เกิดผลในการงานเท่านั้น มิใช่ทุจริตต่อ
หน้าที่หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๒๔๙๖/๒๕๒๙ ลูกจ้างเขียนข้อความวิจารณ์กล่าวหาผู้บริหารโรงแรมว่า
กลั่นแกล้ง พนักงานสหภาพแรงงาน และเป็นทาสฝรั่งด้วยถ้อยคำรุนแรง แล้วนำไปปิดประกาศที่บอร์ดของ
บริษัท เข้าลักษณะหมิ่นประมาท ถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๓๙๘๖/๒๕๒๘ ลูกจ้างร่วมกันหยุดงานเพื่อประท้วงนายจ้างโดยมิได้แจ้ง
ข้อเรียกร้องตามกฎหมายเป็นการกระทำผิดต่อกฎหมาย ซึ่งนอกจากจะเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ แล้ว ยังมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของนายจ้างมิให้ดำเนินไปได้
ตามปกติทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๑๗๒๓/๒๕๒๘ ลูกจ้างเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานขายมีหน้าที่ควบคุม
เร่งรัดให้พนักงานขายขายสินค้าให้ได้ตามเป้าหมายของนายจ้างกลับบอกให้พนักงานขายๆ ไปเรื่อยๆ ไม่ต้อง
ห่วงตัวเลขและยังพูดว่า “ทำไมขายได้มาก คนอื่นเขาดีกันหมด” เป็นการยุยงให้พนักงานขายชะลอการขาย
เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๑๓๘๓/๒๕๒๗ นายจ้างให้ลูกจ้างลาออกแต่ลูกจ้างไม่ยอมเพราะยัง
เสียดายตำแหน่งและค่าจ้าง ทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างโดยไม่ได้รับผลงานเท่าที่ควร เพราะสาเหตุ
จากสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างลดน้อยถอยลงเนื่องจากความบกพร่องของร่างกายและสมอง ก็ยังถือ
ไม่ได้ว่าการที่ลูกจ้างไม่ยอมลาออกนั้นเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๓๓๔๔/๒๕๒๖ ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ ออกจากสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับ
อนุญาต เพื่อไปทำธุรกิจของสมาชิกสหภาพแรงงานและทำธุรกิจของสหภาพ และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
กิจการของสหภาพ เช่นนี้ยังไม่ถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๒๙๑๖-๒๙๑๘/๒๕๒๖ นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างหลายงวด ลูกจ้างมี
สิทธิที่จะพร้อมใจกันหยุดงานได้ กรณีมิใช่เป็นการนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้อัน
จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และการหยุดงานนั้น ก็มีใช่
เป็นการที่ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๓๕๙๗-๓๕๙๘/๒๕๒๕ ในระหว่างการนัดหยุดงานซึ่งได้กระทำไปตาม
ขั้นตอนของกฎหมาย ลูกจ้างได้ปิดกั้นรถสินค้าของนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายเนื่องจากเข้าไป
ขนสินค้าไม่ได้ ถือได้ว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๓๑๒๗/๒๕๒๕ ลูกจ้างของโรงแรมแห่งหนึ่งร่วมกันทำหนังสือไปยังบริษัท
ทัวร์ มีข้อความว่า “ด้วยขณะนี้สหภาพแรงงานโรงแรมและพนักงานกำลังมีข้อขัดแย้งบางประการกับฝ่าย
บริหารของโรงแรมซึ่งยังไม่สามารถตกลงกันได้ การขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้อาจจะกระทบกระเทือนต่อลูกค้าของ

ท่านที่กำลังมาใช้บริการอยู่ในโรงแรม กล่าวคือ ในโอกาสอันใกล้นี้พนักงานมีความจำเป็นต้องเอียงงานหรืออาจหยุดงานทางด้านบริการ เพราะฉะนั้นสภาพจึงขอเรียนให้ท่านโปรดกรุณาชี้แจงให้ลูกทัวร์ของท่านทราบด้วย เมื่อปัญหาได้คลี่คลายไปในทางที่ดีแล้วพวกเราจะบริการลูกทัวร์ของท่านให้ดีที่สุด” เมื่อบริษัททัวร์ได้รับหนังสือแล้วจึงไม่ส่งลูกทัวร์มาพักที่โรงแรมถือว่าจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

หมายถึง ลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความระมัดระวังตามวิสัยของปกติชนหรือตามวิสัยของลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องทำงานนั้นหรือตามวิสัยของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น หรือลูกจ้างไม่ได้ทำงานตามหน้าที่หรือได้เลินเล่อในการทำงาน จนกระทั่งเกิดความเสียหายแก่นายจ้างเป็นจำนวนมาก

ประเด็น

๑. ลูกจ้างกระทำการใดในหน้าที่ด้วยความประมาท หรือไม่
๒. การกระทำโดยประมาทนั้นเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือไม่
๓. ความเสียหายที่นายจ้างได้รับนั้นเป็นความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือไม่

การสอบข้อเท็จจริง

๑. ต้องสอบให้ได้ความว่าลูกจ้างมีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของตนอย่างไรและได้กระทำการอย่างใดที่แสดงออกให้เห็นว่าเป็นการกระทำโดยประมาท โดยควรสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติการณ์ การกระทำของลูกจ้างเกี่ยวกับหน้าที่นั้นๆ ให้ละเอียด

๒. เมื่อได้ความว่าลูกจ้างกระทำการโดยประมาทแล้ว ให้สอบข้อเท็จจริงต่อไปว่า การกระทำโดยประมาทในหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างนั้น มีผลกระทบก่อให้เกิดความเสียหายต่อกิจการของนายจ้างอย่างไรบ้าง ความเสียหายที่นายจ้างได้รับนั้นร้ายแรงมากน้อยเพียงใด หากเป็นความเสียหายเพียงเล็กน้อยก็ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๑๙ (๓)

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา

ฎีกาที่ ๖๒๕/๒๕๓๔ ลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ธนาคารมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบโครงการขอกู้ยืมเงินของลูกค้า ปรากฏว่ามีลูกค้ามาติดต่อขอกู้เงิน ๖๐ ล้านบาทจากธนาคาร (นายจ้าง) เพื่อทำธุรกิจเหมืองแร่ โดยได้เสนอโฉนดที่ดินเป็นประกัน ลูกจ้างได้พิจารณาการขอสินเชื่อโดยไม่ได้ตรวจสอบ และไม่ได้รับรายงานว่าเป็นเหมืองแร่เก่าหรือเหมืองแร่ใหม่ แต่กลับเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้า และทำบันทึกเสนอให้กู้เงิน ๖๕ ล้านบาท เป็นเหตุให้ผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้กู้ตามที่เสนอมา ปรากฏว่าเหมืองแร่นั้นเป็นเหมืองแร่เก่าและธุรกิจไม่ประสบผลสำเร็จทำให้ลูกค้าชำระหนี้ธนาคารได้เพียง ๓๔ ล้านบาท นับว่าเป็นความเสียหายอย่างร้ายแรง นอกจากนี้ยังมีลูกจ้างอีก ๒ คนซึ่งร่วมกันประเมินราคาที่ดินโดยไม่ได้ตรวจสอบราคากับสำนักงานที่ดินประจำเขต ราคาที่ดินที่ประเมินไว้จึงสูงกว่าความจริงถือได้ว่าเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ฎีกาที่ ๑๔๗๓/๒๕๒๕ ลูกค้าธนาคารขอกู้เงินจำนวน ๓๒๐,๐๐๐ บาท โดยจำนองที่ดินเป็นประกันธนาคาร (นายจ้าง) ให้พนักงานธนาคารไปตรวจสอบที่ดิน ซึ่งพนักงานได้ทำรายงานว่าที่ดินที่จะจำนองประกันหนี้เงินกู้ติดขอยสธารณะ ธนาคารจึงให้ลูกค้ากู้เงินไปตามที่ขอกู้ ต่อมาลูกค้ามาขอเงินเพิ่มอีก ๒๐๐,๐๐๐ บาท อ้างว่าได้ปลูกสร้างอาคารพาณิชย์ที่ดินแล้ว ธนาคารจึงให้พนักงานอื่น ๒ คนร่วมกับตัวลูกจ้างเป็นผู้ตรวจสอบ ลูกจ้างกับพวกไปตรวจสอบแล้วทำรายงานว่ามีอาคารพาณิชย์จริง ธนาคารจึงให้ลูกค้ากู้เงินเพิ่มอีก ต่อมาความจริงได้ปรากฏว่าที่ดินของลูกค้าไม่ติดขอยสธารณะไม่มีทางเข้าออกและไม่มีสิ่งปลูกสร้างใดๆ เห็นว่าแม้ครั้งแรกลูกจ้างจะไม่ได้ร่วมไปตรวจสอบที่ดินด้วยก็ตาม แต่เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างไปตรวจสอบครั้งหลังว่ามีอาคารพาณิชย์ปลูกอยู่ในที่ดินของลูกค้าจริงหรือไม่ ลูกจ้างจึงมีหน้าที่จะต้องตรวจเรื่องเดิมว่าที่ดินของลูกค้าอยู่ตรงจุดใด เพื่อที่จะทราบได้โดยแน่ชัดว่ามีอาคารปลูกสร้างอยู่จริงหรือไม่ แต่ลูกจ้างกลับไม่สนใจตรวจดูเรื่องเดิม กลับเชื่อตามที่พนักงานที่ร่วมตรวจสอบด้วยกันซึ่งบอกว่าที่ดินของคนอื่นที่อยู่ใกล้เคียงซึ่งมีสิ่งปลูกสร้างเป็นของลูกค้า จึงถือได้ว่าลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาท

เล่นเล่ออย่างร้ายแรง

ฎีกาที่ ๑๔๔๓/๒๕๒๗ ลูกจ้างเป็นสมุห์บัญชีของนายจ้าง ปรากฏว่านายจ้างเป็นหนี้คนอื่นอยู่ เจ้าหนี้ของนายจ้างมีหนังสือแจ้งการโอนสิทธิเรียกร้องให้แก่ผู้อื่นรับชำระหนี้แทนมาให้ นายจ้างทราบ สมุห์บัญชีก็ลงชื่อประทับตราบริษัทรับทราบว่าได้มีการโอนสิทธิเรียกร้องแล้ว ต่อมาเจ้าหนี้เดิมที่โอนสิทธิเรียกร้องไปแล้วมาขอรับเงิน ลูกจ้างก็จ่ายให้ไป ต่อมาเจ้าหนี้ผู้รับโอนสิทธิเรียกร้องมีหนังสือทวงถามจากนายจ้างๆ จึงต้องจ่ายเงินให้กับเจ้าหนี้ใหม่อีกซึ่งเป็นเงินจำนวนมาก ย่อมเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยประมาท เล่นเล่อและก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้าง

ฎีกาที่ ๔๔๖๙/๒๕๔๕ ลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์ แจ้งผลการตรวจเลือดไม่สอดคล้องกับอาการของผู้ป่วยซึ่งเป็นโรคไต เมื่อแพทย์สั่งให้ตรวจเลือดผู้ป่วยคนเดิมอีกครั้งก็ได้ผลแตกต่างจากครั้งแรกมาก ทั้งยังตรวจเลือดไม่ครบตามรายการที่แพทย์สั่งตรวจด้วย จึงประมาทเล่นเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ฎีกาที่ ๙๐๗/๒๕๔๘ การที่สินค้าคงคลัง ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของลูกจ้าง ขาดหายไป โดยไม่ทราบสาเหตุ ๕๒,๖๐๙.๕๔ กิโลกรัม มูลค่า ๖,๒๖๑,๒๒๒.๑๕ บาท แม้รับฟังไม่ได้ว่าเกิดจากการกระทำของผู้ใด แต่ก็แสดงว่าลูกจ้างปล่อยปละละเลยไม่ควบคุมดูแล ขาดความระมัดระวัง เป็นกรณีประมาทเล่นเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๔๔๓๓/๒๕๕๐ ลูกจ้างเป็นผู้จัดการขายมีหน้าที่เร่งรัดติดตามทวงถามหนี้สินของลูกค้าที่ค้างชำระ แต่ไม่ดำเนินการให้เจ้าหน้าที่การเงินส่งเช็คที่ธนาคารปฏิเสธการจ่ายเงินให้ลูกจ้างไปทวงถามหรือรายงานให้นายจ้างทราบ ถือได้ว่าเป็นความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่และฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง เมื่อผู้จัดการฝ่ายบัญชีส่งรายการเช็คคืนให้ลูกจ้างเดือนมกราคม แต่เดือนมีนาคมปีเดียวกัน ลูกจ้างก็ยังคงขายสินค้าให้แก่ลูกค้านั้นอีก ไม่สั่งระงับการขายสินค้าตามอำนาจหน้าที่ ถือได้ว่าประมาทเล่นเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงและฝ่าฝืนระเบียบของนายจ้างกรณีร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วย กฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเดือน

หนังสือเตือนให้มีผลใช้บังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ (๔) เป็นเรื่องที่นายจ้างได้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างไร และลูกจ้างมิได้ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างนั้น ซึ่งกรณีที่ร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ในการฝ่าฝืน (กระทำผิด) ครั้งแรกของลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งกฎหมายมิได้ให้คำนิยามหรือกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่าอย่างไรจึงถือว่าเป็นกรณีร้ายแรงจึงต้องพิจารณาจากพฤติการณ์ และการกระทำของลูกจ้างเป็นรายๆ ไป แต่ถ้าการกระทำดังกล่าวไม่เป็นกรณีที่ร้ายแรง นายจ้างต้องตกเดือนลูกจ้างเป็นหนังสือก่อนและเมื่อลูกจ้างได้กระทำผิดในเรื่องเดียวกันนั้นอีกภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้กระทำความผิดครั้งแรก นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างนั้นโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ดังนั้นข้อยกเว้นข้อนี้หมายถึง กรณีที่ลูกจ้างกระทำอย่างใดซึ่งเป็นการฝ่าฝืน

๑. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งนายจ้างได้ทำเป็นหนังสือและประกาศให้ลูกจ้างทราบ พร้อมทั้งส่งสำเนาให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายตามมาตรา ๑๐๘ แล้ว

๒. ระเบียบ ซึ่งนายจ้างได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติสำหรับลูกจ้างในการทำงาน ให้แก่นายจ้าง ระเบียบดังกล่าวนายจ้างอาจกำหนดด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ หรือระเบียบที่เป็นประเพณีปฏิบัติสืบเนื่องกันตลอดจนเป็นที่รู้ทั่วกัน

๓. คำสั่ง ซึ่งนายจ้างได้สั่งให้ลูกจ้างคนหนึ่งคนใดกระทำการตามหน้าที่และลูกจ้างได้ทราบคำสั่งนั้นแล้ว ไม่ว่าจะเป็คำสั่งด้วยวาจาหรือคำสั่งเป็นหนังสือก็ตาม แต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งนั้นจะต้องชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมต่อลูกจ้างด้วย ถ้าหากข้อบังคับหรือระเบียบหรือคำสั่งนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เป็นธรรม ลูกจ้างก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม

ประเด็น ๑. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบคำสั่งของนายจ้างกำหนดรายละเอียดไว้ อย่างไรบ้าง

๒. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่งของนายจ้างชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม หรือไม่

๓. การฝ่าฝืนนั้นเป็นกรณีร้ายแรง หรือไม่

๔. นายจ้างได้มีหนังสือตักเตือน หรือไม่

๕. หนังสือตักเตือนนั้นมีผลใช้บังคับตั้งแต่เมื่อใด

การสอบข้อเท็จจริง

๑. ต้องสอบให้ได้ความว่าข้อบังคับฯ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขไว้อย่างไร และเป็นข้อบังคับฯ ระเบียบ หรือคำสั่งที่ออกโดยถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือไม่ อย่างไร และลูกจ้างได้กระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับฯ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นอย่างไร

๒. ถ้าไม่ใช่การฝ่าฝืนกรณีร้ายแรงแล้ว นายจ้างได้ออกหนังสือตักเตือนลูกจ้างหรือไม่เพราะถ้าเป็นการฝ่าฝืนที่ร้ายแรงแล้ว นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องมีหนังสือตักเตือนก่อน หนังสือเตือนที่ดีควรมีข้อความครบถ้วน โดยให้ลูกจ้างได้ทราบถึงการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งของนายจ้างและถ้อยคำที่เตือนให้ลูกจ้างรู้สำนึกตัว หนังสือเตือนควรมีรายการดังต่อไปนี้

- วัน เดือน ปีที่ออกหนังสือเตือน

- สถานที่ที่ออกหนังสือเตือน

- ข้อความแสดงการเตือนที่เจาะจงถึงตัวลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือ

คำสั่งโดยเฉพาะ

- ข้อเท็จจริงโดยย่อเกี่ยวกับการฝ่าฝืนซึ่งควรระบุถึงวัน เดือน ปี เวลา

โดยประมาณ สถานที่และการกระทำที่ฝ่าฝืน

- ข้ออ้างที่ระบุว่าการกระทำนั้นเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง

ของนายจ้างในข้อใดหรือเรื่องใด

- ข้อความที่มีลักษณะเป็นการตักเตือน โดยอาจเป็นถ้อยคำเชิงแนะนำหรือ

ห้ามปราม มิให้ลูกจ้างฝ่าฝืนอีกต่อไป

- ลายมือชื่อของนายจ้างหรือผู้ออกหนังสือตักเตือนที่มีอำนาจกระทำการแทน

นายจ้าง

๓. วัน เดือน ปี ที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เพื่อจักได้ทราบว่าลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำค่าเตือนภายในกำหนด ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดหรือไม่

หลักเกณฑ์การนับระยะเวลาให้เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๓ และมาตรา ๑๙๓/๕ กล่าวคือ ไม่นับวันแรกแห่งระยะเวลานั้นรวมเข้าด้วย เว้นแต่จะได้รับการในวันนั้นตั้งแต่วันที่ถือว่าเป็นเวลาเริ่มต้นทำการงานกันตามประเพณี และกำหนดระยะเวลา ๑ ปี ให้

คำนวณตามปีปฏิทินซึ่งมี ๓๖๕ วัน และถ้าระยะเวลา ๑ ปีนั้นไม่ได้กำหนดนับตั้งแต่วันต้นแห่งปี ระยะเวลาดังกล่าวย่อมสิ้นสุดลงในวันที่ตรงกับวันเริ่มระยะเวลานั้น ถ้าระยะเวลาครบกำหนด ๑ ปี นั้นไม่มีวันตรงกันในเดือนสุดท้าย ให้ถือเอาวันสุดท้ายแห่งเดือนนั้น เป็นวันสิ้นสุดระยะเวลา

๔. การกระทำความผิดของลูกจ้างในครั้งแรกและครั้งหลังเป็นความผิดในกรณีเดียวกัน หรือไม่ หากไม่ใช่ ไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดซ้ำค่าเดือนและไม่อยู่ในข้อยกเว้นมาตรา ๑๑๙ (๔)

คำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ฎีกาที่ ๓๔๐๓/๒๕๒๗ นายจ้างออกคำสั่งให้ครูซึ่งเป็นลูกจ้างที่ไปสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจจะต้องยื่นใบลาออกจากการเป็นครูก่อน โดยนายจ้างอ้างว่าเพื่อให้โรงเรียนของนายจ้างขาดครูสอนตอนกลางปี เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวเป็นการจำกัดสิทธิที่จะแสวงหาความก้าวหน้าของลูกจ้างเกินกว่าความจำเป็นของนายจ้าง จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำสั่งที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกาที่ ๑๘๙๖/๒๕๔๓ ขณะเกิดเหตุการณ์ลูกจ้างทำงานอยู่แผนกจัดส่ง มีหน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมันลงถัง การที่นายวิมลสั่งให้โจทก์ไปตักน้ำมันและไขน้ำมันจากท่อน้ำรวมในโรงงานซึ่งมีน้ำสกปรกไหลผ่าน จึงเป็นการสั่งให้ทำงานนอกหน้าที่ของโจทก์ เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงยุติแล้วว่า นายวิมลก็ไม่เคยใช้ผู้อื่นทำมาก่อน และคำสั่งของนายวิมลเป็นการกลั่นแกล้งโจทก์ คำสั่งนายวิมลที่สั่งให้โจทก์ไปตักน้ำมันและไขน้ำมันจากท่อน้ำรวมในโรงงานดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม การที่โจทก์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม ไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่ ไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและ ไม่ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา

ฎีกาที่ ๑๑๗๙/๒๕๔๐ แรกเข้าทำงานนายจ้างให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่พนักงานทอผ้าในแผนกทอผ้า ต่อมานายจ้างย้ายลูกจ้างไปปฏิบัติงานที่แผนกสวัสดิการทั่วไป มีหน้าที่ตักขยะตักเศษด้วยขึ้นจากห้องรื้อรอบๆ โรงงาน และกวาดขยะเนาในโกดัง ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะแตกต่างจากที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่เดิมที่แผนกทอผ้ามาก ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานในส่วนสำคัญ เป็นการย้ายลูกจ้างไปทำงานในหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าเดิม จึงเป็นคำสั่งไม่เป็นธรรม เมื่อลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม ก็ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง

คำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

ฎีกาที่ ๓๒๑๑/๒๕๔๕ คำสั่งของนายจ้างที่สั่งให้ลูกจ้างซึ่งยื่นใบลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์ผู้หนึ่งว่าเป็นโรคปอดอักเสบ ไปรับการตรวจที่โรงพยาบาลรามาริบัติเนื่องจากนายจ้างมีข้อสงสัยตามสมควรว่าลูกจ้างป่วยเป็นโรคดังกล่าวจริงตามที่แพทย์รับรองมาหรือไม่ โดยนายจ้างประสานงานออกค่าใช้จ่ายในการตรวจ และอนุญาตให้ลูกจ้างไปตรวจโดยได้รับค่าจ้าง เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม

ฎีกาที่ ๔๗๙๐/๒๕๔๖ นายจ้างสั่งย้ายที่ทำงานของลูกจ้าง โดยไม่ปรากฏว่าทำให้เกิดอุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการทำงานของลูกจ้างจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เป็นคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

การฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง กรณีร้ายแรง

ฎีกาที่ ๗๐๔๒/๒๕๔๓ แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่าสาเหตุที่โจทก์นำรถยนต์ของจำเลยไปใช้ดังกล่าว นั้น จะสืบเนื่องมาจากมารดาของโจทก์ป่วยหนักและถึงแก่กรรมก็ตาม สาเหตุดังกล่าวก็เป็นเรื่องส่วนตัวของโจทก์ นอกจากนี้ก็ปรากฏตามบันทึกคำให้การของโจทก์ ซึ่งโจทก์และจำเลยได้แถลงรับข้อเท็จจริงกันว่าโจทก์ได้ขอลาหยุดพักผ่อนประจำปีระหว่างวันที่ ๑ ถึงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๒ เพื่อไปเยี่ยมมารดาที่ป่วยหนัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามารดาของโจทก์ป่วยหนักและโจทก์ต้องการไปเยี่ยมมารดามาก่อนวันที่ ๑

ธันวาคม ๒๕๔๒ อยู่แล้ว โจทก์ย่อมมีระยะเวลาเตรียมตัวจัดหาพาหนะในการเดินทางได้ล่วงหน้า มิใช่เหตุ
 จำเป็นกะทันหัน หรือเหตุสุดวิสัยอย่างใดที่จะต้องนำรถยนต์ของจำเลยไปใช้โดยพลการเช่นนี้ การกระทำของ
 โจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยในกรณีร้ายแรง จำเลยมีสิทธิที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ โดยไม่
 ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙(๔)

ฎีกาที่ ๕๗๕๓/๒๕๔๓ แม้โจทก์จะเป็นผู้เริ่มก่อเหตุทะเลาะวิวาทขึ้นโดยกล่าว
 วาจาหยาบคาบและต่อว่านายโชคชัยเป็นเหตุให้นายโชคชัยบันดาลโทสะเข้าชกต่อโจทก์ก็ตามก็เป็นเพียงกรณี
 ที่โจทก์ถูกนายโชคชัยทำร้ายร่างกายแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยโจทก์มิได้ทำร้ายตอบโต้ และโจทก์มีตำแหน่ง
 หัวหน้าพนักงานรักษาความปลอดภัยเท่าเทียมกับนายโชคชัย ทั้งห้องเกิดเหตุก็เป็นห้องสำนักงานรักษาความ
 ปลอดภัยอันเป็นที่ทำงานเฉพาะส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัย บุคคลภายนอกไม่สามารถที่จะเข้าไป
 หรือเห็นเหตุการณ์หรือได้ยินเสียงทะเลาะวิวาทได้ จึงถือไม่ได้ว่าการกระทำของโจทก์เป็นการกระทำผิด
 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง

ฎีกาที่ ๓๑๑๗/๒๕๔๓ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เรียกร้อง
 ค่าตอบแทนในการติดต่อให้ผู้อื่นเข้าทำงานกับบริษัท คาร์แม็กซ์ จำกัด และเข้าเป็นพนักงานของจำเลยทั้งได้
 ติดต่อทำเอกสารปลอมเพื่อใช้ในการสมัครงานของผู้อื่นด้วย ศาลฎีกาจึงเห็นว่ากรณีก่อการกระทำความผิดของโจทก์
 เป็นการอาศัยโอกาสที่โจทก์เป็นพนักงานของจำเลยเรียกร้องผลประโยชน์จากผู้อื่น ถือได้ว่าเป็นการประพฤติ
 ชั่วประพฤติดนเป็นภัยต่อสังคม ไม่รักษาเกียรติชื่อเสียง และกระทำความผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยที่
 ร้ายแรงตามระเบียบข้อบังคับของจำเลย

ฎีกาที่ ๑๐๕๖-๑๐๕๗/๒๕๔๓ แม้อูกจ้างให้เพื่อนร่วมงานกู้เงินโดยไม่ได้ทำ
 หลักฐานเป็นหนังสือ ซึ่งไม่อาจฟ้องร้องบังคับคดีได้ก็ตาม แต่การให้กู้เงินโดยคิดดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ ๑๕ ต่อ
 ๑๕ วัน หรือร้อยละ ๓๐ ต่อเดือนนั้น เป็นการเอาเปรียบและสร้างความเดือดร้อนแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นผู้ใช้
 แรงงาน การกระทำของลูกจ้าง จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในกรณีร้ายแรง

ฎีกาที่ ๕๖๐๙/๒๕๔๒ การที่ลูกจ้างมีชู้กับพนักงานช่างประจำโรงแรมของ
 นายจ้าง แม้ไม่ปรากฏว่าเกิดขึ้นภายในบริเวณโรงแรมหรือในเวลาทำงาน ก็ถือได้ว่าเป็นการไม่รักษาเกียรติและ
 ประพฤติชั่วซึ่งเป็นการละเมิดต่อศีลธรรมอันดีอย่างร้ายแรง จนเป็นเหตุให้ครอบครัวผู้อื่นแตกแยก และเป็นที่ยู
 ติกันทั่วในหมู่พนักงานโรงแรมของนายจ้าง การกระทำของลูกจ้างและชายชู้ย่อมส่งผลกระทบต่อ
 ปกครองบังคับบัญชาพนักงานโรงแรมของนายจ้าง รวมทั้งชื่อเสียงของโรงแรมนายจ้างด้วย เนื่องจากลูกจ้างมี
 ตำแหน่งฝ่ายบริหารเป็นถึงผู้จัดการแผนกต้อนรับแต่กลับประพฤติชั่วเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่น การ
 กระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง

ฎีกาที่ ๓๘๓๑/๒๕๔๒ การที่ลูกจ้างให้คำปรึกษากับหนังสือพิมพ์ฉบับอื่นซึ่งเป็นคู่
 แข่งขันกับหนังสือพิมพ์ของนายจ้าง กรณีถือว่าลูกจ้างได้แสวงหาประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานที่ลูกจ้าง
 ทำกับนายจ้าง โดยการทำงานให้แก่ธุรกิจที่แข่งขันกับนายจ้างทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 เป็นกรณีที่ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๒๑๗๑/๒๕๔๒ เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดวินัยเกี่ยวกับการทำงาน
 นายจ้างย่อมมีอำนาจออกหนังสือเตือนและมีอำนาจนำหนังสือตักเตือนไปประกาศให้ลูกจ้างผู้กระทำความผิดวินัย
 และลูกจ้างอื่นทราบได้ การที่ลูกจ้างผู้กระทำความผิดวินัยไปฉีกทำลายประกาศหนังสือเตือนของนายจ้างโดยพลการ
 ทำให้ทรัพย์สินคือหนังสือตักเตือนของนายจ้างเสียหายหรือขาดประโยชน์และอาจทำให้ลูกจ้างอื่นเอาอย่างทำ
 ให้นายจ้างไม่สามารถปกครองบังคับบัญชาลูกจ้างได้ การกระทำของลูกจ้างกรณีดังกล่าวจึงเป็นการกระทำ
 ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ฎีกาที่ ๑๐๗๖/๒๕๔๑ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้พนักงานต้องบันทึกเวลาเข้าทำงานและเลิกงานด้วยตนเองทุกครั้ง ห้ามบันทึกเวลาแทนผู้อื่นหรือรู้เห็นเป็นใจให้ผู้อื่นบันทึกเวลาให้ นอกจากนี้ตามประกาศเรื่องการขาดงานของนายจ้างกำหนดว่า หากพนักงานขาดงาน นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ขาดงาน ลูกจ้างรายวันและรายเดือนหากขาดงานจะถูกตัดค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ดังนั้นการที่ในวันเกิดเหตุซึ่งเป็นเวลาทำงาน ลูกจ้างออกจากบริษัทโดยไม่ขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หลังจากนั้นก็ไม่ได้กลับไปทำงานจนถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. ซึ่งเป็นเวลาเลิกงานจึงเป็นการที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๑๓.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐ น. การที่ลูกจ้างโทรศัพท์ให้บุคคลอื่นลงเวลาเลิกงานแทนลูกจ้างว่าเลิกงานเวลา ๑๗.๒๐ น. จึงเป็นการลงเวลาเลิกงานผิดไปจากความเป็นจริงทั้งที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานประมาณ ๔ ชั่วโมง การลงเวลาดังกล่าวนอกจากจะเป็นหลักฐานแสดงระยะเวลาที่ลูกจ้างอยู่ปฏิบัติแล้วยังเป็นหลักฐานในการเบิกจ่ายค่าจ้างในแต่ละชั่วโมงที่ลูกจ้างทำงานอีกด้วย การกระดังกล่าวถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกรณีที่น่ารังเกียจ

ฎีกาที่ ๕๒๙๖/๒๕๓๙ กิจการของนายจ้างเป็นการให้บริการรับส่งเอกสารพัสดุภัณฑ์ด่วนพิเศษ เอกสารของลูกจ้างส่งมาถึงนายจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พนักงานแยกเอกสารได้นำเอกสารดังกล่าวไปใส่ซองเอกสารของลูกจ้าง แต่ลูกจ้างละเลยไม่นำเอกสารส่งลูกค้า จนเป็นเหตุให้ลูกค้าต้องโทรศัพท์ทวงถามในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม จึงได้มีการตรวจค้นพบเอกสารอยู่ในกระเป๋าเอกสารประจำตัวลูกจ้างซึ่งทิ้งไว้ที่บริษัท ถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่น่ารังเกียจ

ฎีกาที่ ๔๑๔๖ - ๔๑๔๗/๒๕๓๙ ลูกจ้างอนุมัติให้พนักงานนอกสายงานนำรถยนต์และวิทยุติดตามตัวซึ่งเป็นทรัพย์สินส่วนตัวของลูกจ้างดังกล่าวมาใช้ในกิจการของนายจ้าง และให้เบิกจ่ายค่าน้ำมัน และค่าบริการสำหรับวิทยุติดตามตัว ก่อให้เกิดความผูกพันต่อบุคคลภายนอกโดยไม่มีอำนาจเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่น่ารังเกียจ

ฎีกาที่ ๒๖๒๑/๒๕๓๘ ลูกจ้างรับงานนอกเข้ามาทำงานในระหว่างเวลาทำงาน โดยใช้อุปกรณ์ของนายจ้าง อันได้แก่ พู่กัน สี กระจกตา ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกรณีที่น่ารังเกียจ

ฎีกาที่ ๓๗๒๓/๒๕๓๗ ลูกจ้างไม่มีหน้าที่รับบุคคลภายนอกเข้าทำงานกับนายจ้าง การที่ลูกจ้างเรียกและรับเงินจากผู้สมัครเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างโดยอ้างว่าจะฝากให้เข้าทำงานได้ เป็นกรณีที่ลูกจ้างไปแอบอ้างเอาผลประโยชน์จากบุคคลภายนอก ทำให้บุคคลภายนอกเข้าใจว่าการเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างจะมีการวิ่งเต้นเสียค่าตอบแทน ทำให้นายจ้างเสื่อมเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น เกลียดชัง ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่น่ารังเกียจ

ฎีกาที่ ๕๙๒๐/๒๕๓๕ ลูกจ้างเอาใบเตือนไปจากความครอบครองของนายจ้าง โดยไม่ได้รับอนุญาต การเอาทรัพย์สินของนายจ้างไปโดยพลการแสดงให้เห็นถึงเจตนาทุจริตของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างสั่งให้เอาใบเตือนมาคืน ลูกจ้างก็ไม่ยอมนำมาคืน ถือว่าลูกจ้างขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างในกรณีที่น่ารังเกียจ

ฎีกาที่ ๑๑๐๘/๒๕๓๔ การที่ลูกจ้างออกไปดื่มสุราข้างนอกบริษัทแล้วเมาสุรา กลับเข้าไปทำงานถือว่าลูกจ้างได้เมาสุราขณะปฏิบัติงานอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้าง โดยที่งานขับรถเคยทำให้พนักงานของนายจ้างได้รับบาดเจ็บสาหัส เมื่อกูกจ้างเมาสุราเข้ามาปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังอย่างสูง การกระทำของลูกจ้างดังกล่าวจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีที่น่ารังเกียจ

ฎีกาที่ ๕๘๑๐/๒๕๓๓ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างได้สอบถามลูกจ้างเรื่องลูกจ้างไม่ทำงานและยุ้งคนอื่นไม่ให้ทำงาน ลูกจ้างดังกล่าวได้ตำผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้วยถ้อยคำหยาบคายทำทนายชกต่อย และดิงแซนผู้จัดการฝ่ายบุคคลต่อหน้าคนอื่นในระหว่างอยู่ในที่ทำงาน การ

กระทำได้กล่าวถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๓๔๙๕/๒๕๒๖ ลูกจ้างได้ยื่นอุทธรณ์ข้อหาฯ กองกลางกระดาดฯ ซึ่งมีกล่องกระดาดฯเป็นจำนวนมาก นายจ้างได้มีคำสั่งห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณโรงงานและได้วางมาตรการป้องกันเพลิงไหม้อย่างเข้มแข็งเนื่องจากโรงงานของนายจ้างได้เคยถูกไฟไหม้เสียหายนับล้านบาทมาแล้ว การฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างที่ห้ามสูบบุหรี่ในกรณีดังกล่าวจึงเป็นกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๑๕๐๗/๒๕๒๖ ลูกจ้างนำตัวเหยี่ยวไปผูกไว้ที่ต้นปาล์มหน้าโรงงานและปิดประกาศ มีข้อความหยาบคาย ด่าดูหมิ่นเหยียดหยามขับไล่ผู้บังคับบัญชาอันเป็นการไม่เคารพและแสดงความประพฤติในทางเสื่อมทรามของลูกจ้าง เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๘๓๐/๒๕๒๖ ลูกจ้างเปิดบัญชีเงินฝากกับนายจ้างและเปิดบัญชีไว้กับธนาคารทหารไทย ลูกจ้างส่งจ่ายเช็คเข้าธนาคารทหารไทย และมีเช็คของผู้อื่นฝากเข้าบัญชีลูกจ้างในธนาคารของนายจ้าง แล้วถอนเงินออกไปทันที โดยยังไม่ทราบว่าจะเช็คที่นำมาฝากนั้นเรียกเก็บเงินได้หรือไม่ กรณีเช่นนี้ลูกจ้างทำเพื่อประโยชน์ของตนเองถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบของนายจ้างอย่างร้ายแรง

ฎีกาที่ ๓๕๗๒/๒๕๒๕ การที่นายจ้างยุบหน่วยงานที่ลูกจ้างประจำอยู่เพราะมีความจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของนายจ้างนั้น นายจ้างย่อมมีอำนาจโดยชอบที่จะจัดให้ลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งใหม่ที่เหมาะสมต่อไป ลูกจ้างจะไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งโดยอ้างว่าเงินเดือนต่ำกว่าที่เคยได้รับหาได้ไม่ เพราะเป็นกรณีไม่เกี่ยวเนื่องกัน การที่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฎีกาที่ ๒๖๔๘/๒๕๒๕ การตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนพนักงานอื่นโดยไม่ตรงต่อความจริง อันอาจทำให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและอาจต้องจ่ายรางวัลการทำงานแก่พนักงานผู้นั้นมากกว่าความเป็นจริง ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อระเบียบเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๑๔๑๖/๒๕๒๕ ลูกจ้างดื่มสุราในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ถือว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรง เพราะอาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องได้โดยง่าย

ฎีกาที่ ๑๒๔๓/๒๕๔๑ สาเหตุที่ลูกจ้างทำร้ายร่างกายพนักงานทำความสะอาดเนื่องมาจากกระหว่างเวลาทำงาน ขณะที่ทำความสะอาดห้องน้ำในโรงงานพนักงานทำความสะอาดได้ทำให้น้ำกระเด็นไปถูกเสื้อผ้าของลูกจ้างที่ตากไว้เปียกและสกปรก ลูกจ้างได้ต่อว่าพนักงานดังกล่าวอย่างเสียหาย และหลังจากเลิกงานแล้วยังไปดักทำร้ายร่างกายพนักงานดังกล่าวนอกที่ทำงานของนายจ้างอีก จนกระทั่งทำให้พนักงานทำความสะอาดดังกล่าวบาดเจ็บสาหัส เมื่อเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นเหตุการณ์ที่ต่อเนื่องมาจากการทำงานในบริษัทนายจ้าง กรณีนี้ถือว่าเป็นเหตุการณ์เดียวกันและเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎีกาที่ ๕๑๗๐/๒๕๔๕ ลูกจ้างเป็นผู้ช่วยผู้จัดการสาขาธนาคารรับซื้อสลากกินรวบเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๔๓๓๖/๒๕๔๖ ลูกจ้างชายใช้มือตบที่บริเวณใบหน้าลูกจ้างหญิง ๑ ครั้ง มีผลทำให้ลูกจ้างหญิงรู้สึกขาบริเวณก้นซ้าย โดยกระทำในที่ประชุมต่อหน้าผู้บังคับบัญชาและลูกจ้างอื่นๆ ในแผนกขณะประชุมเกี่ยวกับงานของนายจ้าง ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๘๙๗/๒๕๕๐ ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ให้คุณให้โทษแก่ลูกค้าของนายจ้างได้ คุ้มเงินจากลูกค้าของนายจ้างไปถึง ๖ ราย เป็นการจงใจฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของนายจ้าง เป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง

การฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง กรณีไม่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๒๕๙๒/๒๕๔๓ การกระทำของโจทก์ก็ได้มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับธุรกิจบริการของจำเลยประกอบกับการรับส่งแขกดังกล่าวโจทก์ก็ได้แอบอ้างว่าเป็นธุรกิจของจำเลย จึงไม่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงในธุรกิจของจำเลยแต่อย่างใด การกระทำของโจทก์แม้จะรับฟังได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แต่ลักษณะของการกระทำของโจทก์ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าโจทก์รับส่งแขกซึ่งเป็นลูกค้าของจำเลยในเวลาทำงานหรือไม่ ประกอบกับสภาพของความเสียหายที่อาจจะก่อให้เกิดแก่จำเลยแล้วยังถือไม่ได้ว่าเป็นกรณีร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔)

ฎีกาที่ ๓๑๘๔/๒๕๔๐ ลูกจ้างได้ตำผู้บังคับบัญชาของตนว่าต่อแหล่งต่อหน้าพนักงานอื่นในสถานที่ทำงานขณะที่ผู้บังคับบัญชาสั่งห้ามพนักงานพูดเสียงดัง การที่ลูกจ้างตำโดยใช้ถ้อยคำดังกล่าว ซึ่งมีความหมายว่าเป็นคนพูดเท็จ อันเป็นการแสดงกิริยากระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการใช้วาจา ดูหมิ่น เหยียดหยาม ก้าวร้าว เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งได้จัดไว้ในหัวข้อวินัยและความประพฤติทั่วไปของพนักงานแยกต่างหากจากหัวข้อเรื่องความผิดร้ายแรงซึ่งได้ระบุการกระทำที่เป็นความผิดร้ายแรงไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งแสดงว่านายจ้างมิได้ถือว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นความผิดกรณีร้ายแรงแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อพิจารณาการกระทำของลูกจ้างกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างดังกล่าวแล้ว การกระทำของลูกจ้างเป็นเพียงการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีทั่วไป มิใช่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างเลิกจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎีกาที่ ๘๔๖/๒๕๓๗ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างระบุห้ามใช้เวลาหรือทรัพย์สินของบริษัทไปทำการส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาต การที่ลูกจ้างขายสินค้าของบริษัทอื่นให้แก่ลูกจ้างคนอื่นอีก ๒ คน การซื้อขายสิ่งของจำนวนเล็กน้อยปกติใช้เวลาเพียงครู่เดียว ถ้าไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับความเสียหายมากนักน้อยเพียงใด การกระทำดังกล่าวก็ไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๕๔๕๐/๒๕๓๕ ลูกจ้างมาทำงานตามปกติและได้กลับออกจากที่ทำงานเมื่อเลิกงานแล้ว ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ขับขีรถจักรยานยนต์ไม่ได้บันทึกเวลาทำงานเอง แต่ให้ลูกจ้างอีกคนหนึ่งซึ่งนั่งซ้อนท้ายรถจักรยานยนต์ไปประทับตราบันทึกเวลาทำงานแทน เพื่อความสะดวกของลูกจ้างอันเป็นการกระทำที่มั่งง่าย แต่ไม่ได้กระทำโดยทุจริตโกงราคาค่าแรงของนายจ้าง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กรณีที่ไม่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๓๒๑๐/๒๕๓๓ ลูกจ้างมีโทษสลากกินรวบไว้ในครอบครองในบริเวณอาณาเขตโรงงานของนายจ้าง โดยฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างได้เล่นการพนันสลากกินรวบในบริเวณอาณาเขตโรงงาน แม้ระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งของนายจ้างจะระบุว่ากรณีมีโทษสลากกินรวบไว้ในครอบครองภายในอาณาเขตโรงงานถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงก็ตาม ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง

ฎีกาที่ ๒๓๘๘/๒๕๒๖ ลูกจ้างดื่มสุรานอกเวลาทำงานแล้วชกต่อเพื่อนร่วมงานด้วยเหตุเมาสุรา ๑ ครั้ง ได้รับบาดเจ็บขอขบตาซ้ำ ไม่ถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง

ฎีกาที่ ๑๒๖๙/๒๕๒๖ สถานที่ที่ลูกจ้างสูบบุหรี่อยู่ห่างไกลตั้งเก็บกระดาด ๒.๕๐ เมตร สภาพกระดาดไม่ใช่วัตถุไวไฟถึงกับมีการสูบบุหรี่ในระยะดังกล่าวแล้วสามารถถูกไหม้ได้ อีกทั้ง ที่ลูกจ้างยืนสูบบุหรี่ก็มีน้ำนองพื้นยากที่จะเกิดไฟไหม้ เนื่องจากการสูบบุหรี่นั้น ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๒๒๔๗/๒๕๒๕ ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลไม่ได้มีหน้าที่ในการต้อนรับแขกหรือบริการแขก ซึ่งเป็นกิจการของโรงแรมโดยตรง การที่ลูกจ้างดื่มสุรามินเมาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ถือว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๒๘๑/๒๕๒๔ ลูกจ้างมาทำงานสายและกระทำการอันไม่สมควรต่อผู้บังคับบัญชา ถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๒๔๔๘/๒๕๒๓ การเล่นแชร์เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไม่ถือว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๗๔๙๒/๒๕๔๓ ลูกจ้างดื่มสุราในระหว่างละทิ้งหน้าที่ไปทำธุระส่วนตัวนอกสถานที่ทำงาน มิใช่ดื่มสุราในเวลาปฏิบัติหน้าที่ แม้โจทก์จะมีเรื่องทะเลาะวิวาทกับผู้อื่นในบริเวณที่ทำงาน ภายหลังเลิกงานแล้วไม่ทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง จึงมิใช่เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ฎีกาที่ ๓๕๐๓/๒๕๔๓ ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้จัดการภาคกลางคืนของโรงแรมนายจ้าง วันเกิดเหตุลูกค้ายกคำคัญของโรงแรมนายจ้างมาติดต่อขอรับเอกสารลูกจ้างได้สอบถามชื่อและแสดงกิริยาไม่นอบน้อมเพียงพอ ทำให้ลูกค้ายกคำไม่พอใจในการบริการการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างด้วยการไม่นอบน้อมต่อลูกค้าอันเป็นลักษณะการฝ่าฝืนที่ไม่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๑๔๙๓ - ๑๔๙๔/๒๕๔๔ แม้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างระบุไว้ว่า หากให้พนักงานอื่นตอกบัตรลงเวลาทำงานแทนมีโทษถึงไล่ออกก็ตาม แต่การที่ลูกจ้างให้เพื่อนร่วมงานตอกบัตรลงเวลาแทนนั้น ไม่ปรากฏว่าทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างไร จึงยังถือไม่ได้ว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๒๗๔๓/๒๕๔๔ การพิจารณาว่าการกระทำของลูกจ้างจะเป็นกรณีที่ร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาดูถึงปัจจัยต่างๆ ประกอบกันหลายประการ เช่น ตำแหน่งงาน การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำผิดของลูกจ้าง ตลอดจนผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดว่ามีมากน้อยเพียงใด การที่ลูกจ้างเป็นหัวหน้าพนักงานล้างภาชนะไม่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้า สมควรทะเลาะวิวาทกับพนักงานอื่นซึ่งเป็นหัวหน้าพนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งมิใช่ผู้ใต้บังคับบัญชาของลูกจ้าง ขณะเกิดเหตุเป็นเวลาภายหลังเลิกงาน และที่เกิดเหตุอยู่นอกที่ทำการของนายจ้าง อีกทั้ง ไม่ปรากฏว่ามีฝ่ายใดได้รับอันตรายถึงบาดเจ็บ ยังไม่อาจถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของนายจ้างในกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๘๖๘๙/๒๕๔๔ ลูกจ้างไม่สนใจในการประชุม เข้าประชุมสายละทิ้งหน้าที่กลับก่อนเวลา และไม่ออกเยี่ยมเยียนลูกค้าทำให้ยอดขายสินค้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเป็นเพียงกรณีที่ลูกจ้างไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่งาน และไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น ส่วนกรณีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ลูกจ้างมักแสดงท่าทางไม่พอใจ แสดงกิริยาไม่สุภาพหรือมีความประพฤติกระด้างกระเดื่องนั้น ก็เป็นเพียงความประพฤติที่ไม่เหมาะสมอันไม่ควรพึงปฏิบัติเท่านั้น การกระทำของลูกจ้างยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งในกรณีร้ายแรง

ฎีกาที่ ๔๓๒๐/๒๕๔๖ ลูกจ้างหญิงตบหน้าลูกจ้างหญิงอีกคนหนึ่ง ๑ ครั้ง เนื่องจากลูกจ้างหญิงดังกล่าวใช้ไขควงปาใส่แต่ไม่ปรากฏว่าได้รับบาดเจ็บ มิใช่การฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๘๖๘๔/๒๕๔๘ การโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกที่ใช้เครื่องจักรได้แม้ลูกจ้างจะไม่มีความสามารถใช้เครื่องจักรก็ตาม เมื่อไม่ปรากฏว่าการส่งย้ายทำให้สภาพการจ้างต่ำกว่าเดิมหรือส่งไปโดยมีเจตนาถั่นแถ้ง คำสั่งย้ายดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม แต่การที่ลูกจ้างไม่ยอมย้ายตามคำสั่งกรณีดังกล่าว ไม่ได้ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรืออาจจะเสียหายอย่างร้ายแรง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งกรณีที่ร้ายแรง

ฎีกาที่ ๒๕๙-๒๖๐/๒๕๕๑ ลูกจ้างเป็นพนักงานเสิร์ฟอาหาร ต้มเปียร์ก่อนจะถึงเวลาเลิกงานเพียง ๕ นาที ไม่ปรากฏว่ามีอาการมีนเมาหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง และไม่ปรากฏว่ามีลูกค้ายนายจ้างตำหนิการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

จากแนวทางคำพิพากษาดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าแก่นายจ้างจะกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า การกระทำผิดทางวินัยของลูกจ้างสถานใดเป็นความผิดที่ร้ายแรงก็ได้ยึดถือว่าจะต้องเป็นกรณีร้ายแรงเสมอไป ขณะเดียวกัน หากนายจ้างกำหนดความผิดทางวินัยของลูกจ้างกรณีใดไว้ว่ามีใช้กรณีที่ร้ายแรง ก็จะต้องถือตามที่นายจ้างกำหนดไว้นั้น

การตกเตือนเป็นหนังสือ

กฎหมายกำหนดให้หนังสือเตือนมีผลใช้บังคับได้ไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด ซึ่งหมายถึงระยะเวลาใช้บังคับของหนังสือเตือนที่ออกหลังจากที่ลูกจ้างกระทำความผิดครั้งแรกจะมีระยะเวลาที่ลูกจ้างทราบหนังสือเตือนจนกระทั่งถึงวันที่กระทำความผิดครั้งที่สองน้อยกว่า ๑ ปี หรือบางรายหนังสือเตือนอาจจะมีผลใช้บังคับเลยก็ได้ถ้าลูกจ้างได้ทำความผิดไว้ แต่นายจ้างไม่ทราบจนกระทั่งเวลาล่วงเลยมาแล้วเกิน ๑ ปี

หนังสือเตือนควรมีข้อความดังนี้

หนังสือเตือนควรมีข้อความครบถ้วนที่จะทำให้ลูกจ้างทราบถึงการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งของนายจ้าง และถ้อยคำที่เตือนให้ลูกจ้างรู้สำนึกในการกระทำ ตลอดจนข้อความอื่นที่จำเป็นด้วย หนังสือเตือนควรมีข้อความดังนี้

๑. สถานที่ออกหนังสือเตือน
๒. วันเดือนปีที่ออกหนังสือเตือน ซึ่งอาจเป็นวันเดียวกันกับวันที่ลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืน ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือวันอื่นที่นายจ้างทราบหรือได้สอบสวนแล้วว่าลูกจ้างได้กระทำการฝ่าฝืน ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งนั้น
๓. ข้อความแสดงการแจ้งต่อตัวลูกจ้างโดยเฉพาะเจาะจง
๔. ข้อเท็จจริงโดยย่อเกี่ยวกับการกระทำ(ผิด)ของลูกจ้างนั้น ซึ่งควรระบุถึง วัน เดือน ปี เวลา (โดยประมาณ) สถานที่ และพฤติการณ์ที่เป็นการกระทำฝ่าฝืน
๕. ข้ออ้างที่ระบุว่าลูกจ้างได้ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งฉบับใด ข้อใดหรือในเรื่องใด

๖. ข้อความที่มีลักษณะเป็นการตักเตือน โดยอาจเป็นถ้อยคำเชิงแนะนำ ชี้ชวนห้ามปราม มิให้ลูกจ้างกระทำการนั้นอีก

๗. ลายมือชื่อของนายจ้าง หรือผู้ออกหนังสือเตือน

ตัวอย่างฎีกาคำพิพากษาฎีกา

ข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือน

ฎีกาที่ ๒๒๙๘/๒๕๓๓ หนังสือของนายจ้างมีข้อความว่า หากกระทำผิดซ้ำอีก บริษัทจะพิจารณาลงโทษสถานหนัก อันนี้ถือว่าเป็นคำเตือน

ฎีกาที่ ๑๖๒๐/๒๕๒๙ เอกสารมีข้อความว่า “เรียนนาย. เนื่องด้วยท่านประพฤติผิดระเบียบของห้างดังนี้...ขาดงานบ่อยโดยไม่ตั้งใจทำงาน...ถือเป็นการกระทำผิดระเบียบห้างจึงขอแจ้งให้ ท่านทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อท่านได้ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมต่อไป โดยการลงโทษครั้งนี้เตือนด้วยวาจา” ด้วย เอกสารมีลายมือชื่อนายจ้างและลูกจ้าง เอกสารดังกล่าวมีลักษณะเป็นการตักเตือนลูกจ้างในความผิดนั้นแล้ว หาใช่เป็นเพียงบันทึกการเตือนด้วยวาจาไม่

ฎีกาที่ ๑๙๑๖/๒๕๒๗ หนังสือภาคทัณฑ์ มีข้อความว่า “ท่านได้ละทิ้งหน้าที่
ดังนั้น จึงออกหนังสือเพื่อเป็นการภาคทัณฑ์ท่านในความผิดดังกล่าว หากปรากฏว่าท่านฝ่าฝืนระเบียบอีก
บริษัทจะเลิกจ้างท่านทันที” หนังสือนี้มีลักษณะเป็นการเตือนลูกจ้างในความผิดนั้นแล้ว เมื่อลูกจ้างกระทำผิด
ระเบียบโดยละทิ้งหน้าที่ซ้ำอีก นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ข้อความที่ไม่มีลักษณะเป็นการตักเตือน

ฎีกาที่ ๒๒๓๖/๒๕๓๓ ลูกจ้างยื่นใบลาป่วย นายจ้างรู้ว่าเป็นการลาป่วยเท็จจึงมี
หนังสือ ถึงลูกจ้างมีข้อความว่า “ท่านลาป่วยมาก ถ้าป่วยจริงก็แสดงว่ามีสุขภาพไม่แข็งแรง ถ้าป่วยไม่จริง ก็
เป็นการทุจริตจะถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย” ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าไม่เป็นคำเตือน เพราะข้อความที่นายจ้าง
เน้นให้ลูกจ้างทราบว่าจะถูกเลิกจ้างถ้าไม่ป่วยจริงก็จะถูกลงโทษเท่านั้น ไม่ปรากฏว่ามีกรกล่าวหาว่าลูกจ้างลาป่วยเท็จแต่
อย่างไร จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการตักเตือนลูกจ้าง

มีข้อน่าสังเกตว่าถ้อยคำในหนังสือเตือนควรให้มีลักษณะเป็นการตักเตือนหรือ
อย่างน้อยที่สุดก็เป็นการบอกกล่าวให้ปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น เพียงแต่บอกว่าจะลงโทษอย่างนั้นอย่างนี้ยังไม่ถือ
ว่าเป็นคำเตือน

ฎีกาที่ ๘๓๘/๒๕๓๑ คำสั่งของนายจ้างลงโทษและภาคทัณฑ์ลูกจ้าง ซึ่งนายจ้าง
อ้างว่าเป็นคำเตือนนั้น ระบุว่าลูกจ้างมีความผิดทางวินัยตามระเบียบของนายจ้าง ๕ ข้อ คือ ข้อ ๔.๑ (๒) ๔.๑
(๓) ๔.๑ (๕) ๔.๑ (๘) ๔.๑ (๑๓) และคำเตือนว่าหากลูกจ้างกระทำผิดวินัยข้อใดก็ตามในบริษัทอีก หลังจาก
บริษัทได้ประกาศเตือนเป็นคำสั่งฉบับนี้แล้ว บริษัทอาจเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย คำสั่งดังกล่าวมิได้
ระบุว่าลูกจ้างกระทำการใดที่เป็นการผิดวินัยรวม ๕ ข้อ ทั้งได้ระบุข้อทำผิดไว้ถึง ๕ ข้อ จึงเป็นการตักเตือนที่
กว้างเกินไป ลูกจ้างย่อมไม่อาจทราบและปรับปรุงตนเองเพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำคำเตือนนั้นได้ นายจ้างไม่อาจ
อ้างว่าลูกจ้างกระทำผิดคำเตือนได้ เมื่อเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎีกาที่ ๒๕๕๘/๒๕๒๙ หนังสือทัณฑ์บนที่ลูกจ้างทำให้ไว้ต่อนายจ้างมีข้อความ
เพียงบอกกล่าวว่าจะถ้าถูกตักเตือนหรือค่าจ้างสองปีติดต่อกันอาจถูกเลิกจ้างได้ ถือไม่ได้ว่าเป็นหนังสือ
ตักเตือนเพราะเป็นหนังสือที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำเอง

ฎีกาที่ ๓๘๘๘/๒๕๒๗ ลูกจ้างทำความผิดนายจ้างจึงทำประกาศไปตักเตือนมีข้อความ
ว่า “นาย บ. และนาย ช. ได้ร่วมกันสับเปลี่ยนเวรมิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งระเบียบอันถูกต้องของผู้จัดการ
และนาย บ. ได้เข้ามาปฏิบัติงานเมื่อเวลา ๑๑.๕๐ น. การกระทำเช่นนี้แสดงให้เห็นเด่นชัดว่ามีได้ใส่ใจต่อหน้าที่
การงานและเชื่อถือในคำสั่งของผู้จัดการที่มอบหมายให้จึงเห็นควรให้ตัดเงินเดือน หากลูกจ้างคนใดมีความ
ประพฤติอันเป็นแบบอย่างที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้นอีกจะพิจารณาลงโทษขั้นต่อไป ” ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า อย่างนี้ไม่
เป็นคำเตือน เพราะข้อความในประกาศนั้นมีความหมายเป็นเพียงต้องการให้ลูกจ้างทราบผลการฝ่าฝืนระเบียบ
ของนายจ้างว่าจะถูกลงโทษอย่างไร ไม่มีข้อความตักเตือนลูกจ้างมิให้กระทำความผิดอีก

ฎีกาที่ ๒๘๘๖/๒๕๒๔ คดีนี้ผู้มีอำนาจเคยมีหนังสือแจ้งให้ปรับปรุงการทำงานที่
บกพร่อง และหนังสือให้ปรับปรุงการทำงาน ถ้าหากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามจะได้รับผลตอบแทนที่เฉียบขาด เห็น
ได้ว่า ไม่ได้ใช้คำว่าเตือนเลยเพียงให้ปรับปรุงการทำงานที่บกพร่องเท่านั้น แต่ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเป็นหนังสือที่
ถือได้ว่าเป็นหนังสือเตือนตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว

ฎีกาที่ ๑๗๔๖/๒๕๒๘ ตามคำสั่งของนายจ้างที่ว่า “...อนึ่ง บริษัทขอเตือน
พนักงานทุกคนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินให้ใช้ความระมัดระวัง ถ้าเผอเรอก็จะก่อความเสียหายให้แก่ส่วนตัว
และบริษัท ถ้าทำสูญหายบ่อยๆ แม้จะเป็นการสูญหายโดยสุจริตก็อาจถูกพิจารณาโทษฐานหย่อนสมรรถภาพ
ในการทำงาน หากพิสูจน์ได้ว่าสูญหายโดยสุจริตก็จะถูกโทษไล่ออกและดำเนินคดีทางอาญาได้” นั้น เป็น
ประกาศทั่วไป คำสั่งดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นการเตือนลูกจ้าง จึงมิใช่หนังสือเตือน

ผู้มีอำนาจออกหนังสือเตือน

ฎีกาที่ ๑๘๘/๒๕๕๒ กรรมการผู้จัดการบริษัทมีฐานะเป็นนายจ้างและเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของลูกจ้างในบริษัทนั้น ย่อมมีอำนาจที่จะกล่าวตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือได้ ในหนังสือตักเตือนไม่จำเป็นต้องให้กรรมการบริษัทสองคนลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัท เพราะมิใช่เป็นการกระทำนิติกรรมแทนบริษัท

ฎีกาที่ ๑๕๔๓/๒๕๒๖ การตักเตือนเป็นหนังสือตามกฎหมายเป็นอำนาจของนายจ้าง การที่หัวหน้าแผนกออกหนังสือเตือนแก่ลูกจ้างโดยไม่ปรากฏว่าเป็นผู้มีอำนาจว่าจ้างหรือเลิกจ้างหรือนายจ้างได้มอบอำนาจในการออกหนังสือเตือนได้ จะถือว่าหัวหน้าแผนกเป็นตัวแทนนายจ้างในการออกหนังสือเตือนหาได้ไม่

กระทำผิดซ้ำค่าเตือน

ฎีกาที่ ๒๗๙๐/๒๕๒๗ ความผิดครั้งก่อน เป็นเรื่องลูกจ้างปล่อยนมทิ้งที่พื้นโรงงาน ส่วนครั้งหลังเป็นเรื่องหลงลืมใส่ไขมันมะพร้าวในการผสมนม จึงเป็นความผิดคนละเหตุ แม้ครั้งแรกนายจ้างจะมีหนังสือเตือนลูกจ้างแล้วก็ตาม นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากทำความผิดครั้งหลังต้องจ่ายค่าชดเชย

ฎีกาที่ ๓๖๔/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน นายจ้างสั่งย้ายลูกจ้างจากสำนักงานสาขาในกรุงเทพมหานครไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ จังหวัดนครนายก โดยไม่ได้ลดตำแหน่งและค่าจ้างกับได้สวัสดิการเช่นเดิม ซึ่งเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ลูกจ้างไม่ยอมไป นายจ้างออกหนังสือเตือนต่อมาวันที่ ๒๑ เดือนเดียวกัน นายจ้างมีคำสั่งย้ายลูกจ้างอีกครั้ง ลูกจ้างก็ไม่ยอมไปทำงานตามคำสั่งอีก เป็นการกระทำผิดซ้ำหนังสือเตือนภายในเวลาไม่เกิน ๑ ปี นายจ้างย่อมเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันควร

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ (๕) ดังกล่าว หมายถึงลูกจ้างสามารถไปทำงานให้แก่ นายจ้างในวันทำงานปกติของลูกจ้างได้ แต่ลูกจ้างไม่ยอมไปทำงานให้แก่ นายจ้าง ด้วยการตัดสินใจของลูกจ้างนั่นเอง และระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ทำงานให้แก่ นายจ้างนั้น นับได้ถึง ๓ วันทำงานติดต่อกัน ทั้งนี้ ไม่ว่าในระหว่าง ๓ วันทำงานติดต่อกันนั้นจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีคั่นอยู่หรือไม่ก็ตาม และการที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานดังกล่าวก็ไม่มีเหตุสมควรแต่ประการใดด้วย

ประเด็น ๑. ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้างในวันทำงานปกติของลูกจ้างโดยการตัดสินใจของลูกจ้างเองหรือไม่

๒. ระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานให้แก่ นายจ้างนั้นนับได้ถึง ๓ วันทำงานติดต่อกันหรือไม่

๓. การที่ลูกจ้างไม่ได้ไปทำงานดังกล่าวมีเหตุผลอันสมควรหรือไม่

การสอบข้อเท็จจริง ๑. ต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่าการที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานในวันทำงานปกตินั้นเกิดจากการคิดและตกลงใจของตัวลูกจ้างเอง มิใช่เกิดจากตัวนายจ้างหรือภัยธรรมชาติหรือเหตุสุดวิสัยหรือเหตุอื่นที่นอกเหนืออำนาจตัดสินใจของลูกจ้าง จึงควรสอบข้อเท็จจริงจากลูกจ้างว่าเพราะเหตุใดจึงไม่ยอมไปทำงาน เพื่อต้องการทราบสาเหตุที่แท้จริง

๒. ต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่าลูกจ้างหยุดงานไปตั้งแต่วันที่เท่าใดถึงวันที่เท่าใดและต้องเป็นการหยุดงานเต็มวัน ทั้งนี้ เพื่อต้องการทราบว่าลูกจ้างหยุดงานไป ๓ วันทำงาน จริงหรือไม่ ซึ่งในช่วงระยะเวลาหยุดงาน ๓ วันทำงานนี้ แม้จะได้ความว่ามีวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือวันหยุดอื่นคั่นอยู่ก็ตาม หากนับวันที่ลูกจ้างหยุดงานได้ ๓ วันทำงานติดต่อกันแล้ว ต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่าเหตุที่ลูกจ้างไม่ไปทำงานนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร เพื่อจะ

ได้นำมาเป็นข้อวินิจฉัยว่าการหยุดงานของลูกจ้างนั้นมีเหตุอันสมควรหรือไม่ เพราะหากได้ความว่าลูกจ้างหยุดงาน ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรแล้ว ก็ถือว่าเป็นการหยุดงานตามเงื่อนไข ในมาตรา ๑๑๙ (๕) แล้ว

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา

ฎีกาที่ ๑๕๘๙ - ๑๖๕๐/๒๕๔๓ การนัดหยุดงานเป็นเรื่องที่ลูกจ้างแต่ละคนซึ่งร่วมในการนัดหยุดงานต่างละทิ้งการงานซึ่งตามปกติตนมีหน้าที่ปฏิบัติและยอมก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง กฎหมายจึงต้องบัญญัติไว้ว่า ลูกจ้างจะนัดหยุดงานได้ต่อเมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้เมื่อโจทก์ทั้งสองสืบทอดนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔วรรคท้าย การนัดหยุดงานของโจทก์ทั้งสองจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งโจทก์ทั้งสองก็ทราบเรื่องนี้ดีเพราะตามฟ้องก็ระบุเช่นนั้น ข้ออ้างของโจทก์ทั้งสองที่ว่าเข้าใจว่าเป็นการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยขั้นตอนตามกฎหมายและมีเจตนาจะฝ่าฝืนกฎหมาย ถือว่ามีเหตุสมควรตามกฎหมาย ที่ได้มีการนัดหยุดงานสามวันติดต่อกันนั้นฟังไม่ขึ้น และแม้ว่าศาลแรงงานกลางจะวินิจฉัยเพียงว่าการที่โจทก์ทั้งสองหยุดจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่ ขาดงานสามวันติดต่อกันโดยไม่ได้วินิจฉัยว่าไม่มีเหตุอันสมควรก็ตาม แต่ศาลแรงงานกลางก็ได้วินิจฉัยไว้ด้วยว่า การนัดหยุดงานของโจทก์ทั้งสองเป็นการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อการนัดหยุดงานนั้นเป็นการละทิ้งหน้าที่อยู่ในตัว และโจทก์ทั้งสองนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน จึงถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรด้วย จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ฎีกาที่ ๗๙๐๙/๒๕๓๘ ลูกจ้างมาทำงานในวันที่ ๖ กันยายน แล้วต่อมากลางจ้างได้ออกไปจากที่ทำงานก่อนเวลาเลิกงานโดยไม่ได้ต่อบันทึกเวลาเลิกงาน แม้จะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ แต่ก็ไม่ใช่การละทิ้งหน้าที่ตลอดวัน นายจ้างจะนำการละทิ้งหน้าที่วันที่ ๖ ไปรวมกับวันที่ ๗ และ ๘ กันยายน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างหยุดงานภายหลังวันที่ ๖ เพื่อให้เข้ากรณีตามมาตรา ๑๑๙ (๕) ที่ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ได้

ฎีกาที่ ๒๔๗๗/๒๕๓๕ นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานในเครื่องอัดอะลูมิเนียมเครื่องเล็กโดยชอบระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและชอบด้วยกฎหมาย โดยได้แจ้งการโยกย้ายให้ลูกจ้างทราบทั้งได้อธิบายให้ทราบด้วยว่าการทำงานด้วยเครื่องอัดอะลูมิเนียมเครื่องเล็กมีขั้นตอนในการทำงานน้อยกว่าเครื่องใหญ่ เมื่อลูกจ้างได้รับทราบคำสั่งแล้วเพียงแต่ลงเวลาเข้าทำงานและเลิกทำงานตามปกติโดยไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง การกระทำดังกล่าวย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ฎีกาที่ ๒๒๓๖/๒๕๓๓ มารดาของลูกจ้างป่วยเป็นโรคความดันโลหิตสูงต้องเข้ารับการรักษา ตามปกติ โดยไม่ปรากฏว่ามีอาการรุนแรงและเฉียบพลัน และไม่ได้ป่วยหนักจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องรีบเดินทางไปทันที การที่ลูกจ้างขาดงานไปเยี่ยมมารดาโดยไม่ได้ลาจึงให้ถูกต้อง เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ฎีกาที่ ๘๐๔/๒๕๓๑ ลูกจ้างเดินทางไปต่างประเทศเพื่อเยี่ยมดูอาการป่วยของภริยา โดยลูกจ้างไม่ได้ยื่นใบลาตามระเบียบของนายจ้าง จึงไม่เป็นเหตุสมควรที่ลูกจ้างจะละทิ้งหน้าที่ถึง ๑๗ วัน

ฎีกาที่ ๑๑๑๐/๒๕๒๗ ลูกจ้างมาเซ็นชื่อในสมุดลงเวลาและกลับไปโดยไม่ปฏิบัติงานใดๆ ให้แก่นายจ้าง ถือว่าลูกจ้างขาดงานในวันนั้นโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เมื่อได้ความว่าลูกจ้างขาดงานก่อนหน้าวันดังกล่าวมาแล้ว ๒ วันโดยไม่ได้ลาตามระเบียบและไม่ปรากฏว่ามีเหตุจำเป็นต้องถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ฎีกาที่ ๓๙/๒๕๔๕ ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ โดยบางครั้งทำงานที่สำนักงานใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร บางครั้งต้องปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างตามคำสั่งของนายจ้างในจังหวัดใกล้เคียง การที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานที่โครงการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาบริเวณวัดนครอินทร์ จังหวัดนนทบุรี คำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย การที่ลูกจ้างไม่ได้ไปทำงานที่โครงการก่อสร้างสะพานดังกล่าว แม้จะยังคงไปทำงานที่สำนักงานใหญ่ในระหว่างเวลานั้นแต่มีคำสั่งจนเกินสามวันทุกวันก็ตาม การกระทำของลูกจ้างเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ฎีกาที่ ๖๑๕๗/๒๕๔๖ ลูกจ้างแจ้งลาออกด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมิได้เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง จึงไม่มีผลทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างไม่ไปทำงานให้แก่นายจ้างตลอดมา ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

เหตุเลิกจ้างที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ (๖) หมายถึงลูกจ้างได้กระทำความผิดทางอาญา ไม่ว่าจะกระทำความผิดนั้นต่อนายจ้างหรือบุคคลอื่นก็ตาม จนกระทั่งศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกและลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา ถ้าคดีอยู่ระหว่างการอุทธรณ์หรือฎีกา แสดงว่าคำพิพากษานั้นยังไม่ถึงที่สุด และการได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษานั้นต้องได้รับขณะที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างด้วย ถ้าเคยได้รับโทษมาก่อนเป็นลูกจ้างก็ไม่เข้าเหตุนี้ ส่วนการกระทำความผิดอาญาจนศาลพิพากษาจำคุกนั้นจะกระทำในขณะที่เป็นลูกจ้างหรือก่อนที่จะเป็นลูกจ้างของนายจ้างก็ได้ทั้งสิ้น ข้อสำคัญลูกจ้างจะต้องได้รับโทษจำคุกขณะเป็นลูกจ้าง โทษที่ลูกจ้างได้รับถึงจำคุกนั้นจะต้องมิใช่โทษจากการกระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษอันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (ซึ่งหมายความว่า ถ้าลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษที่มิได้เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายและนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชย)

ประเด็น

๑. ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาหรือไม่
๒. คำพิพากษานั้นถึงที่สุดหรือไม่
๓. โทษตามคำพิพากษาที่ถึงที่สุดนั้นเป็นโทษที่เกิดจากการกระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษอันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือไม่

การสอบข้อเท็จจริง

๑. ต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่าโทษที่ลูกจ้างได้รับนั้นเป็นโทษจำคุกมิใช่โทษกักขัง ปรับ หรือริบทรัพย์สิน และโทษนั้นต้องเป็นโทษตามที่ศาลมีคำพิพากษา บางกรณีศาลได้มีคำพิพากษาจำคุก แต่โทษจำคุกให้รอลงอาญาไว้ก็ไม่เข้าเหตุที่จะเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้ หรือบางกรณี เช่น ลูกจ้างได้ถูกฝากขังหรือศาลได้คุมขังระหว่างคดีจำนวน ๘ เดือน ต่อมาศาลพิพากษาให้จำคุกลูกจ้าง ๖ เดือน และหักวันคุมขังออกจากวันจำคุก เมื่อหักออกแล้วต้องปล่อยตัวลูกจ้างเลย กรณีดังกล่าวถือว่าลูกจ้างไม่ได้รับโทษจำคุกแต่อย่างใด เพราะถือว่าระยะเวลาดังกล่าวเป็นการคุมขังระหว่างคดีเท่านั้น

๒. ต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่าคำพิพากษาที่ลงโทษจำคุกลูกจ้างนั้น เป็นคำพิพากษาที่ถึงที่สุด กล่าวคือ หากเป็นคำพิพากษาของศาลชั้นต้นที่ยังอยู่ในระยะเวลาอุทธรณ์หรือคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ที่ยังอยู่ในระยะเวลาฎีกา เช่นนี้ถือว่ายังไม่ใช่คำพิพากษาถึงที่สุด ฉะนั้น จึงควรสอบให้ข้อเท็จจริงว่าเป็นคำพิพากษาของศาลชั้นต้นที่ครบกำหนดอายุอุทธรณ์แล้วมีอุทธรณ์หรือไม่ หรือเป็นคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ที่ครบกำหนดฎีกาแล้วมีการฎีกาหรือไม่ หรือเป็นคำพิพากษาของศาลฎีกา ซึ่งคำพิพากษาเหล่านี้ถือเป็นคำพิพากษาที่ถึงที่สุด

๓. ต้องสอบข้อเท็จจริงให้ได้ความว่าโทษตามคำพิพากษาที่ถึงที่สุดนั้นไม่ใช่เป็นโทษอันเกิดจากการกระทำความผิดที่เกิดจากการกระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษซึ่งเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย กรณีนี้ให้พิจารณาจากคำพิพากษานั้นเอง เพราะจะทำให้ทราบว่าการกระทำ ความผิดในข้อหาใด เป็นความผิดอันเกิดจากการกระทำโดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา

ฎีกาที่ ๓๙๗๘-๓๙๗๙/๒๕๒๕ แม้ปรากฏว่าลูกจ้างมีกัญชาไว้ในความครอบครอง และสูบกัญชาอันเป็นความผิดอาญา แต่ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้กระทำโดยจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย กรณีไม่เข้าข้อยกเว้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ ๔๗ (ปัจจุบันมาตรา ๑๑๙ (๖) ที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย)

ฎีกาที่ ๒๙๐๙/๒๕๒๔ ที่ว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ (๑) นั้น หมายถึงลูกจ้างได้รับโทษตามคำพิพากษาให้จำคุกและคดีถึงที่สุดในขณะที่เป็นลูกจ้าง หากใช้กรณีที่ลูกจ้างได้รับโทษจำคุกและพ้นโทษมาแล้วจึงมาเป็นลูกจ้างไม่

เหตุยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากพฤติกรรมหรือการกระทำผิดของลูกจ้างนั้น คงมีบัญญัติไว้เฉพาะ ตามมาตรา ๑๑๙ (๑) ถึง (๖) เท่านั้น ถ้านายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุอื่น เช่น นายจ้างประสบภาวะขาดทุน หรือด้วยความผิดอื่นของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเพราะลูกจ้างผิดสัญญา หรือความสามารถของลูกจ้างบกพร่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างลดลงหรือแม้กระทั่งลูกจ้างเจ็บป่วยจนไม่สามารถมาทำงานได้ตลอดไป ถ้านายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

๕. การลงทะเบียนรับคำร้อง

- ตรวจสอบความถูกต้องของคำร้องและการบันทึกคำให้การว่าครบถ้วนแล้วหรือไม่
- แจ้งวิธีการดำเนินการและกำหนดนัดหมายให้ผู้ร้องทราบว่าครบถ้วนแล้วหรือไม่
- ลงทะเบียนรับคำร้องพร้อมทั้งบันทึกข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์ online โดยให้ลงลำดับเลขที่รับคำร้องตามปีปฏิทิน

- ออกใบรับคำร้อง (แบบ กร.๕) ให้ลูกจ้างไว้เป็นหลักฐาน

๖. พนักงานตรวจแรงงานผู้รับผิดชอบคำร้อง

ให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบสวน ข้อเท็จจริง รวบรวมเอกสาร พยานหลักฐานจากนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีคำสั่งวินิจฉัยคำร้องของลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย (ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและพิจารณาคำร้องฯ ข้อ ๘ วรรคหนึ่ง)

การกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นผู้รับผิดชอบ
เนื่องจาก

(๑) พยานหลักฐานส่วนใหญ่อยู่ในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่
(๒) การจ่ายค่าจ้างส่วนใหญ่จะจ่าย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่
(๓) โดยส่วนใหญ่สถานที่ที่ทำงานของลูกจ้างเป็นสถานที่ความผิดเกิด เพื่อให้
สอดคล้องกับอำนาจของพนักงานสอบสวนในการดำเนินคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
มาตรา ๑๘ ซึ่งให้พนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่ความผิดเกิดเป็นผู้รับผิดชอบในการสอบสวนความผิดนั้นเพื่อ
ดำเนินคดี

(๔) เพื่อให้สอดคล้องกับการฟ้องคดีแรงงานที่ให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็น
สถานที่ที่มูลคดีเกิดตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.
๒๕๒๒

สำหรับกรณีที่นายจ้างค้างจ่ายเงินต่อเนื่องในท้องที่ต่างๆเกินกว่าหนึ่งท้องที่ขึ้นไป
ถ้าผู้ร้องไม่ได้ยื่นคำร้อง ณ ท้องที่ทำงานในแต่ละท้องที่ แต่ได้ยื่นคำร้องในคราวเดียวกันต่อพนักงานตรวจ
แรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ครั้งสุดท้าย ให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่นั้นเป็นผู้รับผิดชอบ
ดำเนินการเพื่อให้เรื่องยุติในคราวเดียวกัน เว้นแต่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องในแต่ละท้องที่ที่ทำงานแล้ว (ระเบียบข้อ
๘)

สำหรับกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ ท้องที่หนึ่ง และจ่ายค่าตอบแทนการ
ทำงานในท้องที่อื่นซึ่งมิใช่สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็น
ผู้รับผิดชอบดำเนินการและให้ใช้หลักประสานราชการในการสอบข้อเท็จจริงและดำเนินคดี

กรณีนายจ้างจ้างลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศแล้วลูกจ้างกลับมายื่นคำร้องใน
ประเทศไทย เนื่องจากไม่มีท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในประเทศไทย ไม่ว่าลูกจ้างจะยื่นคำร้อง ณ ท้องที่ใด ให้ส่ง
เรื่องให้ท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ (ระเบียบข้อ ๘)

๗. การประสานคำร้อง

๗.๑ การประสานส่งคำร้อง

ให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาหรือท้องที่อื่นที่รับคำร้อง
ไว้ ประสานกับพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่โดยจัดส่งคำร้องทางโทรสาร หรือโดยวิธีอื่น
ใด เช่น นำส่งด้วยตนเองภายในวันรุ่งขึ้นเป็นอย่างช้า และจัดส่งคำร้อง บันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริง และ
พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปภายในสามวันทำการนับแต่วันที่รับคำร้อง ทั้งนี้ ให้แจ้งให้ผู้ร้องทราบโดยไม่ชักช้า
(ข้อ ๕ วรรคสาม)

การประสานดังกล่าวข้างต้นให้ใช้หลักการประสาน ดังนี้

(๑) กรณีที่มีการประสานระหว่าง สสค. กับ สสค. ให้ปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบงาน
สารบรรณ

(๒) กรณีที่มีการประสานระหว่าง สรพ. กับ สรพ. ให้ประสานกันเองโดยตรง

(๓) กรณีที่มีการประสานระหว่าง สรพ. กับ สสค. หรือ สสค. กับ สรพ. ให้
ดำเนินการส่งเรื่องผ่านกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามระเบียบงานสารบรรณ

๗.๒ การประสานเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง

พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ อาจขอความร่วมมือจากพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่หรือท้องที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง และรวบรวมเอกสารพยานหลักฐานเพิ่มเติมโดยมิชักช้าแล้วจัดส่งบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริง เอกสาร และพยานหลักฐานไปให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับการร้องขอ (ระเบียบข้อ ๑๐)

๘. การนัดหมายนายจ้างและลูกจ้าง

การนัดหมาย

๑. ทางโทรศัพท์ การนัดหมายทางโทรศัพท์ เป็นการนัดหมายที่ขาดหลักฐานสนับสนุน และอ้างอิง ถ้าอีกฝ่ายหนึ่งผิดนัด ควรใช้ในกรณีเร่งด่วนและควรบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

๒. ทางหนังสือ พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือ บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

การนัดหมายนายจ้าง

- การนัดหมายนายจ้างทางหนังสือให้ใช้หนังสือเชิญพบพนักงานตรวจแรงงาน (แบบ กร.๖) หากนายจ้างมีความจำเป็นหรือเหตุขัดข้องไม่สามารถมาพบได้ ให้มีหนังสือเรียกให้ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน (แบบ กร.๗) อีกครั้งหนึ่ง เว้นแต่นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ พนักงานตรวจแรงงานอาจดำเนินคดีได้โดยไม่ต้องมีหนังสือเรียกอีกครั้งหนึ่งก็ได้ การดำเนินคดีให้ใช้ดุลพินิจของพนักงานตรวจแรงงานโดยวิเคราะห์จากพฤติการณ์ของนายจ้าง กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดีอาญาในชั้นพนักงานสอบสวน ให้ดำเนินคดีตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

- กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือเชิญนายจ้างมาพบและเรียกให้ไปพบแล้วแต่นายจ้างไม่มาพบพนักงานตรวจแรงงานต้องแสวงหาพยานหลักฐานทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำเป็นต่อการพิสูจน์ข้อเท็จจริง (กฎหมายปกครองมาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐) และเมื่อได้ข้อเท็จจริงครบถ้วนแล้ว จึงจะสามารถออกคำสั่งได้และในการทำคำสั่งให้ระบุข้อเท็จจริงในคำสั่งว่า得有หนังสือเชิญนายจ้างมาพบแล้วแต่นายจ้างไม่มาพบเพื่อแสดงให้เห็นว่าได้ให้โอกาสนายจ้างโต้แย้ง หรือป้องกันสิทธิของตนแล้ว

การนัดหมายลูกจ้าง

หากข้อเท็จจริงของลูกจ้างยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ให้เรียกลูกจ้างผู้ร้องมาพบโดยใช้แบบเชิญพบพนักงานตรวจแรงงาน (แบบ กร.๘) ถ้าหากผู้ร้องไม่มาพบ พนักงานตรวจแรงงานอาจใช้ดุลพินิจในการเรียกให้ลูกจ้างผู้ร้องมาพบอีกครั้งหนึ่งก็ได้

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดีกรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามหนังสือเรียก พนักงานตรวจแรงงานจึงควรปฏิบัติ ดังนี้

๑. หนังสือเชิญพบหรือหนังสือเรียกให้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานต้องระบุ ชื่อนามสกุล ตำแหน่ง หรือฐานะของผู้ถูกเรียกหรือให้ไปพบให้ถูกต้องชัดเจน

๒. หนังสือเชิญพบหรือหนังสือเรียกให้ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน ถ้ากำหนดให้ต้องนำเอกสารใดๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย ต้องให้ระยะเวลาพอสมควรและอยู่ในวิสัยที่ปฏิบัติได้ มิใช่ให้ดำเนินการอย่างกะทันหัน

๓. การส่งหนังสือตามข้อ ๑ และ ๒ ต้องมีหลักฐานการรับหนังสือที่สามารถยืนยันได้ เช่น มีผู้ลงลายมือชื่อรับหนังสือ หรือไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

๔. การผิดนัดหรือการเลื่อนนัดทุกครั้งควรบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

๙. วิธีการส่งหนังสือ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔๓)

การส่งคำสั่ง หรือหนังสือของอธิบดี หรือพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งส่งการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มีวิธีดำเนินการดังนี้

กรณี ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ เพื่อเป็นหลักฐานการได้รับหนังสือ ควรนำไปตอบรับแบบสำเนาฉบับของหนังสือไว้ทุกครั้ง

กรณี พนักงานตรวจแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ถือไปส่งให้นายจ้างด้วยตนเอง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง ในเวลาทำการของนายจ้าง

- ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง หรือพบนายจ้าง แต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับจะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว และอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่าเป็นของนายจ้างนั้นก็ได้

- ถ้าไม่สามารถกระทำได้กล่าวข้างต้น ให้ส่งโดยปิดคำสั่งหรือหนังสือของพนักงานตรวจแรงงานในที่ซึ่งเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานของนายจ้างสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง โดยให้เจ้าพนักงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นพยานในการปิดคำสั่งหรือหนังสือข้างต้น ซึ่งได้แก่

๑. เจ้าพนักงานตำรวจ
๒. ข้าราชการส่วนกลาง
๓. เจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่ ได้แก่

(ก) กำนัน

- (ข) แพทย์ประจำตำบล
- (ค) สารวัตรกำนัน
- (ง) ผู้ใหญ่บ้าน
- (จ) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
- (ฉ) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (ช) ข้าราชการประจำอำเภอหรือจังหวัด

กรณีพนักงานตรวจแรงงานส่งคำสั่งหรือหนังสือด้วยตนเอง ให้พนักงานตรวจแรงงานบันทึกรายงานการส่งคำสั่งหรือหนังสือในแบบรายงานการส่งคำสั่งหรือหนังสือ (แบบ กร.๑๘)

หลักการพิจารณาภูมิลำเนาของนายจ้าง แยกพิจารณา ๒ กรณี ดังนี้

ภูมิลำเนานิติบุคคล คือ ถิ่นอันเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่หรือถิ่นอันเป็นที่ตั้งที่ทำการหรือถิ่นที่ได้เลือกเอาเป็นภูมิลำเนาเฉพาะการตามข้อบังคับหรือตราสารจัดตั้ง (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๘) ในกรณีที่ดินนิติบุคคลมีที่ตั้งที่ทำการหลายที่หลายแห่งหรือมีสำนักงานสาขา ให้ถือว่าถิ่นอันเป็นที่ตั้งของที่ทำการหรือของสำนักงานสาขาเป็นภูมิลำเนาในส่วนกิจการอันได้กระทำ ณ ที่นั้นด้วย (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๙) ตัวอย่าง เช่น

- นายจ้างมีสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร ส่งลูกจ้างไปทำงานสำนักงานสาขาที่จังหวัดเลย และถึงแม้สำนักงานสาขาดังกล่าวจะไม่ได้จดทะเบียน และมีลูกจ้างทำงานเพียงคนเดียวก็ต้องถือว่าสถานที่นั้นเป็นภูมิลำเนาในส่วนกิจการของนายจ้างด้วย โดยให้ยึดถือตามความเป็นจริง (คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๘๔/๒๕๐๗, คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๔๒/๒๕๒๖)

- นายจ้างประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้างมีสำนักงานใหญ่ที่จังหวัดสุโขทัย ส่งลูกจ้างไปทำงานประจำหน่วยงานก่อสร้างที่จังหวัดกำแพงเพชร ถึงแม้หน่วยงานหรือสำนักงานก่อสร้างดังกล่าวจะ

ไม่ได้จดทะเบียนก็ตาม ให้ถือว่าหน่วยงานหรือสำนักงานก่อสร้างที่จังหวัดกำแพงเพชรเป็นภูมิลำเนาของ นายจ้าง

ภูมิลำเนาของบุคคลธรรมดา คือ ถิ่นอันบุคคลนั้นมีสถานที่อยู่เป็นแหล่งสำคัญ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๗) หากมีถิ่นที่อยู่สลับเปลี่ยนกันไป หรือมีหลักแหล่งที่ทำการงาน หลายแห่ง ให้ถือเอาแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นภูมิลำเนา (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘) ถ้าไม่มีที่อยู่ปกติเป็นหลักแหล่งหรือเป็นผู้ครองชีพในการเดินทางไปมาปราศจากหลักแหล่งที่ทำการงาน พบตัวในถิ่น ไหนให้ถือว่าถิ่นนั้นเป็นภูมิลำเนา (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๐) และถ้าบุคคลใดได้เลือกเอา ถิ่นใด โดยมีเจตนาชัดแจ้งให้เป็นภูมิลำเนาเฉพาะการเพื่อทำการใด ให้ถือว่าถิ่นนั้นเป็นภูมิลำเนา (ประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๔๒) เช่น

- นายจ้างประกอบธุรกิจขายเสื้อผ้า มีชื่อและที่อยู่ปรากฏตามทะเบียนบ้านอยู่ที่ จังหวัดเชียงใหม่ และมีบ้านพักอาศัยอยู่ที่จังหวัดนนทบุรี จ้างลูกจ้างให้ไปขายเสื้อผ้าประจำร้านเช่าที่เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ภูมิลำเนานายจ้างจึงหมายความรวมถึงจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดนนทบุรี และเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครด้วย

- นายจ้างประกอบธุรกิจขายเสื้อผ้า ไม่มีที่อยู่ปกติเป็นหลักแหล่งจ้างลูกจ้างให้ไป ขายเสื้อผ้าประจำร้านเช่าที่เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ให้ถือว่าเขตดอนเมืองเป็นหลักแหล่งที่ทำการงาน ปกติที่นายจ้างได้มีเจตนาเลือกเอาเป็นภูมิลำเนาเฉพาะการเพื่อประกอบธุรกิจขายเสื้อผ้าของนายจ้าง

๑๐. การแจ้งสิทธิ (ระเบียบข้อ ๑๑)

ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งสิทธิและหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาให้คู่กรณีทราบ ตามความจำเป็นแก่กรณี เช่น การนำสืบพยานบุคคลและพยานเอกสาร การให้ปากคำตามกำหนดนัด ถ้าคำ ร้องคำให้การหรือคำชี้แจงมีข้อบกพร่อง หรือมีข้อความที่อ่านไม่เข้าใจหรือผิดพลาด อันเห็นได้ชัดว่าเกิดจาก ความไม่รู้ หรือความเลินเล่อของคู่กรณี ให้พนักงานตรวจแรงงานแนะนำให้คู่กรณีแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง และ บันทึกไว้เป็นหลักฐาน

๑๑. การบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงนายจ้าง

(๑) กรณีนายจ้างมาพบตามวันนัดด้วยตนเอง ให้พนักงานตรวจแรงงาน

ดำเนินการดังนี้

- ควรแจ้งให้นายจ้างทราบว่า มีลูกจ้างชื่อใดมาร้องต่อพนักงานตรวจ แรงงาน เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติในเรื่องหนึ่งเรื่องใด
- การสอบสวนข้อเท็จจริงนายจ้าง ให้พนักงานตรวจแรงงานทำการ สอบสวนข้อเท็จจริงโดยเปิดเผย ในการนี้นายจ้างมีสิทธินำพยานหรือที่ปรึกษาของตนเข้าร่วมได้ (ระเบียบ ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง)
- กรณีพยานความหรือที่ปรึกษาให้ข้อเท็จจริงโดยที่นายจ้างไม่คัดค้าน ให้ บันทึกไว้โดยถือว่าเป็นคำให้การของนายจ้าง (พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๒๓)
- กรณีที่เป็นนิติบุคคล ให้บันทึกฐานะของนายจ้าง ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ พร้อมทั้ง ตรวจสอบผู้ให้ปากคำในฐานะนายจ้างจากหนังสือรับรองนิติบุคคลว่า บุคคลนั้นมียอำนาจกระทำการแทน นิติบุคคลหรือไม่
- ตรวจสอบบัตรประจำตัวประชาชนนายจ้างหรือเอกสารอื่นๆ ที่ทาง ราชการออกให้ เช่น ใบอนุญาตขับขี่ หนังสือเดินทาง ฯลฯ พร้อมถ่ายสำเนา และให้นายจ้างรับรองความ ถูกต้อง

- บันทึกสภาพการจ้างลูกจ้างเบื้องต้นจากนายจ้าง เช่น วันที่เริ่มจ้าง อัตราค่าจ้าง วันเวลาทำงาน วันหยุดต่างๆ วันสิ้นสุดการทำงาน ฯลฯ

- สอบสวนข้อเท็จจริงนายจ้างโดยต้องตั้งประเด็นตามคำร้องนั้นว่าจะต้องสอบในเรื่องใดบ้าง เช่น ความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้าง นายจ้าง สถานที่ทำงาน วันที่เริ่มจ้าง วันเวลาทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ลูกจ้างทำ อัตราค่าจ้าง กำหนดวงการจ่ายค่าจ้าง สถานที่จ่ายค่าจ้าง เอกสารการลงเวลาทำงาน ข้อเท็จจริงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- สอบสวนนายจ้างให้ครบทุกเรื่องที่ลูกจ้างได้ให้ข้อเท็จจริงไว้ในวันที่ยื่นคำร้อง

- บันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงตามลำดับของเหตุการณ์ วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ

- ให้สอบถามนายจ้างว่ามีพยานหลักฐานเอกสารอื่นใดนอกเหนือจากที่ได้ยื่นไว้แล้วหรือไม่ ถ้ามีให้ระบุว่าเป็นเอกสารเรื่องอะไร จะนำมาแสดงต่อพนักงานตรวจแรงงานวันที่ใด เวลาใด และให้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน

- การบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนให้ชี้ตมำ และให้นายจ้างพร้อมทั้งพนักงานตรวจแรงงานผู้บันทึก ลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วย

- อ่านบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงให้นายจ้างฟัง หรือให้นายจ้างอ่านด้วยตนเอง และให้นายจ้างลงลายมือชื่อไว้ในบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงทุกแผ่น ทุกครั้ง

กรณีนายจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในการบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริง ให้พนักงานตรวจแรงงาน จดแจ้งเหตุ และลงลายมือชื่อโดยมีเจ้าหน้าที่ลงลายมือชื่อไว้เป็นพยาน พร้อมทั้ง ระบุวัน เดือน ปี และตำแหน่งของพนักงานตรวจแรงงานผู้จดบันทึก

(๒) กรณีที่นายจ้างมิได้มาพบด้วยตนเอง และมอบหมายให้ผู้แทนมาพบพนักงานตรวจแรงงาน ต้องมีหนังสือมอบอำนาจมาแสดง และให้ตรวจสอบหนังสือมอบอำนาจว่าถูกต้องหรือไม่ ดังนี้

- ในหนังสือมอบอำนาจได้มอบให้ผู้ใดมาพบ

- กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ผู้แทนต้องได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น

- หนังสือมอบอำนาจต้องลงลายมือชื่อนายจ้างในฐานะผู้มอบอำนาจ กรณีเป็นนิติบุคคล จะต้องลงลายมือชื่อผู้มอบอำนาจของผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล โดยตรวจสอบจากหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลว่าได้ระบุไว้อย่างไร ผู้ใดมีอำนาจลงลายมือชื่อและจะต้องประทับตราสำคัญของนิติบุคคลด้วยหรือไม่ และหนังสือมอบอำนาจนั้นจะต้องมีการลงลายมือชื่อผู้มอบอำนาจ ผู้รับมอบอำนาจ และพยาน (เพื่อประโยชน์ในการรับฟังข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน และเพื่อให้มีผลผูกพันกับผู้มอบอำนาจ)

- ให้พิจารณาเนื้อหาของหนังสือมอบอำนาจว่า ผู้รับมอบอำนาจได้รับมอบอำนาจให้มาดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องที่ลูกจ้างร้องเรียนหรือไม่ มีอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงและตัดสินใจแทนผู้มอบอำนาจได้มากน้อยเพียงใด

- การติดอากรแสตมป์ในหนังสือมอบอำนาจต้องปฏิบัติตามประมวลรัษฎากร มาตรา ๑๑๘ กล่าวคือ ตราสารใดไม่ปิดแสตมป์บริบูรณ์ จะใช้ต้นฉบับ คู่ฉบับ คู่ฉีก หรือสำเนาตราสารนั้น เป็นพยานหลักฐานในคดีแพ่งไม่ได้ จนกว่าจะได้เสียอากรโดยปิดแสตมป์ครบจำนวนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด และชี้ตมำแล้ว

(๓) กรณีที่นายจ้างให้ผู้แทนมาพบแต่ไม่มีหนังสือมอบอำนาจหรือหนังสือมอบอำนาจไม่ติดอากรแสตมป์

พนักงานตรวจแรงงานไม่ควรปฏิเสธการรับฟังข้อเท็จจริงจากผู้แทนนายจ้าง ให้บันทึก คำให้การของผู้แทนนายจ้างนั้นไว้ตามข้อเท็จจริงที่ได้รับมอบหมายมาให้ถ้อยคำ ซึ่งอาจรับฟังได้ในฐานะพยานบุคคลหากผู้แทนนายจ้างยืนยันว่าตนมาให้ถ้อยคำในฐานะผู้แทนนายจ้าง ให้พนักงานตรวจแรงงานกำชับบุคคลดังกล่าวให้ส่งหลักฐานการมอบอำนาจ หรือนำอากรแสตมป์มาปิดหนังสือมอบอำนาจในภายหลัง

(๔) กรณีที่นายจ้างหรือผู้แทนมิได้มาชี้แจงข้อเท็จจริง หลบหนี หรือจงใจประวิงการชี้แจงข้อเท็จจริงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้พนักงานตรวจแรงงานทำการสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และรวมตลอดถึงการแสวงหาพยานหลักฐานทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำเป็นต้องพิสูจน์ข้อเท็จจริงแห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ มาตรา ๒๘ และพิจารณาดำเนินการต่อ

๑๒.การรวบรวมพยานหลักฐานและการชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน

(พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๒๙)

ให้พนักงานตรวจแรงงานแสวงหาพยานหลักฐานทุกประการทั้งพยานบุคคล พยานเอกสาร และวัตถุพยานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำร้อง ทั้งนี้ให้รวมถึงการดำเนินการดังต่อไปนี้

- แสวงหาพยานหลักฐานทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง
- รับฟังพยานบุคคล เอกสาร หลักฐาน คำชี้แจง หรือความเห็นของคู่กรณี พยานหรือพยานผู้เชี่ยวชาญที่คู่กรณีกล่าวอ้าง เว้นแต่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าเป็นการกล่าวอ้างที่ไม่จำเป็น ฟุ่มเฟือย หรือเพื่อประวิงเวลา
- ขอข้อเท็จจริงหรือความเห็นจากคู่กรณี พยานบุคคล หรือพยานผู้เชี่ยวชาญ
- ขอให้ผู้ครอบครองเอกสาร ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- ออกไปตรวจสอบสถานที่ที่เกี่ยวข้อง

พยาน

พยานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ หากข้อกล่าวอ้างของนายจ้างกับลูกจ้างไม่รับกัน พนักงานตรวจแรงงานไม่อาจพิจารณาวินิจฉัยได้ ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจะต้องแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงชัดเจนและมีน้ำหนัก ซึ่งจำแนกพยานได้เป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. พยานบุคคล
๒. พยานเอกสาร
๓. วัตถุพยาน

๑. พยานบุคคล แยกประเภทได้ดังนี้

๑.๑ ประจักษ์พยาน หมายถึง พยานบุคคลที่ได้เห็นหรือได้ยินกรณีพิพาทมาด้วยตนเอง เช่น เห็นลูกจ้างกำลังเล่นการพนัน เห็นลูกจ้างกำลังลักทรัพย์ของนายจ้างหรือได้เห็นการโต้เถียงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นต้น พยานดังกล่าวถือได้ว่าเป็นพยานชั้นหนึ่ง

๑.๒ พยานบอกเล่า หมายถึง พยานบุคคลที่ไม่ได้ยินหรือไม่ได้เห็นเหตุการณ์มาด้วยตนเอง หากแต่ได้รับการบอกเล่ามาจากผู้รู้เห็นหรืออยู่ในเหตุการณ์นั้นอีกทอดหนึ่ง ซึ่งพยานในลักษณะนี้ตามหลักกฎหมายแล้วถือว่าเป็นพยานที่มีน้ำหนักหรือคุณค่าในการรับฟังน้อย เพราะผู้ที่มาเป็นพยานมีโอกาสปรุงแต่งข้อเท็จจริงให้ผิดไปจากเดิมได้และเป็นผู้ที่ไม่ได้เห็นหรือได้ยินเหตุการณ์มาด้วยตนเองโดยตรง ถ้าหากไม่มีพยานเอกสาร พยานวัตถุ หรือประจักษ์พยานแล้ว พยานบอกเล่าก็สามารถรับฟังประกอบการพิจารณาได้เช่นกัน

๑.๓ พยานผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ หมายถึงผู้มีอาชีพหรือมิใช่ก็ตาม มีความเชี่ยวชาญในการใดๆ เช่น ในทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะ ฝีมือ พาณิชยกรรม การแพทย์ หรือกฎหมาย ระหว่างประเทศ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๒๔๓) ซึ่งความเห็นของบุคคลเหล่านี้ จะ เป็นประโยชน์ในการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์

๒. พยานเอกสาร หมายถึง เอกสารต้นฉบับหรือเอกสารที่ได้รับรองอย่างถูกต้องจากผู้ มีหน้าที่ อาทิ สัญญาจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนประวัติ พนักงาน หลักฐานการทำงาน บัญชีการจ่ายค่าจ้าง ใบสมัครงาน ใบลาออก ใบลาป่วย ในรับรองแพทย์ เป็นต้น พยานเอกสารดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างสามารถอ้างเพื่อประกอบการพิจารณา แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ สามารถให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำสืบพยานเพื่อหักล้างพยานเอกสารได้ ถ้าการนำสืบหรือพิสูจน์นั้นจะกระทำเพื่อ แสดงว่า พยานเอกสารนั้นปลอมแปลง หรือถูกแก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้เป็นอย่างอื่น ซึ่งในที่นี้อาจจะพิสูจน์ เพื่อให้เชื่อว่าเอกสารนั้นปลอมทั้งฉบับ หรือปลอมเฉพาะลายมือชื่อก็ได้ แต่ห้ามนำสืบหรือพิสูจน์เพื่อทำลาย ล้างถึงการมีอยู่ของเอกสารนั้น (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๙๔) ฉะนั้นหากผู้จัดทำเอกสาร รับรองข้อความและลายมือชื่อถูกต้องแล้ว พยานเอกสารนั้นจึงเป็นพยานเอกสารที่สมบูรณ์และมีน้ำหนัก ควรแก่การรับฟังที่สุด ซึ่งเท่ากับห้ามคู่กรณีโต้แย้งเป็นอย่างอื่น แต่เอกสารนั้นจะต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับการ ร้องเรียนด้วย

เอกสารที่ยื่นต่อเจ้าหน้าที่ให้จัดทำเป็นภาษาไทย ถ้าเป็นเอกสารที่ทำขึ้นเป็น ภาษาต่างประเทศ ให้คู่กรณีจัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยที่มีการรับรองความถูกต้องมาให้ภายในระยะเวลาที่ เจ้าหน้าที่กำหนด โดยให้ถือว่าวันที่ได้ยื่นเอกสารฉบับแปลเป็นภาษาไทยเป็นวันที่เจ้าหน้าที่ได้รับเอกสาร ดังกล่าว เว้นแต่เจ้าหน้าที่จะยอมรับเอกสารที่ทำขึ้นเป็นภาษาต่างประเทศ

การรับรองความถูกต้องของคำแปลเป็นภาษาไทยหรือการยอมรับเอกสารที่ทำขึ้น เป็นภาษาต่างประเทศให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตาม ความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ (พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทาง ปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๒๖)

๓. วัตถุพยาน หมายถึง วัตถุซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาหรือการร้องเรียนนั้น อาทิ สถานที่ เกิดเหตุ วัสดุหรือทรัพย์สินที่ชำรุดเสียหาย ยานพาหนะที่นำไปเฉี่ยวชนหรือเฉี่ยว เป็นต้น ซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน ดังกล่าว คู่กรณีไม่อาจปรับปรุงแต่งให้เป็นอย่างอื่นในระยะเวลาอันรวดเร็วได้ ดังนั้น นายจ้าง ลูกจ้าง และ เจ้าหน้าที่สามารถกล่าวอ้างเพื่อเป็นพยานหลักฐานประกอบการพิจารณาได้ และเป็นพยานหลักฐานที่ดีที่สุด ประการหนึ่ง

พยานหลักฐานที่รับฟังได้จะต้องเป็นพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการร้องทุกข์ ซึ่ง พนักงานตรวจแรงงานต้องใช้พิจารณาในการรับฟังพยานหลักฐานดังกล่าว

การชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน

พยานที่ไม่มีน้ำหนักแก่การรับฟัง

แม้จะเป็นพยานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วก็ตาม เจ้าหน้าที่อาจใช้ดุลพินิจพิจารณาถ้อยคำ ที่พยานได้ให้การนั้นรับฟังเป็นพยานหลักฐานได้หรือไม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. พยานที่ให้ถ้อยคำไม่อยู่กับร่องกับรอย อาทิ ให้ถ้อยคำกับนายจ้างอย่างหนึ่งให้ถ้อยคำกับ เจ้าหน้าที่อย่างหนึ่ง หรือให้ถ้อยคำต่อเจ้าหน้าที่ในครั้งเดียวกันหรือต่างครั้งกันแต่ถ้อยคำไม่ตรงกัน เป็นต้น

๒. พยานที่มีสาเหตุโกรธเคืองกับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

๓. พยานที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เช่น สามี ภรรยา บิดา มารดา บุตร เป็นต้น

๔. พยานที่ให้ถ้อยคำว่าเห็นเหตุการณ์เฉพาะช่วงใดช่วงหนึ่ง

๕. พยานที่ให้ถ้อยคำขัดทอดผู้อื่น

๖. พยานที่ให้ถ้อยคำแล้วมีความเห็นเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด

๗. พยานที่ให้ถ้อยคำไปแล้วไม่มีเหตุผลสนับสนุน เช่น เห็นเหตุการณ์แล้วมิได้แจ้งให้ผู้ใดทราบปล่อยเวลาให้ล่วงเลยมานานจึงเล่าหรือบอกชื่อผู้กระทำความผิด

๘. พยานบอกเล่า

พยานที่มีน้ำหนักควรแก่การรับฟัง ได้แก่พยานที่ให้ถ้อยคำเข้าหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

๑. พยานที่ให้ถ้อยคำเป็นกลางๆ ว่า ได้ยินหรือเห็นเหตุการณ์มาอย่างไร

๒. พยานที่ให้ถ้อยคำโดยมีเหตุผลเชื่อมโยง เช่น เห็นลูกจ้างแล้วจำหน้าได้ เนื่องจากมีบาดแผลที่หน้า

๓. พยานที่ให้ถ้อยคำโดยมีเหตุผลแวดล้อม เช่น เห็นลูกจ้างออกมาจากโรงงานพร้อมทั้งทรัพย์สินของนายจ้างอยู่ในมือ เห็นจำเลยถือมีดเปื้อนเลือด เป็นต้น

๔. พยานร่วม คือ พยานที่อยู่ในเหตุการณ์ด้วยกันและให้ข้อเท็จจริงสอดคล้องกัน

๕. พยานเอกสารที่เป็นเอกสารราชการ เอกสารมหาชน อาทิ สำเนาทะเบียนบ้าน เอกสารการจดทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท เป็นต้น

๑๓. การสอบพยานบุคคล

การสอบพยานบุคคลมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

- ควรชี้แจงให้พยานให้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องที่สุดเพื่อความเป็นธรรม

- คำให้การของพยานจะต้องถือเป็นความลับ ควรอธิบายให้พยานได้เข้าใจ เพื่อเป็น

อิสระในการชี้แจง

- การสอบพยานเกินกว่า ๑ คน ให้ทำการแยกสอบตามลำพัง ไม่ควรให้มีนายจ้าง

ลูกจ้าง หรือผู้อื่นนั่งอยู่ เพราะจะทำให้พยานไม่กล้าชี้แจงความจริง

- เมื่อมีการสอบพยานหลายคน ควรแยกสอบปากคำเป็นรายบุคคลและกันผู้ที่ให้

ปากคำแล้วออกเพื่อป้องกันการสอบถามกัน

๑๔. การรวบรวมพยานหลักฐาน

ให้พนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติ ดังนี้

- เรียกพยานหลักฐาน หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมารวบรวมไว้ในสำนวน เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หากไม่มีให้ใช้สำเนาบัตรอื่นๆ ที่ทางราชการออกให้ สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

- เอกสารที่นายจ้างจะต้องจัดทำตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง

- เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องในคดี เช่น สัญญาจ้าง หลักฐานการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา หลักฐานการส่งเงินประกันสังคม สัญญาเช่าเหมาก่อสร้าง ฯลฯ

- การส่งมอบหลักฐานเอกสารทุกฉบับของนายจ้าง หรือลูกจ้าง ต้องมีการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน และลงวันที่รับไว้ตามลำดับของเอกสารทุกครั้ง

- ในกรณีที่ส่งสำเนาเอกสารเป็นพยานหลักฐานให้ผู้อ้างอิงเอกสารนั้นลงชื่อรับรองเอกสาร ทุกฉบับด้วย

๑๕. การนับระยะเวลา

เมื่อลูกจ้างได้ยื่นคำร้อง พนักงานตรวจแรงงานจะต้องพิจารณาและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง การนับระยะเวลาดำเนินการให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่เป็นผู้รับคำร้อง ให้เริ่มนับระยะเวลาเมื่อพนักงานตรวจแรงงานนั้นได้รับคำร้อง เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ดังกล่าวเป็นผู้มีอำนาจรับคำร้องตามมาตรา ๑๒๓

(๒) เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ผู้ร้อง พนักงานตรวจแรงงานนอกท้องที่ ตามข้อ (๑) เป็นผู้รับคำร้อง ให้โทรสารส่งคำร้องให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในส่วนภูมิภาค หรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรณีที่พักพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการ ให้เริ่มนับระยะเวลาเมื่อโทรสารไปถึงจังหวัดหรือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ การนับระยะเวลาเป็นวัน มิให้นับวันแรกแห่งระยะเวลานั้นรวมเข้าด้วย เว้นแต่จะได้รับการในวันนั้นตั้งแต่เวลาที่เริ่มต้นทำการตามปกติในทางราชการของพนักงานตรวจแรงงาน (พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๖๔ และระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๔) เช่น หน่วยงานเปิดทำงานเวลา ๐๘.๓๐ น. หากลูกจ้างมายื่นคำร้องก่อนหรือเวลา ๐๘.๓๐ น. ให้เริ่มนับในวันที่รับคำร้องนั้น หากยื่นคำร้องหลังจากเวลา ๐๘.๓๐ น. ก็ให้เริ่มนับในวันถัดไป ในกรณีวันสุดท้ายตรงกับวันหยุดให้นับรวมวันหยุดนั้นด้วย

๑๖. การขอขยายเวลา

(๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๓ บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องเรียกบรรดาเงินที่นายจ้างค้างจ่ายต่อพนักงานตรวจแรงงาน และมาตรา ๑๒๔ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่รับคำร้อง ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในระยะเวลา ๖๐ วันได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายระยะเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งผู้มีอำนาจดังกล่าวอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนด ๖๐ วัน

(๒) การขอขยายเวลาควรเป็นกรณีที่จำเป็นและมีเหตุผล เช่น ประสบปัญหาในการรวบรวมพยานหลักฐาน เนื่องจากมีพยานบุคคลหลายปาก หรือพยานบุคคลอยู่ในหลายพื้นที่และต้องมีใช้ปัญหาความไม่สะดวกของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่มีเหตุผลอย่างเพียงพอ และเพื่อมิให้มีปัญหาในทางกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานควรยื่นคำขอขยายเวลาการดำเนินการไม่น้อยกว่า ๑๐ วันก่อนครบกำหนด ระยะเวลา ๖๐ วันตามกล่าวข้างต้น

(๓) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดแนวทางในการพิจารณาอนุญาตให้ขยายเวลา โดยให้สรุปการดำเนินการ และยื่นคำขอขยายเวลาดำเนินการโดยใช้แบบ กร.๑๒ เสนออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณา

๑๗. การพิจารณาวินิจฉัย

๑. พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่าย โดยใช้หลักการพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อเท็จจริง ดังนี้

- ต้องพิสูจน์ได้ตามที่เป็นจริงเสมอ
- ต้องเป็นเรื่องที่มีความชัดเจนเพียงพอ
- ความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐาน

- ความสัมพันธ์ของข้อเท็จจริงกับพยาน
- ความเชื่อมโยงระหว่างข้อเท็จจริงต่างๆ

๒. สรุปมูลเหตุแห่งคำร้อง และข้อเท็จจริงทั้งหมดโดยแยกเป็นข้อเท็จจริงของฝ่าย นายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งได้มาจากพยานหลักฐานของแต่ละฝ่าย เพื่อกำหนดประเด็นในการพิจารณาวินิจฉัย

๓. อธิบายเหตุผลในการพิจารณาวินิจฉัยของแต่ละประเด็นโดยอ้างอิงข้อกฎหมาย

๔. ควรศึกษาแนวปฏิบัติ แนวตอบข้อหารือของกรมฯ และคำพิพากษาของศาลฎีกา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณา

๕. เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่านายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ให้แสดงวิธีการคิด คำนวณที่มาของเงินนั้นให้ชัดเจนไว้ในสำนวนด้วย เพื่อประโยชน์ในการชี้แจงต่อพนักงานอัยการหรือศาล

กรณีคำร้องที่มีปัญหาในการพิจารณาวินิจฉัยให้สรุปข้อเท็จจริงและความเห็นในการพิจารณาวินิจฉัย เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นกรอรงก่อนมีคำสั่งต่อไป