

ฎีกาสำคัญ

กฎหมายแรงงาน



ค่าจ้าง ?



ฎีกา 13140/2558 ค่าจ้าง ตามพ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 5 อาจเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาการทำงาน หรือเงินที่นายจ้างจ่ายโดยคำนวณตามผลงานก็ได้ **เงินค่าคอมมิชชั่น** ที่โจทก์จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามยอดรถยนต์ที่ลูกจ้างจำหน่ายได้ เป็นเงินที่โจทก์จ่ายให้ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในการจำหน่ายรถยนต์ของลูกจ้าง โดยคำนวณจ่ายตามผลงานการขายรถยนต์แต่ละคันและมีกำหนดจ่ายทุกเดือน จึง**เป็นค่าจ้าง**ที่พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจพิจารณาและมีคำสั่งตามมาตรา 123, 124 ได้

ข้อสังเกต

1. ค่าจ้างหรือไม่เป็นไปตาม พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 5 ซึ่งอาจเป็นค่าจ้างฐานเวลา(time rate)หรือค่าจ้างฐานผลงาน(piece rate)
2. ค่าจ้างฐานเวลา เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (ฎีกา 3626/2557) ค่าครองชีพ(ฎีกา 2819/2532) เงินเบี้ยเลี้ยงประจำต่างจังหวัด(ฎีกา 1328/2527) เบี้ยกัณฑ์(2067-2068/2557)
3. ค่าจ้างฐานผลงาน เช่น ค่าที่ี่ยวของพนักงานขับรถ(ฎีกา 12704/2558) ค่าคอมมิชชั่นของพนักงานขาย(ฎีกา 2328/2559) ค่าชั่วโมงบินของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน(ฎีกา 4630-4673/2559) ค่านายหน้ายึดรถ(ฎีกา 7891/2553)

4. กรณีไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น เงินช่วยค่าซักรีด ค่าอาหาร เงินช่วยค่าพาหนะ(ฎีกา 3188/2529) ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่ารถ (ฎีกา 2067-2068/2557) เงินค่าอาหาร(ฎีกา 8491/2559) ค่าตอบแทนอินเซนทีฟ(ฎีกา 608/2559) เงินโบนัส(ฎีกา 2513-2514/2559) เงินเดือนเดือนที่ 13 (ฎีกา 3414/2559)
5. ค่าชดเชยในส่วนของค่าจ้างตามผลงาน จะคำนวณจากค่าจ้างของการทำงาน 30 วัน 90 วัน 180 วัน 240 วันและ 300 วัน สุดท้ายที่ถูกจ้างได้รับก่อนถูกเลิกจ้าง

การคำนวณค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงาน



ฎีกา 6231/2559 โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลยติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาคือเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ 65,510 บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากค่าจ้างดังกล่าว 655,100 บาท ส่วนค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงานคือเงินรางวัลการขาย ปรากฏว่าโจทก์ได้รับจากการทำงาน 300 วัน สุดท้ายคิดเป็นเงิน 139,965 บาท โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากค่าจ้างตามผลงานในจำนวนเงินดังกล่าว รวมค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามกฎหมายทั้งสิ้น 795,065 บาท

หักค่าจ้าง พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 76



ฎีกา 9384/2558 ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อจำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน ขอให้มีการสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำเลยสอบสวนและมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งของจำเลย โดยโจทก์เห็นว่าสิทธิหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดจากค่าที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า การจัดหาอาหารและค่าใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว เป็นการปฏิบัติตามหนังสือของสำนักงานจัดหางานจังหวัด

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การที่โจทก์จัดให้มีที่พักออกค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า จัดหาอาหาร จ่ายค่าตรวจสอบสุขภาพ ค่าประกันสุขภาพ และค่าใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ตามหนังสือของสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่ขอความร่วมมือไปยังนายจ้าง ให้จัดหาที่พักและดำเนินการต่างๆเพื่อความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน เพื่อให้ความสะดวกแก่ลูกจ้างในการทำงานแก่โจทก์ โจทก์ก็ได้รับประโยชน์จากการทำงานดังกล่าวเพราะมีผลทำให้จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาฯ น้อยลงด้วย หนังสือดังกล่าวไม่ใช่กฎหมาย เป็นเพียงหนังสือขอความร่วมมือจากส่วนราชการ ค่าที่พัก ค่าน้ำ ฯลฯ จึงไม่เงิน

อื่นที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างต้องชำระและนายจ้างชำระแทน ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 76(1) หากแต่เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดหาให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างก็ได้รับประโยชน์จากการออกค่าใช้จ่ายดังกล่าวด้วย เงินดังกล่าวจึงไม่ใช่หนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 76(3) โจทก์จึงไม่สามารถหักเงินดังกล่าวออกจากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อสังเกต

1. นายจ้างจะหักค่าจ้างไม่ได้ ยกเว้นเฉพาะที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 76,77)
2. นายจ้างหักค่าจ้าง เนื่องจากลูกจ้างขาดงานตามข้อบังคับฯ ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 76 จึงหักไม่ได้ (ฎีกา 18585-18590/2557)
3. นายจ้างหักค่าจ้างเป็นค่าเครื่องแบบ ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 76 จึงหักไม่ได้(ฎีกา 15689/2558)
4. ตามคำพิพากษาฎีกาลบนี้ ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 76(1) และ (3)

ฎีกา 14047/2558 ลูกจ้างต้องการเช่ารถยนต์มาใช้เอง แต่ให้นายจ้างทำสัญญาเช่าแทน โดยลูกจ้างเป็นผู้ชำระค่าเช่ารถยนต์ มีใช้รถยนต์นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง แต่เป็นเรื่องทำข้อตกลงพิเศษให้อำเลยเป็นตัวแทนทำสัญญาเช่าและนำค่าเช่าไปชำระแทนลูกจ้าง โดยวิธีนำค่าจ้างที่นายจ้างต้องชำระให้ลูกจ้างไปชำระค่าเช่ารถยนต์แก่ผู้ให้เช่าแทนลูกจ้าง ไม่ใช่กรณีหักค่าจ้างตามมาตรา 76 (3) นายจ้าง**มีสิทธิหักค่าเช่า**รถยนต์ออกจากค่าจ้างของลูกจ้างได้ตามข้อตกลง

หยุดพักผ่อนประจำปีแล้วลาออก นายจ้างหัก ค่าจ้างสำหรับวันหยุดส่วนเกินไม่ได้

ฎีกา 6412-6413/2557 ลูกจ้างได้รับอนุญาตจากนายจ้างให้หยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว เป็นการหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน แม้ต่อมาลูกจ้างลาออก นายจ้างจะหักค่าจ้างลูกจ้างโดยอ้างเหตุผลลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเกินส่วนไม่ได้

ข้อสังเกต

1. นายจ้างต้องกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยนายจ้างกำหนดหรือกำหนดตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน **(มาตรา 30 วรรคหนึ่ง)**
2. หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิดตามมาตรา 119 นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนในปีที่เลิกจ้างให้แก่ลูกจ้าง **(มาตรา 67 วรรคหนึ่ง)** ถ้าเลิกจ้างโดยมีความผิดตามมาตรา 119 หรือลูกจ้างลาออกเองไม่ต้องจ่าย **(ฎีกา 1196-1218/2546)**



3. ลูกจ้างที่ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไปแล้ว เป็นการหยุดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ต่อมาลูกจ้างลาออก นายจ้างจะหักค่าจ้างสำหรับวันหยุดที่เกินส่วนไม่ได้(ฎีกา 8324/2544) รวมทั้งฎีกาฉบับนี้

ข้อตกลงนำวันหยุดตามกฎหมายมาหยุดระหว่างร้านปิดปรับปรุง

ฎีกา 15403/2558 โจทก์และจำเลยทั้งสองทำข้อตกลงว่า โจทก์จะนำสิทธิในวันหยุดพักผ่อน วันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดประจำสัปดาห์มาใช้หยุดในระหว่างที่ร้านปิดปรับปรุง จำเลยทั้งสองให้โจทก์หยุดงานในระหว่างร้านปิดปรับปรุง แล้วเอาเงินค่าจ้างที่จ่ายให้ในช่วงวันหยุดมาหักกับค่าจ้างที่โจทก์มีสิทธิได้รับภายหลังร้านเปิดทำการแล้ว ปัญหาว่าจำเลยจะนำเงินค่าจ้างที่จ่ายไปแล้ว มาหักจากค่าจ้างที่โจทก์มีสิทธิได้รับได้หรือไม่

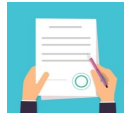
ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การมอบหมายงานหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานเป็นสิทธิของนายจ้าง การที่นายจ้างไม่อาจมอบหมายงานหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงาน ทั้งที่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงานให้แก่ นายจ้าง นายจ้างยังต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ตกลงจ้างกัน ทั้งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น การที่จำเลยทั้งสองให้โจทก์หยุดงานในระหว่างร้านปิดปรับปรุง จึงไม่มีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้ในช่วงวันหยุดมาหักกับค่าจ้างที่โจทก์มีสิทธิได้รับภายหลังร้านเปิดทำการแล้ว

กรณีเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับแต่วันเลิกจ้าง เมื่อจำเลยทั้งสองเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2549 จำเลยทั้งสองมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างภายในวันที่ 21 มีนาคม 2549 จึงต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยนับแต่วันที่ 22 มีนาคม 2549 ส่วนสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่มีกฎหมายบัญญัติให้จ่ายทันทีเมื่อเลิกจ้าง จึงต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยนับแต่วันผิดนัดคือวันทวงถาม เมื่อไม่ปรากฏว่าทวงถามวันใด ต้องถือว่าวันฟ้องเป็นวันทวงถาม จำเลยทั้งสองต้องเสียดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้อง

ข้อสังเกต

1. นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ในขณะที่ลูกจ้างพร้อมที่จะทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง(ฎีกา 5403/2558)
2. นายจ้างมีหน้าที่จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี (มาตรา 280 วันหยุดตามประเพณี(มาตรา 29)และวันหยุดพักผ่อนประจำปี(มาตรา 30) โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ยกเว้น วันหยุดประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ไม่ใช่รายเดือน(มาตรา 56)
3. กรณีเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง(มาตรา 70 วรรคท้าย)

ทำผิดซ้ำค่าเตือน ?



ฎีกา 9774/2558 โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างอ้างเหตุทำผิดซ้ำค่าเตือน ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อจำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลย ปัญหาว่าลูกจ้างทำผิดซ้ำค่าเตือนหรือไม่ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การเตือนครั้งแรกเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2553 เป็นการเตือนเนื่องจากลูกจ้างขัดคำสั่งและโต้เถียงผู้บังคับบัญชา อันเป็นผลมาจากการที่ลูกจ้างถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมฐานเมาสุราขณะขับขี่ยานพาหนะและไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ แต่การกระทำ



ผิดครั้งหลังเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2553 เป็นเรื่องที่ถูกจ้าง
ไม่ไปตรวจสอบสถานที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา แล้วทำ
รายงานเท็จเสนอต่อนายจ้างว่าตรวจสอบแล้ว จึงเป็นคนละ
กรณีกัน ถือไม่ได้ว่าถูกจ้างทำผิดซ้ำคำเตือน ที่จะเลิกจ้างได้
 โดยไม่จ่ายค่าชดเชย

ข้อสังเกต

1. กรณีทำผิดซ้ำคำเตือนที่นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างได้โดย
 ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 119(4) ประกอบด้วย
 ก. ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย
 และเป็นกรรมกรณิไม่ร้ายแรง

ฎีกา 1978/2557 ลูกจ้างมาทำงานไม่ได้เพราะถูกตำรวจจับ ไม่มี
 เจตนาละทิ้งหน้าที่ ไม่ได้ทำผิดวินัยออกหนังสือเตือนไม่ได้

ฎีกา 2076/2531 ลูกจ้างป่วยเป็นอัมพาต ไม่สามารถทำงานได้
 ตามปกติ ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ ของ
 นายจ้าง

ข. นายจ้างเตือนเป็นหนังสือ มีข้อความแสดงการทำผิดและเตือนไม่ให้ทำผิดซ้ำอีก(ฎีกา 5240/2558)

ฎีกา 9873/2558 แม้จะเป็นการเตือนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ก็เป็นหนังสือเตือนได้(หากมีเนื้อหาเป็นหนังสือเตือน)

ค. ลูกจ้างกระทำผิดซ้ำคำเตือนภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด

ฎีกา 1369/2557 ลูกจ้างไม่ทำรายงานตามคำสั่งนายจ้าง ซ้ำหลายครั้ง โดยนายจ้างเตือนเป็นหนังสือแล้ว ถือว่าทำผิดซ้ำคำเตือน

ฎีกา 7243/2559 ลูกจ้างถูกเตือนเป็นหนังสือเรื่องขาดคำสั่ง ต่อมาลูกจ้างขาดงานโดยไม่ลาล่วงหน้า ไม่ถือว่าผิดซ้ำคำเตือน

ระบุเหตุผลการเลิกจ้าง



ฎีกา 14466/2558 โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างทำผิดซ้ำคำเตือน ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อจำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้าง โจทก์ฟ้องเพิกถอนคำสั่งของจำเลยต่อศาลแรงงานภาค 1 ศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัยว่าหนังสือแจ้งสถานะพนักงานไม่ใช่หนังสือเตือน โจทก์ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โจทก์อุทธรณ์ว่าลูกจ้างเล่นเกมคอมพิวเตอร์ในเวลางานเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า หนังสือเลิกจ้างไม่ได้ระบุว่าลูกจ้างจงใจ
 ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย โจทก์จึงยกเหตุดังกล่าว
 ขึ้นอ้างภายหลังไม่ได้ ตามพ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 17
 วรรคสาม(กฎหมายเดิม) โจทก์ต้องจ่ายค่าชดเชย
 ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่าไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าว
 ล่วงหน้านั้น พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 17 และป.พ.พ.
 มาตรา 583 มิได้บัญญัติว่า ถ้านายจ้างไม่ระบุเหตุผลของการ
 เลิกจ้างไว้ จะยกขึ้นอ้างปฏิเสธไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอก
 กล่าวล่วงหน้าในภายหลังไม่ได้ โจทก์จึงยกเหตุเลิกจ้าง
 เพราะลูกจ้างเล่นเกมคอมพิวเตอร์ในเวลาดงานขึ้นปฏิเสธไม่

จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้ เมื่อข้อเท็จจริง
 พิสูจน์ได้ว่า ลูกจ้างเล่นเกมคอมพิวเตอร์ในเวลาดงาน โดยมี
 โปรแกรมเกมออนไลน์อยู่ในเครื่องคอมพิวเตอร์ จึงเป็นการ
 เอาเวลาดงานไปทำกิจการอื่น อันเป็นการกระทำที่ไม่สมควร
 แก่การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้างให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง
 และสุจริต โจทก์จึงเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าว
 ล่วงหน้า ตาม ป.พ.พ. มาตรา 583 และพ.ร.บ.คุ้มครองฯ
 มาตรา 17 วรรคห้า(กฎหมายเดิม)

ข้อสังเกต

1. นายจ้างต้องระบุเหตุผลการเลิกจ้างเมื่อเลิกจ้างตาม พ.ร.บ. คู่สมรสฯ มาตรา 119 วรรคท้าย
2. การเลิกจ้างอาจทำได้ด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ แต่ต้องระบุเหตุผลการเลิกจ้าง(ฎีกา 7047/2542)
3. เหตุผลที่เลิกจ้างควรมีข้อเท็จจริงมีรายละเอียดเพียงพอให้ลูกจ้างได้รู้ว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุใด แต่ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยว่า นายจ้างอาจระบุเหตุผลหลักแห่งการทำผิด เช่น ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย(ฎีกา 7265/2548)



4. นายจ้างไม่ระบุเหตุผลที่เลิกจ้าง จะยกเหตุอื่นมาปฏิเสธ ไม่จ่ายค่าชดเชย(ฎีกา 16303/2557)และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีสุดท้าย(ฎีกา 1538/2558)ไม่ได้
5. แต่นายจ้างอาจยกเหตุผลอื่นขึ้นปฏิเสธไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า(ฎีกา 1254/2545)และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม(ฎีกา 3895/2545)ได้

ค่าชดเชยกับเงินบำเหน็จ



ฎีกา 9773/2558 จำเลยมีระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานว่า เมื่อสิ้นสุดการจ้างหรือลาออก พนักงานจะได้รับเงินบำเหน็จตามระยะเวลาทำงาน โดยจ่ายเป็น 3 ช่วง ช่วงแรกทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ช่วงที่สอง ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี ช่วงที่สามทำงานเกินกว่า 6 ปี โดยมีวิธีการคำนวณบำเหน็จแตกต่างกับค่าชดเชย ซึ่งเป็นเงินที่เกิดจากการเลิกจ้างมีการจ่ายตามอายุงานแบ่งเป็น 5 ช่วง เงินบำเหน็จจึงเป็นเงินประเภทอื่นที่มีใช้ค่าชดเชยตาม

กฎหมาย ดังนั้น แม้ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานจะกำหนดให้ถือว่าเงินบำเหน็จเป็นเงินค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานด้วย ก็ไม่มีผลทำให้เงินบำเหน็จกลับกลายเป็นค่าชดเชย ระเบียบของจำเลยที่ว่าจ่ายเงินบำเหน็จแล้วไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยอีกเป็นการขัดต่อพ.ร.บ.คุ้มครองฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย ไม่มีผลผูกพัน

ข้อสังเกต

1. ค่าชดเชย หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง(มาตรา 5)
2. นายจ้างอาจตกลงจ่ายเงินประเภทอื่น เช่น เงินบำเหน็จ นอกเหนือจากค่าชดเชย โดยมีหลักเกณฑ์เงื่อนไขการจ่าย เช่นเดียวกับค่าชดเชย นายจ้างอาจกำหนดให้การจ่ายเงินนั้น เป็นการจ่ายค่าชดเชยได้(ฎีกา 2526-2527/2524,3626/2557)



3. แต่ถ้าการจ่ายเงินอื่นนั้น มีหลักเกณฑ์เงื่อนไขการจ่าย แตกต่างจากการจ่ายค่าชดเชย เป็นเงินต่างประเภทกัน ไม่ถือว่าการจ่ายเงินอื่นนั้น เป็นการจ่ายค่าชดเชยไปแล้วไม่ได้ (ฎีกา 14031-14032/2555, 15782/2555, 10756/2559)

ข้อตกลงสละสิทธิ



ฎีกา 1402/2559 จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ โดยจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยแก่โจทก์ โจทก์ลงชื่อรับทราบและรับว่าได้รับเงินครบถ้วนแล้ว ขอสละสิทธิและขอเรียกร้องไม่ว่าตามกฎหมายใดๆที่มีต่อ นายจ้างทั้งสิ้น ปัญหาว่าการที่โจทก์ทำบันทึกสละสิทธิ ดังกล่าว โจทก์จะยังฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและค่าเสียหายอื่นๆได้อีกหรือไม่

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า สัญญาประนีประนอมยอมความที่จะ ระบุข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย ต้องเป็นสัญญา ประนีประนอมยอมความที่ไม่เป็นการขัดต่อพ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงานฯ หากข้อตกลงเรื่องค่าเสียหายจากการ เลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯและ ค่าเสียหายอื่นตามป.พ.พ. นายจ้างถูกจ้างยอมตกลงระบุ ข้อพิพาทกันได้ การที่โจทก์ทำบันทึกข้อตกลงไว้ในหนังสือ เลิกจ้างสละสิทธิเรียกร้องเงินอื่นใด ย่อมมีผลผูกพัน โจทก์ จึงไม่มีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และค่าเสียหายอื่นๆได้อีก

ฎีกา 1979-1981/2557 โจทก์ทั้งสามสมัครใจทำบันทึกข้อตกลงกับนายจ้างว่า หากนายจ้างจ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างไม่ตั้งใจเรียกร้องเงินอื่น ๆ เช่น ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีก เงินอื่น ๆ นี้ รวมถึงค่าตอบแทนการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุดและค่าตอบแทนทำงานเกินเวลาปกติในวันหยุดด้วย แม้สิทธิเรียกร้องดังกล่าวกำหนดไว้ในพ.ร.บ.คุ้มครองฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย แต่ลูกจ้างทำข้อตกลงภายหลังพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว ข้อตกลงสละสิทธิไม่ขัดกฎหมายไม่เป็นโมฆะ

ข้อสังเกต

1. ข้อตกลงหรือสัญญาประนีประนอมฯ ที่ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบฯ ไม่มีผลผูกพันและตกเป็นโมฆะ
2. ถ้าลูกจ้างตกลงสละสิทธิเรียกร้องตามพ.ร.บ.คุ้มครองฯ ก่อนหรือขณะเป็นลูกจ้าง ข้อตกลงไม่มีผลใช้บังคับ เช่น ข้อตกลงทำงานล่วงเวลา โดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลา(ฎีกา 1390/2537) หรือให้ชดเชยกับการขาดงาน (ฎีกา 898/2520) ไม่มีผลใช้บังคับ
3. สัญญาประนีประนอมยอมความหรือข้อตกลงสละสิทธิตามพ.ร.บ.คุ้มครองฯ ที่ทำขึ้นภายหลังพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้ว ถือว่าลูกจ้างมีอิสระแก่ตน มีผลผูกพันบังคับได้ (ฎีกา 3121/2543, 7400/2551, 2666/2556)

คดีแรงงานกับคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา

ฎีกา 1581/2559 โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโดยไม่มี
ความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า ขอให้จำเลยจ่าย
สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยและ
ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จำเลยให้การว่าโจทก์ทุจริต
ต่อหน้าและทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง โดยโจทก์
ลักทรัพย์นายจ้าง ศาลในคดีอาญาขอหาหลักทรัพย์
พิพากษายกฟ้องและคดีถึงที่สุดแล้ว ปัญหาว่าศาลแรงงาน
ต้องฟังข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคดีส่วนอาญาหรือไม่

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การฟ้องคดีของโจทก์และข้อต่อสู้ของ
จำเลยเป็นไปตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ป.พ.พ. มาตรา
583 และพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ ส่วนคดีอาญาที่
พนักงานอัยการฟ้องโจทก์ขอหาหลักทรัพย์เป็นมูลความผิด
ตาม ป.อาญา สิทธิของโจทก์คดีนี้ไม่ได้อาญามูลความผิด
ทางอาญาฐานลักทรัพย์แต่อย่างใด จึงไม่ใช่คดีแพ่งเกี่ยว
เนื่องกับคดีอาญาที่จะต้องถือข้อเท็จจริงตามคำพิพากษา
ส่วนอาญา ศาลแรงงานต้องฟังข้อเท็จจริงจากพยาน
หลักฐานที่คู่ความนำสืบแล้ววินิจฉัยตามประเด็นแห่งคดี
(ฎีกา 13579-13580/2557) วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)



ขอบคุณ & สวัสดิ์